

SCHUTZKONZEPT



Wir begleiten Menschen

Wir gestalten Jugendarbeit mit all ihren Facetten und lassen uns durch vielfältige Einflüsse inspirieren. Die beste Kommunikation ist dabei einer der wichtigsten Bausteine und bestimmt unser Handeln - zum Wohle aller Beteiligten!

Inhaltsverzeichnis

1.	PROZESS, LEITBILD UND SELBSTVERSTÄNDNIS.....	4
2.	EHRENKODEX.....	5
3.	VERHALTENSKODEX.....	7
3.1.	BEISPIELE.....	8
4.	DIFFERENZIERUNG DER SCHUTZEbenen ②.....	9
4.1.	DER SCHUTZAUFTRAG BEI KINDESWOHLGEFÄHRDUNG (§ 8a SGB VIII)	9
4.2.	DAS INSTITUTIONELLE SCHUTZKONZEPT (PRÄVENTION INTERNER GEWALT).....	9
5.	PÄDAGOGISCHE LEITLINIEN	10
5.1.	VERSTÄNDNIS VON GEWALT	10
5.2.	GESCHLECHTERSSENSIBILITÄT: FÖRDERUNG EINES INKLUSIVEN UMFELDS	12
5.3.	EMPOWERMENT	12
6.	FORT- UND WEITERBILDUNG	13
7.	PARTIZIPATION	13
8.	PRÄVENTION	15
8.1.	IM RAHMEN DER JUKiKO (JUGENDKINDERKONFERENZ)	16
8.2.	MEDIEN	16
8.3.	JÄHRLICH WIEDERKEHRENDE PRÄVENTIONSVERANSTALTUNG	17
9.	SEXUALKONZEPT.....	17
9.1.	DEFINITION SEXUELLE GEWALT	18
9.2.	AM PROZESS BETEILIGTE PERSONEN	18
9.3.	ZIELE.....	19
9.4.	METHODEN.....	19
9.4.1.	Präventive Methoden.....	19
9.4.2.	Methoden im Umgang eines Verdacht es bzgl. eines sexuellen Übergriffs	19
10.	KOMMUNIKATION.....	20
11.	GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG / RISIKOANALYSE	20
11.1.	METHODISCHER ANSATZ	21
11.2.	SETTING SPEZIFISCHE ANALYSE-BLÖCKE.....	21
	A. Stationäre Angebote (Wohngruppen, Heime).....	21
	B. Teilstationäre Angebote (Tagesgruppen, Hort, Offene Jugendarbeit)	22
	C. Ambulante Angebote (Einzelfallhilfe, Erziehungsbeistandschaft, Sozialpädagogische Familienhilfe)	23
11.3.	DURCHFÜHRUNG & DOKUMENTATION (PROZESSVORSCHLAG).....	23
	Schritt 1: Vorbereitung (Team-Vorbereitung).....	24
	Schritt 2: Setting spezifische Workshops (Partizipation!)	24
	Schritt 3: Risiko-Matrix & Maßnahmenplan	24
	Schritt 4: Validierung & Veröffentlichung.....	24
	INTEGRATION IN BESTEHENDE DOKUMENTE	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	NÄCHSTE SCHRITTE FÜR AGILEVENT.....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
12.	BENENNUNG VON PERSONEN	25

12.1.	BESCHWERDEMANAGER	25
12.2.	INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRAFT	25
12.3.	OMBUDSCHAFT JUGENDHILFE.....	26
13.	WAS DÜRFEN BETREUER NICHT?	27
14.	BESCHWERDEVERFAHREN	28
14.1.	ZIEL / ZWECK	28
14.2.	ANWENDUNGSBEREICH	28
14.3.	DURCHFÜHRUNG UND VERANTWORTUNG	28
14.3.1.	<i>Beschwerdeaufnahme.....</i>	28
14.3.2.	<i>Beschwerdebearbeitung</i>	29
14.3.3.	<i>Benennen der Vertrauensperson</i>	29
14.4.	SCHNITTSTELLEN	29
14.4.1.	<i>Betreute Wohnformen im SGB 8</i>	29
15.	INTERVENTIONSPLAN BEI VERDACHT AUF GRENZVERLETZUNGEN, ÜBERGRIFFE ODER GEWALT	29
15.1.	SOFORTMASSNAHMEN – DIE ERSTEN MINUTEN BIS STUNDEN	30
15.2.	ERSTE ENTSCHEIDUNG: WER IST POTENZIELL VERANTWORTLICH?	32
15.3.	ENTSCHEIDUNGSMATRIX.....	33
15.4.	ABLAUF IM VERDACHTSFALL	33
15.5.	ARBEITSRECHTLICHES VORGEHEN BEI VERDACHT GEGEN MITARBEITENDE	36
15.5.1.	<i>Grundsatz.....</i>	36
15.5.2.	<i>Vorläufige arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen</i>	36
15.5.3.	<i>Fachliche Aufklärung</i>	37
15.5.4.	<i>Gespräch mit der beschuldigten Person</i>	37
15.6.	MÖGLICHE ARBEITSRECHTLICHE FOLGEMASSNAHMEN	37
15.7.	AUFHEBUNGSVERTRAG	38
15.8.	VERHÄLTNIS ZUM STRAFRECHTLICHEN VERFAHREN	39
15.9.	MELDEPFLICHTEN.....	39
15.10.	BETEILIGUNG UND INFORMATION DES BETROFFENEN KINDES/JUGENDLICHEN	39
15.11.	REHABILITATION BEI AUSGERÄUMTEM VERDACHT	40
15.12.	DOKUMENTATION	40
15.13.	CHECKLISTE FÜR DIE ERSTEN 24 STUNDEN	42
15.14.	ABSCHLUSS UND AUFARBEITUNG	43
15.15.	GRUNDSATZ FÜR ALLE INTERVENTIONSFÄLLE FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.	
16.	REHABILITATIONSVERFAHREN VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN (INTERN) ②	43
16.1.	ZIEL / ZWECK.....	43
16.2.	DURCHFÜHRUNG UND VERANTWORTUNG.....	44
16.2.1.	<i>Grundsätze zur Rehabilitation von Mitarbeitenden</i>	44
16.2.2.	<i>Nachsorge betroffener Mitarbeitenden bei ausgeräumtem Verdacht</i>	45
16.2.3.	<i>Integration der Kind-Perspektive in das Rehabilitationsverfahren⑦</i>	45
16.2.4.	<i>Dokumentation</i>	46
17.	INTERESSENSVERTRETUNG	46
18.	QUALITÄTSMANAGEMENT UND PARTIZIPATION	46
19.	VERANTWORTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG UND LEITUNG⑤	47
20.	DATENSCHUTZ UND SCHWEIGEPFLICHT.....	48
21.	MATERIAL/ANHANG FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.	

1. Prozess, Leitbild und Selbstverständnis

Über die Medien erreichen uns immer wieder und immer häufiger schreckliche Nachrichten über sexuellen Missbrauch. Sie machen uns sprachlos und ohnmächtig und doch sind die Ereignisse scheinbar weit weg, räumlich und in unseren Gedanken. Aber der Missbrauch geschieht vor unserer Haustür, in der Nachbarschaft, in Vereinen und Institutionen. Er ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und schwebt wie ein Damoklesschwert über uns.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefahren für ihr Wohl ist deshalb eine Aufgabe der Gesellschaft und des Staates. In der Kinder- und Jugendhilfe ist dieser Schutz Anliegen und Aufgabe von öffentlichen wie freien Trägern. Dies wurde manifestiert durch das Inkrafttreten des Kinder- und Jugendhilfegesetzes 1991, der Verankerung im Grundgesetz Artikel 5 und im SGB XIII.



Als Bildungsträger und Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe verpflichten auch wir uns, den Schutzauftrag entsprechend wahrzunehmen und dieses Schutzkonzept wird als Leitfaden und Handlungspapier dafür Sorge tragen. Anfang 2017 haben wir mit der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zum Schutz von Kindern- und Jugendlichen in unserer Einrichtung begonnen und den Prozess gestartet. **Zusammen** – war von Beginn an die Maxime und Bekenntnis zugleich, dieses Konzept mit Leben zu füllen. Sowohl Mitarbeitende (aus allen Fachbereichen), Jugendliche sowie externe Berater und Institutionen waren involviert und haben in Workshops, Teamsitzungen und Fortbildungen ihren Teil dazu beigetragen. Das Konzept sehen wir als dynamischen Prozess, der in zwei jährlichen Schulungen/Infoveranstaltungen überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Ein ständiger Eintrag in allen Team-Protokollen gewährleistet zudem Präsenz und Feedbackkultur.

Dabei gilt das Kernprinzip der Berücksichtigung der zwei Ebenen: Extern/Familie vs. Intern/Institut (Bildungsträger)

Der Prozess der Entwicklung des Schutzkonzeptes wurde in Zusammenarbeit mit der Fachberatungsstelle „Aufschrei“ gestaltet, um einen Blick von außen einzuholen.

„Wir schaffen mit Begeisterung Erlebnisräume, in denen alle Mitwirkenden ihr volles Potential leben ...“ ist die Kernaussage unserer Vision. Ein **sicherer Ort** als Erlebnisraum ist die Voraussetzung für eine gute Entwicklung der jungen Menschen. Diese **sicheren Orte** unterliegen einer ständigen Evolution und werden nur dann zum sicheren Ort, wenn alle Menschen darin den Ort, als sichern Ort erleben. In unserer Arbeit sorgen wir dafür, dass die räumlichen, personellen und emotionalen Voraussetzungen zur Schaffung von sicheren Orten gegeben sind.

Unser Leitbild und unser Ehrenkodex basieren auf dem Grundsatz der Würde und Sicherheit aller Menschen. **Wir bekennen uns zum Schutz vor jeder Form von Gewalt** und zur Förderung eines respektvollen Miteinanders in unserer Einrichtung. Wir sind ein Unternehmen, das sich der gesellschaftlichen Verantwortung stellt und diese aktiv ausgestaltet. Bei uns stehen die Werte Partizipation, Wertschätzung, Selbstverantwortung, Freiheit, Nachhaltigkeit und Wirksamkeit im Fokus. Wir arbeiten fair und loyal, dokumentiert durch unser Schutzkonzept und unsere Selbstverpflichtung.

2. Ehrenkodex

GRUNDLEGENDES

Qualität in der täglichen Arbeit ist selbstverständliche Voraussetzung meines Handelns und Grundlage meines Tuns. Ich lege Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander, ebenso wie auf Transparenz und Verlässlichkeit. Ich orientiere mein Handeln an folgenden Prinzipien aus:

- Solidarität
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Selbstbestimmung
- Gerechtigkeit
- Nachhaltigkeit
- Selbstwirksamkeit

Ich arbeite auf Grundlage geltender Gesetze und Konzeptionen. Art, Umfang und Qualität der erbrachten Leistung werden über Leistungs- und Entgeltvereinbarungen sowie die Hilfeplanung definiert. Qualität ist dabei keine Floskel, sondern ein Versprechen. Nur durch konsequentes Qualitätsmanagement wird Qualität zum Standard. Die ständige Überwachung und Bewertung aller Geschäftsprozesse sind Bestandteil des Qualitätsmanagements und wird durch meine Mitarbeit sichergestellt. Durch eine intensive Kunden- und Mitarbeiterbeziehung schaffe ich Transparenz in meinem Tun und pflege eine partnerschaftliche und wertschätzende Zusammenarbeit.

Ich orientiere meine Leistungsangebote an den Bedürfnissen der Kunden, am Wohl der Menschen, dem vom öffentlichen Träger und den Sorgeberechtigten benannten Bedarfen sowie den fachlichen Notwendigkeiten und den gemeinsam entwickelten Zielen. Zur Erfüllung meiner Aufgaben halte ich spezielles Fachwissen und professionell-fachliches Handeln vor.

GRUNDHALTUNG

Ich begegne allen Menschen mit Respekt und Wertschätzung im Sinne des Grundgesetzes.

Ich achte, wahre und fördere dabei das Recht auf

- körperliche Unversehrtheit
- Schutz vor sexualisierten Handlungen
- Schutz vor psychischen Verletzungen und Diskriminierungen
- Entfaltung der Persönlichkeit
- Wahrung von Eigentumsrechten (Schutz von Hab und Gut)
- Privatsphäre und die Vertraulichkeit und den Schutz von Daten.

KINDERRECHTE UND KINDERSCHUTZ

Ich begreife die Umsetzung der Kinderrechte als fortwährende Aufgabe im beruflichen Alltag. Ich achte die Rechte junger Menschen, wie sie in der UN-Kinderrechtskonvention und in den Gesetzen verankert sind. Ein gemeinsamer Verhaltenskodex stellt einen grenzachtenden Umgang dem Gegenüber sicher. Die Einführung und Umsetzung von Schutzkonzepten und Notfallplanungen basieren auf institutionellen und pädagogischen Qualitätsentwicklungen.

PARTIZIPATION

Eine partizipative Grundhaltung stellt die Basis meines professionellen Handelns dar. Ich gestalte unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass den mir anvertrauten Menschen und Familien Mitsprache, Selbstbestimmung und Beteiligung ermöglicht werden. Ich ermögliche und fördere die aktive Mitwirkung aller am Prozess Beteiligten. Ich bin der Überzeugung, dass die Beteiligung der mir anvertrauten Menschen eine wesentliche Grundlage der pädagogischen Arbeit ist. Ich verwende die konzeptionell beschriebenen, nachvollziehbaren und verständlich kommunizierten Formen der

Beteiligung. Alle Nutzer*innen werden in Entscheidungsprozesse, die sie betreffen, einbezogen. Barrierefreie Kommunikation ist dabei selbstverständlich.

KONFLIKTE UND BESCHWERDEN

Ich sehe Konflikte als Chance zur Entwicklung. Die von mir betreuten Menschen und deren Familien werden bei der Wahrnehmung ihrer Rechte auf Einspruch und Beschwerde bei Verletzungen der Integrität ihrer Person unterstützt. Dies gilt ebenso bei empfundenem oder erlittenem Fehlverhalten. Ich nutze interne und externe Beschwerdeverfahren, kläre Kinder, Jugendliche und Familien über die ihnen zustehenden Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stelle diesbezügliche Informationen zur Verfügung.

PERSONAL

Die fachliche und professionelle Weiterentwicklung ist mir wichtig. Daher nutze ich die unterschiedlichen Formate der Fort- und Weiterbildung verschiedener Anbieter und der internen Möglichkeiten.

Ich bin mir der Verantwortung bewusst, die aus dem Schutzauftrag gegenüber Menschen erwächst. Ich reflektiere mein Handeln regelmäßig und unterstütze meine Kollegen. Außerdem sensibilisiere ich meine Aufmerksamkeit im Sinne eines Schutzkonzeptes gegen Missbrauch und Misshandlung der mir anvertrauten Menschen. Ich ermutige sie zum Austausch über Verdachtsmomente auf allen Ebenen. Im Bedarfsfall beteilige ich mich an einer fachlich qualifizierten Diskussion und ergreife gegebenenfalls geeignete Maßnahmen, um einen Missstand nachhaltig abzuwenden. Von externer Seite beziehe ich bei spezifischen Fragestellungen die „insofern erfahrenen Fachkräfte“ aktiv mit ein.

UMGANG MIT KRISEN

Durch meine Ausbildung und Fachlichkeit bin ich in der Lage, Konzeptionen, Handlungsleitlinien und das Schutzkonzept der AgilEvent GmbH anzuwenden. Ich bin bereit, mich durch Ausbildung / Fortbildung und das Anwenden von geeigneten Handlungskonzepten präventiv auf mögliche Krisen vorzubereiten.

Im Krisenfall stelle ich die rechtzeitige Erfüllung der Informationspflichten und Beteiligung aller Betroffenen sowie die Dokumentation sicher und wirke positiv bei der Bewältigung der Krise mit. Bei besonderen Vorkommnissen und Grenzverletzungen informiere ich die entsprechenden Vorgesetzten und die insoweit erfahrene Fachkraft nach den Vorgaben des Schutzkonzeptes. Durch ein Höchstmaß an Offenheit, Kommunikationsfähigkeit und Selbstreflexion unterstütze ich das Krisenmanagement.

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG DER MITARBEITER

Auftrag und oberstes Ziel meines unternehmerischen Handelns ist die Förderung, Erziehung, Beratung, Coaching und der Schutz der uns anvertrauten Menschen. Mein betriebswirtschaftliches Handeln im Rahmen meiner Tätigkeit erfolgt kostenbewusst, nachhaltig und effizient.

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN und NETZWERKEN

Als MitarbeiterIn der AgilEvent GmbH sehe ich die Notwendigkeit der Zusammenarbeit in Verbänden und Netzwerken und schätze den Erfahrungs- und Informationsaustausch untereinander. Dabei arbeite ich offen und konstruktiv mit anderen Mitgliedern zusammen.

3. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist, basierend auf den gemeinsam mit dem Team entwickelten Ehrenkodex ein weiterer Baustein unseres Schutzkonzeptes und legt aufbauend auf dem Ehrenkodex, Verhaltensregeln anhand von Beispielen dar.

Beide leben nicht vom bloßen Vorliegen auf dem Papier, sondern von ihrer aktiven Umsetzung und Reflexion im Alltag. Wir pflegen eine Organisationskultur der Offenheit und des Vertrauens. Unsicherheiten, Grenzverletzungen oder fachliche Dilemmata werden bei uns nicht verschwiegen, sondern in Teambesprechungen, kollegialen Beratungen und Supervisionen aktiv thematisiert. Das Einhalten von Ehren- und Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer Funktion oder Anstellungsart – eine verbindliche Dienstpflicht. Sie bilden die zentralen Bausteine unseres institutionellen Schutzkonzeptes und sichern den hohen Standard unserer pädagogischen Arbeit. Mit der Unterschrift von Ehren- und Verhaltenskodex verpflichten wir uns zur Einhaltung dieser Vorgaben und Regeln.

Ehrenkodex und Verhaltenskodex ergänzen das Schutzkonzept und werden regelmäßig überprüft. Die konkreten Verfahren bei Beschwerden, Verdachtsfällen und besonderen Vorkommnissen sind im **Beschwerdemanagement** und im **Interventionsplan** geregelt.

Der ausführliche Verhaltenskodex ist als Anhang Teil dieser verschriftlichen Konzeption und elementarer Baustein der Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Er enthält neben den entwickelten Werten, **konkrete Alltagssituationen mit Beispielen**.

Die im Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensregeln und Praxisbeispiele wurden unter anderem aus den Ergebnissen unserer Setting spezifischen Risikoanalyse abgeleitet. Die Risikoanalyse betrachtet die unterschiedlichen Angebotsformen, Settings und Fachbereiche der AgilEvent GmbH und berücksichtigt dabei die jeweils spezifischen Situationen, Beziehungen, Strukturen und möglichen Gefährdungsrisiken. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden im Verhaltenskodex in konkrete und alltagsnahe Verhaltensregeln übersetzt. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die besonderen Anforderungen der unterschiedlichen Arbeitsbereiche berücksichtigt werden und der Verhaltenskodex für alle Settings und Fachbereiche der AgilEvent GmbH anwendbar ist.

Die Regelungen gelten dabei grundsätzlich für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ebenso wie für die Arbeit mit erwachsenen Klientinnen und Klienten, insbesondere im Coaching. Auch im Erwachsenenbereich bestehen professionelle Macht-, Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse, die einen achtsamen Umgang mit Nähe und Distanz, persönlichen Grenzen, Privatsphäre und professioneller Verantwortung erfordern.

Der Verhaltenskodex bildet damit eine Setting übergreifende gemeinsame Grundlage professionellen Handelns. Je nach Angebotsform können einzelne Regeln und Beispiele durch die spezifischen Ergebnisse der jeweiligen Risikoanalyse ergänzt und konkretisiert werden.

Kurz gesagt: Die Risikoanalyse zeigt uns, wo und wodurch Risiken entstehen können; der Verhaltenskodex beschreibt daraus abgeleitet, wie wir uns in diesen Situationen professionell und grenzachtend verhalten.

3.1. Beispiele

Folgend zeigen wir beispielhaft 2-3 THEMEN aus dem Verhaltenskodex:

A) Digitale Medien und soziale Netzwerke

Digitale Medien gehören zur Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen. Auch hier gelten unsere Regeln zu Nähe, Distanz, Datenschutz und professioneller Beziehungsgestaltung.

Ich achte insbesondere darauf: Der Austausch erfolgt ausschließlich über dienstliche Kanäle und Dienstgeräte. Befreundungen / Folgen von Social-Media-Profilen sind im Rahmen der Begleitung / Betreuung von Menschen untersagt.

B) Körperkontakt

Körperkontakt kann im pädagogischen Alltag vorkommen. Er muss jedoch immer die persönlichen Grenzen des Kindes oder Jugendlichen respektieren. Physische Nähe (Umarmungen, Trösten) geht ausschließlich vom Kind aus. Kinder werden niemals zu körperlicher Nähe gedrängt. Ein „Nein“ des Kindes wird grundsätzlich akzeptiert. In Krisen bleibt die Situation für Kolleg*innen einsehbar (z. B. geöffnete Zimmertür).

Verbindlichkeit bei Fahrdiensten: Bei Transporten im Dienstfahrzeug gelten strenge Sicherheitsregeln. Die Fahrt dient ausschließlich dem direkten Weg zwischen Schule, Einrichtung und Elternhaus. Physische Grenzüberschreitungen oder unkontrollierte Situationen im Fahrzeug werden durch klare Sitzordnungen und Deeskalation verhindert.

C) Geschenke und persönliche Vorteile

Geschenke und persönliche Vorteile können Abhängigkeiten erzeugen.

Ich gehe deshalb transparent damit um. Das Verleihen oder Schenken von privatem Geld, Tabakwaren oder Wertgegenständen ist verboten. Die Annahme von Geld oder wertvollen Geschenken durch Klient*innen ist untersagt.

Alle Ausgaben während der Kontakte werden ausschließlich über das dafür vorgesehene Einrichtungsbudget abgerechnet und transparent dokumentiert. Private Vorauszahlungen sind verboten.

4. Differenzierung der Schutzebenen

Um eine klare Handlungssicherheit zu gewährleisten, unterscheidet AgilEvent GmbH strikt zwischen zwei Schutzebenen:

4.1. Der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII)

Dieser betrifft Fälle, in denen sich eine **Gefährdung des Kindeswohls im familiären Umfeld** (Haupthaushalt) abzeichnet.

- **Auslöser:** Hinweise auf Vernachlässigung, Misshandlung oder sexuellen Missbrauch durch Eltern oder Dritte im privaten Umfeld.
- **Verfahren:** Es greift das gesetzliche Verfahren nach § 8a SGB VIII.
- **Handlung:** Zwingende Einschaltung der **insoweit erfahrenen Fachkraft**. Einbeziehung der Sorgeberechtigten (sofern möglich). Bei Nicht-Abwendbarkeit der Gefahr: Meldung an das Jugendamt und ggf. Familiengericht.
- **Ziel:** Sicherung des Kindeswohls im Herkunftssystem.

4.2. Das Institutionelle Schutzkonzept (Prävention interner Gewalt)

Dies betrifft Fälle, in denen eine **Gefährdung innerhalb der Einrichtung** droht oder eingetreten ist.

- **Auslöser:** Verdacht auf Gewalt durch Mitarbeitende, Ehrenamtliche, andere Bewohner/Jugendliche oder strukturelle Mängel in der Einrichtung.
- **Verfahren:** Es greift das interne Beschwerde- und Schutzkonzept (Kap. 11–13).
- **Handlung:** Aktivierung des **Beschwerdemanagements**, Einbeziehung der Vertrauenspersonen, Durchführung der Gefährdungsanalyse, ggf. Hinzuziehung externer Fachkräfte zur Unterstützung (nicht als § 8a-Einschätzung, sondern als Prozessbegleitung).
- **Ziel:** Schutz vor Gewalt **durch** die Einrichtung und Sicherung eines "sicheren Ortes".

Schnittstelle:

Sollte ein Jugendlicher in der Einrichtung berichten, dass er zu Hause missbraucht wird, ist dies **kein** Fall des institutionellen Schutzkonzepts gegen Personal, sondern ein Fall des **§ 8a Schutzauftrags**. Das interne Verfahren dient hier lediglich der **Erstversorgung und Dokumentation**, um dann sofort den § 8a-Prozess einzuleiten.

5. Pädagogische Leitlinien

5.1. Verständnis von Gewalt

Gewalt manifestiert sich in vielfältigen Formen und kann jeden Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht oder Hintergrund treffen. **Grundlegend verstehen wir unter Gewalt jede Handlung, die die körperliche, psychische oder sexuelle Integrität einer Person verletzt oder gefährdet.** Dies umfasst nicht nur offensichtliche Formen wie **körperliche Gewalt**, die sich in tätlichen Angriffen, Misshandlung oder anderen physischen Übergriffen äußert.

Darüber hinaus schließt unser Verständnis von Gewalt auch **psychische Gewalt** mit ein, die durch Mobbing, Diskriminierung, Belästigung, Demütigung oder andere Formen der seelischen Misshandlung verursacht wird. Diese Formen der Gewalt können langfristige Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit einer Person haben.

Sexuelle Gewalt, ein weiterer zentraler Aspekt, bezieht sich auf unerwünschtes, unwilliges oder unfreies sexuelles Verhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, sexuelle Belästigung, Missbrauch und Vergewaltigung. Diese Form der Gewalt greift die Intimsphäre und Autonomie einer Person an.

Durch das Erkennen und Verstehen dieser verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt können wir gemeinsam daran arbeiten, einen sichereren, respektvolleren und unterstützenden Rahmen für alle zu schaffen.

Klarstellung: "Unsere Prävention richtet sich primär gegen Gewalt **innerhalb** der Einrichtung. Bei Gewalt **außerhalb**, also innerhalb familiärer Systeme, greift der § 8a Schutzauftrag."

5.1.1. Begriffsdefinitionen und Differenzierung von Vorfällen

Um eine einheitliche Einschätzung von Vorfällen zu gewährleisten und die richtigen Interventionswege (pädagogisch, disziplinarisch, rechtlich) zu aktivieren, werden folgende Begriffe im Sinne dieses Schutzkonzepts wie folgt definiert und voneinander abgegrenzt:

Begriff ▲	Definition & Merkmale	Intentionalität	Typische Reaktion / Interventionsweg
Gewalt	Die schwerste Form des Übergriffs. Umfasst physische, psychische oder sexualisierte Handlungen mit erheblichem Leidensdruck, potenziell dauerhaften Folgen oder systematischem Charakter (z. B. Mobbing, Misshandlung, sexueller Missbrauch).	Systematisch, extrem intensiv oder mit Ziel der Unterdrückung/Dominanz. Oft mit strafrechtlicher Relevanz.	Externe Intervention: Unverzügliche Meldung an Jugendamt und ggf. Polizei. Umfassende Traumabegleitung für Betroffene. Strafrechtliche Aufarbeitung.
Grenzverletzung	Eine Handlung, die die körperliche, psychische oder sexuelle Integrität einer Person überschreitet, jedoch oft unbewusst, fahrlässig oder durch mangelnde Sensibilität geschieht. Es fehlt meist der vorsätzliche Wille zu verletzen. Oft situativ bedingt (z. B. unangemessene Berührung im Eifer des Moments, unbedachte Bemerkung).	Meist nicht absichtlich ; kein böser Wille, aber mangelnde Achtsamkeit.	Pädagogische Klärung: Reflexion im Gespräch, Sensibilisierung, Korrektur des Verhaltens, Supervision. Keine automatische Meldung an externe Behörden, sofern keine Kindeswohlgefährdung vorliegt.
Übergriff	Eine bewusste, vorsätzliche Handlung, die die Integrität einer Person verletzt und die innere Abwehr- und Schamgrenze überschreitet. Der Täter handelt wissentlich gegen den Willen des anderen oder nutzt ein Machtgefälle aus.	Absichtlich ; Ausdruck von Machtmissbrauch, Respektlosigkeit oder gezieltem Fehlverhalten.	Sofortiges Einschreiten: Meldung an Leitung, Einbeziehung der „insoweit erfahrenen Fachkraft“, Schutzmaßnahmen für Betroffene, disziplinarische Konsequenzen bis hin zur Trennung vom Kontakt.

Hinweis zur Anwendung:

Die Einordnung eines Vorfalls erfolgt nicht allein durch den Beschuldigten, sondern im kollegialen Austausch unter Hinzuziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft. Unsichere Fälle werden stets zugunsten des Schutzes des Kindes/Jugendlichen als potenzieller Übergriff oder Gewalt eingestuft, bis das Gegenteil geklärt ist.

5.1.2. Unterscheidung: Gewalt durch Mitarbeitende vs. Peergewalt

Unser Schutzkonzept unterscheidet strikt zwischen Vorfällen, bei denen **Mitarbeitende** (Adult-to-Child) involviert sind, und solchen, die im Kontext von **Peergewalt** (Child-to-Child) stattfinden. Diese Unterscheidung ist entscheidend für die Wahl der Interventionsstrategie.

A. Vorfälle im Kontext von Mitarbeitenden (Adult-to-Child)

- **Definition:** Jede Form von Grenzverletzung, Übergriff oder Gewalt durch erwachsene Beschäftigte, Ehrenamtliche oder Praktikanten gegenüber Kindern/Jugendlichen.
- **Charakteristikum:** Asymmetrisches Machtverhältnis (Autorität, Verantwortung, Zugang). Jede Grenzüberschreitung ist potenziell missbräuchlich.
- **Handlungsprinzip: Null-Toleranz.** Sofortige Trennung vom Kontakt zum Kind während der Aufklärung. Meldepflicht an Leitung, Jugendamt und ggf. Polizei. Disziplinarrechtliche Konsequenzen.

B. Peergewalt (Gewalt unter Kindern und Jugendlichen)

- **Definition:** Sexuelle Übergriffe, Belästigungen, physische Gewalt oder systematisches Mobbing zwischen gleichaltrigen oder altersnahen Kindern/Jugendlichen (z. B. in der Gruppe, Schule, Freizeit).
- **Charakteristikum:** Kein institutionelles Machtgefälle im Sinne einer Erwachsenen-Kind-Beziehung, aber oft ein **soziales Machtgefälle** innerhalb der Peergroup (z. B. durch Popularität, Stärke, Gruppendruck).
- **Handlungsprinzip: Pädagogische Aufarbeitung & Mediation.**
 - Fokus auf Konfliktlösung, Verantwortungsübernahme und Stärkung des Opfers.
 - Arbeit mit den Täter:innen, um Verhaltensmuster zu durchbrechen (nicht automatische Ausschlussmaßnahmen, solange Schutz gewährleistet ist).
 - Einbindung der Eltern und spezialisierter Beratungsstellen für Peergewalt.
 - Nutzung der **JuKiKo** als Raum zur Aushandlung von Grenzen untereinander.

Wichtig: Auch bei Peergewalt gilt der absolute Vorrang des Schutzes des betroffenen Kindes. Kann ein Opfer nicht ausreichend geschützt werden oder liegt eine schwere Straftat vor, sind die gleichen Meldewege wie bei Adult-to-Child-Vorfällen einzuleiten (Jugendamt/Polizei).

5.2. Geschlechtersensibilität: Förderung eines inklusiven Umfelds

Ziel: "Wir fördern ein geschlechtergerechtes Umfeld, in dem alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Ausdrucks oder ihrer sexuellen Orientierung respektiert und geschützt werden. Unser Ziel ist die Schaffung einer Kultur der Inklusivität, in der Vielfalt als Stärke wahrgenommen wird."

5.3. Empowerment

Grundsatz: "Wir unterstützen alle Nutzer*innen darin, ihre Rechte wahrzunehmen und selbstbestimmt zu leben."

Der Empowerment Prozess beginnt mit dem Erkennen von Bedürfnissen und Stärken, wo Individuen ihre eigene Situation und potenzielle Erfahrungen mit Gewalt reflektieren und zugleich ihre inneren Ressourcen und Stärken anerkennen. Dieser Schritt ebnet den Weg für das Bewusstsein schaffen, indem durch gezielte Informationsveranstaltungen ein tiefes Verständnis für persönliche Rechte und verfügbare Schutzmechanismen gegen Gewalt entwickelt wird. Parallel dazu findet eine intensive Selbstreflexion statt, in der Grenzen und Bedürfnisse identifiziert und die Auswirkungen von Gewalt verstanden werden.

6. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen waren ein zentrales Element zur Erstellung des Schutzkonzeptes. Mehr als zwanzig Termine mit Fortbildungen, Workshops, Besuch von Konferenzen und Fachtagen begleiteten die Erstellung dieses Schutzkonzeptes. Darüber hinaus wird die Fort- und Weiterbildung zum stetigen Prozess und regelmäßig in einem Fort- und Weiterbildungsplan beschrieben. Wesentliche Elemente davon sind:

- jährliche interne Infoveranstaltungen und Entwicklungsworkshops
- Austausch in Teamsitzungen
- Teilnahme und Mitarbeit an ISEF-Fachtagen
- Trauma Fortbildung
- Fortbildungsmanagement AgilEvent (die überwiegenden Fortbildungen stehen immer im Kontext zum Kinderschutz)

7. Partizipation

Die UN-Kinderrechtskonvention, das Kinder- und Jugendhilfegesetz und die Neuerungen durch das Bundeskinderschutzgesetz (§§ 5, 8, 9, 36 SGB VIII und Art. 12 UN KRK) machen deutlich, wie wichtig geeignete Beteiligungsverfahren in Jugendhilfeeinrichtungen sind. Mit dem Ziel durch diese Verfahren, die demokratische Mitsprache, Mitbestimmung, Beteiligung und Teilhabe von Mädchen und Jungen zu stärken.

Partizipation von Kindern- und Jugendlichen ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes, aus juristischer und vor allem auch aus pädagogischer Sicht. Die Mädchen und Jungen sollen an Entscheidungen beteiligt werden, die sie betreffen. Das stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle zu den Erwachsenen und fördert die Auseinandersetzung über alle Bereiche und Themen, die sie betreffen. Gibt es auch für Mütter und Väter ausreichende Mitbestimmungsstrukturen, kann dies ihr Interesse an der Einrichtung und ihren Aktivitäten fördern und zu ihrer Bereitschaft, ein Schutzkonzept zu unterstützen, beitragen.

Dabei kann eine Beteiligung auf unterschiedliche Art und Weise stattfinden und die Aufgabe der Betreuenden muss sein, diese unterschiedlichen Instrumente zu nutzen und pflegen, z.B. durch:

- Fördern von Informationen
- Aufklärung und Aufforderung zu Gesprächen
- ...

Mit einer lebendigen Partizipation können sie Erfahrungen und Selbstwirksamkeit sammeln und lernen, dass sie eine Stimme haben, die auch von den Erwachsenen gehört wird und dass ihre Meinung ernst genommen wird.

Wird die Partizipation gezielt eingesetzt entstehen positive Erwartungshaltungen und das Bewusstsein, dass sie auf Prozesse Einfluss nehmen können und die Erwachsenen nicht über ihren Kopf hinweg entscheiden, wie sie es in aller Regel gewohnt sind. Sie werden dadurch gestärkt und stehen (sexualisierter) Gewalt nicht mehr hilflos und ohnmächtig gegenüber. Partizipation ist immer auch verbunden mit Ängsten und die Frage nach der Machtverteilung bei den Betreuenden. Deshalb wird sie Teil der pädagogischen Arbeit und im Team angemessen reflektiert.

Die nachfolgenden Überlegungen gelten als Diskussionsgrundlagen für die Teams:

- ✓ Was verstehe ich persönlich unter dem Begriff „Partizipation“?
- ✓ Was bedeutet der Begriff **nicht** (z.B. uneingeschränkte Wunscherfüllung)?
- ✓ Beteiligen wir anvertraute Mädchen und Jungen altersgerecht an Entscheidungen?
- ✓ Welche Hindernisse können auftreten im Prozess der Partizipation?
- ✓ Wie werden bestehende Angebote genutzt und wie können sie optimiert werden?
- ✓ Welche (Mit-)Entscheidungsspielräume/Lebensbereiche können wir den Kindern- und Jugendlichen konkret in Hinblick auf Beteiligung eröffnen?
 - Raumgestaltung, Alltagsgestaltung
 - Gruppengestaltung wie Ausflüge und Gruppenabende
 - Gruppenregeln
 - Beschwerdemöglichkeiten
 - Mahlzeiten und Schlafzeiten
 - Persönliche Angelegenheiten wie Kleidung und Finanzen
 - ...
- ✓ Benötige ich weiterführende Fachkenntnisse, um Beteiligungsverfahren zu entwickeln?

Um Unsicherheiten im Umgang mit nicht vertrauten Beteiligungsformen auf Betreuerseite wie auch bei den Kindern- und Jugendlichen zu begegnen ist es sinnvoll, das Fachwissen des Teams zum Beispiel durch Fortbildungen zu vertiefen und aktualisieren. Dazu sprechen sich die Teams in ihren Meetings ab. In den Beteiligungsrechten des Jugendhilfegesetz und den Kinderrechtskonventionen wird den jungen Menschen diese Mitsprache zugesichert, sich frei äußern zu können in allen sie betreffenden Angelegenheiten. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, gibt es jederzeit unabhängige Personen und Institutionen, an die sie sich wenden können.



Partizipation und Digitale Medien

Eine Beteiligung auch bei der Nutzung digitaler Medien zu ermöglichen ist in der heutigen Zeit eine wichtige Komponente, die in keinem Schutzkonzept fehlen darf. Der „unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“ der Bundesrepublik Deutschland schreibt:

Wenn Regeln zur Nutzung digitaler Medien durch Kinder und Jugendliche in Einrichtungen wirken sollen, dürfen sie nicht nur angeordnet werden. Die Einschränkung der selbstbestimmten Nutzung von Smartphone & Co berührt für viele Jugendliche einen höchstpersönlichen Bereich, in dem sie unbedingt mitbestimmen wollen. Wo Diskussion strikte Verbote ersetzt, können Jugendliche selbst herausfinden, dass bestimmte Beschränkungen für sie auch Vorteile haben können.

Es ist deshalb sinnvoll, die Partizipation auch bei digitalen Medien zu beachten, weil Kinder und Jugendliche hier stets einen Wissensvorsprung gegenüber Erwachsenen haben, der für die Identifikation von Risiken und die Entwicklung von Strategien genutzt werden sollte. Gemeinsam werden deshalb unterschiedliche Regelungen für verschiedene Altersstufen getroffen, um auf die Bedürfnisse in den verschiedenen Entwicklungsstufen der Betreuten angemessen zu reagieren.

8. Prävention

Das Recht auf Achtung der persönlichen Grenzen und auf Hilfe in Notlagen wird bei uns im Alltag thematisiert und von Kindern und Jugendlichen tatsächlich erlebt. Ein sexualpädagogisches Konzept ist zentrales Element des Schutzkonzeptes, sowie regelmäßig konkrete Präventionsangebote im Bildungs- und Erziehungsbereich. Diese Präventionsangebote gelten unter anderem auch für Mütter und Väter, die Informationen über sexuelle Grenzüberschreitungen erhalten und sich angesprochen und eingeladen fühlen sollen. Weil die Verantwortung für den Schutz vor sexuellem Missbrauch bei den Erwachsenen liegt, benötigen Mütter und Väter auch Anregungen, wie sie selbst im alltäglichen Umgang mit ihren Kindern zu deren Schutz beitragen können.

Folgende Schwerpunkte und Bausteine sind Bestandteil des Präventionskonzeptes, die sich im Schutzkonzept manifestieren.

Schwerpunkte:

- Handeln zum Schutz vor Kindeswohlgefährdungen
- Handeln zum Schutz vor sexuellen Übergriffen
- Strategien zum Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen, sei es untereinander, durch ältere Jugendliche und/oder durch Erwachsene.
- Erarbeitung von Deeskalationsstrategien im Rahmen der Traumapädagogik – individuell mit jedem Kind/jugendlichen, entsprechend seinen Erfahrungen.

Bausteine:

- Leitbild/Grundsätze
- Partizipation/Beschwerderechte/Kinderrechte
- Entwicklungschancen durch Fehlerfreundlichkeit
- Personalauswahl und -entwicklung
- Inhaltliche und strukturelle Anforderungen/Qualitätsmanagement
- Sexualpädagogisches Konzept
- Aufklärung
- Auseinandersetzung mit dem Prozess der sexuellen Identitätsentwicklung

8.1. Im Rahmen der JuKiKo (JugendKinderKonferenz)

Kinder und Jugendliche, die in stationären Einrichtungen untergebracht sind, bedürfen einen besonderen Schutzes. Viele von ihnen sind vorbelastet, z.B. durch emotionale, physische und/oder sexualisierte Gewalterfahrungen. Zur Bewältigung solcher Belastungen bedürfen sie eines sicheren Ortes. Damit sich diese Kinder und Jugendlichen gesund entwickeln können, müssen sie in einem Klima der Rücksichtnahme und Grenzachtung aufwachsen. Um dieses Klima zu erreichen, bedarf es die Beteiligter Kinder / Jugendlicher, wie Betreuer.

Neben den organisatorischen Themen, die den Alltag der Kinder betreffen, bietet die Jukiko Raum sich zu Themen, die im Miteinander Leben auftreten, zu besprechen und Absprachen zwischen den Kindern sowie zwischen Kindern und Mitarbeiter zu treffen. Ziel ist, jeweils zu klären was die

Kinder voneinander und von den Mitarbeitern brauchen, um sich geschützt und sicher zu fühlen. Kinder und Jugendliche werden befähigt ihre Themen einzubringen. Im Folgenden sind beispielhaft Themen aufgeführt, die in Jukikos besprochen worden sind – im Prozess sind:

- Privatsphäre
- Respektvoll miteinander umgehen
- Wie erlebe ich Konflikt- und Alltagssituationen in der Wohngruppe

Des Weiteren geht es darum, in der JuKiKo folgendes miteinander einzuüben:

- Wahrnehmen, reflektieren der eigenen Bedürfnisse, Gefühle, Grenzen als Voraussetzung, um sich selbstbestimmt zu erleben.
- Akzeptanz der Bedürfnisse, Gefühle, Grenzen des Gegenübers, um die Selbstbestimmtheit des anderen nicht zu verletzen.
- Wir verstehen die Jukiko als andauernden Sensibilisierungs- wie Aushandlungsprozess. Als eine Möglichkeit, um miteinander über eigene Bedürfnisse, Wünsche, Grenzen im Gespräch zu sein.

8.2. Medien

Medienpädagogische Konzepte sollten im weiteren Sinne die Präventionsangebote der Sexualpädagogischen Konzepte begleitend flankieren. Mit diesem Schutzkonzept verpflichten wir uns als Einrichtung, Kinder und Jugendliche fit für die digitale Welt zu machen. Dabei definieren wir fit wie folgt: selbstbestimmt und kompetent am digitalen Leben teilzuhaben, aber auch fit, um sich vor sexueller Gewalt schützen zu können. Trotz aller Prävention und „Fitness“ kommt es vor, dass sich Kinder und Jugendliche unvorsichtig im digitalen Raum verhalten und nicht gut selbst schützen, so dass sie sexuelle Gewalt erleben.

Hier gilt der Grundsatz, dass die Schuld nicht bei den Opfern liegt, sondern bei den Tätern. Sie sind es, die davon profitieren und dazu die Möglichkeiten des Netzes ausgenutzt haben. Mit unserem Schutzkonzept leben wir diese Haltung und dokumentieren dies. Erste Hilfe bei digitalen Übergriffen können Kinder- und Jugendliche, z.B. unter nina-info.de erfahren.

8.3. Jährlich wiederkehrende Präventionsveranstaltung

Die beiden Fachkräfte, die benannt sind, Beschwerden entgegenzunehmen, laden jährlich zu einer Präventionsveranstaltung ein, an der Kinder / Jugendliche und Mitarbeiter der Wohngruppe teilnehmen.

Ziel der Veranstaltung ist es,

- dass die Kinder, die Personen kennen lernen, die ihnen als Ansprechpersonen für Beschwerden benannt sind
- Die Kinder / Jugendlichen zu sensibilisieren, was Betreuer dürfen und was Betreuer nicht dürfen. Methodisch wird hierfür die Ampelvorlage (siehe 10.) benutzt.
- Die Kinder / Jugendlichen zu sensibilisieren, was Kinder untereinander dürfen und nicht dürfen. Methodisch wird eine hierfür geänderte Ampelvorlage (siehe 10.) benutzt.
- dass die Kinder / Jugendlichen erleben, dass sie von den Ansprechpersonen für Beschwerden ernstgenommen werden.

9. Sexualekonzept

Jedem Jugendlichen wird bei AgilEvent im Rahmen der unterschiedlichen Angebote / Projekte die Möglichkeit gegeben, seine sexuelle Identität entwicklungsgerecht und selbstbestimmt zur Entfaltung bringen zu können. Die Beachtung der Würde des Einzelnen in der Gemeinschaft, kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

Im Rahmen der stationären Hilfen werden Räume eröffnet, in denen sich Kinder und Jugendliche mit für die sexuelle Entwicklung bedeutenden Themen und Aspekte auseinandersetzen können. Dies kann sowohl im Einzelsetting wie in Gruppenangeboten möglich sein.

Die Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse, Gefühle und Grenzen ist hierbei ebenso von Bedeutung wie der Umgang mit den Bedürfnissen, Gefühlen und Grenzen des Gegenübers. Im Weiteren ist es notwendig, mit Mitarbeitern und Kindern / Jugendlichen die Begriffe sexuelle Gewalt sowie sexuelle Übergriffe zu klären.

Sich auf diese Themen im Gruppen- oder Einzelsetting einzulassen und gleichzeitig eigene Grenzen wahrzunehmen und benennen zu lernen, wird zum Prozess. Diesen Prozess begreifen wir als Spiegellernprozess für selbstbestimmte Sexualität.

Die Jugendlichen werden zum Thema Verhütung aufgeklärt und begleitet. Es findet eine Gruppenveranstaltungen zum Thema Sexualität, Verhütung und AIDS-Prophylaxe statt. Diese wird durch hausinterne oder externe Fachkräfte durchgeführt. Praktische Vorsorgeberatung und angemessenen Intimitätsschutz gilt es, stets auszuüben. Bei Bedarf werden weitere Gruppenangebote zu von den Jugendlichen gewünschten Themen vorbereitet. Um die sexuelle Identität zu stärken und Missbrauch vorzubeugen, stehen die Bezugsbetreuer für Einzelgespräche zur Verfügung. Umgang mit Beziehungen und Sexualität sind dabei zentrales Thema. Die Jugendlichen lernen in den oben beschriebenen Prozessen, sensibel und verantwortungsvoll mit sich und ihrem Körper umzugehen.

Gelingende präventive Sexualpädagogik setzt voraus, die Sozialisation des Jugendlichen in den Blick zu nehmen, z. B. gibt es tradierte Geschlechterrollen / Zuschreibungen der Familie? welchen Raum nimmt das Thema Sexualität in der Familie ein? Wie wird es versprochen?

Wie wird innerhalb der Familie mit Bedürfnissen, Gefühlen, Grenzen umgegangen? Daraus werden Thesen und Themen abgeleitet.

Missbrauch geht immer Machtausübung voraus. Um Missbrauch auf unterschiedlichen Ebenen vorzubeugen, steht AgilEvent für eine Kultur auf Augenhöhe ein. Absprachen und Regeln dienen auf allen Ebenen dem Miteinander und nicht der Machtausübung.

Zusammenfassend:

Inklusive Ansätze

- Altersspezifische Programme: Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die auf ihre jeweiligen Entwicklungs- und Informationsbedürfnisse abgestimmt sind.
- Barrierefreie Zugänglichkeit: Nutzung von leichter Sprache und Bildunterstützung, auch für Menschen mit Behinderungen.

Schwerpunkte der Sexualpädagogik

- Körperliche und emotionale Intimität: Informationen über die Vielfalt von Beziehungen, Intimitätsformen und die Bedeutung von Einverständnis.
- Sexuelle Gesundheit und Hygiene: Wissen über Prävention von sexuell übertragbaren Infektionen (STIs), Verhütungsmethoden und körperliche Selbstpflege.
- Geschlechtervielfalt und -identität: Sensibles Herangehen an Themen wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und die Bedeutung von Respekt und Akzeptanz.

Grenzen setzen und respektieren: Unterrichtung über die Wichtigkeit von Einverständnis, das Erkennen und Kommunizieren von Grenzen sowie Umgang mit Ablehnung.

9.1. Definition sexuelle Gewalt

„Sexueller Missbrauch oder sexuelle Gewalt an Kindern ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine / ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen.“

Diese sozialwissenschaftliche Definition bezieht sich auf alle Minderjährigen. Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Sie sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind damit einverstanden wäre.“
(Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung)

9.2. Am Prozess beteiligte Personen

Um alle am Prozess beteiligten Personen, Kinder, Jugendliche, Eltern und Mitarbeiter einbinden zu können, wird in den stationären Einrichtungen der AgilEvent GmbH nutzen wir die Beteiligungsform JuKiKo (JugendKinderKonferenz). Wir verstehen JuKiKo als andauernden Sensibilisierungs- wie Aushandlungsprozess und als eine Möglichkeit, um miteinander über eigene Bedürfnisse, Wünsche, Grenzen im Gespräch zu sein. Ein multiprofessionelles Team begleitet diesen Prozess.

9.3. Ziele

Prävention: Vorbeugen sexualisierter Übergriffe zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander bzw. zwischen Betreuern und Jugendlichen.

- Wahrnehmen, reflektieren der eigenen Bedürfnisse, Gefühle, Grenzen als Voraussetzung für eine selbstbestimmte Sexualität.
- Akzeptanz der Bedürfnisse, Gefühle, Grenzen des Gegenübers, um die Selbstbestimmtheit des Anderen nicht zu verletzen.
- Vermittlung von Informationen (Geschlechtsorgane, Verhütung)
- Umgang mit Social Media

Klar geregelte Abläufe und Verantwortlichkeiten im Falle des Verdachtes eines sexuellen Übergriffs.

Im Rahmen des QM-Prozesses wurde ein dreistufiges Verfahren implementiert, das im Falle einer Beschwerde zu einem sexuellen Übergriff greift:

Phase 1: Beschwerde

Phase 2: Gefährdung

Phase 3: Krise

ACHTUNG!!! Bei Verdacht auf Missbrauch **durch Eltern** greift sofort § 8a (Schutzauftrag) und nicht das interne Beschwerdeverfahren.

9.4. Methoden

9.4.1. Präventive Methoden

- JuKiKo
- Elterngruppen
- Einzelgespräche mit Bezugsbetreuern
- Jährliche Übung in der Basisschulung (Alle Mitarbeitenden) - Beschwerdemeldung sexueller Übergriff.

9.4.2. Methoden im Umgang eines Verdachtes bzgl. eines sexuellen Übergriffs

- Jährliche Übung zu einer Beschwerdemeldung zu einem sex. Übergriff anhand eines fiktiven Falles verfestigt das Ablaufschema und gibt Handlungssicherheit
- Zur Einordnung der Situation des Vorfalles wird eine Gefährdungsanalyse vorgenommen
- Einbeziehung einer externen insofern erfahrene Fachkraft
- Einbeziehung von externen Fachkräften „Aufschrei“
- Schutz des Opfers und die Aufklärung der Situation sind zwei wesentliche Bestandteile im Umgang mit einem Verdacht seines sexuellen Übergriffs. Am Anfang des Prozesses, gilt es zunächst Schutz für das bzw. die Opfer herzustellen.

Die oben beschriebenen Ziele, Methoden, Angebote, Programme geben den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, ihre sexuelle Identität entwicklungsgerecht und selbstbestimmt zur Entfaltung bringen zu können. Oberste Priorität hat hierbei die Würde des Einzelnen in der Gemeinschaft.

10. Kommunikation

Als Bestandteil des Schutzkonzeptes gelten schriftliche Vereinbarungen im Umgang mit Fällen von sexualisierter Gewalt in der Einrichtung. Dazu wurden verbindliche Arbeitsanweisungen in Form von Leitfäden, Checklisten, Plakate und Vordrucke entwickelt und im Qualitätsmanagement verankert (DIN EN ISO 9001-2015 und AZAV). Qualität ist bei uns keine Floskel, sondern ein Versprechen. Nur durch konsequentes Qualitätsmanagement wird Qualität zum Standard. Die ständige Überwachung und Bewertung aller Geschäftsprozesse gehört zu den unverzichtbaren Aufgabengebieten unseres Unternehmens. In regelmäßigen QM-Teams werden Überwachung und Bewertungen vorgenommen. Zudem sorgt ein ständiger Eintrag in den Teamprotokollen für einen intensiven Austausch und Verstetigung. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) ist dadurch gewährleistet und das Schutzkonzept als Teil des Qualitätsmanagements bei allen kommuniziert. Bereits im Bewerbungsgespräch werden potenzielle Mitarbeiter auf unser Schutzkonzept hingewiesen.

Die Checkliste „Einarbeitung neuer Mitarbeiter“, die ein Mentor mit dem neuen Mitarbeiter bearbeitet, beinhaltet unter anderem folgende Punkte:

- Ausgabe Schutzkonzept
- Ausgabe Ehrenkodex
- Ausgabe Verhaltenskodex
- Handhabung Führungszeugnis (Treuhandersisch in einer Anwaltskanzlei hinterlegt mit jährlicher Erneuerung)
- Selbstverpflichtungserklärung, in der sich die Mitarbeiter verpflichten alles dafür zu tun, dass in unserer Einrichtung keine sexuelle Gewalt ausgeübt werden kann

Diese Selbstverpflichtungserklärung ist zudem Bestandteil der Personalakte für Mitarbeiter, die bereits in der Zeit vor dem Schutzkonzept bei AgilEvent beschäftigt waren. Ein transparentes Beschwerdemanagement in den Wohngruppen wird über die Einarbeitungscheckliste an die MitarbeiterInnen kommuniziert. Nach außen wird das Schutzkonzept als komprimierte Version mit Ehrenkodex über agilevent.de kommuniziert.

11. Gefährdungsbeurteilung / Risikoanalyse

Die Risikoanalyse nimmt zwei Risiken in den Blick. Zum einen sollte sie offenlegen, wo die „verletzlichen“ Stellen einer Einrichtung oder Organisation liegen – sei es im Umgang mit Nähe und Distanz, im baulichen Bereich oder im Einstellungsverfahren bzw. im Auswahlverfahren, etwa bei ehrenamtlichen Akteuren. Die Risikoanalyse verfolgt systematisch die Frage, welche Bedingungen Täter und Täterinnen vor Ort nutzen könnten, um sexuelle Gewalt vorzubereiten und zu verüben. Zum anderen sollte der Frage nachgegangen werden, wie groß die Gefahr ist, dass betroffene Mädchen und Jungen in dieser Einrichtung oder Organisation keine Hilfe finden oder gar nicht danach suchen. Die Ergebnisse dieser beiden Analysen zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Kinderschutzes erforderlich sind. Gerade im Rahmen der Risikoanalyse sollten Mädchen und Jungen Möglichkeiten zur Beteiligung erhalten. [Quelle: <https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte> Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesrepublik Deutschland]

Die Risikoanalyse/Gefährdungsbeurteilung findet im Rahmen der zwei jährlichen internen Veranstaltungen statt. Die Rückspiegelung in die Teamprotokolle sorgt dafür dass die gesamte Mitarbeiterschaft in den Prozess integriert wird – auch Mitarbeitende mit nicht-pädagogischen Berufen.

Die Workshop Themen repräsentieren unter anderem die Inhalte dieses Schutzkonzeptes. Sie werden in den Teams bearbeitet, um dann die Ergebnisse im Konzept zu verankern. Der Prozess der Auseinandersetzung in der Organisation ist dadurch implementiert und Maßnahmen erarbeitet, um Gefährdungen abzuwenden. Ein Controlling und die Möglichkeit der stetigen Verbesserung sind in den vorigen Kapiteln mehrfach beschrieben. Dieser Prozess des aktiven Hinsehens sensibilisiert zugleich für die zukünftige Wahrnehmung möglicher Gefährdungsbereiche.

Die Risikoanalyse ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein **kontinuierlicher Prozess**, der in die QM-Teams und Workshops integriert wird. Folgend ist die Setting spezifische Risikoanalyse für die Angebotsformen beschrieben:

11.1. Methodischer Ansatz

Die Analyse erfolgt in drei Schritten pro Setting:

1. Risikoidentifikation: Wo liegen die „verletzlichen Stellen“? (Räume, Beziehungen, Prozesse).
2. Risikobewertung: Wie wahrscheinlich ist ein Vorfall und wie schwerwiegend wären die Folgen? (Matrix: Wahrscheinlichkeit x Schweregrad).
3. Maßnahmenableitung: Konkrete Präventions- und Interventionsstrategien.

Beteiligung: Gemäß Kapitel 5 (Partizipation) und 9 (Risikoanalyse) müssen **Kinder/Jugendliche** und **Mitarbeiter** aktiv in diesen Prozess einbezogen werden (z.B. via JuKiKo).

11.2. Setting spezifische Analyse-Blöcke

Hier sind die spezifischen Risikofelder für die drei Angebotsformen, abgeleitet aus den Kapiteln unseres Dokuments (insb. Kap. 9, 11, 12).

A. Stationäre Angebote (Wohngruppen, Heime)

Charakteristik: 24h-Betreuung, hohe Nähe, eingeschränkte Privatsphäre, komplexe Gruppendynamik.

Risikobereich	Spezifische Risikofaktoren (Beispiele)	Mögliche Konsequenzen	Präventions-Maßnahmen (aus Ihrem Konzept)
Räumlichkeit & Privatsphäre	• Zimmerkontrollen ohne Anklopfen • Gemeinsames Duschen/Baden • Fehlende Rückzugsmöglichkeiten • Überwachungskameras (falls vorhanden)	• Verletzung der Intimsphäre • Gefühl der Überwachung/Ohnmacht • Missbrauchsgefahr in abgeschotteten Räumen	• Ampelsystem (Kap. 11): Rote Ampel für Zimmerkontrolle ohne Anklopfen. • Klare Regeln für Duschen (niemandem zusehen). • JuKiKo-Thema: „Privatsphäre“ (Kap. 6.1).

Beziehungsgeflecht & Macht	• Dauerhafte Nähe zu Bezugspersonen • Abhängigkeitsverhältnisse • Gruppendruck unter Bewohnern	• Grenzüberschreitungen durch Betreuer • Sexuelle Gewalt unter Bewohnern • Schweigen aus Angst vor Konsequenzen	• Verhaltenskodex (Kap. 2): Klarheit über Nähe/Distanz. • Beschwerdemanagement (Kap. 12): Anonymität via OmbuddyApp. • Rehabilitationsverfahren (Kap. 13): Schutz auch bei falschem Verdacht.
Nachtwache & Einzelsituationen	• Nachtbegehungen • Einzelgespräche in geschlossenen Räumen	• Missbrauch in unbeobachteten Momenten	• Doppeldienst-Regelung bei sensiblen Situationen. • Transparente Protokolle von Nachtbegehungen. • Ombudschaft (Kap. 10.3): Externe Anlaufstelle.

B. Teilstationäre Angebote (Tagesgruppen, Hort, Offene Jugendarbeit)

Charakteristik: Wechselnde Gruppen, Übergänge (Haus ↔ Einrichtung), begrenzte Tageszeit, oft weniger Kontrolle.

Risikobereich	Spezifische Risikofaktoren (Beispiele)	Mögliche Konsequenzen	Präventions-Maßnahmen (aus Ihrem Konzept)
Übergänge & Begleitung	• Bring-/Holservice (Eltern vs. Betreuer) • Einzelbetreuung auf Ausflügen • Heimweg-Situationen	• Missbrauch während der Fahrt/Wanderung • Verlust der Aufsichtspflicht	• Ampelsystem (Kap. 11): Klare Regeln für „Begleitung“ vs. „Einsperren“. • Medien (Kap. 6.2): Regeln für Kommunikation unterwegs. • Freiwillige Selbstverpflichtung (Kap. 8): Bei jedem Einsatz.
Gruppendynamik (kurzfristig)	• Schneller Wechsel der Teilnehmer • Weniger etablierte Gruppenregeln	• Bullying/Mobbing unter Neuankömmlingen • Unbemerkte Grenzüberschreitungen	• JuKiKo-Ansatz (Kap. 6.1): Kurze, regelmäßige Reflexionsrunden. • Partizipation (Kap. 5): Kinder aktivieren, um Regeln mitzugeben. • Trauma-Fortbildung (Kap. 4): Sensibilität für Verhaltensauffälligkeiten.
Digitaler Raum	• Nutzung von Smartphones in der Gruppe • Kontakt zu Außenstehenden	• Cybermobbing, Grooming, Sextortion	• Medienkompetenz (Kap. 6.2): Fit für digitale Welt machen. • Ampel für Medien: Was ist erlaubt? (z.B. keine privaten Chats mit Betreuern).

C. Ambulante Angebote (Einzelfallhilfe, Erziehungsbeistandschaft, Sozialpädagogische Familienhilfe)

Charakteristik: Arbeit im privaten Raum der Klienten, sehr hohe individuelle Nähe, geringe Sichtbarkeit.

Risikobereich	Spezifische Risikofaktoren (Beispiele)	Mögliche Konsequenzen	Präventions-Maßnahmen (aus Ihrem Konzept)
Arbeiten im privaten Raum	• Besuch in der Wohnung der Familie • Einzelgespräche ohne Zeugen • Intimate Situationen (Pflege, Bett)	• Missbrauch im „privaten“ Raum • Falsche Beschuldigungen durch Familienmitglieder	• Doppeltes Prinzip: Immer zu zweit oder mit Zeugen bei sensiblen Themen? • Transparente Dokumentation (Kap. 12.3.1): Formfreie, sofortige Protokollierung. • Vertrauensperson (Kap. 12.3.3): Regelmäßiger Austausch mit Supervisor.
Grenzziehung in der Familie	• Vermischung von Berufs- und Privatrolle • Geschenkeannahme/Einladungen	• Abhängigkeitsverhältnisse • Überschreiten professioneller Grenzen	• Ampelsystem (Gelbe Ampel): „Geschenke machen“ ist kritisch (Kap. 11). • Verhaltenskodex (Kap. 2): Klarheit über „Hab und Gut“. • Führungszeugnis (Kap. 8): Treuhänderische Hinterlegung.
Isolation & fehlende Kontrolle	• Keine direkten Kolleginnen/Kollegen vor Ort • Wenig Austausch im Team	• Übersehen von Warnsignalen • Burnout führt zu Nachlässigkeit	• Regelmäßige Fallbesprechung (Kap. 4): Pflichttermin im Team. • Insoweit erfahrene Fachkraft (Kap. 10.2): Bei jedem Verdacht zwingend hinzuziehen. • OmbuddyApp (Kap. 10.1): Auch für ambulante Fälle nutzbar.

11.3. Durchführung & Dokumentation (Prozessvorschlag)

Um dies operationalisierbar zu machen, ist folgender Ablauf sinnvoll, der konform mit dem QM-System (ISO 9001 / AZAV) von AgilEvent ist:

Schritt 1: Vorbereitung (Team-Vorbereitung)

- Wer: Ein interdisziplinäres Team (Pädagogen, Leitung, ggf. externe Fachkraft „Aufschrei“).
- Was: Sammlung aller Settings und Definition der Risikomatrix (Wahrscheinlichkeit: 1-5 / Schweregrad: 1-5).
- Zeit: 1 Workshop (halber Tag).

Schritt 2: Setting spezifische Workshops (Partizipation!)

- Format: Getrennte Sessions für jedes Setting (Stationär, Teilstationär, Ambulant).
- Teilnehmer: Mitarbeiter + Jugendliche (via JuKiKo oder ausgewählte Vertreter).
- Methode: Frage 1: „Wo fühlt ihr euch unsicher?“ Frage 2: „Wo könnten Erwachsene Macht missbrauchen?“ Frage 3: „Was fehlt an Regeln?“ Visualisierung: Nutzung des Ampelsystems (Kap. 11) direkt im Workshop, um Verhalten zu kategorisieren.

Schritt 3: Risiko-Matrix & Maßnahmenplan

Erstellung einer Tabelle pro Setting:

Risiko	Wahrscheinlichkeit (1-5)	Schweregrad (1-5)	Risikowert (PxS)	Status (Rot/Gelb/Grün)	Konkrete Maßnahme	Verantwortlich	Frist
Beispiel: Zimmerkontrolle ohne Anklopfen	3	5	15	● ROT	Einführung „Anklopfen & Warten“-Regel; Audit durch JuKiKo	Teamleitung	01.06.2026
Beispiel: Geschenkeannahme	2	3	6	● GELB	Klare Richtlinie in der Einarbeitungs-Checkliste (Kap. 8)	HR / Mentor	Sofort

Schritt 4: Validierung & Veröffentlichung

- Validierung: Die Ergebnisse werden im QM-Team geprüft und von der Geschäftsführung freigegeben.
- Kommunikation: Interne: Aushang in allen Wohngruppen/Büros (angepasst an Setting). Extern: Komprimierte Version für Eltern und Kooperationspartner.
- Update-Zyklus: Jährlich wiederkehrend (wie in Kap. 6.3 und 15 vorgesehen), plus bei jedem Vorfall.

12. Benennung von Personen

Bei der Personalauswahl halten wir uns an die geforderten Vorgaben und Voraussetzungen, sowohl gesetzlich, hinsichtlich der Qualifikation und Forderungen der Norm. Diese sind im Schutzkonzept und in unserem Qualitätsmanagement dokumentiert und werden entsprechend kommuniziert. Zudem sind die drei folgenden Personalien Teil des Beschwerdeverfahrens in Punkt 14 dieser Konzeption und in den Dokumenten und Aushängen zum Krisenmanagement benannt.

12.1. Beschwerdemanager

Die in der Einrichtung lebenden Menschen haben ein Anrecht auf gewaltfreie Erziehung und können jederzeit mit Ihren Anliegen den Beschwerdemanager ansprechen, persönlich oder schriftlich. Dabei steht das Vertrauen in die Person und das Versprechen des Beschwerdemanagers an oberster Stelle. Wird eine Beschwerde ausgesprochen, verpflichtet sich der Beschwerdemanager, innerhalb von zwei Tagen diese dem „Betroffenen“ zurückzumelden und zu besprechen, wie es weitergeht!

Der Beschwerdemanager und seine Vertretung sind in den Dokumenten des Schutzkonzepts benannt und werden z.B. über Aushänge den Jugendlichen kommuniziert. Die 2024 installierte OmbuddyApp hilft zudem Konflikte zu lösen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Zudem ermöglicht die OmbuddyApp Beschwerden auch anonym zu führen.

Es gilt für die Beschwerdemanager das **Vertraulichkeitsgebot nach § 8 HinSchG**:

12.2. Insoweit erfahrene Fachkraft

Die **Insoweit erfahrene Fachkraft** ist in Deutschland die gesetzlich gem. § 8a und § 8b SGB VIII festgelegte Bezeichnung für die beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung. Diese muss laut § 8a (4) Satz 2 „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“ im SGB VIII durch den Träger der Jugendhilfe bei der Gefährdungseinschätzung für ein Kind immer beratend hinzugezogen werden. Die insoweit erfahrene Fachkraft ist namentlich benannt und dokumentiert in den Dokumenten der Verfahrensabwicklung sowie über entsprechende Aushänge und Kommunikation innerhalb der Einrichtung.

Diese Person wird nur bei § 8a (externe Gefährdung) oder bei internen Verdachtsfällen aktiviert, um die Einschätzung zu treffen. Sie ist nicht der "Beschwerdemanager" für interne Konflikte.

12.3. Ombudschaft Jugendhilfe

Eine Unabhängigkeit von materiellen Trägerinteressen ist Voraussetzung für eine Ombudschaft in der Jugendhilfe und ist deshalb in Personalunion immer extern zu benennen. Die Aufgaben der Ombudschaft liegen in der Unterstützung und Begleitung von Betroffenen im behördlichen Verfahren, bei Beschwerden über Vorkommnisse in Einrichtungen der Jugendhilfe von AgilEvent sowie Klärung von Rechtsfragen und Kooperation mit den Beratungsstellen. Die fachlichen Anforderungen und Beratungskompetenzen sind vor der Benennung zu prüfen. Die für die AgilEvent GmbH zuständige Ombudschaft wird in den Dokumenten und Verfahrensanweisungen „Beschwerde/Krise“ dieses Schutzkonzeptes benannt. Die Materialien liegen in der Wohngruppe an einem zentralen Ort.

13. Was dürfen Betreuer nicht?

Mitglieder aus dem Team „UMA-Jugendwohnen“ haben zusammen mit Jugendlichen aus Wohngruppen, Stufen von Verhaltensweisen beschrieben. Im Rahmen eines Workshops diente ein großflächiges Plakat mit einem Ampelsystem als Grundlage. Dabei wird in drei Stufen von Verhaltensweisen unterschieden. Beispielhaft zeigt dies das folgende Schaubild:

Rote Ampel: Dieses Verhalten ist immer falsch! Dafür können Betreuerinnen und Betreuer angezeigt und bestraft werden!

- Körperliche Gewalt anwenden
- Küssen, umarmen, berühren, beim Duschen zusehen
- Anschreien
- Stalking, Mobbing, peinliche Bilder
- Eigentum wegnehmen, beschädigen, zerstören – Diebstahl
- Zimmerkontrolle ohne Erlaubnis, ohne Anklopfen betreten
- Handy durchsuchen
- Postgeheimnis missachten
- Kleider für die Jugendlichen von deren Geld kaufen
- Ins Zimmer sperren

Gelbe Ampel: Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen kritisch!

- Müll wird ins Zimmer gestellt
- Redbull verbieten
- Taschengeld oder Kleidergeld nicht ausbezahlen
- Ungleichbehandlung
- Private Probleme zum gemeinsamen Thema machen
- Geschenke machen

Grüne Ampel: Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt Kindern und Jugendlichen aber nicht immer!

- Aufforderung zum Schulbesuch
- Zensur beim Musik hören
- Auszahlung von Geld an Bedingungen knüpfen
- Auf Einhaltung von Regeln achten
- Auf Gesundheit, Hygiene und Einnahme von Medikamenten achten
- Jugendschutz beachten
- Konflikte bearbeiten, besprechen und nach Lösungen suchen
- Grenzen setzen

Die Inhalte des Workshops sind in das Ampelsystem eingetragen und als Aushang (großflächiges Plakat) Bestandteil jeder Jugendwohnung.



14. Beschwerdeverfahren

- Verfahrensregeln bei Gewalt
- Verfahrensregeln bei Beschuldigung von Betreuenden
- Verfahrensregeln bei Beschuldigung von Mitarbeitern

14.1. Ziel / Zweck

Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, Menschen, die in einem Bereich der AgilEvent GmbH betreut werden, bei der Bearbeitung von erlebten Missständen zu begleiten, ihnen bei der Klärung bzw. der Beseitigung der Missstände Hilfe anzubieten und mit ihnen angemessene Handlungsstrategien zu erarbeiten. Die Menschen sollen darüber hinaus ermutigt und gestärkt werden, damit sie lernen können, für eigene Belange einzutreten.

14.2. Anwendungsbereich

Diese Verfahrensregelung gilt für alle Bereiche der AgilEvent GmbH die Beschwerde von Jugendlichen der Wohngruppen, oder anderen zu betreuenden Personen erhalten.

14.3. Durchführung und Verantwortung

Der Ablauf des Verfahrens umfasst den Weg von der ersten Beschwerdeäußerung bis zur Klärung der Beanstandung. Ein Flussdiagramm ist als Anhang Bestandteil des Konzeptes. In 3 Phasen aufgeteilt ist es die Entscheidungshilfe für einen lückenlosen Verfahrensablauf. Z.B. "Kommt die Beschwerde aus der Familie? -> § 8a. Kommt sie gegen einen Betreuer? -> Internes Verfahren."

In den Flussdiagrammen sind interne **wie externe Personen und Fachstellen** benannt. (IEF, KSD/Jugendamt, KVJS, Polizei, Aufschrei, ...)

14.3.1. Beschwerdeaufnahme

Das Beschwerdeverfahren wird ausgelöst, indem ein/e Jugendliche/r oder eine andere betreute Person über eine/n Mitarbeiterin, einen Mitbewohner oder einen Sachverhalt unzufrieden ist, der sich aus der Betreuungssituation, der Wohnsituation des Jugendlichen oder der zu betreuten Personen ergibt. Der Jugendliche oder die betreute Person können ihr Missfallen über die ihm / ihr zur Verfügung gestellten Medien äußern.

Möglichkeiten zur Beschwerdeäußerung in den Wohngruppen

- Gruppengespräche / Einzelgespräche mit den Betreuern der Wohngruppe
- Gruppengespräche JuKiKo (Kinderkonferenz)
- Eltern- und Familiengespräche
- Telefonnummern und Social-Mediakontakte der benannten Personen dienen der Übermittlung von Beschwerden.
- Persönliches Gespräch mit einer der Vertrauenspersonen

Die Dokumentation ist formfrei. Innerhalb von 48 Stunden ab Zugang der Beschwerde muss die Vertrauensperson auf die Beschwerde reagieren. Es erfolgt eine Rückmeldung an den / die Beschwerdeführerin. Das weitere Vorgehen wird gemeinsam geklärt. Aus Neutralitätsgründen bezieht die Vertrauensperson umgehend die weiter benannte Vertrauensperson in das Verfahren mit ein und diese entscheiden, ob der benannte externe Berater (insofern erfahrene Fachkraft) eingeschaltet werden muss. Das weitere Vorgehen wird gemeinsam mit dem/der Beschwerdeführer/in geklärt.

14.3.2. Beschwerdebearbeitung

Die Art und Weise der Beschwerdebearbeitung wird individuell zwischen dem / der Beschwerdeführerin und der an dem Beschwerdeprozess beteiligten Vertrauenspersonen ausgehandelt. Die Vertrauenspersonen entscheiden, ob ein benannter externer Berater in den Beschwerdeprozess mit einbezogen wird.

Anonyme Beschwerden können nicht mit diesem Verfahren bearbeitet werden.

14.3.3. Benennen der Vertrauensperson

Die AgilEvent GmbH benennt geeigneten pädagogischen Fachkräften als Vertrauensperson aus den verschiedenen Arbeitsbereichen. Zu dem Team der Vertrauenspersonen gehört die „insofern erfahrene Fachkraft“, welche jederzeit bei Fragen dazu gezogen werden kann. So wird die Neutralität der Ansprechperson sichergestellt.

In einem Info-Flyer (im ersten Schritt für die Wohngruppen) werden die Vertrauenspersonen namentlich benannt und mit Bild vorgestellt.

14.4. Schnittstellen

Die Berührungspunkte zwischen verschiedenen Sachverhalten oder Objekten definieren sich in diesem Schutzkonzept über die bereits bestehende betreute Wohnform und nutzt deren Erfahrungen

14.4.1. Betreute Wohnformen im SGB 8

Über das Beschwerdeverfahren werden die jungen Menschen von den MitarbeiterInnen in den jeweiligen Gruppengesprächen informiert. Bei „Neuaufnahmen“ werden die Jugendlichen im Prozess des Aufnahmeverfahrens informiert. In allen Wohngruppen hängt ein Infoplatat und entsprechenden Flyer werden ausgelegt. In diesem Flyer werden Grenzüberschreitungen der Mitarbeiter/innen gegenüber den zu betreuenden Menschen und der jungen Menschen untereinander sichtbar. Des Weiteren wird im Flyer das Beschwerdeverfahren beschrieben und die Vertrauenspersonen vorgestellt, an welche sich die zu Betreuenden wenden können.

15. INTERVENTIONSPLAN BEI VERDACHT AUF GRENZVERLETZUNGEN, ÜBERGRIFFE ODER GEWALT

Der Interventionsplan bildet den übergeordneten verbindlichen Handlungsrahmen für den Umgang mit Beschwerden, Grenzverletzungen, Gewalt und Verdachtsfällen.

Das bestehende Beschwerdeverfahren der AgilEvent GmbH konkretisiert diesen Handlungsrahmen durch standardisierte Erfassungs- und Dokumentationsbögen. Die Phasen 1 bis 3 dienen insbesondere der strukturierten Aufnahme der Beschwerde, der Gefährdungseinschätzung, der Einleitung und Dokumentation von Sofortmaßnahmen, der fachlichen Bewertung sowie der Festlegung und Nachverfolgung weiterer Maßnahmen.

Die entsprechenden Formulare sind Bestandteil des Interventions- und Beschwerdeverfahrens und werden entsprechend der jeweiligen Situation eingesetzt. Sie ersetzen nicht die im Interventionsplan beschriebenen fachlichen, organisatorischen und ggf. arbeits- oder strafrechtlichen Entscheidungen.

Bei Abweichungen oder besonderen Gefährdungslagen ist der im Interventionsplan beschriebene Schutz- und Handlungsauftrag maßgeblich.

Geltungsbereich: Alle Bereiche der AgilEvent GmbH (stationär, teilstationär, ambulant)

Zielgruppe: Alle Mitarbeitenden, Vertrauenspersonen, Führungskräfte, Beschwerdemanager, insoweit erfahrene Fachkräfte und Geschäftsführung

Priorität: Der Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen hat immer Vorrang vor anderen Interessen. Gleichzeitig werden die Persönlichkeitsrechte und der arbeitsrechtliche Schutz der beschuldigten Person gewahrt.

Der Interventionsplan beschreibt das verbindliche Vorgehen bei Verdacht auf Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt, sexualisierte Gewalt oder sonstige Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen. Bei einem Verdacht gegen Mitarbeitende oder andere für die AgilEvent GmbH tätige Personen werden **Kinderschutz, fachliche Aufklärung, arbeitsrechtliche Maßnahmen, Meldepflichten und gegebenenfalls strafrechtliche Schritte** miteinander koordiniert.

15.1. SOFORTMASSNAHMEN – DIE ERSTEN MINUTEN BIS STUNDEN

Sobald ein Verdacht durch eine Mitteilung, Beobachtung oder eigene Wahrnehmung bekannt wird, gilt das **S.O.S.-Prinzip**.

S – SICHERHEIT HERSTELLEN

Bei akuter Gefahr

Liegt eine unmittelbare Gefahr für das Kind oder den Jugendlichen vor oder findet ein Übergriff gerade statt:

- Gefahr unverzüglich beenden;
- betroffene Person aus der Gefahrenzone bringen;
- erforderlichenfalls **Polizei über 110** verständigen;
- bei Verletzungen medizinische Versorgung veranlassen;
- eine sichere Betreuung durch eine nicht beschuldigte und geeignete Person sicherstellen;
- weitere Kontakte zwischen der betroffenen Person und der beschuldigten Person verhindern.

Bei nicht akuter, aber möglicher Gefährdung

Bei einem Verdacht auf einen bereits vergangenen Übergriff oder eine latente Gefährdung:

- für das betroffene Kind bzw. den Jugendlichen einen sicheren Ort schaffen;
- eine vertraute und nicht beschuldigte Person zur Begleitung einsetzen;
- weitere unbeaufsichtigte Kontakte zwischen betroffener und beschuldigter Person verhindern;
- prüfen, ob weitere Kinder und Jugendliche gefährdet sein könnten;
- unverzüglich geeignete Schutzmaßnahmen einleiten.

Bei einem Verdacht gegen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter ist insbesondere unverzüglich zu prüfen, ob die Person bis zur weiteren Klärung aus der Betreuung herausgenommen oder freigestellt werden muss. Eine Freistellung dient zunächst dem Schutz der Kinder und Jugendlichen und stellt keine Vorverurteilung der beschuldigten Person dar.

O – OBSERVATION UND DOKUMENTATION

Keine eigenständige Nachforschung oder Befragung!

Mitarbeitende sollen:

- zuhören;
- Aussagen ernst nehmen;
- keine suggestiven oder detaillierten Fragen stellen;
- das Kind nicht zur wiederholten Schilderung des Geschehens auffordern;
- keine eigene Beweisermittlung durchführen;
- keine Konfrontation zwischen betroffener und beschuldigter Person herbeiführen.

Zu dokumentieren sind möglichst zeitnah:

- Was wurde konkret gesagt oder beobachtet?
- Welche Aussage wurde möglichst wörtlich gemacht?
- Wann und wo fand die Mitteilung bzw. Beobachtung statt?
- Wer war anwesend?
- Was wurde unmittelbar unternommen?
- Welche Schutzmaßnahmen wurden eingeleitet?

Beobachtungen und Aussagen sind voneinander zu unterscheiden.

Für die Dokumentation wird das im Schutzkonzept vorgesehene Protokollblatt verwendet.

S – SCHALTEN EIN

Die Meldung erfolgt unverzüglich, möglichst innerhalb weniger Stunden.

Abhängig von der Fallkonstellation sind zu informieren:

1. direkte Vorgesetzte bzw. Einrichtungsleitung;
2. Beschwerdemanager bzw. benannte Vertrauensperson;
3. Geschäftsführung bei einem Verdacht gegen Mitarbeitende;
4. insoweit erfahrene Fachkraft;
5. bei Bedarf eine externe Fachberatungsstelle;
6. bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen frühzeitig arbeitsrechtliche Beratung;
7. bei entsprechenden Ereignissen die zuständige Aufsichts-/Betriebserlaubnisbehörde bzw. das zuständige Jugendamt.

Bei einem Verdacht gegen die Einrichtungsleitung oder Geschäftsführung ist die interne Meldekette entsprechend zu umgehen und die nächsthöhere bzw. hierfür benannte unabhängige Stelle einzubeziehen.

15.2. ERSTE ENTSCHEIDUNG: WER IST POTENZIELL VERANTWORTLICH?

Nach den Sofortmaßnahmen wird zunächst geklärt, **aus welchem Umfeld die mögliche Gefährdung stammt.**

A. Familie / privates Umfeld

Beispielsweise:

- Eltern;
- Partner;
- Verwandte;
- sonstige Personen außerhalb der Einrichtung.

→ Verfahren zur Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung nach den hierfür geltenden gesetzlichen und trägerinternen Vorgaben, insbesondere unter Einbeziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft.

B. Innerhalb der Einrichtung / des Trägers

Beispielsweise:

- Mitarbeitende;
- Leitungskräfte;
- Honorarkräfte;
- Praktikantinnen/Praktikanten;
- ehrenamtlich Tätige;
- andere für die AgilEvent GmbH tätige Personen;
- andere Bewohnerinnen/Bewohner bzw. Peers.

→ **Institutionelles Interventionsverfahren nach diesem Schutzkonzept.**

Bei einem Verdacht gegen Mitarbeitende wird zusätzlich zum Kinderschutzverfahren der **arbeitsrechtliche Interventionsstrang nach Abschnitt 15.5** eingeleitet.

15.3. ENTSCHEIDUNGSMATRIX

Frage	Ergebnis	Verfahren	Verantwortlich
Besteht akute Gefahr?	Ja	Sofortige Schutzmaßnahmen, ggf. Polizei/Notfallhilfe	Mitarbeitende/Führungskraft
Besteht eine mögliche Kindeswohlgefährdung im familiären Umfeld?	Ja	Gefährdungseinschätzung / § 8a SGB VIII	ISEF / zuständige Fachkräfte
Besteht ein Verdacht innerhalb der Einrichtung?	Ja	Institutionelles Interventionsverfahren	Leitung/Geschäftsführung
Richtet sich der Verdacht gegen Mitarbeitende?	Ja	Kinderschutz + arbeitsrechtliche Prüfung	Geschäftsführung
Ist der Verdacht nicht offensichtlich unbegründet?	Ja	Schutzmaßnahmen, ggf. Freistellung	Geschäftsführung
Besteht ein dringender arbeitsrechtlicher Verdacht?	Ja	Prüfung einer Verdachtskündigung	Geschäftsführung + Rechtsberatung
Ist ein Pflichtverstoß erwiesen?	Ja	Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen	Geschäftsführung + Rechtsberatung
Ist der Verdacht ausgeräumt?	Ja	Rehabilitationsverfahren	Geschäftsführung
Liegt ein meldepflichtiges Ereignis vor?	Ja	Prüfung/Meldung an zuständige Behörde, insbesondere § 47 SGB VIII	Geschäftsführung
Liegt ein möglicher Straftatbestand vor?	Ja	Prüfung der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	Geschäftsführung

15.4. ABLAUF IM VERDACHTSFALL

START: Verdacht auf Grenzverletzung / Übergriff / Gewalt



1. IST DIE GEFAHR AKUT?

JA

- Sicherheit herstellen
- ggf. Polizei 110
- medizinische Versorgung
- Kind/Jugendlichen schützen
- beschuldigte Person vom Kind trennen
- Leitung/Geschäftsführung informieren

NEIN

- Schutzmaßnahmen einleiten
- Kontakt zwischen betroffener und beschuldigter Person vermeiden
- Dokumentation
- Meldekette aktivieren

↓

2. WER IST POTENZIELL VERANTWORTLICH?

Familie / privates Umfeld

- ISEF
- Gefährdungseinschätzung
- weiteres §-8a-Verfahren
- ggf. Jugendamt

Mitarbeiter / institutionell tätige Person

- institutionelles Interventionsverfahren
- Kinderschutzmaßnahmen
- ISEF/externe Fachberatung
- **arbeitsrechtliche Prüfung**
- Prüfung der Meldepflicht
- ggf. Strafverfolgungsbehörden

↓

3. IST DER VERDACHT GEGENÜBER DER MITARBEITENDEN PERSON NICHT OFFENSICHTLICH UNBEGRÜNDET?

JA

- Schutzmaßnahme aufrechterhalten
- weitere Kontakte zum betroffenen Kind verhindern
- **Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung prüfen**
- ggf. Herausnahme aus der Betreuung
- arbeitsrechtliche Beratung
- fachliche Aufklärung

NEIN / VERDACHT AUSGERÄUMT

- Rehabilitationsverfahren
- Rückkehr zur regulären Tätigkeit prüfen
- ggf. Wiederherstellung des Vertrauens

↓



4. FACHLICHE UND ARBEITSRECHTLICHE BEWERTUNG

Es wird geprüft:

- Was ist fachlich festgestellt bzw. nachvollziehbar?
- Besteht weiterhin eine Gefährdung?
- Ist eine Pflichtverletzung erkennbar?
- Welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen sind verhältnismäßig?
- Bestehen Beteiligungsrechte?
- Besteht Sonderkündigungsschutz?
- Ist eine Meldung an die zuständige Behörde erforderlich?
- Ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erforderlich?



5. ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHME

Je nach Ergebnis:

Verdacht ausgeräumt

→ Rehabilitation

Pflichtverletzung festgestellt

→ ggf. Ermahnung / Abmahnung / Aufgabenänderung / weitere geeignete Maßnahme

Erhebliche Pflichtverletzung bzw. erwiesener sexueller Missbrauch

→ Prüfung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere außerordentliche Kündigung

Dringender Verdacht

→ Prüfung einer Verdachtskündigung unter Beachtung der hierfür geltenden arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und vorherigen Anhörung der beschuldigten Person

Weitere Beschäftigung möglich

→ nur wenn der Schutz der Kinder und Jugendlichen gewährleistet ist



6. MELDUNGEN

Prüfung und ggf.:

- zuständige Aufsichts-/Betriebserlaubnisbehörde;
- Jugendamt;
- Polizei/Staatsanwaltschaft;
- weitere zuständige Stellen.



7. ABSCHLUSS

- Dokumentation
- Nachsorge des betroffenen Kindes/Jugendlichen
- ggf. Rehabilitation
- Team-/Fallaufarbeitung
- Supervision
- QM-Auswertung
- Prüfung struktureller Verbesserungen

15.5. ARBEITSRECHTLICHES VORGEHEN BEI VERDACHT GEGEN MITARBEITENDE

Dieser Abschnitt konkretisiert das im Schutzkonzept bereits vorgesehene arbeitsrechtliche Vorgehen. Die dort aufgeführten Maßnahmen werden damit in den eigentlichen Interventionsablauf integriert.

15.5.1. Grundsatz

Bei einem Verdacht gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter verfolgt die AgilEvent GmbH gleichzeitig zwei Ziele:

1. **Schutz der Kinder und Jugendlichen**
2. **faire und rechtssichere Behandlung der beschuldigten Person**

Der Schutzauftrag rechtfertigt erforderlichenfalls sofortige vorläufige Maßnahmen. Gleichzeitig gilt der Grundsatz, dass ein Verdacht nicht mit einer erwiesenen Tat gleichgesetzt wird.

Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Bewertungen sind voneinander zu unterscheiden.

15.5.2. Vorläufige arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen

Ist der Verdacht nicht offensichtlich unbegründet und kann eine Gefährdung nicht ausgeschlossen werden, prüft die Geschäftsführung unverzüglich geeignete Maßnahmen.

Hierzu können gehören:

- Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung;
- Herausnahme aus der direkten Betreuung;
- Ausschluss des Kontakts zu dem betroffenen Kind/Jugendlichen;
- vorübergehende Änderung der Aufgaben;
- Einsatz in einem Bereich ohne Kontakt zu Kindern und Jugendlichen, soweit dies tatsächlich möglich und geeignet ist;
- weitere organisatorische Schutzmaßnahmen.

Eine bloße Versetzung in eine andere Wohngruppe oder Einrichtung ist bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt nicht automatisch eine ausreichende Schutzmaßnahme. Es muss geprüft werden, ob dadurch weiterhin andere Kinder und Jugendliche gefährdet werden könnten.

15.5.3. Fachliche Aufklärung

Die fachliche Aufklärung erfolgt unter Einbeziehung geeigneter Fachkräfte.

Je nach Fall können hinzugezogen werden:

- insoweit erfahrene Fachkraft;
- externe Fachberatungsstelle;
- ggf. weitere Fachkräfte;
- arbeitsrechtliche Beratung;
- ggf. Strafverfolgungsbehörden.

Die interne Aufklärung dient dem Schutz der Kinder und Jugendlichen und der Bewertung der erforderlichen Maßnahmen.

Sie ersetzt **kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren**.

15.5.4. Gespräch mit der beschuldigten Person

Die beschuldigte Person soll grundsätzlich Gelegenheit erhalten, sich zu den Vorwürfen zu äußern.

Der Zeitpunkt des Gesprächs wird so gewählt, dass:

- der Schutz des Kindes nicht gefährdet wird;
- eine mögliche Beeinflussung des Kindes vermieden wird;
- die weitere Sachverhaltsaufklärung nicht beeinträchtigt wird.

Das Gespräch wird durch die hierfür verantwortliche Leitung geführt und dokumentiert.

Bei der Prüfung einer Verdachtskündigung ist die vorherige Anhörung der beschuldigten Person besonders zu beachten.

15.6. MÖGLICHE ARBEITSRECHTLICHE FOLGEMASSNAHMEN

Nach der fachlichen und arbeitsrechtlichen Prüfung können – abhängig vom Einzelfall – insbesondere folgende Maßnahmen geprüft werden:

Bei ausgeräumtem Verdacht

- Beendigung der vorläufigen Schutzmaßnahme, soweit fachlich vertretbar;
- Rehabilitation nach Kapitel 13;
- Wiederherstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit;
- ggf. externe Begleitung.

Bei festgestellter Pflichtverletzung

Je nach Schwere:

- Gespräch;
- Ermahnung;
- Abmahnung;
- Veränderung des Aufgabenbereichs;
- Versetzung, soweit geeignet;
- weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Bei schwerwiegender Pflichtverletzung

Bei erwiesenem sexuellem Missbrauch oder einer entsprechend schwerwiegenden Pflichtverletzung wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geprüft.

Dabei kommt insbesondere eine **außerordentliche fristlose Kündigung** in Betracht, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Bei dringendem Verdacht

Unter den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen kann eine **Verdachtskündigung** geprüft werden.

Dabei müssen insbesondere:

- starke und objektiv begründete Verdachtsmomente vorliegen;
- die Interessen beider Seiten abgewogen werden;
- die beschuldigte Person angehört werden;
- gesetzliche Beteiligungsrechte beachtet werden;
- Sonderkündigungsschutz geprüft werden;
- die einschlägigen gesetzlichen Fristen und Formalien eingehalten werden.

Eine Kündigung wird nicht allein aufgrund eines ungeprüften Verdachts ausgesprochen.

15.7. AUFHEBUNGSVERTRAG

Auch ein Aufhebungsvertrag kann im Einzelfall als arbeitsrechtliche Beendigungsmöglichkeit geprüft werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses den tatsächlichen Grund der Trennung gegenüber einem späteren Arbeitgeber möglicherweise nicht erkennen lässt.

Deshalb sind bei einem solchen Vorgehen insbesondere der Schutz weiterer Kinder und Jugendliche sowie gegebenenfalls bestehende Informations- und Meldepflichten zu berücksichtigen.

Die Geschäftsführung holt hierzu vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages arbeitsrechtliche Beratung ein.

15.8. VERHÄLTNIS ZUM STRAFRECHTLICHEN VERFAHREN

Ein arbeitsrechtliches Verfahren und ein strafrechtliches Verfahren verfolgen unterschiedliche Ziele und haben unterschiedliche Voraussetzungen.

Deshalb gilt:

- Die AgilEvent GmbH muss nicht grundsätzlich das Ergebnis eines Strafverfahrens abwarten, bevor Schutz- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden.
- Eine arbeitsrechtliche Maßnahme setzt nicht zwingend eine strafrechtliche Verurteilung voraus.
- Die Einstellung eines strafrechtlichen Verfahrens bedeutet nicht automatisch, dass aus Sicht des Kinderschutzes keinerlei Maßnahmen erforderlich sind.
- Ein internes arbeitsrechtliches Verfahren ersetzt kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren.

Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden wird im Einzelfall unter Berücksichtigung des Kindeswohls, der gesetzlichen Vorgaben und der fachlichen Beratung geprüft.

15.9. MELDEPFLICHTEN

Bei Ereignissen oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl von Kindern und Jugendlichen in einer erlaubnispflichtigen Einrichtung zu beeinträchtigen, wird geprüft, ob eine **unverzügliche Meldung nach § 47 SGB VIII** an die zuständige Behörde erforderlich ist.

Dies gilt insbesondere bei schwerwiegenden Vorfällen oder entsprechenden Verdachtslagen innerhalb der Einrichtung.

Die Geschäftsführung dokumentiert:

- ob eine Meldepflicht geprüft wurde;
- welches Ergebnis die Prüfung hatte;
- ob eine Meldung erfolgt ist;
- an welche Stelle die Meldung erfolgte.

Die Meldepflicht ist unabhängig davon zu prüfen, ob zusätzlich ein Strafverfahren oder arbeitsrechtliches Verfahren eingeleitet wird.

15.10. BETEILIGUNG UND INFORMATION DES BETROFFENEN KINDES/JUGENDLICHEN

Das betroffene Kind bzw. der betroffene Jugendliche wird alters-, entwicklungs- und situationsgerecht beteiligt.

Dabei wird insbesondere darauf geachtet:

- Sicherheit zu vermitteln;
- Aussagen ernst zu nehmen;
- keine Schuldzuweisungen vorzunehmen;
- keine wiederholten detaillierten Befragungen durchzuführen;
- über für das Kind relevante Schutzmaßnahmen zu informieren;
- eine vertraute Ansprechperson anzubieten.

Die Information der Personensorgeberechtigten wird unter Berücksichtigung des Kindeswohls und der konkreten Gefährdungssituation geprüft.

Wenn eine Information der Sorgeberechtigten den Schutz des Kindes gefährden könnte, wird dies fachlich bewertet und dokumentiert.

15.11. REHABILITATION BEI AUSGERÄUMTEM VERDACHT

Erweist sich der Verdacht als unbegründet oder wird er ausgeräumt, wird das im Schutzkonzept vorgesehene **Rehabilitationsverfahren** eingeleitet.

Dabei wird geprüft:

- Wer wurde über den Verdacht informiert?
- Welche Informationen müssen korrigiert werden?
- Welche Personen müssen über die Entlastung informiert werden?
- Welche Maßnahmen sind zur Wiederherstellung des Vertrauens erforderlich?
- Ist eine externe Begleitung sinnvoll?

Die Rehabilitation erfolgt mit der gleichen Sorgfalt wie die Bearbeitung des ursprünglichen Verdachts.

15.12. DOKUMENTATION

Alle wesentlichen Schritte des Interventionsverfahrens werden zeitnah, sachlich und nachvollziehbar dokumentiert.

Zu dokumentieren sind insbesondere:

- Eingang des Verdachts;
- ursprüngliche Mitteilung bzw. Beobachtung;
- Zeitpunkt und Ort;
- beteiligte Personen;
- Sofortmaßnahmen;
- Gefährdungseinschätzung;
- fachliche Beratung;

- externe Beratung;
- Entscheidungen der Leitung/Geschäftsführung;
- Schutzmaßnahmen;
- arbeitsrechtliche Maßnahmen;
- Gespräche mit der beschuldigten Person;
- Meldungen an Behörden;
- ggf. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden;
- weitere Schutzmaßnahmen;
- Abschluss und Aufarbeitung.

Die Dokumentation erfolgt unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben und des Grundsatzes der Vertraulichkeit.

15.13. CHECKLISTE FÜR DIE ERSTEN 24 STUNDEN

Sofortiger Kinderschutz

- ☐ Ist das Kind/der Jugendliche aktuell sicher?
- ☐ Besteht noch Kontakt zur beschuldigten Person?
- ☐ Sind weitere Kinder/Jugendliche möglicherweise betroffen?
- ☐ Wurde bei akuter Gefahr die Polizei eingeschaltet?
- ☐ Ist medizinische Versorgung erforderlich?

Dokumentation

- ☐ Aussage/Beobachtung dokumentiert
- ☐ Zeitpunkt und Ort dokumentiert
- ☐ Beteiligte Personen dokumentiert
- ☐ Sofortmaßnahmen dokumentiert
- ☐ Keine eigenständige Befragung durchgeführt

Interne Meldekette

- ☐ Leitung informiert
- ☐ Beschwerdemanager/Vertrauensperson informiert
- ☐ Geschäftsführung informiert, sofern Mitarbeitende betroffen sind
- ☐ ISEF hinzugezogen
- ☐ ggf. externe Fachberatungsstelle hinzugezogen

Mitarbeiterbezogener Verdacht

- ☐ Kontakt zwischen beschuldigter Person und betroffenem Kind unterbunden
- ☐ weitere Gefährdung geprüft
- ☐ Freistellung geprüft
- ☐ ggf. weitere arbeitsrechtliche Schutzmaßnahme getroffen
- ☐ arbeitsrechtliche Beratung hinzugezogen
- ☐ Anhörung der beschuldigten Person geplant/durchgeführt, soweit angezeigt

Meldungen

- ☐ Prüfung einer Meldung nach § 47 SGB VIII
- ☐ Prüfung einer Information des Jugendamtes / der zuständigen Aufsichtsbehörde
- ☐ Prüfung der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Weitere Schritte

- ☐ Schutz- und Unterstützungsbedarf des Kindes geklärt
- ☐ Dokumentationsverantwortlichkeit festgelegt
- ☐ weitere Fallberatung terminiert
- ☐ ggf. Rehabilitationsverfahren vorbereitet

15.14. ABSCHLUSS UND AUFARBEITUNG

16. Rehabilitationsverfahren von zu Unrecht Beschuldigten (intern)

16.1. Ziel / Zweck

Das vorliegende Verfahren wurde für Mitarbeiter entwickelt, die fälschlicherweise verdächtigt werden, ein Fehlverhalten begangen zu haben. Ein ausgesprochener und in Folge davon nicht bestätigter Verdacht geht einher mit einem hohen Maß an Komplexität und Emotionalität. Das Verfahren zur „Bearbeitung eines ausgeräumten Verdachts (Rehabilitationsverfahren)“ soll dazu dienen, Mitarbeiter/innen vollständig zu rehabilitieren. Dieses Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass das Ziel einer vollständigen Rehabilitation immer erreicht werden kann. Trotzdem ist es erforderlich, die Rehabilitation mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchzuführen.

Anwendungsbereich

Die Regelung zum Umgang mit Fehlverhalten findet in allen Bereichen der AgilEvent GmbH Anwendung. Es wird in jedem Falle dort angewandt, wo ein/e Mitarbeitende/r fälschlicherweise unter Verdacht geraten ist.

16.2. Durchführung und Verantwortung

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeiter/innen bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der Geschäftsführung.

16.2.1. Grundsätze zur Rehabilitation von Mitarbeitenden

- **Die Geschäftsführung** muss umfassend und ausführlich über das Rehabilitations-Verfahren informieren. Der Schwerpunkt muss dabei auf der eindeutigen Ausräumung und Beseitigung des Verdachts liegen. *Es darf kein „G'schmäckle“ zurückbleiben.* Es darf weder ein Verdacht noch irgendeine atmosphärische Störung zurückbleiben.
- Die **Rehabilitation** muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Verfolgung des Verdachts.
- Im **Rahmen** der Aufklärung eines Verdachts muss eine Dokumentation über die informierten Personen und Dienststellen erfolgen. Im Rahmen einer anschließenden Rehabilitation bei einem nicht bestätigten oder ausgeräumten Verdacht müssen die gleichen Personen und Dienststellen informiert werden. Informationen an einen darüber hinaus gehenden Personenkreis werden mit der/m betroffenen Mitarbeiter/in abgestimmt.
- Auch der Mitarbeiter, der unter Verdacht steht, hat die Möglichkeit, sich mit einer der/die Vertrauensperson/en oder dem/der externen Berater/in zu besprechen, welcher als Prozessbegleiter zur Verfügung steht.
 - (Kosten, Zeit, Umfang)

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten unserer Gedanken

Während der Aufklärung eines Verdachtes muss es für den/die Mitarbeiter/in Absprache mit der Geschäftsführung und Vertrauensperson oder/und Berater/in mehrere arbeitsrechtlichen Möglichkeiten im Anstellungsverhältnis geben:

- Freistellung des/der Mitarbeiters/in
- Krankschreibung des/der Mitarbeiters/in
- Weiterarbeit des/der Mitarbeiters/in:
 - im gleichen Bereich
 - in einer anderen Wohngruppe
 - nur noch im Doppeldienst
 - In einem anderen Bereich der AgilEvent GmbH
- Auflösungsvertrag

16.2.2. Nachsorge betroffener Mitarbeitenden bei ausgeräumtem Verdacht

- Ziel der Nachsorge ist als ein zentraler Schwerpunkt der Rehabilitation die volle Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der beteiligten Mitarbeiter/innen.
- Der Nachsorge betroffener Mitarbeiter/innen bei einem ausgeräumten Verdacht ist ein hoher Stellenwert einzuräumen. Dies bedarf i. d. R. einer qualifizierten externen Begleitung.
- Im Falle eines ausgeräumten Verdachts müssen die betreffenden MitarbeiterInnen (Beschuldiger/ende, Verdächtig e/r, geg. Team) zu einem gemeinsamen Gespräch (ggf. Supervision) zusammenkommen. Die Definition der „betroffenen MitarbeiterInnen“ muss im Einzelfall geklärt werden. Aufgabe und Inhalt dieses Gesprächs ist die unmissverständliche Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit der betroffenen und beteiligten MitarbeiterInnen.
- Sollten dem / der betroffenen Mitarbeiter/in durch das Verfahren unzumutbare Kosten entstanden sein, so prüft die Leitung auf Antrag, ob eine teilweise oder gesamte Kostenübernahme durch AgilEvent erfolgen kann.
- Hieraus entsteht allerdings kein grundsätzlicher Anspruch auf Entschädigungsleistungen.
Diskussionspunkt: Kostenübernahme?
- Die MitarbeiterInnen müssen begleitet werden, bis das Thema gänzlich abgeschlossen ist. Es sollte am Ende eine symbolische oder rituelle Handlung erfolgen, damit ein „Schlusspunkt“ gesetzt werden kann. Die Form kann in unterschiedlicher Weise, z. B. als Abschlussgespräch, Ansprache, Meditation oder Andacht, etc. erfolgen.

16.2.3. Integration der Kind-Perspektive in das Rehabilitationsverfahren

Ziel ist die Transformation des Rehabilitationsverfahrens von einem reinen „Mitarbeiter-Schutz-Verfahren“ zu einem **integrierten Aufarbeitungsprozess**, der den Schutz des Kindes als unabdingbare Voraussetzung für jede Wiedereingliederung definiert.

1. Einführung des „Kinderschutz-Vorrangs“-Prinzips:

- **Regelung:** Die Rehabilitation eines Mitarbeitenden darf **niemals** auf Kosten des Wohlbefindens oder der Sicherheit des betroffenen Kindes erfolgen.
- **Umsetzung:** Eine Wiedereingliederung (z. B. Rückkehr in die Gruppe) ist erst zulässig, wenn in einer Gefährdungsanalyse mit der „insoweit erfahrene Fachkraft“ geklärt werden konnte, dass die Gefährdungslage für das Kind endgültig geklärt und ausgeschlossen ist.

2. Traumasensible Einbeziehung des Kindes (Optional & Freiwillig):

- **Regelung:** Sofern das Kind altersgerecht dazu in der Lage ist und dies wünscht, wird es in den Aufklärungsprozess einbezogen, um Missverständnisse zu klären und das Sicherheitsgefühl wiederherzustellen.
- **Umsetzung:** Dies erfolgt **ausschließlich** unter Begleitung einer neutralen Fachkraft (Ombudsperson/Therapeut) und niemals durch den beschuldigten Mitarbeiter selbst. Das Kind hat ein **Veto-Recht** gegen jegliche Form der Begegnung.

3. Definition „Gelingende Aufarbeitung“:

- **Regelung:** Ein Rehabilitationsverfahren gilt nur dann als erfolgreich abgeschlossen, wenn zwei Kriterien erfüllt sind:
 1. Der Verdacht gegen den Mitarbeiter ist vollständig ausgeräumt (Rehabilitation).
 2. Das betroffene Kind fühlt sich sicher, wurde angehört und hat keine Retraumatisierung durch das Verfahren erfahren.

4. Verknüpfung mit Intervention (Kapitel 7 & 12):

- **Regelung:** Die Entscheidung zur Rehabilitation wird nicht isoliert von der Geschäftsführung getroffen, sondern **zwingend in Abstimmung** mit den im Kapitel 7/12 beschriebenen Schutzmaßnahmen für das Kind.

Die Verknüpfung/Integration der Kindperspektive in das Rehabilitationsverfahren verringert die Gefahr, dass ein Mitarbeiter rehabilitiert wird, während das Kind weiterhin unter Angst leidet oder sich durch die Rückkehr des Beschuldigten retraumatisiert fühlt. Es schützt beide Parteien gerecht, stellt aber sicher, dass der Schutz des vulnerableren Teils (des Kindes) immer die **oberste Priorität** hat.

16.2.4. Dokumentation

Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos (entsprechend der Protokolle zum Verfahrensablauf) dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der / dem betroffenen Mitarbeiter/in geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.

17. Interessensvertretung

Jede Wohngruppe wählt in der Jukiko / WG-Konferenz einen Sprecher und einen Stellvertreter für die WG. Die WG-Sprecher treffen sich vierteljährlich mit der Einrichtungsleitung zum Austausch und zur Beteiligung an Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen.

18. Qualitätsmanagement und Partizipation

Das Qualitätsmanagement ist ein besonderer Baustein im Schutzkonzept. Alle Bestrebungen und Maßnahmen im Schutzkonzept sind auch unter dem Focus der Qualitätssicherung zu sehen. Dies gilt auch für die neuen Aspekte im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt. Die AgilEvent GmbH ist seit 2009 zertifizierter Träger nach DIN EN ISO 9001 (Seit 2018 nach der aktuellen DIN EN ISO 9001-2015) sowie der AZAV. Alle MitarbeiterInnen der AgilEvent GmbH sind aktiv in den Prozess involviert und das System funktioniert, da sich alle damit identifizieren und die Prozesse „leben“. Zweimonatige QM-Teams, Workshops, regelmäßige Audits und ein Leitbildtag sind Garant dafür.

Dokumente werden entsprechend gelenkt, Evaluationen durchgeführt und ausgewertet, Fort- und Weiterbildungen passgenau und themenbezogen umgesetzt und der Arbeitsmarkt beobachtet.

Das QM mit seinen Audits gewährleistet, dass bestehende Konzepte und Prozesse dauerhaft gesichert sind.

Unser aktuelles Schutzkonzept wurde mit Beteiligung aller MitarbeiterInnen im Rahmen von QM-Teams, Workshops und Seminaren entwickelt. (siehe auch Gliederungspunkt dieses Schutzkonzeptes: „Fort- und Weiterbildung“).

Sinn und Zweck des institutionellen Schutzkonzeptes ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen, innerhalb derer sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen effektiv verhindert werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein System von Qualitätsprozessen installiert, welches gewährleisten soll, dass Übergriffe jeder Art verhindert bzw. frühzeitig erkannt und unterbunden werden. Sollte es doch zu einem Vorfall kommen, stellt das QM-System sicher, dass alle notwendigen Maßnahmen zur Aufklärung, Aufarbeitung und Information der Öffentlichkeit ergriffen werden. Das Konzept schützt zudem auch die beteiligten Mitarbeitenden aufgrund der Handlungssicherheit durch die Darstellung der notwendigen Verfahrensschritte. Das Risikomanagement und alle Qualitätsprozesse sind eng miteinander verzahnt. Viele Qualitätsprozesse lassen sich aus den Ergebnissen der Risikoanalysen ableiten.

Anforderungen und Vorgaben des Schutzkonzeptes wurden mit den Vorgaben und Prozessbeschreibungen des bestehenden Systems abgeglichen und entsprechend passgenau entwickelt und harmonisiert.

19. Verantwortung der Geschäftsführung und Leitung ⑤

Die Gewährleistung eines effektiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen liegt in der primären Verantwortung des Trägers (AgilEvent GmbH) und seiner Führungsebene. Die Geschäftsführung und die Einrichtungsleitungen tragen die **strukturelle und rechtliche Gesamtverantwortung** für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes. Diese Verantwortung umfasst folgende Kernbereiche:

1. Ressourcenbereitstellung und Infrastruktur

- Sicherstellung ausreichender personeller, zeitlicher und finanzieller Ressourcen für alle Schutzmaßnahmen (z. B. Fortbildungen, Supervision, Zeit für JuKiKo, Einbindung externer Fachkräfte).
- Gewährleistung eines sicheren räumlichen Umfelds (Gefährdungsbeurteilung der Räume, Zugangskontrollen).

2. Implementierung und Steuerung

- Aktive Einführung und Durchsetzung des Schutzkonzeptes als verbindliche Leitlinie für alle Bereiche.
- Sicherstellung, dass das Schutzkonzept im Qualitätsmanagementsystem (QM) verankert ist und durch regelmäßige Audits überprüft wird.
- Einberufung und Moderation der Gefährdungsbeurteilungen und Risikoanalysen.

3. Personalverantwortung und Eignungssicherung

- Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben bei der Personalauswahl (§ 72a SGB VIII), einschließlich der treuhänderischen Prüfung von Führungszeugnissen.
- Sicherstellung der regelmäßigen Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden zum Thema Kinderschutz und Grenzverhalten.
- Entscheidungsgewalt bei disziplinarischen Maßnahmen und der Umsetzung des Rehabilitationsverfahrens bei Verdachtsfällen.

4. Eskalations- und Meldewege

- Festlegung und Kommunikation klarer Meldewege bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.
- **Letztverantwortung** für die unverzügliche Einschaltung der „insoweit erfahrenen Fachkraft“, des Jugendamtes und ggf. der Polizei, wenn der Schutzauftrag nicht intern geklärt werden kann.
- Sicherstellung der Unabhängigkeit und Erreichbarkeit der Ombudschaft und Beschwerdestellen.

5. Schutz der Betroffenen und Fairness

- Gewährleistung, dass der Schutz des Kindes/Jugendlichen bei jedem Vorfall **absolute Priorität** hat – auch gegenüber betrieblichen Interessen oder dem Ruf des Mitarbeiters.
- Gleichzeitig Sicherstellung eines fairen, rechtsstaatlichen Verfahrens für beschuldigte Mitarbeitende (Rehabilitationsverfahren), um willkürliche Vorwürfe zu vermeiden.

Verbindlichkeit:

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, diese Verantwortung aktiv wahrzunehmen und regelmäßig (mindestens einmal jährlich) in einer Leitungsversammlung zu evaluieren, ob die Schutzstrukturen wirksam funktionieren. Jegliches Handeln der Leitung ist an die Prinzipien dieses Schutzkonzepts gebunden.

Alle Mitarbeiter*innen unterliegen der Schweigepflicht. Daten werden gemäß DSGVO behandelt und geschützt. Datenschutz und Schweigepflicht ist ausführlicher Bestandteil unseres Qualitätsmanagements

20. Datenschutz und Schweigepflicht

Alle Mitarbeiter*innen unterliegen der Schweigepflicht. Daten werden gemäß DSGVO behandelt und geschützt. Datenschutz und Schweigepflicht ist ausführlicher Bestandteil unseres Qualitätsmanagement Systems, in dem wir nach DIN EN ISO 9001-2015 und der AZAV zertifiziert sind. "Regelmäßige Schulungen zum Datenschutz für alle Mitarbeiter*innen finden in diesem Rahmen/Prozess statt.

21. **Material/Anhang**