

Dieses Konzept ist geistiges Eigentum der SEE Janika Quirl und Alexander Bülles GbR.  
Verwendung, Vervielfältigung oder Verbreitung sind nur mit entsprechender Genehmigung der SEE GbR erlaubt.

Autoren:  
Janika Quirl, Alexander Bülles, Larissa Tomasczyk

Stand: 10.10. 2017

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Grundsätze.....	3
1.1 Gleichbehandlung.....	3
1.2 Recht auf Bildung.....	4
1.3 Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung.....	4
1.4 Berücksichtigung des Kinderwillens.....	5
1.5 Meinungs- und Informationsfreiheit/ Gedanken- und Religionsfreiheit.....	5
2. Risikoanalyse.....	6
2.1 Vertrauensverhältnisse.....	6
2.2 Zielgruppen und Arbeitsbereiche mit besonderen Risikomomenten.....	6
2.3 Räumlichkeiten.....	7
2.4 Kommunikationswege und Mitarbeitende.....	8
2.3.1 Maßnahmen zum Schutz.....	8
3 Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor grenzüberschreitendem Verhalten.....	9
3.0.1 Fachwissen der MitarbeiterInnen.....	9
3.0.2 Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und Eltern.....	10
3.1 Schutz vor sexuellem Missbrauch.....	11
3.1.1 Maßnahmen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen durch Mitarbeitende.....	11
3.1.1.1 Führungszeugnisse.....	11
3.1.1.2 Richtlinien für Körperkontakt bei Kindern und Jugendlichen.....	12
3.1.2 Vorgehen im Verdachts-/ Mitteilungsfall.....	13
3.2 Schutz vor Gewaltanwendung.....	15
Umgang mit Konflikten.....	15
3.3 Schutz vor Gefahren.....	16
3.3.1 Sicherheitskonzepte.....	17
3.3.2 Erste Hilfe.....	17
3.3.3 Hygiene.....	17
4 Umgang mit Kindeswohlgefährdung nach §8a SGBVIII.....	18
5 Andere besondere Situationen.....	20
5.1 Umgang mit Suchtmitteln.....	21
5.2. Umgang mit kulturellen Unterschieden.....	22
5.3 Umgang mit digitalen Medien.....	23
5.3.1 Einsatz von digitalen Medien.....	23
5.3.2 Umgang mit Smartphones.....	23
5.3.3.Schutz der Privatsphäre – Bildrechte.....	23
6 Weitere Richtlinien für das Verhalten von Mitarbeitenden.....	24
6.1 Datenschutz und Schweigepflicht.....	24
6.2 Aufsichtspflicht.....	26
6.3 Vorbildfunktion.....	28
6.4 Verhalten von Paaren.....	29
6.5 Schutz von Mitarbeitenden vor Gefahren und Grenzüberschreitungen...29	

## Einleitung

Ein Präventionskonzept, das Kinder und Jugendliche und deren Rechte schützen soll, geht für das Verständnis unseres Unternehmens über den Aspekt der sexuellen Gewalt hinaus. Wir orientieren uns daher an einigen Punkten der UN-Kinderrechtskonvention.

Deshalb haben wir dieses Konzept um einige Punkte ergänzt, die wir für unsere Arbeit als grundlegend erachten. Dabei weisen wir an den entsprechenden Stellen auf unser bereits vorhandenes Leitbild und unsere AGBs hin (s. Internetseite).

Dieses Konzept ist auf die momentane Situation unseres Unternehmens angepasst. Bei Veränderungen bzgl. Mitarbeiteranzahl, Arbeitsbereichen o.ä. muss es zeitnah überarbeitet werden.

## 1. Grundsätze

### 1.1 Gleichbehandlung

Bei unserer Arbeit begegnen wir allen Menschen offen und wertschätzend, unabhängig ihrer ethnischen und sozialen Herkunft, ihres Geschlechtes, ihrer Religion, Weltanschauung, Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität usw.. Dies gilt selbstverständlich auch für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, denen allen in gleichem Maße die Achtung ihrer Rechte zusteht.

Dazu zählt auch die eigene, unvoreingenommene Begegnung und Einschätzung gegenüber Kindern und Jugendlichen, über die bereits Vorinformationen bekannt sind.

**„Wir fördern einen demokratischen Austausch mit unseren KundInnen und MitarbeiterInnen.“**

*Unserem Unternehmen liegt der Gedanke eines demokratischen und gleichberechtigten Umgangs zugrunde. Wir möchten allen Menschen offen und wertschätzend begegnen und eine respektvolle Begegnungskultur erschaffen.“*

**„Wir wollen eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an der**

### **Gesellschaft.**

*Unser Unternehmen folgt der Vorstellung einer Gesellschaft, in der alle Menschen unabhängig ihrer ethnischen und sozialen Herkunft, ihres Geschlechtes, ihrer Religion, Weltanschauung, Behinderung, ihres Alters und sexuellen Identität zusammenleben und gleichberechtigt sind. Das Ziel ist die Inklusion aller Menschen in ein gemeinschaftliches Miteinander. Menschen können durch unsere Projekte und Angebote, die notwendigen Kompetenzen entwickeln, die sie für eine eigenverantwortliche Lebensführung brauchen.“*

## **1.2 Recht auf Bildung**

Wir möchten das Recht von Kindern und Jugendlichen auf Bildung fördern, indem wir bei unseren Angeboten Situationen für informelles Lernen schaffen. Kindern und Jugendlichen soll altersangemessen die Möglichkeit gegeben werden, neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Dabei geht es ausschließlich um die individuelle Entwicklung der Kinder und Jugendlichen, unabhängig von Bewertungen.

### **„Wir arbeiten mit dem Ansatz der informellen Bildung.“**

*Den größten Anteil an Lernprozessen hat informelle Bildung. Wir möchten informelle Bildungsmöglichkeiten erschaffen und aufgreifen. Durch die Auseinandersetzung mit neuen Situationen und Herausforderungen bieten wir die Möglichkeit in allen Altersstufen neue Kompetenzen zu erlernen.“*

## **1.3 Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung**

Spielen und Erholen sind dringend notwendige Elemente in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Kinder und Jugendliche brauchen die Möglichkeit, Teile ihrer Freizeit eigenständig, ohne Vorgaben zu gestalten. Dafür brauchen sie Freiraum, indem sie sich ohne Druck oder Bewertung ausprobieren können.

In unseren Angeboten geht es daher niemals darum, in irgendeiner Form eine Leistung erbringen zu müssen. Wir schaffen Rahmenbedingungen, in denen die Teilnehmenden möglichst viel Spielraum für die Umsetzung eigener Ideen bekommen.

## **1.4 Berücksichtigung des Kinderwillens**

Bei unserer Arbeit ist in größtmöglichem Maße und situationsbedingt der Wille von Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen. Dazu zählen verbale und nonverbale Äußerungen, sowie das Nachfragen bei unklaren Situationen. Ebenso sollen Kinder und Jugendliche in für sie relevante Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden.

- Situationsbedingt bedeutet, dass die Berücksichtigung des Kinderwillens abhängig ist vom Gefährdungspotenzial der Situation, in der eine Entscheidung getroffen werden muss.
  - In Gefahrenmomenten entscheidet der Mitarbeitende schnell und alleine über das weitere Vorgehen.
- Alle Angebote sollten auf dem Prinzip von Freiwilligkeit und Offenheit basieren, soweit dies im Rahmen der Aufsichtspflicht und den äußeren Bedingungen möglich ist.

## **1.5 Meinungs- und Informationsfreiheit/ Gedanken- und Religionsfreiheit**

Alle Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit ihre Meinung frei zu äußern. Eingeschränkt wird diese Freiheit lediglich bei verbalen Verletzungen, Beleidigungen und weiterem grenzüberschreitendem Verhalten gegenüber anderen Teilnehmenden oder Mitarbeitenden (s. Umgang mit Konflikten).

Die Kinder und Jugendlichen erhalten während der Angebote alle für sie relevanten Informationen bspw. um die Angebote durchführen zu können, Entscheidungen mit zutreffen o.ä..

Die Religionszugehörigkeit der Kinder und Jugendlichen spielt keine Rolle für die Teilnahme an einem Angebot. Unser Unternehmen hat keine religionspädagogischen Ansätze, nach dem Prinzip der informellen Bildung werden aber Anregungen durch Teilnehmende aufgegriffen. Alle Glaubensrichtungen werden respektiert und religiöse Grundsätze nach Möglichkeit berücksichtigt (z.B. kein Schweinefleisch für muslimische Kinder).

Meinungsfreiheit findet ihre Grenzen in Form von verfassungswidrigen Äußerungen, Religionsfreiheit in Form von möglicherweise gefährlichen Sekten. Diesen Themen sind wir uns bewusst und wollen unser Konzept diesbezüglich langfristig noch ergänzen.

## **2. Risikoanalyse**

Zur Entwicklung eines Präventionskonzeptes zum Schutz von Kindern und Jugendlichen steht zunächst eine Einschätzung von grenzüberschreitendem Verhalten und Gefährdungspotentialen.

Die Risikoanalyse wird auf Grundlage der aktuellen Arbeitsbereiche des Unternehmens durchgeführt, bei Erweiterungen des Arbeitsfeldes muss die Risikoanalyse angepasst werden.

Im Rahmen der Risikoanalyse des Arbeitsfeldes unseres Unternehmens haben wir uns mit folgenden Themen auseinandergesetzt:

### **2.1 Vertrauensverhältnisse**

In unserem Arbeitsfeld entstehen besondere Vertrauensverhältnisse zu den Teilnehmenden, die für die Arbeit auch wichtig und notwendig sind. Dabei ist darauf zu achten, dass mit diesen Vertrauensverhältnissen achtsam umgegangen wird und kein Missbrauch stattfindet. Das gilt sowohl für die seelische als auch die körperliche Ebene. Dazu sind ein regelmäßiger Austausch im Team und gegenseitiges Feedback zwingend notwendig.

Zu beachten ist die berufliche und professionelle Ebene als Basis für das Vertrauensverhältnis. Die berufliche Beziehung ist kein privates oder familienähnliches Verhältnis.

Bei dem Verdacht, dass dies für Teilnehmende nicht deutlich ist, muss der Mitarbeitende die berufliche Beziehungsebene altersangemessen erklären und verdeutlichen.

Entsteht die Annahme ein Mitarbeitender kann die professionelle Distanz nicht aufrechterhalten, muss darüber im Team gesprochen und eine Regelung gefunden werden.

### **2.2 Zielgruppen und Arbeitsbereiche mit besonderen Risikomomenten**

In unserem Unternehmen arbeiten wir mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen unterschiedlichsten Alters. Körperliche und seelische Gewalt durch Mitarbeitende oder Teilnehmende kann dabei in jedem Arbeitsbereich auftreten.

Besondere Gefährdungspotentiale bestehen dabei unserer Einschätzung nach insbesondere:

- in 1:1 Situationen (Beratungen, Angeboten...)
  - unbeobachtet, nah und vertrauensvoll
- bei Gruppenangeboten zu sensiblen Themen wie „SEE-Piraten“ oder „SEE-Astronauten“
  - Gefahr von verbalen Verletzungen oder Stigmatisierungen
- bei Angeboten mit Eltern und Kindern
  - grenzüberschreitendes Verhalten von Eltern gegenüber ihrer oder fremden Kindern
- bei Angeboten für Flüchtlingen
  - Sprachbarrieren, Missverständnisse aufgrund verschiedenem kulturellen Verständnis von Nähe und Distanz
  
- Übernachtungsangebote finden momentan nicht statt. Wenn dies der Fall ist, müssen dazu die Regelungen ergänzt werden.

## 2.3 Räumlichkeiten

Im Bezug auf unsere Räumlichkeiten schätzen wir das Gefährdungspotential zur Begünstigung von Situationen, in denen unbeobachtet Übergriffe möglich sind, folgendermaßen ein:

- Unserer Angebots- und Büroraum ist sowohl von außen als auch innen gut einsehbar und bietet keine abgegrenzten Rückzugsmöglichkeiten. Lediglich mit einem Paravent kann ein kleiner Teil uneinsichtig gestaltet werden.
- Bedenklicher ist unserer Meinung nach der Kellerbereich, in dem sich auch die Toiletten befinden. Hier gibt es drei Abstellräume, zu denen BesucherInnen zwar keinen Zutritt haben sollen, die aber nicht alle abschließbar sind. Außerdem gibt es einen Toilettenbereich, der als Wickelraum genutzt wird und eine Toilette. Der Keller ist somit kaum bzw.

wenig kontrollierbar.

Bei Angeboten in externen Räumlichkeiten müssen die Mitarbeitenden sich vor Ort einen Überblick verschaffen z.B. über Umkleidekabinen o.ä.

## **2.4 Kommunikationswege und Mitarbeitende**

Bei der momentanen Anzahl von zwei hauptamtlichen Mitarbeitenden und einigen freien Mitarbeitenden im Unternehmen sind die Kommunikationswege zum jetzigen Zeitpunkt sehr kurz und transparent. Alle Mitarbeitenden sind der Unternehmensleitung persönlich bekannt, die Kommunikation ist daher momentan kaum manipulierbar. Die beiden hauptamtlichen Mitarbeitenden arbeiten in einigen Bereichen zusammen mit Kindern und Jugendlichen, kennen daher die gegenseitigen Arbeitsweisen und können sich ein unmittelbares Feedback geben.

Die kleine Mitarbeiteranzahl könnte allerdings das Risiko beinhalten, dass bei einem Verdacht von übergriffigem Verhalten nur wenige Personen für eine Reflexion zur Verfügung stehen.

Bei einer steigenden Anzahl an Mitarbeitenden müssen die entstehenden Kommunikationswege neu geprüft werden.

### **2.3.1 Maßnahmen zum Schutz**

Aufgrund der vorangegangenen Risikoanalyse der eigenen Räumlichkeiten ergeben sich folgende Verhaltensweisen für die Mitarbeitenden:

- Der anwesende Mitarbeitende muss einen Überblick haben, wer sich zurzeit im Keller befindet und eventuell regulieren, dass Teilnehmende nacheinander zur Toilette gehen. Außerdem muss darauf geachtet werden, dass die Verbindungstür zum Keller nicht abschließbar ist. Ebenfalls darf das Licht am oberen Ende der Treppe nicht ausgeschaltet werden, wenn sich jemand im Keller aufhält, da es im unteren Bereich dafür keinen Schalter gibt und sich besonders jüngere Kinder dann im Dunkeln fürchten.



- Während unserer Arbeit sind wir auch oft in anderen Einrichtungen z.B. Schulen oder Flüchtlingsunterkünften tätig. In diesem Fall sollte sich der anwesende Mitarbeitende einen Überblick über die Räumlichkeiten verschaffen und sich mit dem dortigen Fachpersonal austauschen, das mit den Räumlichkeiten vertraut ist.

### **3 Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor grenzüberschreitendem Verhalten**

Wir unterscheiden Grenzüberschreitungen gegenüber Kindern und Jugendlichen in körperliche und seelische Gewalt.

- Körperliche Gewalt:
  - Übergriffiges Anfassen von Kindern oder Jugendlichen ohne sexuellen Hintergrund
  - Übergriffiges Anfassen von Kindern oder Jugendlichen mit sexuellem Hintergrund
  - körperliche Aggressionen unter Kindern oder Jugendlichen
- Seelische Gewalt:
  - psychischer Druck durch Kinder oder Erwachsene
  - Verbale Angriffe von Kindern aufgrund der Herkunft/Stigmatisierung aufgrund von Nationalitäten
  - Einsatz von Medien:
    - Verletzung von Bildrechten
    - Mobbing über soziale Netzwerke
  - altersunangemessener Konsum von Filmen/Spielen o.a.
    - emotionale Überforderung von Kindern und Jugendlichen

### **3.0.1 Fachwissen der MitarbeiterInnen**

Alle Mitarbeitenden, die alleine engen Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben, haben einen pädagogischen Berufshintergrund und verfügen über ein entsprechendes Fachwissen über Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII.

Ehrenamtlich Mitarbeitende oder PraktikantInnen werden bei der Arbeit immer von pädagogischen, hauptamtlich Mitarbeitenden begleitet und angeleitet.

Mitarbeitende, die im Unternehmen keine pädagogische Arbeit leisten (bspw. Presse- oder Marketingaufgaben), haben lediglich bei öffentlichen Veranstaltungen flüchtigen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen, wobei immer ein pädagogischer Mitarbeitender anwesend ist. Sie werden daher über das im Unternehmen ausgearbeitete Verhalten gegenüber Kinder und Jugendliche und bei Verdachtsfällen informiert, müssen aber nur in Ausnahmefällen über weiteres Fachwissen verfügen.

#### **„Wir fordern und fördern die fachliche Qualifikation unseres Teams.“**

*Wir möchten für unsere KundInnen bestmögliche Arbeit leisten. Daher erwarten wir von allen MitarbeiterInnen eine fachlich fundierte, zuverlässige Arbeit im Sinne des Leitbildes unseres Unternehmens. Dazu werden interne und externe Schulungen durchgeführt.“*

### **3.0.2 Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und Eltern**

Grundsätzlich können sich alle KundInnen und Teilnehmenden jeden Alters bei Beschwerden, Problemen, Fragen, Schwierigkeiten etc. an alle Mitarbeitenden wenden. Es gibt dazu die Möglichkeit sowohl mit weiblichen als auch männlichen Mitarbeitenden zu sprechen. Je nach Bedürfnis des/der Betroffenen kann in einem gemeinsamen Gespräch eine Lösung erarbeitet werden. Ehrenamtliche oder freie Mitarbeitende entscheiden eigenständig, ob sie die/den Betroffenen an die hauptamtlichen Mitarbeitenden weiterleiten oder selbst das Gespräch suchen. Sie informieren die hauptamtlichen Mitarbeitenden jedoch, im Rahmen des Datenschutzes, über Beschwerden.

Vergrößert sich das Unternehmen in der Mitarbeiteranzahl müssen konkrete Ansprechpersonen benannt werden.

## **3.1 Schutz vor sexuellem Missbrauch**

### **3.1.1 Maßnahmen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen durch Mitarbeitende**

Für die sozialpädagogische Arbeit unseres Unternehmens ist die Voraussetzung eine intensive Beziehungsarbeit. Wir gehen davon aus, dass für diese Beziehungsarbeit sowohl emotionale als auch körperliche Nähe von Bedeutung sind. Kinder- und Jugendliche bedürfen im alltäglichen Leben nach körperlicher Zuwendung, bzw. sie fordern diese durch nonverbale Kommunikation ein. Auf dieser Grundlage ist eine differenzierte und reflektierte Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz notwendig, um den missbräuchlichen Gebrauch von körperlichem Kontakt zu vermeiden.

#### **3.1.1.1 Führungszeugnisse**

- Von allen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die alleine oder engen Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben, muss bei Beginn der Tätigkeit und anschließend jährlich ein erweitertes Führungszeugnis eingesehen werden. Es genügt keine Selbstverpflichtungserklärung.
- Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wird in einem entsprechenden Protokoll vermerkt.
- Die erweiterten Führungszeugnisse der hauptamtlichen Mitarbeitenden hängen öffentlich sichtbar im Büroraum, um für KundInnen eine hohe Transparenz zu gewährleisten. Außerdem kann darüber auf die Notwendigkeit der Führungszeugniseinsicht hingewiesen werden, wodurch KundInnen sensibilisiert werden und eventuell auch in anderen Einrichtungen nach dem Umgang mit Führungszeugnissen fragen.
- Bei nicht-pädagogischen Tätigkeiten, wie Verwaltungsaufgaben oder Presse- und Öffentlichkeitsarbeit entscheiden die hauptamtlichen Mitarbeitenden über die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses.

**„Wir arbeiten im Sinne des §8a SGBVIII und schützen das Kindeswohl.“**

*Der Kinderschutz hat einen großen Stellenwert in unserer Arbeit. In regelmäßigen Abständen fordern wir die erweiterten Führungszeugnisse unserer MitarbeiterInnen ein, sensibilisieren und informieren sie themenbezogen.“*

### **3.1.1.2 Richtlinien für Körperkontakt bei Kindern und Jugendlichen**

Es gibt unternehmenseigene Richtlinien für Körperkontakt bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Diese Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden. Den Mitarbeitenden, die im direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen stehen, werden die Richtlinien bei Beginn ihrer Tätigkeit erläutert und ausgehändigt. Ebenso erhalten Kooperationspartner die Richtlinien bei externen Angeboten.

#### Richtlinien zum Körperkontakt in der Kinder- und Jugendarbeit:

Grundlage allen körperlichen Kontakts beruht auf der Annahme, dass dieser von der Person erwünscht ist. Da wir im Rahmen des Konstruktivismus alle Gestalter unserer eigenen Wirklichkeit sind, liegen in diesem situationsbedingten Fall der körperlichen Zuwendung ausschließlich subjektive Interpretationen des Verhaltens der annehmenden Person zu Grunde. Eine Abstimmung im Sinne einer Reflexion mit Kollegen ist zwingend erforderlich.

- Folgende Rahmenbedingungen sollen für solche Situationen Hilfestellung leisten:
  - Streicheln mit der Hand: Kopf; Nacken; Rücken; Wadenbein
  - Tabu: Intimbereich  
Vorderseite des Körpers: ab Knie aufwärts bis zum Hals  
Rückseite des Körpers: ab Kniekehle bis Rücken (oberhalb Hosenbund)
- Ausnahmen: Streicheln des Bauches bei Schmerzen
- Sitzen auf dem Schoß: Kinder sitzen grundsätzlich nicht auf dem

Schoß eines Mitarbeiters außer in Ausnahmesituationen z.B. besonderen emotionalen Situationen

- Sollten Zuwendungen oder körperlicher Kontakt auf Grund von medizinischen Begutachtungen (Ausschlag, Mückenstiche, Entzündungen etc.), die kein Notfall sind, notwendig sein, so sollte unbedingt eine weitere Betreuungsperson hinzugezogen werden.

### **3.1.2 Vorgehen im Verdachts-/ Mitteilungsfall**

Bei allen Angeboten können Verdachtsmomente für sexuelle Übergriffe entstehen oder Kinder und Jugendliche vertrauen sich einem Mitarbeitenden an. Dabei kann es sich um Übergriffe von Mitarbeitenden oder Teilnehmenden der Einrichtung handeln oder von externen Personen.

Mitteilungen und Verdachtsfälle werden umgehend schriftlich dokumentiert, was folgende Punkte beinhaltet:

- Datum, Uhrzeit, Örtlichkeit, Name des betroffenen Kindes, Name der verdächtigten Person
- Beschreibung der Situation, Namen von Zeuginnen und Zeugen, wortgetreue Zitate
- Was habe ich selbst Konkretes beobachtet?
- Habe ich von einer Vermutung über eine Kollegin, einen Kollegen erfahren?
- Hat mir ein Kind selbst von einem sexuellen Übergriff erzählt?
- Mit wem habe ich wann ein kollegiales Gespräch über meine Vermutung geführt?

Bei der Dokumentation sollten Fakten und persönliche Eindrücke getrennt notiert werden.

Im Mitteilungsfall ist es zunächst wichtig, ruhig zu bleiben, dem Kind oder Jugendlichen zuzuhören und ihn in seinen Ausführungen ernst zu nehmen. Es werden weitere Gespräche angeboten und der/die Betroffene in seinem Vorgehen ermutigt. Es muss deutlich gemacht werden, dass der Mitarbeitende

sich kollegiale Beratung einholt. Darüber hinaus sind möglichst alle folgenden Handlungsschritte mit dem/der Betroffenen abzustimmen.

Dabei ist zu beachten, dass falsche Verdächtigungen und Anschuldigungen der jeweiligen Person massiv schaden können! Den Kindern und Jugendlichen ist deutlich zu machen, dass sie im tatsächlichen Fall unterstützt und begleitet werden, falsche Anschuldigungen allerdings gravierende Konsequenzen haben können.

Bei allen Verdachtsfällen ist unverzüglich ein (weiterer) hauptamtlich Mitarbeitender zu informieren. Bei Vergrößerung des Unternehmens ist eine konkrete Person zu benennen. In einer kollegialen Beratung wird der Fall reflektiert und über das weitere Vorgehen beraten. Dabei sollte eine externe Fachberatung hinzugezogen werden (z.B. Sag's e.V. oder Jugendamt). Bei allen Schritten sind die Richtlinien des Datenschutzes und der Schweigepflicht zu beachten. Insbesondere muss entschieden werden, ob sofortige Maßnahmen nötig sind z.B. der Ausschluss eines Teilnehmenden oder die Beurlaubung eines Mitarbeitenden.

Mit dem/der Betroffenen sollte zeitnah ein weiteres Gespräch stattfinden und mit dessen Einverständnis eins mit den Erziehungsberechtigten gesucht werden, außer sie stehen selbst im Verdacht. Dann ist nach den Vorgaben bei Kindeswohlgefährdung zu handeln. Liegt ein Verdacht gegen eine externe Person, außer den Erziehungsberechtigten, vor, wird mit der/dem Betroffenen und den Erziehungsberechtigten über das weitere Vorgehen entschieden und dokumentiert.

Besteht der Verdacht gegenüber eines Teilnehmenden oder Mitarbeitenden wird nach Absprache ein Einzelgespräch mit der/dem Beschuldigten geführt und dessen Sichtweise dokumentiert.

Verfestigt oder bewahrheitet sich der Verdacht des sexuellen Übergriffes von einem Teilnehmenden ist dieser, in Absprache mit der/dem Betroffenen und dessen Erziehungsberechtigten, ab 14 Jahren anzuzeigen und die Erziehungsberechtigten zu benachrichtigen.

Verfestigt oder bewahrheitet sich der Verdacht des sexuellen Übergriffes von einem Mitarbeitenden sind eine polizeiliche Anzeige und die Kündigung einzuleiten.

## 3.2 Schutz vor Gewaltanwendung

### Umgang mit Konflikten

Konflikte entstehen im Miteinander unterschiedlicher Menschen und sind grundsätzlich nichts „Schlimmes“. Wichtig ist ein konstruktiver Umgang, der fair und demokratisch abläuft.

#### **Unter Teilnehmenden:**

Entstehende Konflikte werden zunächst beobachtet und die Teilnehmenden haben die Möglichkeit den Konflikt eigenständig zu lösen. Gelingt dies nicht, werden die Teilnehmenden angesprochen und gemeinsam eine Lösung entwickelt.

- Körperliche Gewalt:
  - Bei körperlicher Gewalt sollten die Mitarbeitenden einschreiten, wenn sie glauben, die Situation bewältigen zu können (s. Kapitel 6.5). Dann wird eine Trennung der Streitenden herbeigeführt, eventuell müssen Beteiligte zum Schutz vor sich selbst und Anderen kurzfristig in eine Schutzhaltung genommen werden. Sonst rufen die Mitarbeitenden die Polizei und bringen andere unbeteiligte Teilnehmenden in Sicherheit.
- Seelische Gewalt:
  - Bei seelischer Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen z.B. durch Androhungen von Eltern wird der Konflikt ebenfalls zunächst beobachtet. Die Beteiligten werden angesprochen und im Sinne des Kindes interveniert, wenn sein Recht bedroht ist, sich ohne Zwang und Druck zu entwickeln. Es wird darauf hin gearbeitet, dass Entscheidungen der Kinder und Jugendlichen respektiert werden.

#### **Mit Teilnehmenden und Mitarbeitenden:**

Kommt es zu Konflikten zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden sind diese möglichst gleichberechtigt zu lösen. Es sollte eine demokratische Lösung erarbeitet werden und insbesondere der Mitarbeitende achtet auf einen fairen und sachlichen Verlauf des Konfliktes. Selbstverständlich greifen Mitarbeitende Teilnehmende nicht körperlich an, Ausnahme wäre eine Notwehrsituation. Lediglich in Gefahrensituationen kann keine gemeinsame Konfliktlösung

erarbeitet werden, dann muss der Mitarbeitende allein eine autoritäre Entscheidung treffen.

### **Unter Mitarbeitenden:**

Bei Konflikten unter Mitarbeitenden während Angeboten entscheiden die Beteiligten, ob der Konflikt, im Sinne der Vorbildfunktion zum Umgang mit Konflikten, vor den Teilnehmenden geklärt werden kann. Das hängt von der jeweiligen Entscheidung und dem Einverständnis aller beteiligten Mitarbeitenden ab. Ansonsten werden Konflikte in der abschließenden Reflexion geklärt und das gemeinsame Gespräch gesucht.

## **3.3 Schutz vor Gefahren**

Bei unserer Arbeit sollen Kinder und Jugendliche die Möglichkeit erhalten, neue Erfahrungen zu machen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und besondere Erlebnisse zu machen. Dazu braucht es einen Rahmen, in dem es die Chance zum Ausprobieren gibt. Damit sind immer gewisse Risiken verbunden, denn zu jedem Versuch gibt es die Möglichkeit des „Irrtums“ oder „Scheiterns“.

Bei unserer Arbeit entstehen solche Rahmenbedingungen insbesondere bei erlebnispädagogischen oder handwerklichen Angeboten. Dabei gibt es beispielsweise Materialien, Werkzeuge oder Herausforderungen, mit denen die Kinder und Jugendlichen bisher noch nicht umgegangen sind. Diese „Neuheiten“ sind dabei bewusst gewählt, um den Teilnehmenden die genannten neuen Erfahrungen zu ermöglichen.

### **„Wir fördern die Persönlichkeitsentwicklung erfahrungs- und ressourcenorientiert.“**

*Wir wollen die Selbstwirksamkeit und das Selbstbewusstsein der Menschen stärken und ihnen dadurch mehr Handlungskompetenzen für die Gestaltung ihres Lebens vermitteln. Dabei liegt der Fokus auf der pädagogischen Begleitung bei neuen Erfahrungen.“*



### **3.3.1 Sicherheitskonzepte**

Bei allen Situationen muss der „Entdecker“-Aspekt für die Teilnehmenden gegen den Sicherheitsaspekt abgewogen werden. Ziel ist es, den Kindern und Jugendlichen soviel Spielraum wie möglich zu geben, dabei aber auch alle möglichen Risiken abzuwägen und möglichst zu kompensieren.

Dazu wird für Angebote mit absehbaren Risiken im Vorhinein ein Sicherheitskonzept erarbeitet und schriftlich festgehalten. Das Konzept wird vor dem Angebot allen teilnehmenden Mitarbeitenden und Kooperationspartnern ausgehändigt.

Auch bei anderen Angeboten können Situationen entstehen, in denen die Teilnehmenden etwas Neues, Ungeplantes ausprobieren möchten. Dazu beraten sich die Mitarbeitenden am besten gegenseitig vor Ort. Ist ein Mitarbeitender alleine, trifft er eine situationsorientierte Entscheidung auf Grundlage bisheriger Sicherheitskonzepte und Absprachen.

### **3.3.2 Erste Hilfe**

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden müssen eine gültige Erste-Hilfe-Bescheinigung besitzen und vorlegen.

Bei freien und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird anhand der Art und Dauer der Beschäftigung entschieden, ob und zu welchem Zeitpunkt ein Erste-Hilfe-Kurs absolviert sein muss.

Bei allen Angeboten befinden sich ein eigener Erste-Hilfe-Kasten sowie ein Mobiltelefon in unmittelbarer Nähe.

### **3.3.3 Hygiene**

Im alltäglichen Arbeitsfeld sind keine speziellen Hygienevorschriften, außerhalb „normalen“ Händewaschens etc., zu beachten. Der Küchenbereich in den Büro-/Angebotsräumen sollte stets sauber gehalten werden und von BesucherInnen nur mit Erlaubnis genutzt werden.

Bei Kochangeboten erhält der Mitarbeitende eine Belehrung durch das Gesundheitsamt oder einen befugten Mitarbeitenden, hält diese Richtlinien entsprechend ein und achtet auf die Umsetzung bei den Teilnehmenden.

## **4 Umgang mit Kindeswohlgefährdung nach §8a SGBVIII**

Im Rahmen von Familiencoachings oder in anderen Gesprächen mit Kindern und Eltern können Verdachtsmomente einer Kindeswohlgefährdung auftauchen.

In diesem Fall orientierten wir uns im Vorgehen bei einem Verdachtsfall am „Leitfaden Kinderschutz“ der Stadt Monheim a.R.

Demnach liegt eine Kindeswohlgefährdung im rechtlichen Sinn vor, wenn:

- „die Grundbedürfnisse, Rechte und Interessen eines Kindes über eine längere Zeit hinaus nicht erfüllt werden und
- eine gegenwärtige in solchem Maße vorhandene Gefahr für das geistige, seelische oder körperliche Wohl eines Kindes besteht und
- die Eltern nicht gewillt oder in der Lage sind, die Gefahr abzuwenden und die dafür notwendigen Maßnahmen zu treffen“

und dadurch die Entwicklung eines Kindes bereits beeinträchtigt ist oder voraussichtlich wird.

Liegt der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung vor, sind unverzüglich die hauptamtlich Mitarbeitenden zu informieren. Gemeinsam ist eine erste Risikoeinschätzung der Situation in „Grün“, „Gelb“ oder „Rot“ vorzunehmen. Alle Beobachtungen, Gespräche, Handlungsschritte etc. sind zu dokumentieren. In allen Handlungsschritten ist der Datenschutz zu beachten. Die Risikoeinschätzung wird in folgende Hypothesen eingeteilt (angelehnt an den „Leitfaden Kinderschutz“):

Grün: Es liegt keine Gefährdung vor und es besteht kein weiterer Handlungsbedarf

Gelb: Es besteht eine nicht auszuschließende Gefährdung, es ist ein Hilfebedarf vorhanden

In diesem Fall erfolgt die Risikoeinschätzung nach folgenden Schritten:

- Informationen über die Situation und die Familie des Kindes oder Jugendlichen sammeln

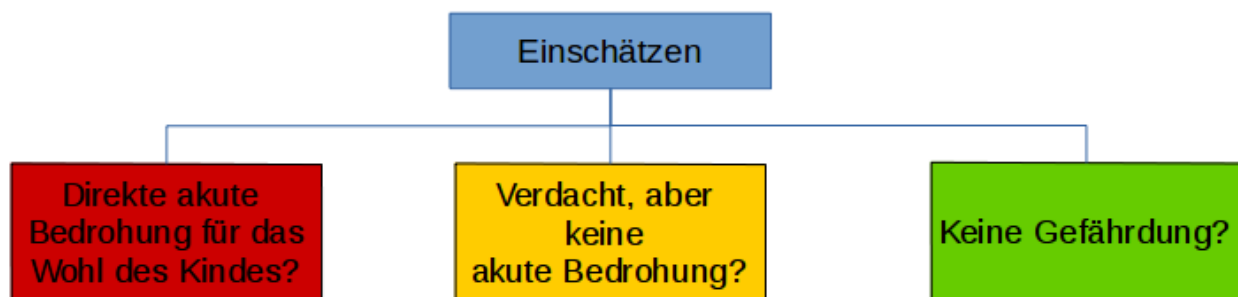
- eventuell (weitere) Gespräche mit dem Kind oder Jugendlichen führen
- Beratung mit KollegInnen
  - Risikoschutzbögen zur gemeinsamen Bewertung der Situation nutzen
  - Fachberatung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft des Jugendamtes
  - weiteres Vorgehen festlegen

Dabei ist es wichtig, bei einer unklaren, nicht lebensbedrohlichen Situation das vorhandene Vertrauensverhältnis möglichst aufrecht zu erhalten und nicht übereilt zu urteilen. Über die Fachberatung des Jugendamtes wird eine externe Meinung eingeholt.

Betroffene Kinder oder Jugendliche oder Eltern, die freiwillig Hilfe in Anspruch nehmen wollen, werden in einem gemeinsamen Gespräch an eine entsprechende Fach- oder Beratungsstelle übermittlemt, welche dann das weitere Vorgehen übernimmt.

**Rot:** Es besteht eine akute Gefahr für das Wohl des Kindes

Bei einer Situation, die nach Einschätzung des Mitarbeitenden akut bedrohlich für das Kind oder den Jugendlichen ist, ist sofort zu handeln und der entsprechende ASD und eventuell die Polizei zu informieren. Das Kind oder der Jugendliche wird bis zum Eintreffen vom Mitarbeitenden betreut.





## **5 Andere besondere Situationen**

### **5.1 Umgang mit Suchtmitteln**

#### **Rauchen**

Für Teilnehmende gilt bei allen Angeboten nach dem Jugendschutzgesetz ein absolutes Rauchverbot bis zum 18. Lebensjahr. Wird das Rauchen eines Teilnehmenden bemerkt, wird unmittelbar das Gespräch gesucht. Bis zum 18. Lebensjahr werden die Zigaretten abgenommen. In einem persönlichen Gespräch wird das Kind eindringlich auf die Gefahren aufmerksam gemacht. In einer Teamentscheidung wird beraten, ob die Eltern informiert werden. Bei Jugendlichen ab 18 Jahren werden die Teilnehmenden bestimmt darauf hingewiesen, dass während des Angebotes das Rauchen nicht erwünscht ist. Auch in diesem Fall wird das Gespräch über gesundheitliche Risiken gesucht.

Zum Umgang mit Rauchen bei Mitarbeitenden wird eine Entscheidung getroffen, wenn es betroffene Mitarbeitende gibt.

#### **Alkohol**

Die Mitarbeitenden sind während der Arbeit und Angeboten vollständig nüchtern und konsumieren keinen Alkohol.

Es gilt für Teilnehmende während aller Angebote ein Alkoholverbot. Auch Jugendliche ab 16, die nach dem Jugendschutzgesetz bestimmten Alkohol konsumieren dürfen, werden während eines Angebotes gebeten, keinen Alkohol zu trinken. Bei nicht Einhalten dieser Regelung muss über einen Ausschluss des Teilnehmenden entschieden werden.

Falls Teilnehmende unter 16 Jahren mit Alkohol bemerkt werden, gelten dieselben Leitlinien wie beim Rauchen.

Erscheinen Teilnehmende bereits alkoholisiert wird notfalls Erste Hilfe geleistet, der Notruf, die Polizei oder die Eltern informiert.

## **Drogen**

Der Konsum von illegalen Drogen ist bei allen Angeboten für Teilnehmende und für Mitarbeitende vollständig verboten.

Bei Kenntnis über den Drogenkonsum von Mitarbeitenden ist dieser unter keinen Umständen in der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder anderen KundInnen zu beschäftigen. Dem Mitarbeitenden werden vorhaltende Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt und es muss schnellstmöglich über die Weiterbeschäftigung entschieden werden.

## **5.2. Umgang mit kulturellen Unterschieden**

Während der Arbeit in unserem Unternehmen kommen wir ständig mit Menschen unterschiedlichster Kultur, Herkunft und Religion in Kontakt. Begegnungen von Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen sehen wir dabei zunächst als Chance, den „eigenen Horizont“ zu erweitern und zu bereichern.

Nach der „Habitus-Theorie“ ist der Mensch in seinem Verständnis von Kultur mit ihren Normen und Werten geprägt von seiner familiären und biografischen Lebensgeschichte. Daher kann es beim Zusammentreffen von Menschen mit unterschiedlichem Habitus auch zu Missverständnissen kommen.

Grundvoraussetzung für die Arbeit ist daher als Mitarbeitender die Auseinandersetzung mit dem eigenen Habitus und dem Bewusstsein für die eigenen Normen, Einstellungen und „Menschenbilder“, nach denen man urteilt.

Situationen, in denen es Irritationen oder Missverständnisse gab, im Nachhinein im Hinblick auf verschiedene kulturelle Normen reflektiert werden.

### **„Wir verbinden Menschen.“**

*Durch gemeinsame Erlebnisse und gegenseitigen Austausch wollen wir das Verständnis für unterschiedliche Lebenskonzepte erhöhen. Wir wollen die Anonymität zwischen den Menschen abbauen und eine Gemeinschaft fördern, die sich miteinander verbunden fühlt und gegenseitig unterstützt.“*

## **5.3 Umgang mit digitalen Medien**

### **5.3.1 Einsatz von digitalen Medien**

Der Einsatz aller Arten von digitalen Medien (Filmen, Internetseiten, Computerspielen etc.) kann eine starke emotionale Wirkung auf Kinder und Jugendliche ausüben. Ihr geplanter Einsatz im Rahmen von pädagogischen Angeboten ist daher vorher genau zu reflektieren. Dabei ist das Alter und die Reife der Teilnehmenden einzuschätzen, sowie das Thema des Angebotes. Außerdem sind äußere Umstände zu beachten (z.B. Film tagsüber in einem hellen Raum oder dunkle „Kinosituation“). Währenddessen sollte auf die Reaktionen der Teilnehmenden geachtet werden und im Nachhinein eine Reflexion stattfinden.

### **5.3.2 Umgang mit Smartphones**

Mitarbeitende verwenden ihr Handy während eines Angebotes ausschließlich im Notfall oder zum Fotografieren.

Teilnehmenden ist der Gebrauch des Handys während Angeboten nicht verboten. Es wird allerdings eingegriffen, wenn der Gebrauch andere Teilnehmenden stört, belästigt oder behindert. Sollte ein Teilnehmer ausschließlich mit seinem Handy beschäftigt sein, wird der Kontakt gesucht, um ihn vielleicht doch zur Teilnahme am Angebot zu motivieren.

### **5.3.3. Schutz der Privatsphäre - Bildrechte**

Bei einigen Angeboten von SEE werden von den Teilnehmenden zum Zweck der Öffentlichkeitsarbeit Fotos gemacht. Dazu wird eine eigene Kamera oder die Kamera des eigenen Handys verwendet.

Dabei gelten folgende Richtlinien zur Veröffentlichung:

- Liegt keine ausdrückliche Erlaubnis vor, werden ausschließlich Gruppenfotos veröffentlicht oder Bilder, auf denen keine konkrete Person erkennbar ist.
- Es werden keine Bilder veröffentlicht, die in irgendeiner Weise abwertend für den Fotografierten sind.

Die Fotos werden schnellstmöglich auf die passwortgeschützte Festplatte des Unternehmens gezogen. Außer den Bildern für die Öffentlichkeitsarbeit haben

somit ausschließlich Mitarbeitende Zugriff auf die Fotos.

Fotografieren Teilnehmende, muss darauf geachtet werden, dass die Fotografierten damit einverstanden sind. Das gilt ebenfalls bei Fotos von Mitarbeitenden.

## **6 Weitere Richtlinien für das Verhalten von Mitarbeitenden**

### **6.1 Datenschutz und Schweigepflicht**

Bei unserer Tätigkeit erfahren wir personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen. Diese Daten und Informationen sind, gemäß gesetzlicher Vorgaben und als Grundlage für eine vertrauensvolle Beziehungsarbeit zu den KundInnen/TeilnehmerInnen, vor unbefugten Dritten zu schützen. Dies ist gleichzeitig eine Präventionsmaßnahme zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und ihrer Rechte.

Dazu gibt es in unserem Unternehmen folgende Maßnahmen:

- Die Büroräume sind entweder abgeschlossen oder mit Mitarbeitenden besetzt, so dass niemand unbefugt an Unterlagen gelangen kann.
- Schlüssel haben nur die beiden hauptamtlichen Mitarbeitenden.
- Alle Computer und die Festplatte sind passwortgeschützt.

Bei Vergrößerung des Unternehmens muss über weitere Datenschutzrichtlinien entschieden werden.

Ebenfalls muss eine Entscheidung getroffen werden, wie mit Daten von KundInnen umgegangen wird, mit denen der Auftrag beendet wurde.

Alle Mitarbeitenden, die anerkannte SozialpädagogInnen/SozialarbeiterInnen sind, unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht nach §203 StGB. Grundsätzlich gilt aber für alle hauptamtlichen, freien und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine vorgegebene Schweigepflicht durch das Unternehmen. Alle Daten und Informationen, die im beruflichen Kontext erfahren werden, sind höchst vertraulich zu behandeln, sowohl betriebsinterne als auch kundenbezogene Informationen. Mitarbeitende sind darüber bei Beginn ihrer



Tätigkeit aufzuklären. Auch zwischen den Mitarbeitenden ist die Schweigepflicht zu wahren. Beim kollegialen Austausch über KundInnen oder TeilnehmerInnen ist der Fall möglichst zu anonymisieren, allerdings ist es bei der kleinen Anzahl von Mitarbeitenden manchmal nicht möglich eine Erkennung zu vermeiden.

Bei der Zusammenarbeit mit anderen Trägern und Einrichtungen werden zeitweise zum gegenseitigen Austausch persönliche Informationen benötigt. Grundsätzlich bestimmen nur die KundInnen selbst über die Weitergabe ihrer Daten. Auch das Einholen von Informationen findet bei den KundInnen selbst statt, bei Dritten ist zunächst ein Einverständnis zu holen.

KundInnen können einem Mitarbeitenden ihre Erlaubnis zur Weitergabe von Informationen in Form einer schriftlichen Schweigepflichtentbindung geben. Dieses Einverständnis muss nach einer ausführlichen Erklärung, freiwillig und ohne Beeinflussung erfolgen. Auch Kinder und Jugendliche entscheiden eigenständig über ihre persönlichen Informationen und müssen einer Schweigepflichtentbindung zustimmen. Entscheidend ist dabei die Reife und Einsichtsfähigkeit.

### **„Vertraulichkeit**

*Mitarbeitende der SEE GbR verpflichten sich, über alle im Rahmen der Tätigkeit bekannt gewordenen betrieblichen, geschäftlichen und privaten Angelegenheiten der KlientInnen auch nach der Beendigung des Vertrages Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.*

*Ausnahmen sind Verdachtsfälle bei Minderjährigen, die einer Kindeswohlgefährdung im Sinne des § 8a SGB VIII entsprechen.“*

Ausnahmen vom Datenschutz und der Schweigepflicht gibt es lediglich in folgenden Fällen:

- Kindeswohlgefährdung (Vorgehen s. Kapitel 4):
  - Grundsätzlich sind auch in Fällen von möglichen Kindeswohlgefährdungen alle Datenschutzvorgaben einzuhalten. Lediglich bei einer akuten Gefährdung oder wenn die Beteiligung der Personensorgeberechtigten einer Gefahr darstellt, dürfen erforderliche Daten an des Jugendamt weitergegeben werden (§ 8a Abs.5 SGB VIII; §4 Abs.3 KGG).

- Rechtfertigender Notstand nach §34 StGB:
  - Der Schutz von privaten Informationen tritt in den Hintergrund, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, eine „Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut“ abzuwenden.
- Geplante Straftaten:
  - Kenntnisse von geplanten Straftaten nach §138 StGB müssen der Polizei gemeldet werden.  
Bei bereits begangenen Straftaten besteht keine Meldepflicht.
- Infektionsschutzgesetz
  - Bei der Kenntnis über bestimmte Ansteckungskrankheiten ist nach dem Infektionsschutzgesetz das Gesundheitsamt zu informieren.

## 6.2 Aufsichtspflicht

Zunächst ist davon auszugehen, dass jeder Mensch für sich und sein eigenes Handeln selbst verantwortlich ist. Im Rahmen von Angeboten mit Kindern und Jugendlichen haben die Mitarbeitenden allerdings bestimmte Sorgfaltspflichten einzuhalten, um die Teilnehmenden vor Schäden zu bewahren. Je nach Alter und Reife der TeilnehmerInnen ist davon auszugehen, dass sie, im Gegensatz zum Mitarbeitenden, nicht alle möglichen Gefahren entsprechend einschätzen können.

Dabei ist keine ständige, lückenlose Überwachung zu erwarten. Kinder und Jugendliche haben aber einen eigenen Willen und sind nicht ununterbrochen „kontrollierbar“. Trotz aller Sorgfalt kann es zu Schäden kommen, was kein automatisches Zeichen einer Pflichtverletzung ist. Es geht darum im Vorhinein alle machbaren Präventionsvorkehrungen getroffen zu haben.

Grundsätzlich sollten Mitarbeitende dafür während der Arbeit folgende Punkte beachten:

- Die Intensität der Aufsicht richtet sich nach der Art des Angebotes, dem Alter und der Vorerfahrung der Kinder und Jugendlichen, sowie

vorhandenem Wissen über vergangene Vorkommnisse.

Bei Kleinkindern oder besonderen Gefahrensituationen ist die Anwesenheit des Mitarbeitenden zwingend erforderlich.

- Der Mitarbeitende ist der „Fachmann“. Im Rahmen seines Wissens hat er Gefahren für Teilnehmende abzuwenden und kann nicht davon ausgehen, dass die Teilnehmenden über gleiches Wissen verfügen.
- Im Vorfeld sollte das Angebot so organisiert und vorbereitet werden, dass Gefährdungen möglichst ausgeschlossen werden. Dazu zählen z.B. Kompensationsmaßnahmen wie Erste-Hilfe-Ausrüstung oder Feuerlöscher, oder das Erstellen von Sicherheitskonzepten. Dazu gehört auch die Sichtkontrolle der Örtlichkeiten auf Gefahrenquellen.
- Kinder und Jugendliche werden über mögliche Gefahren und die Folgen informiert und es werden Regelungen im Umgang festgelegt (z.B. Schutzhandschuhe beim Sägen). Bei Missachtung der Regelung wird eingegriffen.

Bei allen Schutzvorkehrungen ist die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen mit benötigtem Freiraum zu berücksichtigen (s.Kapitel 3.3). Gibt es die Möglichkeit eines Verhandlungsspielraumes sollte gemeinsam mit den Teilnehmenden über weiteres Vorgehen entschieden werden. In einer akuten Gefahrenlage greift der Mitarbeitende ein und entscheidet alleine.

- Bei der Einbeziehung von Leistungen von Dritten ist eine Überprüfung der Eignung durchzuführen z.B. durch das Einsehen von Zeugnissen, Führungszeugnissen oder Führerscheinen.
- Bei besonderen Angeboten (z.B. Schwimmen), Übernachtungen oder Ausflügen sollte eine schriftliche Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten eingeholt werden, ebenso wie notwendige Informationen über Allergien, Krankheiten und erforderliche Fähigkeiten z.B. Schwimmbabzeichen.

Außerdem unterscheidet sich die Aufsicht je nach Angebot. Es finden sowohl geschlossene Angebote als auch offene Angebote statt.

Besonderheiten:

- Bei geschlossenen Angeboten muss der Mitarbeitende stets wissen, wo sich alle Teilnehmenden aufhalten, da er entweder mündlich (auch stillschweigend) oder schriftlich die Aufsichtspflicht übernommen hat. Alle Teilnehmenden verlassen das Angebot erst, wenn es beendet ist, außer es wurden andere Absprachen getroffen. Je nach Alter und Absprache werden die Teilnehmenden in die Obhut der Erziehungsberechtigten zurückgegeben.
- Bei offenen Angeboten können die Teilnehmenden jederzeit kommen und gehen und werden lediglich während ihrer Teilnahme am Angebot im Rahmen der Sorgfaltspflicht betreut. Die Aufsichtspflicht liegt weiter bei den Erziehungsberechtigten oder den entsprechenden anderen pädagogischen Fachkräften vor Ort.

#### **„Versicherungsschutz**

*Jede/r KlientIn trägt die volle Verantwortung für sich und seine Handlungen innerhalb und außerhalb der pädagogischen Dienstleistungen und kommt für eventuell verursachte Schäden selbst auf. Ausnahme bilden dabei Dienstleistungen, die für Minderjährige angeboten werden. Die Aufsichtspflicht für Minderjährige obliegt den Personen, die in der Ausgangssituation für die pädagogische Dienstleistung, die Aufsichtspflicht bereits hatten.“*

## **6.3 Vorbildfunktion**

Die Mitarbeitenden müssen sich bewusst sein, dass sie insbesondere bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (nach dem Konzept des Modelllernens) eine ständige Vorbildfunktion innehaben. Sie müssen sich daher ihres Verhaltens möglichst bewusst sein.

Dazu gehören beispielsweise

- die verbale Ausdrucksweise (Höflichkeit, Schimpfwörter,...)
- der soziale Umgang miteinander
- der Umgang mit Konflikten,
- das Benutzen von Materialien und Werkzeugen

- das Tragen von angemessener Kleidung

Das soll nicht bedeuten, dass Mitarbeitende sich verstellen sollen! Ihre Gefühle und Gedanken können/sollen sie in angemessener Weise gegenüber den Teilnehmenden äußern, soweit sie für die Arbeit/Situation relevant sind.

## **6.4 Verhalten von Paaren**

Private Liebesbeziehungen unter den Mitarbeitenden sind erlaubt. Beruflich treten Paare zunächst als KollegInnen auf, die private Beziehung kann aber auf Nachfrage bestätigt werden. Es birgt keine Gefahr für Kinder und Jugendliche, wenn sie wissen, dass zwei Menschen in einer Beziehung sind. Während der Arbeit stehen aber die Kinder und Jugendlichen im Fokus und nicht der Partner. Körperliche Annäherungen finden daher in Anwesenheit der Teilnehmenden bewusst nicht statt

## **6.5 Schutz von Mitarbeitenden vor Gefahren und Grenzüberschreitungen**

Neben der bereits aufgeführten Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sollen die Mitarbeitenden während der Arbeit ebenfalls vor Grenzüberschreitungen und Gefahren geschützt werden.

Dazu wird ein offenes und vertrauensvolles Klima benötigt, in dem die Mitarbeitenden über Sorgen und Bedenken sprechen können.

### Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende:

- Mitarbeitende entscheiden, ob sie Angebote durchführen, z.B. eine 1:1 Coaching-Situation mit KundInnen.
- Kann ein Mitarbeitender eine Situation nicht alleine lösen, kann er/sie jederzeit um Unterstützung bitten. Im Anschluss wird besprochen und reflektiert, wie er/sie in Zukunft mit ähnlichen Situationen anders und evtl. allein umgehen kann.

- Mitarbeitende müssen keine körperliche Nähe zulassen, die ihnen unangenehm ist, auch wenn sie innerhalb der Richtlinien liegen.
- Kein Mitarbeitender muss sich übergriffiges Verhalten gefallen lassen, sowohl verbaler als auch körperlicher Art. Im Rahmen der pädagogischen Arbeit kann eine Konfliktlösung versucht werden. Ansonsten entscheiden die Mitarbeitenden eigenverantwortlich, ob ein Angebot aufgrund von Gefahren oder Grenzüberschreitungen abgebrochen wird oder sie sich Hilfe holen. Dabei ist die Aufsichtspflicht gegenüber den Teilnehmenden zu beachten.
- Die eigene Unversehrtheit oder das eigenes Leben der Mitarbeitenden ist in jedem Fall zu schützen. Niemand muss sich absichtlich in Gefahr begeben. Dazu zählen auch körperliche Auseinandersetzungen.

In gefährlichen Situationen ist die entsprechende Hilfe in Form von Polizei, Feuerwehr, Krankenwagen etc. zu rufen und nach Möglichkeit erste Hilfe zu leisten.

**„Wir arbeiten professionell im Team.“**

*Im Team arbeiten wir gemäß unserem Leitbild demokratisch und vertrauensvoll zusammen. Wir gehen konstruktiv und lösungsorientiert mit verschiedenen Meinungen und Kritik um.“*

## **7 Information an Mitarbeitende und Kinder, Jugendliche und Eltern**

Wir weisen auf das Präventionskonzept hin und legen es in unseren Räumen zur Einsicht aus. Außerdem wird es auf der eigenen Internetseite veröffentlicht.

Neue Mitarbeitende erhalten das Präventionskonzept und werden entsprechend informiert. Erfahrene Mitarbeitende fungieren als Vorbild.