



# Gesamtschutzkonzept

der Scheunenteam gGmbH

in den Bereichen:

Beteiligung und Beschwerdemanagement  
Schutzkonzept vor (sexualisierter) Gewalt  
Konzept zum Vorgehen bei  
Kindeswohlgefährdung nach §8a SGBVIII

Hrsg. Scheunenteam gGmbH

Stand 03-2025



# Inhalt

Vorwort .....	4
Teil 1:	
Prävention	
1. Leitbild des Trägers.....	5
2. Verhaltenskodex, Personalverantwortung, Selbstverpflichtung, erweitertes Führungszeugnis .....	7
2.1. Verhaltenskodex.....	7
2.2. Personalverantwortung.....	8
2.3. Selbstverpflichtung .....	8
2.4. Erweitertes Führungszeugnis .....	9
3. Beteiligungs- und Beschwerdemanagement.....	10
3.1. Beteiligungsmanagement .....	10
3.2. Beschwerde – eine Form der Beteiligung .....	22
4. weitere Präventionsangebote, Informationsveranstaltungen, Kooperationen.	23
4.1. weitere Präventionsangebote .....	23
4.2. Informationsveranstaltungen .....	23
4.3. Kooperationen .....	23
Teil 2	
Intervention – Vorgehen und Notfallpläne .....	25
Teil 3	
Nachsorge und Fortschreibung der Risikoanalyse und des Konzepts .....	29
Teil 4	
Vorlagen und Anhänge zum Gesamtkonzept des Trägers	
Anhang 1 – Personalverantwortung: Maßnahmen bei Kindeswohlgefährdungen oder sexualisierter Gewalt .....	30
Anhang 2 – Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex.....	33
Anhang 3 - erweitertes Führungszeugnis .....	34
Anhang 4 – Beteiligung und Beschwerde.....	38
Anhang 5 - Intervention – Ablauf- und Notfallpläne .....	41
Anhang 6 – Nachsorge .....	46
Quellen .....	50

# Vorwort

Dieses Handbuch soll eine Anleitung bieten, wie die Themen Beteiligung und Beschwerde, Umgang mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt und dem Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung in der Scheunenteam gGmbH beachtet, gelebt und umgesetzt werden.

Jede Organisation, die im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit tätig wird, ist verpflichtet sich mit dem Thema Kinder- und Jugendschutz auseinander zu setzen.

Für eine gute Zusammenarbeit ist es notwendig sichere Räume zu schaffen und zu gewährleisten, dass es einen grenzachtenden Umgang miteinander innerhalb der Organisation gibt, dabei sind alle Beteiligten zu berücksichtigen, sowohl Klienten als auch Mitarbeiter. Kinder und Jugendliche genießen einen besonderen Schutz.

Ein selbst erarbeitetes Konzept bietet die Möglichkeit, eigene Strukturen und Arbeitsweisen präventiv zu beleuchten und zu optimieren, dass gute Voraussetzungen für ein sicheres und offenes Miteinander geschaffen werden.

Die Entwicklung des Konzepts liegt generell in der Verantwortung der Leitung des Trägers und versteht sich als Qualitätsentwicklungsprozess, der stets veränderlich ist und von allen Beteiligten gelebt wird.

Dennoch sind die Entwicklung und Fortschreibung dieses Konzepts ein partizipativer Prozess, der auf die Motivation und Mitwirkung der Beschäftigten setzt, damit Analysen, Entscheidungen und Umsetzung von allen mitgetragen werden.

Dieses Konzept bietet einerseits organisationsübergreifende Haltungs- und Handlungsleitlinie in der Prävention von und im Umgang mit sexualisierter Gewalt, dem Beteiligungs- und Beschwerdemanagement und dem Umgang mit Kindeswohlgefährdenden Verhalten, andererseits bietet es die Grundlage für weiterführende projektbezogene Konzepte, denn die konkrete Umsetzung wird im täglichen Arbeitskontext gelebt und wird auf die spezifischen Situationen in den einzelnen Projekten angepasst.

Dazu sind Maßnahmen, die auf institutioneller Ebene und Leitungsebene allen Schutz bieten, und Bestandteile für Adressatinnen und Adressaten und Fachkräften vor Ort nötig.

Das Konzept dient dem Aufbau von Handlungssicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen, um sicher, adäquat und besonnen zu reagieren und strukturiert vorgehen zu können.

Es gliedert sich in einen Teil zur institutionellen Prävention, Intervention und Nachsorge, der öffentlich zugänglich ist.

Außerdem gibt es einen Teil für Vorlagen zur Umsetzung des institutionellen Konzepts und Entwicklung des projektbezogenen Konzepts, der intern verwendet wird und nur Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

# Teil 1:

## Prävention

### 1. Leitbild des Trägers

Erklärung: Das Leitbild des Trägers erfasst die pädagogische Grundauffassung der Scheunenteam gGmbH und bietet Richtlinien zu trägerspezifischen Arbeitsgrundlagen und -prinzipien. Darin enthalten sind ebenfalls die obersten Handlungsleitlinien im Umgang mit Beteiligung, Beschwerde, sexualisierter Gewalt und Verhalten bei Kindeswohlgefährdung. Es transportiert die Wertvorstellungen und thematische Positionierungen nach innen als auch nach außen.

#### Inhalt:

Die „Scheunenteam gGmbH“ ist ein gemeinütziger freier Träger der Kinder und Jugendhilfe mit Sitz in Grimma OT Bröhsen. Die Organisation verfolgt den Ansatz, dass es für jede Klientin oder jeden Klienten das passende Unterstützungsangebot gibt, das durch individuelle Unterstützungsleistungen entwickelt werden kann. Die Herausforderung ist, bei einem selbstbestimmten Leben der Klienten, die bestmögliche Passung zwischen den Anlagen, den erlernten Fähigkeiten und der Umwelt der Klienten zu finden, damit sie ihr eigenständiges Handeln entdecken, entwickeln und festigen können. Die Passung beschreibt dabei die Übereinstimmung der Wahrnehmung des Menschen von sich selbst und der Welt, in der er sich befindet. Dieses Geschehen ist höchst komplex und immer systemisch zu betrachten. Unsere Leitlinien sind:

- Jeder Mensch konstruiert sich seine eigene Wirklichkeit (konstruktivistische Sicht).
- Jeder Mensch hat das Recht auf eigen Entscheidungen und Handlungen (systemische Sichtweise).
- Die Orientierung an der Lebenswelt der Klienten fördert passungsgerechte Handlungen.
- Alles unterliegt einer Zirkularität. Geschehen der Vergangenheit haben Einfluss auf die Zukunft. Sichtweisen in der Zukunft haben Auswirkungen auf die Bewertung der Vergangenheit.

Alle Leistungsangebote haben diesen Grundannahmen Rechnung zu tragen.

Weiterhin ist die Gesellschaft demokratischen Werten verpflichtet und weltanschaulich unabhängig. Im Mittelpunkt unseres Handelns steht immer der Mensch als Individuum, dem wir in all unseren Beziehungen ein wertschätzender, offener und verbindlicher Partner sein wollen.

Unser pädagogischer Auftrag ist es, Prozesse in Kommunikation, Handeln und Erfahrung anzustoßen. Die Klienten werden dazu befähigt, ihre Selbststeuerungsfähigkeiten zu entwickeln, zu stärken und ihnen ihre Ressourcen nutzbar zu machen, sodass sie ihre Entwicklungsaufgaben lösen lebenslang. Die Schwerpunkte liegen hier bei der Integration und Bewältigung.

Die Grundsätze für das pädagogische Handeln sind:

- Der Klient ist der Experte für sein eigenes Leben und Handeln.
- Die Aufgabe der Pädagogen ist es, dass die Klienten ihre eigenen Handlungsspielräume entdecken und zwischen verschiedenen Möglichkeiten wählen können.
- Fachkräfte handeln mit Respekt und Wertschätzung den Klienten gegenüber. Es wird unterstellt, dass die Klienten gute Gründe für ihre Handlungen haben, auch wenn sie sich Externen nicht immer gleich erschließen.
- Die Ressourcen der Klienten sind Schätze, die es zu heben gilt oder nutzbar zu machen, den sie sind bei allen vorhanden.
- Der pädagogische Blick wird nicht zwingend auf die Ursachenforschung des Problemverhaltens gelegt, sondern als lösungsorientierter Blick in die Zukunft gerichtet, um Veränderung und Kreativität bei der Lösungssuche zu fördern.
- Offenheit und Neugier sind Kernkompetenzen, um eine gute Beziehung zu den Klienten zu gestalten. Humor und Empathie können eine große Anschlussfähigkeit an der Lebenswelt der Klienten erzeugen.
- Die pädagogische Arbeit leitet sich von systemischen und lerntherapeutischen Erkenntnissen ab.

Der Individualität der Klienten begegnen wir mit individuellen, kreativen und flexiblen Angeboten. Bedarfsorientiert bedienen wir uns einer Vielzahl integrativer lerntherapeutischer und systemischer Methoden.

Kernelement, zur Erreichung der beschriebenen Ziele, ist die Beteiligung der Kinder, Jugendlichen und jungen Volljährigen im Sinne von Mitwirkung, Mitgestaltung und Mitbestimmung in ihren Unterstützungsangeboten.

Durch aktive Teilhabe und die Transparenz von Handlungen, kann Vertrauen und eine stabile Beziehung vermittelt werden, die entscheidend ist für die positive Bestärkung der Handlungen der Klienten. Hohe Standards in der Ausbildung und Qualifikation unserer Mitarbeiter, regelmäßige Weiterbildung, innerhalb und außerhalb des Unternehmens, sowie Gruppen- und Einzelsupervision unterstützen uns bei der täglichen Arbeit.

Wir leben unser Menschenbild sowohl in der Zusammenarbeit mit unseren Klienten, als auch unseren Mitarbeitern und all ihren besonderen Bedürfnissen. Der Träger bietet ihnen die Möglichkeit, eine für sie größtmögliche Passung zu erreichen, so dass beide Seiten von einer Zusammenarbeit profitieren.

Alle Mitarbeitenden handeln nach den Konzepten zur Beteiligung und Beschwerde, dem Schutzkonzept sowie den beachten die Anforderungen zum Kinder- und Jugendschutz und dem Umgang mit kindeswohlgefährdenden Verhalten.

**Methode und Bausteine:** Das Leitbild wird in die regelmäßige Arbeit aufgenommen und findet sich sowohl im pädagogischen Grundkonzept der Scheunenteam gGmbH als auch in den projektbezogenen Konzepten wieder. Es dient als roter Leitfaden und wird so in die alltägliche Arbeit übertragen.

Neue Mitarbeitende erhalten einen Einführungsordner und eine Einarbeitung in alle Konzepte, um die Richtlinien mitzutragen.

Ziel ist die Umsetzung eines wirksamen Schutzes für Kinder- und Jugendliche

## 2. Verhaltenskodex, Personalverantwortung, Selbstverpflichtung, erweitertes Führungszeugnis

### 2.1. Verhaltenskodex

Erklärung: Der Verhaltenskodex formuliert Regelungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie im gemeinsamen Miteinander. Er hilft zur Orientierung bei Situationen, die von Mitarbeitenden einer Einrichtung ausgenutzt werden könnten (z.B. für sexualisierte Gewalt).

Der Verhaltenskodex dient als wichtiges Präventionsinstrument und bietet Mitarbeitenden Orientierung für einen Umgang mit anderen, bei dem Grenzen respektiert und geachtet werden. Solche Regeln und Verbote aufzustellen, erschwert im besten Falle die Anbahnung von sexuellem Missbrauch und schützt zugleich Mitarbeitende vor falschem Verdacht.

#### Inhalt:

Unser Verhaltenskodex:

- Wir haben das Wohl aller Beteiligten im Blick.
- Wir heißen jeden Willkommen unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht oder Glauben.
- Unsere Arbeit mit den Klienten und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung, Vertrauen, Vielfältigkeit und Solidarität geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen. Uns sind ein vertrauensvolles Klima und ein Miteinander auf Augenhöhe wichtig.
- Wir fördern ein gesundes Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
- Wir schützen die Kinder und Jugendlichen, die wir begleiten vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.  
Dabei verzichten wir vollständig auf abwertendes und diskriminierendes Verhalten und tragen Sorge dafür, dass sich keiner so verhält.
- Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttägiges verbales oder nonverbales Verhalten Stellung und wir benennen und thematisieren abwertendes Verhalten. In unserer Rolle als Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Wir nutzen keine Abhängigkeiten aus.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen vollständig.
- Jede Art der Gewaltausübung und sexuelle Kontakte zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind verboten. Jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen zieht entsprechend disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen nach sich.
- Im Konfliktfall ziehen wir fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informieren die Geschäftsführung. Dabei steht der Schutz der Kinder und Jugendlichen an erster Stelle.
- Wir entwickeln unsere Konzepte stetig weiter, schaffen belastbare Strukturen und erarbeiten klare Positionen, damit in unserer Arbeit keine Grenzverletzungen, kein sexueller Missbrauch, keine Vernachlässigung sowie keine körperliche und / oder psychische Gewalt möglich werden.

**Methode und Bausteine:** Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden und Klienten kommuniziert und kann öffentlich eingesehen werden. (z.B. auf der Internetseite, Aushänge). Neuen Mitarbeitenden wird der Kodex zur Einarbeitung übergeben. Kollegen sind dazu verpflichtet eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben, dass sie sich an den Kodex halten werden.

## 2.2. Personalverantwortung

**Erklärung:** Personalverantwortung beginnt bei einer kinderschutzsensiblen Personalauswahl. Der Leitung obliegt die Überprüfung der Einhaltung des Gesamtkonzepts und bindet die Mitarbeitenden in den Entwicklungsprozess des Gesamtkonzepts ein.

**Inhalt:** Vielfältige datenschutzrechtlich zulässige Maßnahmen, die über die wichtige Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis hinausgehen, können dabei genutzt werden. Kinderschutz gehört als Thema zum Beispiel bereits in das Vorstellungsgespräch und auch die erlaubten Fragen nach einschlägigen erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren können gestellt werden. Arbeitszeugnisse werden mit einem kinderschutzspezifischen Blick gelesen (und selbst auch so von der Einrichtung formuliert). Das Thema Prävention bleibt aber auch nach der Einstellung Gesprächsgegenstand. In Teamsitzungen und Gesprächen mit Mitarbeitenden gibt die Leitung Raum für Austausch, Fragen und Anregungen. Zur Personalverantwortung gehört auch, im Arbeitsalltag gesetzte Standards mit kritisch-konstruktivem Blick zu begleiten und gegebenenfalls Mitarbeitende offensiv anzusprechen. Dies ist besonders wichtig, wenn der professionelle Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Hinblick auf Nähe und Distanz bei Mitarbeitenden problematisch erscheint oder Vereinbarungen des Verhaltenskodex nicht eingehalten werden.

**Methode und Bausteine:** Die Leitung übernimmt die Aufgabe der Personalauswahl mit vorgearbeiteten Checklisten zur Einstellung und zum Bewerbergespräch, die die schutzrelevanten Themen beinhalten.

## 2.3. Selbstverpflichtung

**Erklärung:** Die Selbstverpflichtung ist eine Erklärung der Mitarbeitenden sich an den Verhaltenskodex der Scheunenteam gGmbH zu halten.

**Inhalt:** Die Selbstverpflichtung ist ein Dokument, dass den Verhaltenskodex enthält und die Einhaltung durch die eigene Unterschrift bestätigt wird.

**Methode und Bausteine:** Zu Beginn einer jeden Tätigkeit bei der Scheunenteam gGmbH ist eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben und wird den Mitarbeitenden ausgehändigt, um das eigene Verhalten damit abzugleichen und den Kodex präsent zu halten.

## 2.4. Erweitertes Führungszeugnis

Erklärung: Das Bundeskinderschutzgesetz verpflichtet Mitarbeitende der öffentlichen und freien Jugendhilfe ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Seit Mai 2010 wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis ausgestellt (§30a BZRG). Das erweiterte Führungszeugnis soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Auskunft darüber geben, ob eine Stellenbewerbende oder ein Stellenbewerber wegen kinder- und jugendschutzrelevanter Straftaten bereits vorbestraft ist.

Inhalt: Jeder Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, dass auf Eintragungen nach den §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184f, 225, 232-233a, 234-236 StGB zu prüfen ist. Es dürfen keine Eintragungen enthalten sein.

Vorläufig ist eine Selbsterklärung vorzulegen, wenn das erweiterte Führungszeugnis noch beantragt werden muss. Diese dient als Glaubhaftmachung beim Arbeitgeber, dass gegen die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden keine Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis vorliegen, bis dies zur Einsichtnahme selbst vorgelegt wird.

Methode und Bausteine: Jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter hat spätestes zum Beginn des Arbeitsvertrags das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen. Oder es ist eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben, dass es keinerlei Eintragung im erweiterten Führungszeugnis gibt, bis das Führungszeugnis nachgereicht wird. Das erweiterte Führungszeugnis ist alle zwei Jahre erneut aktuell einzureichen, es darf nicht älter sein als 3 Monate. Das Führungszeugnis bleibt Eigentum der Mitarbeitenden. Die Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt durch die Geschäftsführung und wird in einer Dokumentationstabelle festgehalten. Das benötigte formlose Schreiben zur Beantragung bei der zuständigen Meldebehörde des erweiterten Führungszeugnisses wird von der Geschäftsführung ausgestellt. Die Dokumentationsstelle zur Einsichtnahme enthält den Namen der Person, Datum der Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses, Datum der Einsicht und Name der Einsicht nehmenden Person, Datum für erneute Einsicht eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses.

### 3. Beteiligungs- und Beschwerdemanagement

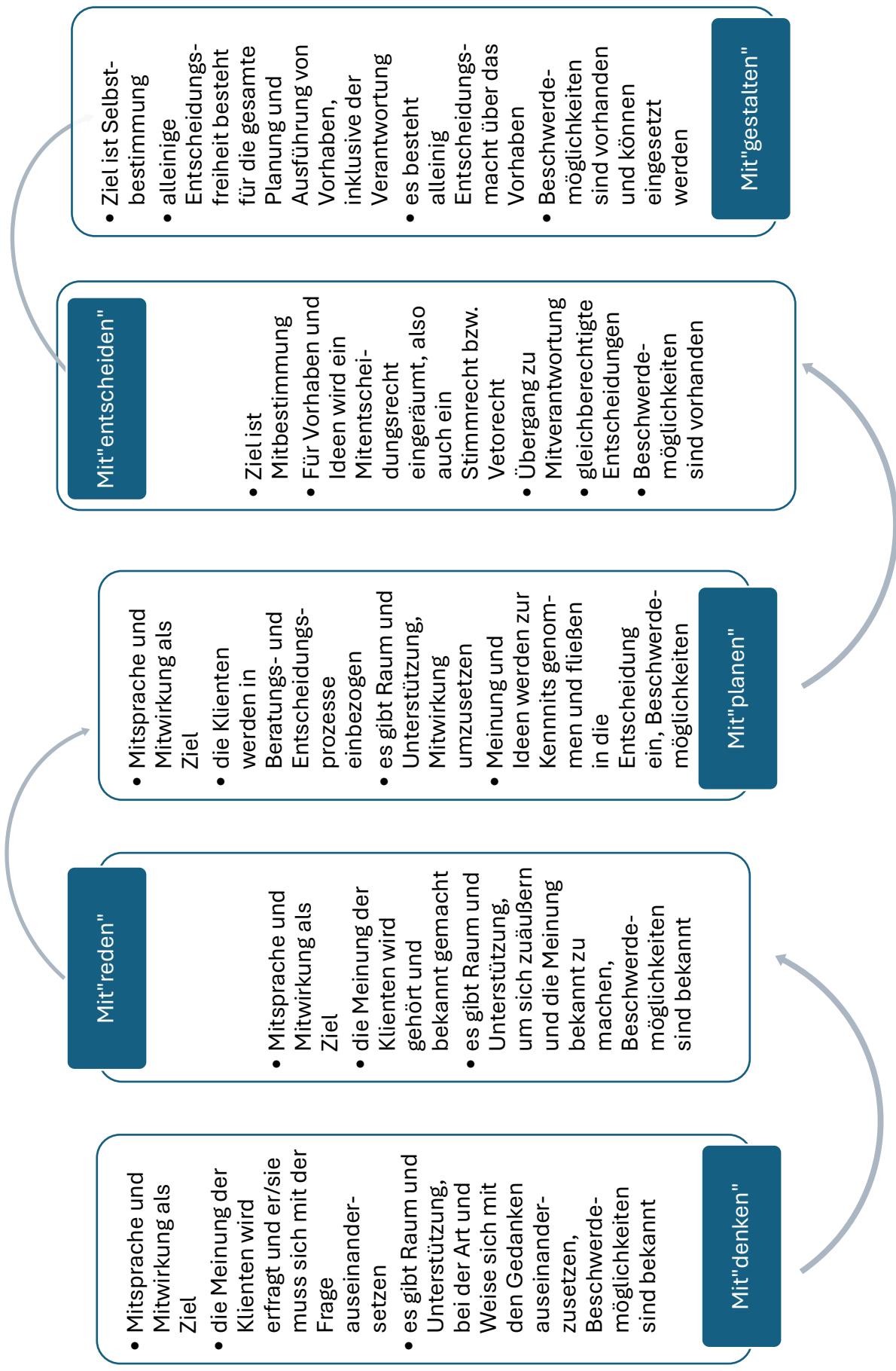
#### (Prävention und Partizipation)

##### 3.1. Beteiligungsmanagement

Erklärung: Alle Klienten, auch Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Beteiligung und Beschwerde. Beide Rechte sind in verschiedenen Gesetzesgrundlagen festgeschrieben und bilden eine Basisgrundlage der Demokratie, wie etwa im Bürgerlichen Gesetzbuch, der UN-Kinderrechtskonvention, im Kinder- und Jugendhilfe-Gesetz, sowie einzelnen Ländergesetzen. Ebenso haben auch die Pädagogen als Mitarbeiter der Organisation Rechte und Pflichten zur Beteiligung. Ihre Rechte sollen gestärkt und Einflussmöglichkeiten aufgezeigt werden. Partizipation an Entscheidungen bildet die Grundlage; Mitsprache, Mitbestimmung, Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung zu spüren und das eigene Handlungsrepertoire zu erweitern. Die Information über Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten, die Transparenz von institutionellen Strukturen und deren Entscheidungen sind eine wichtige Voraussetzung, um Beteiligung oder Beschwerde zu ermöglichen – für Klienten und Mitarbeiter.

Der Schritt zur systematischen Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Minderjährigen. Beteiligungsorientierte Organisationen und Einrichtungen erleichtern den Zugang zu den Kinderrechten und machen Kinder und Jugendliche kritikfähig, wenn sie Anlass für Beschwerden haben. Mitbestimmungsmöglichkeiten schaffen positive Erfahrungen und vermitteln Kindern und Jugendlichen authentisch, dass sie tatsächlich gehört werden und Einfluss auf die Gestaltung der Projekte haben. Eine Beteiligung soll für alle Beteiligten ermöglicht werden, dazu gehören Kinder und Jugendliche, Eltern, andere Klienten und Mitarbeitende. Auch Mitarbeitende erleben durch Beteiligung an der Entwicklung der Organisation und den Projekten, Wertschätzung und Vertrauen. Die Motivation und Mitarbeit aller wird so unterstützt, gemeinsam die Schutzkonzepte sowie pädagogischen Konzepte umzusetzen und die eigenen Strukturen, Werte und Ziele immer wieder zu hinterfragen und zu reflektieren.

Inhalt: Beteiligung zielt darauf ab, Handlungsräume und Einflussmöglichkeiten für die Klienten und Mitarbeitenden aufzuzeigen. Beteiligung soll sich an den individuellen Ressourcen und dem Entwicklungsstand der Klienten und Mitarbeiter orientieren. Der Beteiligungsprozess orientiert sich dabei an verschiedenen Stufen nach dem Modell von Heide-Rose Bruckner. Dabei unterteilen sich die Stufen der Beteiligung nach der Form, der Macht, der Rolle und dem Umfang der Beteiligung.



Die Standards für die Beteiligung und Beschwerde sind:

**Beteiligung ist gewollt und wird unterstützt – Eine Partizipationskultur entsteht mit einer pädagogischen Grundhaltung**

- Beteiligung und Partizipation stehen für Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbstbestimmung aller am Prozess beteiligten Personen und diese ihnen zu ermöglichen. Die Teilnahme ist freiwillig und wird für jeden eröffnet, Klienten (Kinder, Jugendliche, deren Eltern, etc.) und Mitarbeiter. Dabei werden die Betroffenen in Entscheidungsprozesse und Ereignisse einbezogen, um Selbstwirksamkeit zu erleben. Das große Ziel ist Transparenz herzustellen, um eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Diese geforderte Grundhaltung bietet die Möglichkeit an Entscheidungen und den daraus folgenden Konsequenzen mitzuwirken und seinen eigenen Lebensweg mitzustalten. Dadurch werden einerseits der betreffenden Person Konsequenzen, die es gilt abzuwägen, aufgezeigt. Andererseits so die Rahmenbedingungen einer Situation bewusst gemacht, in denen man sich bewegen kann. Beteiligung bedeutet nicht jeden Wunsch erfüllt zu bekommen, sondern transparent zu wissen, für welche Möglichkeiten man sich entscheiden und einbringen kann. Eigenverantwortliches Handeln wird durch die Beteiligung am Prozess gestärkt. Dies bedeutet allerdings auch im Gegenzug für die arbeitenden Pädagogen innerhalb der gemeinsam festgelegten Regeln, die eigene Meinung zurückzunehmen und Klienten Chancen einzuräumen, dass sie sich für einen eigenen Weg entscheiden (gelingend oder scheiternd) können. Es ergibt sich hieraus die Gefahr, dass den Klienten nicht alles gelingt. Verbindliche Regelungen und Rahmenbedingungen schaffen die nötige Sicherheit, eine Beteiligungskultur aufzubauen.

**Beteiligung ist für alle möglich (Eltern, Kinder, Jugendliche, Pädagogen) – Beteiligung und Beschwerde als Möglichkeit zur Verwirklichung von eignen Rechten**

- Es spielt keine Rolle, wer von seinen Beteiligungsrechten Gebrauch machen möchte, bzw. wer die Person ist, die etwas zum Unterstützungsprozess beitragen möchte. Jeder wird gehört und hat die Möglichkeit mitzuwirken. Dabei sind immer die zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen zu beachten. Beteiligung ist ein Recht und kein Zugeständnis bei Wohlverhalten. Dies spiegelt sich in den geltenden Rechten wieder, wie
  - Artikel 12 der UN-Kinderrechtskonvention – Berücksichtigung des Kinderwillens
  - § 8 SGB VIII – Beteiligung für Kinder und Jugendliche
  - § 5 SGB VIII – Wunsch und Wahlrecht
  - § 8a SGB VIII – Einbeziehung der Sorgeberechtigten beim Kinderschutz
  - § 36 SGB VIII – Erstellung von Hilfeplänen unter Beteiligung der Klienten
  - §79a SGB VIII – Beachtung der Maßgaben für Qualitätssicherung der Träger
  - Artikel 6 des Grundgesetztes – Recht auf Erziehung der Eltern
  - Rechte und Pflichten für Arbeitsnehmer, etc.

**Die Ziele und Entscheidungen sind transparent – von Beginn an**

- Eigenverantwortliche Ziele sind entscheidend für das Gelingen einer Unterstützungsleistung. Die Klienten werden zu jeder Zeit in die Zielstellung der Hilfe einbezogen. Ohne das Mitwirken von Klienten ist keine Zielerreichung möglich. Sie sind die Initiatoren von Veränderung oder Dulder einer Situation.

Dieses Wissen wird den Klienten von Beginn an bereitgestellt und respektiert. Für transparente Entscheidungsprozesse werden Einsichten in Konsequenzen der jeweiligen Handlungsverläufe vermittelt. Für langfristige Ziele werden Teilziele formuliert und die Zwischenstände von Prozessen bekannt gemacht. Für gute Beteiligung ist auch hier entscheidend zu wissen, zu welchen Zeiten mit welchen Möglichkeiten sich die Klienten in den Verlauf einbringen können.

**Es gibt Klarheit über Entscheidungsspielräume, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten.**

- Es werden die Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme klar aufgezeigt, sodass sich Handlungssicherheit entwickeln kann. Die eingeführten Verfahren zu Beteiligung und Beschwerde werden klar kommuniziert und zur Verfügung gestellt. Entscheidungsspielräume sind dabei immer abhängig von der angestrebten Rolle des Betreffenden in der Organisation und die vorhandenen Rahmenbedingungen.

**Die Informationen sind verständlich und die Kommunikation ist gleichberechtigt**

- Es erfolgt für alle Beteiligten eine alters- und entwicklungsgemäße Informationskultur. Eine angepasste Sprache ermöglicht eine gleichberechtigte Kommunikation mit dem Gegenüber, die wertschätzend, offen, respektvoll und vorwurfsfrei ist. Die Pädagogen zeigen dabei ernsthaftes Interesse an den Themen und Respekt vor der Meinung der Klienten. Es erfolgt keine Abwertung der Beteiligten als widerspenstig, sondern der Gedanke findet Platz, dass Beteiligte gute Gründe und meist ein Sinn haben, zu handeln wie sie es tun.

**Die Beteiligten wählen für sich relevante Themen aus – Übernahme von Verantwortung in eigener Sache bzw. Vorhaben**

- Die Themen werden durch die Klienten im vorgegebenen Rahmen ausgesucht. Sie bestimmen Ort und Zeit der Veröffentlichung der Informationen. Durch Hilfe und Unterstützung der Pädagogen wird in den privaten Lebensbereich der Beteiligten vorgedrungen, sodass alle Beteiligten Sorgfalt walten lassen müssen. Die Entscheidung über ihre Angelegenheiten obliegt den Klienten selbst. Die Pädagogen übernehmen dabei die Aufgabe, Gesprächsangebote zu machen und auf mögliche Konsequenzen, die sich mit Ansprache oder Verschwiegenheit zu einzelnen Themen ergibt, hinzuweisen.

**Die Methoden sind attraktiv und zielgruppenorientiert**

- Es existiert eine Vielfalt im Angebot und dem Methodenwissen der Pädagogen. Dies ermöglicht es, den Klienten Angebote vorzustellen und zu unterbreiten. Die Klienten haben immer die Möglichkeit sich zu beteiligen oder abzulehnen.

**Es werden ausreichend Ressourcen zur Stärkung der Selbstorganisationsfähigkeit zur Verfügung gestellt**

- ✓ Für Beteiligungsverfahren werden ausreichende Personal-, Finanzierung- und Sachressourcen zur Verfügung gestellt. Es existiert eine regelmäßige Fortschreibung von Verfahrensabläufen mit den daran Beteiligten. Die Bereitstellung von Ressourcen, die personelle Begleitung und die Qualifizierung sind auf die Förderung der Selbstorganisationsfähigkeit gelegt. Zusätzlicher entstehender Aufwand, wird bei der Ermittlung von Finanzkonzepten deutlich gemacht und begründet in Konzepten. Der Wissensstand zu sexueller Gewalt soll durch Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, aufgebaut und mit Fortbildungen auf dem neuesten Stand gehalten werden. Erst mit ausreichendem Wissen ist es möglich, die

Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können.

#### **Die Ergebnisse werden zeitnah umgesetzt**

- Beschlossene Entscheidungen werden unter Berücksichtigung von Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren zeitnah umgesetzt. Bei nicht Einhaltung werden die Beteiligten in Kenntnis gesetzt, informiert und erhalten eine Begründung.

#### **Es werden Netzwerke für Beteiligung aufgebaut**

- Für alle Beteiligten werden Netzwerke aufgebaut, die Beteiligung und Beschwerde fördern. Eigene Handlungssicherheit wird durch das Wissen über Netzwerkakteure gestärkt. Es existieren nachvollziehbare Regeln der Zusammenarbeit.

#### **Die Beteiligten werden an Partizipation herangeführt und alters- und entwicklungsgemäß Beteiligungskompetenz gefördert**

- Beteiligung und Beschwerdeführung ist keine angeborene Fähigkeit, sondern entwickelt sich durch deren Erleben und Erfahren. Dieser Umstand ist bei der Auswahl von geeigneten Beteiligungsverfahren zu berücksichtigen und an den Alters- und Entwicklungsstand der Beteiligten anzupassen. Die Stufen des Beteiligungsprozesses sind dabei zu berücksichtigen.
- Es gilt auch Wissensgefälle unterschiedlicher Beteiligten nicht für Intransparenz zu nutzen, sondern Allen Beteiligung zu ermöglichen.

#### **Partizipations- und Beschwerdeprozesse werden so gestaltet, dass sie persönlichen Zugewinn ermöglichen**

- Es muss sich lohnen, sich beteiligen zu können. Das Erleben von Zugewinn fördert das Durchhaltevermögen und Engagement, sich für eine Sache einzusetzen. Dies gelingt nur mit Aussicht auf Selbstbestimmung für die Zukunft. Dabei ist eine ernsthafte Beteiligung nur möglich, wenn diese auch gewünscht ist. Unter Einhaltung des Stufenplans der Beteiligung ist eine Mitgestaltung bzw. Selbstbestimmung angestrebt, das wiederum führt unweigerlich zu Übergabe von Verantwortung. Bei ernstgemeinter Beteiligung ist die Abgabe von Macht und Verantwortung, an die Betreffenden, zu verwirklichen. Es entwickeln sich Fähigkeiten bei Klienten und Mitarbeitern bei der gemeinsamen Ausrichtung auf Beteiligung.

#### **Das Engagement wird durch Anerkennung gestärkt - es entstehen keine Nachteile für den Anwender**

- Die Nutzung von Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren führen in keinem Fall zu Nachteilen für den Anwender. Es entsteht dadurch eine fehlertolerante Zusammenarbeit; die eine Verbesserung, die Kritikfähigkeit und eine angstfreie Umgebung ermöglicht. Das Engagement wird bekanntgemacht und veröffentlicht.

#### **Der Partizipationsprozess wird evaluiert, dokumentiert und weiterentwickelt und in beschreibenden Verfahren festgelegt (Handlungsabläufe für Beteiligung und Beschwerde)**

- Alle Verfahrensabläufe werden regelmäßig überprüft, mit den Beteiligten besprochen und weiterentwickelt. Lernprozesse werden so in Gang gesetzt, um eine kontinuierliche Anwendung und Verbesserung der Verfahren zu ermöglichen. Es wird gemeinsam mit den Beteiligten erarbeitet, wie eine Evaluation und Dokumentation stattfinden können.

### Methode und Bausteine:

Standards zur Beteiligung	Beteiligung für Klienten	Beteiligung für Mitarbeitende
<b>Beteiligung ist gewollt und wird unterstützt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beteiligung wird durch die Standards umgesetzt und erhält dadurch eine hohe Priorität, sie ist in den Arbeitsabläufen der Mitarbeiterenden verankert, sodass in jedem Projekt berücksichtigt werden.</li> <li>✓ Das Lösungswissen der Klienten wird als wertvoll anerkannt und als Ressource genutzt.</li> <li>✓ Transparenz wird als hohes Gut angesehen.</li> <li>✓ Es gibt in den Ablaufverfahren festgelegte Ansprechpartner für die verschiedenen Themen, wie Beteiligung, Beschwerde, Themen, wie Beteiligung, Beschwerde, Kindeswohl, sexualisierte Gewalt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beteiligung ist für die Leistungsebene maßgeblich. Sie hat die Verantwortung zur Etablierung der Schutzkonzepte, die Möglichkeit alle Mitarbeiterenden zu erreichen und kann Ressourcen zur Verfügung stellen.</li> <li>✓ Auf institutioneller Ebene ist die Aufgabe alle Fachkräfte zu sensibilisieren, sich mit der eigenen Haltung, den eigenen Werten, den gesellschaftlichen Macht-Herrschaftsverhältnissen auseinanderzusetzen.</li> <li>✓ Achtsamkeit, Respekt und Vertrauen aufbauende Teamkultur zum Umgang mit täglichen Anforderungen und sensiblen Situationen, sowie den eigenen Grenzen und Bedürfnissen zu sein.</li> <li>✓ Es wird ein Verhaltenskodex erarbeitet und mit einer Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeiterende abgelegt.</li> <li>✓ Es gibt festgelegte Ansprechpartner für genannte Themen.</li> </ul>
<b>Beteiligung ist für alle möglich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kinder und Jugendliche lernen, dass die eigene Stimme und Meinung etwas zählt und können sich gehört und gesehen fühlen. Das Machtgefälle wird verringert und sie werden ernst genommen. Es steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie auf Missstände aufmerksam machen und sich jemandem anvertrauen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Das gesellschaftliche Rollenzuweisungen werden gefördert.</li> <li>✓ Es gibt Ablaufverfahren für Mitarbeitende. Co-Arbeit ermöglicht es, immer einen Ansprechpartner zu haben.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personen, die Unterstützungsleistungen beziehen, werden ermutigt sich an der Ausgestaltung zu beteiligen.</li> <li>✓ Kinderrechte werden vermittelt und <u>altersgerechte Informationen (z.B. zu sexueller Gewalt) und Hilfsangebote</u> werden gegeben.</li> <li>✓ Co-Arbeit ermöglicht es, immer einen Ansprechpartner zu haben.</li> <li>✓ Pädagogen übernehmen bei den Klienten eine Moderatorfunktion (Vermittlung ist die Möglichkeit Rechte auszuüben.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die Klienten werden immer in anstehende Hilfeplanungen, Arbeitskonzeptentwicklungen, Monatseinschätzungen einbezogen und mit ihnen gemeinsam erarbeitet.</li> <li>✓ Dokumentationen sind für die Klienten einsehbar, Prozesse werden aufgeführt und begründet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es werden mit den Mitarbeitenden Mitarbeitergespräche geführt und dokumentiert.</li> <li>✓ Es gibt Projektplanungen oder Prozessplanungen in der Entscheidungen oder Fallverläufe dokumentiert werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abläufe und Verfahren in der Organisation werden geregelt und Verantwortungen festgelegt. Diese werden den Mitarbeitenden kommuniziert und die Handlungen und Entscheidungen richten sich nach diesen Abläufen.</li> <li>✓ Bei Teamgesprächen und Supervisionen können sich Mitarbeitende mit ihren Themen einbringen und nach ihren Vorstellungen gestalten.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Einschätzungen werden in altersgerechter Sprache verfasst und erklärt.</li> <li>✓ Eine Besprechung von Schriftstücken ist immer möglich. Fragen werden beantwortet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitarbeiternden steht die Dienstberatung zur Verfügung, die denselben Gesprächsregeln unterliegt.</li> </ul>
<b>Die Beteiligten wählen für sich relevante Themen aus – Übernahme von in eigener Sache bzw. Vorhaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es wird allen Klienten, auch Kindern und Jugendlichen, das Recht auf Selbstbestimmung vermittelt.</li> <li>✓ Die Einhaltung der Schweigepflicht sowie der Melde- und Informationspflichten.</li> <li>✓ Der Beziehungsaufbau zu den Klienten wird durch die offene Haltung gefördert.</li> <li>✓ Es werden Gesprächsangebote unterbreitet, die Freiwilligkeit einer Hilfe berücksichtigt und Klienten können eigene Themen immer ansprechen. Es wird dafür Zeit und Raum bereitgestellt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitarbeiternde können Wünsche und Ziele der eigenen Arbeit ansprechen.</li> <li>✓ Die Ablaufverfahren sind prozesshaft zu verstehen, Anpassungen und Vorschläge können eingebracht werden.</li> </ul>
<b>Die Methoden sind und zielgruppen-orientiert.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die Freiwilligkeit der Klienten, an den Methoden mitzuarbeiten, steht im Fokus. Es gibt adäquate Informationen zu den Methoden vor deren Anwendung. Eine Ablehnung führt nicht dazu, dass in eine Methode nicht auch später eingewilligt werden kann.</li> <li>✓ Die Themen mit den Klienten orientieren sich an deren Zielen.</li> <li>✓ Spaß an der Zieler- und -bearbeitung haben eine hohe Priorität. Es wird sich an den Interessen der Klienten orientiert.</li> <li>✓ Methoden orientieren sich an den Eigenarten der Zielgruppe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Das Methodenrepertoire der Kollegen wird durch Austausch und Weiterbildung gefüllt, dabei werden eigene Wünsche berücksichtigt.</li> <li>✓ Die Mitarbeitenden können sich in die Ausgestaltung von Teambesprechungen, Supervisionen und Teamtagen kreativ einbringen.</li> </ul>

<p><b>Es werden Ressourcen zur der Selbstorganisation-fähigkeit zur Verfügung gestellt.</b></p> <p>✓ Es wird Klienten ausreichend Raum und Zeit zur Verfügung gestellt.</p> <p>✓ Es werden eigene Ressourcen entdeckt und weiterentwickelt.</p> <p>✓ Die Klienten bestimmen das Tempo der Unterstützungsleistungen.</p>	<p>✓ Die Kompetenzen der kommunikativen Deeskalation, Selbstverteidigungstechniken werden gestärkt. Situation rechzeitig zu verlassen, wenn sich andeutet, dass diese durch die Fachkraft nicht allein bewältigt werden kann, ist gewünscht.</p> <p>✓ Mit dem Wissen von Fachkräften im Sinne des Kinderschutzes wird sich kontinuierlich auseinandergesetzt.</p> <p>✓ Es erfolgt eine Einarbeitung neuer Kollegen in Prozesse und Ablaufverfahren.</p> <p>✓ Verhandelte Stundenkontingente werden laufend geprüft, angepasst und verhandelt.</p>
<p><b>Die Ergebnisse werden zeitnah umgesetzt</b></p>	<p>✓ Die Beschwerde- und Beteiligungswege, sowie Abläufe zum Kinderschutz werden eingehalten, in diesen ist beschrieben, wie die Zeithaume Umsetzung erfolgt.</p> <p>✓ Zeitpunkte und Meilensteine werden in Prozessverläufen festgelegt und kontrolliert.</p>
<p><b>Es werden Netzwerke für Beteiligung aufgebaut</b></p>	<p>✓ Bei der Netzwerkarbeit werden am Prozess Beteiligte als Ressource generiert und einbezogen.</p> <p>✓ Netzwerkpartner werden den Klienten vorgestellt und diese ermutigt, sie selbst aufzusuchen.</p>

<p><b>Die Beteiligten werden an Partizipation und herangeführt und alters-entwicklungsgemäß Beteiligungskompetenz gefördert.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die Projekte werden zu Beginn vorgestellt und die offene Haltung den Klienten gegenüber und von Anfang an der Zusammenarbeit gepflegt.</li> <li>✓ Beteiligungsmöglichkeiten werden von Beginn an offengelegt und Klienten dazu ermutigt diese zu nutzen.</li> <li>✓ Es gibt Entwicklungsgemäße Möglichkeiten für unterschiedliche Beteiligte, wie Eltern und Kinder, sich in den Prozess einzubringen.</li> <li>✓ Es wird auf Fähigkeiten zum Verständnis und Handlungsmöglichkeiten Rücksicht genommen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitarbeiterende werden ermutigt themenspezifisch Besprechung der Werte und Leitlinien, Konzepte; Ereignisse innerhalb der Arbeit anzuregen und einzubringen.</li> <li>✓ Erwachsenen wird das Machtgefälle bewusst gemacht und die Fähigkeit zur Beteiligung als Entwicklungsaufgabe betrachtet.</li> </ul>
<p><b>Partizipations- und Beschwerdeprozesse werden so gestaltet, dass sie persönlichen Zugewinn ermöglichen.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Den Klienten wird die Auswertung ihrer eigenen Ziele ermöglicht. Sie geben ihre eigenen Einschätzungen für den Prozessverlauf ab.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitarbeitergespräch, in denen im zeitlichen Verlauf die Beteiligung der Betroffenen besprochen wird, dienen zur Bestärkung weiterer Beteiligung. Es entsteht eigene Verantwortung für den eigenen Arbeitsplatz.</li> <li>✓ Erfolge werden geteilt und Berichte dazu sind gewünscht.</li> </ul>
<p><b>Das Engagement wird durch Anerkennung gestärkt - es entstehen keine Nachteile für den Anwender</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es gibt festgelegte Ablaufverfahren, die als fester Bestandteil verankert sind.</li> <li>✓ Gespräche können eingefordert werden.</li> <li>✓ Informationen sind immer vertraulich und werden nur mit Einverständnis geteilt.</li> <li>✓ Klienten wird bei angewandter Beteiligung Wertschätzung und Anerkennung entgegengebracht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es gibt den Rückhalt der Leitung, sich zu beteiligen. Für Beteiligung gibt es Anerkennung und Wertschätzung.</li> <li>✓ Gespräche können eingefordert werden.</li> <li>✓ Informationen sind immer vertraulich und werden nur mit Einverständnis geteilt.</li> </ul>

<p><b>Der Partizipationsprozess wird dokumentiert und weiterentwickelt und in beschreibenden Verfahren festgelegt (Handlungssabläufe für Beteiligung und Beschwerde)</b></p> <p>✓ Es gibt festgelegte Ablaufverfahren, die als fester Bestandteil verankert sind.</p> <p>✓ Es gibt festgelegte Termine zur Reflexion der Verfahren.</p>	<p>✓ Es gibt eine verlässliche Team- und Einrichtungsstruktur (Teamarbeit, Teamsitzungen, Supervision, Fallberatungen, Angebote externer Fachberatungsstellen, kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, Netzwerk).</p> <p>✓ Es gibt festgelegte, Ablaufverfahren, die als fester Bestandteil verankert sind.</p>
<p>Beteiligung speziell zur Prävention von sexualisierter Gewalt, Grenzüberschreitung und Kindeswohlgefährdung</p>	<p>✓ Es werden sichere Räume geschaffen und gewährleistet, dass es einen grenzachtenden Umgang miteinander gibt.</p> <p>✓ Offenes Sprechen über Sexualität, die Sensibilisierung für die eigenen Gefühle sowie die des Gegenübers werden gestärkt.</p> <p>✓ Verbale und non-Verbale Abgrenzungen der Klienten werden von allen akzeptiert und ggf. mit Unterstützung der Mitarbeitenden geschützt.</p> <p>✓ Informationen und Informationsmaterialien können (auf Nachfrage) gegeben werden, um solides Grundwissen zur Prävention von Übergriffigkeiten zu vermitteln.</p> <p>✓ Präventive Angebote sollen dazu ermutigen, sich eventuellen Übergriffen zu widersetzen und eigene Grenzen und Bedürfnisse zu verbalisieren.</p> <p>✓ Kommunikation über Sexualität, Grenzverletzung und Gewalt sowie Möglichkeiten sich (verbal) zu widersetzen werden ggf. in Gespräche einbezogen.</p> <p>✓ Ablaufpläne und Ansprechpartner sind bekannt.</p>

<p><b>Beschwerde- Beteiligung und von konkreten Verdachtsfällen oder konkreten Vorfällen sexualisierter Gewalt, Grenzüberschreitung und Kindeswohlgefährdung</b></p> <p>✓ Es werden sichere Räume geschaffen, um eine Beschwerde ohne Sorge vor Verschlimmerung des aktuellen Zustandes anzusprechen.</p> <p>✓ Interne und externe Ansprechpartner sind bekannt, Kontaktdataen wurden übermittelt oder können niederschwellig eingesehen werden.</p> <p>✓ Möglichkeiten sich selbstgewählter Vertrauenspersonen zu öffnen werden geschaffen und Unterstützung wenn nötig, um weitere Hilfe einzuleiten, werden angeboten.</p> <p>✓ Klienten werden transparent über das weitere Vorgehen und weitere Schritte informiert, falls die Beschwerden konkrete Verdachtsfälle von Übergriffigkeiten oder Kindeswohlgefährdungen beinhalten (-&gt; Grenzen Schweigepflicht sowie der Melde- und Informationspflichten, Einsetzen Notfallpläne)</p> <p>✓ Klienten werden ggf. im Verlauf des weiteren Vorgehens mit Beschwerden begleitet, oder Netzwerkpartner/ Kontaktpartner vermittelt.</p>	<p>✓ Alle Mitarbeitenden kennen das konkrete Vorgehen im Umgang mit Beschwerden, weiteren Verfahrensabläufen und entsprechenden Kontaktpersonen Organisationintern als auch extern</p> <p>✓ Alle Mitarbeitenden sind aussagekräftig über Netzwerke, Ansprechpartner und Kontaktdataen für Klienten</p> <p>✓ Auf beobachtete, übergriffige Situationen oder Bekanntwerdung von Beschwerden wird den Umständen entsprechend, ggf. unverzüglich reagiert.</p> <p>✓ Alle Mitarbeitenden kennen eigene interne und externe Ansprechpartner für eigene Beschwerdeanliegen</p>
---	---

**Methode und Bausteine:** Unter der Einhaltung der Standards zur Beschwerde werden Anliegen nach dem Beteiligungsverfahren für Mitarbeiter und Klienten eingeordnet und dann nach der Entscheidung, wie vereinbart verfahren.

### **3.2. Beschwerde – eine Form der Beteiligung**

**Erklärung:** - Einrichtungen und Organisationen brauchen Beschwerdestrukturen, die Kinder und Jugendliche, andere Klienten und Mitarbeitende niedrigschwellig nutzen können.

Beschwerdestrukturen sind ein Zeichen dafür, dass man sich darüber bewusst ist, dass Kinder und Jugendliche mit Problemen aller Art, konfrontiert sein können, bei deren Lösung die eigenen Ressourcen aktuell nicht ausreichen und ggf. die Hilfe von Erwachsenen sinnvoll ist. Dabei ist es unerheblich, ob die Ursache des Problems inner- oder außerhalb der Einrichtung liegt.

Beschwerdeverfahren für Klienten generell ermöglicht Ihnen ein hohes Maß an Selbstbestimmung, Mitspracherecht und Selbstorganisation.

Für Leitungsverantwortliche bedeuten funktionierende Beschwerdeverfahren mehr Gewissheit darüber zu haben, dass sie frühzeitig über problematische Vorgänge, Missstände oder Fehlverhalten der Beschäftigten informiert werden und entsprechend handeln können.

Für Mitarbeitende bieten Beschwerdemöglichkeiten, die Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes zu beeinflussen ohne negative Konsequenzen, die den Arbeitsplatz bedrohen, fürchten zu müssen.

Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und Kinderschutz gibt es neben den allgemeinen Beschwerdestrukturen eine konkrete Ansprechperson innerhalb und außerhalb der Einrichtung.

**Inhalt:** Das Beschwerdeverfahren zeigt Varianten auf, Rechte durchzusetzen oder mit nicht zufriedenstellenden, bzw. unrechtmäßigen Handlungen oder Entscheidungen, bei denen die Achtung der Mitbestimmung außen vorbleibt, umzugehen. Um diese sicher zu nutzen, wird sich an den bestehenden Ablaufverfahren orientiert.

**Methode und Bausteine:** Es gibt generelle Ablaufverfahren für Beschwerden von Klienten und Mitarbeitenden.

Für das Thema sexualisierte Gewalt existiert neben den allgemeinen Beschwerdestrukturen eine konkrete Ansprechperson innerhalb und außerhalb der Einrichtung (wie ASD, Polizei, etc.).

Der Umgang mit einer eingehenden Beschwerde ist mit klaren Abläufen und konkreten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen innerhalb und außerhalb der Organisation geregelt. Wobei die gegebenen Strukturen, Sicherheit bieten sollen, die eigene Beschwerde möglichst angstfrei einzubringen. Das Verfahren muss allen bekannt sein, der Verfahrensweg leicht zugänglich und im Verdachtsfall muss sich an das kommunizierte organisationsinterne Beschwerdeverfahren gehalten werden, damit auch in Zukunft die Glaub- und Vertrauenswürdigkeit bestehen bleibt

## 4. weitere Präventionsangebote, Informationsveranstaltungen, Kooperationen

### 4.1. weitere Präventionsangebote

Erläuterung: Für Kinder und Jugendliche bedeuten Präventionsangebote im Rahmen von Schutzkonzepten, dass Kinderrechte vermittelt und altersgerechte Informationen zu sexueller Gewalt und Hilfsangeboten gegeben werden. Ebenfalls können Präventions- und Informationsangebote für Eltern, andere Bezugspersonen und Klienten angeboten werden. Präventive Maßnahmen können es den Beteiligten erleichtern, gefährdende Situationen zu erkennen und solche Situationen zu verlassen.

Inhalt: Die Organisation ist an Präventionsangeboten interessiert und entwickelt diese ständig weiter. Dabei sind die spezifischen Themen zielgruppenspezifisch, alters- und entwicklungsgerecht aufzubereiten. Niedrigschwelligkeit erleichtert den Zugang. Ansprech- und Vertrauenspersonen kennen und wissen um ihre Aufgabe. Möchten sich Klienten oder Mitarbeiter an diesen Angeboten beteiligen, werden sie unterstützt. Projektbezogen wird auf die notwendigen Angebote geschaut.

Methode und Bausteine: Fachliche Angebote, wie Fortbildungen und Weiterbildungen für die Themen für alle Mitarbeiter (z.B. sexualisierte Gewalt), Workshops und Projekttage, wiederkehrende Informationen zum bestehenden Schutzkonzept und den damit verbundenen Verfahrensmöglichkeiten sind Bestandteil der Arbeit in den einzelnen Projekten. Die Präsenz bzw. Erreichbarkeit der Ansprech- und Vertrauenspersonen sind gewährleistet.

### 4.2. Informationsveranstaltungen

Erläuterungen: Eine besondere Form der Präventionsangebote sind Informationsveranstaltungen, bei denen über Abläufe und Verfahren informiert wird.

Inhalt: In der Organisation wird projekt- und zielgruppenbezogen geschaut, welche Informationsveranstaltungen notwendig sind, um Abläufe den Beteiligten bekannt zu machen.

Methoden und Bausteine: Es können interne Veranstaltungen für Mitarbeitende oder externe Veranstaltungen sein, die Eltern aufklären, Kinder und Jugendliche aufklären, die für die Öffentlichkeit Themen klar positionieren. Beispiele wären Elternabende oder Elternbriefe, die Beschwerdeverfahren deutlich erklären;

### 4.3. Kooperationen

Erläuterungen: Kooperationen und Netzwerke unterstützen die Möglichkeiten, sich selbstbestimmt, um die eigenen Themen zu kümmern und unabhängig vom Unterstützenden und dessen Unterstützungsleistung zu sein. Dazu müssen Kontakte hergestellt und vermittelt werden. Fachberatungsstellen unterstützen ebenfalls im Verdachts- oder Interventionsfall. Es gibt Hilfesysteme für Opfer und Täter\*innen.

Inhalt: Die Organisation entwickelt ein Netzwerk und sucht Kooperationen mit Themenbetroffenden Fachstellen. Der Notfallplan kann die Verpflichtung, in (Verdachts-) Fällen von sexueller Gewalt Fachleute, wie beispielsweise eigene Kinderschutzfachkräfte oder Mitarbeitende von spezialisierten Beratungsstellen, bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung zum weiteren Vorgehen einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen und ein Vorgehen, das den Ruf der Einrichtung über das Kindeswohl stellt, verhindert werden. Aber auch jenseits von akuten Fällen ist die Vernetzung mit externen Fachleuten bei der Erstellung von Schutzkonzepten und zur Qualitätsentwicklung im Kinderschutz wichtig.

Methoden und Bausteine: Projektbezogen wird geschaut, welche Netzwerke und Kooperationen hilfreich sein können und Kontakt wird aufgenommen. Die Hilfe bei Fachberatungsstellen und Experten vor Ort ist eine willkommene Unterstützung und kann aufgesucht werden. Fachberatungsstellen können auch bei Präventionsmaßnahmen einbezogen werden oder bieten evtl. Fortbildungen an.

Aktuelle Kontaktdaten konkreter Fachberatungsstellen und externer Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner vor Ort.

Die örtlichen Jugendämter sind Ansprechpartner bei Verdachtsfällen zur oder bei Kindeswohlgefährdung. Auch Internetportale bieten Ansprechpartner oder Wissen um Kinderschutz und Beteiligungsthemen, z.B.:

- ✓ Seite des Beauftragten der Bundesregierung gegen sexuellen Missbrauch
- ✓ [www.kein-raum-fuer-missbrauch.de](http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de)
- ✓ [www.wissen-hilft-schuetzen.de](http://www.wissen-hilft-schuetzen.de)
- ✓ [www.kinderschutz-zentren.org](http://www.kinderschutz-zentren.org)
- ✓ [www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)
- ✓ [www.jugendschutz.net](http://www.jugendschutz.net)
- ✓ [www.kein-taeter-werden.de](http://www.kein-taeter-werden.de)
- ✓ [www.trau-dich.de](http://www.trau-dich.de)
- ✓ [www.bzga.de](http://www.bzga.de)
- ✓ [www.nummer-gegen-kummer.de](http://www.nummer-gegen-kummer.de)
- ✓ [www.nina-info.de](http://www.nina-info.de)

## Teil 2

# Intervention – Vorgehen und Notfallpläne

Erklärung: Mit Interventionen sind Maßnahmen gemeint, die über Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten hinausgehen.

Es handelt sich um Abläufe, die ein Verletzen der Kinderschutzrechte verhindern oder unterbinden sollen. Dabei spielen alle Themen eine Rolle, die das Kindeswohl gefährden, bei denen Vorannahmen und Vermutungen bestehen oder konkrete Vorfälle eingetreten sind.

Inhalt: Die Organisation ist Teil eines professionellen Netzwerkes im Kinderschutz und Klientenschutz durch die pädagogische Arbeit und Ausrichtung. Als wissende Fachkräfte gibt es ein besonderes Gebot sich an der Verhinderung bzw. Meldung beim Verletzen von Kinderschutzrechten zu beteiligen und Kenntnisse über die öffentlichen Verfahrenswege zu haben.

Bei allen Maßnahmen muss sich an den Verfahrensabläufen des örtlichen Jugendamts sowie den Richtlinien des Kinderschutzes zu orientieren, die konkrete Informationen in aufgearbeiteter Form bieten.

Bei der täglichen Arbeit kann es zu Beobachtungen von gesetzes- oder grenzüberschreitenden Verhalten oder um Vorannahmen und den Verdacht zu solch einem Verhalten kommen oder aber das sich Betroffene einer Vertrauensperson zu wenden.

Dabei kann gesetzes- oder grenzverletzendes Verhalten zwischen allen Beteiligten passieren (z.B. zwischen Kindern, zwischen Erwachsenen und Kindern, zwischen Mitarbeitenden und Kindern, zwischen Mitarbeitenden, etc.).

Um ruhig und besonnen auf diese Vorfälle zu reagieren, gibt es Notfallpläne, die das Vorgehen und Ansprechpartner, sowie die Verantwortlichkeiten regeln.

Der Notfallplan ist ein schriftlich fixiertes Verfahren, das sich an den spezifischen Bedingungen der Organisation bzw. des Projekts orientiert und dann eingesetzt wird, wenn ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch aufkommt. In den Notfallplänen sind die notwendigen Schritte und Zuständigkeiten zur Verdachtsabklärung von Fällen sexueller Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung festgehalten. Er ist ein „Wegweiser“ für besonnenes und zugleich wirksames Handeln im Sinne des Kinderschutzes und sollte immer auch ein Rehabilitationsverfahren beinhalten, falls sich herausstellt, dass ein Verdacht unbegründet war.

Notfallplan enthält die Verpflichtung, in (Verdachts-) Fällen von sexueller Gewalt Fachleute, wie beispielsweise eigene Kinderschutzfachkräfte oder Mitarbeitende von spezialisierten Beratungsstellen, bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung zum weiteren Vorgehen einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen und ein Vorgehen, das den Ruf der Einrichtung über das Kindeswohl stellt, verhindert werden. Aber auch jenseits von akuten Fällen ist die Vernetzung mit externen Fachleuten bei der Erstellung von Schutzkonzepten und zur Qualitätsentwicklung im Kinderschutz wichtig.

Darüber hinaus formuliert der Notfallplan die Verpflichtung zur Aufarbeitung von Fällen sexueller Gewalt, damit die Bedingungen und Fehlentscheidungen, die den Missbrauch ermöglicht haben oder haben könnten, analysiert und für die Zukunft präventive Maßnahmen entwickelt werden können.

Bei beobachtetem Verhalten und bei Verdacht gibt es festgelegte Kommunikationswege und es sind die Abläufe für das Vorgehen und die Dokumentation zu beachten.

Hilfreich für den Weg des Anvertrauens ist eine über einen längeren Zeitraum bestehende, gegenseitige Vertrauensbeziehung zwischen dem Anvertrauenden und der Vertrauensperson. Dazu sind vertrauenserweckende und -bildende Situationen, in denen ein Reden über sensible Themen möglich ist zu schaffen. Dabei unterstützt im Vorfeld eine etablierte angemessene Gesprächskultur, z.B. über sexuelle Themen und Wissen der Fachkräfte im Sinne des Kinderschutzes. Neue Kollegen müssen in die Notfallpläne eingearbeitet werden.

Bei direkten Übergriffen hat die Fachkraft Verantwortung für Betroffene (z.B. Kinder als auch Übergriffige (z.B. Kinder) und muss situationsbezogen handeln. Daher ist es wichtig projektangepasst Konzepte zu erstellen für die spezifischen Situationen in den Projekten selbst, bei denen der Rahmen und Handlungsmöglichkeiten bedacht sind.

Bei der Wahrnehmung eines Verdachts auf Kindeswohlgefährdung ist zunächst festzustellen, ob aktuell eine akute Gefahr für Leib und Leben besteht (Gefahr im Verzug) und damit die Vorschriften des rechtfertigenden Notstandes eintreten. Der allgemeine rechtfertigende Notstand und seine Voraussetzungen sind im §34 StGB geregelt. Es handelt sich um einen Rechtfertigungsgrund, der ein rechtsgutverletzendes Verhalten gestattet und den dadurch Beeinträchtigten zur Duldung verpflichtet.

„Wer in einer gegenwärtigen, nicht anders abwendbaren Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut eine Tat begeht, um die Gefahr von sich oder einem anderen abzuwenden, handelt nicht rechtswidrig, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen, namentlich der betroffenen Rechtsgüter und des Grades der ihnen drohenden Gefahren, das geschützte Interesse das beeinträchtigte wesentlich überwiegt. Dies gilt jedoch nur, soweit die Tat ein angemessenes Mittel ist, die Gefahr abzuwenden.“ (§34StGB).

Mitunter ist es nötig den ASD zu informieren. Auch hier ist es nötig, die Abläufe zu beachten, Handlungen nach erzieherischem Auftrag zu leisten, den Schutzauftrag und ihrer trägerinternen Handlungskonzepte im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe zu kennen und umzusetzen.

Sexualisierte Gewalt ist in jedem Fall als Kindeswohlgefährdung zu betrachten. Sie greift in die Integrität des Kindes ein, verletzt die sexuelle Selbstbestimmung, und stellt eine Gefährdung für die zukünftige Entwicklung dar. Eine Gefährdungseinschätzung von Fachkräften ist notwendig.

Je nach dem Wer betroffen ist und Wer der Übergriffige war, ob es ein Verdacht oder ein konkreter Vorfall ist, können arbeitsrechtliche Konsequenzen für Mitarbeitende folgen.

Methoden und Bausteine: Bei allen Interventionen bieten die Notfallpläne Sicherheit, adäquat und besonnen zu reagieren. Es gibt organisationsübergreifende Notfallpläne, die immer gelten. Sie können bei Bedarf für das jeweilige Projektkonzept erweitert bzw. spezielle Situationen hinzugefügt werden.

Bei Vorannahmen / Vorfällen sollte das Setting verändert werden. (Wechsel der Fachkraft, Co-Arbeit, Termine außerhalb der Wohnung, Hilfebeendigung, etc.)

Vertrauenspersonen sind bekannt und es gibt strukturierte, fachlich kompetente Hilfe. Es gibt eine Unterscheidung zwischen sexueller Grenzverletzung (einmalig, unabsichtlich, minderschwer durch Berührung) und sexualisierter Gewalt (beabsichtigt, geplant, eventuell mehrmalig, schwere Gewalt oral, vaginal, anal, bewusste Handlung, Zeigen sexueller Handlungen an Dritten, Pornografisches Material, private Kontaktaufnahme und sexuell aufgeladene verbale Äußerungen oder Einladungen)

### Bei Beobachtung

bei unangemessenem Verhalten oder anderen Grenzverletzungen (spontan, einmalig, die keine sexualisierte Gewalt oder Kindeswohlgefährdungen vermuten lassen) sind die Handlungsschritte:

- ✓ Intervenieren, ruhig und konsequent bleiben, den Übergriff beenden
- ✓ eventuell Widergutmachung / Entschuldigung,
- ✓ An die Vorbildwirkung als Pädagoge denken, Vermeidung von Bagatellisierungen und Tabuisierungen
- ✓ Dokumentieren des Vorfalls auf dem Beobachtungsprotokoll
- ✓ Dokumentation an die Geschäftsführung weiterleiten
- ✓ Geschäftsführung sichtet den Vorfall und entscheidet, ob der Notfallplan greift
- ✓ Nachsorge beachten

### Bei Verdacht auf Grenzverletzungen und Kindeswohlgefährdung bzw. geschehenen Gefährdungen

- ✓ Ruhe bewahren
- ✓ es greift der Ablaufplan Verdacht oder der Ablaufplan Anvertrauen und im Anschluss der Ablaufplan Verdacht
- ✓ Kommunikationswege beachten (§34StGB), Leitfaden zum Kinderschutz des örtlichen Jugendamts beachten und die offiziellen Vorlagen zu verwenden!
- ✓ Nachsorge beachten

Alle Vorfälle (Erstmeldung/Sichtung) sind zu dokumentieren! Es ermöglicht einen neutralen Blick auf die Situation und ist gleichzeitig die Dokumentation bei Verfolgung eines Vorfalls (Grenzverletzung, Fehlverhalten, Übergriffen)

### Verhalten bei Offenlegung bzw. Anvertrauen (eine Betroffene oder ein Betroffener wendet sich an eine Vertrauensperson):

- ✓ ruhig und nicht überstürzt handeln, sachliches planvolles Vorgehen,
- ✓ Polizei nur bei akuten Gefahren für Gesundheit und Leben rufen
- ✓ Verdeutlichen dass Verpflichtung zur Aufarbeitung jeglicher Fälle besteht

- ✓ Ablaufplan Anvertrauen beachten und eigene spezialisierte Fachkräfte, wie Kinderschutzfachkraft kontaktieren, alternativ Fachberatungsstelle oder Hilfetelefon nutzen
- ✓ Dokumentation des Vorfalls

In akuten kindeswohlgefährdenden Situationen oder Situationen, die Mitarbeiter gefährden:

- ✓ Ruhe bewahren,
- ✓ das Kindeswohl sicherstellen und die Situation verlassen (§34StGB)
- ✓ Polizei nur bei akuten Gefahren für Gesundheit und Leben rufen
- ✓ Ablaufverfahren bei akuter Gefährdung beachten
- ✓ Nachsorge beachten

Alle Vorfälle sind zu Dokumentieren. Dazu ist ein Beobachtungsprotokoll zu nutzen. Es ermöglicht einen neutralen Blick auf die Situation und ist gleichzeitig die Dokumentation bei Verfolgung eines Vorfalls (Grenzverletzung, Fehlverhalten, Übergriffen)

## Teil 3:

# Nachsorge und Fortschreibung der Risikoanalyse und des Konzepts

Erklärung: Um ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen, ist es notwendig, dass schwierige Erlebnisse aufgearbeitet werden, um die Belastung durch die Situation für Mitarbeitende zu verringern oder aufzulösen.

Außerdem bedarf es einer Information und Erklärung für die Beteiligten, falls nicht bereits geschehen.

Inhalt: Nach der Anwendung einer Intervention bzw. eines Notfallablaufplans kommt es zur Aufarbeitung der Ereignisse und es werden die Auswirkungen aufs Gesamtschutzkonzept oder Projektschutzkonzept überprüft. In der Nachbereitung fließen die Erkenntnisse ein und es kommt zur Aktualisierung

Methoden und Bausteine: Die Art und Weise der Aufarbeitung hängt vom Bedarf der Beteiligten ab. Es kann zur Supervision, zur Krisenintervention und Gespräche mit der Leitung und dem Team kommen, eine Anzeige bei der Polizei (nur in Absprache mit allen Beteiligten) erfolgen.

Außerdem muss bei etwaigen falsch Verdächtigung eine Rehabilitation der Betroffenen erfolgen.

Zur Einschätzung der Gefahren wurde eine Risikoanalyse zum Projekt und möglichen Gefahren durchgeführt. Zur Aufarbeitung von Erkenntnissen im Gesamtkonzept oder Projektkonzept wird die Risikoanalyse fortgeschrieben. Hier werden die Bedingungen analysiert, die einen Vorfall ermöglicht haben könnten und Erfahrungen reflektiert. Sie führen zur Verbesserung des Schutzkonzepts, das darauf hin überarbeitet wird.

## Teil 4

# Vorlagen und Anhänge zum Gesamtkonzept des Trägers

## Anhang 1 – Personalverantwortung: Maßnahmen bei Kindeswohlgefährdungen oder sexualisierter Gewalt

Vor der Beschäftigung	Eignungsprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses</li> <li>- Befragung im Bewerbungsgespräch</li> <li>- Einsicht in Arbeitszeugnisse</li> <li>- Nachfrage bei früheren Arbeitgebenden</li> </ul>
	Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thematisierung im Bewerbungsgespräch</li> </ul>
	Beschäftigungsvertrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhaltenskodex, Schutzvereinbarung</li> <li>- Selbstverpflichtung zur Information über Ermittlungsverfahren</li> </ul>
Während der Beschäftigung	Eignungsprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen</li> </ul>
	Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fort- und Weiterbildungen</li> <li>- Thematisierung im beruflichen Alltag</li> </ul>
Vorfall	Kenntnis von externem Verdacht / Missbrauch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufendes Ermittlungsverfahren</li> <li>- Eingestelltes Ermittlungsverfahren</li> <li>- Verdacht früherer Arbeitgebenden</li> <li>- Vorstrafe</li> <li>- Getilgte Vorstrafe</li> </ul>
	Verdacht in der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beobachtung durch andere Mitarbeitende</li> <li>- Anvertrauen durch Betroffene oder Sorgeberechtigte oder Kinder und Jugendliche</li> <li>- Beobachtung durch andere (auch Kinder und Jugendliche)</li> <li>- Anvertrauen durch missbrauchenden Mitarbeitenden</li> </ul>
Aufklärung	Inanspruchnahme von Fachberatung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontaktdaten von Fachberatungsstelle</li> </ul>
	Gespräch mit dem oder der verdächtigen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voraussetzung: Keine Gefährdung von Kindern/ Jugendlichen/ Betroffenen</li> </ul>

	<p>Gespräch mit dem Kind / der Person / dem Sorgeberechtigten, Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mit Einwilligung des Kindes oder Jugendlichen bzw. der Sorgeberechtigten</li> <li>- ohne Einwilligung des Kindes oder Jugendlichen bzw. des Sorgeberechtigten nur nach Abwägung insbesondere:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenn zur Abwendung der Gefahr für das konkrete betroffene Kind /Jugendlichen zwingend erforderlich</li> <li>• wenn der Schutz weiterer Kinder / Jugendlicher das Interesse der/des Betroffenen überwiegt</li> </ul> </li> </ul>
	<p>Eigene Einschätzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Achtung: Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind unabhängig von der Einleitung eines Strafverfahrens und auch vor dem Vorliegen eines Ermittlungsergebnisses zu prüfen! Ein Ermittlungsergebnis der Strafverfolgungsbehörden in nicht bindend für die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen</li> </ul>
	<p>Einschätzung von Maßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inanspruchnahme von Rechtsberatung</li> <li>- Prüfung der Auswirkungen eines Gerichtsverfahrens auf das Kind</li> </ul>
<p>Beendigung der Beschäftigung</p>	<p>Angestellte: Ordentliche Kündigung Voraussetzung Vorliegen eines Kündigungsgrunds</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personenbedingte Kündigung           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei behördlicher Tätigkeitsuntersagung</li> <li>• Bei Nichteignung (in der Person liegender Grund: Gefährlichkeit für Kinder oder Jugendliche</li> <li>• Vorstrafe</li> <li>• Getilgte Vorstrafe</li> <li>• Tat außerhalb der Einrichtung</li> </ul> </li> <li>- Verhaltensbedingte Kündigung:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei feststehendem Missbrauch in der Einrichtung</li> <li>• Ggf. bei Verstoß gegen die Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>• Verdachtskündigung: bei dringendem Verdacht = hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch</li> </ul> </li> </ul>
	<p>Angestellte: Außerordentliche fristlose Kündigung (§626 BGB)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voraussetzung: Es liegen Tatsachen vor, aufgrund derer der Arbeitgebenden eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht einmal bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann (i.d.R. anzunehmen beim Vorliegen der oben genannten Kündigungsgründe)</li> <li>- Außerdem zu beachten: Kündigungsfrist, bei außerordentlicher Kündigung Zwei-Wochen-Frist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, Sonderkündigungsschutz,</li> </ul>

		Verhältnismäßigkeit, Formalien, Anhörung von Mitarbeitenden bei Verdachtskündigung
Angestellte: ggf. vorrangig	-	Zuweisung einer anderen Tätigkeit, Freistellung, Abmahnung, Aufhebungsvertrag
Honorarkräfte: Kündigung	-	Zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraums (§621 BGB)
Honorarkräfte: Fristlose Kündigung	-	Aus wichtigem Grund
Ehrenamtlich Beschäftigte	-	Jederzeitige Kündigung ohne Beachtung von Kündigungsschutz möglich, es sei denn abweichende vertragliche Vereinbarung

## Anhang 2 – Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

### Unser Verhaltenskodex:

- Wir haben das Wohl aller Beteiligten im Blick.
- Wir heißen jeden Willkommen unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht oder Glauben.
- Unsere Arbeit mit den Klienten und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung, Vertrauen, Vielfältigkeit und Solidarität geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen. Uns sind ein vertrauensvolles Klima und ein Miteinander auf Augenhöhe wichtig.
- Wir fördern ein gesundes Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
- Wir schützen die Kinder und Jugendlichen, die wir begleiten vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.  
Dabei verzichten wir vollständig auf abwertendes und diskriminierendes Verhalten und tragen Sorge dafür, dass sich keiner so verhält.
- Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttägiges verbales oder nonverbales Verhalten Stellung und wir benennen und thematisieren abwertendes Verhalten. In unserer Rolle als Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Wir nutzen keine Abhängigkeiten aus.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen vollständig.
- Jede Art der Gewaltausübung und sexuelle Kontakte zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind verboten. Jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen zieht entsprechend disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen nach sich.
- Im Konfliktfall ziehen wir fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informieren die Geschäftsführung. Dabei steht der Schutz der Kinder und Jugendlichen an erster Stelle.
- Wir entwickeln unsere Konzepte stetig weiter, schaffen belastbare Strukturen und erarbeiten klare Positionen, damit in unserer Arbeit keine Grenzverletzungen, kein sexueller Missbrauch, keine Vernachlässigung sowie keine körperliche und / oder psychische Gewalt möglich werden.

### Selbstverpflichtung:

Hiermit verpflichte ich, \_\_\_\_\_, mich, den Verhaltenskodex der Scheunenteam gGmbH einzuhalten und in meiner alltäglichen Arbeit zu berücksichtigen.

---

Datum, Ort

---

Unterschrift

## Anhang 3 - erweitertes Führungszeugnis

### Selbstverpflichtungserklärung zu Straftaten

#### **Erklärung und Selbstverpflichtung**

Ich, \_\_\_\_\_, geb. am \_\_\_\_\_,  
wohhaft in \_\_\_\_\_, erkläre:

Gegen mich ist aktuell kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig und ich wurde auch in der Vergangenheit wegen keiner der vorgenannten Straftaten rechtskräftig verurteilt.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber

Scheunenteam gGmbH  
Zur Halsbreche 8, 04668 Grimma OT Bröhsen,

sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o.g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

---

Ort und Datum

---

Unterschrift

## Schreiben zur Beantragung des Führungszeugnisses bei der Meldebehörde

Scheunenteam gGmbH  
Zur Halsbreche 8  
04668 Grimma OT Bröhsen

Geschäftsführung:  
Cornelia Krell  
Tel.: 01575 / 7914668  
cornelia-krell@scheunenteam.de

### Bestätigung gem. §30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass wir, als Träger der Kinder- und Jugendhilfe, entsprechend § 72a SGB VIII, die persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu überprüfen haben. Diese ist anhand eines Erweiterten Führungszeugnisses, gemäß § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG, nachzuweisen.

\_\_\_\_\_,  
Name, Vorname; geb.am

ist hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG, zum Zwecke der Beschäftigung bei uns, vorzulegen. Wir bitten um Übermittlung an den Antragsteller.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## **Einzeldokumentation der Einsichtnahme für Führungszeugnis**

Dokumentation der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Abs. 2 BZRG entsprechend §72a SGB VIII zur Prüfung der persönlichen Eignung

(Name)  
hat  
am \_\_\_\_\_

sein/ihr erweitertes Führungszeugnis, ausgestellt am

zur Einsicht vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis enthielt keine Einträge nach den §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184f, 225, 232-233a, 234-236 StGB.

Das Führungszeugnis wurde dem / der Vorlegenden wieder ausgehändigt. Es wurde keine Kopie des Zeugnisses angefertigt.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_  
der Einsichtnahme Vorglegende/r Einsichtnehmende/r

Dokumentation der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Abs. 2 BZRG entsprechend §72a SGB VIII zur Prüfung der persönlichen Eignung

(Name)  
hat  
am \_\_\_\_\_

sein/ihr erweitertes Führungszeugnis, ausgestellt am

zur Einsicht vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis enthielt keine Einträge nach den §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184f, 225, 232-233a, 234-236 StGB.

Das Führungszeugnis wurde dem / der Vorlegenden wieder ausgehändigt. Es wurde keine Kopie des Zeugnisses angefertigt.

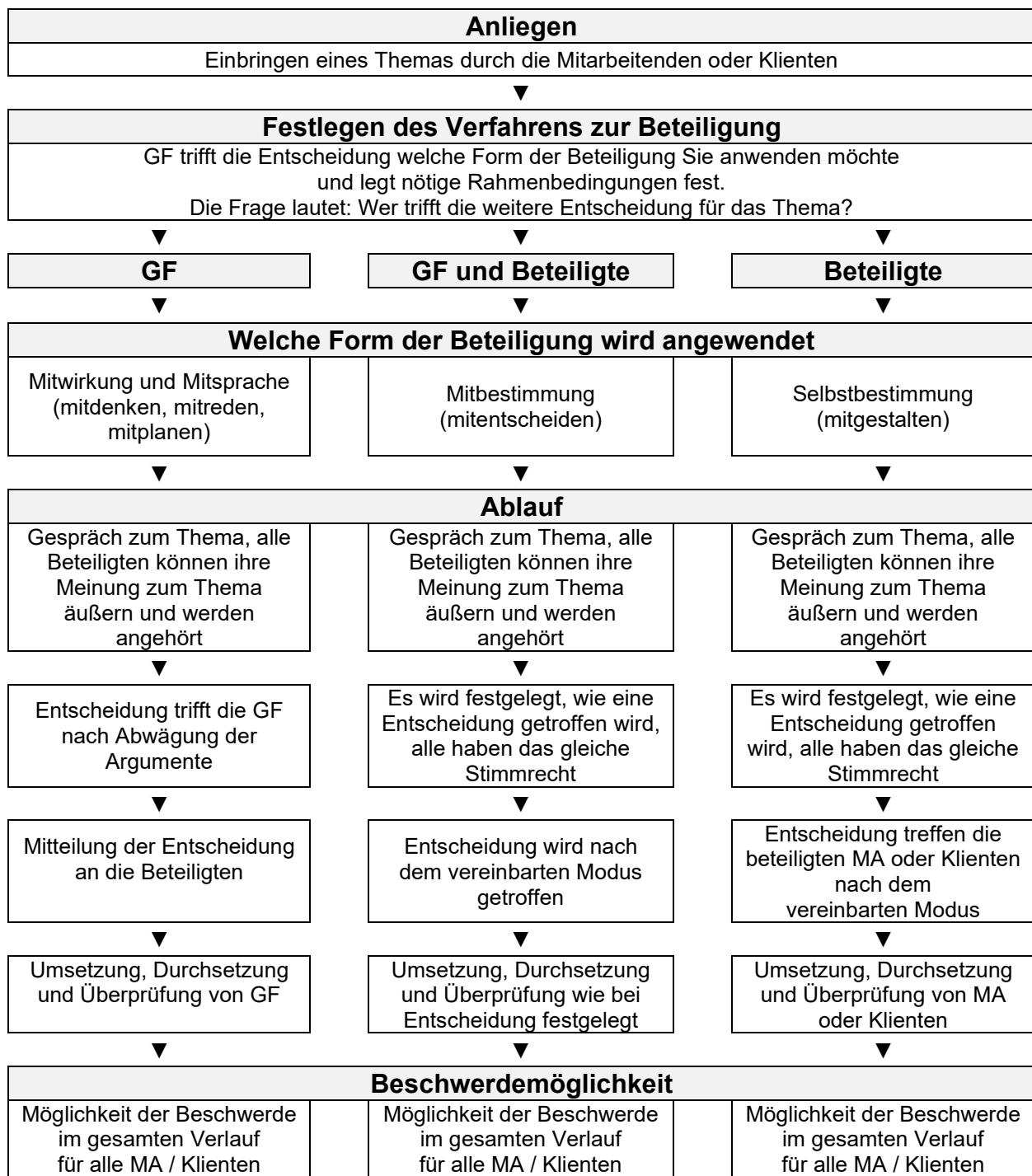
Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_  
der Einsichtnahme Vorglegende/r Einsichtnehmende/r



## Tabellendokumentation der Einsichtnahme für Führungszeugnis

## Anhang 4 – Beteiligung und Beschwerde

### Ablaufplan für Beteiligung der Klienten und Mitarbeitenden



Abkürzungen: GF=Geschäftsführung  
MA= Mitarbeitende

## Ablaufplan für Beschwerde von Klienten oder Mitarbeitenden

<b>Was ist eine Beschwerde?</b>	ist eine Mitteilung an die GF, dass eine Person mit einer Entscheidung, Situation oder eines Vorgehens in der Einrichtung nicht einverstanden ist oder dazu etwas beanstanden möchte und ihm keine anderen Mittel der Beteiligung mehr bleiben
<b>Wer kann Sie einreichen?</b>	Jede oder Jeder (Klient/Mitarbeitende)
<b>Wie kann Sie eingereicht werden?</b>	in schriftlicher Form (Papier oder E-Mail)
<b>Bei wem wird Sie eingereicht?</b>	bei der Geschäftsführung (GF)

### Eingang einer Beschwerde / Meldung eines Vorfalls



Gespräch zur Beschwerde / zum Vorschlag mit Beschwerdeführer

**V:** GF

**A:** Einladung des Beschwerdeführers zum Gespräch, Anhörung zur Beschwerde, Protokoll zur Beschwerde schreiben und von allen Beteiligten unterschreiben lassen, Kopie in Beschwerdeordner ablegen

**D:** Protokoll des Gesprächs

**E:** Beschwerde wird weiterverfolgt, Beschwerde wird beendet

Besprechung der Beschwerde / des Vorschlags durch GF

**V:** GF

**A:** zeitnahe Besprechung der Beschwerde

**D:** Protokoll des Gesprächs

**E:** Stellungnahme der GF zur Beschwerde, Beschwerde wird aufgrund der festgelegten Arbeitsabläufe inhaltlich und formell geprüft, GF trifft eine Entscheidung über den weiteren Beteiligungsprozess oder dessen Rahmenbedingungen



### Annahme

### Ablehnung

Lösungs-  
findung zur  
Beschwerde

**V:** GF, Einbringer

**A:** gemeinsame Erörterung möglicher Lösungen

**D:** Protokoll des Gesprächs

**E:** Festlegen einer Lösungsstrategie, ist eventuell der Start eines Notfallplans

**V:** GF

**A:** schriftliche Mitteilung (Papier oder E-Mail) an den Beschwerdeführer inklusive Kopie des Beschwerdeprotokolls schicken,

**D:** schriftliche Mitteilung

**E:** Ablehnung

Abkürzungen: V: =Verantwortung; A: = zu erledigende Aufgabe; D: = Dokumentationsnachweis, Übergang zum nächsten Schritt, E : = zu treffende Entscheidung

**Übersicht zu den Kontakten – Informationsblatt zum Erstellen eines Aushangs  
(für jedes Projekt zu erstellen))**

**Findet eure  
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

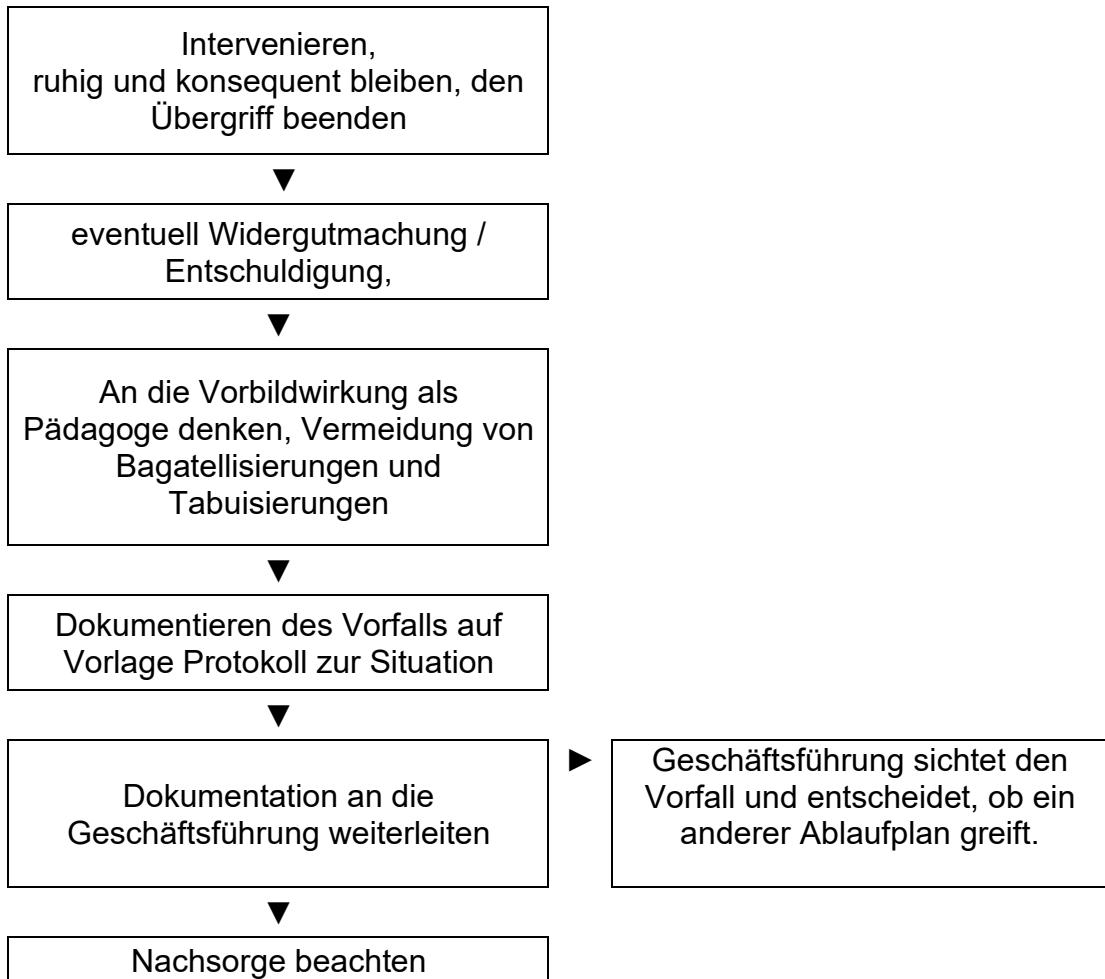
<u>Euer Thema</u>	<u>Ansprechpartner/in</u>	<u>Kontaktdaten</u>
Hier bei uns: Ideen und Wünsche		Adresse: Tel.: Mail:
Fragen zur Scheunenteam gGmbH		
Fragen zum Projekt		
Beschwerden		
Hilfe und Unterstützung bei sexualisierter Gewalt		
Hilfe bei Kindeswohlgefährdung oder Verdacht		
<b>Außerhalb der Scheunenteam gGmbH</b>		
Notruf: Hilfe für Leib und Leben		
Internetrecherche und anonyme Hilfe		
Sorgentelefon, Hilfetelefon zur Erstberatung		
Hilfe bei Kindeswohlgefährdung oder Verdacht		

**Ihr könnt uns auch immer anonym schreiben!!!**

## Anhang 5 - Intervention – Ablauf- und Notfallpläne

### Ablaufplan Beobachtung:

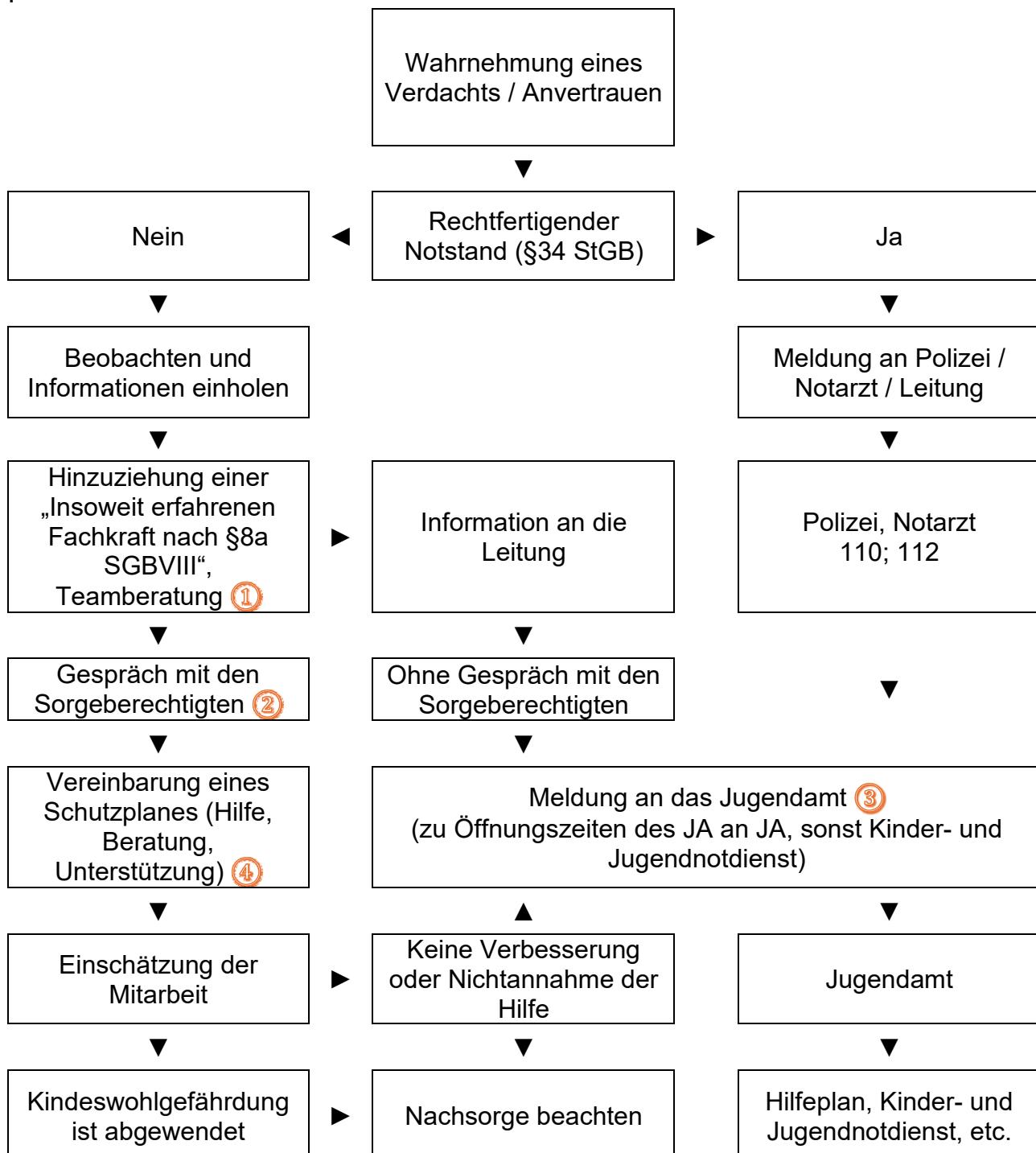
- **Beobachtung von unangemessenem Verhalten oder anderen Grenzverletzungen (spontan, einmalig, die keine sexualisierte Gewalt oder Kindeswohlgefährdungen vermuten lassen)**



Protokoll zur Situation	
Name der Beobachterin / des Beobachters	
Datum und Uhrzeit der Beobachtung	
Name der / des Betroffenen	
Name der / des Beschuldigten	
Situationsbeschreibung (möglichst detailliert, z.B. auch Verhalten aller, Kontext der Situation)	
Evtl. Vermutungen der / des Beobachtenden / Beobachters	
Ergebnisse des Gesprächs	
Eigene Einschätzung	
Weiteres Vorgehen	
Information folgender Personen	

## Ablaufplan Verdacht bzw. Meldung einer Kindeswohlgefährdung:

### ➤ Verdacht auf sexualisierte Gewalt bzw. Kindeswohlgefährdungen

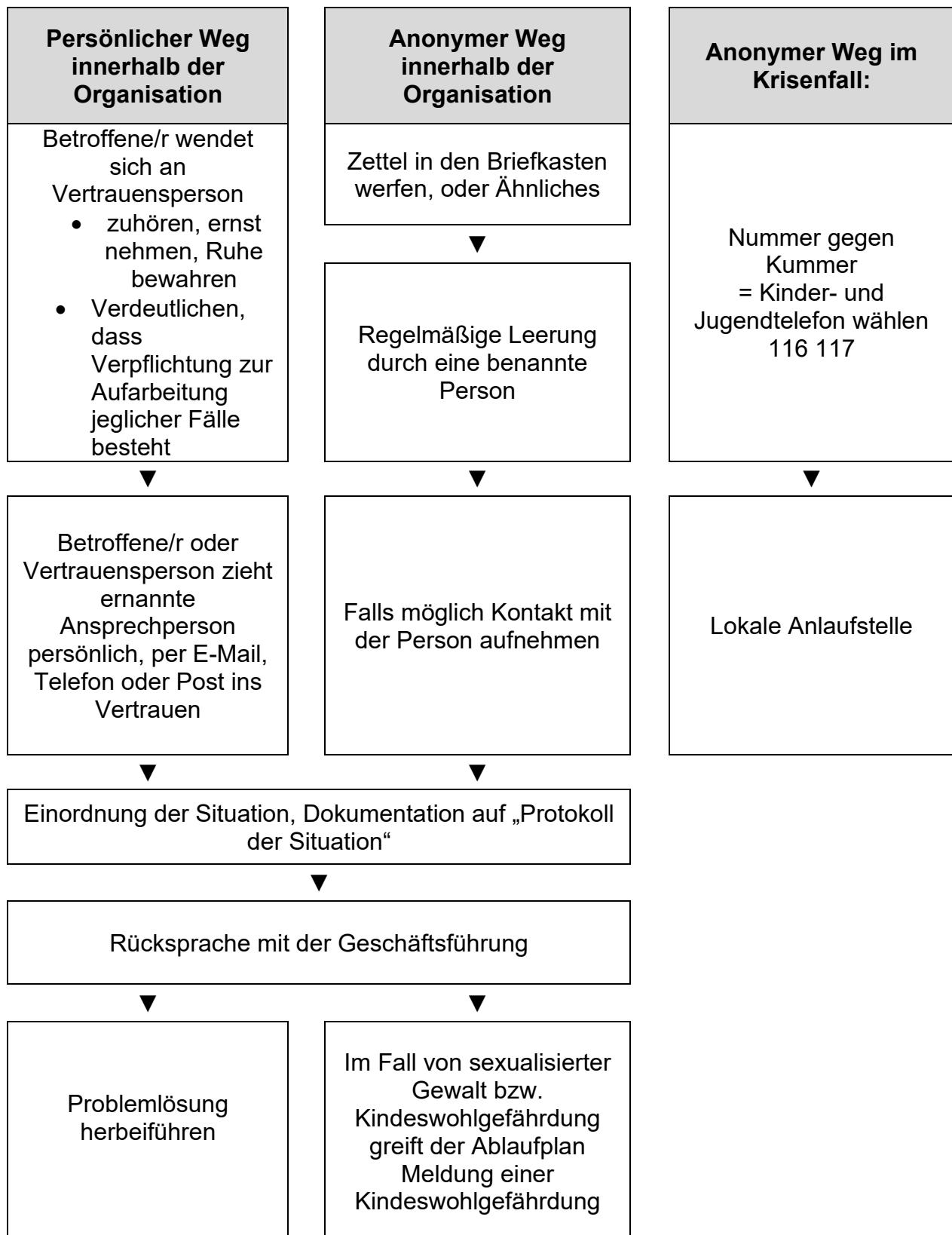


### Öffentliche Unterlagen der / des Landkreises / Stadt

- Besprechung im Team ①
- Besprechung mit der Familie ②
- Meldebogen des Jugendamt ③
- Vorlage Schutzplan ④

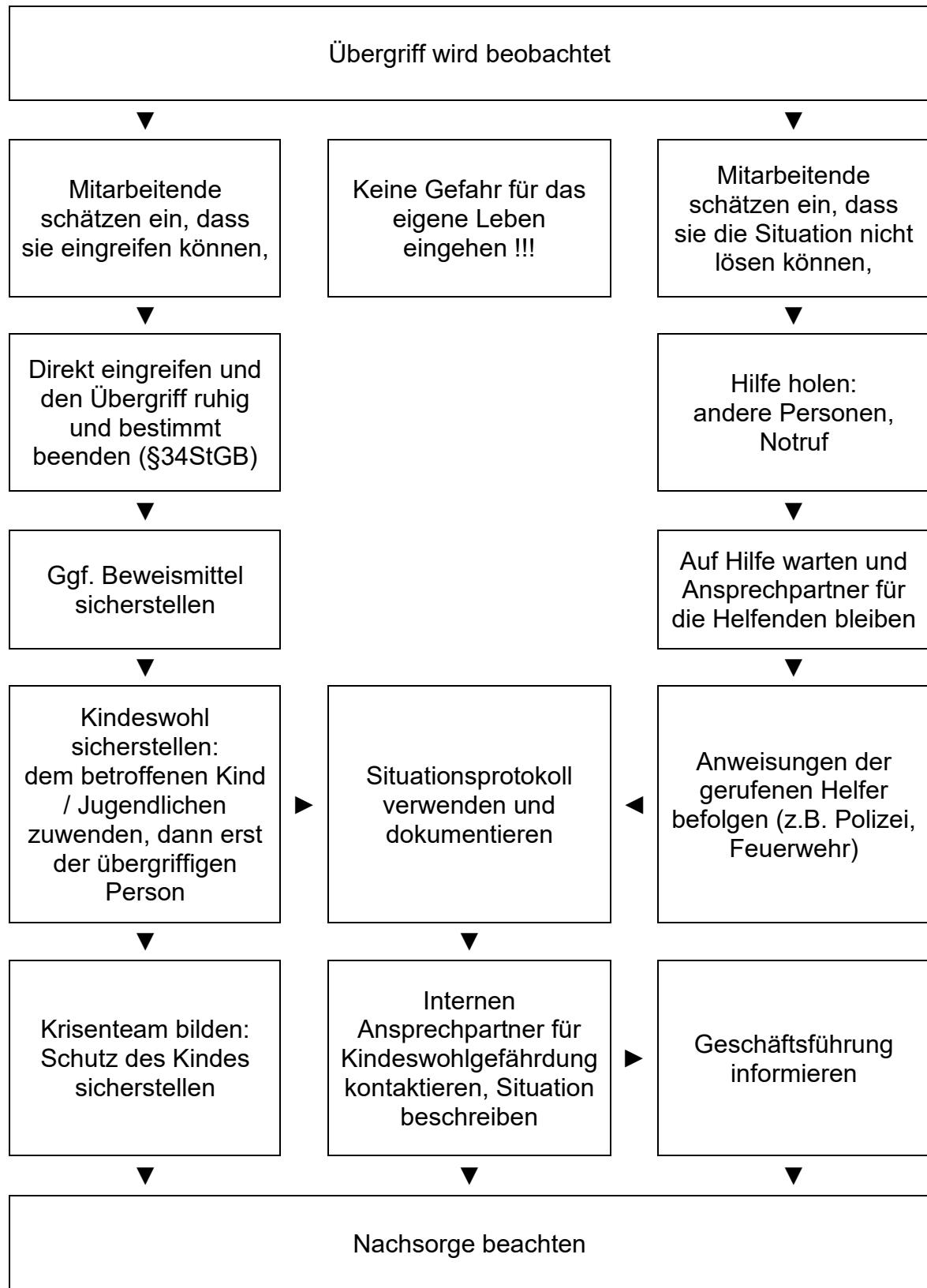
## Ablaufplan Anvertrauen:

### ➤ Ablauf bei Anvertrauen



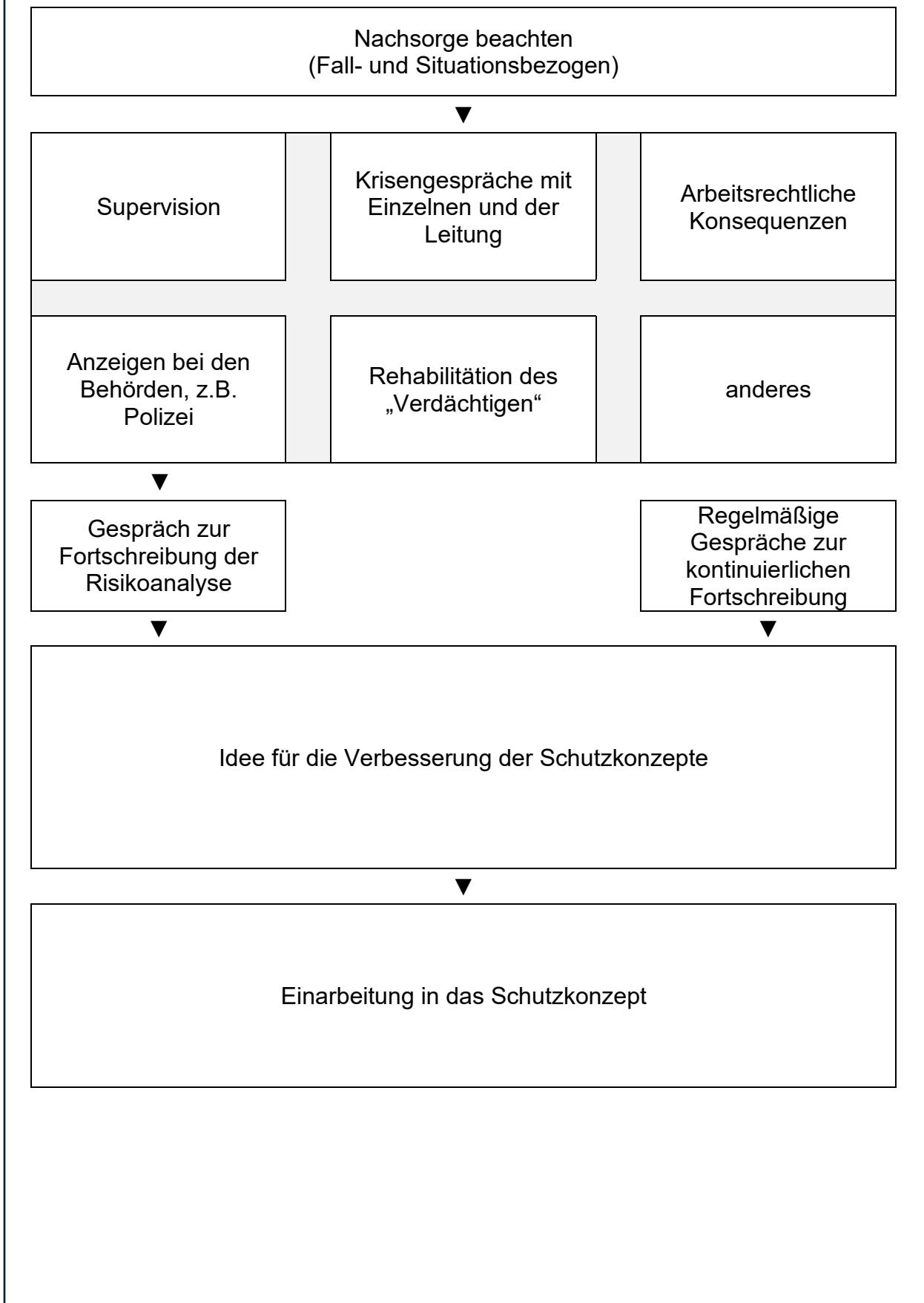
## Ablauf Akute Gefährdungssituationen:

### ➤ Ablaufplan bei akuter Gefährdung



## Anhang 6 – Nachsorge

### ➤ Ablaufplan Nachsorge



## Risiko- und Potentialanalyse

### ➤ Erste Risiko- und Potentialanalyse

Projektname	Bitte ausfüllen		Datum	X
Zielgruppe des Projekts	X			
Ansprechperson für das Projekts	X		Ansprechperson sex. Gewalt	X
Anonyme Wege	X		Ansprechperson KWG	X

Frage	Situation	Schwierigkeit / Gefahr
Welche Gefahren gibt es?	X	X
Welche Gefahrenmomente gibt es?	X	X

Frage	Ideen / Anregung	Umsetzung / Ergebnisse
Welche Beteiligungs-möglich-keiten gibt es?	X	X
Welche Beschwerde-wege gibt es?	X	X
Welche Beding-ungen vor Ort / im Projekt könnten Täterinnen oder Täter ausnutzen?	X	X

Welche präventiven Strukturen oder Maßnahmen sind schon vorhanden, um auf Ihnen aufzubauen bzw. Risiken entgegenzuwirken?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wie können die Themen Kinderschutz / Beteiligung / Beschwerde öffentlich gemacht werden?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### Beispiele für Gefahrenmomente:

- In der Gruppenkonstellation, 1:1 Betreuung, Geschlechter, entstehen besondere Vertrauensverhältnisse
- Im zeitlichen Rahmen (Seminare mit Übernachtungen, Freizeiten über längere Zeiträume)
- Im organisatorischen Rahmen (gibt es klare Zuständigkeiten und Kommunikationswege, sind Ansprechpartner vorhanden – in- und extern)
- Bei Teilnehmenden (Beaufsichtigung oder Privatsphäre gewährleistet)
- Bei Gruppenleitern/ Mitarbeitern (Führungszeugnis, Juleica, Regelwerk zum Umgang mit Teilnehmenden)

➤ Fortschreibung der Risikoanalyse und des Schutzkonzepts

Projektname		Bitte ausfüllen	
Datum der Analyse		<input checked="" type="checkbox"/>	
Ansprechperson für das Projekts	<input checked="" type="checkbox"/>	Ansprechperson sex. Gewalt	<input checked="" type="checkbox"/>
Anonyme Wege	<input checked="" type="checkbox"/>	Ansprechperson KWG	<input checked="" type="checkbox"/>

Gab es Vorfälle im Projekt? (Anzahl)		<input checked="" type="checkbox"/>	Gab es Beschwerden? (Anzahl)	<input checked="" type="checkbox"/>
Welche Kon- sequenzen gab es?		<input checked="" type="checkbox"/>	Welche Kon- sequenzen gab es?	<input checked="" type="checkbox"/>

Welche Schlussfolgerungen wurden daraus gezogen?	<input checked="" type="checkbox"/>
Welche Idee werden ins Schutzkonzept deswegen eingearbeitet?	<input checked="" type="checkbox"/>
Gibt es andere Ideen / Verbesserungsvorschläge, die ins Konzept eingearbeitet werden sollten und warum?	<input checked="" type="checkbox"/>

## Quellen

Arbeitsstab der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Schutzkonzepte: Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen! ; Berlin; 4.Auflage Dezember 2024, beauftragte-missbrauch.de

BMFSFJ: Allgemeine Qualitätsstandards für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen; [BMFSFJ - Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen](#)

Arbeitshilfe des paritätischen (Sachsen) „Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Eltern in Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe

Dezernat Jugend, Soziales, Gesundheit und Schule, Jugendamt: Leipziger Leitfaden für Kinderschutz, Auflage 2010, Leipzig

Landkreis Leipzig, Handbuch für Kinderschutz im Landkreis Leipzig, Stand Februar 2019 , Grimma

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Referat 501 Jugendstrategie, eigenständige Jugendpolitik: Qualitätsstandards für Kinder- & Jugendbeteiligung, 2024, Berlin, [Qualitätsstandards für Kinder- und Jugendbeteiligung](#)