



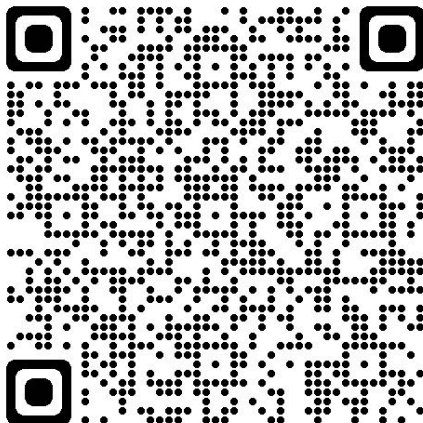
**Mindeststandards zum Schutz  
vor (sexualisierter) Gewalt  
im KJSH Trägerverbund  
Stand 7/2023**

## Inhalt

1. Einleitung.....	- 3 -
2. Risikoanalyse.....	- 4 -
3. Verhaltenskodex .....	- 5 -
4. Außendarstellung des Trägers.....	- 8 -
5. Personalmanagement.....	- 8 -
6. Beteiligung.....	- 10 -
7. Beschwerdeverfahren.....	- 10 -
8. Sexualpädagogisches Konzept als elementarer Baustein der Prävention.....	- 12 -
9. Fortbildung .....	- 13 -
10. Intervention .....	- 14 -
11. Nachhaltige Aufarbeitung.....	- 17 -

## Anhang:

<https://kjhstiftung.sharepoint.com/sites/Intranet/Mindeststandards/Forms/AllItems.aspx>



## 1. Einleitung

Als Organisation, die sich dem Wohl und der Entwicklung von Menschen verschrieben hat, ist es für uns von höchster Bedeutung, ein Umfeld zu schaffen, das frei von Gewalt, Diskriminierung und Missbrauch ist. Eine unserer zentralen Aufgaben ist es, Menschen in unseren Einrichtungen und Betreuungsformen Schutz vor (sexualisierter) Gewalt zu bieten. Diese Aufgabe obliegt allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Tätigkeit und ihrer Stellung in der Hierarchie.

Mit diesen Mindeststandards zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt bekräftigen wir unseren Einsatz für die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Personen, die von unserer Organisation unterstützt werden. Die Mitarbeitenden des KJSH Trägerverbundes sind sich dabei ihrer hohen Verantwortung bewusst. Zu keiner Zeit missbrauchen sie die Macht, die ihnen aus ihrer Rolle oder aus der Kenntnis einer Situation erwächst.

Die Mindeststandards wurden in einem partizipativen Prozess unter breiter Beteiligung von Mitarbeitenden aus unterschiedliche Betrieben und Arbeitsbereichen und mit unterschiedlichen Funktionen entwickelt. Der Prozess wurde intensiv durch eine externe Beratung begleitet.

Die Mindeststandards legen Verfahren und Maßnahmen sowie die Verantwortlichkeiten fest, um (sexualisierte) Gewalt zu verhindern beziehungsweise konsequent darauf zu reagieren.

Sie umfassen zudem präventive Maßnahmen, wie Risikoanalysen, Schulungen und Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren, um das Bewusstsein aller Beteiligten zu schärfen und frühzeitige Interventionen zu fördern.

Darüber hinaus legen sie den Umgang mit Verdachtsfällen und die erforderlichen Schritte zur Aufklärung (sexualisierter) Gewalt fest. Dabei werden die spezifischen Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen berücksichtigt und externe Stellen einbezogen, um umfassende Unterstützung anzubieten.

Die hier beschriebenen Mindeststandards bedürfen einer Konkretisierung in allen Betrieben des KJSH Trägerverbundes. Die Betriebsleitungen sind mit den Leitungskräften der unterschiedlichen Einrichtungen und Angebote dafür verantwortlich, diese Mindeststandards in ihren betrieblichen und angebotsspezifischen Gewaltschutzkonzepten verbindlich umzusetzen und, wo nötig, zu erweitern.

Wir sind uns bewusst, dass der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt eine fortlaufende Aufgabe ist, die eine ständige Überprüfung und Anpassung erfordert. Daher haben wir festgelegt, dass die Gewaltschutzkonzepte der Betriebe des KJSH-Trägerverbunds regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden. Damit wollen wir sicherzustellen, dass wir den Adressat:innen unserer Arbeit den bestmöglichen Schutz vor (sexualisierter) Gewalt bieten können.

## 2. Risikoanalyse

Die Durchführung der Risikoanalyse soll partizipativ mit allen Akteur:innen, Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Ebenen und insbesondere den Adressat:innen der Hilfen erfolgen und Reflexionsimpulse anstoßen. Hierzu gelten folgende Mindeststandards.

- Die Verantwortung für die Erstellung der Risikoanalyse liegt bei der Betriebsleitung und dem jeweiligen Leitungsteam.
  - Es ist eine Risikoanalyse für jedes Angebot zu erstellen. Gegebenenfalls können Angebote zusammengefasst werden.
  - Die Risikoanalyse mit ihren Ergebnissen muss in geeigneter Weise dokumentiert und offengelegt werden.
  - Die Risikoanalyse dient dazu, die potentiellen Gefährdungen der Adressat:innen und Mitarbeitenden offen zu legen und leitet über zu einem Verhaltenskodex und dem Beschwerdemanagement.
  - Aus der Durchführung und der Dokumentation der Risikoanalyse ergeben sich konkrete Schutzfaktoren, die dann im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes weiter angewendet werden müssen, z.B. durch die Erarbeitung im Verhaltenskodex.
  - Die Risikoanalyse ist regulär alle drei Jahre zu überprüfen, die Überprüfung muss in geeigneter Art und Weise dokumentiert und offengelegt werden.
  - Bei Ereignissen, die im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes bearbeitet werden, muss die Risikoanalyse außerhalb der Regelprüfung überarbeitet werden. Die erarbeiteten Ergebnisse sind dann in geeigneter Art und Weise zu dokumentieren und offenzulegen.
  - Bei strukturellen Veränderungen (konzeptionelle Veränderung, räumliche Veränderungen) findet ebenfalls eine Überprüfung statt.
  - Es müssen mindestens zu den folgenden Ebenen/Risikofaktoren Aussagen getroffen werden:
    - Strukturelle Risikofaktoren
    - Risikofaktoren durch räumliche Strukturen
    - Risikofaktoren Personal
    - Risikofaktoren auf der Ebene des (pädagogischen) Konzeptes
    - Risikofaktoren auf der (pädagogischen) Beziehungsebene
    - Risikofaktoren auf der Ebene der Zielgruppe
    - Risikofaktoren auf der Ebene der Kultur der Organisation/Haltung der Mitarbeitenden
- Zur Unterstützung und Orientierung bei der Erarbeitung der Risikoanalyse sind im Anhang Leitfragen hinterlegt.

### **3. Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex dient dem Ziel, die Adressat:innen unserer Arbeit bestmöglich vor Übergriffen und grenzüberschreitenden Situationen zu schützen. Darüber hinaus soll der Verhaltenskodex potenzielle Gefahrensituationen und Unklarheiten in den jeweiligen Arbeitsbereichen sichtbar machen und so dabei helfen, Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden abzubauen.

Damit der Verhaltenskodex wirksam sein kann, muss er zum einen konkret und spezifisch für die jeweilige Einrichtung mit den Mitarbeitenden erarbeitet werden. Zum anderen muss er regelmäßig, ereignisunabhängig und partizipativ mit den Mitarbeitenden im Interesse der Adressat:innen überprüft und angepasst werden.

Jeder Betrieb sowie die dazugehörigen Angebote entwickeln eigene, verbindliche Verhaltenskodizes für alle in den Angeboten tätigen Personen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis.

Der Verhaltenskodex wird offen und transparent gegenüber allen Beteiligten unserer Arbeit sowie gegenüber der Öffentlichkeit kommuniziert. Wir setzen damit Standards, an denen wir uns messen lassen wollen.

Die Betriebe sind angehalten, die Kategorien der Verhaltenskodizes speziell an ihre Bedarfe anzupassen. Dabei gelten im gesamten KJSH Trägerverbund die folgenden Mindeststandards:

#### **Nähe und Distanz**

- Beziehungen mit Adressat:innen, die über die fachliche Notwendigkeit hinausgehen, wie bspw. Freundschaften und Liebesbeziehungen, sind ausgeschlossen.
- Arbeitsbeziehungen müssen transparent und nachvollziehbar gestaltet werden.
- Mitarbeitende lassen sich nicht zu Geheimnisträger:innen bzw. inszenieren keine Geheimnisse mit den ihnen anvertrauten Menschen.
- Bei der Wahl ihrer Bekleidung müssen die Mitarbeitenden darauf achten, dass sie dem Kontext angemessen ist.
- Mitarbeitende und Begleitpersonen übernachten nicht allein im gleichen Raum mit Adressat:innen, Ausnahmen bedürfen der vorherigen Absprache mit der pädagogischen Leitung.
- Schwimmbad-, Spa- oder Saunabesuche finden grundsätzlich nur in öffentlichen Einrichtungen und bekleidet statt.
- Im Schlaf-, Sanitär- oder ähnlichen Räumen ist der Aufenthalt Mitarbeitender mit einzelnen Adressat:in immer in einem pädagogischen fachlichen Kontext zu begründen.

## **Sprache und Wortwahl**

- Die Kommunikation, sowohl verbal als auch nonverbal, findet gewaltfrei statt. Jegliche Gewaltverherrlichungen, Kriegssprache, sexualisierte Sprache, abwertende sowie abwertend ironische Formulierungen, diskriminierende Bemerkungen und Bloßstellungen sind zu unterlassen.

## **Körperkontakt**

- Körperkontakt/Berührungen müssen altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person voraus, d.h. der Wille des Kindes, des oder der Jugendlichen oder der oder des Erwachsenen ist ausnahmslos zu respektieren und darf sich jederzeit ändern.
- Grenzen müssen respektiert und kommuniziert werden. Ablehnung von körperlichen Kontakten wird respektiert.
- Auch bei grenzüberschreitendem Verhalten der Adressat:innen ist auf eine Einhaltung der professionellen Distanz zu achten.
- Gleichwohl kann es auch förderliche Kontakte geben. Es ist daher stets mit Augenmaß und gemäß der Entwicklung der Adressat:innen abzuwägen, ob ein gesuchter Kontakt förderlich ist. Sollte ein:e Adressat:in aufgrund einer besonderen Situation körperlichen Kontakt suchen ist dem Wohl des oder der Adressat:in gemäß und unter verantwortlicher Grenzachtung zu handeln. Das Zulassen von körperlicher Nähe in diesem Sinne ist mit dem Kind, der oder dem Jugendlichen bzw. der oder dem Erwachsenen zu thematisieren und transparent zu machen.
- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder der Androhung von Strafe, sind verboten.

## **Hygiene und medizinische Versorgung**

- Generell ist den Adressat:innen ein Höchstmaß an Autonomie zu gewähren. Verweigerung von Körperhygiene rechtfertigt keinen Zwang oder ein gewaltsames Durchsetzen. Sollten gesundheitliche Bedenken auftreten ist ärztlicher Rat einzuholen.
- Die medizinische Versorgung erfolgt in enger Anbindung an ärztliches Fachpersonal. Eine Medikamentengabe erfolgt ausschließlich auf ärztlicher Verordnung.
- Duschen, Eincremen und Waschen von Adressat:innen muss alters- und entwicklungsentsprechend sein. Fachkräfte duschen getrennt von Adressat:innen.

## **Privatsphäre der Adressat:innen**

- Privatsphäre ist ein Grundrecht, es gilt in vollem Umfang auch für unsere Adressat:innen.
- Die Adressat:innen sind vor willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihre Privatsphäre zu schützen. Das gilt für ihr Intimleben, ihre Wohnung/Zimmer oder ihre Briefe, E-Mails, Social-Media-Accounts oder auch ihr Handy.

- Es gelten analoge Standards wie zur Nähe und Distanz, d.h. es gibt auch keinerlei privaten Kontakt innerhalb von Social-Media, Messenger-Diensten, E-Mail etc. .
- In den Verhaltenskodizes der einzelnen Arbeitsbereiche muss transparent und verständlich definiert sein, wann und unter welchen Umständen hiervon abgewichen werden kann. Die Adressat:innen werden hierüber informiert.

### **Schutz der persönlichen Information**

- Für den Umgang mit persönlichen Informationen gelten die allgemeinen Persönlichkeitsrechte gemäß den geltenden Bestimmungen und Gesetze.
- Das Erheben, Speichern und die Weitergabe von persönlichen Informationen/ personenbezogenen Daten (inkl. Bild- und Tondokumente) erfolgt nur, insofern sie notwendig und angemessen für das pädagogische Handeln sind bzw. aus Gründen der Gefahrenabwehr im Sinne des dienstlichen Auftrags. Bei Speicherung und Weitergabe wird die Vertraulichkeit der persönlichen Informationen gewahrt.
- Die Adressat:innen haben Kenntnis über die über sie erhobenen Informationen und personenbezogenen Daten (inkl. Bild- und Tondokumente) sowie über die Weitergabe dieser Daten.
- Adressat:innen werden weder in unbedeckten noch in anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt.

### **Umgang mit Regeln und Konsequenzen**

- Regeln und positive sowie negative Konsequenzen auf das Verhalten der Adressat:innen müssen immer nachvollziehbar, angemessen und im direkten Bezug zum Geschehen stehen. Konsequenzen müssen für die Adressat:innen verständlich und zeitlich terminiert sein.

### **Aktivitäten**

- Aktivitäten, die von der üblichen pädagogischen Interaktion abweichen, erweitern die Bandbreite der Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Adressat:innen. Diese Situationen bedürfen vorab eines besonderen Augenmerks.
- Für Reisen, Ausflüge, Ferienfahrten, Übernachtungsfeste und sonstige Angebote wird der Verhaltenskodex, wenn nötig, erweitert.

### **Abwehr von Gefahren - Selbst- und Fremdgefährdung**

- Zur Abwehr von Gefahren (Selbst- und Fremdgefährdung) kann es zu Einschränkungen des persönlichen Schutzraumes der Adressat:innen kommen. Es ist darauf zu achten, dass die jeweiligen Eingriffe sowohl notwendig als auch geeignet sind, um die jeweilige Gefahr abzustellen. Sie sind nur zur konkreten Gefahrenabwehr zulässig und dürfen nicht darüber hinaus ausgedehnt werden. Eine entsprechende Dokumentation ist verpflichtend.

- Zur Unterstützung und Orientierung bei der Erarbeitung der Verhaltenskodizes sind im Anhang Leitfragen hinterlegt.

#### **4. Außendarstellung des Trägers**

Es ist unser Ziel nach außen und innen zu verdeutlichen, dass der KJSH Trägerverbund alles in seinem Einfluss Stehende unternimmt, um keinen Raum für Missbrauch zu bieten. Potentielle Täter:innen sollen abgeschreckt werden.

Die folgenden Mindeststandards gelten für alle Betriebe, Arbeitsbereiche und Einrichtungen des KJSH im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.

- Auf allen Medien, mit denen wir nach außen in Erscheinung treten (Startseiten, Briefpapier, Visitenkarten, Social-Media, Bürofenster, Aushangtafeln, etc.), muss - auch mobil - auf den ersten Blick erkennbar das weiße X zu finden sein. Hinter dem Symbol wird das Gewaltschutzkonzept verlinkt.
  - Zur Unterstützung wird die Verlinkung zum weißen X im Anhang hinterlegt.
- Auf allen genutzten Social-Media-Kanälen (LinkedIn, XING, Instagram, Facebook, TikTok, ...) wird mindestens einmal im Jahr ein Beitrag zum Thema Gewaltprävention/ grenzverletzendes Verhalten veröffentlicht.
- Auf allen Messen/Aktivitäten, bei denen der KJSH Trägerverbund (inkl. aller Betriebe) mit einem Stand oder Ähnlichem vertreten ist, liegen immer auch Flyer der Kampagne: <https://nicht-wegschieben.hilfe-portal-missbrauch.de> aus.
- Im Intranet befindet sich das weiße X mit dem Gewaltschutzkonzept dahinter ebenfalls auf der Startseite und auf den ersten Blick ersichtlich.

#### **5. Personalmanagement**

##### **Personalauswahl**

- Auswahl der Bewerbenden unter der Prämisse des präventiven Gewaltschutzes, wozu ein aufmerksames Lesen der Zeugnisse gehört, die Hinweise auf grenzverletzendes Verhalten geben können.
- Führung des Bewerbungsverfahrens im Vier-Augen-Prinzip, nach Möglichkeit sind schon im Bewerbungsgespräch zwei Mitarbeitende des Betriebs beteiligt.

##### **Im Bewerbungsgespräch:**

- Strukturierte Ansprache des Nähe-Distanz-Verhältnisses und des Schutzes der Adressat:innen vor verbaler und körperlicher (sexualisierter) Gewalt → Anpassung des individuellen Gesprächsleitfadens



- Information über den gültigen Verhaltenskodex und Hinweis auf seine verbindliche Umsetzung

### **Für Mitarbeitende mit Kontakt zu den Adressat:innen**

- Ziel: Mitarbeitende einstellen, die sich mit ihrer Biografie und ihrer Berufsrolle auseinandergesetzt und eine berufliche Handlungsethik entwickelt haben
  - Bewerber:innen nach persönlichen Erfahrungen mit grenzüberschreitendem Verhalten und (sexualisierter) Gewalt im beruflichen Kontext fragen.
- Hinweis: Frei ins Internet gestellte Inhalte unterliegen nicht der europäischen Datenschutz-grundverordnung. Eine entsprechende Recherche zu potenziellen Mitarbeitenden ist zulässig.

### **Einarbeitung und Personalentwicklung**

In der Einarbeitung der Mitarbeitenden werden Haltungen und Grundsätze inhaltlich besprochen und vermittelt. Es ist wichtig, dass die Inhalte verinnerlicht werden, damit eine nachhaltige Wirkung entsteht.

- Leitungskräfte sind in der Verantwortung im Rahmen der Personalentwicklung die Prozesse entsprechend zu führen.
- Im Rahmen der Einarbeitung werden verbindlich das Leitbild, die Grundprinzipien der Arbeit und das Gewaltschutzkonzept vermittelt.
- Das Thema “Nähe und Distanz” wird periodisch wiederkehrend mindestens einmal im Jahr auf die Tagesordnung von Teamsitzungen gesetzt.
- Die Teilnahme an Supervisionen ist verbindlich.
- Mitarbeitende, die nicht strukturell in Supervision eingebunden sind, werden durch ihre Vorgesetzten zum Thema “Nähe-Distanz” geschult.
- Es werden durch den Träger Fortbildungen zum Thema verbindlich angeboten (siehe Schnittstelle Fortbildung und Primärprävention).

### **Austritt von Mitarbeitenden**

Falls es Unregelmäßigkeiten in Bezug auf eine “Nähe-Distanz-Problematik” gab, ist dies entsprechend der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zu dokumentieren.

- Allen Ausgeschiedenen wird ein Austrittsgespräch angeboten.

Wird das Angebot angenommen, wird konkret nachgefragt, ob

- Unregelmäßigkeiten in Bezug auf Machtmissbrauch im Arbeitsalltag aufgefallen sind.
- es Mitarbeitende oder Leitungskräfte gibt, die den Verhaltenskodex des Trägerverbundes nicht umsetzen.
- Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf das Schutzkonzeptes gesehen werden.

- Die Hinweise aus den Austrittsgesprächen werden ernst genommen, dokumentiert und im Vier-Augen-Prinzip bewertet.

Ziel ist es, daraus zu lernen und das Schutzkonzept weiterzuentwickeln.

## **6. Beteiligung**

Die Adressat:innen sind an den Entscheidungen und Prozessen, die ihr Leben betreffen und die ihre Lebensumstände gestalten beteiligt. Die Beteiligung und deren Umsetzung kann nicht ‚verordnet‘ werden - es reicht nicht, die Adressat:innen und Mitarbeitenden darüber zu informieren. Vielmehr muss es gelingen, Beteiligung in der Praxis der sozialen Arbeit erfahrbar zu machen, sie im Alltag zu leben und das Erlebte gemeinsam zu reflektieren.

Jeder Arbeitsbereich, jedes Arbeitsfeld des KJSH Trägerverbundes soll einen eigenen Weg finden, um eine Haltung zu entwickeln, die Beteiligung als Bereicherung empfindet und den Wünschen der Menschen offen gegenübertritt. Wie sich Beteiligung in den einzelnen Arbeitsfeldern individuell ausgestaltet, müssen die Mitarbeitenden des jeweiligen Bereiches unter besonderer Berücksichtigung des Alters und Entwicklungsstandes der Adressat:innen erarbeiten.

### **Mindeststandards der Beteiligung**

- Die Adressat:innen unserer Arbeit kennen ihre Rechte, Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und können diese aktiv ausüben.
- Die Form der Beteiligung wird im jeweiligen Betreuungsprozess ausgehandelt.
- Im Alltag der unterschiedlichen Arbeitsfelder gibt es vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten. Alle pädagogischen Mitarbeitenden entwickeln diese mit den Adressat:innen der Arbeit kontinuierlich weiter und dokumentieren diese Prozesse.
- Jeder Betrieb verfügt über passende Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren. Es gibt verlässliche Orte und Zeiten, an denen Beteiligung und Mitbestimmung in allen Arbeitsbereichen ausgeübt werden können.
- In jedem Betrieb/Angebot existiert ein Beteiligungskonzept. Führungskräfte fördern gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden die Beteiligung der Adressat:innen aktiv.
- Alle Adressat:innen werden mindestens jährlich nach ihrem Befinden, ihren Wünschen und ihrer Zufriedenheit im Kontext unserer Arbeit befragt.

➤ Beispiele für Methoden der Beteiligung sind im Anhang hinterlegt.

## **7. Beschwerdeverfahren**

Durch Beschwerdeverfahren werden die Rechte unserer Adressat:innen gestärkt. Die Adressat:innen wirken an der Gestaltung ihres Alltags mit und können sich bei Sorgen oder

Kritik beschweren. Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens sollen Beeinträchtigungen in der Zufriedenheit der Adressat:innen direkt, offen und bereitwillig durch die Mitarbeitenden aufgenommen und bearbeitet werden.

Beschwerden liefern wichtige Daten für das Qualitätsmanagement unserer Betriebe und Angebote. Durch Beschwerden werden Schwachstellen oder Fehler offenkundig und wir erhalten wichtige Informationen als Grundlage zur Verbesserung der Qualität unserer Arbeit. Jede Beschwerde ist eine Chance zur Weiterentwicklung!

### **Mindeststandards für das Beschwerdeverfahren**

- Den Mitarbeitenden sind die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen zu Rechten, zur Teilhabe und zu Beschwerden bekannt.
- Die Adressat:innen kennen ihre Rechte, die Teilhabemöglichkeiten und die Möglichkeiten zur internen und externen Beschwerde.
- In jedem Betrieb besteht innerhalb des organisationalen Schutzkonzeptes ein konzeptionell verankertes Beschwerdeverfahren.
- Das Beschwerdeverfahren wird mindestens unter Beteiligung der Mitarbeitenden-Ebene erarbeitet.
- Es gibt mindestens zwei Beschwerdewege für alle Adressat:innen.
- Neben den Adressat:innen können auch alle anderen Beteiligten (z.B. die Mitarbeitenden der Jugendämter, Schulen, Ausbildungsbetriebe etc.) Beschwerdeführenden sein.
- Die Beschwerdeführenden bestimmen, was eine Beschwerde ist!
- Es gibt die Möglichkeit der anonymen Beschwerde.
- Das Beschwerdeverfahren ist Teil des Einarbeitungskonzeptes.
- Die Beschwerde ist zu dokumentieren.
- Die Person, die die Beschwerde annimmt, informiert die oder den Beschwerdeführenden ausführlich über das Verfahren.
- Der oder die Beschwerdeannahmende (oder ein:e andere:r benannte:r Mitarbeitende:r des Betriebes) hat die Aufgabe, das Verfahren zu begleiten.
- Die Beschwerdeführenden erhalten spätestens eine Woche nach ihrer Beschwerde eine (erste) Rückmeldung.
- Die Beschwerdeführenden erhalten die Möglichkeit zum Abschluss des Verfahrens eine Rückmeldung zu geben. (Zufrieden, nicht zufrieden, teilweise zufrieden etc.)
- Über alle Beschwerden wird mindestens die Ebene der Pädagogischen Leitung informiert.
- Die Beschwerden werden mindestens jährlich evaluiert.
- Die Evaluation wird dokumentiert und mit der gesamten Leitungsebene des Betriebes besprochen.
- Das Beschwerdeverfahren wird anhand der Erkenntnisse der Evaluation angepasst.

## **Beschwerden über grenzverletzendes Verhalten**

- Bei einer möglichen Kindeswohlgefährdung oder bei Anzeichen auf grenzverletzendes Verhalten durch Mitarbeitende, hat die oder der Beschwerdeannehmende die Aufgabe, unverzüglich die Betriebsleitung zu informieren. Hier greift parallel das Verfahren der „Intervention“, siehe Kapitel 10.

## **8. Sexualpädagogisches Konzept als elementarer Baustein der Prävention**

Ein sexualpädagogisches Konzept ergänzt die Mindeststandards zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt des Trägerverbundes. Es soll Adressat:innen, Mitarbeitende und Leitungskräfte befähigen,

- den Themen rund um Sexualität eine enttabuisierte Sprache zu geben und einen besprechbaren Raum im Alltag anzubieten,
- eine Kultur des Fragens in Betrieben/Bereichen/Teams zu etablieren,
- (Team-) Reflexionen strukturiert zu ermöglichen,
- tägliche Inhalte der sexuellen Bildung strukturiert zugänglich zu machen,
- klare Grenzen zu definieren, zum Hinsehen und zur Aufmerksamkeit ermutigen sowie eigene Grenzen zu erkennen und zu benennen,
- Adressat:innen und Kolleg:innen an der Entwicklung/Implementierung/ Weiterentwicklung zu beteiligen.

Mindestens zu folgenden Fragen und Themen müssen die sexualpädagogischen Konzepte des Verbundes eine Festlegung enthalten:

- die konzeptionelle Ausrichtung des Angebotes im Umgang mit biologischem Geschlecht, psychischem Geschlecht, sozialem Geschlecht, sexueller Orientierung und sexuellen Interaktionen
- arbeitsrelevante rechtliche Grundlagen (z.B. Grundgesetz/Strafgesetzbuch/SGB VIII/BGB/Jugendschutzgesetz/Aufsichtspflicht, etc.,
  - Eine Übersicht der rechtlichen Grundlagen befindet sich im Anhang
- eine Beschreibung der entwicklungspsychologischen Grundlagen (z.B. Sexualität in verschiedenen Lebensphasen, körperliche und emotionale Veränderungen, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung),
- welche Festlegungen in den Bereichen Sprache, körperliche Nähe, Privatsphäre, Intimität und Sexualität gelten,
  - Beispiele hierzu befinden sich im Anhang
- Medienkompetenz, insbesondere Festlegungen zum Umgang mit Pornographie, Darstellungen von (sexualisierter) Gewalt,
- Mobbing und Grooming
- Umgang der Kolleg:innen mit sexuell entgrenztem Verhalten der Adressat:innen

- konkrete Handlungshinweise/-anweisung bei Unterstützung/Durchführung der körpernahen Pflege
- (externe) Ansprechpartner:innen und Netzwerke für Adressat:innen und Kolleg:innen (z.B. Familien- und Schwangerschaftsberatung, Beratungsstellen zur Verarbeitung von Gewalterfahrungen und zur Identitätsfindung, etc.)

Das sexualpädagogische Konzept wird verbindlich in der praktischen Arbeit folgendermaßen lebendig gehalten:

- Sexualpädagogische Themen werden durch geeignete Vorgaben aktiv im Arbeitsalltag kommuniziert (z.B. als Teil von Gesprächsvorlagen von Teams-/Bereichssitzungen, kollegiale Beratung und Supervision etc.).
- Es erfolgt jährlich, gemeinsam mit der verantwortlichen Leitungskraft, eine angemessene Überprüfung/Weiterentwicklung des sexualpädagogischen Konzepts.
- Die jährliche Durchführung eines Angebotes für die Adressat:innen unter Einbeziehung einer externer Begleitung ist verpflichtend. Die Zusammenarbeit mit externen Anbietern ermöglicht den Adressat:innen auch eine einrichtungsunabhängige Beschwerde bzw. Öffnung/Offenbarung.

## **9. Fortbildung**

Eine weitere Säule der erfolgreichen Prävention (sexualisierter) Gewalt stellt die regelmäßige Qualifikation und Sensibilisierung der Mitarbeitenden in diesem Themenfeld dar. Für jede:n pädagogisch Mitarbeitende:n in Voll- und Teilzeit gelten nachfolgende Mindeststandards:

- Eine Basisfortbildung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt, die innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres abgeschlossen wird. Diese hat einen modularen Aufbau und umfasst mindestens folgende relevante Themenbereiche:
  - Zahlen und Fakten zu (sexualisierter) Gewalt
  - Täter:innen-Strategien von (sexualisierter) Gewalt
  - Zugang/Reflexion gewaltbelasteter Biografien aus Sicht der Betroffenen
  - institutioneller Schutz der Adressat:innen vor (sexualisierter) Gewalt
  - Belastungs- und Unterstützungsfaktoren für Mitarbeitende in der Arbeit mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt
  - Spezifische klient:innenbezogene sowie einrichtungsspezifische Inhalte zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt

➤ Beispiele für Fortbildungen finden sich im Anhang

- Spätestens nach drei Jahren erfolgt eine Weiterqualifikation der pädagogisch mitarbeitenden Personen in Voll- und Teilzeit durch Fortbildungen in themenverwandten

Bereichen der Prävention von (sexualisierter) Gewalt wie z. B. Resilienz, Partizipation, sexualpädagogische Konzepte, entwicklungspsychologische Grundlagen, Traumapädagogik, InsoFa, etc. sowie Einrichtungs-/betreuungs-fachspezifische Inhalte oder eine Wiederholung der Standardfortbildung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt.

- Nichtpädagogisch tätige Mitarbeitende (Hausmeister:in, Fahrer:in, Hauswirtschaftskräfte, etc.), und sozialerfahren Tätige mit geringen Beschäftigungsumfängen (Schulbegleitung, Ehrenamt, etc.) mit Kontakt im direkten Lebensumfeld der Adressat:innen werden in der Basisfortbildung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt oder in geeigneter anderer Form geschult. Auch hier erfolgt spätestens nach drei Jahren eine Wiederholung oder Weiterqualifikation.

## **10. Intervention**

- Bereits der Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt an Adressat:innen ist immer der zuständigen Leitungskraft und der Betriebsleitung mitzuteilen. Die Betriebsleitung entscheidet, ob weitere Personen des Verbundes zu informieren sind. Alle Mitarbeitenden müssen Kenntnis von dieser grundsätzlichen Verpflichtung haben.

Ein **Verdacht** auf (sexualisierte) Gewalt entsteht beispielsweise durch:

- Äußerungen/Berichte/Verhaltensweisen der mutmaßlich betroffenen Person
  - Verhaltensweisen der vermuteten Täter:innen
  - Äußerungen/Berichte Dritter (Peers, Angehörige, Kooperationspartner:innen)
  - Mögliche Anhaltspunkte aufgrund eigener Beobachtungen
- Im Verdachtsfall organisiert die Betriebsleitung unverzüglich eine Erstberatung. Deren Aufgabe ist:
    - Informationen aufnehmen
    - mit Blick auf den Opferschutz eine erste Einschätzung vornehmen, ob ein begründeter Verdacht vorliegt
    - Ggf. daraus die weiteren Schritte bzgl. Opferschutz oder Rehabilitation der verdächtigten Person festlegen
  - Das Ergebnis der Erstberatung ist zu dokumentieren.
  - Eine Intervention ist immer dann erforderlich, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine:r unserer Adressat:innen von (sexualisierter) Gewalt bedroht oder betroffen ist.
  - Spätestens an dieser Stelle ist die Hinzuziehung mindestens einer externen Fachkraft zur Beratung erforderlich, um das notwendige Maß an Neutralität gegenüber den beteiligten Personen und organisatorischen Abläufen zu gewährleisten.

## Interventionsteam

- Um die Intervention zu steuern und zu koordinieren, wird unverzüglich ein für den vorliegenden Einzelfall handlungsfähiges Interventionsteam eingerichtet. Es besteht aus mindestens zwei Mitarbeitenden und einer externen Begleitung. Dieses Team legt einen Interventionsplan fest und sorgt für dessen Umsetzung.
- Verantwortlich für die Bildung des Interventionsteams ist die Betriebsleitung in Absprache mit der nächsthöheren Leitungskraft. Diese legt notwendige Kompetenzen, Ressourcen und Handlungsspielräume fest. Die als prozessverantwortlich benannte Leitungskraft trägt die Verantwortung dafür, dass interne und externe Informationspflichten und Meldewege eingehalten werden.

## Interventionsplan

Der Interventionsplan beinhaltet sämtliche Handlungsschritte, Zuständigkeiten, zeitliche Abläufe und Schnittstellen.

- Er ist schriftlich festzuhalten und an einem zuvor vereinbarten Ort zu hinterlegen.
- Der Interventionsplan wird fortlaufend in verbindlich festgelegten Terminen dahingehend überprüft, ob neue Informationen eine Anpassung erfordern.
- Jeder Interventionsplan beinhaltet **Opferschutz als Priorität**:
  - Schaffung eines sicheren Ortes und Bereitstellung einer traumasensiblen Begleitung
  - in der Gesprächsführung mit der betroffenen Person keine Suggestivfragen und gleichzeitig kein “Redeverbot”, aktives Zuhören, Äußerungen der betroffenen Person wörtlich dokumentieren (Gedächtnisprotokoll)
  - Hinzuziehung einer Beratungsstelle bei einem offenen Ermittlungsverfahren, die über Expertise in der psychosozialen Begleitung von betroffenen Personen in Ermittlungsverfahren verfügt

## Krisenkommunikation intern

- Transparenz bzgl. Verdacht/Tat und der eingeleiteten Schritte unter Abwägung Opferschutz/Informationspflichten/Datenschutz (betroffene Person/Beschuldigte:r)

## Krisenkommunikation extern

- Aufsichtsbehörden: verbindliche Einhaltung der rechtlich vorgeschriebenen Meldewege
- Angehörige der betroffenen Person und andere Beteiligte (z.B. andere Eltern): Transparenz bzgl. Verdacht/Tat und der eingeleiteten Schritte unter Abwägung von Opferschutz/Informationspflichten/Datenschutz (betroffene Person/Beschuldigte:r)
- Ermittlungsbehörden: Strafrechtler:innen zur Beratung hinzuziehen
- Presse: Kommunikation gemäß internem Leitfaden nur durch zuvor benannte Mitarbeitende

## Klärung

- Gibt es weitere (potentiell) betroffene Personen, die geschützt und begleitet werden müssen (ehemalige Adressat:innen)?
- Gibt es weitere an der Tat Beteiligte?
- Wie wird mit dem/der Verdächtigten verfahren (arbeits-, strafrechtlich)?
- Gibt es Hinweise auf Rahmenbedingungen in der Organisation, die das Auftreten (sexualisierter) Gewalt begünstigen?
- Dabei gilt für die Anhörung der Verdächtigten:
  - es gilt die Unschuldsvermutung
  - Das Gespräch ist zu dritt (zwei Mitarbeitende plus Verdächtige:r) zu führen
  - Keine Suggestivfragen
  - Klares Benennen des Verdachts
  - Opferschutz/Datenschutz beachten
- Dabei gilt für die Anhörung der weiteren Beteiligten (Angehörige, Kolleg:innen, Kooperationspartner:innen...):
  - klares Benennen des Verdachts bei gleichzeitig Wahrung des Datenschutzes
  - keine Suggestivfragen
- Dokumentation
  - Für jedes Gespräch wird ein Fragenkatalog vorbereitet. Alle Gespräche sind wie folgt zu dokumentieren:
    - nicht wertend, das Gehörte wiedergebend
    - Trennung zwischen Informationen, die der Klärung des individuellen Falls dienen und Informationen, die Rückschlüsse auf Standards und Rahmenbedingungen in der Organisation geben

## Unterstützungsbedarfe für weitere Beteiligte identifizieren und Begleitung organisieren

- Betroffenes Umfeld, Angehörige: psychosoziale Begleitung anbieten und bei Bedarf bereitstellen
- Kolleg:innen, Team, Leitungskraft, Interventionsteam: Supervision organisieren, individuelle psychosoziale Begleitung ermöglichen

## Abstimmung des Vorgehens zum Umgang mit der verdächtigten Person

- Zur Klärung arbeitsrechtlicher Fragen wird ein:e Arbeitsrechtler:in hinzugezogen.
- Für die Entscheidung, ob eine Anzeige gegen die verdächtige Person und außerdem gegen unbekannt gestellt wird, wird ein:e Strafrechtler:in hinzugezogen.
- Bei Bedarf ist psychosoziale Unterstützung zu organisieren (Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden).



### Abschluss und Überleitung zur nachhaltigen Aufarbeitung

- Sichtung und Bereitstellung sämtlicher Gesprächsprotokolle und Falldokumentationen für die nachhaltige Aufarbeitung
  - Auswertung und Abschluss der Intervention mit dem Interventionsteam und anderen Beteiligten (Team, Angehörige)
  - Abschlussbericht zur unmittelbaren Intervention und Information über das weitere Vorgehen zur nachhaltigen Aufarbeitung an Aufsichtsbehörden und Vorstand
- Ein Beispiel für ein Ablaufschema zur Intervention und nachhaltigen Aufarbeitung befindet sich im Anhang.

## **11. Nachhaltige Aufarbeitung**

Die nachhaltige Aufarbeitung nach einer Intervention aufgrund (sexualisierter) Gewalt gegen Adressat:innen umfasst einen langfristigen, zukunftsorientierten Prozess, der auf mehreren Ebenen stattfindet. Sie zielt auf Prävention und gleichzeitig traumasensible, zeitnahe und transparente Aufarbeitung ab.

### **Opferschutz**

- Die nachhaltige Begleitung der betroffenen Person ist sicherzustellen.
- Ggf. wird eine Beratung zu Opferentschädigung in Anspruch genommen.

### **Weitere Beteiligte**

- Die nachhaltige Begleitung und Unterstützung der Angehörigen ist sicherzustellen.
- Die nachhaltige Begleitung und Unterstützung des betroffenen Umfeldes ist sicherzustellen.
- Die nachhaltige Begleitung und Unterstützung von Kolleg:innen im Sinne der Arbeitgeberfürsorge ist sicherzustellen.

### **Organisation**

- Auswertung der bereitgestellten Unterlagen aus der Intervention
- Festhalten der daraus resultierenden Schlussfolgerungen
- Eingang dieser Schlussfolgerungen in das Schutzkonzept
- Prüfung, ob ein Organisationsentwicklungsprozess erforderlich ist
- Ergebnis der nachhaltigen Aufarbeitung wird in einem Bericht der Aufsichtsbehörde und dem Vorstand vorgelegt

### **Rehabilitation nach einem unbegründeten Verdacht**

Die nachhaltige Aufarbeitung nach einem unbegründeten Verdacht zielt auf die Rehabilitation der verdächtigten Person.

- Stellungnahme der zuständigen Leitungskraft zur Beseitigung des Verdachtes und eine Information an alle Beteiligten (Team, Angehörige, betroffenes Umfeld, ...)
- Sicherstellen einer weiteren Begleitung/Beratung der betroffenen Person
- Sicherstellen einer weiteren Begleitung/Beratung des involvierten Teams

Der Prozess der Rehabilitation ist abgeschlossen, wenn der Verdacht für alle Betroffenen nachvollziehbar ausgeräumt und die Arbeitsfähigkeit der Person und/oder des betroffenen Teams wieder hergestellt ist.

### **Abschluss der nachhaltigen Aufarbeitung**

- Die Ergebnisse der nachhaltigen Aufarbeitung werden in einem Bericht der Aufsichtsbehörde und dem Vorstand vorgelegt.
  - Ein offizielles Ende der nachhaltigen Aufarbeitung ist zu gestalten.
- Ein Beispiel für ein Ablaufschema zur Intervention und nachhaltigen Aufarbeitung befindet sich im Anhang.

Anhänge:

<https://kjhstiftung.sharepoint.com/sites/Intranet/Mindeststandards/Forms/AllItems.aspx>

