



Schutzkonzept

(Stand November 2024)

Beratungsstelle des „Vereins zur Prävention und Intervention
zu sexuellem Missbrauch an Kindern und Frauen“

Inhalt

Präambel	3
1 Einleitung	4
2 Informationen zum Träger	5
2.1 Organigramm und Funktionen	6
3 Leitbild.....	8
4 Zielgruppen und Ziele	10
4.1 Ziele.....	10
4.2 Zielgruppen.....	11
5 Angebote.....	12
6 Prävention.....	13
6.1 Allgemeine Regelungen	13
6.2 Partizipation.....	14
6.2.1 Partizipation von Mitarbeitenden	14
6.2.2 Partizipation von Ratsuchenden	15
6.2.3 Kommunikationskultur	16
6.3 Vernetzung	16
7 Risiko- und Ressourcenanalyse	18
7.1.1 Beratung	19
7.1.2 Präventionsveranstaltungen	20
7.1.3 Fortbildungen	20
8 Kinderschutz außerhalb der Einrichtung	22
9 Verfahren bei Übergriffen.....	23
9.1 Übergriffe unter Kindern	23
9.2 Übergriffe durch Mitarbeitende an einer ratsuchenden Person	24
9.2.1 Übergriffe durch Mitarbeitende an einem Kind	26
9.3 Übergriffe durch Mitarbeitende an Mitarbeitenden	27
9.3.1 Übergriffe durch die Leitung	28
9.3.2 Übergriff durch Mitarbeitende an der Leitung	29
9.4 Übergriffe ratsuchender Personen an Mitarbeitenden	30
10 Kontaktstellen	32
10.1 (Anonymer) Feedbackbogen	32

10.2	(Anonymes) Kontaktformular	32
10.3	Interne Kontaktstelle	32
10.4	Externe Kontaktstelle	32
11	Schlussbemerkungen	33
12	Quellen	33
13	Anhänge	34
13.1	Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses	34
13.2	Selbstverpflichtungserklärung	36
13.3	Checkliste zur Selbstreflexion	37
13.4	Checkliste KWG	38

Präambel

Seit der Gründung des Vereins im November 1987 arbeitet Zündfunke e.V. an der Vermeidung und Bewältigung von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Seitdem hat sich viel im Verein, aber auch in der uns umgebenden Welt verändert.

Gleichzeitig sind die Fallzahlen sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sehr hoch.

„Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist ein schwerwiegendes gesellschaftliches Problem, das in immer neuen Dimensionen in Deutschland bekannt wird. Die gehört zum Grundrisiko einer Kindheit in Deutschland.“¹

Die Betrachtung von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche wurde als reale Bedrohung für die Sicherheit und die Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen anerkannt. Dies zeigt sich unter anderem an der Einberufung der Runden Tische „Sexueller Kindesmissbrauch“ und der Einrichtung des Amtes einer*s Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) auf Bundesebene. Auch auf Länderebene vermerken wir die Anerkennung unserer langjährigen Arbeit durch die Finanzierung über die Freie und Hansestadt Hamburg sowie gute Kooperationen mit Polizei und Justiz.

Zudem wird sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche differenzierter betrachtet. So entsteht eine größere Sensibilität für die Bedarfe von Menschen mit Behinderung und/oder Beeinträchtigung. Auch die Öffnung hin zu einem nicht binären Geschlechterbild und das Bewusstsein um die höhere Vulnerabilität queerer Kinder und Jugendlicher lässt sich hier vermerken.

„Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung zählt zu den grundlegenden Aufgaben des Staates – und erfordert eine an den Kinderrechten orientierte gesellschaftliche Grundhaltung.“²

Die Verantwortung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen obliegt uns allen, in besonderem Maße jedoch Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. So begrüßen wir die Weiterentwicklung der Vorgaben des Kinderschutzes. Mit hohem Verantwortungsbewusstsein und in guter Kooperation mit den Jugendämtern und Trägern der Jugendhilfe gestalten wir den Kinderschutz aktiv mit.

Auch im Bereich Sport sehen wir ein größeres Bewusstsein um die Verantwortung des Kinderschutzes und der Risiken sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Hier freuen wir uns über die bereichernde Kooperation mit der Hamburger Sportjugend.

¹ https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Pressemitteilungen/2020/10_Oktober/01/PM_Fachtagung_Sexuelle_Gewalt_und_Schule.pdf [abgerufen am 19.04.2024].

² https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Pressemitteilungen/2020/10_Oktober/02/UBSKM_Positionspapier_2020_Gemeinsam_gegen_Missbrauch.pdf [abgerufen am 19.04.2024].

Mit der Haltung, dass alle Menschen ein Recht auf ein gutes Leben haben, werden wir auch weiterhin für den Kinderschutz eintreten, Kindern und Jugendlichen zu ihrem Recht auf Beratung verhelfen und im Rahmen dessen unser Möglichstes dafür tun ihre Lebensqualität zu verbessern.

1 Einleitung

Seit der Gründung des Vereins im November 1987 arbeitet Zündfunke e.V. stetig und unermüdlich an der Vermeidung und Bewältigung von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Um diesem Ziel nachzukommen ist es essentiell, den Blick nicht nur nach außen und auf andere zu richten, sondern auch auf uns selbst und die Beratungsstelle. Auch als Expert*innen zum Thema arbeiten wir nicht im luftleeren Raum, sondern in gewachsenen, gesellschaftlichen Kontexten, die nicht vor der Tür der Beratungsstelle Halt machen. Gewalt, sexualisierte Gewalt im Besonderen, ist ein gesellschaftliches Problem und sollte in mit diesem Wissen betrachtet und bearbeitet werden.

Auf Basis dieses Gewaltverständnis ist das folgende Schutzkonzept entstanden: Um Kinder und Jugendliche, aber auch vulnerable Erwachsene schützen und ihnen die größtmögliche Sicherheit in der Arbeit mit uns bieten zu können.

Um herauszufinden, wo ein Schutzkonzept ansetzen sollte und muss, braucht es im Vorherein eine Risiko- und Ressourcenanalyse; Teile derer sind im Kapitel 7 nachzuvollziehen.

Ergänzend stellt dieses Schutzkonzept auch für die Mitarbeitenden Sicherheit und im besten Fall eine Prophylaxe von Überlastungen in der Arbeit dar. Strukturierte Handlungsabläufe bieten eine klare Orientierung und minimieren im Fall der Fälle das Fehlerrisiko. Es bietet Sicherheit und Verbindlichkeit bezüglich des Umgangs mit (sexualisierten) Grenzverletzungen, da es eine transparente Orientierung in Handlungsfragen sowie verbindliche Interventionsmaßnahmen bei Grenzverletzungen bietet.

Das Schutzkonzept wurde gemeinsam im Team erarbeitet und wird laufend aktualisiert. Damit Menschen sich über unsere Arbeitsabläufe informieren können und auch um Kritik, eigene Gedanken und Feedback anbringen zu können, wird immer die aktuellste Version des Schutzkonzepts auf der Homepage von Zündfunke e.V. zu finden sein.

2 Informationen zum Träger

Der Verein Zündfunke e.V. wurde 1987 gegründet und die angegliederte Beratungsstelle 1988 eröffnet.

Der Gründungsgedanke des Vereins war **präventiver** Natur. Nach wie vor wollen wir Kinder darüber informieren, dass sie ein Recht auf körperliche Unversehrtheit haben, ihre persönlichen Grenzen kennenlernen und vertreten und sich bei Erwachsenen im Falle von Übergriffen Hilfe holen dürfen. Letztere sind stets in der Verantwortung für den Schutz der Kinder und werden umfassend in präventive Maßnahmen einbezogen.

All dies kann nach unserer Überzeugung nur mit der Möglichkeit der **Intervention** angeboten werden, denn präventive Angebote können immer auch aufdeckenden Charakter haben.

In vermuteten und konkreten Verdachtsfällen beraten die Mitarbeiter*innen von Zündfunke e.V. Bezugspersonen und Fachkräfte mit dem Ziel, die sexualisierte Gewalt möglichst schnell und auch dauerhaft zu beenden sowie Kinder und Jugendliche um deren Lebensqualität kurz- und langfristig nachhaltig zu verbessern.

Die Beratung von **Kindern und Jugendlichen** bedarf einer besonders professionellen Sensibilität. Die Haltung mit der wir den Kindern und Jugendlichen begegnen ist geprägt von Grenz-wahrung und zeitgleicher Verantwortungsübernahme im Sinne des Kinderschutzes.

Die Beratung von **Erwachsenen**, die als Kinder und/oder Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen waren, ist ein weiteres Spektrum welchem wir uns widmen. Da es uns durchaus bewusst ist, dass es oft auch traumatische Zusammenhänge hat warum sich Betroffene erst zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Leben anvertrauen. Zum einen gibt es immer noch nicht genügend kompetente Unterstützung für diese Betroffenen. Zum anderen dienen uns diese rückblickenden Erfahrungen, Ansätze der heutigen Hilfen und Maßnahmen für betroffene Mädchen und Jungen zu reflektieren und zu verbessern. Die Erfahrungswerte der Frauen, was in der jeweiligen Situation für sie hilfreich und stützend gewesen wäre, sind oft wesentlich für unsere konzeptionelle Weiterentwicklung und unsere Empfehlung für ein Hilfesystem. Aktuell kann dieses Angebot lediglich für Personen bis 27 Jahre realisiert werden.

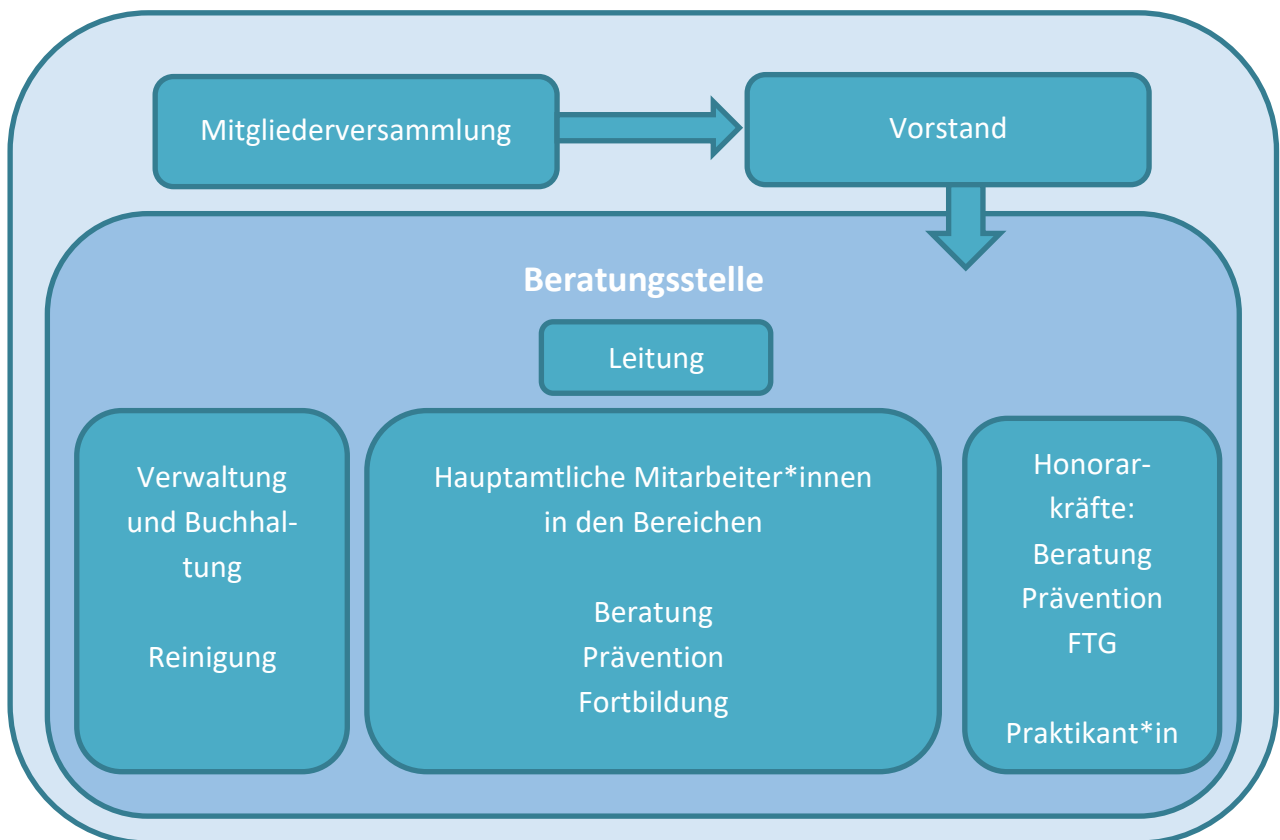
Zunehmend beobachten wir in den letzten Jahren **sexualisierte Übergriffe unter Kindern**, die bereits im Kindergartenalter beginnen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, psychosoziale Fachkräfte und Eltern über dieses Thema sachgerecht zu informieren, da es ihnen oft an Kriterien zur Einordnung solcher Vorfälle fehlt. Auf diese Weise erhalten die erwachsenen Bezugspersonen die Kompetenz, den betroffenen und den übergriffigen Kindern angemessen pädagogisch zu begegnen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Sensibilisierung von Fachkräften aus dem psychosozialen Bereich, die wir durch **Fortbildungen** gezielt informieren. Dies kommt gegebenenfalls der Zusammenarbeit bei einer Intervention zugute.

Wir haben den Anspruch unsere Arbeit so inklusiv und machtkritisch wie möglich zu gestalten und reflektieren unsere Haltung und Arbeitsweisen kontinuierlich. Zudem bilden wir uns, individuell und als Team, zu unterschiedlichen Themenkomplexen wie Gender und Diversität, Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung und/oder Behinderung, sprachreduziertes und kultursensibles Arbeiten weiter.

2.1 Organigramm und Funktionen

„Der Zweck des Vereins ist die Förderung der Unterstützung hilfsbedürftiger Personen, insbesondere die Förderung der körperlichen, seelischen und geistigen Unversehrtheit von Frauen, Jugendlichen und Kindern, die sexuell missbraucht wurden oder von sexuellem Missbrauch bedroht sind.“³



Zündfunke e.V. besitzt eine klassische Vereinsstruktur. Hierbei ist das bedeutsamste Gremium die **Mitgliederversammlung**, welche einmal im Jahr abgehalten wird. Die Mitgliederversammlung wählt und entlastet den Vorstand. Dieser ist verantwortlich für alle Vereinsgeschäfte.

Der **Vorstand** überträgt der Leitung das Führen der Zweckbetriebe der Beratungsstelle. Die Leitung bleibt dem Vorstand gegenüber jedoch weisungsgebunden. Zudem gibt es weitere

³ Satzung von Zündfunke e.V.

Limitierungen der Übertragung. Diese werden zwischen dem Vorstand und der Leitung verhandelt.

Die **Leitungsfunktion** lässt sich aufgliedern in vier Unterfunktionen: Containing, Triangulation, produktive Aggression und Fürsorgepflicht. All diese dienen dazu Komplexität der Realität zu reduzieren und für den Arbeitskontext bewältigbar zu machen. Hierbei bezeichnet Containing die Fähigkeit die Situation zu halten, Mitarbeiter*innen zu motivieren, sowie eine Einschätzung der Situation und deren Bewältigung zur Verfügung zu stellen. Die Triangulation dient zur Findung und Fokussierung auf ein sogenanntes gemeinsames Drittes und damit auf die Vermeidung und Bewältigung von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Im Sinne der produktiven Aggression soll Motivation und Ordnung geschaffen werden sowie Entscheidungen getroffen werden. Hierbei geht es auch um eine stetige Weiterentwicklung der Angebote der Beratungsstelle. Der Aufgabenbereich der Fürsorgepflicht ist im behandelten Arbeitsbereich von besonderer Bedeutung. So soll der Selbstwert der Mitarbeitenden geschützt und das Risiko sekundärer Traumatisierung reduziert werden.

Die **hauptamtlichen Mitarbeiter*innen** werden in unterschiedlichen Anteilen in den Bereichen Beratung, Prävention und Fortbildung eingesetzt. Zu der differenzierten Darstellung der Angebote siehe Kapitel 5 und 6. In der Beratungsstelle gibt es keine Vollzeitstellen, da wir davon ausgehen, dass die Themen der Arbeit ein hohes Risiko der Überlastung bergen. Außerdem wird den Mitarbeitenden größtmögliche Flexibilität in der Ausgestaltung ihrer Arbeit ermöglicht. Arbeitszeiten werden lediglich als Kernarbeitszeit vorgegeben. Außerhalb dieser sind die Mitarbeitenden flexibel. So kann einerseits den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Beachtung zukommen, im gleichen Maße aber auch denen der Ratsuchenden. Gleichzeitig gibt es eine Schwerpunktsetzung auf einen der oben genannten thematischen Bereiche der Beratungsstelle.

Zündfunke e.V. beschäftigt bis zu drei **Honorarkräfte** als freie Mitarbeiter*innen zur Ergänzung in Prävention und Fortbildung, aber auch in Teilen in der Beratungsarbeit. Die Frauengruppe (FTG) wird maßgeblich von einer Honorarkraft mit therapeutischer Ausbildung umgesetzt.

Eine **Verwaltungsfachkraft** in Teilzeit ist verantwortlich für die Büroorganisation sowie vorbereitende (Lohn-)Buchhaltung und ermöglicht den weiteren Mitarbeiter*innen so die inhaltliche Arbeit.

Eine **Reinigungskraft** in geringfügiger Beschäftigung hält die Beratungsstelle sauber und trägt so zu einem reibungslosen Ablauf bei.

3 Leitbild

Das Leitbild als Verschriftlichung unserer gemeinsamen Werte bei Zündfunke e.V. prägt unser Denken und Handeln in der täglichen Arbeit. Es ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses, unseres Menschenbildes, unserer Grundprinzipien sowie unseres Ziels, welches wegweisend für unsere Arbeit ist.

Das ausführliche Leitbild ist unserem Fachkonzept zu entnehmen.

Menschen- und Kinderrechte

Wir orientieren uns in unserer Arbeit an den Menschen- und Kinderrechten. Vor allem das Recht auf Schutz vor Diskriminierung und jeglicher Form von Gewalt sowie das Recht auf Information, Partizipation und freie Entfaltung sind für uns handlungsleitend.

Antidiskriminierung

Wir arbeiten nach einem machtkritischen Ansatz der Intersektionalität. Das bedeutet, dass wir darum wissen, dass verschiedene Menschen von verschiedenen Diskriminierungsformen, teils auch mehreren zeitgleich, verschieden stark betroffen sind. Hierzu gehören unter anderem: Rassismus, Klassismus, Sexismus, Trans- und Queerfeindlichkeit, Altersdiskriminierung, Adul-tismus, Ableismus, Antisemitismus, Antiromasmus und viele mehr. Wir versuchen dieses Wissen in unser Handeln zu übersetzen und somit den jeweiligen Personen größtmögliche Handlungsmacht zu bieten. Wir versuchen unseren Blick immer wieder zu schärfen und Herausforderungen verschiedener Lebensrealitäten anzuerkennen und mitzudenken.

Auch wenn wir den Anspruch haben, stets sensibel mit den Diskriminierungs- und Gewalter-fahrungen umzugehen, gelingt uns dies nicht immer. Wir sind auf unterschiedliche Weise privilegiert und erleben Diskriminierungen. Dies reflektieren wir im Team und auch mit externer Unterstützung kontinuierlich.

Wenn wir im Rahmen unserer Arbeit unsensibel und/oder Diskriminierungen reproduzierend agieren, sind wir offen für Kritik. Diese kann in unterschiedlicher Form, bspw. über die Homepage sowie über eine externe oder interne Beschwerdestelle angebracht werden.

(Kinder-)Schutz und Sicherheit

Unser Anliegen ist es sowohl subjektive, als auch objektive Sicherheit (wieder-) herzustellen. Hierbei orientieren wir uns an den Maßgaben des Kinderschutzes, sowie an den Bedarfen und Bedürfnissen der Klient*innen.

Autonomie, Selbstbestimmung, Partizipation

Wir glauben, dass Menschen über sich selbst bestimmen sollen dürfen und gestalten unsere Arbeit danach. Alle Angebote sind freiwillig und die Ratsuchenden entscheiden (mit), wie die Beratung gestaltet wird.

Wir versuchen, größtmögliche Transparenz herzustellen. Dies gilt sowohl für die Grenzen unserer Arbeit, als auch für die inhaltlichen und strukturellen Abläufe.

Parteilichkeit und Solidarität

Die Haltung uneingeschränkter Solidarität ist die Grundlage dafür, dass Betroffene stärkende und Handlungsoptionen erweiternde Erfahrungen machen können.

So ermöglicht diese Haltung die parteiliche Perspektivübernahme der Klient*innen, um ihnen nach einer Ohnmachtserfahrung die Deutungshoheit über unterschiedlichste Bereiche ihres Lebens wiederzugeben. Zudem kann nur eine parteiliche und empathische Perspektivübernahme uns ermöglichen, dass wir die Anliegen, Bedürfnisse und Interessen unserer Klient*innen als solche wahr- und ernstnehmen und diese in einem zweiten Schritt als solidarische Vertretung kommunizieren können. So fordern wir im Sinne einer parteilichen Solidarität die gesamtgesellschaftliche Verantwortungsübernahme. Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche muss auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens verurteilt/benannt/geächtet und verhindert werden.

Empowerment, Hilfe zur Selbsthilfe und Ressourcenorientierung

Betroffene werden in unserer Arbeit nicht primär als Opfer, sondern als fähige und eigenmächtige Personen betrachtet. Wir orientieren uns in unserer Arbeit an der jeweiligen Lebenswelt und Lebenslage der Betroffenen und unterstützen sie dabei gute (neue) Wege für sich zu finden.

Ratsuchende werden als Menschen mit teils massiven Gewalterfahrungen in ihren jeweiligen Bedarfen wahr- und ernst genommen. Auch wenn diese Gewalterfahrungen oder begleitende Lebensumstände zur Entstehung von Symptomatiken beigetragen haben, betrachten wir die Ratsuchenden primär als handlungs- und entscheidungsfähige Menschen und nicht als „krank“.

Reflexives Arbeitsverständnis und Kritikoffenheit

Unsere Arbeitsweise unterliegt einem stetigen Reflexionsprozess, der uns Orientierung in unserer Fachlichkeit ermöglicht. Uns ist bewusst, dass unser thematischer Arbeitsschwerpunkt Haltung, Klarheit und sensible Aufmerksamkeit bedarf, die bei uns als Fachkräften beginnen.

4 Zielgruppen und Ziele

Das Ziel von Zündfunke e.V. ist die Vermeidung, Unterbrechung und Bewältigung von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Die Realisierung dessen gliedert sich in mehrere in Folgenden dargestellte Unterziele auf und ist an unterschiedlichen ebenfalls im Folgenden dargestellten Zielgruppen orientiert.

4.1 Ziele

Das übergeordnete Ziel jeglicher Angebote von Zündfunke e.V. ist die Vermeidung, Unterbrechung und Bewältigung von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Hierzu zählen:

- Die gesamtgesellschaftliche Verurteilung und Ächtung jeglicher Form (sexualisierter) Gewalt und damit die Reduzierung epistemischer Gewalt
- Die Enttabuisierung des Sprechens über sexualisierte Gewalt
- Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, insbesondere der Fachöffentlichkeit (kinder- und Jugendhilfe, Soziale Arbeit, Justiz, Gerichte, therapeutischer Bereich, etc.), in Bezug auf Prävalenz und Folgen sexualisierter Gewalt
- Die (Weiter-)Entwicklung belastbarer Handlungsleitlinien zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt
- Die bedarfsgerechte Versorgung von Betroffenen sexualisierter Gewalt in der Kindheit und Jugend – unabhängig von ihrem jetzigen Alter – zur Verbesserung der individuellen Lebensqualität
- Aufklärung von Kindern über ihre Rechte sowie Risiken, denen sie ausgesetzt sind
- Die Stärkung von Kindern und sorgeberechtigten, sowie unterstützenden und schützenden Erwachsenen
- Förderung von Forschung und weiterer Entwicklung von differenziertem Wissen zu sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche
- Die Qualifizierung von psychosozialen, pädagogischen etc. Fachkräften sowie Multiplikator*innen im betroffenenzentrierten Umgang mit sexualisierter Gewalt

Alle Angebote der Beratungsstelle des Trägers sind an der Erreichung dieser Ziele orientiert.

4.2 Zielgruppen

Die Zielgruppen der **Beratungsangebote** sind von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend betroffene Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene bis zur Vollendung des 28. Lebensjahres. Darüber hinaus Eltern, Sorgeberechtigte, Bezugspersonen und Fachkräfte, die mit Kindern zu tun haben, die von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder sind, bzw. bei denen die Vermutung im Raum steht, dass die Kinder betroffen sein könnten. Wir beraten alle, die schützend für das Kind da sind.

Die **Präventionsprojekte** richten sich an Kinder aus Kindertagesstätten und Grundschulen, an die dort arbeitenden Fachkräfte und die Eltern bzw. Sorgeberechtigten der Kinder. Angebote für weiterführende Schulen sowie Kindergruppen außerhalb des Kontextes Schule werden aktuell entwickelt.

Die Zielgruppe der **Fortbildungsangebote** sind Fachkräfte aus pädagogischen, psycho-sozialen, therapeutischen sowie artverwandten Arbeitsfeldern und haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende aus diversen Berufsfeldern, z.B. Sportbereich, Integrationshilfe, Eingliederungshilfe, etc. Ebenfalls gehören Eltern dazu, die sich durch thematische Elternabende fortbilden lassen möchten.

Die **Frauentherapiegruppe** richtet sich an erwachsene Frauen, die in ihrer Kindheit sexualisierte Gewalt erlebt haben und diese in einem therapeutischen Gruppenangebot bearbeiten möchten.

Zielgruppe für **Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung** sind zum einen die Hamburger Gesellschaft im Generellen, aber speziell Betroffene sowie deren Bezugspersonen und Fachkräfte. Die Vernetzung geschieht mit Akteur*innen aus dem Beratungsbereich, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und Behörden.

5 Angebote

Die Angebote der Beratungsstelle umfassen aktuell folgende Bereiche

- Beratung
 - von Kindern und Jugendlichen
 - von jungen Erwachsenen bis Vollendung des 27. Lebensjahres
 - von sorgeberechtigten, unterstützenden und schützenden Erwachsenen bzw. Bezugspersonen von betroffenen Kindern (Eltern, Freunde der Familie, Erzieher*innen, Lehrkräfte)
 - von Fachkräften und Multiplikator*innen (Erzieher*innen, Lehrkräfte, Ärzt*innen, Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, der Integrations- und Eingliederungshilfe sowie des Gesundheitswesens)
- Prävention
- Fortbildung
- Frauentherapiegruppe (FTG).

Eine differenzierte Darstellung der Angebote sowie der methodischen Umsetzung findet sich im Fachkonzept des Trägers.

6 Prävention

Im Bereich der Prävention unterscheidet man unterschiedliche Stufen:

- Primäre Prävention: stabiles, sicheres Umfeld, welches keine Gefährdungssituationen hervorbringt
- Sekundäre Prävention: Abfedern von Risikofaktoren durch die Implementierung von Schutzmaßnahmen
- Tertiäre Prävention: Angemessener und professioneller Umgang mit Vorfällen und Lernen für die Zukunft

Die Arbeit von Zündfunke e.V. erstreckt sich über alle drei Stufen der Prävention. So ist unser Anspruch einen möglichst sicheren und nachvollziehbaren Rahmen zur Verfügung zu stellen. Dies stellt die Grundlagen für den Aufbau einer belastbaren Arbeitsbeziehung dar.

Um diesen sicheren Rahmen zur Verfügung stellen zu können wird Transparenz über die Möglichkeiten und Grenzen sowie die Arbeitsweisen in den jeweiligen Angeboten bereitgestellt. Dies wird zum einen im jeweiligen Setting gemacht, aber auch auf abstrakt-konzeptioneller Ebene über das Veröffentlichen des Fach- und Schutzkonzepts. Hierbei würden wir uns wünschen, die beiden Konzepte mehr Menschen zugänglich machen zu können indem diese in unterschiedliche Sprachen (auch in Leichte Sprache und DGS) übersetzt werden.

Im Bereich der Tertiärprävention stellen wir einen verlässlichen und transparenten Umgang mit Rückmeldungen und Kritik zu Verfügung.

Hinzu kommt, dass wir Prävention nicht als abstraktes Konzept, sondern als humanistische Haltung verstehen. Diese findet in dem Leitbild von Zündfunke e.V. ihre Verschriftlichung.

6.1 Allgemeine Regelungen

Um Prävention bestmöglich zu gestalten, verfolgen wir einige festgelegte Regelungen.

Für den Einstellungsprozess von neuem Personal bedeutet dies:

- Transparenz in Bezug auf die (pädagogische, humanistische, machtkritische) Haltung im Einstellungsverfahren
- die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- die Abgabe einer Selbstverpflichtungserklärung

Für den Umgang mit bestehendem Personal bedeutet dies:

- regelmäßige (spätestens alle 5 Jahre) erneute Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- regelmäßige Personalgespräche (mindestens einmal im Jahr)

- aktive Teilnahme an Teamsitzungen, kollegialen Beratungen, Supervisionen, Teamtagen und der konzeptionellen Arbeit im Träger
- aktive Mitarbeit im Umgang mit Rückmeldungen und Beschwerden

Im Umgang mit Klient*innen und Ratsuchenden legen wir Wert auf:

- die Vermittlung von Rechten (altersangepasst)
- gut sichtbare Aushänge in der Beratungsstelle mit Präventionsbotschaften und Menschen- und Kinderrechten
- Aufmerksamkeit gegenüber jeglichem diskriminierenden, grenzverletzenden und gewaltvollen Verhalten (verbal, nonverbal, strukturell)
- Herstellung von Transparenz am Anfang eines Beratungsprozesses
- Kooperative Auftragsklärung
- Freiwilligkeit aller Angebote

6.2 Partizipation

„Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Beteiligung und Mitgestaltung. Dieses Recht gehört zur Basis unserer Demokratie und wurde in den letzten Jahrzehnten in zahlreichen internationalen und nationalen Gesetzestexten festgeschrieben [...]“⁴

Auch die Gestaltung der Planung, Umsetzung und Evaluation der unterschiedlichen Arbeitsfelder und -schritte zieht einen massiven Gewinn aus einer partizipativen Gestaltung, in der mehrere Perspektiven und Eindrücke berücksichtigt werden.

Um Partizipation zu ermöglichen setzen wir auf eine offene und akzeptierende Haltung und Kommunikation. Die Einsehbarkeit und Transparenz ermöglichen Ratsuchenden sowie Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit. Hinzu kommt ein funktionierendes Rückmelde- und Beschwerdemanagement um die Angebote zu evaluieren und zu verbessern.

Wir begreifen die Begründbarkeit und Nachvollziehbarkeit aller Arbeitsschritte als grundlegenden Teil unserer Professionalität.

6.2.1 Partizipation von Mitarbeitenden

Die Einbindung und Beteiligung von Mitarbeitenden stellen eine nicht zu unterschätzende Ressource für die Weiterentwicklung der Angebote und die nachhaltige Bindung von Mitarbeitenden an den Träger dar.

Strukturell wird Mitarbeitenden die Partizipation in wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen mit wechselnder Moderation sowie bei Strukturtagen, Teamsupervisionen (teilweise

⁴ <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94118/c49d4097174e67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuere-qualitaetsstandards-data.pdf>, S. 7 [abgerufen am 18.06.2024].

ohne Leitung) und Betriebsausflügen ermöglicht. Hierbei wird die Einladung zum Einbringen in konzeptionelle Entscheidungen und Gestaltung ausgesprochen. Alle Mitarbeitenden haben ein Veto-Recht für Entscheidungen.

In Bezug auf die Übernahme von Fällen oder Projekten gibt es eine größtmögliche Entscheidungsfreiheit. Hierbei werden die fachlichen Schwerpunkte der unterschiedlichen Mitarbeitenden wertgeschätzt und ergänzen sich.

Fort- und Weiterbildungen werden , solange ein Bezug zum Arbeitsfeld hergestellt werden kann, frei gewählt.

6.2.2 Partizipation von Ratsuchenden

Bei der Partizipation von Ratsuchenden, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, orientieren wir uns an der Leiter der Kinder- und Jugendpartizipation. Sie dient der differenzierten Analyse der bisherigen (gelungenen oder gescheiterten) Partizipation und der Orientierung, wie Partizipation in Zukunft gestaltet werden kann und soll.



Abbildung 4 – Leiter der Kinder- und Jugendpartizipation
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Meinhold-Henschel (2008), S. 10

5

Mit Blick auf die Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen des BMFSFJ⁶ gibt es Entwicklungspotenziale bei Zündfunke e.V.. So braucht es bspw. eine transparentere Kommunikation der Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen sowie die Einrichtung altersentsprechender Rückmeldemöglichkeiten.

⁵ <https://ecpat.de/wp-content/uploads/2021/05/Methodenhandbuch-Kinderschutzrichtlinien.pdf> [abgerufen am 18.06.2024].

⁶ <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94118/c49d4097174e67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuere-qualitaetsstandards-data.pdf> [abgerufen am 18.06.2024].

Gleichzeitig gibt es bereits eine große partizipative Haltung im Träger. So ist die Teilnahme an allen zur Verfügung gestellten Angeboten freiwillig. In der Beratungsarbeit gibt es eine Komm-Struktur, welche die Freiwilligkeit unterstützt. Zudem kann die Beratung bei Bedarf auch anonym in Anspruch genommen werden.

Unser Anspruch ist, jegliche Form von Abhängigkeit so klein wie möglich zu halten. Das heißt, unsere Klient*innen übernehmen größtmögliche Verantwortung für sich selbst. Hierbei ist neben dem Alter auch der bio-psycho-soziale Zustand und die Einbindung in Netzwerke von Bedeutung. Die Beratung wird empowernd und als Hilfe zur Selbsthilfe gestaltet. Klient*innen werden als Expert*innen ihres eigenen Lebens verstanden.

Die Verantwortung für die Prozesssteuerung verbleibt bei den Mitarbeitenden von Zündfunke e.V.. Hierbei wird Partizipation durch die, mit den Klient*innen gemeinsam gestaltete, Auftragsklärung gelebt. Der Rahmen, also Möglichkeiten und Grenzen der Arbeit von Zündfunke e.V., werden transparent und altersentsprechend dargestellt.

6.2.3 Kommunikationskultur

Kommunikation stellt die Grundlage unserer Arbeit dar.

Damit Menschen, sowohl Ratsuchende als auch Mitarbeitende, sich möglichst sicher fühlen und die Angebote des Trägers bestmöglich nutzen können, haben wir einen hohen Anspruch an die Art und Weise, mit der kommuniziert wird.

Als Mitarbeitende versuchen wir stets einen Kontakt auf Augenhöhe herzustellen, auch wenn die (Beratungs-)Beziehung an sich asymmetrisch ist. Eine sensible Beziehungsgestaltung, in welcher achtsam mit den Bedürfnissen und Gefühlen der Ratsuchenden umgegangen wird, sowie eine grenzwahrende Haltung sind hierfür elementar. Eine machtkritische Haltung dient dazu, vorhandene Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen wahrzunehmen und besprechbar zu machen. Nur so können nachhaltige Unterstützung und ein stabiles Arbeitsbündnis gelingen.

Um ein möglichst hilfreiches Angebot für die Ratsuchenden zur Verfügung stellen zu können, braucht es eine stetige Evaluation und Reflexion unserer Arbeit. Ein funktionierendes Rückmelde- und Beschwerdemanagement ist ein Teil davon.

Viel grundlegender ist aber eine selbstreflexive und eine fehlerfreundliche Haltung. Gelebtes konstruktives Feedback im Rahmen von Teamsitzungen, kollegialen Beratungen und Supervision ist uns bei Zündfunke e.V. besonders wichtig. So wird eine wohlwollende Reflexionsatmosphäre und die Möglichkeit einer gegenseitigen Lernkultur geschaffen.

6.3 Vernetzung

Im Rahmen des Nexus und auch der unterschiedlichen Gremien auf Bundesebene nehmen die Mitarbeitenden am Austausch und einer Selbstevaluation der Arbeitshaltung und -praxis teil.

Hierbei werden Impulse und Lernmomente im Team geteilt und komplexe Inhalte durch interne Fortbildungen weitergegeben. Ein Wissenstransfer, um gemeinsam lernen und die Arbeit klient*innenzentriert und wertschätzend gestalten zu können sowie eigene Grenzen wahrzunehmen und zu wahren, ist uns ein großes Anliegen. Ziel ist hier die Weiterentwicklung der individuellen und gemeinsamen Professionalität.

7 Risiko- und Ressourcenanalyse

Zündfunke als Verein, der seit vielen Jahren zur Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch an Kindern und Frauen arbeitet, ist sich bewusst, wie sensibel das Thema der (sexualisierten) Gewaltprävention und -intervention ist.

Unsere Klient*innen vertrauen uns sehr sensible Informationen an und teilen intimste Gedanken mit uns. Damit wird die Position der ohnehin bereits machtvolleren Beratenden noch weiter verstärkt und das Machtgefälle zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen wächst.

Die Kinder und Jugendlichen, welche bei uns Beratung suchen, sind von sexualisierter Gewalt betroffen. Auch viele Erwachsene, Bezugspersonen und Fachkräfte haben in ihren Leben (sexualisierte) Gewalt erlebt oder sind in unterschiedlichen Kontexten mit (sexualisierter) Gewalt und damit einhergehenden Belastung konfrontiert.

Bei Gewalterfahrungen, welche in vielen Fällen durch Personen aus dem Nahfeld bzw. wichtigen Bezugspersonen verursacht wurden, kann das Bildungsverhalten und diverse weitere psycho-soziale Verhaltensweisen gestört sein.

Dies macht die Menschen, denen wir in unserer Beratungsstelle begegnen, zu besonders vulnerablen Personen. Insbesondere Kinder, aber auch erwachsene Menschen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen gelten nach §225 StGB als Schutzbefohlene. Hinzu kommen spezifische Untergruppen mit erhöhter Vulnerabilität (Siehe Punkt 2.5 im Fachkonzept).

Wir wollen einen ganzheitlichen Blick auf Sicherheit und Grenzwahrung legen und den unterschiedlichen Formen von Gewalt Rechnung tragen.

Hierzu gehören⁷:

- Psychische und emotionale Gewalt (z.B. Bevormundung, Kontrolle, Beleidigung, Demütigung, Bloßstellen, Einschüchtern)
- Vernachlässigung (Fürsorgepflicht durch Arbeitsauftrag wird nicht nachgekommen)
- Physische Gewalt (z.B. Schlagen, Festhalten⁸, Stoßen, Schütteln, Würgen, tätliche Angriffe, Tötungsdelikte)
- Sexualisierte Gewalt (jegliche sexualisierte Grenzverletzung, wir orientieren uns an der Differenzierung sexualisierter Gewalt von Zartbitter e.V.⁹)

⁷ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94156/178873b3c5a6eeb604568df609e16683/kindewohlgefaehrung-erkennen-und-helfen-data.pdf> [abgerufen am 12.06.2024]. Vgl. auch <https://www.kinder-schutz.ch/angebote/praeventionsangebote/es-soll-aufhoeren> [abgerufen am 12.06.2024].

⁸ Vgl. BENZ, UTE (HRSG.): Gewalt gegen Kinder. Traumatisierung durch Therapie? Berlin (2004).

⁹ https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php [abgerufen am 22.04.2024].

Die Arbeit mit multiproblembelasteten und traumatisierten Kindern und Jugendlichen verlangt von den Mitarbeitenden eine hohe Reflexionsfähigkeit, einen klaren, grenzbewussten Umgang und hohe fachliche Kompetenz.

Allgemeine Schutzmaßnahmen sind:

- Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses vor Beschäftigungsbeginn und spätestens alle fünf Jahre
- Selbstverpflichtungserklärung
- Kollegiale Kontrolle durch wöchentliche Teamsitzung mit Fallintervention
- Fall- und Teamsupervision
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Fach- und Schutzkonzepts unter Partizipation aller Mitarbeitenden
- Arbeit prinzipiell zu zweit im 4-Augen-und-Ohren-Prinzip
- Freiwilligkeit aller Angebote
- Transparente Gestaltung der Prozesse

7.1.1 Beratung

Die Beziehung zwischen Berater*in und Klient*in ist eine durch Respekt und Wertschätzung geprägte, sich stetig entwickelnde Arbeitsbeziehung. Trotz des Anspruchs, Menschen auf Augenhöhe zu begegnen, besteht immer auch ein Machtgefälle im Beratungssetting. Die jeweiligen Berater*innen tragen die Verantwortung für die Prozesssteuerung und sind sich des Machtgefälles zu jedem Zeitpunkt bewusst. Sie beraten in Wahrnehmung, Einhaltung und Benennen der persönlichen Grenzen der Klient*innen¹⁰.

Wie oben bereits erwähnt, ist unsere Klientel besonders vulnerabel und hat in einigen Fällen nicht ausreichend die Möglichkeit gehabt, wichtige Fähigkeiten für ein gesundes Nähe-Distanz-Verhältnis zu entwickeln oder eigene Grenzen selbstständig zu erkennen, zu wahren und zu kommunizieren. Die Berater*innen tragen somit die Verantwortung für ein grenzwahrendes und -erhaltendes Setting.

Zu den konkreten Schutzfaktoren im Beratungssetting zählen:

- Transparente Kommunikation über Arbeitsweise und Grenzen der Angebote
- (kontinuierliche) Auftragsklärung
- Keine Annahme von Spenden und Geschenken von Klient*innen

¹⁰ Weitergehend siehe Punkt 7.2.1 im Fachkonzept.

- Keine privaten Kontakte mit den Klient*innen, keine Herausgabe privater Informationen an die Klient*innen (z.B. private Telefonnummer)
- Beratung zu zweit (kollegiale Kontrolle)
- Ggf. Siezen als schützende Distanz
- Feste und distanzierte Aufstellung der Sitzmöbel

7.1.2 Präventionsveranstaltungen

Bei Präventionsangeboten müssen wir auch davon ausgehen, dass uns betroffene Kinder und Jugendliche begegnen. Es gelten also die gleichen Vorzeichen wie in der Interventionsarbeit.

Zusätzlich ist für die Risikoanalyse zu beachten, dass die Mitarbeitenden in den Präventionsprojekte teilweise sehr nah an den Kindern arbeiten. So werden bspw. Körperbilder erstellt und dabei können durch die Arbeit in mehreren, abgetrennten Räumen, Eins-zu-Eins-Situationen entstehen, die ein Gefährdungsrisiko für die Kinder mit sich bringen. Zudem könnten Mitarbeitende die Situation ausnutzen, um den Kindern körperlich nahe zu kommen. Die Gruppensituation, welche auch einen Schutzfaktor darstellt, kann allerdings auch ausgenutzt werden, da die Aufmerksamkeit der anderen Kolleg*innen abgelenkt sein kann.

Konkrete Schutzfaktoren bei Präventionsveranstaltungen:

- Präventionsprojekte werden immer zu zweit im Beisein einer pädagogischen Fachkraft aus der jeweiligen Einrichtung durchgeführt
- Es findet keine Einzelarbeit mit Kindern im Rahmen des Projekts statt
- Von Seiten der Mitarbeitenden von Zündfunke e.V. wird kein Körperkontakt mit Kindern initiiert. Wird der Körperkontakt durch Kinder initiiert, so machen die Mitarbeitenden ihre Grenzen deutlich und unterbrechen den Kontakt bei Bedarf
- Arbeit im Gruppensetting, um Einzelkontakte zu verhindern

7.1.3 Fortbildungen

Im Rahmen von Fortbildungen wird mit Personen in ihrer Rolle als Fachkräfte gearbeitet. Daher setzen wir hier ein gewisses Maß an Professionalität voraus. Gleichzeitig können auch Fachkräfte in unterschiedlichem Maße von (sexualisierter Gewalt) betroffen sein. Ein sensibler, grenzwahrender und bedürfnisorientierter Umgang ist also auch hier notwendig.

Zu den konkreten Schutzfaktoren bei Fortbildungen zählen:

- Die Möglichkeit, dass Betroffene in der Fortbildung sitzen wird von Anfang an mitgedacht und kommuniziert. Die Verantwortung achtsam miteinander und mit sich selbst umzugehen wird von der gesamten Gruppe getragen. Die Mitarbeitenden von Zündfunke e.V. sind allerdings für die Prozesssteuerung verantwortlich und damit auch für die Gestaltung eines achtsamen und grenzwahrenden Rahmens (z.B. in der Anzahl und Länge der Pausen, in der Begrenzung von Aussagen)

- Fortbildungen werden möglichst zu zweit durchgeführt
- Haltungen und Inhalte der Fortbildungen werden fortwährend überprüft (auch im Hinblick auf diskriminierende Aspekte und andere Formen von Gewalt)
- Bewussten Umgang mit dem eigenen Expert*innenstatus im Hinblick auf die Deutungshoheit und Macht sowie die daran geknüpfte Verantwortung in der Rolle als Referent*in

8 Kinderschutz außerhalb der Einrichtung

Während der Arbeit im Rahmen der regulären Angebote der Beratungsstelle erlangen die Mitarbeitenden von Zündfunke e.V. Informationen, die den Schutz oder die Gefährdung des Kindeswohls betreffen.

„Das Kindeswohl ist ein zentraler Begriff und ein Entscheidungsmaßstab im Rahmen des Familienrechts des BGB, insbesondere unter dem Titel der „Elterlichen Sorge“ und von Sorgerechtsmaßnahmen. Das Kindeswohl ist in diesem Zusammenhang einerseits eine zentrale Rechtsnorm (oder Generalklausel), andererseits ein unbestimmter Begriff, der ausgehend vom Einzelfall stets konkretisiert werden muss.“¹¹

Eine Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn das körperliche, geistige und seelische Wohl eines Kindes durch das Tun oder Unterlassen der Eltern oder Dritter gravierende Beeinträchtigungen erleidet, die dauerhafte oder zeitweilige Schädigung in der Entwicklung des Kindes zur Folge haben bzw. haben können.

Bei einer Gefährdung muss die Beeinträchtigung, die das Kind erleidet, gravierend sein, und es muss die biografisch zeitliche Dimension beachtet werden.

Kindeswohl bezieht sich auf gegenwärtige, vergangene und auch zukünftige Lebenserfahrung und Lebensgestaltung eines Kindes.¹²

Zur Unterstützung bei der Einschätzung einer möglichen akuten oder latenten Gefährdung des Kindeswohls dient der Orientierungskatalog Kinderschutzdiagnostik¹³.

Bei dem Verfahrensweg zum Umgang mit einer möglichen Kindeswohlgefährdung orientieren wir uns an dem Ablaufplan des Bündnis Kinderschutz Mecklenburg-Vorpommern¹⁴.

Eine Meldung wird dann bei einer Feststellung einer möglichen Kindeswohlgefährdung mittels des „Mitteilungsbogens Kindeswohlgefährdung“¹⁵ oder zunächst telefonisch direkt bei der zuständigen ASD-Mitarbeiter*in gemacht.

Die Leitung der Fachberatungsstelle ist in diesem Prozess stets hinzuzuziehen.

¹¹ KINDERSCHUTZ-ZENTRUM BERLIN E.V.: Kindeswohlgefährdung. Erkennen und Helfen. Berlin (2009). Auch abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94156/178873b3c5a6eeb604568df609e16683/kindewohlgefaehrung-erkennen-und-helfen-data.pdf> S. 20, [abgerufen am 12.06.2024].

¹² Vgl. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT. KINDLER, HEINZ; LILLIG, SUSANNA; BLÜML, HERBERT; WERNER ANNEGRET; RUMMEL, CARSTEN (HRSG.): Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und Allgemeiner Sozialer Dienst. München (2006). Abrufbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/asd_handbuch.pdf [abgerufen am 13.06.2024].

¹³ <https://www.stuttgart.de/medien/ibs/orientierungskatalog-kinderschutzdiagnostik-ankerbeispiele.pdf> [abgerufen am 13.06.2024].

¹⁴ https://buendnis-kinderschutz-mv.de/cms/upload/Publikationen/Artikel-und-mehr/Checkliste-Berufsgesheimnistrger-online_2020.pdf [abgerufen am 12.06.2024].

¹⁵ <https://www.hamburg.de/kindeerschutz/fachkraefte/4608240/mitteilungsbogen-kindewohlgefaehrung/> [abgerufen am 13.06.2024].

9 Verfahren bei Übergriffen

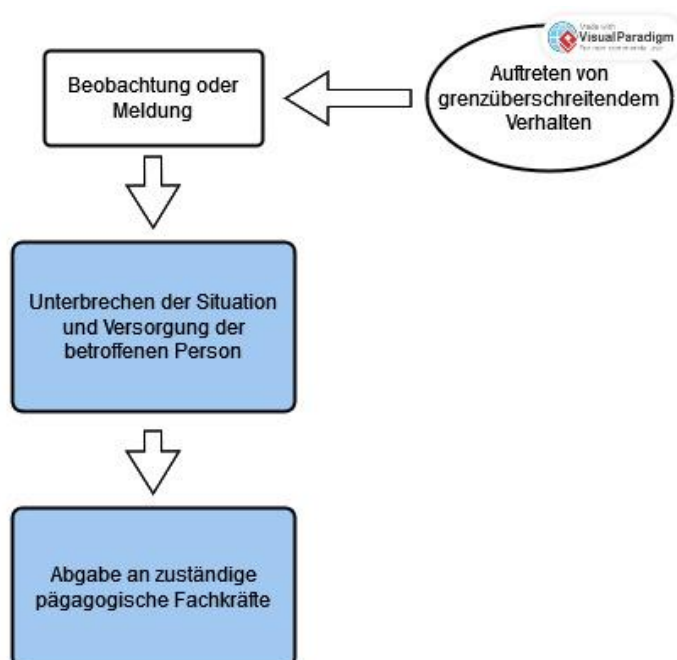
Im Falle eines Übergriffs oder eines Verdachts werden wir als Team, aber auch als private Personen, mit unterschiedlichsten Gefühlen und Affekten konfrontiert. Damit diese Raum und Beachtung finden können und gleichzeitig ein bedachtes, betroffenenzentriertes Handeln möglich bleibt, haben wir uns auf Träger*innenebene auf festgelegte Verfahrensabläufe geeinigt.

Die einzelnen Handlungsschritte sind aus dem Flowcharts in den jeweiligen Unterkapiteln gut übersichtlich entnehmbar. Hierbei sind die blau hinterlegten Schritte in der Verantwortung des Mitarbeitenden (festangestellt und auf Honorarbasis) sowie der Leitung. Die türkis hinterlegten Handlungs- und Entscheidungsschritte fallen in den Verantwortungsbereich der Leitung und/oder des Vorstands.

9.1 Übergriffe unter Kindern

Da Kindergruppen lediglich im Rahmen von Präventionsprojekten in anderen Institutionen und Einrichtungen begleitet werden, ist der Interventionsplan hier sehr übersichtlich. Die Verantwortung der Bearbeitung der Situation verbleibt bei der zuständigen Institution oder Einrichtung.

Mitarbeitende von Zündfunke e.V. sind durch ihre berufliche Verpflichtung zum Schutz von Kindern und zum gewaltfreien und grenzwahrenden Umgang mit ihnen und untereinander angehalten. So liegt es in ihrer Pflicht, die gewaltvolle Situation zu unterbrechen und bei Bedarf dem betroffenen Kind eine (psycho-soziale und medizinische) Erstversorgung zukommen zu lassen.



9.2 Übergriffe durch Mitarbeitende an einer ratsuchenden Person

Dieser Ablauf ist für unsere Arbeit besonders bedeutsam, da die Machtasymmetrie im Beratungssetting ein nicht zu unterschätzendes Risiko für Ratsuchende darstellt.

Neben den unterschiedlichen Mitteln zur Reflexion (kollegiale Beratung, Supervision, etc.) werden die Feedback- und Beschwerdestellen als Impulse zur Überprüfung des professionellen Handelns gesehen. Auf Teamebene wird eine Haltung praktiziert, die eine Atmosphäre der Wertschätzung und des Vertrauens schafft. Alle Mitarbeiter*innen sind der Verschwiegenheit verpflichtet und schaffen so eine sichere Möglichkeit zur Reflexion.

Meldung/Kontaktaufnahme: Sobald wir Kenntnis über Übergriffe/übergriffigen Verhalten durch eine Meldung erlangen, wird folgender Prozess initiiert.

1. Sollte die Meldung über Feedbackbogen oder Kontaktformular eingereicht werden, ist die Leitung bzw. der Vorstand umgehend zu informieren. Bei einem Vorwurf der Grenzverletzung liegt die Prozessverantwortung und -steuerung bei der Leitung bzw. dem Vorstand.
2. Die direkte oder indirekte Versorgung der betroffenen Person wird, wenn möglich, realisiert. Hierbei sind die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person handlungsleitend. So können bspw. Gespräche mit der Leitung der Fachberatungsstelle als prozesssteuernde Person angeboten werden, Gespräche in einer externen Beratungsstelle vermittelt werden, medizinische und juristische Möglichkeiten der Versorgung aktiv angesprochen werden, uvm.
3. Die Leitung bzw. der Vorstand nehmen nach erster Sichtung und Auswertung der Informationen eine Einschätzung vor, ob Sofortmaßnahmen notwendig sind.

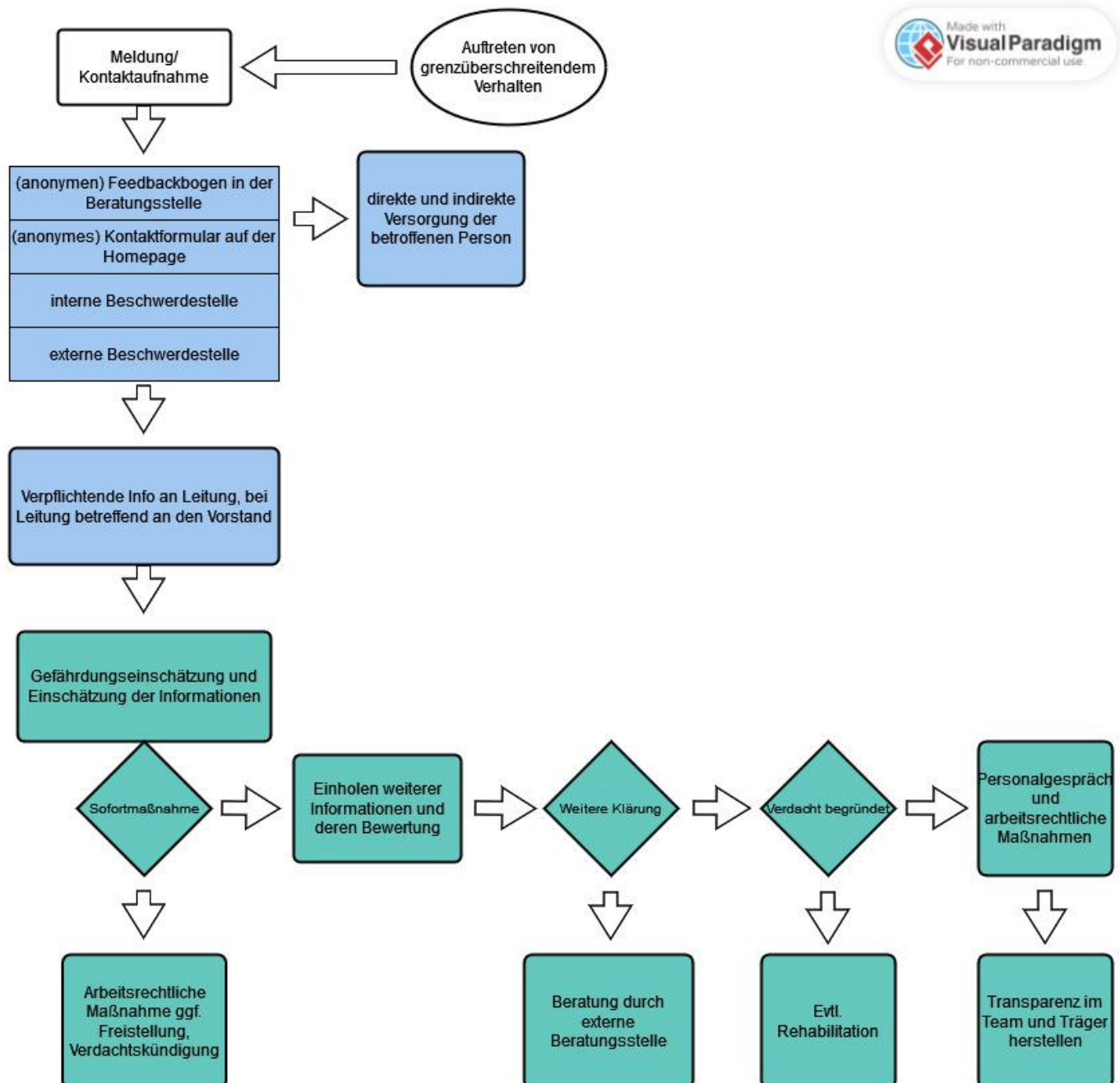
Zu den Sofortmaßnahmen gehören:

- a. Personalgespräch
 - b. Freistellung
 - c. Verdachtskündigung
4. Sollte keine Sofortmaßnahme notwendig sein, wird der Fall weitergehend geprüft. Hierbei sind bei Bedarf externe Beratungsstellen (z.B. die externe Kontaktstelle) hinzuzuziehen.
 5. Ergibt sich hiernach, dass der Verdacht begründet ist, folgen sinnvolle und angemessene arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen:
 - a. Personalgespräch
 - b. Freistellung
 - c. Verdachtskündigung
 - d. Strafantrag

6. Wird der Verdacht als nicht begründet bewertet, werden stimmige Maßnahmen zur Gestaltung der weiteren Zusammenarbeit (z.B. Rehabilitationsmaßnahmen) umgesetzt.

Hierzu gehören:

- a. Personalgespräch, um individuelle Bedarfe abzustimmen
- b. Herstellung größtmöglicher Transparenz im Team



Es gibt eine kontinuierliche Evaluation der Feedback- und Beschwerdewege und ggf. Anpassungen.

9.2.1 Übergriffe durch Mitarbeitende an einem Kind

Dieser Verdachtsfall stellt eine Besonderheit dar.

Zunächst sind Kinder besonders schutzbefohlen. Außerdem ist es für sie schwerer eine Beschwerde selbstständig einzureichen und weiter zu verfolgen. So sind in Zukunft geeignete Mittel, um die Partizipation von Kindern zu ermöglichen zu prüfen und zu etablieren.

Bis dahin braucht es eine gewissenhafte und ruhige Kommunikation mit den sorgeberechtigten Personen oder den Bezugspersonen, die die Meldung des Verdachts vornehmen. Diese sind, soweit dies möglich ist ohne die Persönlichkeitsrechte der verdächtigten Mitarbeiter*in zu verletzen, zu informieren.

Außerdem stellt der Verdachtsfall gegen eine Kolleg*in eine schockierende und bedrückende Information für die anderen Mitarbeitenden dar. Die im Anhang enthaltene Checkliste kann helfen sich und die aufkommenden Gefühle zu sortieren und sich über die nächsten Handlungsschritte klar zu werden.

9.3 Übergriffe durch Mitarbeitende an Mitarbeitenden

Übergriffe unter Mitarbeitenden sind besonders herausfordernd. Unsere Arbeit erfordert einen intensiven und häufig sehr intimen Austausch miteinander. So entstehen viel Nähe und Vertrauen im Kollegium. Wenn dieses missbraucht wird, aber auch wenn Grenzen unbeabsichtigt überschritten werden, wird das Gesamtgefüge der Zusammenarbeit erschüttert.

Um in einer solche Situation Handlungssicherheit herstellen zu können, wurde im Team der folgende Ablaufplan entwickelt.

Meldung/Kontaktaufnahme: Sobald wir Kenntnis über Übergriffe/übergriffiges Verhalten durch eine Meldung erlangen, wird folgender Prozess initiiert:

1. Für den Prozess stehen nur zwei Meldewege zur Verfügung. Die Leitung hat den Vorstand umgehend zu informieren. Bei einem Vorwurf der Grenzverletzung unter Mitarbeitenden liegt die Prozessverantwortung und -steuerung bei der Leitung bzw. dem Vorstand.
2. Die direkte oder indirekte Versorgung der betroffenen Person wird, wenn möglich, realisiert. Hierbei sind die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person handlungsleitend. So können bspw. Gespräche mit der Leitung der Fachberatungsstelle als prozesssteuernde Person angeboten werden, Gespräche in einer externen Beratungsstelle vermittelt werden, medizinische und juristische Möglichkeiten der Versorgung aktiv angesprochen werden uvm. Außerdem ist die Arbeitsfähigkeit zu prüfen und ggf. angemessene Maßnahme (Beurlaubung, Krankmeldung mit Wiedereingliederung) zu ergreifen.
3. Die Leitung bzw. der Vorstand nehmen nach erster Sichtung und Auswertung der Informationen eine Einschätzung darüber vor, ob Sofortmaßnahmen notwendig sind.

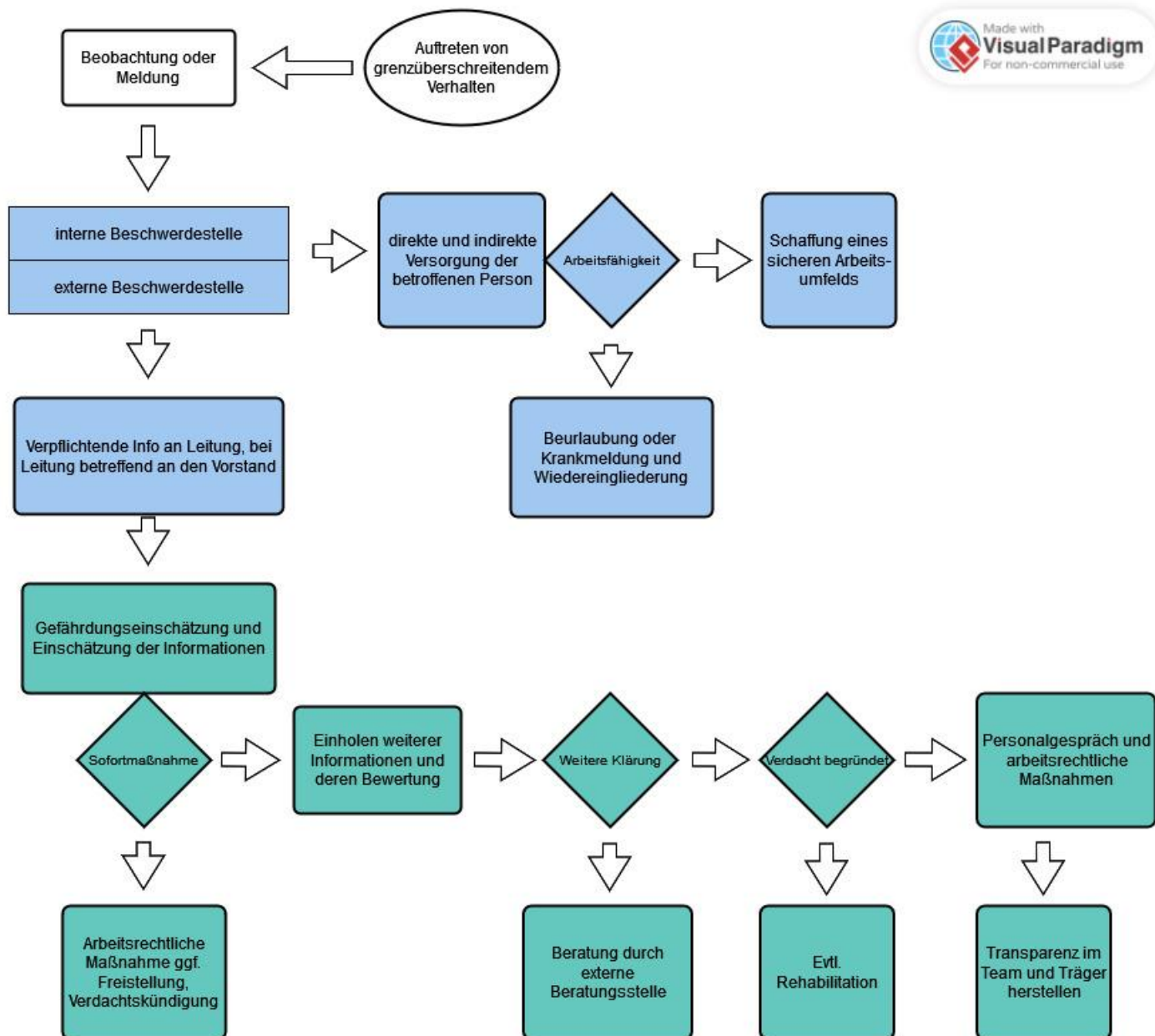
Zu den Sofortmaßnahmen gehören:

- a. Personalgespräch
 - b. Freistellung
 - c. Verdachtskündigung
4. Sollte keine Sofortmaßnahme notwendig sein, wird der Fall weitergehend geprüft. Hierbei sind bei Bedarf externe Beratungsstellen (z.B. die externe Kontaktstelle) hinzuzuziehen.
 5. Ergibt sich hiernach, dass der Verdacht begründet ist folgen sinnvolle und angemessene arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen:
 - a. Personalgespräch
 - b. Freistellung
 - c. Verdachtskündigung
 - d. Strafantrag

6. Wird der Verdacht als nicht begründet bewertet, werden stimmige Maßnahmen zur Gestaltung der weiteren Zusammenarbeit (z.B. Rehabilitationsmaßnahmen) umgesetzt.

Hierzu gehören:

- a. Personalgespräch, um individuelle Bedarfe abzustimmen
- b. Herstellung größtmöglicher Transparenz im Team



9.3.1 Übergriffe durch die Leitung

Wird die Leitung der Beratungsstelle als gewaltausübende Person benannt, so stellt das Verfahren einen Sonderfall dar. Bisher nimmt die Leitung in allen anderen Handlungsabläufen

eine koordinierende und steuernde Funktion ein, informiert die Beteiligten und trifft Entscheidungen zur Belastbarkeit der erhaltenen Informationen. Außerdem führt sie die Personalgespräche und leitet die arbeitsrechtlichen Maßnahmen ein.

Ist die Leitung nun selbst von einem Vorwurf betroffen, so kann sie diese Aufgaben nicht übernehmen. Der Vorstand des Trägervereins wird zuständig und leitet die jeweiligen Schritte an oder benennt eine kommissarische Leitung aus dem Team der festangestellten Mitarbeitenden. Dabei ist klar, dass die betroffene Mitarbeitende nicht als kommissarische Leitung berufen werden kann.

Auch die interne Beschwerdestelle kann in diesem Fall nicht mehr als Zugangsweg genutzt werden, da diese von der Leitung der Beratungsstelle betreut wird. Ansprechbar bleiben die externe Beschwerdestelle und der Vereinsvorstand.

9.3.2 Übergriff durch Mitarbeitende an der Leitung

Einen weiteren Sonderfall stellt die Betroffenheit der Leitung dar. Auch in dieser Situation kann sie nicht die Prozessverantwortung und -steuerung tragen.

Anders als im Fall zuvor, kann in diesem Fall keine kommissarische Leitung berufen werden. Der Vorstand bleibt in der Verantwortung der Klärung, kann und sollte aber eine externe Beratung hinzuziehen.

9.4 Übergriffe ratsuchender Personen an Mitarbeitenden

Unterschiedliche Faktoren können dazu beitragen, dass Ratsuchende grenzverletzend gegenüber Mitarbeitenden agieren. Auch wenn wir der Annahme des guten Grundes folgen, so ist es uns als Team ein Anliegen, die Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen.

Meldung/Kontaktaufnahme: Sobald wir Kenntnis über Übergriffe/übergriffiges Verhalten durch eine Meldung erlangen, wird folgender Prozess initiiert:

1. Für den Prozess stehen nur zwei Meldewege zur Verfügung. Die Leitung hat den Vorstand umgehend zu informieren. Bei einem Vorwurf der Grenzverletzung unter Mitarbeitenden liegt die Prozessverantwortung und -steuerung bei der Leitung bzw. dem Vorstand.
2. Die direkte oder indirekte Versorgung der betroffenen Person wird, wenn möglich, realisiert. Hierbei sind die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person handlungsleitend. So können bspw. Gespräche mit der Leitung der Fachberatungsstelle als prozesssteuernde Person angeboten werden, Gespräche in einer externen Beratungsstelle vermittelt werden, medizinische und juristische Möglichkeiten der Versorgung aktiv angesprochen werden uvm. Außerdem ist die Arbeitsfähigkeit zu prüfen und ggf. angemessene Maßnahmen (Beurlaubung, Krankmeldung mit Wiedereingliederung) zu ergreifen.
3. Die Leitung bzw. der Vorstand nehmen nach erster Sichtung und Bewertung der Informationen eine Einschätzung vor, ob Sofortmaßnahmen notwendig sind.

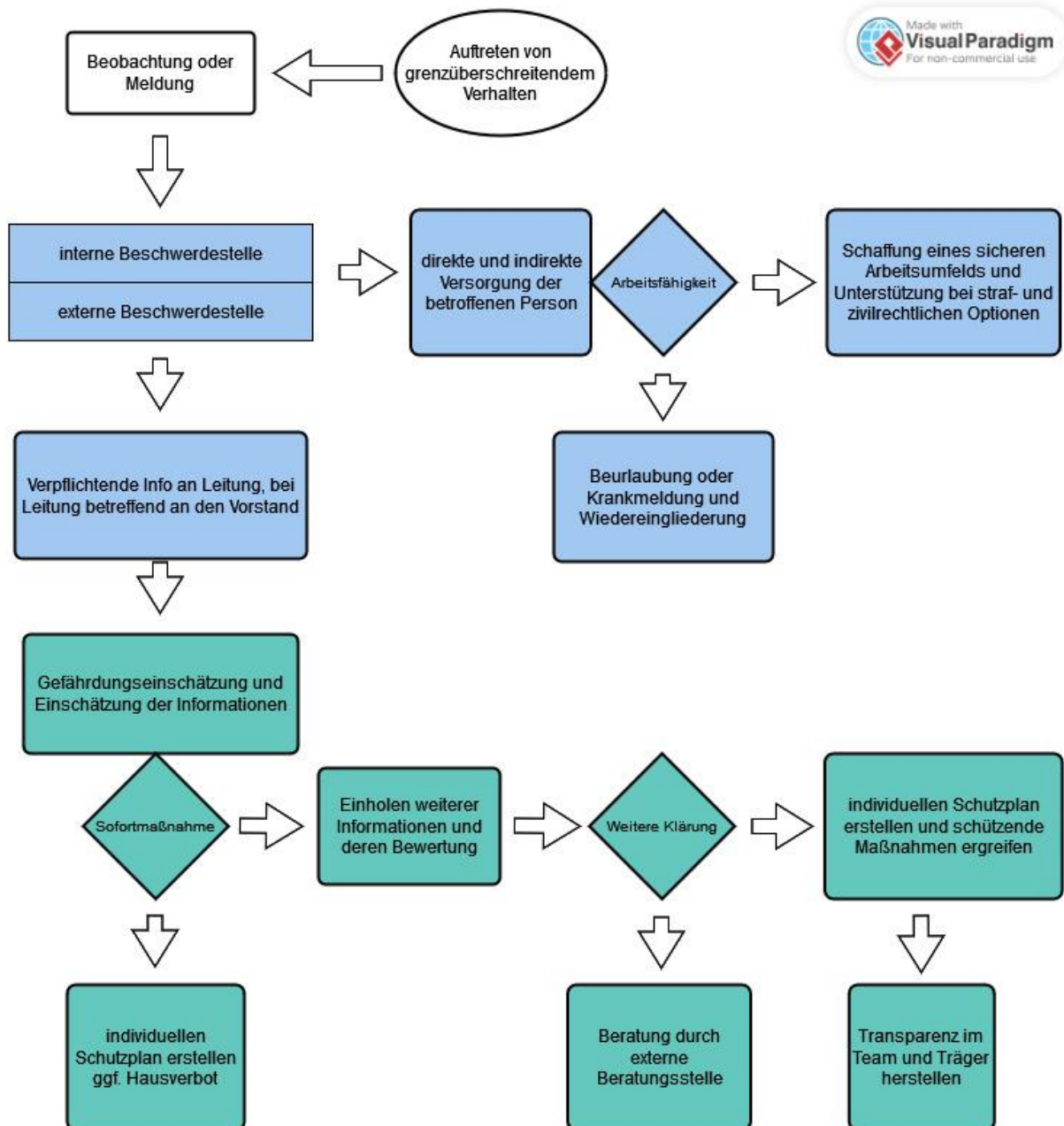
Zu den Sofortmaßnahmen gehören:

- a. Verweis an andere Mitarbeitende
 - b. Verweis an andere Fachberatungsstelle
 - c. Erstellung eines individuellen Schutzplans
 - d. Hausverbot
4. Sollte keine Sofortmaßnahme notwendig sein, wird der Fall weitergehend geprüft. Hierbei sind bei Bedarf externe Beratungsstellen (z.B. die externe Kontaktstelle) hinzuzuziehen.
 5. Ergibt sich hiernach, dass der Verdacht begründet ist, folgen sinnvolle und angemessene Maßnahmen:
 - a. Verweis an andere Mitarbeitende
 - b. Verweis an andere Fachberatungsstelle
 - c. Erstellung eines individuellen Schutzplans
 - d. Hausverbot
 - e. Prüfung straf- und zivilrechtlicher Möglichkeiten

6. Wird der Verdacht als nicht begründet bewertet, werden stimmige Maßnahmen zur Gestaltung der weiteren Zusammenarbeit (z.B. Rehabilitationsmaßnahmen) umgesetzt.

Hierzu gehören:

- a. Gespräch mit der verdächtigten Person und weitere Hilfeplanung
- b. Verweis an andere Mitarbeitende
- c. Verweis an andere Fachberatungsstelle
- d. Herstellung größtmöglicher Transparenz im Team



10 Kontaktstellen

10.1 (Anonymer) Feedbackbogen

In der Beratungsstelle liegen Feedbackbögen an gut zugänglichen, aber dennoch geschützten Stellen bereit. Diese können in einen extra dafür vorgesehenen Briefkasten geworfen werden. Dieser wird einmal in der Woche geleert.

10.2 (Anonymes) Kontaktformular

Auf der Homepage wird aktuell ein Kontaktformular mit der Möglichkeit einer anonymen Rückmeldung und/oder Beschwerde eingebettet. Dieses soll den Feedbackbogen, der in der Beratungsstelle ausliegt, ergänzen und Menschen, die die Beratungsstelle nicht aufsuchen können oder wollen, die Möglichkeit einer Rückmeldung geben.

10.3 Interne Kontaktstelle

Da die Aufgabe der internen Kontaktstelle die Aufnahme, Weiterleitung und Bearbeitung der Rückmeldungen und Beschwerden ist, wird diese Stelle bei Zündfunke e.V. durch die Leitungsperson ausgefüllt.

Die Kontaktdaten sind auf der Homepage veröffentlicht.

10.4 Externe Kontaktstelle

Der externen Kontaktstelle kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie dient durch ihre Unabhängigkeit vom Träger Zündfunke e.V. und der angegliederten Fachberatungsstelle als überprüfendes Korrektiv.

In einem herausfordernden Arbeitsfeld und im Falle von (vermutetem) übergriffigen Verhalten ist eine externe Stelle, die nicht emotional und organisatorisch eingebunden ist, wichtig, damit die erarbeiteten Handlungsschritte einer Kontrolle unterliegen.

Die für Zündfunke e.V. zuständige externe Kontaktstelle ist die Fachberatungsstelle basis-praevent des Trägers basis & woge e.V. (basis-praevent@basisundwoge.de; 040-39 84 26 62). Die Kontaktdaten sind auf der Homepage veröffentlicht.

11 Schlussbemerkungen

Es ist allen Akteur*innen der Beratungsstelle bewusst, dass ein Schutzkonzept allein nicht die nötige Sicherheit vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch bieten kann. Ein Schutzkonzept lebt vor allem von der Haltung, aus welcher es entsteht. Ein Schutzkonzept stellt die Verschriftlichung einer internalisierten Haltung da, welche sich permanent selbst überprüft und ständigem Wandel und Anpassungen unterliegt.

Diese Haltung und die dementsprechende Umsetzung des Konzeptes ist es, welche das Erkennen und Minimieren von Risiken sowie die möglichst schnelle Beendigung der stattfindenden Grenzüberschreitungen erleichtert und beschleunigen kann.

Unverzichtbar ist auch die Einbindung von Kindern und Jugendlichen in die Evaluation und Entwicklung ihrer Partizipationsmöglichkeiten. Soll der Abbau von Machtdiskrepanzen glaubwürdig sein, so kann ein Schutzkonzept nicht über die Köpfe der Hauptbetroffenen hinweg existieren und agieren.

12 Quellen

BENZ, UTE (HRSG.): Gewalt gegen Kinder. Traumatisierung durch Therapie? Berlin (2004).

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT. KINDLER, HEINZ; LILLIG, SUSANNA; BLÜML, HERBERT; WERNER ANNEGRET; RUMMEL, CARSTEN (HRSG.): Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und Allgemeiner Sozialer Dienst. München (2006).

KINDERSCHUTZ-ZENTRUM BERLIN E.V.: Kindeswohlgefährdung. Erkennen und Helfen. Berlin (2009).

13 Anhänge

13.1 Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses



Verpflichtung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 72a SGB VIII bei haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

zwischen Zündfunke e.V. und

Name, Vorname:

Anschrift:

Geburtsdatum:

Die*der Mitarbeitende verpflichtet sich, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) zu beantragen und dem Arbeitgeber zum Zwecke der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren wiederkehrend vorzulegen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird benötigt für die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII).

Sofern die Mitarbeiterin zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Zusatzvereinbarung bereits in einem laufenden Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber steht, beginnt die Verpflichtung zur Vorlage in regelmäßigen Abständen mit der Unterzeichnung dieser Zusatzvereinbarung. In diesem Fall und zum Zweck der Einstellung ist das erweiterte Führungszeugnis innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung zu beantragen. Die Frist der wiederkehrenden Vorlage in regelmäßigen Abständen beginnt mit dem Zugang bei dem Arbeitgeber.

Allgemeine Belehrung

Die*der Mitarbeitende wurde auf Basis des § 72a SGB VIII darüber belehrt, dass insbesondere eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184g, 184i-184l, 201a, 225, 232-233a, 234, 235, 236 Strafgesetzbuch (StGB) arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung zur Folge haben kann.

Belehrung über die Weigerung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Die*der Mitarbeitende wurde darüber belehrt, dass für den Fall, dass sie*er sich weigert ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen dies zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Kosten für das erweiterte Führungszeugnis

Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis bei Einstellung trägt der Arbeitgeber gegen Vorlage einer Quittung. Es wird darauf hingewiesen, dass die Kostenerstattung als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug unterliegt.

Die Kosten bei wiederkehrender Vorlage trägt der Arbeitgeber gegen Vorlage einer Quittung. Es

Max-Brauer-Allee 134 | 22765 Hamburg | 040-890 12 15 | info@zuendfunke-hh.de | www.zuendfunke-hh.de
Bankverbindung: HH Volksbank e.G. | IBAN: DE85 2019 0003 0060 2569 07 | BIC: GENODEF1HH2

wird darauf hingewiesen, dass die Kostenerstattung als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug unterliegt.

Diese Zusatzvereinbarung wird in die Personalakte aufgenommen.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber*in

Unterschrift Mitarbeitende*r

13.2 Selbstverpflichtungserklärung



Selbstverpflichtungserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht)
- §§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung)
- § 201a Abs. 3 StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen)
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen)
- §§ 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit)

rechtskräftig verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, den Träger über die Einleitung eines entsprechenden Verfahrens zu informieren.

Zudem verpflichte ich mich zu folgenden Verhaltensweisen:

- Ich begegne Kindern und Jugendlichen mit wertschätzendem und vertrauensvollem Verhalten und achte ihre Rechte und ihre Wünsche.
- Ich wahre die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der Kinder und Jugendlichen.
- Ich schütze die Kinder und Jugendlichen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt.
- Ich nehme die individuellen Empfindungen der Kinder und Jugendlichen zu Nähe und Distanz gegenüber anderen Menschen ernst und respektiere ihre persönlichen Grenzen.
- Ich nehme Grenzüberschreitungen gegenüber Schutzbefohlenen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende bei Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und spreche meine Wahrnehmung unmittelbar bei den Beteiligten sowie der Leitung und/oder dem Vorstand des Trägers offen an.

Name, Vorname:

Anschrift:

Geburtsdatum:

Ort, Datum

Unterschrift

13.3 Checkliste zur Selbstreflexion¹⁶



Checkliste zur Selbstreflexion

im Umgang mit Fehlverhalten oder bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten

1. Persönliche Daten der/des Betroffenen (Namenkürzel, Alter, etc.)
2. Persönliche Daten der verdächtigten Person(en) (Namenskürzel)
3. Was habe ich beobachtet/wahrgenommen?
4. Habe ich den Eindruck, dass die/der Kolleg*in ihre professionelle Rolle geklärt hat? Ist das Nähe-Distanz-Verhältnis stimmig?
5. Hat mir jemand andere Beobachtungen mitgeteilt? Wer, welche, wann, wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
6. Informationen sammeln und dokumentieren
7. Was lösen diese Beobachtungen, Wahrnehmungen und Informationen in mir aus?
8. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb/außerhalb des Trägers) mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann?

Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?
9. Gibt es eine Möglichkeit meine Beobachtungen und Gefühle in einem professionellen Setting zu besprechen?
10. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten der/des Betroffenen?
11. Welche Veränderungen und Gleichbleibungen wünsche ich mir für den/die Betroffene?
Welche sehe ich als notwendig an?
12. Wer kann im Umfeld der/des Betroffenen unterstützend wirken?
13. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregeln? Wann werde ich was tun?

Max-Brauer-Allee 134 | 22765 Hamburg | 040-890 12 15 | info@zuendfunke-hh.de | www.zuendfunke-hh.de
Bankverbindung: HH Volksbank e.G. | IBAN: DE85 2019 0003 0060 2569 07 | BIC: GENODEF1HH2

¹⁶ In Anlehnung an: https://allerleirauh.de/allerleirauh/wp-content/uploads/Schutzkonzept_Juni-2021.pdf und https://www.pfarrei-barbing.de/images/webko2/pdf/anhaenge-isk//Anlage%2013_Handlungsleitfa-den%20Checkliste%20zur%20Selbstreflexion%20bei%20Verdacht%20auf%20sexuellen%20Missbrauch.pdf [abgerufen am 11.06.2024].

13.4 Checkliste KWG

Checkliste KWG

für Berufsheimnisträger gem. § 4 KKG

Achtung: Dieser Schritt wird nur durchgeführt, wenn Sie weitere Gefahren für das Kind ausschließen können.

Sie können sich dazu durch eine insoweit erfahrene Fachkraft beraten lassen. ^①

Achtung: Ihr Verfahren endet mit der Information an das Jugendamt.

Dokumentieren Sie jeden Schritt Ihrer Entscheidung so genau wie möglich.

	Ja/Nein
1. Erkennen und Beraten	
Ich habe Anhaltspunkte für eine Gefährdung wahrgenommen.	☐ ☐
Ich habe mich im Team/Kinderschutzgruppe dazu beraten. Die Anhaltspunkte für eine Gefährdung bleiben bestehen.	☐ ☐
Wenn Ja: Ich habe von meinem Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft Gebrauch gemacht. ^①	☐ ☐
Wenn Ja: Ich habe die Daten für die Beratung pseudonymisiert.	☐ ☐
2. Erörterung der Situation	
Erhöhe ich die Gefährdung für das Kind/den Jugendlichen, wenn ich die Eltern in die Gefährdungseinschätzung einbeziehe?	☐ ☐
Wenn Nein: Ich erörtere die Situation mit den Eltern.	☐ ☐
Erhöhe ich die Gefährdung für das Kind/den Jugendlichen, wenn ich das Kind an der Gefährdungseinschätzung beteilige?	☐ ☐
Wenn Nein: Ich beteilige das Kind.	☐ ☐
3. Hinwirkung auf Inanspruchnahme von Hilfen	
Den Eltern Hilfen anzubieten erhöht die Gefährdung für das Kind.	☐ ☐
Dem Kind Hilfen anzubieten erhöht die Gefährdung.	☐ ☐
Ich als Verantwortliche*r kann der Familie Hilfen aus meinem System anbieten bzw. auf Hilfen anderer verweisen. ^②	☐ ☐
Die angebotenen/empfohlenen Hilfen sind ausreichend und wirksam.	☐ ☐
1). Wenn Nein: Ich kann alternative Hilfen anbieten oder darauf verweisen.	☐ ☐
2). Wenn Nein: Hilfen, die ich anbieten oder auf die ich verweisen kann, reichen nicht aus oder ich bin unsicher, ob sie wirken.	☐ ☐
Die Eltern sind nicht bereit oder in der Lage Hilfen, die ich anbiete oder auf die ich verweisen kann, anzunehmen oder umzusetzen.	☐ ☐
4. Information an das Jugendamt, die Polizei oder das Familiengericht	
Ich habe das Jugendamt über die gewichtigen Anhaltspunkte schriftlich informiert und eine Empfangsbestätigung entgegen genommen.	☐ ☐
Aufgrund akuter Gefährdung habe ich die Polizei informiert. ^③	☐ ☐
Ich habe das Familiengericht informiert, da die Eltern nicht bereit und in der Lage sind, meine Hilfe anzunehmen und die akute Gefährdung auch mit externer Unterstützung nicht abzuwenden ist. ^③	☐ ☐
Ich habe die Eltern über meine Schritte informiert.	☐ ☐
Ich habe das Kind über meine Schritte informiert.	☐ ☐

insoweit erfahrene Fachkraft – Beratung zur Gefährdungseinschätzung und Hilfsangeboten:

Name:

Hinweis: Ärzt*innen steht auch die "Medizinische Kinderschutzhotline" (0800-39 230 00) zur Verfügung.

① Den Kontakt zu einer insoweit erfahrenen Fachkraft erhalten Sie über Ihr örtliches Jugendamt.

② Lassen Sie sich durch die insoweit erfahrene Fachkraft auch zu geeigneten Hilfeformen vor allem der Jugendhilfe und den entsprechenden Hilfsangeboten in Ihrem Umfeld informieren.

③ Nutzen Sie diese Möglichkeit nur in begründeten Ausnahmefällen, etwa bei Gefahr für Leib und Leben.

Checkliste KWG - © Start gGmbH
4. Auflage 2020

§ 4 Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)

(1) Werden

1. Ärztinnen oder Ärzten, Hebammen oder Entbindungspflegern oder Angehörigen eines anderen Heilberufes, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologinnen oder -psychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberaterinnen oder -beratern sowie
4. Beraterinnen oder Beratern für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
5. Mitgliedern oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
6. staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen oder -arbeitern oder staatlich anerkannten Sozialpädagoginnen oder -pädagogen oder
7. Lehrerinnen oder Lehrern an öffentlichen und an staatlich anerkannten privaten Schulen

in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sollen sie mit dem Kind oder Jugendlichen und den Personensorgeberechtigten die Situation erörtern und, soweit erforderlich, bei den Personensorgeberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

- (2) Die Personen nach Absatz 1 haben zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Sie sind zu diesem Zweck befugt, dieser Person die dafür erforderlichen Daten zu übermitteln; vor einer Übermittlung der Daten sind diese zu pseudonymisieren.
- (3) Scheidet eine Abwendung der Gefährdung nach Absatz 1 aus oder ist ein Vorgehen nach Absatz 1 erfolglos und halten die in Absatz 1 genannten Personen ein Tätigwerden des Jugendamtes für erforderlich, um eine Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen abzuwenden, so sind sie befugt, das Jugendamt zu informieren; hierauf sind die Betroffenen vorab hinzuweisen, es sei denn, dass damit der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen in Frage gestellt wird. Zu diesem Zweck sind die Personen nach Satz 1 befugt, dem Jugendamt die erforderlichen Daten mitzuteilen.

§ 1666 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

- (1) Wird das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder sein Vermögen gefährdet und sind die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage, die Gefahr abzuwenden, so hat das Familiengericht die Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung der Gefahr erforderlich sind.

§ 34 Strafgesetzbuch (StGB)

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

§ 203 StGB

- (1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als
1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufes, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,...

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.