



SCHUTZKONZEPT DER ABTEILUNG JUGENDARBEIT

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Risikoanalyse	4
3. Verhaltenskodex.....	5
4. Beschwerdemanagement.....	6
4.1 Erkennbarkeit	6
4.2 Hinweise und Aufklärung bezüglich Beschwerdemöglichkeiten.....	6
5. Fortbildungsmanagement	7
6. Externe Personen	7
7. Interventionsplan	8
7.1 Grundsätze für die Bearbeitung von Verdachtsfällen im institutionellen Kontext	8
7.1.1 Meldepflicht, wenn Gefährdung von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter ausgeht	8
7.1.2 Gefährdungseinschätzung.....	8
7.1.3 Umgang mit Betroffenen und deren Sorgeberechtigten	8
7.1.4 Umgang mit beschuldigter Person	9
7.1.5 Strafanzeige	9
7.1.6 Umgang mit den nicht betroffenen Kindern/Jugendlichen, deren Erziehungsberechtigten und der Öffentlichkeit	9
7.1.7 Datenschutz.....	9
7.1.8 Dokumentation.....	9
7.1.9 Aufarbeitungsprozess nach erfolgter Intervention	9
7.2 Vorgehen im Interventionsfall.....	10
7.2.1 Entgegennahme – Bündelung der Informationswege	14
7.2.2 Plausibilitätsprüfung/Einschätzung der Gefährdungslage	15
7.2.3 Weiterarbeit mit Ergebnis der ersten Einschätzung	17
7.2.4. Gespräch mit tatverdächtiger Person	20
7.2.5 Aufarbeitungsprozess.....	21
8. Intervention bei Gewalt durch Kinder und Jugendliche.....	23
8.1. Grundsätze für die Bearbeitung	23
8.2. Leitungsaufgaben	24
8.3. Pädagogische Fachkraft ist Zeuge von grenzverletzendem Verhalten/Gewalt: Sofortmaßnahmen	24
8.4. Umgang mit Betroffenen und der sich anvertrauenden Person (Zeugen).....	25
8.5. Gefährdungseinschätzung.....	25
8.6. Umgang mit (sexuell) grenzverletzendem Kind / Jugendlichen	25
8.7. Umgang mit nicht direkt betroffenen Kindern und Jugendlichen.....	26

8.8. Einbindung externer Fachstellen.....	26
8.9. Abschluss/Reflexion/Nachsorge/Aufarbeitung.....	26
8.10. Datenschutz.....	26
8.11. Dokumentation	26
8. Umsetzung des Kinderschutzes nach § 8a SGB VIII.....	27
9.2. Handeln bei Kindeswohlgefährdung	29
9.3. Datenschutz.....	30
9.4. Dokumentation.....	31
10. Qualitätssicherung.....	31

1. Einleitung

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor allen Formen der Gewalt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss überall umgesetzt werden, wo sich Kinder und Jugendliche aufhalten. Ein wichtiger Baustein für den Schutz ist die Einführung und kontinuierliche Weiterentwicklung von institutionellen Schutzkonzepten für die unterschiedlichen Angebotsformen und Einrichtungen der Jugendarbeit. Schutzkonzepte sind Teil der in § 79a Satz 2 SGB VIII verpflichtend geforderten Qualitätsmerkmale für den Schutz vor Gewalt in der Jugendhilfe.

Die Abteilung Jugendarbeit hat sich auf den Weg gemacht, ein Schutzkonzept zur Prävention (sexueller) Gewalt zu erarbeiten und eine Kultur der Achtsamkeit zu implementieren. Damit ist eine Organisationskultur gemeint, die explizit auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen ausgerichtet ist. Sie ist gekennzeichnet durch einen offenen Umgang mit Fehlern, eine Beteiligungskultur, eine Sensibilität für organisationale Abläufe und die Wahrung der höchstpersönlichen Rechte der jungen Menschen. Die Kultur der Achtsamkeit zeigt sich damit in einem wertschätzenden, respektvollen und grenzwahrenden Umgang mit den jungen Menschen und der Mitarbeitenden untereinander. Eine Kultur der Achtsamkeit bedeutet auch eine Kultur des Hinsehens und Hinhörens bei grenzverletzendem Verhalten und Gewalt. Eine Kultur der Achtsamkeit kann nicht verordnet, aber erwartet werden. Sie erfordert eine persönliche Grundhaltung, sich stets mit eigenen Einstellungen, Werten und Normen auseinanderzusetzen. Damit sie in der Praxis von den Menschen gelebt wird, soll darüber regelmäßig in der Team- und Einrichtungsentwicklung reflektiert werden.

Um das Risiko von (sexualisierter) Gewalt in der offenen Kinder- und Jugendarbeit zu minimieren, werden umfassende Präventionsmaßnahmen ergriffen. Prävention bedeutet für uns nicht nur, gefährdendes Verhalten zu verhindern und frühzeitig zu erkennen. Sie umfasst auch die Förderung des Selbstwertgefühls, der Selbstwirksamkeit und der sozialen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Indem sie in diesen Bereichen gestärkt werden, sind sie weniger empfänglich für Manipulationsstrategien von Täterinnen und Tätern und können sich eher Hilfe suchen. Ziel ist es, die persönlichen Schutzfaktoren der Kinder und Jugendlichen zu stärken. So wird das Risiko verringert, dass sie zu Betroffenen werden.

Liegen Anhaltspunkte vor, dass das Wohl eines jungen Menschen gefährdet ist, so hat jede Einrichtung/ jede Dienststelle der Abteilung Jugendarbeit geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz des jungen Menschen sicherzustellen¹.

Das Schutzkonzept unterscheidet hierzu drei Bereiche:

- Die Gefährdung geht von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter aus (7. Interventionsplan).
- Die Gefährdung geht von Kindern/Jugendlichen aus (siehe Teil 8.)
- Die Gefährdung liegt im Umfeld (Eltern, Angehörige, Freunde) des jungen Menschen. Insbesondere hier sind die Handlungsschritte nach § 8a SGB VIII zu beachten (siehe Teil 9).

Wichtig: Das 4-Augen-Prinzip bei der Ersteinschätzung ist zu beachten.

2. Risikoanalyse

Ausgangspunkt des Schutzkonzeptes ist die arbeitsfeldspezifische Risikoanalyse. Sie bildet die Grundlage für alle nachfolgenden konzeptionellen Aussagen, insbesondere für den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement. Die Risikoanalyse trägt dazu bei, arbeitsfeldspezifische Risiken zu identifizieren. Sie ist aber auch als Potentialanalyse zu verstehen. Es werden bereits bestehende, präventive Strukturen benannt, auf denen das Schutzkonzept aufbauen kann. Die Analyse wurde in einem partizipativen Prozess durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AK Schutzkonzept der Abteilung erarbeitet und in den Einrichtungen durchgeführt. Zudem wurden die jungen Menschen anhand eines extra Fragebogens beteiligt. Die anhand der Fragenkataloge diskutierten Einstellungen, Vorstellungen und Erfahrungen sind unverzichtbare Erkenntnisse.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass bei allen Angebotsformaten Möglichkeiten für Grenzverletzungen bestehen. Bei kurzen Angebotssettings, wie zum Beispiel bei einmaligen Workshops oder eintägigen Veranstaltungen, sind aufgrund der besonderen Dynamik einer solchen Aktion („etwas Außergewöhnliches gemeinsam erleben“) Mitarbeitende in einer einflussreichen Position, was Grenzverletzungen erleichtert. Bei Einzelkontakten mit jungen Menschen oder auch bei längeren, mehrtägigen Formaten, steigt die Möglichkeit von Grenzverletzungen und missbräuchlichen

¹ Allgemein gilt: Mitarbeitende sind zur Meldung verpflichtet, wenn sie Kenntnis von kinder- und jugendgefährdenden Handlungen oder Gewalttaten erlangen. Dabei ist es unerheblich, ob sich das schädigende Verhalten im Dienst oder im Privaten, in realen Räumen oder in digitalen Lebenswelten ereignet.

Beziehungen. Als Risiko wurden insbesondere Kontakte über soziale Medien, die über Veranstaltungen entstehen und missbräuchlich genutzt werden könnten, benannt. Viele Angebote finden in Gruppen bis hin zu größeren Veranstaltungsformaten mit mehreren tausend Personen statt. Bei solchen Settings kann es zu Peergewalt und Grenzverletzungen unter Kindern und Jugendlichen kommen. Auch können Dritte (zum Beispiel erwachsene Zuschauende) Grenzen von Kindern und Jugendlichen missachten. Es gibt etablierte Strukturen der Mitarbeitendenführung wie Einarbeitung, Mitarbeitendengespräche oder Team- und Besprechungsstrukturen. Diese können neben den Schutzkonzept-AK Treffen für die Bekanntgabe, Erarbeitung, Reflexion und Weiterentwicklung des Schutzkonzepts und korrespondierende Themen genutzt werden. Bei Angeboten der Abteilung kommen häufig Praktikanten, Ehrenamtliche und freie Mitarbeitende zum Einsatz. Diese Kräfte müssen zukünftig bezüglich des Schutzkonzepts geschult werden. Bestehende Strukturen der Information, Einarbeitung und Anleitung sind hierfür gut nutzbar.

3. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex als grundlegendes Instrument eines Schutzkonzeptes definiert verbindliche Verhaltensregeln für den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen. Der Verhaltenskodex für die Abteilung Jugendarbeit wurde arbeitsfeldspezifisch durch ein mehrstufiges Verfahren im AK Schutzkonzept erarbeitet und anhand von Impulsfragen bei der Abteilungstagung 2025 überprüft. Damit trägt der Kodex den Besonderheiten des Arbeitsfeldes Rechnung. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden (hauptamtlich angestellt oder im Praktikum) gegen Unterschrift bekannt gegeben. Die Honorarverträge werden um den Verhaltenskodex ergänzt.

Damit der Verhaltenskodex seine Wirkung als verbindliches Regelwerk entfalten kann, wird er regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Aufgrund der Struktur der Abteilung soll dies auch weiterhin federführend vom AK -Schutzkonzept, partizipativ mit den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Turnus von drei bis fünf Jahren geschehen.

Hinweise auf Verstöße gegen den Kodex müssen im Einzelfall und sensibel betrachtet werden. Die Erstbewertung der Situation erfolgt hierbei durch die Abteilungsleitung. Je nach Schwere eines möglichen Verstoßes wird diese situativ reagieren. Die Reaktionen können dabei von einem klärenden Gespräch bis hin zu arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen reichen. Bei Bedarf kommen die verbindlich festgelegten Vorgehensweisen und Verfahrensabläufe in Interventionsleitfäden zur Anwendung.

4. Beschwerdemanagement

Beschwerdewege sind verpflichtender Bestandteil aller Schutzkonzepte. Alle Beteiligten, aber insbesondere die Kinder und Jugendlichen, sollen in den verschiedenen Angeboten der Abteilung eine Atmosphäre vorfinden, in der sie ihr Recht auf Beschwerde kennen und bei Bedarf wahrnehmen können. Dazu ist es wichtig, in Situationen, die Unbehagen auslösen, Ansprechpersonen, Wege und Angebote zu kennen, die sich der Kinder und Jugendlichen annehmen.

In diesem Schutzkonzept werden die grundlegenden Beschwerdemöglichkeiten skizziert. Die nachstehenden Aufzählungen stecken den für die Abteilung gültigen Rahmen ab. Innerhalb dieses Rahmens legen die für die einzelnen Veranstaltungsformate zuständigen Mitarbeitenden passende Konkretisierung für den Einzelfall fest.

4.1 Erkennbarkeit

Mitarbeitende sind bei allen Veranstaltungsformaten und Angeboten, die sich an Kinder und Jugendliche richten, als Mitarbeitende der Abteilung Jugendarbeit erkennbar. Dies kann je nach Setting durch persönliche Vorstellung, Namensschilder, besondere Oberbekleidung etc. geschehen. Die Mitarbeiter*innen bieten sich als Ansprechpersonen an und reagieren proaktiv.

4.2 Hinweise und Aufklärung bezüglich Beschwerdemöglichkeiten

Alle Kinder und Jugendlichen werden bei allen Veranstaltungsformaten und Angeboten in altersgemäßer und geeigneter Weise über ihr Recht auf Beschwerde und mögliche Beschwerdewege informiert. Das tatsächliche Vorgehen ist auf die jeweilige Veranstaltung abzustimmen. Vorstellbar sind:

- mündliche Hinweise zum Beispiel bei der Begrüßung,
- zentrale Anlaufpunkte für Beschwerden (zum Beispiel bei größeren Veranstaltungen). Ein Hinweisschild kann verdeutlichen, dass dieser Ort auch für den Zweck des Beschwerdemanagements gedacht ist.
- Informationsmaterial mit Kontakten zum Mitnehmen
- Kontaktformulare auf den Homepages

Prinzipiell gilt: Zunächst sollen Beschwerden direkt bei einem anwesenden Mitarbeitenden einer Veranstaltung oder eines Angebots angesprochen werden können. Ist dies nicht möglich, zielführend

oder gewünscht, können die Anliegen auch im Nachgang noch geäußert werden. Hierfür stehen unterschiedliche Wege² zur Verfügung.

- Kontakt zu den verantwortlichen Mitarbeitenden
- Kontakt zur Abteilungsleitung

5. Fortbildungsmanagement

Im Sinne der Qualitätssicherung im Kinderschutz ist die gezielte Weiterqualifizierung ein wichtiges Instrument. Den Mitarbeitenden im Arbeitsfeld wird die Teilnahme an spezifischen Fortbildungen ermöglicht. Der individuelle Fortbildungsbedarf wird in den jährlichen Mitarbeitendengesprächen zwischen Abteilungsleitung und Mitarbeitenden individuell geklärt. Die Möglichkeiten für Supervision und Coaching für die Teams werden regelmäßig auf der Dienstbesprechung mit den Leitungen kommuniziert. Es werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden zeitlichen und finanziellen Mittel die passenden Angebote ausgewählt und genutzt.

Dieses Schutzkonzept wird regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben. Dies soll weiterhin in partizipativer Form federführend durch den AK Schutzkonzept geschehen.

6. Externe Personen

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden der Abteilung Jugendarbeit haben sicherzustellen, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie deren Schutz vor Gewalt bei ihrem Angebot und bei Veranstaltungen gewährleistet ist. Werden Dienste oder Personen im Auftrag tätig und kommen diese mit Minderjährigen in Kontakt, sind entsprechende Regelungen zu treffen.

Personen, die in keinem festen Arbeitsverhältnis mit der Stadt Fürth stehen, deren Tätigkeit nicht durch eine Vereinbarung nach §72 a SGB VIII geregelt ist und die in Kontakt mit jungen Menschen kommen. Darunter fallen beispielsweise Ehrenamtliche und freiberufliche Kräfte. Diese haben den hauptamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dieses darf bei erstmaliger Tätigkeit nicht älter als drei Monate sein. Die diesbezügliche Dienstanweisung wird durch

² Für beide Optionen müssen die Kontaktdaten kommuniziert werden. Dieses Verfahren soll entwickelt werden. Der AK-Schutzkonzept wird bis zur nächsten Überprüfung dieses Schutzkonzeptes hierfür unterschiedliche Wege wie Visitenkarten, Plakate, Postkarten diskutieren und die Eignung erproben. Auch sollen die digitalen Kontaktmöglichkeiten erweitert werden.

die hauptamtlichen Mitarbeitenden der Abteilung umgesetzt. Externen Personen wird darüber hinaus der Verhaltenskodex bei Aufnahme ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gebracht bzw. ist dieser Teil der Honorarverträge.

7. Interventionsplan

Das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (Jugendamt) hat allen Gewaltvorwürfen und Pflichtverletzungen in seinen Einrichtungen und Dienststellen nachzugehen und den Sachverhalt zu klären. Die Verantwortlichkeit liegt zunächst bei der jeweiligen Leitungskraft, in der Kommunalen Jugendarbeit ist dies die Abteilungsleitung Jugendarbeit. Zur Klärung der weiteren Handlungsschritte ist es notwendig, Beobachtungen, Schilderungen und vorliegende Information(en) genau wahrzunehmen, strukturiert anzusehen und zu bewerten, um adäquat handeln zu können. Hierbei ist zu beleuchten, ob es sich um pädagogisches Fehlverhalten, Übertreten des Verhaltenskodex oder möglicherweise strafrechtlich relevante Grenzverletzungen handelt. Auch pädagogisches Fehlverhalten darf nicht bagatellisiert werden, sondern sollte angesprochen und geklärt werden. Bei strafrechtlich relevanten Verhalten wird immer die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde durch die Amtsleitung geprüft.

7.1 Grundsätze für die Bearbeitung von Verdachtsfällen im institutionellen Kontext

7.1.1 Meldepflicht, wenn Gefährdung von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter ausgeht
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Hinweise auf erhebliches grenzverletzendes Verhalten oder (sexualisierte) Gewalt durch Kolleginnen und Kollegen, oder die Kenntnis von der Einleitung oder dem Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens im Sinne des § 72a SGB VIII gegen einen Kollegen/eine Kollegin unverzüglich den Vorgesetzten, bzw. der nächsthöheren Ebene (sofern Gründe gegen eine Information der/des Vorgesetzten vorliegen) mitzuteilen. Die Fallverantwortlichkeit ist festzulegen.

7.1.2 Gefährdungseinschätzung

Die Abteilungsleitung nimmt eine erste ergebnisoffene Gefährdungseinschätzung vor. Je nach Situation bezieht sie weitere Personen (z.B. Mitarbeitende/n, die/der Kenntnis erhalten hatten) oder andere Stellen mit ein und entscheidet über das weitere Vorgehen. Es erfolgt eine Erstinformation an die Amtsleitung.

7.1.3 Umgang mit Betroffenen und deren Sorgeberechtigten

Der Umgang mit Hinweisen auf Gewalt erfordert ein sensibles Vorgehen. Dies betrifft insbesondere

auch Gespräche mit den betroffenen Kindern/Jugendlichen (und die Information der Erziehungsberechtigten). Es ist zu klären, wer die Gespräche führt. Eine akute Gefahrensituation ist immer sofort zu beenden (Opferschutz) und der Schutz des betroffenen jungen Menschen ist sicherzustellen. Opferschutz geht vor Täterschutz!

7.1.4 Umgang mit beschuldigter Person

Es ist mit der Abteilungsleitung zu klären, ob, wann und durch wen Gespräche mit der beschuldigten Person geführt werden. Kontaktaufnahme zum beschuldigten Mitarbeiter/zur beschuldigten Mitarbeiterin erfolgt nur, soweit dadurch Ermittlungen und Aufklärung nicht gefährdet werden. Dies ist insbesondere bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt zu beachten.

7.1.5 Strafanzeige

Auf Amtsleitungsebene wird entschieden, ob die Polizei eingeschaltet wird.

Sollte die Polizei eingeschaltet werden, so ist mit ihr das weitere Vorgehen zu besprechen. Die Ermittlung des Sachverhalts und die Konfrontation von Tätern und Täterinnen ist Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden. Die Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person sind sicherzustellen.

Im Sinne der Fürsorgepflicht müssen Eingriffe in die Rechte der beschuldigten Person verhältnismäßig sein und auch Vorverurteilungen vermieden werden.

7.1.6 Umgang mit den nicht betroffenen Kindern/Jugendlichen, deren Erziehungsberechtigten und der Öffentlichkeit

Informationen nach außen erfolgen nur über die Abteilungsleitung in Rücksprache mit der Amtsleitung.

7.1.7 Datenschutz

Der Datenschutz ist zu beachten und die Vertraulichkeit im Hinblick auf den betroffenen jungen Menschen und auf die tatverdächtige Person zu gewährleisten.

7.1.8 Dokumentation

Eine fortlaufende umfassende und gerichtsfeste (für das Strafrecht und das Arbeitsrecht) Dokumentation ist zu führen.

7.1.9 Aufarbeitungsprozess nach erfolgter Intervention

Es ist notwendig, das Geschehen nachhaltig aufzuarbeiten. Zur Nachsorge einer Krisenintervention gehören verschiedene Ebenen und Personenkreise. In Situationen, in denen Mitarbeitende nach einer Intervention beispielsweise kündigen, Familien wegziehen oder Sachverhalte nicht aufzuklären sind,

können Verunsicherungen bleiben. Diese sind entsprechend aufzugreifen und zu bearbeiten.

7.2 Vorgehen im Interventionsfall



Der nachfolgende Interventionsplan bezieht sich auf (vermutete) Kindeswohlgefährdung Gewalt durch Mitarbeitende mit möglicher strafrechtlicher Relevanz.

Wenn eine Krisenintervention erforderlich scheint, muss der jeweilige Einzelfall sorgfältig betrachtet werden. Bei der Krisenintervention handelt es sich nicht um einen geradlinigen Prozess. Meist müssen immer wieder „Schleifen“ gedreht werden und schon besprochene Fragen nochmals in der aktuellen Situation geklärt werden. Besonders wichtig ist hierbei die Dokumentation jeder Entscheidung. Dabei werden Entscheidungen mindestens im 4-Augenprinzip getroffen und sorgfältig dokumentiert.

Wichtig: Krisenintervention erfordert die Arbeit in einem Team und darf nicht alleine erfolgen.

Für das Krisenteam gilt:

- Das Krisenteam sollte zeitnah gebildet werden, innerhalb von 24 Stunden
- Bei der Zusammensetzung des Kriseninterventionsteams ist zu beachten, dass keine Person beteiligt wird, die in Vorwürfe involviert ist bzw. in der Einrichtung der beschuldigten Person arbeitet.
- Abteilungsleitung (sofern nicht tatbeteiligt) ist federführend
- Festes Mitglied ist Person aus dem AK Schutzkonzept/hierfür fortgebildete Person
- Klärung des Handlungsspielraumes des Kriseninterventionsteams vor Ort mit der Amtsleitung
- Zeitnaher Kontakt muss sichergestellt sein
- Austausch der wichtigsten Telefonnummern/Mailadressen

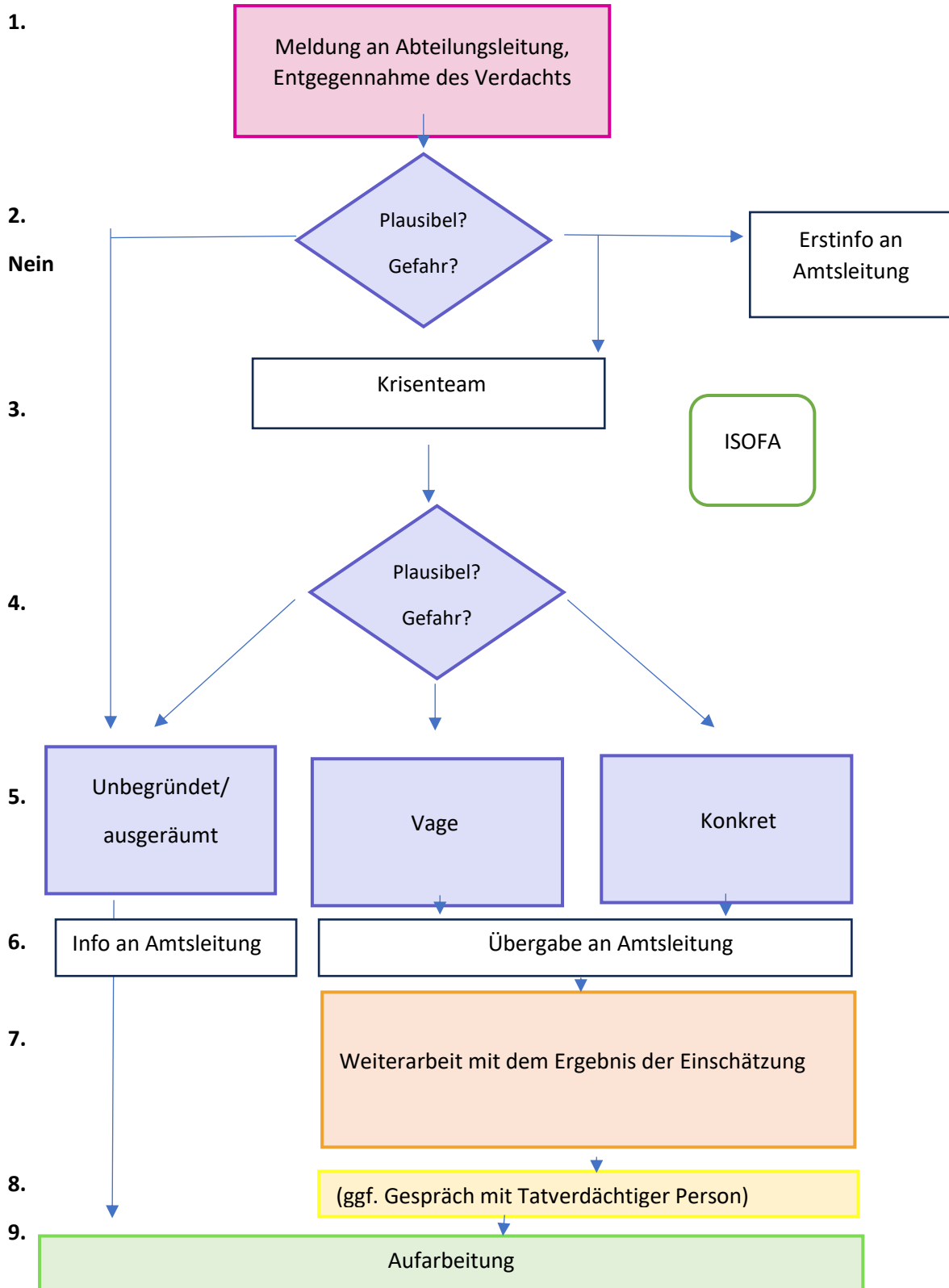
- Es ist wichtig, im Team zu arbeiten und keine persönlichen/privat motivierten Eigeninteressen zu verfolgen
- Der Rat einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ ist in Entscheidungen mit einzubeziehen

Die weiteren Handlungsschritte sind Anregungen, die konkret **nach den jeweiligen Gegebenheiten geprüft** werden müssen, ebenso deren **Reihenfolge**. Wichtig hierbei ist die sorgsame Betrachtung der Situation auf unterschiedlichen Ebenen und der im konkreten Fall einzuleitenden notwendigen Schritte. **Die Grundzüge des Datenschutzes sind in allen Prozessschritten zu beachten.**

Anmerkung: Es ist in den jeweiligen Prozessschritten zu prüfen, ob, wann und durch wen Gespräche mit der beschuldigten Person geführt werden. Kontaktaufnahme zu verdächtigen/beschuldigten Mitarbeitenden nur, soweit dadurch Ermittlungen und Aufklärung nicht gefährdet werden. Dies ist insbesondere bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt zu beachten! Hier gilt es, der Verdunkelungsgefahr vorzubeugen.

Siehe auch „Gespräch mit tatverdächtiger Person“, Punkt 7.2.4.

Meldung Vorfall (sex.) Gewalt, institutioneller Kontext, Abteilung Jugendarbeit:



Meldung Vorfall (sex.) Gewalt, Mitarbeiter gegenüber Kindern und Jugendlichen:



Nummer	Erläuterung	Verantwortlich
1	<p>a) Vorfall wird beobachtet, Meldung an Abteilungsleitung erfolgt, Meldung persönlich und anhand Dokumentationsbögen aus Schutzkonzept JgA-JA</p> <p>b) Meldung wird entgegengenommen und dokumentiert</p>	<p>a) Teammitglied, Praktikanten, Honorarkräfte, Eltern, Kinder, Jugendliche, Betroffene Person, andere Dienststellen</p> <p>b) Abteilungsleitung</p>
2	Erste Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung, Erstinfo an Amtsleitung, ggf. sofortige Einleitung von Schutzmaßnahmen	Abteilungsleitung
3	Einbringen des Vorfalls in den AK Schutzkonzept binnen 24h	Abteilungsleitung
4	Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung, Beratung durch ISOFA, Einordnung des Verdachtes	Abteilungsleitung, AK Schutzkonzept
5	Definition siehe Schutzkonzept Nr. 7.2.2	
6	Info an Amtsleitung, dass sich der Fall erledigt hat oder bei vagen bzw. konkreten Verdacht Übergabe an Amtsleitung	Abteilungsleitung, Amtsleitung
7	Weiterarbeit, vorgehen laut Schutzkonzept JgA, Nr. 7.2.3	Amtsleitung, Abteilungsleitung
8	Achtung: Es ist zu prüfen, ob, wann und durch wen Gespräche mit der beschuldigten Person geführt werden. Kontaktaufnahme zum verdächtigen/beschuldigten Mitarbeiter/zur verdächtigen/beschuldigten Mitarbeiterin nur, soweit dadurch Ermittlungen und Aufklärung nicht gefährdet werden. Siehe Schutzkonzept Nr. 7.2.4	Amtsleitung
9	Aufarbeitung siehe Schutzkonzept Nr. 7.2.5	Amtsleitung, Abteilungsleitung

7.2.1 Entgegennahme – Bündelung der Informationswege

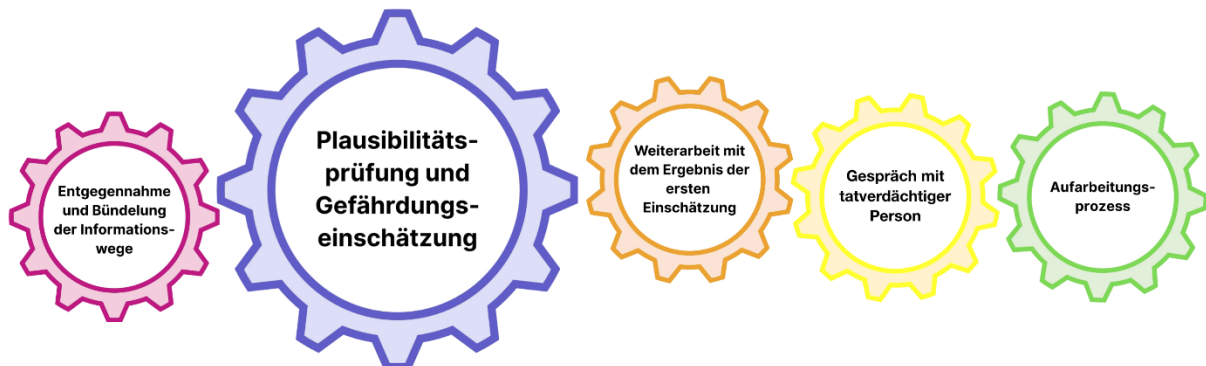


Erlangen Mitarbeitende Kenntnis von Gewalt durch Kolleginnen/Kollegen, sei es durch Betroffene, eigene Beobachtungen oder durch Dritte, so muss umgehend die Abteilungsleitung darüber informiert werden (Meldepflicht gemäß Schutzkonzept und Dienstanweisung zur Umsetzung). Die Fallverantwortung hat in der Regel die Abteilungsleitung, außer sie/er ist selbst in die Vorwürfe involviert.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen
1	Entgegennahme des Verdachts, der Vermutung Kontaktaufnahme zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Informationen mit mindestens einer weiteren Person aus dem AK Schutzkonzept binnen max. 24 Stunden nach Informationseingang	- Meldung wird ernst genommen - Sofortige, aktive Bearbeitung des Falls - Erste Informationsbewertung	- Meldende Person - Abteilungsleitung - Mitglied AK Schutzkonzept - Information - ISOFA	- Erst-Information an Amtsleitung - Ist die/der Abteilungsleitung selbst tatverdächtig, so ist direkt die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren. - Beginn der Dokumentation

Hinweis: Beginn der Dokumentation.

7.2.2 Plausibilitätsprüfung/Einschätzung der Gefährdungslage



Dazu sind nötig:

- Plausibilitätsprüfung (Prüfung von Ort, Gelegenheit, ggf. Dienstplan)
- Gefährdungseinschätzung (können weitere Kinder/Jugendliche betroffen sein?)
- Verdachtsprüfung – Klärung der Verdachtsstufe: Unbegründeter Verdacht, vage bleibender Verdacht, hinreichend konkreter Verdacht/bestätigter Verdacht oder ausgeräumter Verdacht?

A) Unbegründeter Verdacht:

Bei einem unbegründeten Verdacht können die Hinweise als zweifelsfrei unbegründet ausgeschlossen werden. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn Äußerungen und Verhaltensweisen von Kindern und Jugendlichen missverstanden, bzw. missinterpretiert werden.

B) Vager Verdacht:

Bei einem vagen Verdacht gibt es Hinweise, die auf ein grenzverletzendes/gewalttätiges Verhalten hindeuten. Allerdings sind diese nicht ausreichend, um den Verdacht als entweder unbegründet oder hinreichend begründet zu erklären.

C) Hinreichend begründeter Verdacht:

Ein hinreichend begründeter Verdacht liegt vor, wenn die Verdachtsmomente so konkret sind, dass sie mit ziemlicher Sicherheit auf Grenzverletzungen/Fehlverhalten unabhängig einer strafrechtlichen Relevanz oder auf Gewalt/sexuellen Missbrauch im Sinne des Strafrechts hinweisen. Der Verdacht basiert auf objektiven Tatsachen (z.B. eigene Beobachtungen).

D) Ausgeräumter Verdacht:

Bei einem ausgeräumten Verdacht können die Verdachtsmomente zweifelsfrei durch Fakten widerlegt werden.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen
2	Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung a) Plausibilität feststellen b) Gefährdungseinschätzung c) Verdachtsstufe	- Die Situation ist bewertet - Alternativhypothesen sind geprüft <u>grundsätzliche Unterscheidung:</u> - Vorliegen eines pädagogischen Fehlverhaltens/ Übertreten des Verhaltenskodex <u>oder</u> möglicherweise - strafrechtlich relevantes Fehlverhalten - Der Einstieg in den Handlungsplan ist geklärt	- Abteilungsleitung (verantwortlich) - AK Schutzkonzept - ISOFA - ggf. Amtsleitung	Opferschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden!
a	Plausibilität feststellen	- Plausibilität ist festgestellt	- Abteilungsleitung (verantwortlich) - AK Schutzkonzept - ISOFA - ggf. Amtsleitung	Bei der Plausibilitätsprüfung soll eine erfahrene und unabhängige Fachkraft einbezogen werden.
b	Gefährdungseinschätzung zu grenzverletzendem Verhalten oder Gewalt	- Es ist geklärt, ob ein pädagogischen Fehlverhalten/ Übertreten des Verhaltenskodex vorliegt oder ein strafrechtlich relevantes Fehlverhalten. - Es ist festgestellt, ob weitere Kinder/ Jugendliche betroffen sind.	- Abteilungsleitung (verantwortlich) - AK Schutzkonzept - ISOFA - ggf. Amtsleitung	Bei der Gefährdungseinschätzung soll eine erfahrene und unabhängige Fachkraft einbezogen werden.
c	Erste Einschätzung mit folgendem Ergebnis: unbegründeter Verdacht, vage bleibender Verdacht, hinreichend konkreter Verdacht/ bestätigter Verdacht ausgeräumter Verdacht	- Vermutung bzw. Meldung ist überprüft und bewertet	- Abteilungsleitung (verantwortlich) - AK Schutzkonzept - ISOFA - ggf. Amtsleitung	

Hinweis: Die Grundzüge des Datenschutzes sind in allen Prozessschritten zu beachten

7.2.3 Weiterarbeit mit Ergebnis der ersten Einschätzung



Das weitere Vorgehen ist abhängig von der Bewertung des Verdachts oder der Gefährdung. Je akuter die Gefährdungseinschätzung, desto schneller muss dem nachgegangen werden!

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen
3	Weiterarbeit mit Ergebnis der ersten Einschätzung:			Für alle Prozessschritte gilt, dass sich Mitarbeitende immer an die Personalvertretung und schwerbehinderte Mitarbeitende sich zusätzlich an die Schwerbehindertenvertretung wenden können.
A	Unbegründeter Verdacht:	<ul style="list-style-type: none"> - Die betroffene Person ist rehabilitiert. - Das Vertrauen zwischen den Beteiligten ist wieder hergestellt. - Die weitere Zusammenarbeit ist konstruktiv. - Die einzelnen Schritte sind mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden abgestimmt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungsleitung (verantwortlich) - ggf. zu Unrecht verdächtige Person 	<ul style="list-style-type: none"> - Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die von dem Verdacht Kenntnis erlangt haben, zu rehabilitieren. Ggf. muss innerhalb der Einrichtungen/ Dienste/Verwaltungseinheiten der Vorgang aufgearbeitet werden, - Präventionsmaßnahmen und -instrumenten sind zu prüfen. - Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um die Integrität der zu Unrecht beschuldigten Person wiederherzustellen. - Vernichtung der entsprechenden Unterlagen

				<ul style="list-style-type: none"> - Information aller beteiligten Stellen und Personen - Abstimmung der einzelnen Schritte mit der betroffenen Person - ggf. Anbieten eines Stellenwechsels, sofern intern möglich - Mitarbeitende haben ggf. Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin (z.B. Erstattung von Kosten für die Rechtsverfolgung, psychosoziale Begleitung) <p>Das Verfahren ist abgeschlossen.</p>
B	<p>Vage bleibender Verdacht: Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich:</p> <p>Beteiligung/Bilden des Krisenteams und Schutz des jungen Menschen (z.B. Begleitung, engen Kontakt zum betroffenen Kind/Jugendlichen) sicherstellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Kinderschutzorientierte Aufklärung ist erfolgt - ggf. sind Personalentwicklungsmaßnahmen oder Auflagen (Beratung, Supervision, Coaching, Fortbildung) erfolgt 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungsleitung - ISOFA - AK Schutzkonzept 	<p>ISOFA soll hinzugezogen werden, um durch einen einrichtungsunabhängigen und fachlich erfahrenen Blick von außen angemessene Reaktionen im Sinne des Kindeswohls zu gewährleisten. Bleibt der Verdacht nach Klärung weiterhin vage, so ist die verdächtige Person über rechtliche Konsequenzen bei Bestätigung des Verdachts aufzuklären, die fachlich-pädagogischen Grenzen zu benennen und deren Einhaltung einzufordern. Konsequenzen bei Nichteinhaltung werden aufgezeigt. Eine Verdachtsabmahnung ist zu prüfen. Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex.</p>
C	<p>Hinreichend konkreter Verdacht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meldungen an entsprechende Personen/Ansprechstellen, - Information an Rechtsamt (beratende Funktion) - Bildung eines Krisenteams zur weiteren Koordination, 	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderschutzorientierte Aufklärung ist erfolgt, - der Kinderschutz ist sichergestellt. - Arbeitsrechtliche Schritte sind erfolgt - Strafanzeige ist gestellt - Krisenintervention und Maßnahmen zur Aufarbeitung sind erfolgt 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungsleitung - Amtsleitung - ISOFA - Aufsichtsbehörde - Personalamt - Rechtsamt - ggf. Information an den BSD BMPA 	<ul style="list-style-type: none"> - Gesamtkoordination Übernimmt die Amtsleitung - ISOFA ist hinzuzuziehen - Es ist darauf zu achten, alle Beteiligten/ Betroffenen im Blick zu behalten - Überprüfen des Schutzkonzeptes und ggf. Anpassungen vornehmen

	<ul style="list-style-type: none"> - Sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen bei „Gefahr in Verzug“ oder weil diese um Schutz bitten, - Information von Angehörigen bei Minderjährigkeit der als Opfer angegebenen Person - ggf. Information an den BSD 			
D	<p>Ausgeräumter Verdacht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rehabilitation der verdächtigen/ beschuldigten Person <p>Siehe auch</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die betroffene Person ist rehabilitiert - Das Vertrauen zwischen allen Beteiligten ist wiederhergestellt - Die weitere Zusammenarbeit ist konstruktiv - die einzelnen Schritte sind mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden abgestimmt 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungsleitung - ggf. zu Unrecht verdächtige Person 	<p>Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um die Integrität der zu Unrecht beschuldigten Person wiederherzustellen. Vernichtung der entsprechenden Unterlagen Erledigungsmitteilung an die im jeweiligen Einzelfall bereits beteiligten Stellen und Personen. ggf. Anbieten eines Stellenwechsels, sofern gewünscht und intern möglich Zu Unrecht beschuldigte Mitarbeitende haben ggf. Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin (z.B. Erstattung von Kosten für die Rechtsverfolgung, psychosoziale Begleitung).</p>

7.2.4. Gespräch mit tatverdächtiger Person



Es ist zu prüfen, ob, wann und durch wen Gespräche mit der beschuldigten Person geführt werden. Kontaktaufnahme zum verdächtigen/beschuldigten Mitarbeiter/zur verdächtigen/beschuldigten Mitarbeiterin nur, soweit dadurch Ermittlungen und Aufklärung nicht gefährdet werden.

Insbesondere bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt muss vorab mit der Amtsleitung geklärt werden, ob mit der tatverdächtigen Person gesprochen wird und wer ggf. das Gespräch führt.

Täterkonfrontation ist nicht Aufgabe der Mitarbeitenden.

4	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen
	<p>Gespräch mit tatverdächtiger Person (in Absprache mit der Ermittlungsbehörde), sofern diese eingeschaltet war</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hinweis auf Mitarbeitendenvertretung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach den Vorgaben aus § 178 Abs- 2 SGB IX bei schwerbehinderten Mitarbeitenden - Hinweis auf das Recht auf anwaltlichen Beistand - Verpflichtung zur Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterer Schritt der Plausibilitätsprüfung ist erfolgt - Tatverdächtige Person ist mit den Vorwürfen konfrontiert und dazu angehört 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungsleitung und Amtsleitung, - ggf. Interne Fachkraft für Kinderschutz - ggf. Rechtsamt - ggf. Personalamt - juristische Vertretung der tatverdächtigen Person 	<p>Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung, sofern die Person einverstanden ist.</p> <p>Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung.</p> <p>Mögliche Handlungsschritte, bzw. Klärungspunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen, z.B. Freistellung bis zur Klärung durch das Personalamt

7.2.5 Aufarbeitungsprozess



Es ist notwendig, das Geschehen nachhaltig aufzuarbeiten. Zur Nachsorge einer Krisenintervention gehören verschiedene Ebenen und Personenkreise. In Situationen, in denen Mitarbeitende nach einer Intervention beispielsweise kündigen, Familien wegziehen oder Sachverhalte nicht aufzuklären sind, können Verunsicherungen bleiben. Diese sind entsprechend aufzugreifen und zu bearbeiten.

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für falsch verdächtige Personen und deren Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit, der zu Unrecht beschuldigten Person. Die Teams und die zu Unrecht beschuldigte Person sollen die notwendige Unterstützung erhalten. Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist Aufgabe der Vorgesetzten. Ein Verfahren kann jedoch keine umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt.

5	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen
	Rehabilitation bei unbegründetem/ ausgeräumtem Verdacht	Die Integrität ist wiederhergestellt.	Vorgesetzte und zu rehabilitierende Person	- ggf. Teamsupervision und/oder - Einzelsupervision
1	Reflexion des eigenen Verhaltens sowie ggf. im Team unter Berücksichtigung des institutionellen Kontextes Bearbeitung der teamrelevanten Themen	Stabilisierung der Einrichtung: - Träger, Leitung und Team sind wieder handlungsfähig. - Für alle in der Einrichtung/beim Dienst Tätigen ist das Unterstützungsangebot und die Reaktion der Dienststelle transparent und nachvollziehbar-	- ggf. Krisenteam - Team - beteiligte Mitarbeitende	Die Aufarbeitung erfolgt ggf. mit externer Unterstützung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bis zum Abschluss des Aufarbeitungsprozesses begleitet. Ein Aufarbeitungsprozess kann ggf. auch personelle Veränderungen nach sich ziehen

2	Aufarbeitung in der Einrichtung/ im Dienst/in der Struktur - Reflexion der Abläufe, Stolpersteine und fachlichen Standards - Überprüfung und Fortschreibung des Schutzkonzeptes	Die Abteilungsleitung und die Mitarbeitenden sind sicher im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt. Dazu gehören: - Identifizierung von Fehlerquellen des Schutzkonzeptes - Qualitative Weiterentwicklung - Fortschreibung des Schutzkonzeptes	- Abteilungsleitung - Team - Externe Begleitung	- Ergebnisse in den einrichtungsinternen Handlungsplan einarbeiten und kommunizieren. - Qualifizierung der Mitarbeitenden - Entwicklung von weiteren Präventionsmaßnahmen An Schnittstellen mit anderen Einrichtungen/ Institutionen werden Schwachstellen gemeinsam besprochen und die Interventionen ausgewertet.
3	Die einzelnen Kinder/Jugendlichen und die Gruppe erhalten Unterstützung bei der Aufarbeitung ihrer emotionalen Prozesse	- Die emotionalen Prozesse bei den Kindern/der Gruppe sind – so weit wie möglich – bearbeitet.	- Kinder und Jugendliche - Ehrenamtlich Mitarbeitende - Fachkräfte, bzw. Personen, die in Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen stehen - Externe Unterstützung/ Fachkraft	Die Aufarbeitung erfolgt ggf. mit externer Unterstützung
4	Aufarbeitung mit den Eltern, relevanten Dritten, in der Einrichtung z.B. Informationsveranstaltung, Informationsschreiben, Website, Gesprächsforum	- Die Dienststelle ist transparent mit ihren Angeboten und Vorgehensweisen	- Abteilungsleitung - Team - Externe Unterstützung	Ggf. muss auch deutlich gemacht werden, wo die Grenzen der Möglichkeiten der Abteilung Jugendarbeit bzw. Jugendamt liegen.

Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens (Prozessschritt 5, Nr. 1-4) werden dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob diese Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.

8. Intervention bei Gewalt durch Kinder und Jugendliche

Liegen Anhaltspunkte vor, dass das Wohl eines jungen Menschen gefährdet ist, so hat jede Einrichtung geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz des jungen Menschen sicherzustellen.

Kinder und Jugendliche können auch (sexualisierte) Gewalt durch andere Kinder und Jugendliche, innerhalb der Peer-Gruppe erfahren. Pädagogische Fachkräfte erfahren davon auf unterschiedliche Weise:

- Durch eigene Beobachtungen (pädagogische Fachkraft ist Zeuge von grenzverletzendem Verhalten/ Gewalt)
- Informationsgewinn durch Social Media³
- Durch die Betroffenen (Opfer) selbst
- Durch Hinweise Dritter, z.B. durch andere Kinder / Jugendliche (= Zeugen)

8.1. Grundsätze für die Bearbeitung

- (Sexuelle) Gewalt unter Kindern / Jugendlichen für möglich halten
- Jeder Hinweis wird wertschätzend entgegengenommen, ernst genommen und nachgegangen
- Leitung informieren
- Ruhe bewahren, besonnen agieren, nicht dramatisieren - dies verunsichert Kinder/Jugendliche

Wichtig insbesondere bei sex. Gewalt:

- Betroffene haben keine Schuld! Auch dann nicht, sollten sie selbst, z.B. im digitalen Raum gegen Regeln verstoßen haben.
- Betroffenen glauben und sie darin bestärken, sich Hilfe zu holen
- Betroffenen durch geeignete Maßnahmen Schutz geben
- Gefährdungseinschätzung im Team (4-Augenprinzip) und/oder in Rücksprache mit der Abteilungsleitung
- Fachberatung einholen / Beratung durch die insoweit erfahrene Fachkraft
- in der Regel ist immer eine pädagogische Intervention notwendig
- der Schutz der Betroffenen / Opfer von Gewalt hat Priorität
- Opferschutz vor Täterschutz: bei jeder Maßnahme überlegen, ob diese dem Schutz von Betroffenen/Opfern zuträglich ist oder den Schutz gefährden könnte (z.B. vorschnelle

³ Über die Social-Media-Kanäle der Einrichtung kann es vereinzelt dazu kommen, dass Besuchende von eigenen Gewalterfahrungen berichten. Die derzeitigen personellen Ressourcen lassen aktuell keine vertiefte Bearbeitung dieses Bereichs zu. Im Rahmen des Schutzkonzeptes wird der Themenbereich jedoch ausdrücklich mitgedacht und im Sinne einer Weiterentwicklung kontinuierlich überprüft. Regelungen zur Kontaktaufnahme sowie zum Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Besuchenden (z. B. auch im Rahmen von Gruppenangeboten) sind im Datenschutzkonzept der Abteilung festgelegt.

Gespräche mit einer mutmaßlichen Tatperson bei sexueller Gewalt kann negativ für den weiteren Klärungs- und Hilfeprozess sein)

- Einschalten von Polizei nur in Absprache mit der jeweiligen Einrichtungsleitung oder Vertretung (gilt nicht bei akuten konkreten Gefährdungslagen, Gefahr in Verzug)
- Information der betroffenen Kinder, Jugendlichen und deren Eltern je nach Einzelfall in enger Absprache mit der im Einzelfall beauftragten Person
- Die erfolgten Handlungsschritte und Maßnahmen müssen grundsätzlich dem Einzelfall angepasst sein und gewissenhaft abgewogen werden.
- Datenschutz und Gewährleistung von Vertraulichkeit im Hinblick auf den betroffenen jungen Menschen und auf die tatverdächtige / gewaltausübende Person
- Transparenz – auch nicht direkt betroffene Kinder im Blick haben und klären, welche Informationen die anderen Kinder / Jugendlichen der Einrichtung erhalten sollen
- Dokumentation und Beweissicherung

8.2. Leitungsaufgaben

Je nach Bewertung des Ereignisses / des Hinweises sind von der Abteilungsleitung und der Amtsleitung

Entscheidungen zu folgenden Fragen zu treffen:

- wer informiert werden muss (z.B. BSD)
- ob ein Krisenteam nötig ist
- ob und wenn ja, wer mit der Tatperson spricht
- ob die Strafverfolgung eingeschaltet wird

8.3. Pädagogische Fachkraft ist Zeuge von grenzverletzendem Verhalten/Gewalt: Sofortmaßnahmen

- Gewalthandlung sofort unterbinden / akute Gefährdungssituationen immer sofort beenden
- falls nötig, Trennung der beteiligten Kinder und Jugendlichen, um weitere Übergriffe zu verhindern
- Schutz und Sicherheit der Betroffenen sicherstellen – z.B. bei akuter Gewalt, andere aus der Gefahrensituation bringen, aus dem Zimmer schicken
- Die Gruppe im Blick behalten
- deeskalierend wirken
- Rettungsdienst zur Unterstützung hinzuziehen
- zeitnahes und vertrauliches Gespräch mit den Beteiligten zur Situationsklärung

- Information der nächsten vorgesetzten Person. Diese entscheidet, ob Vorfall meldepflichtig ist und veranlasst die notwendigen Schritte

Wichtig: Selbstschutz geht vor! Bei Bedarf erst Kolleginnen / Kollegen, ggf. Security-Dienst (sofern bei Veranstaltung gebucht) holen, Polizei informieren.

8.4. Umgang mit Betroffenen und der sich anvertrauenden Person (Zeugen)

- wertschätzen, dass er/sie berichtet, Betroffene und Zeugen (meldende Personen) und die Gefährdungsschilderung ernst nehmen;
- Vertrauensvolles Gespräch mit der/dem Betroffenen suchen

insbesondere bei sexualisierter Gewalt:

- keine Suggestivfragen! Nicht zum Erzählen drängen
- kein Geheimhaltungsversprechen, aber Transparenz gegenüber dem jungen Menschen
- keine gemeinsamen Gespräche von Betroffenen und Tatperson
- Schutz der betroffenen Personen, ggf. präventive Schutzmaßnahmen ergreifen (wenn Übergriff (noch) nicht bestätigt ist, oder es ein vager Verdacht bleibt)
- Unterstützung und Begleitung anbieten, um das Erlebte zu verarbeiten und Vertrauen wiederherzustellen (psychologische Betreuung, medizinische Versorgung, Vertrauliche Spurensicherung)
- bestmögliche Transparenz zum weiteren Vorgehen

8.5. Gefährdungseinschätzung

- Im Team und mit der Abteilungsleitung werden die Hinweise und Anhaltspunkte bewertet und die notwendigen Schritte eingeleitet. Die Beratung einer ISOFA ist einzuholen.

8.6. Umgang mit (sexuell) grenzverletzendem Kind / Jugendlichen

- je nach Situation und Gefährdungseinschätzung pädagogische Intervention, ggf. Sanktionen besprechen und ergreifen
- im Team besprechen, wie mit der Tatperson weitergearbeitet werden kann und inwieweit sie Teil der Gruppe bleiben kann, Beratung ISOFA einholen
- Reflexionsgespräch, um die Folgen des Verhaltens zu verdeutlichen und alternative Verhaltensweisen zu erlangen,
- Gespräche mit den Sorgeberechtigten,

- Information an den BSD,
- eventuell (präventive) Schutzmaßnahmen (z. B. enge Aufsicht)
- Anbinden an weitere Stellen (Stellen zur Gewaltprävention) insbesondere bei Vermutung auf sexualisierte Gewalt

Wichtig: Wohl überlegtes Handeln, z.B. ob und wenn ja, wann mit vermeintlicher Tatperson gesprochen wird und wer das Gespräch führt. Bei Jugendlichen (ab 14 Jahren) prüft die Abteilungsleitung, ob die Tat zur Anzeige gebracht wird.

8.7. Umgang mit nicht direkt betroffenen Kindern und Jugendlichen

- Transparenz: Im Team und je nach Vorfall mit der Leitung klären, was die Gruppe erfahren soll/darf
- Achtsamkeit auch gegenüber nicht direkt Betroffenen; ggf. Gespräche; klären, ob und wenn ja, welche Form der Unterstützung benötigt wird.

8.8. Einbindung externer Fachstellen

Bei schweren oder wiederholten Vorfällen die Zusammenarbeit mit Fachstellen anstreben

z.B. Jugend- und Familienberatungsstelle, BSD

8.9. Abschluss/Reflexion/Nachsorge/Aufarbeitung

- Teamreflexion und mit der Abteilungsleitung:
- Was lief gut? Wo gibt es Nachsteuerungsbedarf?
- Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzeptes

8.10. Datenschutz

Der Datenschutz und die Gewährleistung von Vertraulichkeit im Hinblick auf den betroffenen jungen Menschen und den übergreifigen jungen Menschen ist zu beachten.

8.11. Dokumentation

Dokumentation aller relevanten Informationen, Aussagen, eventuelle Beweismittel.

Achtung! Mitarbeitende dürfen sich kein Bildmaterial mit kinder- und jugendgefährdenden Inhalten, Missbrauchsdarstellungen auf das Handy schicken lassen! Dies könnte den Straftatbestand „Verbreitung, Erwerb und Besitz kinder-/jugendpornographischer Darbietungen“ begründen.

8. Umsetzung des Kinderschutzes nach § 8a SGB VIII

Liegen gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Kindeswohls vor, so muss gehandelt werden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesgerichtshofs ist das Kindeswohl gefährdet, wenn eine gegenwärtige, in solchem Maß vorhandene Gefahr vorliegt, dass sich bei der weiteren Entwicklung der Dinge eine erhebliche Schädigung des geistigen, seelischen oder körperlichen Wohls des Kindes mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt.

Der Staat darf und muss dann eingreifen, wenn Eltern ihrer Erziehungsverantwortung nicht nachkommen, und muss das Kind schützen (Schutzauftrag). Dabei ist unerheblich, ob Eltern das Wohl eines Kindes absichtlich gefährden oder ob es ein unverschuldetes Versagen der Eltern ist (z.B. Erkrankung, wodurch die Versorgung nicht gewährleistet ist, und das Kind gefährdet ist). Der Staat hat das staatliche Wächteramt inne, das im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Fürth vom Bezirkssozialdienst umgesetzt wird. Kindesmisshandlung findet sich auch im Strafgesetzbuch wieder.

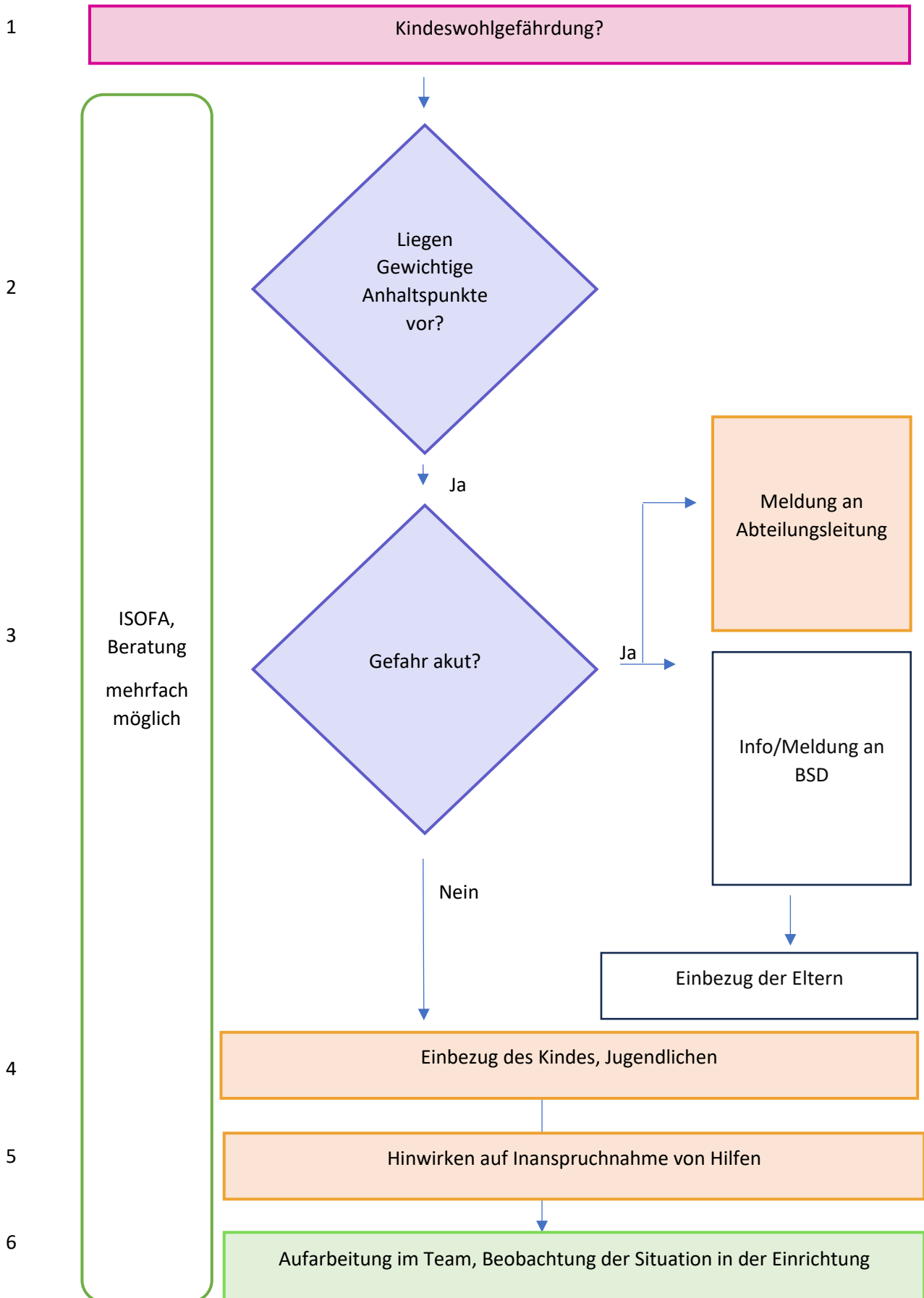
Kindeswohlgefährdung wird definiert durch:

- Gefährdung des **körperlichen Wohls** eines Kindes;
- Gefährdung des **geistigen Wohls** eines Kindes;
- Gefährdung des **seelischen Wohls** eines Kindes;
- Gefährdung des **Vermögens** eines Kindes.

Folgende Formen von Kindeswohlgefährdung werden unterschieden:

- körperliche Gewalt
- psychische Gewalt
- sexualisierte Gewalt
- Vernachlässigung

Umsetzung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII, Abteilung Jugendarbeit:





Umsetzung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII, Abteilung Jugendarbeit:

Nummer	Erläuterung	Verantwortlich
1	Informationen über eine mögliche Kindeswohlgefährdung werden bekannt	In Kenntnis gelangende Person
2 und 3	Erste Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung, Beteiligung von ISOFA Bei akuter Gefahr: Meldung an BSD und Info an Abteilungsleitung (siehe 8.1) Bei Meldung an den BSD sind die Eltern zu informieren, soweit der wirksame Schutz des Kindes/Jugendlichen nicht in Frage gestellt ist. Bei allgemeinem Unterstützungsbedarf außerhalb der Gefährdung nach §8a SGB VIII kann Kontaktaufnahme zum BSD nur mit Einverständnis der Erziehungsberechtigten erfolgen.	Einrichtungsteam
4	Einbezug des Kindes, Jugendlichen in das weitere Vorgehen (siehe 8.2)	Einrichtungsteam
5	Ggf. Hinwirken auf Inanspruchnahme von Hilfen, Beratung	Einrichtungsteam
6	Reflexion der Vorgehensweise, ggf. erneut Ablauf nötig	Einrichtungsteam

9.2. Handeln bei Kindeswohlgefährdung

§ 8a SGB VIII sieht ein mehrstufiges Verfahren vor.

Wahrnehmen gewichtiger Anhaltspunkte und Abschätzen des Gefährdungsrisikos.

Auf Grundlage der gewichtigen Anhaltspunkte sollen Sie eine erste Prüfung vornehmen und bewerten, ob und wie erheblich das Wohl eines Kindes / Jugendlichen aktuell gefährdet sein könnte oder Schädigungen in der Zukunft zu erwarten sind. Gewichtige Anhaltspunkte sind Hinweise oder Informationen über Handlungen gegen Kinder und Jugendliche oder Lebensumstände, die das leibliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder Jugendlichen gefährden.

Die Bewertung sollte im kollegialen Team erfolgen. Zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos ist **verpflichtend** eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuzuziehen, die mit den Fachkräften eine qualifizierte Einschätzung vornimmt und die weitere Vorgehensweise bespricht. Die Abteilungsleitung ist zu informieren.

Wichtig: Liegen Hinweise für eine akute Gefährdung vor, zum Beispiel Misshandlungsspuren, so ist der BSD unverzüglich zu informieren.

Einbezug der Eltern/Erziehungsberechtigte und Kind/Jugendliche/-r in die Gefährdungseinschätzung

Eltern haben zunächst das Recht, ihr Kind selbst zu erziehen – und die Pflicht, dies in verantwortungsvoller Weise zu tun. Demnach sind sie auch zu Anliegen, die ihr Kind betreffen, einzubeziehen. Eltern kennen ihr Kind am besten und in der Regel haben sie ein großes Interesse daran, dass es ihrem Kind gut geht. Damit liegt die Lösung für das jeweilige Problem in den Eltern, in den Familien selbst. Eltern einzubeziehen meint, mit ihnen ins Gespräch zu kommen, sie für Unterstützungsformen zu gewinnen und ihnen damit die Möglichkeit zu geben, die Gefährdung selbst zu beheben. Auch kann es sinnvoll sein, die Eltern zu ermutigen, eigenständig Kontakt zum BSD aufzunehmen.

Für die Abteilung Jugendarbeit stellt sich der Einbezug der Eltern als Schwierigkeit dar. Durch den niedrigschwelligen Ansatz und den Offenen Tür Betrieb liegen uns wenig Informationen über unsere Besuchenden vor. Es besteht in der Regel keine Möglichkeit Kontakt zu den Eltern aufzunehmen.

Kinder, die die Betroffenen der Gewalt sind, haben ein Recht darauf einbezogen zu werden. Sie sind in der Regel die ersten Ansprechpartner, wenn eine Fachkraft Hinweise für Kindeswohlgefährdung wahrnimmt.

Wichtig: Von einer Einbeziehung von Eltern, bzw. jungen Menschen muss dann abgesehen werden, wenn sich die Situation für das Kind/den Jugendlichen dadurch verschlechtern würde.

Eine Mitteilung nach §8a SGB VIII darf gegen den Willen der Eltern erfolgen. Allerdings sollten die Eltern darüber informiert sein, sofern der Schutz des Kindes dadurch nicht gefährdet wird. Der BSD wird in eigener Zuständigkeit tätig.

9.3. Datenschutz

Bei der einzelfallbezogenen Kooperation ist der Sozialdatenschutz zu beachten. Dies bedeutet, dass ein Austausch zu einem konkreten jungen Menschen grundsätzlich nur mit Einverständnis

der Sorgeberechtigten möglich ist. Davon darf dann abgewichen werden, wenn gewichtige Anhaltspunkte für eine mögliche Kindeswohlgefährdung vorliegen, die eine Mitteilung an den BSD notwendig machen (vgl. § 8a SGB VIII).

9.4. Dokumentation

Der gesamte Fallverlauf ist lückenlos zu dokumentieren.

10. Qualitätssicherung

Im Sinne der Qualitätssicherung ist Prävention von (sexualisierter) Gewalt und der Umgang damit dauerhaft ein Querschnittsthema und wird entsprechend laufend bearbeitet. Prävention ist ein fortlaufender Prozess, der das Engagement aller Mitarbeitenden sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung von Schutzmaßnahmen erfordert. Das Schutzkonzept sowie der Verhaltenskodex werden anlasslos alle drei Jahre durch den AK Schutzkonzept reflektiert und weiterentwickelt.