



**Institutionelles  
Gewaltschutzkonzept**

Stand 07/2025

**Internationaler Bund  
Südwest gGmbH  
Region Frankfurt am Main/  
Main-Taunus-Kreis  
Ganztagsangebote an der  
Gruneliuschule  
Wiener Str. 13  
60599 Frankfurt am Main**

Internationaler Bund IB Südwest gGmbH  
An der Zingelswiese 21-25  
65933 Frankfurt am Main  
[www.ib.de/ib-ffm-mtk](http://www.ib.de/ib-ffm-mtk)  
Kontakt: Ulrich Herrmann, Regionalleitung  
Tel.: 069 38031245  
Mail: [ulrich.herrmann@ib.de](mailto:ulrich.herrmann@ib.de)

## Inhalt

Vorwort .....	3
1. Ziele des Schutzkonzeptes .....	3
2. Gesetzliche Grundlagen.....	4
3. Grundlegende Schutzstandards.....	5
3.1 Leitbild, Haltung und struktureller Schutz im IB .....	5
3.2 Personalauswahlkriterien.....	8
3.3 Fort- und Weiterbildung .....	8
4. Prävention .....	9
4.1 Verhaltensampel & Verhaltenskodex .....	10
4.2 Vertiefende Erläuterungen zum Verhaltenskodex.....	12
5. Partizipation .....	18
5.1 Umgang mit Kritik, Ideen und Beschwerden .....	19
5.2 Beschwerdesystem des IB.....	19
6. Intervention .....	20
6.1 Voraussetzungen .....	20
6.2 Schutzverfahren gemäß §8a SGB VIII.....	20
6.3 Besondere Gefährdungslagen.....	22
6.4 Abläufe der Intervention .....	23
6.5 Interventionsbezogene Leitungsaufgaben.....	25
6.6 Dokumentation .....	26
6.7 Zahlenerhebung.....	26
6.8 Datenschutz .....	26
6.9 Qualitätsmanagement.....	27
7. Evaluation der Umsetzung des Schutzkonzeptes .....	27
7.1 Evaluation auf Trägerebene .....	27
7.2 Evaluation auf der Einrichtungsebene .....	28
7.3 Evaluation in der pädagogischen Arbeit mit Adressat*innen.....	28
8. Unsere Einrichtung .....	29
8.1 Einrichtungsbezogene Situations- und Risikoanalyse.....	30
Anlagen .....	31
Anlage 1) Internationaler Bund IB Südwest gGmbH .....	31
Anlage 2) Leitbild des Internationalen Bundes .....	32
Anlage 3) Risikoanalyse - Leitfragen .....	33
Anlage 4) Verhaltensampel und Verhaltenskodex.....	42

## Vorwort

Der Internationale Bund (IB)<sup>1</sup> ist mit mehr als 14.000 Mitarbeitenden einer der großen Dienstleister in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit in Deutschland. Er achtet die Menschenwürde, wie sie in der Charta der Vereinten Nationen und in der Europäischen Menschenrechtskonvention geschützt und verankert sind. Die Umsetzung der Rechte und des Schutzes von Kindern und Jugendlichen steht bei allen Mitarbeitenden des Internationalen Bundes an erster Stelle und ist fester Bestandteil des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrags.

Schutzkonzepte dienen vor allem dazu, die Hilfeinfrastruktur und alle involvierten Mitarbeitenden und Akteure für die besondere Vulnerabilität junger Menschen zu sensibilisieren, die Rechte der jungen Adressat\*innen konsequent zu verteidigen und allen infrage kommenden Formen der Gewalt an Kindern und Jugendlichen präventiv wie intervenierend entgegenzuwirken.

Hierbei soll insbesondere der Bereich der Prävention zum Schutz von Kindern/Jugendlichen verstärkt in den Fokus genommen werden. Das Erkennen und Beurteilen eines Gewaltmomentes erfordert besondere Kompetenzen der Mitarbeitenden, um unter Beachtung fachlicher Standards und gesetzlicher Regelungen die verbindlichen Verfahren der IB Südwest gGmbH zum Schutz der Kinder und Jugendlichen umsetzen zu können. Nicht immer sind die verschiedenen Ausprägungen von Gewalt einfach zu erkennen. Die Gefahren können von den Familien selbst, z.B. von Eltern, Personensorgeberechtigten (PSB), Geschwistern oder Verwandten, vom Freundes- und Bekanntenkreis, vom sozialen Umfeld, zwischen Kindern und Jugendlichen, aber auch von Mitarbeitenden der sozialen Einrichtungen ausgehen und spiegeln sich in zum Teil sehr unterschiedlichen Anhaltspunkten für Gefährdungslagen wider.

Das vorliegende Schutzkonzept beleuchtet die verschiedenen Gefährdungsaspekte und Ebenen sowie konkrete präventive und intervenierende Maßnahmen und bildet somit einen weiteren Baustein zum Schutz der jungen Menschen in unseren Einrichtungen.

### 1. Ziele des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept zielt darauf ab, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene in unseren Einrichtungen vor jeder Form von Machtmissbrauch und physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt innerhalb der Einrichtung und im jeweiligen Arbeitsfeld zu schützen, etwaige Vorfälle aufzuklären und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Ebenso soll dieses Konzept helfen, die Struktur und Arbeit in der Einrichtung gewaltsensibel zu gestalten und etwaigen Gefahrenpotenzialen präventiv entgegenzuwirken.

Des Weiteren bietet das Schutzkonzept (rechtlich belastbare) Handlungssicherheit für Professionelle in unseren Einrichtungen gerade in schwer einzuschätzenden Situationen, in denen eine schnelle Intervention erforderlich ist.

Der Schutz vor Grenzverletzungen, Übergriffen und (sexualisierter, körperlicher und/oder psychischer) Gewalt als Querschnittsaufgabe baut dabei auf vielfältigen, eng miteinander verbundenen Säulen der Prävention und Intervention auf:

- Ein Klima der offenen, transparenten, sensiblen und konsequenten Auseinandersetzung mit Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt
- Reflexive Auseinandersetzung mit den ritualisierten Handlungsabläufen und strukturellen Mustern der Einrichtung
- Ein kontinuierlicher Prozess zur Bewusstwerdung der Risikofaktoren in den etablierten Arbeitsstandards in Form von Reflexionsrunden mit Adressat\*innen sowie regelmäßig

<sup>1</sup> S. Anlage 1) sowie das Leitbild des IB in der Anlage 2)

stattfindenden Teamtagen zum Thema Gewaltschutz.

- Alle Mitarbeitenden (Haupt-, Ehrenamtliche, Praktikant\*innen, Azubis, sonstiges Personal) sollen sich der Ursachen und Folgen von (sexualisierter) Gewalt bewusstwerden und werden für Grenzverletzungen sensibilisiert. Sie werden diesbezüglich besonders geschult.
- Entwicklung einer gewaltsensibilisierten und schutzbewussten Haltung in der Arbeit mit Kindern und jungen Menschen (vgl. Verhaltensampel und Verhaltenskodex)
- Selbstermächtigung der jungen Menschen durch partizipative Gestaltung der Angebote, vielfältige Beteiligungsformate und niedrighschwellige Beschwerdemöglichkeiten
- Stärkung der Resilienz und Sprachfähigkeit der Kinder und jungen Menschen, Gefahren zu erkennen und Hilfesysteme selbstbewusst zu aktivieren.
- Gewaltschutzbewusste Personalauswahl und -entwicklung
- Konkrete und klare Dienstanweisungen, Handlungsabläufe, Ansprechpersonen und Zuständigkeiten

## 2. Gesetzliche Grundlagen

Es gibt verschiedene rechtliche Grundlagen zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrages, die Rechte von Kindern und Jugendlichen zu achten und ihren Schutz zu gewährleisten. Die UN-Kinderrechtskonvention beinhaltet Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte, für deren Umsetzung die Staaten dazu verpflichtet sind, die erforderlichen gesellschaftlichen und sozialen Voraussetzungen zu schaffen. In Artikel 24 der EU-Grundrechtscharta ist das Recht auf Schutz und Wohlergehen von Kindern verankert. Im Grundgesetz bilden vor allem Artikel 1 „die Würde des Menschen“, Artikel 3 „Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit“ und Artikel 6 „Beziehung Kind-Eltern-Staat“ die Grundlagen für SGB VIII §1 Artikel 1: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ und SGB VIII § 8a „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“. Ergänzend zu den Ausführungen im SGB VIII und um den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu stärken, trat 2012 das Bundeskinder-schutzgesetz in Kraft. Weiterhin sind mit dem im Juni 2021 in Kraft getretenen Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) eine Vielzahl an neuen gesetzlichen Regelungen im Bereich der Rechte, des Schutzes sowie der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen implementiert worden. Auch das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) beinhaltet Regelungen zum Wohl von Kindern und Jugendlichen. Im Besonderen sind das die Paragraphen 1626 ff. zur Pflege und Erziehung durch die Eltern, § 1631 Abs. 2 zum Recht auf gewaltfreie Erziehung sowie § 1666 zu möglichen staatlichen Eingriffen in die elterliche Sorge.

### Kinderrechte

Die Kinderrechte basieren auf dem Abkommen der UN Kinderrechtskonvention (KRK), das 1989 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet wurde und 1990 in Kraft trat. In Deutschland erfolgte die Zustimmung 1992 durch den Bundestag und 2010 die uneingeschränkte Ratifizierung.

Bei den Kinderrechten werden wesentliche Standards zum Schutz von Kindern und Jugendlichen festgelegt. Zu den Grundprinzipien der UN-KRK zählen

- das Recht auf Nichtdiskriminierung, Artikel 2
- das Recht auf eine vorrangige Berücksichtigung des Kindeswohls, Artikel 3
- das Recht auf Leben und Entwicklung des Kindes, Artikel 6
- das Recht auf Gehör und Berücksichtigung der Ansichten des Kindes (Beteiligung), Artikel 12
- das Recht auf Schutz vor Gewaltanwendung und Verwahrlosung, Artikel 19
- das Recht auf Schutz vor sexuellem Missbrauch, Artikel 34

Zentral ist dabei, dass diese Grundprinzipien einander bedingen und bei der Anwendung weiterer Einzelrechte aus der UN-KRK stets greifen. Jedes Kind hat das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit. Gewalt gegen Kinder/Jugendliche ist eine Menschenrechtsverletzung. Der IB positioniert sich entschieden gegen jede Form von Gewalt. Die in unserem Arbeitsalltag gelebte Parteilichkeit bedeutet, dass die Bedürfnisse und Interessen von gewaltbetroffenen Mädchen und Jungen im Vordergrund stehen. Parteilichkeit heißt auch, die Verantwortung der Täter\*innen zu benennen und Konsequenzen einzufordern.

### **Sonstige legislative Grundlagen**

Anwendung finden auch strafrechtlich relevante Gesetze, insbesondere §§ 171; 174; 174c; 176-178; 180; 182; 183; 184 (a-I); 203, 225 Strafgesetzbuch (StGB).

## **3. Grundlegende Schutzstandards**

### **3.1 Leitbild, Haltung und struktureller Schutz im IB**

Als anerkannter Jugendhilfeträger befasst sich der Internationale Bund seit Jahren fachlich und strukturell mit dem Schutz von Kindern/Jugendlichen. Ausgehend von den Grundsätzen und dem Leitbild des IB und basierend auf den rechtlichen Grundlagen, hält der IB Standards zur Entwicklung Arbeitsfeld- und Einrichtungsbezogener Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche vor. Zusätzlich hat der IB besondere Funktionsträger\*innen im Kinderschutz in allen Organisationseinheiten benannt und kommunikativ an die Geschäftsführung angebunden.

Der Schutz von Kindern/Jugendlichen ist als Prozess im Qualitätsmanagement des Internationalen Bundes beschrieben. Dieser Prozess gibt eine verbindlich geltende, explizite Ablaufbeschreibung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, Leitfragen für interne Audits & deren strukturelle Einbindung in die Führungsebene vor. In der Dienstanweisung zur Umsetzung des Schutzauftrags gegenüber Kindern und Jugendlichen sind die einzelnen Verfahren festgelegt.

Als Grundlage der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen formulierte der IB verbindliche „Leitlinien zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im IB“, welche im „Handbuch zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internationalen Bund“ fachlich und praxisorientiert konkretisiert wurden. Alle Mitarbeitenden des IB, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten, sind verpflichtet, die genannten Leitlinien und Handlungsanweisungen zu beachten und umzusetzen.

Der IB verfolgt das ausdrückliche Ziel, in seinen Arbeitsfeldern und Einrichtungen ein Umfeld zu schaffen, das ein seelisches Wohlbefinden und vertrauensvolles Miteinander, die Umsetzung der Rechte zur Förderung der selbstbestimmten Entwicklung und der Entfaltung der Persönlichkeit und den Schutz vor verbaler, seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt gewährleistet.

Mit dem **Unterstützungsprozess „Schutz von Kindern und Jugendlichen im IB“** im Rahmen des Qualitätsmanagements hat der IB die flächendeckende Implementierung und Weiterentwicklung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen festgelegt. Er zielt dabei auf:

- die Stärkung der Rechte von Kindern und Jugendlichen
- die Gewalt- und Missbrauchsprävention sowie die damit verbundene Unterscheidung von Grenzverletzung und Übergriff
- die Personalauswahl und -entwicklung

- die Gewinnung von Handlungssicherheit aller Fach- und Führungskräfte im Umgang mit Übergriffen und den Umgang mit möglichen gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung bzw. eine Gefährdung des Wohls von Jugendlichen
- die Erstellung und Implementierung von einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten in allen Arbeitsfeldern, die mit Kindern, Jugendlichen und/oder Familien arbeiten
- eine ausreichende Anzahl von insoweit erfahrenen Fachkräften
- die Implementierung eines verbindlichen Schutzverfahrens und klare Verantwortlichkeiten
- regelmäßige Überprüfung in internen Audits

Dazu sind Organisations- und Kommunikationsstrukturen erforderlich, die Verantwortlichkeiten festlegen sowie das Zusammenwirken der gesetzlichen und konzeptionellen Vorgaben und das Handeln der Leitungskräfte und Mitarbeitenden mit den jeweiligen Adressaten\*innen kommunikativ verbinden:

Die **Dienstanweisung zur Umsetzung des Schutzauftrags** richtet sich an alle Mitarbeitende (Leitungs-, Fach- und Honorarkräfte, ehrenamtlich Tätige, Praktikanten u.a.m.) in allen Arbeitsfeldern der IB Südwest gGmbH, in denen mit Kindern/Jugendlichen gearbeitet wird. Sie soll dabei helfen, für die Risiko- bzw. Gefährdungseinschätzung und Schutzplanerstellung tragfähige Organisationsstrukturen zur Verfügung zu stellen. Regionale Handlungsanweisungen zeigen den Weg zur Bearbeitung im verbindlichen Schutzverfahren auf.

**Die Realisierung der Rechte und die Umsetzung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen** sind in allen Arbeitsfeldern und Einrichtungen, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, Ziel und Aufgabe des Handelns aller Leitungskräfte und Mitarbeitenden. Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird der Kinderschutz in allen diesbezüglichen Geschäftsprozessen berücksichtigt und in regelmäßigen Audits überprüft. In jedem Arbeitsfeld stehen zur Beratung und Durchführung des Schutzverfahrens mit Risiko- bzw. Gefährdungseinschätzung und Schutzplanerstellung **Kinderschutzfachkräfte/ „Insoweit erfahrene Fachkräfte“ (IseF)** in ausreichender Zahl zur Verfügung. Eine Liste der für die Einrichtung zuständigen IseF liegt in der Einrichtung vor.

**Die Leitungskräfte** haben den Auftrag, den Rechten und dem Schutz von Kindern/Jugendlichen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Sie schaffen dafür entsprechende Bedingungen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Kinderschutz ist ein regelmäßiges Thema auf Führungskonferenzen und in den Fortbildungen für Führungskräfte.

Sie orientieren sich in ihrem Handeln am Führungsleitbild und dem Kompetenzprofil für Führungskräfte der IB Gruppe. Die regionalen Führungsstrukturen und die der IB Südwest gGmbH sind in Organigrammen transparent dargestellt. Sie sind strukturiert durch Geschäftsführung, Regional- und Bereichsleitungen und Leitungen in den Arbeitsfeldern und Einrichtungen.

Der Unterstützungsprozess und die Dienstanweisung zum Schutz von Kindern/Jugendlichen beauftragen die Leitungskräfte unter Einbeziehung der regionalen Vorgaben der öffentlichen Auftraggeber ihre Mitarbeitenden, über die Rechte und den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu informieren, zu sensibilisieren, einrichtungsbezogene Schutzkonzepte im Zusammenwirken mit den Mitarbeitenden der jeweiligen Einrichtung zu entwickeln und entsprechend den Vorgaben zu implementieren.

Darüber hinaus gilt in Frankfurt für die Arbeitsfelder Ganztagsangebote an Schulen und Jugendhilfe in der Schule „Das Frankfurter Modell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Schule“ sowie das „Beschwerdeverfahren Grenzverletzungen“. Beide Handreichungen enthalten einen Verfahrensablauf inklusive verbindlicher Formulare.

**Alle Mitarbeiter\*innen des IB**, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten, werden in Bezug auf die Rechte und den Schutz von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert sowie auf Dienstbesprechungen und Fallberatungen über diese Thematik und über mögliche Indikatoren für Gefährdungen des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen geschult. Sie orientieren sich an einer Handlungsanweisung, die bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung in einer Einrichtung und bei akuten Gefährdungslagen die erforderlichen Handlungsschritte aufzeigt. Diese ist in den Organisationseinheiten erarbeitet und in Kraft gesetzt.

Der IB hat das ausdrückliche Ziel, in seinen Einrichtungen ein Umfeld zu gestalten, das Schutz und vertrauensvolle Ansprechpartner\*innen bietet und das Recht auf körperliche Unversehrtheit, seelisches Wohlbefinden, Entfaltung der Persönlichkeit und Förderung der Entwicklung gewährleistet.

Die Mitarbeitenden tragen zu einer positiven Teamkultur und einem vertrauensvollen Arbeits- und Betreuungsumfeld durch folgende Prämissen bei:

- respektvoller und achtsamer Umgang im Team und mit allen Beteiligten
- Rollenklarheit und professionelles Auftreten
- Methodenkenntnis und Offenheit gegenüber sexualitätsbezogenen Fragen
- reflexive Auseinandersetzung mit Grenzen und Grenzüberschreitungen sowie mit Macht, Machtmissbrauch und Übergriffen
- Partizipation und ein wirkungsvolles Beschwerdemanagement
- Abbau von Hürden, die der Beteiligung im Wege stehen
- Kooperation in Netzwerken und mit Fachberatungsstellen z.B. im Kontext von sexualisierter Gewalt oder Beteiligungs- und Schutzrechten von beeinträchtigten Menschen
- Nutzung der Ombudsstellen nach § 9a SGB VIII
- Mitarbeitende positionieren sich offensiv gegen Grenzverletzungen, reagieren konsequent auf Übergriffe, zeigen Fehlertoleranz, Reflexionswillen und ein Bewusstsein von Machtverhältnissen.

**Weitere Mitarbeitende**, die Kontakte zu Kindern/Jugendlichen haben, werden IB-intern über Kinderrechte und den Schutz von jungen Menschen informiert und auf die entsprechenden Verfahrensweisen verpflichtet.

**Besprechungswesen:** Der kontinuierliche Informationsaustausch der Mitarbeitenden untereinander erfolgt über regelmäßige Teamsitzungen und Versammlungen. Das Besprechungswesen ist ein verbindliches und im Qualitätsmanagement des IB fest verankertes Instrument zur Sicherstellung pädagogischer Qualitätsstandards. Es gibt einen Standardablauf und Protokollvorgaben und darüber hinaus Raum für

- Austausch über organisatorische Rahmenbedingungen
- Fallberatungen und Ersteinschätzungen
- Reflexion von Problemen und Konflikten
- Teamsupervision, Fallsupervision und bei Bedarf Einzelsupervision.

**Multiplikator\*innen** für den Schutz von Kindern und Jugendlichen sind in den Organisationseinheiten ernannt und sind Teilnehmende der Fachgruppe „Schutz von Kindern und Jugendlichen“. Sie beraten Führungskräfte und Mitarbeitende, unterstützen die Arbeit der IseFs und steuern den fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch. Sie nehmen an bundesweiten Fachtagungen des IB zum Schutz von Kindern/Jugendlichen teil.

### 3.2 Personalauswahlkriterien

Die verantwortungsbewusste Personalauswahl und -entwicklung ist ein zentraler Baustein der Gewaltprävention im IB. Dabei werden neben der fachlichen Eignung auch persönliche Eigenschaften der (zukünftigen) Mitarbeitenden berücksichtigt. Die Themen wie wertschätzende Grundhaltung im Umgang mit Kindern/Jugendlichen, Balance von emotionaler Nähe und professioneller Distanz als Grundbedingung pädagogischen Handelns und Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt werden im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendengesprächen/Teamsitzungen thematisiert. Angesprochen werden insbesondere:

- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den Kindern und Jugendlichen, deren Eltern, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang und Fortbildungsbedarf zum Thema

Bereits im Bewerbungsgespräch, sowie in der täglichen Arbeit werden das einrichtungsbezogene Schutzkonzept und das „Handbuch zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internationalen Bund“ sowie die Dienstanweisungen der IB Südwest gGmbH auf verschiedenen Ebenen (z.B. Teamsitzungen) thematisiert. Neue Mitarbeitende werden in einem standardisierten Verfahren während der Einarbeitung über Qualitätsstandards, Prozesse, und das einrichtungsbezogene Schutzkonzept informiert.

Basis für die Personalauswahl sind die jeweiligen gültigen Vorgaben der Auftraggeber sowie die im IB geltenden Richtlinien. Im Folgenden werden diese Vorgaben vor dem Hintergrund der institutionellen Prävention vor Missbrauch konkretisiert. Die hier beschriebenen Aspekte sind für Führungskräfte der IB Südwest gGmbH verbindlich.

- **Stellenausschreibung:** Bereits bei der Stellenausschreibung wird deutlich gemacht, dass die Einrichtung gewaltlos agiert. Stellenanzeigen werden deshalb mit folgendem Zusatz veröffentlicht: „Unsere Einrichtung arbeitet auf der Grundlage von Leitlinien zum Schutz von Minderjährigen vor körperlichem, sexuellem und emotionalem Missbrauch.“ oder „Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie körperliche, sexuelle und psychische Gewalt in der Betreuung strikt ablehnen“.
- **Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis:** Alle haupt- und ehrenamtlichen und freie Mitarbeiter\*innen sowie Praktikant\*innen müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen.
- **Analyse des Lebenslaufes und der Zeugnisse:** Das beinhaltet eine sorgfältige Prüfung der Bewerbungsunterlagen sowie das Hinterfragen von „kritischen“ Stellenwechsel; z.B. Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu ungeradem Datum; Auflösung „im gegenseitigen Einvernehmen“; Arbeitsbescheinigung anstatt qualifiziertem Arbeitszeugnis; Verhaltensbedingte Kündigung; dubiose oder fehlende Arbeitszeugnisse, kurzzeitige Arbeitsverhältnisse etc.
- **Vorstellungsgespräch:** Das Vorstellungsgespräch soll nach Möglichkeit mit mind. zwei Vertreter\*innen der Einrichtung/des Trägers erfolgen und ist nach den in der IB-Gruppe geltenden Verfahren zu führen.

### 3.3 Fort- und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert. Sie verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit.

Im Rahmen eines vielfältigen Fortbildungsprogramms werden im IB regelmäßig unterschiedliche Fortbildungen zum Themenfeld Gewaltprävention sowie spezielle Fortbildungen für Führungskräfte bzw. zu einzelnen inhaltlichen Schwerpunkten angeboten. Alle pädagogischen Mitarbeiter\*innen, die mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, werden zum Thema „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“ sowie zum Thema Prävention und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt“ geschult.

Parallel dazu werden regional weitere Fortbildungen durchgeführt, die sich am jeweiligen Bedarf vor Ort orientieren, wie z.B.:

- Stärkung der Rechte und des Schutzes von Kindern/Jugendlichen
- Strategien von Täterinnen und Tätern und Psychodynamik der Opfer
- Nähe- und Distanzverhältnis
- Straftatbestände und weitere einschlägig rechtlichen Bestimmungen
- Verfahrenswege bei Anzeichen (sexualisierter) Gewalt

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um Wissensvermittlung, das Hinwirken auf eine Grundhaltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz.

Kinderschutzthemen werden gezielt in den Leitungs-, Bereichs- und Teamsitzungen besprochen. Die entsprechenden Führungskräfte sind methodisch fortgebildet und externe Supervisionen werden regelmäßig genutzt.

#### 4. Prävention

Prävention ist eine Querschnittsaufgabe aller Einrichtungen und Dienste des IB und basiert auf einer Kultur der Akzeptanz von Vielfalt und einer respektierenden Grundhaltung gegenüber allen Lebensentwürfen und individuellen Einstellungen.

Präventionsarbeit beinhaltet Aufklärung, das Verhindern weiterer Gewalt durch Bereitstellen von Schutzräumen und intervenierenden Maßnahmen sowie die Aufarbeitung. Unsere Einrichtungen werden als sichere Lebensorte gestaltet; die pädagogische Arbeit ist grenzwahrend und von Achtsamkeit geprägt. Im Rahmen der Präventionsarbeit sollen alle Beteiligten sensibilisiert werden, Grenzverletzungen zu erkennen und einzuschreiten.

**Präventionsorientiertes Verhalten der Mitarbeitenden:** Die Mitarbeitenden bewegen sich meist im Spannungsfeld von Selbstbestimmtheit und Fürsorge. Problematische bzw. missverständliche Situationen und Grenzverletzungen können die Mitarbeitenden zum Teil durch aktives Handeln vermeiden. Dazu zählen u.a.:

- angepasste und angemessene verbale und nonverbale Interaktionen
- adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Involvieren von Kolleg\*innen oder Leitung in kritischen Situationen

**Stärkung der Kinder und Jugendlichen:** Basierend auf dem Leitsatz des IB „Menschsein stärken“ ist es die Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Selbstkompetenz der jungen Menschen zu unterstützen. Wir fördern die Fähigkeit mit anderen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im sozialen Umfeld situationsangemessen umzugehen. Begleitend werden soziale sowie demokratische Mechanismen und Regeln eingeübt. Die Kinder/Jugendlichen lernen, dass sie jederzeit ein Mitspracherecht haben. Dadurch lernen sie auch, ihre Meinung und Grenzen zu verteidigen. So kann es Kindern/Jugendlichen leichter gelingen, in unangenehmen Situationen „Nein“ zu sagen.

Auf dem Weg dorthin bieten die Mitarbeitenden den Kindern/Jugendlichen einen geschützten Rahmen, um Benachteiligungen zu vermeiden bzw. abzubauen und ebnen den Weg hin zur autonomen Lebensführung und Chancengleichheit, damit soziale Integration gelingen

und wachsen kann. Unsere Haltung den Kindern/Jugendlichen gegenüber ist stets offen und sensibel, um nonverbale und verbale Äußerungen der jungen Betroffenen wahrzunehmen. Damit junge Menschen ihre Rechte wahrnehmen und vertreten können, müssen sie diese kennen. Deshalb vermitteln wir ihnen wesentliche Aussagen, wie:

- „Dein Körper gehört dir!“
- „Vertraue deinem Gefühl!“
- „Du hast das Recht, NEIN zu sagen!“
- „Geheimnisse mit denen du dich nicht wohlfühlst, darfst du weitererzählen!“
- „Du hast das Recht auf Hilfe!“

Die Befähigung der Kinder/Jugendlichen zu diesen Grundaussagen und die Vermittlung der Kinderrechte sind zentrale Elemente in unserem pädagogischen Alltag.

**Stärkung der Mitarbeitenden:** Um einen kompetenten Umgang mit jungen Adressat\*innen und möglichen Grenz- und Gefahrensituationen zu gewährleisten, muss die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitarbeitenden ständig aufrechterhalten bzw. weiterentwickelt werden. Dazu zählen u.a.

- orientierungsgebende Regeln, Handlungsempfehlungen und Anweisungen
- geeignete Präventionsschulungen (u.a. Basiswissen über Ausmaß und Folgen von Gewalt oder Täterstrategien)
- vertiefende Schulungen zu speziellen Themen im jeweiligen Arbeitsfeld
- Gesprächsplattformen für kollegialen, fachlichen Austausch (z.B. Teambesprechungen und Fallsupervisionen)
- Förderung einer Kultur der Achtsamkeit im beruflichen Alltag
- fairer und konstruktiver Umgang mit Fehlern; transparente Fehlerkultur

#### **Angebote der Prävention:**

- In allen Maßnahmen hängen **Verhaltensampeln** zur Visualisierung von erlaubtem, unerlaubtem und unerwünschtem Verhalten
- Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten
- Jederzeit erreichbare Kontakt – und Vertrauenspersonen
- Durch ausliegende Bücher und Infobroschüren von externen Beratungsstellen haben die jungen Menschen jederzeit Zugang zu zusätzlicher Unterstützung

#### **Konkrete Maßnahmen der Prävention:**

- Implementierung von Präventionskonzepten und -strategien (Z.B. Sexualpädagogisches und Medienpädagogisches Konzept)
- Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a BZRG von allen in der Einrichtung Tätigen; ungeachtet des Beschäftigungsmerkmals oder -verhältnisses
- Wertschätzende Grundhaltung und grenzwahrendes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen als Beschäftigungsvoraussetzung
- Verbindliche Schulung aller Mitarbeitenden zum Thema Kinderschutz (insbesondere §8a SGB VIII)
- Befähigung der Mitarbeitenden, Praktikant\*innen und Ehrenamtlichen, Verdachtsmomente, Gewalt, Übergriffe, sexuellen Missbrauch zu erkennen und adäquat zu reagieren
- Verhaltenskodex und Kultur der Wertschätzung

### **4.1 Verhaltensampel & Verhaltenskodex**

In allen Maßnahmen hängen **Verhaltensampeln** zur Visualisierung von erlaubtem, unerlaubtem und unerwünschtem Verhalten, deren Gültigkeit sowohl für Adressat\*innen als

auch für Mitarbeitende verbindlich ist. Die Verhaltensampel bietet speziell Kindern und Jugendlichen wichtige und greifbare Anhaltspunkte, um übergriffiges Verhalten wahrnehmen und identifizieren zu können. Die Verhaltensampel wurde zentral entwickelt und wird regelmäßig im Austausch mit den Adressat\*innen besprochen, angepasst und aktualisiert.

Da die Komplexität (pädagogischer) Beziehungen hoch ist und keine Situation und kein Mensch einfach vergleichbar ist, kann die Verhaltensampel nicht für jede Situation Klarheit schaffen. Ein Graubereich und unterschiedliche Deutungen, Unklarheiten und Zweifel bleiben speziell im Bereich „grenzverletzendes Verhalten“ offen. Präzisiert werden die Vorgaben der Verhaltensampel deshalb durch den **Verhaltenskodex**.

## **Verhaltenskodex /Regeln für Mitarbeitende**

1) Verwandtschaftsverhältnisse sowie bestehende und entstehende Privatbeziehungen zu Kindern/Jugendlichen sind dem Team und der Einrichtungsleitung umgehend offenzulegen. Über Kontakte mit den Kindern/Jugendlichen sowie deren Eltern, die sich über den Rahmen der beruflichen pädagogischen Tätigkeit hinaus an öffentlichen und nichtöffentlichen Orten ergeben, ist das pädagogische Team und die Einrichtungsleitung zeitnah zu informieren. Sofern sich daraus eine Beeinträchtigung der Qualität der pädagogischen Arbeit ergibt, behält sich der Arbeitgeber die Untersagung und im Weiteren auch arbeitsrechtliche Schritte wie Ermahnung, Abmahnung und Kündigung vor.

2) Aktionen, die über das jeweilige Einrichtungsgelände und über den pädagogischen Alltag und Auftrag hinausgehen, sind vorher im Team abzustimmen und danach auszuwerten (Auskunftspflicht). Das betrifft in besonderem Maße Aktionen, bei denen ein\*e Mitarbeiter\*in mit einem Kind/Jugendlichen allein ist.

3) Begünstigungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen durch Dinge oder Handlungen sind grundsätzlich verboten. Erforderliche pädagogische Maßnahmen werden im Team abgestimmt. Auch die Übertragung von privaten Dienstleistungen an Kinder/Jugendliche und deren Vergütung ist verboten. Die Annahme von Geld oder geldwerten Sachgeschenken von Kindern, Jugendlichen und deren Bezugspersonen ist verboten.

4) Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung sind verboten.

5) Kindern/Jugendlichen dürfen weder Zigaretten noch Feuer gegeben werden. In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist Rauchen grundsätzlich verboten. Der Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln während der Dienstzeit ist ebenso verboten wie deren Weitergabe an Kinder/Jugendliche. Nachwirkungen eines vorherigen Konsums von Alkohol oder anderen Rauschmitteln auf die Dienstzeit sind auszuschließen.

6) Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z.B. Küssen, Berühren von Brust und Genitalien von Kindern/Jugendlichen) sowie sexualisierte Sprache sind verboten. Jede dieser Handlungen wird als unzulässige sexuelle Handlung verstanden und führt zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Veranlassung einer strafrechtlichen Verfolgung. Über versehentliche Berührungen von Kindern/Jugendlichen im Brust- und Genitalbereich sind die pädagogischen Mitarbeiter\*innen des Teams und die Einrichtungsleitung unverzüglich zu informieren.

7) Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine\*n pädagogische\*n Mitarbeiter\*in gilt die für diesen Fall festgelegte Verfahrensweise.

8) Kontakte zwischen nur einem\*r Betreuer\*in und einem Kind/Jugendlichen, die in einem Raum mit geschlossener Tür stattfinden, müssen pädagogisch begründbar sein und mit dem Kind/Jugendlichen abgesprochen sein.

9) Unbekannte Personen sind von den pädagogischen Mitarbeitenden auf den Grund ihres Besuches hin anzusprechen.

10) Einrichtungsfremde Personen sind auf Verstöße gegen die Hausordnung hinzuweisen und gegebenenfalls des Hauses bzw. des Geländes zu verweisen. Über Verhaltensauffälligkeiten von Personen, die auf eine mögliche Gefährdung von Kindern/Jugendlichen hinweisen, haben die Mitarbeitenden das Team und die Einrichtungsleitung zu informieren.

11) Kleiderordnung: Mitarbeitende sind angehalten, sich im Rahmen ihres Dienstes angemessen, in nicht Scham verletzender bzw. nicht sexuell aufreizender Weise zu kleiden. Die jeweiligen Vorgesetzten sind angehalten, Mitarbeitende in angemessener und respektvoller Weise diesbezüglich anzusprechen und auf eine Änderung hinzuwirken.

12) Wahrung der Intimsphäre: Alle Handlungen und Rahmenbedingungen sind darauf auszurichten, dass der Schutz der Intimsphäre jedes Einzelnen gesichert werden kann. Das bedeutet insbesondere:

- Die WCs sind von innen verschließbar
- Bei gemeinsamen Übernachtungen sind getrennte Schlafgelegenheiten für zu Betreuende und Betreuer\*innen verpflichtend.
- Hilfeleistungen bei Unfällen und Erkrankungen bzw. bei Erster Hilfe sind auf medizinische und pflegerische Notwendigkeit im pädagogischen Alltag zu begrenzen. Dabei gelten entsprechende ärztliche Vorgaben und die Erste-Hilfe-Regeln.

13) Im Bewusstsein dessen, dass im pädagogischen Alltag und unter Berücksichtigung nicht im Einzelnen definierbarer Bedürfnisse und Situationen, Ausnahmen erforderlich sein können, gilt Folgendes:

- Absehbare, pädagogisch notwendige Ausnahmen bedürfen der vorherigen Abstimmung im Team und müssen dokumentiert werden.
- Unvorhersehbare Ausnahmen sind zeitnah mitteilungspflichtig gegenüber den direkten Vorgesetzten oder deren Vertreter\*in.

14) Verstöße gegen die oben genannten Regeln werden mit Ermahnungen, Abmahnungen und / oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geahndet und ggf. strafrechtlich verfolgt. In entsprechenden Fällen werden auch Hausverbote ausgesprochen.

## 4.2 Vertiefende Erläuterungen zum Verhaltenskodex

Diese beispielhaften Erläuterungen helfen den Mitarbeitenden, die abstrakten Anforderungen konkret zu erfassen und die betreffenden Situationen richtig zu verorten und zu bewerten.

**Nähe und Distanz:** In der Arbeit mit den jungen Menschen ist es wichtig, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Sowohl ein vermutetes Zuviel als auch ein Zuwenig an Nähe sollten infrage gestellt werden. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag und Alter der jungen Menschen entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Dabei sind individuelle Grenzempfindungen ernst zu nehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Sie müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen oder ba-

gatellisiert werden. Die Kinder/Jugendlichen haben die Möglichkeit zur Beziehungsaufnahme und zu persönlicher Nähe im Rahmen der Grenzen pädagogischer Professionalität. Die Pädagog\*innen versprechen keine auf Dauer angelegte Beziehung und treten nicht in Konkurrenz zur Rolle der Eltern. Kinder/Jugendliche werden deshalb u.a. mit ihrem Rufnamen, nicht mit Koseworten angesprochen.

**Angemessenheit von Körperkontakt:** Körperkontakt in der pädagogischen Arbeit ist ausschließlich am Wohl der jungen Menschen orientiert und muss dem Alters- und Entwicklungsstand sowie dem jeweiligen Kontext angemessen sein. Der Körperkontakt setzt die freie - und in besonderen Situationen auch die erklärte - Zustimmung der Schutzbefohlenen voraus, d.h., der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Es sollten die Schamgrenzen und sexuellen Normen in unterschiedlichen Kulturen beachtet werden. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt. Jeder sexuelle Kontakt ist verboten und zu unterbinden.

Das Küssen von jungen Menschen durch Mitarbeiter\*innen ist untersagt. Wollen junge Menschen die Mitarbeiter\*innen küssen, so haben diese ihnen durch eine angemessene natürliche Reaktion zu vermitteln, dass sie nicht geküsst werden wollen. Dem jungen Menschen wird auch erklärt, warum das Küssen nicht erlaubt ist. Abweichungen von diesen Regeln werden transparent behandelt und im Team sowie mit den Sorgeberechtigten besprochen.

**Beachtung der Intim- und Privatsphäre:** Die Intimsphäre eines jeden jungen Menschen wird in allen Situationen geachtet und geschützt. Mit persönlichen Informationen wird sorgsam und respektvoll umgegangen. Begleitung bei Arztbesuchen orientiert sich am Wunsch der jungen Menschen und erfolgt ggfs. geschlechtsspezifisch.

**Private Kontakte:** Die Beziehung zu den jungen Menschen bzw. Sorgeberechtigten darf nicht für eigene private Zwecke genutzt werden. Eine Überschreitung der fachlich gebotenen Distanz liegt immer dann vor, wenn eine Fachkraft in einer Situation vorrangig eigene Bedürfnisse befriedigt. Private Kontakte zu den zu Betreuenden sind zur eigenen Absicherung transparent zu gestalten und mit der Leitung zu reflektieren. Bezugspersonen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten jungen Menschen sowie PSB auf. Es findet keine Fortführung der Arbeitsbeziehung im privaten Rahmen statt.

**Umgang mit/Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken:** Ein professioneller Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist u.a. hinsichtlich der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und der Beachtung der Persönlichkeitsrechte unerlässlich.

Filme, Bilder, Materialien und Spiele werden pädagogisch sinnvoll und dem Alter und Entwicklungsstand der Adressat\*innen entsprechend sorgfältig ausgewählt. Das gemeinsame Ansehen von pornografischem und gewaltverherrlichendem Bild- und Tonmaterial ist untersagt.

Mitarbeitende pflegen über dienstliche oder pädagogisch begründete Kontakte hinaus keine privaten Social-Media-Kontakte mit betreuten Adressat\*innen. Die Mitarbeitenden lehnen mediale Kontaktanfragen der von ihnen anvertrauten jungen Menschen ab und weisen im Vorfeld darauf hin.

Soziale Netzwerke und digitale Medien bergen auch Risiken für (sexualisierte) Gewalt. Im Fokus der Fachkräfte stehen daher auch Themen wie:

- Cybergrooming (Anbahnung sexualisierter Gewalt im Internet)
- missbräuchliches Sexting (ungewollte Verbreitung von Filmen oder Fotos mit selbstgefertigten sexuellen Darstellungen von sich)

- die ungewollte Konfrontation mit Pornografie
- Cyber-Mobbing (absichtliches Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen).

Die Fachkräfte agieren in solchen Fällen als Vertrauenspersonen und unterstützen in enger Zusammenarbeit mit Fachberatungsstellen bei weiterführenden Schritten (wie etwa Antrag an den Betreiber der Website auf Löschung des Bildes oder des Films).

**Risikosituationen:** Viele Alltagssituationen können mit einem erhöhten Risiko für Grenzverletzungen und Übergriffe einhergehen. Einzelgespräche und individualpädagogische Maßnahmen sind oft Bestandteil des pädagogischen Konzeptes und transparent zu gestalten. Sie finden nur an dafür geeigneten Orten statt und müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Um fragwürdigen Situationen vorzubeugen, sollten sich alle Mitarbeitenden möglichst nicht alleine mit dem\*der Adressat\*in in geschlossenen Räumen aufhalten. Lässt sich dies aufgrund des Arbeitssettings nicht vermeiden, ist es wichtig, sich dieser Situation und dem möglichen Risiko bewusst zu sein, und das eigene Verhalten kontinuierlich zu reflektieren. In Einzelsituationen gilt, dass die Adressat\*innen diese Situation jederzeit beenden dürfen. Darüber werden sie im Vorfeld aufgeklärt.

Aber auch Situationen, die zu einer Überforderung des Personals (und daraus resultierend ggf. Stress, Ungeduld, Reizbarkeit etc.) führen, können Risiken in sich bergen.

Außerdem können Risiken für das Wohl der Adressat\*innen u.a. im öffentlichen Nahverkehr oder bei Ausflügen entstehen.

Risikante Situationen werden von der Leitung auf grenzüberschreitendes Verhalten überprüft und in den Teamsitzungen thematisiert. Ziel ist dabei nicht der Generalverdacht, sondern die Gewährleistung des Schutzauftrages.

#### **Ausflüge und Übernachtungen:**

Bei Übernachtungen, z.B. im Rahmen eines Ferienangebotes, übernachten Adressat\*innen und Begleitpersonen in getrennten Räumen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten bedürfen der Zustimmung der Leitung und der Erziehungsberechtigten. Bei der Auswahl der Ausflugsziele ist darauf zu achten, dass die Trennung räumlich gewährleistet werden kann. Die Mitnahme von Kinder/Jugendlichen außerhalb der Dienstzeit ist untersagt.

**Feste und Einladungen:** Es kann vorkommen, dass die Mitarbeitenden zu Familienfesten eingeladen werden. Die Teilnahme an größeren Familienfesten (z.B. Hochzeit) wird (wenn vor Beginn der Betreuung kein Verwandtschafts- oder Freundschaftsverhältnis bestand) höflich abgelehnt, damit Privat- und Arbeitsleben getrennt bleiben.

Einladungen zum Essen werden kultursensibel betrachtet. Der\*die eingeladene Mitarbeitende\*r wägt ab, inwieweit die Wahrung der Distanz mit der Kränkung, die mit der Ablehnung einhergeht, zu vereinbaren ist. Einladungen für Kinder von Mitarbeitenden werden abgelehnt.

**Kleidung:** Die Grenzachtung zwischen Adressat\*innen und Betreuenden sollte durch die Kleidung nicht erschwert werden. Bei Außenaktivitäten und sportlichen Angeboten ist funktionale Kleidung angemessen. Die Mitarbeitenden sind als Vertreter\*innen des Internationalen Bundes in einer professionellen Rolle und haben somit Vorbildfunktion. Dies sollte auch die Kleidung widerspiegeln, die dem Setting entsprechend sein sollte.

**Grenzsetzung vs. Grenzverletzung:** In der täglichen pädagogischen Arbeit mit den Adressat\*innen ist es wichtig, Grenzen zu setzen und sowohl emotional als auch physisch Sicherheit zu schaffen oder wiederherzustellen. Wir setzen uns mit den Adressat\*innen auseinander, wenn es um das Aushandeln und Einhalten von Regeln geht. Werte und Normen werden den jungen Menschen vermittelt und mit ihnen vereinbart. Um ein professio-

nelles Miteinander zu ermöglichen, gibt es nichtverhandelbare Grundregeln. Dabei ist es von Bedeutung, dass die\*der Mitarbeitende sich sehr stark selbst reflektieren bzw. von den Kolleg\*innen und der Leitung Rückmeldung bekommen, damit es nicht zu einem Machtmissbrauch bzw. zu einer Grenzverletzung kommt.

Pädagogische Interventionen zur Grenzachtung und Grenzen-Setzung sind von Grenzverletzungen scharf zu unterscheiden. Als Grenzverletzungen werden u.a. folgende Momente betrachtet:

- systematische Verweigerung von Zuwendung
- Adressat\*innen als „Seelsorger\*innen“ für eigene Probleme missbrauchen
- Sanktionieren/Bloßstellen/Beschämen bei persönlichen Defiziten (z. B. Einnässen)
- Adressat\*innen in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen den Adressat\*innen säen
- das Vertrauen und die Zuneigung einzelner Adressat\*innen erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke, Billigung von Regelverstößen)
- Gruppendynamiken manipulieren, um eigene Machtposition auszubauen bzw. einzelne Adressat\*innen zu isolieren, zu mobben (z. B. um den Widerstand des Opfers zu brechen).

**Machtausübung, Konsequenzen und Sanktionen:** Die Mitarbeitenden sind sich jederzeit bewusst, dass die betreuten Adressat\*innen von ihnen abhängig und verletzbar sind. Sie unterstellen alle Handlungen dem pädagogischen Auftrag und reflektieren ständig ihre Machtposition auch mit Blick auf die Angemessenheit von Grenzsetzungen. Für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen sind sie immer verantwortlich und können die Grenzziehung nicht an die Schutzbefohlenen delegieren.

Maßnahmen zur Pflege und Aufrechterhaltung eines respektvollen, gewaltfreien und achtsamen Umgangs miteinander müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen der Adressat\*innen (auch deren Belastbarkeit) nicht überschritten bzw. missachtet werden. Es ist darauf zu achten, dass Konsequenzen im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und für den\*die Betroffene\*n plausibel sind. Jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug ist bei Disziplinierungsmaßnahmen ebenso untersagt wie Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen.

Grenzverletzungen bedeuten auch die Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, Befehlston, persönlich abwertende, diskriminierende, sexistische, rassistische Bemerkungen). Generell dürfen die Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch Gespräche mit jungen Menschen über intime Themen/das Sexualleben der Mitarbeitenden oder Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familialen Umgang entsprechen) nicht missachtet werden.

Grenzverletzungen offenbaren sich in verschiedenen Handlungsebenen:

- im Kommunikationsverhalten (z.B. nicht ausreden lassen, negative Seiten eines zu Betreuenden hervorheben, rumschreien, anschnauzen, rumkommandieren, ironische Sprache)
- im Beziehungsverhalten (z.B. sich nicht an Verabredung halten, lügen, Wut an Kindern/Jugendlichen auslassen, weitermachen, obwohl ein\*e Betreuer\*in ‚Stopp‘ sagt, Regeln willkürlich ändern, sich immer wieder mit bestimmten Adressat\*innen zurückziehen) und
- im pädagogischen Fehlverhalten (Adressat\*innen über- oder unterfordern, zögerliches unsicheres Handeln, ständiges loben und belohnen, Regellosigkeit, autoritäres Auftreten) ebenso wie unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung, bewusstes Nichtagieren in Situationen, die einer Reaktion bedürfen, ist ebenfalls eine Grenzverletzung.

**Sprache:** Durch eine diskriminierende Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen, durch Wertschätzung geprägt und an die jungen Menschen und deren Bedürfnisse angepasst sein. Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen. Verschiedenheit egal welcher Art wird respektiert und nicht verurteilt. Sexualisierte Sprache ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt. Kein Umstand, kein Verhalten eines Mädchens oder Jungen rechtfertigt eine sexualisierte Ansprache oder weitergehende sexuelle Übergriffe. Eine sexualisierte Ausdrucksweise der Kinder/Jugendlichen muss mit diesen thematisiert werden.

**Geschenke und Geld:** Der Umgang mit Geschenken ist transparent zu handhaben. Diese werden nur angenommen bzw. gegeben, wenn:

- die Regeln der örtlichen bzw. kulturellen Gegebenheiten dies erfordern
- sie den üblichen und geringfügigen Wert nicht überschreiten
- sie nicht regelmäßig erbracht werden
- kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst

Die Annahme von Geld oder geldwerten Geschenken ist verboten.

Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten sind abzulehnen. Geschenke und Bevorzugungen sind keine adäquaten pädagogischen Maßnahmen, um Adressat\*innen zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr begünstigen sie emotionale Abhängigkeiten. Es ist untersagt, einzelne Adressat\*innen willkürlich zu beschenken. Private Geldgeschäfte mit anvertrauten Adressat\*innen bzw. deren PSB (z.B. Geld oder Sachwerte leihen, etwas kaufen bzw. verkaufen) sind nicht erlaubt. Die Nutzung von privaten Fahrzeugen von Adressat\*innen bzw. deren PSB ist - auch in Krisensituationen - untersagt.

**Umgang mit Geheimnissen:** Adressat\*innen haben bei uns stets die Möglichkeit, sich mit allen Ängsten, Sorgen, Nöten und Geheimnissen an eine selbstgewählte Vertrauensperson zu wenden. Es werden keine persönlichen Geheimnisse an Adressat\*innen weitergegeben. Sollten Adressat\*innen Geheimnisse mitteilen, welche die Entwicklung und den Schutz des Jugendlichen beeinträchtigen, werden diese im Team - in Absprache mit der Leitung thematisiert und entsprechend der gesetzlichen Regelungen (z.B. §§ 203, 138 StGB) bewertet. Über die Weitergabe der Informationen werden die Adressat\*innen informiert.

**Sexualitätsbezogene Themen:** Die Auseinandersetzung über den Umgang mit Sexualität, die Erarbeitung einer gemeinsamen Haltung sowie sexualpädagogischer Angebote sind Bestandteil des sexualpädagogischen Handlungskonzepts.

**Umgang mit Fotos:** Bei Veröffentlichungen von Foto-, Film- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Den Mitarbeitenden ist es untersagt, betreute junge Menschen mit privaten Geräten zu fotografieren oder zu filmen. Falls bspw. Fotos im Rahmen einer Projektdokumentation veröffentlicht werden sollen, wird jeweils eine gesonderte Einwilligung der Sorgeberechtigten eingeholt.

**Datenschutz:** Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zum Schutz von Sozialdaten, insbesondere sensibler personenbezogener Daten (Entwicklungsstand und Gesundheit des Kindes/Jugendlichen), werden entsprechend der Vorschriften der EU-DSGVO in Verbindung mit denen des SGB VIII sowie des SGB I und X umgesetzt bzw. gewährleistet.

**Umgang mit Grenzverletzungen/Übergriffen/sexualisiertem Verhalten durch Kinder/Jugendliche:** Gewaltfreie Sprache, gewaltfreie Konfliktlösungsstrategien und Abgren-

zung gegenüber grenzüberschreitendem Verhalten werden im pädagogischen Alltag eingeübt und praktiziert. Trotz allem kann es zu verbalen, körperlichen oder sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen zwischen Kindern/Jugendlichen kommen. Daher ist die Kenntnis der Unterscheidung zwischen einer Grenzverletzung und einem Übergriff von Bedeutung.

**Grenzverletzungen** sind tendenziell unbeabsichtigt oder altersgemäß „ausprobierend“. Sie unterliegen oft der subjektiven Wahrnehmung des- oder derjenigen, die die Grenzverletzungen erfahren. **Übergriffe** sind absichtsvoll, Ergebnis von Traumatisierungen und Impulsdurchbrüchen oder Ausdruck von Entwicklungsrückständen oder -defiziten. **Sexualisiertes Verhalten** lässt sich beiden Kategorien zuordnen und ist ein gewichtiges Indiz für eine Kindeswohlgefährdung. Häufig spielt ein Machtgefälle (z.B. durch Alter und Geschlecht) zwischen den beteiligten Adressat\*innen eine Rolle. Grenzverletzungen und Übergriffe erfordern eine mehrdimensionale Beurteilung. Bei der pädagogischen Intervention müssen die Form und Schwere des Ereignisses, das Alter, der Entwicklungsstand, die Lebenssituation und das persönliche Empfinden der Beteiligten berücksichtigt werden. Oft ist erst durch die pädagogische Intervention und deren Ergebnisse die Differenzierung zwischen grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten möglich.

Die pädagogischen Fachkräfte nehmen ihre Verantwortung für die betreuten Adressat\*innen bei Kenntnis von Grenzverletzungen durch Gleichaltrige ernst und leugnen sie nicht („Regelt das untereinander!“... „Ihr sollt doch nicht petzen!“).

Daraus ergeben sich erste Handlungsschritte zur Intervention:

- Unterbinden der Grenzverletzung/des Übergriffs durch entschiedenes Eingreifen und eigene Positionierung (Benennung des abzulehnenden Verhaltens und Beschreibung einer gewünschten Alternative)
- Schutz und erste Versorgung des Opfers
- getrennte Einzelgespräche mit allen beteiligten Adressat\*innen zur Klärung der Situation
- weitere Maßnahmen zum Schutz und zur Entlastung des Opfers (Trennung von Opfer und Täter\*in, Information der Leitung, Einbeziehung der PSB u.a.m.)
- Aussagekräftige Dokumentation

**Übergriffe** sind durch ihre Eindeutigkeit und Schwere (z.B. Gefährdung und Verletzung anderer Kinder/Jugendlichen), durch Wiederholungen und weitere Anzeichen identifizierbar. Die PSB sind zu informieren und mit ihnen zusammen ist nach Gründen für das Verhalten des jungen Menschen und geeigneten pädagogischen Maßnahmen oder diagnostischen Möglichkeiten, Beratungsstellen und Hilfen zu suchen. Dabei werden Vereinbarungen getroffen, welchen Beitrag sie in einem abgesprochenen zeitlichen Rahmen zur Unterstützung ihres Kindes erbringen. Ergeben sich daraus keine Verbesserungen, ist zusammen mit der Leitung und einer IseF zu prüfen, ob das Schutzverfahren eröffnet wird.

**Sexualisiertes Verhalten** wird als Grenzverletzung oder Übergriff identifiziert, wenn davon andere Kinder/Jugendliche betroffen sind. Es zeigt sich aber auch unabhängig davon als eigenständiges Phänomen z.B. durch gestische Wiederholungen oder dominante verbale Äußerungen. Die Ursachen für das Verhalten können vielfältig sein. Sie können z.B. entwicklungsbedingt, eine Nachahmung von beobachteten Ereignissen oder ein Anhaltspunkt für erlebte Übergriffe sein. Meist stellen sich Fragen in Bezug auf den Kontext des tatsächlich Erlebten, der Beteiligung und der Rolle der Personen im Umfeld. Eine sorgfältige Abklärung z.B. mit Unterstützung einer IseF, einer Fachberatungsstelle und eine gewissenhafte Dokumentation sollten den Maßnahmen vorangestellt sein. Vorschnelles Handeln kann dazu führen, dass notwendige Hilfe nicht in angemessener Weise realisiert werden kann. Sexualisiertes Verhalten ist oft ein gewichtiger Anhaltspunkt für eine Kindeswohlgefährdung.

Die Leitung ist immer durch die Mitarbeitenden zu informieren und trägt die Gesamtverantwortung.

Zusammen mit der pädagogischen Fachkraft / dem Team legt sie die nächsten Handlungsschritte fest:

- Entwicklung geeigneter Maßnahmen für die beteiligten Kinder/Jugendlichen
- Festlegung der Fallverantwortung
- Information der Eltern bzw. Sorgeberechtigten; bei sexualisiertem Verhalten ist zu prüfen, ob und in welcher Weise Eltern/PSB eventuell selbst gegenüber ihren Kindern sexualisierte Gewalt ausüben
- Zeitnahes persönliches Gespräch mit den PSB über die Ereignisse, ggf. unter Einbeziehung des jeweiligen jungen Menschen, zur Abklärung der Hintergründe des Verhaltens und möglicher Initiierung von weitergehenden Hilfen.
- Vermittlung von Beratungs- und Hilfsangeboten
- Initiierung des Verfahrens zur Risiko- bzw. Gefährdungseinschätzung
- Begleitende Reflektion im Team

Die Leitung hat bei außergewöhnlichen Ereignissen (gemäß §47 SGB VIII), die erhebliche Auswirkungen in ihrer Einrichtung auf die Gewährleistung des Wohls von Kindern/Jugendlichen haben (könnten) oder den Betrieb gefährden, die zuständige behördliche Stelle und die IB Bereichs- bzw. Regionalleitung zu informieren.

## 5. Partizipation

Kinder/Jugendliche stehen im Mittelpunkt allen professionellen Handelns des IB. Sie sind keine passiven Leistungsempfänger\*innen, sondern aktive Expert\*innen ihres eigenen Lebens. Handlungsleitend im pädagogischen Alltag sind die Bedürfnisse, Kompetenzen und Ressourcen der Adressat\*innen. Junge Menschen, die aus Familien kommen, in denen sie Beteiligung selten oder gar nicht erlebt haben, müssen oft erst erlernen, dass intensive Beteiligung an allen, sie betreffenden Belangen zum selbstverständlichen Bestandteil des eigenen Lebensentwurfes gehört.

Eine Zielsetzung der Einrichtungen besteht in der Befähigung der Adressat\*innen zur selbstständigen und dem Alter und Entwicklungsstand entsprechenden autonomen Lebensgestaltung.

Bedarfsgerechte Angebote werden mit den Adressat\*innen partizipativ entwickelt und umgesetzt. Die jungen Menschen verstehen dadurch sukzessive, dass sie ihre Lebenssituation aktiv gestalten und somit Eigenverantwortung für sich und ihre Umwelt übernehmen können. Pädagogische Fachkräfte implementieren entwicklungsentsprechende Beteiligungsformen, schaffen geeignete Rahmenbedingungen, befähigen und ermutigen die Adressat\*innen zur Selbstständigkeit und entwicklungsgerechter Verantwortungsübernahme. Die Einrichtung wird als ein geschützter Raum wahrgenommen, eigene Autonomie zu erleben, Perspektiven und gelingende Lebenswege zu entwickeln.

Wichtig dabei ist, die jungen Menschen über ihre Rechte zu informieren und die Durchsetzung derselben zu ermöglichen. Jeder junge Mensch in unseren Einrichtungen hat das Recht, an der Gestaltung seiner Belange und dem eigenen Lebensumfeld beteiligt zu sein. Durch den parteilichen Ansatz gehört die gezielte Beteiligung der Kinder/Jugendlichen sowie die Orientierung an ihren Bedürfnissen zum pädagogischen Selbstverständnis und prägt somit auch die pädagogische Grundhaltung der Mitarbeiter\*innen.

Die Partizipation der Kinder/Jugendlichen schließt die Beteiligung der Eltern/PSB im Sinne einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft ein. Die Eltern/PSB sind Expert\*innen und die wichtigsten Bindungspersonen für ihr eigenes Kind. Die Zusammenarbeit ist besonders in

Krisen- und Konfliktsituationen wichtig. Daher wird die Mitwirkung und Beteiligung der PSB und der Kinder/Jugendlichen bei der Einschätzung des Gefährdungsrisikos so zeitig wie möglich angestrebt.

## 5.1 Umgang mit Kritik, Ideen und Beschwerden

Ein verantwortungsvoller und aktiver Umgang mit Kritik und Beschwerden kann Kinder/Jugendliche vor Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten sowie körperlicher und emotionaler Vernachlässigung schützen. Eine wichtige Grundlage ist dabei die Beteiligung der jungen Menschen und deren Eltern-/Personensorgeberechtigten. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich auch mit Beschwerden einbringen können.

In einem transparenten Beschwerdemanagement sehen wir die Chance, auf Mängel/Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können. Damit können durch Beschwerden Qualitätsverbesserungen unserer Leistungen und Prozesse sowie Potentiale für Innovationen angestoßen werden.

## 5.2 Beschwerdesystem des IB

Im IB gibt es ein standardisiertes Beschwerdemanagement, welches für alle Arbeitsfelder und Einrichtungen einen verbindlichen Prozess zum Umgang mit Beschwerden mit vorgeschriebenen Verfahrensabläufen beinhaltet (vgl. Prozess „1.2 Management von Prozessen und Qualität“, Verfahrensweisung Nr. 7).

Dazu zählen folgende Elemente:

- ein Beschwerdeprotokoll
- Ombudsstellen für den Schutz der Mitarbeiter\*innen vor (sexualisierter) Gewalt
- Kunden und Kundinnen- sowie Mitarbeiter\*innen- Befragungen
- interne Audits
- Managementreview

Eine besondere Rolle im gelingenden Beschwerdeverfahren spielen die Mitarbeiter\*innen. Sie vertreten eine beschwerdefreundliche Haltung und verstehen den Umgang mit Beschwerden als:

- Teil ihrer Professionalität
- Beitrag zur Stärkung der Rechte und der Partizipation der Klient\*innen
- Unterstützung bei der Steigerung des Qualitätsniveaus und der Optimierung der alltäglichen Arbeit
- Verwirklichung des pädagogischen Auftrages

Vorrangiges Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, die dazu einlädt, jederzeit Kritik, Beschwerden und Anregungen formulieren zu können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Es wird die Gewissheit vermittelt, dass jede Beschwerde mit absoluter Ernsthaftigkeit verfolgt wird. Im Vordergrund soll hierbei stehen, Missstände umgehend zu beseitigen, Konflikte und Probleme möglichst schnell und konkret zu lösen und eine nachhaltige Verbesserung ungenügender Dienstleistungen zu erreichen.

Der Umgang mit Beschwerden ist im Rahmen eines QM-Prozesses für alle Mitarbeitenden verbindlich geregelt und basiert auf vier Säulen:

- **Interne und externe Beschwerdemöglichkeiten:** Etablierung in Form von z.B. Kummerkasten, Kinderparlament, Heimbeirat. Bekanntgabe von Ansprechpartner\*innen und deren Erreichbarkeit (z.B. Jugendamt; Bereichsleitung IB; unabhängige

Ombudsstellen)

- **Aktive Ermutigung der Klient\*innen**, um die Hemmschwelle für das Äußern von Beschwerden abzubauen.  
Die IB-Südwest gGmbH hat, zusätzlich zu dem innerhalb des IB bundesweit gültigen Beschwerdeboogens für externe Kund\*innen, einen Beschwerdebogen für Beschwerden ihrer Klienten\*innen und Nutzer\*innen entwickelt. Dieser Beschwerdebogen entspricht den in §45 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII genannten Anforderungen.
- **Transparente Bearbeitung**: Liegt eine Beschwerde vor, so wird sie dokumentiert und durch neutrale Mitarbeitende des IB bearbeitet. Bedarf es zur Beseitigung der Beschwerdeursache weiterer Ansprechpartner\*innen, so werden diese in den Lösungsprozess mit einbezogen.
- **Feedback**: Die Ergebnisse der Beschwerdebearbeitung bzw. die Lösungsansätze werden dokumentiert und allen involvierten Personen zur Verfügung gestellt. Die geplanten Veränderungen werden mit den Kindern/Jugendlichen besprochen und umgesetzt.

## 6. Intervention

Eine fachliche Einordnung und Einschätzung von Gefährdungslagen, die Abgrenzung von Grenzverletzungen und Übergriffen und das Erkennen von gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung stellen hohe Anforderungen an Fach- und Leitungskräfte. Um in allen Fällen wirkungsvoll agieren und reagieren, alle wichtigen Perspektiven einnehmen und Unsicherheiten minimieren zu können, sind festgelegte Kommunikationswege und verbindliche Verfahren erforderlich.

### 6.1 Voraussetzungen

**Informationsstatus**: Die Mitarbeitenden, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten, sind von ihren Vorgesetzten in Mitarbeiterbesprechungen, durch Handlungsanweisungen, Fortbildungen und Leitlinien zur Umsetzung des Schutzauftrags über gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung informiert. Sie kennen die Dienstanweisung zur Umsetzung des Schutzauftrags der IB Südwest gGmbH. Die Mitarbeitenden differenzieren in ihrem pädagogischen Alltag zwischen Grenzverletzungen und Übergriffen im Zusammenhang mit Gewalt und sexualisierter Gewalt bei den ihnen anvertrauten Kindern/Jugendlichen durch andere junge Menschen, durch Erwachsene oder durch Mitarbeitende der Einrichtung. Sie wissen um die Gefährdungslage der Kinder und Jugendlichen bei häuslicher Gewalt und sind informiert darüber, wie sie sich bei Gefahr im Verzug und akuten Gefährdungslagen zu verhalten haben und wo sie sich Hilfe holen können. Der Prozess des Schutzverfahrens wird in Teamsitzungen und durch die Kinderschutzmultiplikator\*innen der IB Südwest gGmbH regelmäßig kommuniziert und eingeübt.

### 6.2 Schutzverfahren gemäß §8a SGB VIII

#### a) Zuständigkeit beim freien Träger

Alle Führungsebenen und Mitarbeitenden sind für die Umsetzung des Verfahrens und die Einhaltung der Qualitätsstandards verantwortlich.

#### b) Eignung der Beschäftigten

Personen, die im Rahmen ihrer Beschäftigung Kontakt mit Minderjährigen haben oder haben können und die wegen einer oder mehrerer Straftaten im Sinne § 72 a SGB VIII verurteilt worden sind, werden von der IB-Südwest gGmbH nicht beschäftigt. Die IB-Südwest gGmbH verpflichtet sich, von Fachkräften, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt mit Min-

derjährigen haben oder haben können, unverzüglich und bei neu einzustellenden Personen vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) zu verlangen. Ein solches Führungszeugnis ist darüber hinaus erneut im Abstand von fünf Jahren vorzulegen.

### **c) Verfahren bei Kindeswohlgefährdung**

Erkennen Mitarbeitende Anhaltspunkte für ein Gefährdungsrisiko des Wohls der Minderjährigen, so informieren sie die Einrichtungsleitung und diese in Folge die Bereichsleitung. Kommen die Fachkräfte hierbei zu dem Ergebnis, dass gewichtige Anhaltspunkte vorliegen, ist eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuzuziehen. Die IseF verfügt über ein entsprechendes Zertifikat. Der IB Frankfurt am Main hält einen Pool an IseFs bereit. Bei der Einschaltung der IseF werden die Datenschutzbestimmungen, insbesondere § 64 Abs. 2 SGB VIII, beachtet.

Aufgrund der Hinweise und Anzeichen für eine Gefährdung findet intern eine Überprüfung statt, ob

- ein geringes, mittleres oder hohes Risiko besteht
- keine gewichtigen Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung vorliegen und trotzdem eine weitere Beobachtung der Situation sinnvoll erscheint oder
- eine drohende Gefährdung vorliegt, die kein sofortiges Eingreifen, aber eine zügige Veränderung der Situation für das Kind erforderlich ist oder
- eine akute Gefährdung vorliegt und somit dringender Handlungsbedarf besteht, etwa eine Inobhutnahme

Liegen gewichtige Anhaltspunkte für ein Gefährdungsrisiko vor, erarbeiten die Fachkräfte und die IseF Empfehlungen, welche erforderlichen und geeigneten Hilfen angezeigt sind, um das Gefährdungsrisiko abzuwenden (Aufstellung eines Schutzplanes).

Im individuellen Schutzplan wird festgelegt, wann, wie und von wem die Wirksamkeit des Schutzes überprüft wird. Die Verfahrensschritte werden nachvollziehbar dokumentiert. Personensorgeberechtigte sind so früh wie möglich – bereits bei der Risikoeinschätzung – einzubeziehen, soweit hierbei nicht der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen in Frage gestellt wird. Je nach Alter des Kindes wird dieses einbezogen, ab Vollendung des 3. Lebensjahres erfolgt grundsätzlich eine Einbeziehung, wenn nicht dadurch der wirksame Schutz des Kindes in Frage gestellt wird. Sind zur Sicherung des Kindeswohls weitere Hilfen notwendig, so werden den Personensorgeberechtigten Möglichkeiten der Inanspruchnahme aufgezeigt und vereinbart. Der IB kontrolliert, ob die vereinbarten Hilfen in Anspruch genommen werden und ob dadurch der Kindeswohlgefährdung wirksam begegnet werden kann. Der IB informiert die Personensorgeberechtigten darüber, dass eine Mitteilung an das Jugendamt erfolgt, wenn:

- die vorgeschlagenen Hilfen im Schutzplan von den Personensorgeberechtigten nicht angenommen werden oder sich als nicht zielführend erweisen
- sich der IB keine Gewissheit darüber verschaffen kann, ob durch die mit den Personensorgeberechtigten vereinbarten Hilfen die Kindeswohlgefährdung abgewendet werden kann
- die Personensorgeberechtigten nicht kooperieren
- zur Abwendung des Gefährdungsrisikos ergänzende Maßnahmen des Jugendamtes für erforderlich gehalten werden

Ist wegen der oben genannten Gründe eine Information des Jugendamtes erforderlich, so erfolgt diese Information schriftlich. Die Mitteilung an das Jugendamt enthält Aussagen:

- zu den gewichtigen Anhaltspunkten für die Kindeswohlgefährdung

- zu der mit einer IseF vorgenommenen Risikoeinschätzung
- zu den vereinbarten Schritten und Schutzmaßnahmen
- inwiefern die erforderlichen Hilfen nicht bzw. nicht ausreichend angenommen wurden

Die Mitteilung an das Jugendamt enthält personenbezogene Daten, ggf. auch Informationen, die dem besonderen Vertrauensschutz des §65 SGB VIII unterliegen können. Deswegen ist eine Weitergabe der Information an das Jugendamt grundsätzlich nur mit Einwilligung der Betroffenen möglich. Wenn Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Kindeswohls gegeben sind, ist eine Weitergabe der Sozialdaten an das Jugendamt ohne Einwilligung der Betroffenen rechtlich nach §65 Abs.1 Nr. 5 SGB VIII zulässig.

Bei einer akuten Kindeswohlgefährdung ist das Jugendamt unverzüglich zu informieren und weitere Schritte mit diesem abzustimmen. Ist die zuständige Fachkraft des Jugendamtes nicht zu erreichen, so gewährleistet der IB den Schutz des Kindes unter Einbeziehung geeigneter Stellen (Krisennotdienst, Polizei). Der IB stellt sicher, dass die Fachkräfte die Anhaltspunkte und den Verlauf des Verfahrens umgehend gewissenhaft schriftlich dokumentieren. Diese Dokumentation beinhaltet u.a.:

- alle beteiligten Personen und Institutionen
- die beobachteten Situationen und Anhaltspunkte
- Ergebnis der Risikoeinschätzung
- Gesprächsprotokolle
- Zielvereinbarungen
- Förder- und Schutzplan
- Nachvollziehbarkeit der Handlungsschritte und Verantwortlichkeiten

### 6.3 Besondere Gefährdungslagen

**Häusliche Gewalt:** In IB Einrichtungen werden auch Kinder und Jugendliche betreut, die von häuslicher Gewalt betroffen sein können. Im Rahmen des Schutzverfahrens ist zu prüfen, ob und wie Kinder/Jugendliche unter den häuslichen Zuständen leiden, und ob die häusliche Gewalt eine Kindeswohlgefährdung darstellt.

**Migrationsspezifischer Schutz von Kindern und Jugendlichen:** Der migrationsspezifische Kinderschutz unterscheidet sich nicht im Verfahren zur Risikoeinschätzung, sondern bei den festzulegenden Handlungsschritten und Maßnahmen. Manche Menschen mit Fluchterfahrungen leben in Wohnunterkünften, die besondere Lebensumstände hervorbringen. Diese Aspekte sollten im Schutzverfahren ausreichend berücksichtigt werden. Entsprechende kulturspezifische Kenntnisse sollten in einem Beratungssetting einbezogen werden.

**Menschen mit Behinderungen:** Um jungen Menschen mit Beeinträchtigungen gerecht werden zu können, bedarf es teilweise eines speziellen Fachwissens. In der konkreten Situation ist zu prüfen, ob eine spezifische Beratungsstelle hinzuzuziehen wäre.

#### **Gewalt und sexualisierte Gewalt in Einrichtungen:**

Die Gefährdungslagen in einer Einrichtung ist aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und erfordert so differenzierte Handlungsschritte.

Die Verfahrensweisen geben Unterstützung zum einrichtungs-, opfer- und täterbezogenen Handeln.

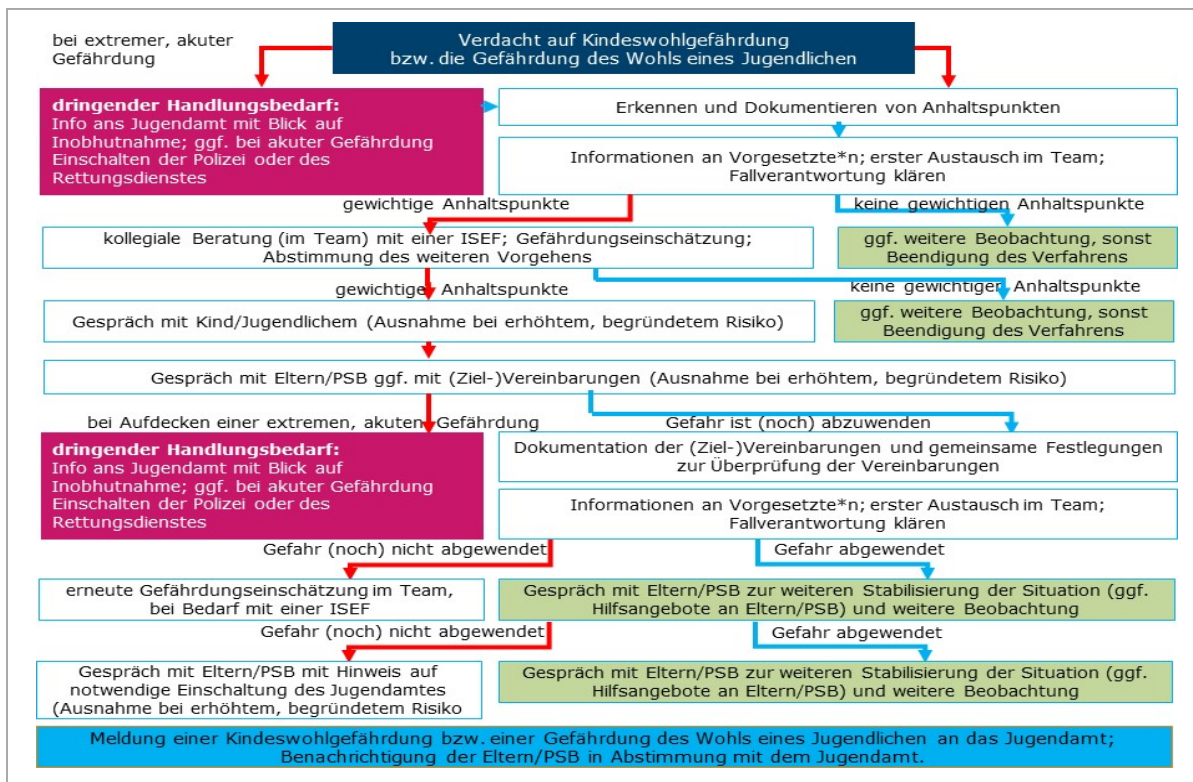
Sie befassen sich mit:

- Dem Vorgehen bei (sexuell) grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten unter Kindern und Jugendlichen
- Dem Vorgehen bei Aufdeckung/ Mitteilung eines (sexuellen) Übergriffes durch das Opfer selbst
- Dem Vorgehen bei einem Verdacht auf einen sexuellen Übergriff durch Mitarbeiter\*innen auf Kinder/Jugendliche
- Dem Vorgehen bei einer von Mitarbeiter\*innen beobachteten Situation, die nach Augenschein einen (sexuellen) Übergriff durch Kollegen\*innen darstellt

## 6.4 Abläufe der Intervention

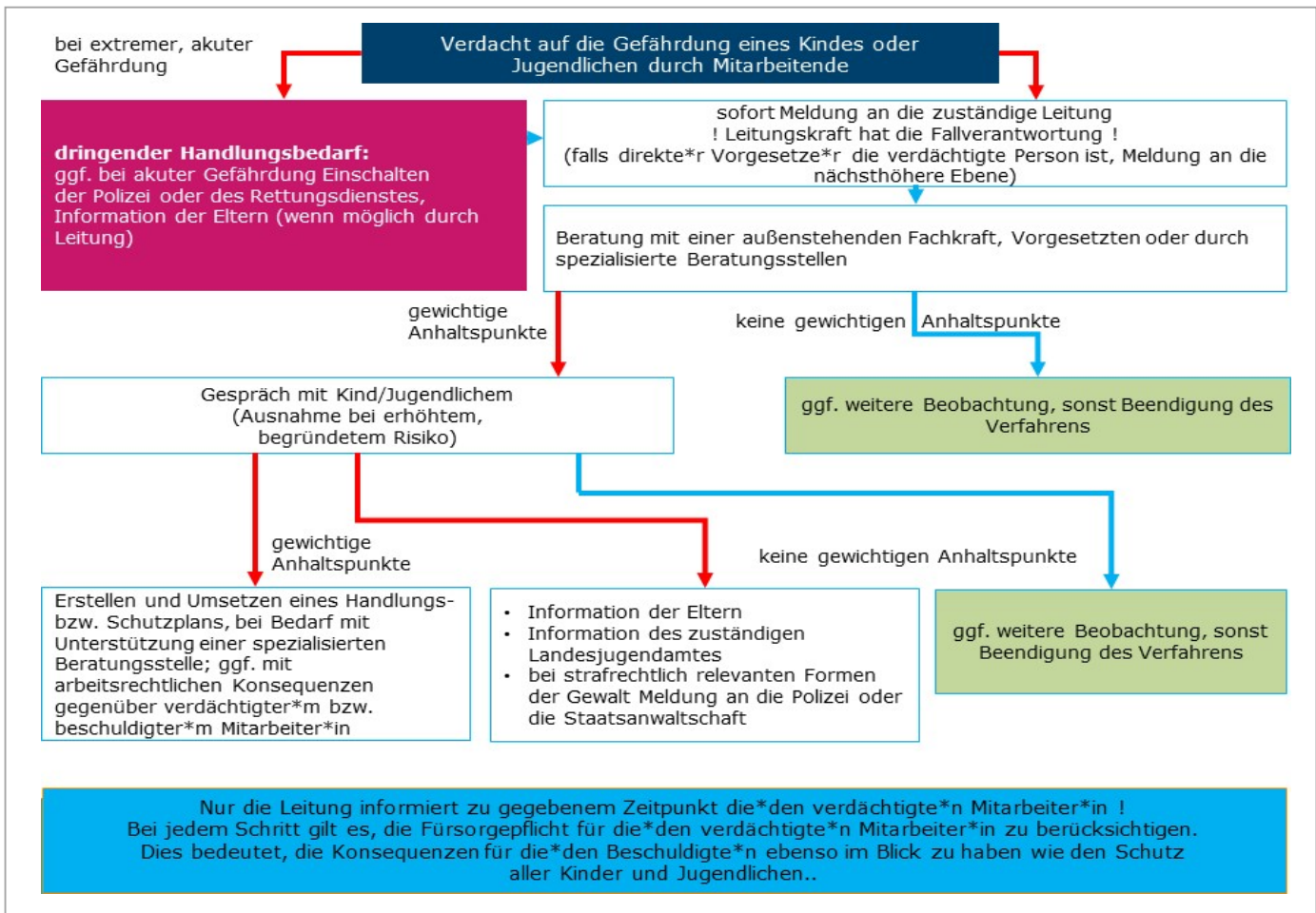
Verantwortlich für die Verdachtsabklärung und Intervention ist die jeweilige Leitung der Einrichtung im Rahmen ihrer Fachaufsicht. Verantwortung im Sinne einer Garantenstellung tragen auch die Mitarbeitenden, die über die Dienstanweisung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und ihrem beruflichen Status für die Entwicklung und das Wohl der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen im Sinne der §§ 1 u. 8a des SGB VIII Sorge zu tragen haben. Je nach Begebenheit sind zwei unterschiedliche Handlungsabläufe zur Intervention erforderlich.

### Verdacht auf Kindeswohlgefährdung



Die jungen Menschen werden über die Handlungsschritte informiert und in Lösungsfindungen einbezogen. Bei besonderen Vorkommnissen sind Meldeverpflichtungen einer Einrichtung (SGB VIII § 45ff) und intern festgelegte Handlungsketten einzuhalten. Geht die Gefährdung von einem Mitarbeitenden aus, muss unabhängig und getrennt von diesem Verfahren das Schutzverfahren zur Abwendung von Gefährdungen durch Mitarbeitende eingeleitet werden.

## Verdacht auf Gefährdung eines Kindes oder Jugendlichen durch Mitarbeitende



Bei besonderen Vorkommnissen sind Meldeverpflichtungen einer Einrichtung (SGB VIII § 45ff) und ggf. intern festgelegte Handlungsketten zu beachten.

Verantwortungsvolles Handeln infolge der Initiierung der Schutzverfahren beinhaltet eine konsequente Nachbearbeitung. Wenn jemand einen Übergriff oder einen Eingriff in seine Sphäre erlebt hat, ist es wichtig, ihm\*ihre Zeit zu lassen und Unterstützung zu geben, um diese Erfahrungen im eigenen Tempo verarbeiten zu können. Zu einer guten Nachbearbeitung innerhalb des Teams und der beteiligten Führungsebenen gehört es auch, selbstkritisch zu prüfen:

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte
- welche Strukturen dies ermöglicht haben
- wie ein Übergriff, eine Gefährdung durch (sexualisierte) Gewalt in Zukunft bestmöglich verhindert werden kann
- wie gewichtige Anhaltspunkte schnellstmöglich erkannt und geeignete Schritte schnellstmöglich eingeleitet werden können.

Dies gilt grundsätzlich und insbesondere bei Übergriffen durch eine\*n Mitarbeiter\*in.

## 6.5 Interventionsbezogene Leitungsaufgaben

Bei einer Intervention in Bezug auf den Verdacht oder eine akute Kindeswohlgefährdung hat insbesondere die Leitung im Rahmen ihrer Fachaufsicht folgende Perspektiven im Blick zu behalten und adäquat steuernd zu reagieren:

### **Überblick über die Verfahrensabläufe und den jeweiligen Fallbearbeitungsstand:**

Die beiden Ablaufschemata bieten die Möglichkeit, konkrete Bearbeitungsabläufe anzuwenden und Handlungsschritte abzuleiten. Die Leitung begleitet diese Prozesse ggf. im Zusammenwirken mit einer IseF. Dabei sind besondere Vorkommnisse, die Einbeziehung von anderen oder speziellen Verfahren und die partizipative Einbeziehung der Eltern/PSB sowie der Kinder/Jugendlichen zu beachten.

**Fürsorgepflicht gegenüber den Kindern und Jugendlichen:** Der Schutz der Opfer steht im Vordergrund. In den erforderlichen Gesprächen zur Analyse der Vorkommnisse ist der Vertraulichkeitsschutz auch des\*der Täters\*Täterin gegenüber der notwendigen Transparenz sorgfältig abzuwägen.

Erhalten auch andere junge Menschen Kenntnis von einem bedrohlichen Ereignis oder einem Vorfall in der Einrichtung, brauchen sie pragmatische, sachliche Informationen und emotionale Hilfen, um die Geschehnisse verstehen, einordnen und verarbeiten zu können. Es ist zu klären, wie weit die Kinder/Jugendlichen z.B. von der (sexualisierten) Gewalt emotional betroffen sind oder gar in Abläufe involviert waren. Möglicherweise ruft die Information Erinnerungen an eigene, auch frühere Gewalterfahrungen hervor. Ist dies der Fall, erhalten auch diese Kinder/Jugendlichen zusätzliche Unterstützung und Hilfen.

**Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden:** Mitarbeitende, die in die Klärung oder Intervention involviert sind bzw. waren, erhalten die Möglichkeit, durch Beratung, Supervision und gegebenenfalls Rechtsbeistand das Erlebte einzuordnen und zu verarbeiten.

Sind eine oder mehrere Mitarbeiter\*innen verdächtig, Übergriffe gegenüber ihnen anvertrauten jungen Menschen begangen zu haben, haben auch die verdächtigten Mitarbeitenden einen Anspruch auf Vertraulichkeitsschutz.

In jedem Fall ist zu prüfen, ob die Regelungen des Krisen- und Notfallplans der IB Südwest gGmbH anzuwenden sind. Bei strafrechtlich relevanten Ereignissen, bei denen Mitarbeitende verdächtig werden, ist dass der Fall. Aufklärungsarbeit in einem schwebenden Verfahren ist Sache der Polizei.

Bestätigt sich ein Verdacht nicht, muss eine Rehabilitation des\*der fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens stehenden Mitarbeiters\*in mit der gleichen Intensität durchgeführt werden, wie die Aufklärung eines Verdachteten. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung des Ansehens und der Arbeitsfähigkeit des\*r betroffenen Mitarbeiters\*in. Der Nachsorge ist deshalb ein hoher Stellenwert einzuräumen und wird von der Leitungsebene begleitet.

Bei schwerwiegenden Ereignissen sorgt die Leitung für die sachliche Information des Teams und die Möglichkeit, die Ereignisse durch Beratung, Supervision oder anderweitige externe fachliche Begleitung einordnen und verarbeiten zu können. Ebenso sind Eltern und Elternvertreter\*innen in angemessener Weise über Sachverhalte in Kenntnis zu setzen.

**Aufgaben der Organisation:** Die Leitung handelt entsprechend den im IB gültigen Wertüberzeugungen und vorab festgelegten Verhaltensmaßgaben.

Es wird mit der Regionalleitung geklärt, ob die Öffentlichkeit aktiv über den Vorfall informiert wird. Auch Kontaktanfragen werden mit der Regionalleitung geklärt. Glaubwürdigkeit wird bewahrt oder zurückgewonnen, indem nur gesicherte Erkenntnisse sachlich geschildert werden, mögliches Fehlverhalten eingestanden sowie das weitere Vorgehen erläutert wird.

## 6.6 Dokumentation

Das Schutzverfahren für Kinder/Jugendliche ist mit der Information der zuständigen Leitung über gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung eröffnet.

Beobachtungen, Handlungsschritte, Gespräche sind mit Uhrzeit und Datum schriftlich von den Fachkräften und der Leitung zu dokumentieren und zu archivieren. Das Protokoll der Risikoeinschätzung sowie die Risikoeinschätzungsbögen sind Bestandteil der Dokumentation.

Im Schutzverfahren ist die fallverantwortliche Fachkraft für die inhaltliche Dokumentation der Fallarbeit, der damit verbundenen Ergebnisse und deren Archivierung verantwortlich. Die Kinderschutzfachkräfte/IseF sorgen für die Einhaltung des vereinbarten Verfahrensablaufs und die Dokumentation des Beratungsprozesses.

Festlegungen über Art und Weise der Dokumentation sind in den Verfahrensregelungen der Region beschrieben und berücksichtigen die jeweils geltenden Vorgaben des öffentlichen Jugendhilfeträgers vor Ort.

Akute Kindeswohlgefährdungen sind, ggf. mit mündlicher Vorabinformation, in jedem Fall formal schriftlich zu melden. Die Sorgeberechtigten sind über die Archivierung, die Möglichkeit zur Akteneinsicht, die Aufbewahrungsfristen und über die daran anschließende Aktenvernichtung zu informieren.

## 6.7 Zahlenerhebung

Die Zahlenerhebung im Kontext von Kindeswohlgefährdung wird jährlich durchgeführt. Die Erhebung erfolgt entlang den im Schutzverfahren festgelegten Präventionsebenen. Die Zahlen lassen sich so Arbeitsfeldern und durchgeführten Verfahren zuordnen und geben einen ersten Überblick über die Entwicklung und die Anzahl der Schutzverfahren in der IB Südwest gGmbH.

## 6.8 Datenschutz

Die Regelungen des Datenschutzgesetzes (DSGVO), des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) und des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sind zu beachten.

Im Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sowie im SGB VIII sind die Rahmenbedingungen für den Austausch von Informationen festgelegt:

- Wenn es im Falle einer Kindeswohlgefährdung trotz Bemühungen der Fachkräfte nicht zu einer Abwendung der Gefahr kommt, sind die im KKG § 4 Abs. 1 benannten Personengruppen (u.a. Sozialpädagog\*innen) befugt, erforderliche Daten an das Jugendamt weiterzugeben.
- Fach- und Leitungskräfte sind verpflichtet, an gegebener Stelle nach einer qualifizierten Gefährdungseinschätzung die erforderlichen Daten an den öffentlichen Jugendhilfeträger weiterzugeben.
- Erforderliche Daten sind nur solche, die zur Erfüllung der konkreten Aufgabe notwendig sind. Dies ist bei jeder Datenweitergabe zu prüfen.
- Die Daten dürfen ausschließlich an den öffentlichen Jugendhilfeträger weitergegeben werden und nur nach vorheriger Information der Betroffenen, solange dadurch die Wirksamkeit der Hilfe für Kinder und Jugendliche nicht gefährdet wird.

## 6.9 Qualitätsmanagement

Der IB ist Mitglied (General Member) der European Foundation for Quality Management EFQM und führt ein EFQM- konformes Qualitätsmanagement zur Sicherung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität durch. Der Kinderschutz ist strukturell im QM-System des IB verankert. Das Schutzkonzept ist Teil des Qualitätsmanagements und wird nach den Kriterien Fachlichkeit, Konkretisierungsbedarf, Aktualisierung des Rechtsrahmens und Praxisorientierung regelmäßig evaluiert und ggf. angepasst.

## 7. Evaluation der Umsetzung des Schutzkonzeptes

Die folgende Auflistung stellt Kriterien dar zur Überprüfung der Umsetzung unseres Schutzkonzeptes.

### 7.1 Evaluation auf Trägerebene

#### I. Allgemeine Regelungen zum Kinderschutz

- Die (Schutz)Rechte der Kinder/Jugendlichen finden in den Konzeptionen eine besondere Berücksichtigung
- Der IB stellt sicher, dass alle relevanten Vorschriften und Gesetze in den Einrichtungen/Diensten umgesetzt bzw. in QM-Prozessen aufgenommen werden
- Der IB entwickelt einen Verhaltenskodex zur Kultur der Wertschätzung und des Respektes
- Der IB wirkt aktiv an Netzwerken, Bündnissen und Angeboten von Kooperationspartnern zur Verhütung von und dem Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder /Jugendliche mit
- Der IB positioniert sich durch aktive Öffentlichkeitsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt

#### II. Implementierung von Präventionsplänen

- Der IB sieht die Verankerung der geschlechtsspezifischen Antigewaltarbeit und den Kinderschutz in allen Bildungskonzeptionen vor
- Auf Leitungsebene sind konkrete Handlungsleitlinien und Zuständigkeiten zur Vorbeugung vor (sexualisierter) Gewalt verabredet
- Die Aufklärung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen sowie Praktikant\*innen durch Fachinformationen ist gewährleistet
- In der Schulungsplanung für ehren-, und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen wird die Bearbeitung des Themas gewährleistet
- Kollegialer Austausch, ggf. Supervision und externe Fachberatung werden sichergestellt
- In allen Einrichtungen liegen Infomaterialien für die jeweiligen Zielgruppen bereit

#### III. Implementierung von Interventionsplänen

- Auf Leitungsebene sind konkrete Handlungsleitlinien, Verfahrensregeln und Notfallpläne zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt hinterlegt
- Führungs- und Leitungskräfte fungieren auf der jeweiligen Ebene als Ansprechpartner\*innen für den Gewaltschutz der Kinder/Jugendlichen

#### IV. Implementierung eines Beschwerdemanagements

- Der IB verfügt über ein systematisches Beschwerdemanagement

#### V. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Eltern

- Teilhabe und Mitwirkung von Kindern/Jugendlichen ist in allen Handlungsfeldern Bestandteil der Konzeption und des pädagogischen Handelns

## 7.2 Evaluation auf der Einrichtungsebene

### I. Konzeptionelle Ausgestaltung mit Blick auf Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

- Die Einrichtung führt eine Risikoanalyse unter Einbeziehung aller (Mitarbeiter\*innen, Kinder, Jugendliche und ggf. Eltern) für die Erarbeitung eines passgenauen Präventions- und Interventionsplans durch
- Die Arbeit in den Einrichtungen ist so konzipiert, dass diese als Schutzraum und Kompetenzort ausgerichtet sind und alle Vorgaben eingehalten werden
- Die Einrichtung setzt ein systematisches Beschwerdemanagement um
- Die Mitwirkung in Netzwerken und Kooperationen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt von Kindern/Jugendlichen gehört zum Selbstverständnis der Arbeit

### II. Personaleinsatz in Einrichtungen und Diensten

- Ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 72 für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Praktikant\*innen wird vor dem Beschäftigungsbeginn und regelmäßig alle 5 Jahre erneut vorgelegt.
- Eine Selbstverpflichtung für die Selbstauskunft der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen/Praktikant\*innen besteht für temporäre Einsätze.
- Die Mitarbeitenden unterzeichnen den Verhaltenskodex zur Kultur der Wertschätzung und des Respekts
- Die Ansprechpartner\*innen für den Kinderschutz sind bekannt

### III. Umsetzung der Präventionsarbeit

- Schutz der Kinder/Jugendlichen ist in allen Räumen sichergestellt
- Die Aufklärung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen sowie Praktikant\*innen ist erfolgt und wird überprüft
- Regelmäßige Schulungsangebote (z.B. 8a- Schulung) werden durchgeführt
- Partizipation der Kinder/Jugendlichen und ggf. der Eltern wird als Bestandteil von Prävention gewährleistet
- Die Informationen für junge Menschen über ihre Rechte und ihre Ansprechpersonen sind verständlich und altersangemessen gestaltet

### IV. Intervention in akuten Fällen

- Verfahren, Notallpläne und ggf. Dienstanweisungen sind transparent und liegen einsehbar aus bzw. sind jederzeit zugänglich
- Kollegialer Austausch, ggf. Supervision und Fachberatung werden im Bedarfsfall initiiert
- Beratungs- und Schutzangebote sowie Notfallnummern sind als Aushang sichtbar

## 7.3 Evaluation in der pädagogischen Arbeit mit Adressat\*innen

### I. Mitarbeiter\*innen

- Mitarbeitende beteiligen sich aktiv an der Risikoanalyse und daraus abgeleiteten Maßnahmen
- Mitarbeitende wirken bei der Überprüfung der Interventions- und Präventionspläne mit
- Mitarbeitende nehmen regelmäßig an Sensibilisierungs- und Schulungsangeboten teil
- Es bestehen Kenntnisse über aktuelle Beratungs- und Schutzangebote

### II. Pädagogische Werte und Haltung in der Arbeit

- Alle relevanten Vorschriften und Gesetze werden eingehalten
- Die Kultur der Wertschätzung und des Respekts steht für einen grenzachtenden Umgang mit Kindern/Jugendlichen und ist handlungsleitend für die Mitarbeiter\*innen

### III. Präventionsarbeit mit Kindern und Jugendlichen

- Die Intimsphäre der Kinder/Jugendlichen wird von Mitarbeiter\*innen gewahrt
- Das pädagogische Handeln orientiert sich an gleichwertigen Rollenbildern, einem grenzwahrenden Umgang, der sexuellen Selbstbestimmung, einer gewaltfreien Konfliktlösung sowie humanitär geleiteten Normen und Werten
- In der Betreuungs- und Beratungsarbeit ist die Kommunikation so gestaltet, dass Kinder, Jugendliche und Eltern zu offenen und dialogischen Gesprächen ermutigt werden
- Präventionsangebote werden zielgruppenspezifisch konzipiert und durchgeführt

### IV. Umsetzung von Intervention

- Die Verfahren, Notfallpläne und Dienstanweisungen werden eingehalten
- Im Bedarfsfall wird der kollegiale Austausch, ggf. Supervision und (externe) Fachberatung eingeleitet
- Die IseFs werden bei Verdachtsfällen oder in akuten Situationen hinzugezogen
- Die Interventionen sind am Schutz und dem Bedarf der Kinder/Jugendlichen orientiert
- Die Integrität der Betroffenen wird gewahrt

## 8. Unsere Einrichtung

Seit dem 01.01.2020 ist der IB Träger der Ganztagsangebote an der Gruneliuschule in Frankfurt Oberrad. Im Rahmen der Erweiterten Schulischen Betreuung (ESB) werden zurzeit 85 Kinder im Alter von 6 bis 10 Jahren (Jahrgang 1-3) von Mitarbeiter\*innen des IBs betreut. Im Rahmen des Offenen Frankfurter Ganztags (OFG) werden zwischen 20 und 35 Kinder des Jahrgangs vier von Mitarbeiter\*innen des IBs betreut. Die Betreuungszeit für die ESB und OFG ist zwischen 12:30 Uhr und 17:00, in den Ferien ist die Betreuung zwischen 07:30 und 17:00 Uhr geöffnet. Zurzeit gibt es 25 Schließtage im Jahr, an denen unsere Einrichtung geschlossen ist (Stand Juli 2025). Ebenso übernehmen Mitarbeiter\*innen des IBs die Frühbetreuung, diese findet während der Schulzeit von 07:30 Uhr bis 08:30 Uhr statt. Die Frühbetreuung kann von allen Schüler\*innen der Gruneliuschule besucht werden, hier ist keine Voranmeldung nötig. Die Betreuungsräume sind am Vormittag Klassenräume, dadurch findet eine multifunktionale Raumnutzung durch Betreuungspersonal und Lehrkräfte statt.

Die pädagogische Arbeit orientiert sich am Situationsansatz, dem Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan sowie dem Rahmenkonzept ESB des Internationalen Bundes. Die Bezugsbetreuer\*innen arbeiten in einem Kleinteam mit etwa 3 Mitarbeitenden zusammen, davon ist mindestens ein/e Mitarbeiter\*in Fachkraft. Die Zusammensetzung der Kleingruppen ist Jahrgangsorientiert. Die Kinder melden sich bei den jeweiligen Bezugsbetreuenden an und ab, diese führen auch die Entwicklungsgespräche mit den Personenberechtigten bzw. Eltern. Nach der Anmeldung und dem darauffolgenden Mittagessen dürfen die Kinder sich frei in den Themenräumen und auf dem Schulhof aufhalten. Dadurch wird von den Kindern eine gewisse Eigenverantwortung abverlangt, ihre Autonomie und Selbstorganisation wird ebenso gestärkt. Die Betreuung findet zurzeit im schuleigenen Pavillon statt. Alle Themen- und Anmelde Räume sind in diesem. Der Betreuung ist es jedoch auch gestattet alle Klassenräume und Fachräume nach Unterrichtschluss zu nutzen. Für die Kinder gelten sowohl in den Betreuungsräumen, als auch in den Fachräumen, der Sporthalle und die Mensa dieselben Regeln, die einzuhalten sind. Die Betreuenden tragen, vor allem durch das offene Konzept, die Verantwortung für alle Kinder, die sich gerade in ihrem zu beaufsichtigten Raum/Schulhof aufhalten. Auch ist es den Kindern möglich sich an Betreuende, die nicht

ihre Bezugsbetreuenden sind, bei Schwierigkeiten, Sorgen oder ähnlichem, zu wenden.

An unserem Standort arbeiten wir mit der Schulleitung, mit Lehrkräften und der Jugendhilfe eng zusammen und stehen im regelmäßigen Austausch. Ebenso sind wir im Quartier mit anderen Einrichtungen sehr gut vernetzt und arbeiten mit externen Kooperationspartner\*innen zusammen um unser AG-Programm vielfältig zu gestalten.

Unser Standort soll den vollumfänglichen Schutz vor etwaigen Gefahren bieten und dadurch als ein Ort der Sicherheit wahrgenommen werden. Um einen sinnvollen Schutz der Adressat\*innen und Mitarbeitenden an unserem Standort sicher zu stellen, wurde unter Miteinbeziehung aller Mitarbeitenden eine standortspezifische Risikoanalyse partizipativ erarbeitet.

### **8.1 Einrichtungsbezogene Situations- und Risikoanalyse**

Mit einer Situations- und Risikoanalyse wollen wir für unsere Einrichtung die Risiken ebenso wie Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen mit Blick auf (sexualisierte) Gewalt beleuchten. Die Situations- und Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Daraus werden Handlungsschritte entwickelt, um die Gefährdungsmomente zu minimieren. Ziel ist es im ersten Schritt, die vorhandenen Risiken zu identifizieren. Im zweiten Schritt werden geeignete Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prozesse und Strukturen für einen adäquaten Umgang mit den Risiken entwickelt.

Mir wurde das Gewaltschutzkonzept ausgehändigt und ich bestätige, dieses gelesen zu haben und umzusetzen.

Ort, Datum

---

Name

## Anlagen

### Anlage 1) Internationaler Bund IB Südwest gGmbH

Menschsein stärken– Der Internationale Bund (IB), parteipolitisch und konfessionell unabhängig, ist mit seinem Verein, seinen Gesellschaften und Beteiligungen einer der großen Dienstleister der Jugend-, Sozial und Bildungsarbeit in Deutschland.

Die Tochtergesellschaft, IB Südwest gGmbH bietet ein weitverzweigtes Netz von gemeinde-nahen Bildungsangeboten, Wohn-, Beratungs- und Betreuungsformen an. Rund 2.700 Mit-arbeitende engagieren sich in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland in knapp 170 Städ-ten und Gemeinden.

Ihre Arbeitsfelder reichen im sozialen Bereich von der Kinder-, Jugend-, Erwachsenen- und Seniorenarbeit über die Hilfen für Menschen mit Behinderungen bis zur Migrations- und Flüchtlingsarbeit. In der beruflichen Bildung von differenzierten Qualifizierungsmaßnahmen über die vertiefte Berufsorientierung und -vorbereitung, berufliche Erstausbildung, Arbeits-vermittlung und Umschulung bis zu Beschäftigungsprojekten für langzeitarbeitslose Men-schen. Freiwilligendienste und Internationale Arbeit ergänzen das Portfolio. Allen Angeboten eigen ist eine konsequent am Bedarf orientierte Ausrichtung, die den einzelnen Menschen und seine persönlichen Anliegen in den Mittelpunkt stellt. Die IB Südwest gGmbH bietet soziale Dienstleistungen, die sich miteinander verknüpfen lassen und somit eine neue Qua-lität von Angeboten ergeben.

Ihre Auftraggeber sind Privatpersonen und Institutionen, Kommunen, Landkreise und Bun-desländer, der Landeswohlfahrtsverband in Hessen, die Agentur für Arbeit und die Bundes-ministerien. Die Gesellschaft arbeitet in unterschiedlichen Unternehmensbereichen mit Ko-operationspartnern, Verbänden und Hochschulen. Sie ist bestrebt, ihre Angebote und Kom-petenzen auch im Ausland und in der interkulturellen Arbeit einzubringen.

„Vielfalt leben“ – Diversity ist ein Schwerpunktthema im Internationalen Bund, dem sich Führungskräfte und Mitarbeitende verpflichtet fühlen. Die IB Südwest gGmbH ist eine ler-nende Organisation, deren Ziel die Zufriedenheit von Auftraggebenden und Kund\*innen ist. Sie gestaltet ihre Prozesse nach den Leitlinien des IB und den Standards von EFQM<sup>2</sup> und AZAV<sup>3</sup>. Ihr Netz an Maßnahmen, Hilfen und Angeboten ist in den vergangenen Jahrzehnten durch kontinuierliche Weiterentwicklung entstanden.

---

<sup>2</sup> European Foundation for Quality Management

<sup>3</sup> Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung, Arbeitsförderung

## Anlage 2) Leitbild des Internationalen Bundes

### Die Funktion des Leitbildes

- Das Leitbild soll einen verbindlichen Orientierungs- und Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter\*innen bieten.
- Es gibt Partnern Auskunft über die Ziele und Absichten des IB.
- Es ist Teil des Qualitätsmanagements

### Das Engagement des IB

- Der IB ist freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit
- Sein Ziel ist, Menschen dabei zu helfen, sich in Freiheit zu entfalten, ihr Leben selbst zu gestalten, sich in die Gesellschaft einzugliedern, persönliche Verantwortung zu übernehmen und die gesellschaftliche Entwicklung mitzugestalten.
- Der IB wirkt auch im Sinne europaweiter Sozial- und Bildungspolitik.
- Er ist bestrebt, seine Angebote und Kompetenzen international einzubringen.

### Der gesellschaftliche Standort

- Der IB ist von der unveräußerlichen Würde des Menschen überzeugt.
- Der IB tritt für demokratische Einstellungen und Verhaltensweisen sowie für die Akzeptanz des anderen ein.
- Er wendet sich gegen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung.
- Die Mitarbeiter\*innen des IB arbeiten an der Schaffung positiver Lebensbedingungen für die ihnen anvertrauten Menschen.

### Funktion für die Partner\*innen

- Der IB bietet soziale Dienstleistungen, die sich miteinander verknüpfen lassen und damit eine neue Qualität von Angeboten ergeben.
- Er richtet seine Angebote sowohl an Privatpersonen als auch an Institutionen.
- Er ist offen für innovative Kooperationsformen.
- Seine Professionalität beruht auf Aktualisierung des Wissens, Fortschreibung und Weiterentwicklung qualitativer Standards und einem umfassenden Qualitätsmanagement.

### Funktion für die Mitarbeiterschaft

- Der Arbeit des IB liegen fachliche, personelle und organisatorische Konzepte zugrunde.
- Der Umgang miteinander ist von Wertschätzung und gegenseitigem Respekt getragen.
- Als lernende Organisation entwickelt der IB eine funktions- und prozessbezogene Kommunikation.
- Der Erfolg des IB bestimmt sich aus der inhaltlichen und wirtschaftlichen Leistung und ist an der Zufriedenheit von Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen messbar.

### 3) Risikoanalyse – Leitfragen

#### Leitfragen für die einrichtungsspezifische Situations- und Risikoanalyse im Rahmen des SGB VIII

Einrichtungsspezifische Situations- und Risikoanalyse für die Einrichtung: Ganztagsangebote an der Gruneliuschule

Durchgeführt von: Leitung / MA Team

Teilnehmende (Leitung/MA Team): Charlotte Graf, Laura Matschey, Sarah Reuter, Sonam Talwar, Surriya Noor, Jonas Höller, Jonas Fink, Orestis Kara, Kim Jäger, Sam Thomas, Zinajda Cepic, Britta Jurgons, Kavita Djagga, Luca Schäfer, Manuel Parrinello, Zakaria Kourtoubi

#### 1. Risiken, Potentiale und Handlungsschritte

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
1. Gibt es unter den Mitarbeitenden ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann? Wie wird dazu kommuniziert und mit welcher Methodik?	Bewusstsein vorhanden im Team. Gewaltschutz war Thema am pädagogischen Tag Offene Kommunikation im Team, Austausch im Klein- und Großteam -Beschwerdemanagement ist dem Team bekannt -Jugendhilfe ist am Standort präsent	Evtl. Leitfaden konzipieren IseF-Kraft mit ins Boot holen
2. Welche Grenzüberschreitungen sind im päd. Alltag schon passiert?	-MA war dem Kind gegenüber zu laut (angeschrien) -festhalten eines Kindes ohne Vorankündigung	Gespräch mit MA und Kind
3. Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können? Welche strukturellen Bedingungen bergen ein besonderes Risiko, z.B. körpernahe Aktivitäten zur Versorgung, Situationen der 1:1 Betreuung, Umgang mit herausforderndem Verhalten, Ausflüge/ Übernachtungen?	-Personalmangel -Überforderung -Erste Hilfe -beim Trösten (Umarmung/Kind möchte auf den Schoß) -herausforderndes Verhalten, wenn ein Kind festgehalten werden muss -wenn Kind sich eingenässt hat und die Kleidung wechseln muss -wenn es Konflikte auf den Kinder-WCs gibt und MA einschreiten müssen	-Kommunikation -nicht in geschlossenen Räumen 1:1 betreuen -neue MA einweisen
4. Welche gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Abhängigkeits- und	-zu lauter Ton gegenüber den Kindern in einer Situation der Überforderung/Chaos	-sich gegenseitig aufmerksam machen

Machtverhältnisse bestehen? Wie wird damit umgegangen?		-offene Fehlerkultur leben -sich selbst schützen
5. Was trägt bereits zum Schutz bei? Welche präventiven Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken gibt es bei uns?	-sich gegenseitig aufmerksam machen -offene Fehlerkultur leben -sich selbst schützen	Päd. Tage/ Fortbildungen
6. Welche weiteren Schritte sollten unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden und Risiken zu vermindern?	Siehe Punkt 5	

## 2. Räumliche Gegebenheiten

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche? /Wiedervorlage Teamsitzung)
7. Gibt es abgelegene, schwer bzw. nicht einsehbare Bereiche in den Innenräumen und ggf. auch auf dem Grundstück und welche sind diese?	-Toiletten -Ruhe-Ecke im Pavillon -Gang hinter dem Pavillon (Schulhof) -An den Mülltonnen (Schulhof) -hinter der Hütte auf dem „Dreier-Hof“	-Hofaufsicht läuft diese ab
8. Sind Zonen höchster Intimität (z.B. Toiletten) vor Blicken anderer Personen geschützt?	-Herren-WC durch das Fenster einsehbar -Wenn die Tür des Jungen-WCs offen ist, ist das Pissoir einsehbar	
9. Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	-beide Eingänge des Schulhofs sind stets geöffnet	-Schulfremde ansprechen
10. Wer hat besonderen Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten? (z.B. Handwerker, externe Pädagogen und Fachkräfte?)	-beide Eingänge des Schulhofs sind stets geöffnet -beide Eingänge des Gebäudes und der Eingang des Pavillons, der von der Betreuung benutzt wird, sind geöffnet während des Betriebs -Handwerker*innen -Personensorgeberechtigte -Reinigungskräfte -Musikschule -externe AG-Anbieter*innen -Personal Caterer	-Schulfremde werden angesprochen und darauf hingewiesen vorstellig zu werden

### 3. Verhaltensampel und Verhaltenskodex

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
11. Welche Beispiele für die einzelnen Punkte der Verhaltensampel und den Verhaltenskodex existieren in unserer Einrichtung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhaltensampel wurde im Rahmen des päd. Tages erarbeitet</li> <li>- Leitbild der Schule und des Trägers wahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stetiges ausarbeiten/aktualisieren des Konzeptes</li> </ul>
12. Wie werden die Nutzer*innen (Kinder/Jugendliche, Eltern/ Personensorgeberechtigte [PSB], Kooperationspartner, Mitarbeitende, Führungskräfte u.a.m.) über Verhaltensampel und -kodex informiert?	- Teamsitzungen, Kleinteambesprechungen, päd. Tage und bei Bedarf	

### 4. Partizipation

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
13. Welche konkreten Beteiligungsmöglichkeiten bieten wir Adressat*innen und deren Eltern/PSB an (kurze Beschreibung der konkreten Beteiligung im Alltag?)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partizipation der Kinder durch Kinderkonferenzen, Gruppenbesprechungen, Petitionen durch Kinder, Auswahlmöglichkeiten bei Ferienprojekten</li> <li>- PSB sprechen mit MA am Gruppentelefon, rufen bei der Leitung an oder mailen bei Kritik</li> </ul>	Bereitschaft zuzuhören und Veränderungen wahrzunehmen
14. Wie bestärken wir die Adressat*innen darin, bei Entscheidungen, die sie betreffen, ihre Perspektive einzubringen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wertschätzende Haltung gegenüber</li> <li>- offensein gegenüber Kritik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Feedback Appell</li> </ul>
15. Wie informieren wir Adressat*innen und ihre Eltern/PSB über ihre Rechte und ihre Beteiligungsmöglichkeiten?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aushänge</li> <li>- Kinderkonferenzen</li> <li>- E-Mail</li> <li>- Vertragsgespräche</li> <li>- Elternabende</li> <li>- Postmappe der Kinder</li> </ul>	

16. Wie sind Eltern und PSB in die Maßnahmen zur Stärkung der Rechte von jungen Menschen einbezogen?	-Entwicklungsgespräche/ Elterngespräche	
--	---	--

### 5. Umgang mit Kritik, Ideen und Beschwerden

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
17. Welche Beschwerdemöglichkeiten bieten wir und wie wird ein niederschwelliges, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement für die Mitarbeitenden sowie Adressat*innen und deren Eltern/PSB allen bekannt gemacht?	- E-Mail -Termine mit Leitung -Gespräche während der Abholsituation	Beschwerdemanagement für Schüler*innen

### 6. Prävention

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
18. Fühlen sich alle Mitarbeitenden handlungssicher bei Kenntnis von gewichtigen Anhaltspunkten und Übergriffen?	-mehrheitlich, es bestehen aber bei Einzelnen noch Unsicherheiten	-Schulungen -Gespräche -gemeinsamer Austausch -Feedback
19. Wie werden eine verlässliche Ansprechkultur bei Verdachtsfällen o.ä., ein wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kolleg*innen melden und eine offene Kommunikations-, Fehler- und Streitkultur sichergestellt?	-Haltung stärken -Positive Teamkultur -miteinander statt übereinander reden -Wertschätzung	

20. Welche Möglichkeiten haben Mitarbeitende zur Besprechung?	-Großteam -Kleinteam -Gespräche mit Leitung -Supervision	
21. Führen wir einen regelmäßigen fachlichen Austausch zu den Themen Rechte von jungen Menschen und (sexualisierte) Gewalt?	nein	Zeit dafür einplanen
22. Sind das „Handbuch zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internationalen Bund“ und die Dienstanweisungen des IB allen Mitarbeitenden bekannt?	vereinzelt	-dem Team vorstellen und austeilen
23. Existiert ein sexualpädagogisches Konzept für die Einrichtung, auf das sich alle Beteiligten verständigt haben?	-des IBs -Gewaltschutzkonzept der Schule	
24. Welche konzeptionellen Schwerpunkte gibt es zur Persönlichkeitsstärkung der Kinder/Jugendlichen in Bezug auf die Selbstbehauptung?	- AG- Selbstverteidigung für Mädchen	
25. In welcher Weise werden die Entwicklung junger Menschen und ihre Teilhaberechte in der Einrichtung unterstützt?	-Partizipation am Ferienprogramm -Kenntnis über die Persönlichkeiten der Leitung und der Räumlichkeit bei Redebedarf -Einwahl in AGen -Wünsche der Kinder werden ernstgenommen und bei Entscheidungen gegen die Wünsche der Kinder, wird begründet warum	
26. Wie werden Transparenz und Offenheit gegenüber den Eltern (z.B. bezüglich Dokumentation) organisiert?	-Eltern- und Entwicklungsgespräche	

**7. Persönliche Eignung & Einarbeitung**

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
27. Wie wird das Thema (sexualisierte) Gewalt und deren Prävention in Vorstellungsgesprächen und in regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen angesprochen?	Zur Zeit nicht	Beginn der Thematisierung
28. Wie sind die Rechte und der Schutz von Kindern und Jugendlichen in das Einarbeitungsverfahren und in die Probezeit eingebunden?	Kinderschutzschulung durch IseF-Kraft für neue MA	

**8. Erweitertes Führungszeugnis**

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
29. Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisse (regelmäßig) kontrolliert und bei Bedarf eingefordert?	Ja	

**9. Aus- und Fortbildung**

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
30. Wie wird (sexualisierte) Gewalt und deren Prävention in der fachlichen Auseinandersetzung und Begleitung thematisiert?	- Teamsitzungen - Einzelgespräche - Kinderschutzteam	
31. Welche Angebote zur Fortbildung	- Fortbildungen	

werden im Themenbereich (sexualisierte) Gewalt und deren Prävention wahrgenommen?	-Kinderschutzschulung	
---	-----------------------	--

## 10. Führung

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
32. Sind der Unterstützungsprozess U.13 Schutz von Kindern und Jugendlichen und die Rollen- und Funktionsvorgaben der ZGF in der Einrichtung bekannt?	Leitung ja MA nein	Teilen mit Team
33. Gibt es weitere regionale, örtliche und einrichtungsbezogene Vorgaben sowie regionalen Schutzkonzepte und Schutzverfahren (Handlungsanweisungen, Leitlinien u.a.) zur Umsetzung?	-Gewaltschutzkonzept der Schule in Bearbeitung -Frankfurter Modell zum Kinderschutz - Beschwerdeverfahren Grenzverletzungen (Stadt Frankfurt)	
34. Gibt es regionale Regelungen zu den §45, 45a und 79a SGB VIII für die Einrichtung? Wenn ja, welche?		
35. Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent?	ja	
36. Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleisten?	ja	
37. Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	ja	

**11. Intervention**

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
38. Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften, Mitarbeitenden und Insoweit erfahrene Fachkräfte (IseF) klar definiert, aufeinander abgestimmt und verbindlich delegiert?	ja	
39. Wie werden die Mitarbeitenden über den fachlichen Kontext von „gewichtigen Anhaltspunkten“ für eine Kindeswohlgefährdung und den Schutzauftrag in ihrer Einrichtung informiert?	-Kinderschutzschulungen -Anlassbezogen Päd. Tage	
40. Gibt es ausreichend zertifizierte Kinderschutzkräfte/IseF? Woran machen sie das fest?	Ja, trägerinterne IseF-Kräfte sind bekannt	
41. Welche internen und externen Beratungs- und Unterstützungsangebote für die von (sexualisierter) Gewalt betroffenen Menschen und ihre Angehörigen gibt es bei uns?	-Gespräche nach Bedarf -Austausch	
42. Wird die Zahlenerhebung im Kontext von Kindeswohlgefährdung jährlich durchgeführt und mit allen MA regelhaft besprochen?	-Zahlenerhebung wird durchgeführt, allerdings nicht geteilt mit allen MA	

**12. Andere Risiken**

Leitfragen	Antworten	Handlungsbedarfe/notwendige Maßnahmen (wenn vorhanden- welche?/ Wiedervorlage Teamsitzung)
43. Weitere Risiken in der Einrichtung sind:	Schulhof und Gebäude sind frei zugänglich	Handlungssicherheit der MA und der Kinder stärken



## Anlage 4) Verhaltensampel und Verhaltenskodex

Ein wichtiger Baustein der Prävention ist die IB **Verhaltensampel**. Sie macht ausgehend von den Grundsätzen des Internationalen Bundes die Grundhaltung und Werte der Mitarbeiter\*innen des IB deutlich und öffentlich. Die Verhaltensampel bietet speziell den Kindern und Jugendlichen wichtige und greifbare Anhaltspunkte, um übergriffiges Verhalten wahrnehmen und identifizieren zu können.


Das geht gar nicht



- Körperliche Gewalt
- Sexualisierte Gewalt
- Verbale Gewalt
- Missachtung von Persönlichkeitsrechten
- Verletzung Datenschutz/Schweigepflicht
- Gewalt an Gegenständen

**ROT:** Die Übertretungen der aufgezeigten Verhaltensweisen können rechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben, da es dort zum Teil um strafrechtlich relevante Sachverhalte geht. Sie erfordern eine sofortige Intervention, die Information der Leitung und ggf. ein Vorgehen nach den Krisen- und Notfallplänen.


Grenzenverletzendes Verhalten



- Respektloser Umgang
- Unangemessener Kontakt
- Verletzung der Privatsphäre
- Vermischen von Privatem und Beruflichem

**GELB:** Diese Verhaltensweisen sollten nicht vorkommen. Sollte es doch der Fall sein, muss dieses grenzverletzende Verhalten zeitnah eine pädagogische Intervention nach sich ziehen. Mitarbeitende thematisieren fortlaufend in der Teamsitzung, was für den Einzelnen und für alle als unangemessene Verhaltensweise betrachtet wird. Zum Schutz vor Grenzüberschreitungen sollen Mitarbeitende aufmerksam für das Handeln Anderer, für mögliche Absichten sowie für die Auswirkungen des Handelns sein. Wenn sie Grenzübertretungen und mehrdeutige oder sexuell gefärbte Situationen wahrnehmen, müssen diese angesprochen und geklärt werden. Dies schließt die Sensibilität für das eigene Handeln und dessen Auswirkungen ein.

Das ist erwünscht und erlaubt



- Schutz und Wertschätzung sicherstellen
- Regeln und Grenzsetzung erklären
- Einverständnis einholen
- Mitbestimmung/Partizipation ermöglichen
- Transparenz herstellen

**GRÜN:** Diese Verhaltensweisen sollen den Arbeitsalltag prägen und eine Selbstverpflichtung für jeden sein. Somit werden die o.g. Grundsätze und Leitlinien wertschätzend, gleichberechtigt und werteorientiert umgesetzt und mit Leben erfüllt.