

# Schutz- und Stärkungskonzept für junge Menschen

Prävention vor Gewalt



---

---

# Inhalt

<b>Inhalt</b> .....	<b>1</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Ziele und Grundsätze</b> .....	<b>4</b>
<b>Warum brauchen wir das?</b> .....	<b>4</b>
<b>Was ist grundsätzlich wichtig?</b> .....	<b>5</b>
Die Basis unserer Arbeit.....	5
Die Analyse von Situationen: Die Schutz- und Risikofaktoren .....	6
Macht kritisch hinterfragen .....	6
<b>2. Definitionen und Begriffsbestimmungen</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Bausteine des Schutzkonzeptes</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Strukturelle Prävention</b> .....	<b>10</b>
Partizipation und Kinderrechte .....	10
Personal/Teamauswahl und Führungszeugnis .....	10
Selbstverpflichtungserklärung .....	11
Schulungen .....	11
Feedback- und Beschwerdekultur .....	12
Vertrauenspersonen und/oder Awareness-Team.....	14
Mitgestaltungsmöglichkeit: Teamvertrag.....	16
Information für sorgeberechtigten Bezugspersonen und Teilnehmende .....	18
<b>5. Konkrete Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>19</b>
Ortsbegehung.....	21
Übernachtungssituationen .....	21
Begrüßungs- und Abschiedsrituale .....	22
Körperpflege.....	22
Gesundheitsorge .....	22
Körperbetonte Spiele/Übungen.....	23
Trösten.....	23
4-Augen-Gespräche .....	24
Sprache.....	27
Fotos.....	27
Private Kontakte/Social Media.....	28
Beziehung unter Teilnehmenden .....	28

---

---

<b>6. Krisenpläne</b> .....	<b>29</b>
Generelles Vorgehen bei Krisen.....	29
Grenzverletzungen.....	31
Verdacht der (sexualisierten) Gewalt außerhalb der Maßnahme bzw. Kind/Jugendliche*r berichtet von Gewalterfahrungen .....	32
Verdacht der (sexualisierten) Gewalt unter Teilnehmenden bzw. Anschuldigungen in Richtung eines*einer anderen Teilnehmenden .....	33
Verdacht der (sexualisierten) Gewalt durch ein Teammitglied bzw. Anschuldigung in Richtung eines Teammitglieds .....	34
Tipps zum Umgang mit rassistischen Vorfällen.....	35
<b>7. Umgang mit Personen unter Verdacht und Rehabilitation</b> .....	<b>36</b>
<b>8. Wichtige Anhänge</b> .....	<b>37</b>
<b>Begriffsdefinitionen</b> .....	<b>37</b>
Gewalt.....	37
Grenzverletzungen.....	37
Sexualisierte Gewalt.....	38
Diskriminierung.....	39
Rassismus .....	39
Mobbing.....	40
Betroffene*r .....	40
Täter(*in).....	40
Person unter Verdacht .....	40
<b>Beratungsstellen</b> .....	<b>40</b>
<b>Weiterführende Literatur und Tipps</b> .....	<b>41</b>
<b>Methode – Präventionsbaum</b> .....	<b>42</b>
<b>Fragestellungen für die Schutz- und Risikofaktoren</b> .....	<b>44</b>
<b>Rechtliche Grundlagen Führungszeugnis</b> .....	<b>45</b>
<b>Selbstverpflichtung im Jugendwerks der AW0</b> .....	<b>47</b>
Impressum.....	49

---

---

## Vorwort

Liebe Menschen des Jugendwerks,

unsere Maßnahmen und Veranstaltungen richten sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Mit viel Vorbereitung und Engagement bieten wir vielfältige Angebote, die Spaß machen, Abwechslung bringen und/oder Wissen vermitteln.

Insbesondere unsere Ferienfreizeiten sind für die meisten der Teilnehmenden eine großartige Erfahrung. Wir möchten unseren Teilnehmenden die Möglichkeit zur Selbstbestimmung bieten, um ihnen eine ungestörte und altersgemäße Entwicklung zu ermöglichen. Dort, wo Menschen gemeinsam miteinander Zeit verbringen, besteht aber immer auch die Gefahr, dass Vertrauen missbraucht werden kann.

Die Jugendwerke der AWO in NRW sehen sich als Träger verschiedener Maßnahmen und Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche und sind dem Schutz ihrer Teilnehmenden gegenüber verpflichtet. Auch unsere Teamenden sollen geschützt sein. Unser Ziel ist es, Grenzverletzungen, Gewalt und Übergriffen jeglicher Art entgegenzuwirken. Das Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen steht für uns im Mittelpunkt. Unsere Veranstaltungen sollen ein sicherer Ort für Kinder, Jugendliche und junge Menschen sein.

Dafür ist für uns Prävention sehr wichtig! Dazu gehört es, Strukturen zu schaffen, die Gewalt vorbeugen, uns für das Thema zu sensibilisieren und eine gute Atmosphäre zu schaffen, in der alle einen respektvollen Umgang im Rahmen des Jugendwerks erleben können. Außerdem geht es darum, Regeln zu erarbeiten, wie wir miteinander umgehen wollen, wie wir Punkte wie Jugendschutz umsetzen und auch, wie wir all das zu Beginn einer Aktivität ansprechen.

Wir müssen klarmachen, dass wir das Thema und die Bedürfnisse der beteiligten Menschen an unseren Aktivitäten ernst nehmen.



---

---

# 1. Ziele und Grundsätze

## Warum brauchen wir das?

Unsere Maßnahmen und Veranstaltungen richten sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Mit viel Vorbereitung und Engagement bieten wir vielfältige Angebote, die Spaß machen, Abwechslung bringen und/oder Wissen vermitteln. Dort, wo Menschen gemeinsam miteinander Zeit verbringen, besteht aber immer auch die Gefahr, dass Vertrauen missbraucht werden kann. Prävention bedeutet Gewalt vorzubeugen. Dabei gibt es keinen 100% - wir müssen daher uns stets reflektieren, mit einer guten Fehlerkultur und uns und Maßnahmen anpassen.

- Wir möchten, dass sich die Teilnehmenden unserer Veranstaltungen wohl und sicher fühlen.
- Wir möchten, dass sich die Menschen, die mit uns arbeiten, wohl und sicher fühlen im Jugendwerk.
- Wir möchten sichere Strukturen schaffen, welche potenzielle Täter\*innen abschrecken und ausschließen.
- Wir möchten unsere ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sensibilisieren und ihnen Sicherheit im Umgang mit dem Thema geben.

→ Sich mit Prävention von Gewalt zu beschäftigen ist also kein abgetrenntes Thema, sondern es betrifft **die Basis des Jugendwerks:**

**Wie wollen wir zusammenleben und arbeiten? Was ist uns dabei wichtig?**

**Wie sorgen wir dafür, dass alle gehört werden und mitgestalten?**

**Wie sorgen wir dafür, dass sich alle wohl und sicher fühlen?**

- Wir wollen, dass das Jugendwerk ein Ort ist, an dem sich alle wohlfühlen, unsere Werte gelebt werden, es eine gute Kommunikations- und Fehlerkultur gibt, alle partizipieren und wir die gegenseitigen Grenzen achten.
- Es geht also nicht nur darum etwas Negatives zu verhindern, sondern ebenso geht es darum, Positives wachsen zu lassen und zu stärken:

- ✚ **ein gutes Miteinander stärken: Respekt, Vertrauen und Wertschätzung, Individualität, Spaß, Werte**
- ✚ **Schutz vor diskriminierendem oder gewalttätig geprägtem Verhalten**
- ✚ **Handlungssicherheit für Teamende und eine gemeinsame Haltung verinnerlichen**



**Eine Gemeinschaft und Ort des Zusammenseins, wie wir es uns vorstellen.**



---

---

## Was ist grundsätzlich wichtig?

### Die Basis unserer Arbeit

#### Prävention muss gelebt werden und wachsen

Wichtig für Prävention sind ein gemeinsames Selbstverständnis und eine gemeinsame Haltung. Je stärker diese Grundhaltung in jeder einzelnen Person verankert ist, desto stärker ist unsere Prävention. Die Basis unserer Arbeit bilden u.a. die:

**Offene Kommunikations- und Fehlerkultur** - Wie bauen wir unsere Strukturen so, dass alle gehört werden? Wer darf oder kann hier nicht kritisiert werden? Wie gehen wir mit Fehlern um?

Denn: Offenheit für Feedback und Fehlerkultur stärkt gelingende Prävention. Offenheit erleichtert jungen Menschen Grenzverletzungen und Fehlverhalten zu benennen.

Zum Beispiel: Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann? Worüber kann ich mich beschweren? Bei wem kann ich mich beschweren? Was passiert mit meiner Beschwerde?

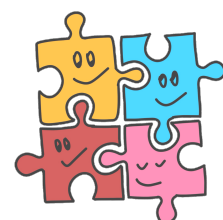
**Partizipation** - junge Menschen einbinden und (mit)gestalten lassen. Die Basis der JW-Arbeit ist eben auch Mitbestimmung, Beteiligung, Partizipation: Das sind sehr starke Grundlagen für gelingende Prävention!

Gelebte Partizipation stärkt Prävention. Wer gestaltet, gestaltet auch das Miteinander. Dazu ist es wichtig, alle Beteiligten mitgestalten zu lassen und so Macht zu verteilen: Teamende und Teilnehmende.

**Grenzachtende Jugendwerkskultur** - Was sind unsere Grenzen? Wo hört meine Freiheit auf und wo beginnt deine? Denn: Eine Kultur der Achtsamkeit stärkt Prävention.

**Werte** - Wie leben wir unsere Werte in der Praxis? Wissen alle, was die Werte bedeuten? Denn: Unsere Werte gehören alle zusammen und zielen auf ein Miteinander ab, das Prävention mitdenkt und lebt.

Angelehnt an: <https://schutzkonzepte.bjr.de/grundlagen>



---

---

## Die Analyse von Situationen: Die Schutz- und Risikofaktoren

Wichtig für ein Schutzkonzept ist es, immer wieder zu analysieren und zu reflektieren. Zur Analyse muss nach den Risiko- und Schutzfaktoren gefragt werden:

- Was sind **Risikofaktoren** in unserem Jugendwerk? Was sind Punkte, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt erhöhen?
- Was sind **Schutzfaktoren** in unserem Jugendwerk? Was sind Punkte, die vor dem Auftreten von Gewalt schützen?

Material für diese Analyse findet sich im Anhang

## Macht kritisch hinterfragen

Macht zu haben, bedeutet Einfluss nehmen zu können auf das Denken und Verhalten von Menschen. Zwischen Teamenden und Kindern und Jugendlichen herrscht immer ein Machtgefälle. Als Teamende haben wir also mehr Macht, wir haben mehr Wissen, wissen also was passieren wird, können (mehr) Entscheidungen treffen z.B. über das Programm und haben eine andere Rolle als Teilnehmende. Dabei müssen wir aber die persönlichen Rechte von Kindern und Jugendlichen sichern und dürfen unsere Macht nicht ausnutzen. Besser ist es, Macht zu teilen: Wissen teilen, alle dürfen (mit)entscheiden, alle werden ernst genommen und gehört.

Mögliche Reflexionsfrage:

- ➔ Was ist Macht? Wer hat Macht?
- ➔ Wie können wir die Rechte von jungen Menschen stärken?
- ➔ Wie können wir mit Macht transparent umgehen?
- ➔ Wie können wir Macht „kleinhalten“, das heißt Macht abgeben und verteilen?



### Choice, Voice, Exit

**Choice:** Junge Menschen sollten immer die Wahl haben, ob sie sich in der aktuellen Situation befinden wollen.

**Voice:** Junge Menschen sollten immer das Recht haben, Verletzungen ihrer Rechte zu äußern und ihre Stimme zu erheben.

**Exit:** Junge Menschen müssen aus jeder Situation aussteigen können.

In Anlehnung an: Hirschmann, I. O.: Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Harvard University Press: Cambridge 1970. Vgl. Oppermann / Winter / Harder / Wolff / Schröder (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim: Beltz 2018, S. 51.



---

---

## 2. Definitionen und Begriffsbestimmungen

In unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist der Schutz vor Gewalt und sexualisierten Übergriffen ein wichtiges Thema. Dabei geht es uns nicht um die Wertung der Schwere von Taten. Im Mittelpunkt steht das Vermeiden von grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten jeder Art. Dennoch ist es uns wichtig, uns mit verschiedenen Begrifflichkeiten und dem, was sie bedeuten, auseinanderzusetzen.

### Was ist Gewalt?

Wichtig ist, dass es **verschiedene Formen von Gewalt** gibt. Gewalt ist, wenn ich anderen Menschen Schaden zufüge oder wehtue. Das kann körperlich sein, wie Schlagen oder Treten, oder es kann seelisch sein, zum Beispiel, wenn ich gemein zu jemandem bin oder ihn beschimpfe oder bedrohe. Gewalt ist also nicht nur als sexualisierte Gewalt zu verstehen. Auch beispielsweise Diskriminierung ist Gewalt. Jemanden zu erniedrigen, klein zu machen, respektlos zu behandeln, benachteiligen oder zu missachten sind Formen von Gewalt, auch wenn das nicht immer sichtbare Spuren hinterlässt.

- Es gibt Grenzverletzungen, die auch unabsichtlich passieren können und übergriffiges Verhalten – In beiden Fällen wollen und müssen wir reagieren.
- Es ist auch wichtig, wie wir mit und über beteiligte Personen sprechen.
- Wir wollen jede Form persönlicher Grenzüberschreitung bewusst wahrnehmen und offen ansprechen. Wir haben das Wohl aller Beteiligten im Blick. Wir stellen uns auf die Seite der Betroffenen.

Die folgenden Begriffe erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Im Anhang finden sich die folgenden Begriffe ausführlich erklärt.

**Alle** sollten wissen, was mit den Begriffen genau gemeint ist und wie sie verwendet werden.

- Gewalt
- Grenzverletzungen
- Sexualisierte Gewalt
- Diskriminierung
- Rassismus
- Mobbing
- Betroffene
- Täter(\*in)
- Unter Verdacht stehende Person



**Grenzverletzungen** können aus Versehen geschehen und lassen sich auch nicht immer vermeiden, wie zum Beispiel unüberlegte Bemerkungen oder unbeabsichtigte Berührungen an sensiblen Körperstellen bei Spielen. Eine reflektierte Haltung seitens der Teamende ist Teil der Haltungsarbeit ist und auf Dauer auch eine Vorbildfunktion für Teilnehmenden

- ➔ Es gilt hier die Grenzen wiederherzustellen und klare Regeln (wieder) aufzustellen sowie für ein gutes Miteinander (wieder) zu sorgen, so dass es nicht zu einem Unwohlsein der betroffenen Person(en) oder einer grenzverletzenden (Gruppen)Dynamik kommt. Es gilt zu beobachten, dass sich das Verhalten nicht wiederholt.
- ➔ Das Gespräch mit der/den grenzverletzenden Person(en) suchen bzw. - bei eigener Erkenntnis - Transparenz im Team schaffen, das Gespräch suchen. Siehe dazu Krisenplan

**Übergriffiges Verhalten** ist bewusstes Verhalten und geschieht, wenn Personen grenzverletzendes Verhalten trotz Ermahnung nicht korrigieren, sondern gezielt wiederholen. Als Übergriff definiert man aber auch Taten, die zum ersten Mal geschehen, jedoch vom Ausmaß her nicht mehr als Grenzverletzung zu beschreiben sind.

**Sexualisierte Gewalt** sind alle sexuellen Handlungen an Kindern und Jugendlichen. Dabei ist es unerheblich, ob dieses mit oder ohne direkten Körperkontakt stattfindet.

- ➔ Hier ist in beiden Fällen direktes Eingreifen nötig, siehe dazu unsere Krisenpläne an.

Grenzverletzendes Verhalten (Beispiele)	Sexualisierte Gewalt (Beispiele)
Bloßstellen, sexistische Anspielungen, Gespräche über intime Dinge beginnen	Jegliche sexuelle Handlung mit Teilnehmenden (TN)
Musik mit sexualisierten oder sexistischen, rassistischen Texten	Absichtliche Berührungen/Aufforderung zu Berührungen an Genitalien, Leiste, Anus, Brüsten, etc.
Zufällige unangemessen zärtliche Berührungen	Intime Fotoaufnahmen, Pornographie (auch zeigen)
Unangemessene Geschenke, unangemessene Kosenamen für TN	Verbale sexualisierte Kommentare und Belästigung
Eigene Gewalterfahrungen mit TN teilen, Zimmer mit TN teilen, fehlende Bad-/Zimmerschlüssel	



---

---

## 3. Bausteine des Schutzkonzeptes

Unser Konzept besteht daher aus den folgenden Bausteinen:

1. Wir sorgen auf unseren Veranstaltungen für eine gute Atmosphäre, für Transparenz und für – auch anonyme – Beschwerdemöglichkeiten sowie Ansprechpersonen (Awareness). Wir nehmen unsere Teilnehmenden ernst.
2. Wir achten die Grenzen aller Beteiligten an unseren Maßnahmen und tolerieren keine Grenzverletzungen. Unsere Teamenden, Vorstände, Geschäftsführungen nutzen ihre Rolle im Autoritätsgefüge zu Teilnehmenden und haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen nicht aus.
3. Unsere Teamenden sowie alle Mitarbeiter\*innen legen ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis vor. Die Dokumentation der Führungszeugnisse obliegt der BJW-Geschäftsstelle (Bezirksjugendwerk-Geschäftsstelle)
4. Unsere Teamenden, Vorstände, Mitarbeiter\*innen besprechen und unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung. Diese macht deutlich, welche Haltung wir von unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erwarten.
5. Unsere Teamenden nehmen einmal jährlich an einer Schulungseinheit zum Thema Prävention teil. Die Schulungen werden durchgeführt vom Bezirksjugendwerk und/oder einer Fachberatungsstelle und umfassen die Inhalte, Informationen, Sensibilisierung, Gefährdungsanalysen, Handlungsempfehlungen und Krisenpläne.
6. Unsere Jugendwerke arbeiten mit regionalen Fachberatungsstellen zusammen, welche im Krisenfall fachliche und sachliche Unterstützung bieten.
7. Wir haben Handlungsleitfäden entwickelt, an denen sich unsere Teamenden orientieren. Diese umfassen sowohl allgemeine Situationen, den Umgang mit Nähe und Distanz, als auch akute Krisen.

Das Konzept wird regelmäßig (mindestens einmal jährlich) auf Aktualität, Vollständigkeit und Umsetzbarkeit geprüft und ggf. verändert und ergänzt. Um das Konzept zu leben, muss es in den Teams besprochen werden.

### Wichtig!

Für Eine Gemeinschaft und Ort des Zusammenseins, wie wir es uns vorstellen

- Das Konzept muss gelebt werden: Wir brauchen eine gemeinsam entwickelte Haltung und geteiltes Wissen
- Partizipation, unsere Werte, Offene Fehler- und Feedbackkultur und eine grenzachtende Kultur bilden die Basis für unsere Arbeit
- Es folgen in den kommenden Kapiteln:
  - strukturelle Prävention
  - Konkrete Handlungsempfehlungen
  - Krisenpläne
  - Umgang mit Personen unter Verdacht und Rehabilitation
- All diese Aspekte sind nicht einzeln, sondern hängen für ein gelingendes Konzept zusammen.



---

---

## 4. Strukturelle Prävention

Es ist einerseits wichtig, dass alle Menschen im Jugendwerk sich zu Empowerment junger Menschen und Prävention vor Gewalt schulen und eine Haltung entwickeln. Genauso wichtig ist es auf der anderen Seite, dass es feste Vorgaben und Maßnahmen gibt, die unabhängig von Personen sind: die strukturelle Prävention. Beides hängt zusammen. Die Präventionsarbeit sollte in Teamsitzung oder anderen Formen des Austauschs (Vorbereitung von Aktivitäten, Ferienfreizeiten...) thematisiert werden.

### Partizipation und Kinderrechte

Ein sehr wichtiges Handwerkszeug für Prävention vor Gewalt und der Stärkung junger Menschen ist Partizipation. Gelebte Partizipation und die echte Beteiligung von jungen Menschen sind wesentliche Grundlage von Jugendwerksveranstaltungen. Damit verbunden ist die Aufklärung der Kinder über ihre Rechte sowie der Ermutigung und dem Aufzeigen von Möglichkeiten, ihre Rechte auch wahrzunehmen. Kinder, die ihre Rechte kennen, haben damit eine weitere Ressource, die ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung stärken kann.

- Wir achten auf genügend Möglichkeiten der Beteiligung, Mitbestimmung und Gestaltung unserer Angebote. Diese müssen allen Beteiligten transparent sein. Wir prüfen die Partizipationsmöglichkeiten regelmäßig.
- Wir lernen die Kinderrechte, setzen sie um und informieren dazu.

### Personal/Teamauswahl und Führungszeugnis

*„Unsere Teamenden legen ein aktuelles, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. Die Dokumentation der Führungszeugnisse obliegt der BJW-Geschäftsstelle.“*

Die Personal- und Teamendenauswahl in einem Kinder- und Jugendverband spielt eine wichtige Rolle in der Prävention von Gewalt. Es ist unerlässlich, dass die Verantwortlichen für die Betreuung von Kindern und Jugendlichen sorgfältig ausgewählt werden. Hierbei sollten nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch die persönliche Eignung berücksichtigt werden.

- Schon bei der Ausschreibung/mit der Suche nach Teamenden kann deutlich gemacht werden, dass Prävention wichtig ist, die Arbeit mit dem Schutz und Stärkungskonzept aktiver Teil der der Arbeit ist. In Kennenlerngesprächen, wie z.B. Bewerbungsgesprächen (Hauptamtliche) oder Einarbeitungen (Haupt- und Ehrenamtliche) werden alle Aktiven im Jugendwerk auf die nötigen Voraussetzungen für die Arbeit mit jungen Menschen, die Erwartungen des Jugendwerks und die Vorgaben unseres Schutzkonzepts vorbereitet.
- Alle aktiven Menschen im Jugendwerk müssen ein erweitertes Führungszeugnis regelmäßig vorlegen. So sollen Täter(\*innen) abgeschreckt werden und wir kommen unserer rechtlichen Verpflichtung nach. Rechtliche Hinweise dazu im Anhang.



---

---

## Selbstverpflichtungserklärung

*„Jede\*r Teamende unterschreibt eine Selbstverpflichtungserklärung. Diese macht deutlich, welche Haltung wir von unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erwarten“*

Unsere Selbstverpflichtungserklärung geht über strafrechtliche Aspekte hinaus. Sie spiegelt eine Haltung wider, die auf den Grundwerten des Jugendwerkes basiert und die wir von allen Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtlich) erwarten. Das Unterschreiben der Selbstverpflichtungserklärung macht die Verantwortlichkeit der Menschen deutlich und stärkt die Verbindlichkeit. Eine Vorlage der Selbstverpflichtungserklärung findet sich im Anhang dieses Konzepts.

Die Selbstverpflichtungserklären soll dabei nicht „nur“ unterschrieben, sondern auch mit Blick auf die praktische Umsetzung besprochen werden.

Die Geschäftsstelle des Bezirksjugendwerkes stellt sicher, dass die Selbstverpflichtungserklärung von jedem\*jeder Mitarbeitenden unterschrieben wird.

## Schulungen

*„Die Teamenden nehmen einmal jährlich an einer Schulungseinheit zum Thema Prävention teil. Die Schulungen werden durchgeführt vom Bezirksjugendwerk und/oder einer Fachberatungsstelle und umfassen die Inhalte Information, Sensibilisierung, Handlungsempfehlungen und Krisenpläne“*

### Grundlegendes:

- ➔ Die Schulungen finden mindestens einmal jährlich, bei Bedarf auch häufiger, statt.
- ➔ Die Schulungen werden von einer hauptamtlich oder ehrenamtlichen im Thema erfahrenen Person aus dem Jugendwerk und /oder der Fachberatungsstelle durchgeführt.
- ➔ Die Schulungen richten sich insbesondere an die Teams der Ferienfreizeiten und mehrtägigen Bildungsmaßnahmen – Teamende und Hauptamtliche aus anderen Bereichen sollen nach Möglichkeit auch geschult werden.

### Struktur:

- ➔ Die Schulungen umfassen einen Zeitrahmen von mindestens drei Stunden.
- ➔ Die jährliche Schulung findet idealerweise im Rahmen der Vorbereitung auf die Ferienfreizeiten, also im Frühjahr/Frühsummer, statt.
- ➔ Die Schulung kann als Abendtermin oder im Rahmen eines Vorbereitungswochenendes durchgeführt werden.



---

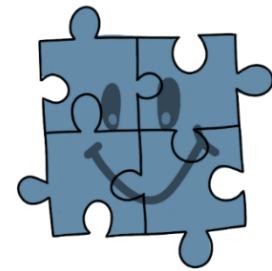
---

## Inhalte:

- Information über und Sensibilisierung für das Thema Gewalt und Gewaltprävention
- Vorstellung des Präventionskonzepts und der Ansprechpartner\*innen
- Besprechen der Strukturellen Maßnahmen, Handlungsempfehlungen und Krisenpläne
- Platz für die Klärung von Erwartungen, Fragen und Unsicherheiten

## Ziele:

- Sensibilisierung für das Thema „Grenzverletzungen, Gewalt und sexualisierte Übergriffe“: Erhöhung der Wachsamkeit
- Reflexion der eigenen Haltung
- Reflexion von Ritualen, Traditionen, Gegebenheiten
- Vermittlung von Sicherheit im Umgang mit Nähe und Distanz
- Vermittlung von Sicherheit für den Krisenfall
- Beteiligung der Teamenden an der Weiterentwicklung des Schutz- und Stärkungskonzeptes



## Feedback- und Beschwerdekultur

*„Wir haben Handlungsleitfäden entwickelt, an denen sich unsere Teamenden orientieren. Diese umfassen sowohl allgemeine Situationen, den Umgang mit Nähe und Distanz, als auch akute Krisen“*

Offenheit für Feedback und eine positive Fehlerkultur stärkt gelingende Prävention. Dies erleichtert jungen Menschen Grenzverletzungen und Fehlverhalten zu benennen, aber auch Positives zu stärken. Dazu kommt ein festes Beschwerdemanagement, was zu großer Macht entgegenwirkt und Beschwerden möglich und transparent macht.

### Grundsätzliches:

- Wir sorgen auf unseren Veranstaltungen für eine entspannte, sichere Atmosphäre.
- Wir achten die individuellen Grenzen aller Beteiligten an unseren Maßnahmen und tolerieren keine Grenzverletzungen.
- Wir schaffen eine Atmosphäre, in der es möglich ist, zu sagen, wenn eine persönliche Grenze überschritten wird.
- Wir nehmen unsere Teilnehmenden ernst.
- Wir nutzen Evaluationsmöglichkeiten, z.B. z.B. tägliche Feedbackrunden und schriftlich am Ende der Aktionen. Bei den Feedbackrunden kann auch besprochen werden kann, ob der Teamvertrag eingehalten wird etc.
- Wir nutzen unsere Rolle im Autoritätsgefüge zu Teilnehmenden nicht aus. Wir sorgen für Transparenz – im Team und nach außen.



---

---

## Beschwerde-Management:

*„Wir sorgen auf unseren Veranstaltungen dafür, dass Teilnehmende die Möglichkeit haben, mögliche Unzufriedenheit, Sorgen und Ängste anderen mitzuteilen – und kümmern uns dann selbstverständlich um Aufhebung des Zustandes“*

Folgendes gilt dabei als Grundlage:

- Vor einer Maßnahme sollte es klare Arbeitsstrukturen im Umgang mit Beschwerden seitens der Teilnehmenden und der Mitarbeitenden geben.
- Ein gutes Beschwerdemanagement umfasst auch die Möglichkeiten, wie Feedback gegeben werden (Evaluationen) und wer persönlich ansprechbar ist (A-Team).
- Eine offene und konstruktive Kultur mit dem Umgang von Fehlern: Beschwerden erwünscht – Bescheid sagen ist nicht Petzen!
- Alle Beschwerden werden ernstgenommen, da sie Hinweise auf Gefährdungslagen sein können.
  
- Briefkasten:  
Bei unseren mehrtägigen Veranstaltungen gibt es zusätzlich einen Briefkasten vor Ort, der für die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde nutzbar ist.  
Der Briefkasten kann auch für Post innerhalb des TN-Kreises genutzt werden – geöffnet wird der Briefkasten aber nur von Teamenden (4-Augen-Prinzip). Nur der\*die jeweilige Adressat\*in (das Team, einzelne Teamende, Teilnehmende) darf den entsprechenden Brief öffnen. Beschwerden müssen im Team besprochen werden.
- Es sollte zusätzlich eine Beschwerdemöglichkeit über die Teamenden an nicht anwesende Personen geben, z.B. über (anonyme) Beschwerdeemails an die Geschäftsstelle des Jugendwerks.
  
- Den Teilnehmenden werden (externe) Ansprechpersonen und weitere Beratungsangebote bekannt gegeben, z.B. in Form von Visitenkarten oder Plakaten.
- Bei Ferienfreizeiten wird eine tägliche Handynutzung möglich gemacht.
- In jeder Ferienfreizeit steht den Teilnehmenden ein Handy zur Verfügung, sollten die Teilnehmenden über kein eigenes Handy verfügen.
  
- **Über all diese Maßnahmen werden alle Menschen, die dabei sind informiert.** Bestenfalls vorab und zu Beginn der Veranstaltung, ggf. erneut.
  
- Es muss außerdem die Möglichkeit für Rückmeldungen innerhalb des Teams geben – sowohl in Teambesprechungen vor Ort, als auch in der Nachbereitung, ggf. gemeinsam mit der jeweiligen Geschäftsstelle.



---

---

## Vertrauenspersonen und/oder Awareness-Team

Auf Veranstaltungen mit Übernachtungen werden Vertrauenspersonen bzw. ein Awareness-Team benannt.

➔ **Wir machen deutlich, an wen sich Teilnehmende wenden können:**

- Was ist die Rolle der Person? Was tut sie?
- Wofür kann ich die Personen ansprechen?
- Wo und wie sind sie/ist sie erreichbar? (Die Erreichbarkeit muss immer gegeben sein, tagsüber und nachts)
- Was passiert, wenn ich mich beschwere?
- Darf ich als Teilnehmer\*in auch andere Personen ansprechen?
- Was ist, wenn ich mich über die Vertrauensperson/A-Team beschweren möchte?

An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass die Existenz des A-Teams/Vertrauenspersonen nicht die Verantwortung des Einzelnen nimmt, sich respektvoll und nach unseren Werten zu verhalten.

- ➔ Das A-Team bzw. die Vertrauenspersonen bestehen aus Personen, die sich freiwillig melden für die Veranstaltungen.
- ➔ Teams von Veranstaltungen und Aktionen sollen sich vorab zum Vorgehen und den Grundsätzen von Vertrauenspersonen und/oder Awareness-Team vereinbaren und ggf. schulen.
- ➔ Im Konflikt- oder Krisenfall informieren die Verantwortlichen die zuständige Person im Jugendwerk. Gemeinsam wird professionelle, fachliche Unterstützung und Hilfe hinzugezogen. Dabei steht der Schutz der Kinder und Jugendlichen an erster Stelle.
- ➔ Das Bundesjugendwerk der AWO bietet Schulungen und Leitfäden für A-Teams an.
  - ➔ Das Konzept und die Arbeit des A-Teams oder der Vertrauenspersonen sollte zugänglich sein: Aushänge auf Veranstaltungen und Freizeiten.

Der Begriff „**Awareness**“ bedeutet übersetzt Bewusstsein und Achtsamkeit.

Im Rahmen unserer Veranstaltungen bedeutet dies, dass wir einen respektvollen Umgang miteinander pflegen und diskriminierende oder gewalttätige Verhaltensweisen verhindern wollen.

Es geht darum, Verantwortung für uns selbst und füreinander zu übernehmen und eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der jede\*r sich wohlfühlt und persönliche Grenzen respektiert werden



---

---

## Das A-Team folgt einer Anzahl an selbst erarbeiteten Grundsätzen:

- **Erreichbarkeit** Das A-Team ist immer erreichbar. Dazu muss auch sichtbar sein, wer dazu gehört und wie die Personen erreicht werden können.
- **Ernsthaftigkeit** Das A-Team nimmt jede betroffene Person ernst und schickt sie nicht weg.
- **Vertraulichkeit** Außerhalb des Teams wird nicht über vertrauliche Informationen gesprochen, außer die betroffene Person erlaubt es dir oder es besteht akuter Handlungsbedarf (z.B. Kindeswohlgefährdung).
- **Aufmerksamkeit** Das A-Team greift ein, wenn es diskriminierendes, gewaltvolles Verhalten bemerkt (Prävention).
- **Einfühlsamkeit** Das Verhalten des A-Teams ist einfühlsam und sensibel.
- **Respekt** - Das A-Team respektiert die Grenzen und Wünsche der betroffenen Person und begegnet der Person auf Augenhöhe.
- **Sprache** Das A-Team verwendet diskriminierungsfreie und aufgeklärte Sprache.
- **Nüchtern** Das A-Team konsumiert während der Veranstaltung keinen Alkohol und keine Drogen.
- **Selbstfürsorge** - Das A-Team achtet auf sich selbst! Wenn sie sich der Situation nicht gewachsen fühlen, geben sie die Verantwortung an eine andere Person ab (aus dem A-Team oder Orga-Team) oder suchen sich Unterstützung. Sie bewahren ihre eigenen Grenzen und Kapazitäten.



---

---

## Mitgestaltungsmöglichkeit: Teamvertrag

*„Wir sorgen auf unseren Veranstaltungen für eine gute Atmosphäre, für Transparenz und für – auch anonyme – Beschwerdemöglichkeiten. Wir nehmen unsere Teilnehmenden ernst“*

Ein Teamvertrag sollte auf jeder Veranstaltung mit Übernachtung und nach Bedarf geschlossen werden. Denn hier wird einerseits mit allen besprochen, warum wir ein Team sind, also was unsere **gemeinsamen Ziele** sind und andererseits, was unsere **gegenseitigen Regeln für alle** sind. Schließlich wird so auch darüber gesprochen, was jede einzelne Person tun kann, **wenn Regeln nicht eingehalten** werden und wofür **Teamer\*innen dann verantwortlich/ansprechbar** sind.

Für den Teamvertrag sollte sich genügend **Zeit** genommen werden, da es hier nicht „nur“ darum geht Regeln vorzugeben, sondern gemeinsam ins Gespräch zu kommen und dass alle die Veranstaltung mitgestalten. So soll auch die Gruppe achtsam für die Einhaltung des Teamvertrags werden.

- Der Teamvertrag wird mit den Teilnehmenden zusammen ausgearbeitet.
  - Vorab ist es wichtig mit den Menschen klären: Was zeichnet ein Team aus, bzw. warum verstehen wir uns als ein Team?
  - Was ist euch im Umgang miteinander wichtig?
  - Was sind Regeln, die für alle gelten? (betonen: natürlich auch für Teamer\*innen)
  - Welche Regeln gelten für unter 18 -jährige zusätzlich?
  - Wie gehen wir alle damit um, wenn sich jemand nicht an die Regeln hält? Was kannst du als Einzelperson tun? Was in der Gruppe ansprechen? Wofür sind Teamer\*innen da?
- ➔ Hier lohnt der Hinweis auf die Möglichkeit, auch Kritik an Teamer\*innen zu üben!
- ➔ Es lohnt sich auch, im Laufe der Veranstaltung den Teamvertrag gemeinsam auszuwerten, z.B. in Feedbackrunden einen prüfenden Blick auf den Teamvertrag zu werfen und damit zu arbeiten. Dies gibt die Möglichkeit, das Verhalten (der Gruppe) zu reflektieren.
- ➔ Es ist wichtig, sich im Team vorab ebenfalls Gedanken zu machen zur Vorbereitung auf den Teamvertrag: z.B. Was ist unser Ziel? Was sind Regeln, die vorgegeben sind (rechtlich, durch das Haus, Jugendwerk etc.)?
- ➔ Es empfiehlt sich, auch einen Teamvertrag in der Vorbereitung als Team für sich selbst zu erarbeiten: Was ist euer Ziel als Teamer\*innen? Wie wollt ihr miteinander arbeiten? Was ist euch wichtig?



---

---

# Teamvertrag-Inspiration



Im Rahmen von Prävention vor Gewalt, empfiehlt sich u.a. in den Teamvertrag einzubauen:

- Wir achten auf einen wertschätzenden Umgang.  
(Was heißt das? Und was schließt das aus? Zum Beispiel Wirkung von unangebrachte Witzen, Tuscheln)
- Nein heißt Nein! Wir wahren die Grenzen anderer.  
(Wie merke ich die Grenzen anderer?)
- Bescheid sagen bei Wünschen (zum Beispiel?)
- Keine Gewalt (Was ist Gewalt?)
- Wir halten uns an das Jugendschutzgesetz.  
(genauer ausformulieren)
- Alle schlafen im eigenen Bett.
- 22 Uhr Nachtruhe  
(wer schlafen möchte, soll nicht gestört werden)
- Besucher\*innen von außerhalb sind nur nach Absprache mit dem Team in Ordnung.
- Umgang mit Fotos – Wie gehen wir/ihr mit (gegenseitigen) Fotos um?
- Wir geben Feedback, bei Positivem und Negativem. (Wie und wo? Beispiele)
- ...



---

---

## Information für sorgerechtigten Bezugspersonen und Teilnehmende

Das Jugendwerk der AWO sieht sich als Träger verschiedener Maßnahmen und Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche dem Schutz seiner Teilnehmenden verpflichtet.

Wir möchten unseren Teilnehmenden die Möglichkeit zur Selbstbestimmung bieten, um eine ungestörte und altersgemäße Entwicklung zu ermöglichen. Grenzverletzungen oder gar Gewalt und sexualisierte Übergriffe tolerieren wir in unseren Veranstaltungen nicht.

Dazu haben wir ein Präventionskonzept entwickelt, welches den Schutz der Kinder und Jugendlichen in unseren Veranstaltungen gewährleisten soll.

Folgende Bestandteile gehören zu unserem Konzept:

- Alle Teamenden, Vorstände und Hauptamtlichen legen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vor.
- Alle Teamenden, Vorstände und Hauptamtliche unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung. Diese macht deutlich, welche Haltung wir von unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erwarten.
- Alle Teamenden nehmen einmal jährlich an einer Schulungseinheit zum Thema Prävention teil.
- Wir sorgen auf unseren Veranstaltungen für eine gute Atmosphäre, für Transparenz und für – auch anonyme – Beschwerdemöglichkeiten.
- Wir nehmen unsere Teilnehmenden ernst.
- Wir achten die Grenzen aller Beteiligten an unseren Maßnahmen und tolerieren keine Grenzverletzungen. Unsere Teamenden nutzen ihre Stellung im Machtgefüge zu Teilnehmenden nicht aus.
- Wir arbeiten mit einer regionalen Fachberatungsstelle zusammen, welche im Krisenfall fachliche und sachliche Unterstützung bietet.
- Wir haben Handlungsleitfäden entwickelt, an denen sich unsere Teamenden orientieren. Diese umfassen sowohl allgemeine Situationen, den Umgang mit Nähe und Distanz, als auch akute Krisen.
- Wir erarbeiten gemeinsam mit allen Teilnehmenden und Teamenden einen Teamvertrag, der uns gemeinsame Regeln gibt, die für alle gelten. Diese Regeln müssen von allen akzeptiert werden und alle müssen sich daranhalten, um Teil der Veranstaltung zu sein/bleiben.



## 5. Konkrete Handlungsempfehlungen

Auf unseren Veranstaltungen müssen die Teamenden ihr pädagogisches Handeln reflektieren und prüfen. Oft ist es gar nicht so leicht zu entscheiden, wann das eigene Verhalten pädagogisch sinnvoll oder grenzverletzend ist und eine Gefährdung des Kindeswohls bedeutet. Es gibt aber einige Punkte, die eindeutig eine Verletzung oder unangebrachte Maßnahmen darstellen.

Die nachfolgende „Ampel“ ist als Beispiel zu verstehen und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll eine erste Orientierung geben und sollte im Team diskutiert werden. Die folgende Verhaltensampel kann die geeignete Basis für die weitere Auseinandersetzung sein.

<p><b>Rote Ampel =</b></p> <p>Dieses Verhalten ist immer falsch. Dafür können Teamer*innen angezeigt und bestraft werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• absichtlich weh tun (schlagen etc.) bzw. Gewalt antun (z.B. rassistische Beleidigungen)</li> <li>• einsperren / komplett alleine lassen</li> <li>• vom Gegenüber ungewollte Körperberührungen</li> <li>• Angst einjagen / bedrohen / quälen</li> <li>• die Aufsichtspflicht verletzen</li> <li>• andere zu etwas Verbotenem zwingen</li> <li>• Missbrauch</li> <li>• Gewalt zulassen / nichts dagegen unternehmen</li> <li>• Nahrungsentzug</li> <li>• zum Essen / Trinken zwingen</li> <li>• erniedrigen, bloßstellen, demütigen</li> <li>• Verdacht auf Kindeswohlgefährdung ignorieren</li> </ul>
<p><b>Gelbe Ampel =</b></p> <p>Dieses Verhalten ist kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen nicht förderlich</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Regeln festlegen</li> <li>• grundloses Rumkommandieren</li> <li>• anschreien / Kraftausdrücke</li> <li>• nicht anhören / nicht zu Wort kommen lassen</li> <li>• unzuverlässig sein / Absprachen nicht einhalten</li> <li>• Wut an Anderen auslassen</li> <li>• gerechtfertigte Bedürfnisse der Kinder ignorieren</li> <li>• kein Schutz vor nicht altersgemäßen Medien, z.B. unangebrachte Musik oder Filme</li> <li>• Entzug von Aufmerksamkeit</li> <li>• verspotten / auslachen</li> </ul>
<p><b>Grüne Ampel =</b></p> <p>Verhalten, das pädagogisch richtig ist, Kindern aber nicht immer gefällt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die in der Gruppe besprochenen Regeln einhalten und das Einhalten der Regeln (Teamvertrag) auch einfordern/reflektieren</li> <li>• verbieten anderen zu schaden</li> <li>• Gefahren für das Kind abwenden</li> <li>• Kinder begleiten, Konflikte friedlich zu lösen</li> <li>• Grenzüberschreitungen unter Kindern / Teamer*innen unterbinden</li> </ul>

Quelle: Kinderschutzkonzept in den Kindertageseinrichtungen der AWO am Mittelrhein



---

---

## Übersicht:

Es folgen Handlungsempfehlungen für:

- Ortsbegehung
- Übernachtungssituationen
- Begrüßungs- und Abschiedsrituale
- Körperpflege
- Gesundheitssorge
- Körperbetonte Spiele/Übungen
- Trösten
- 4-Augen-Gespräche
- Sprache
- Fotos
- Private Kontakte/Social Media
- Beziehung zwischen Teilnehmenden

Die Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann beliebig erweitert werden. Ein einheitliches Vorgehen sollte von den Teams in Vorbereitung auf Aktionen/Freizeiten abgestimmt werden. Hierfür lohnt sich auch eine Risiko- und Chancenanalyse.

**Es ist immer wichtig, präventiv zu handeln. Deshalb:**

- Vor Veranstaltungen im Team planen und besprechen.
- Gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen Regeln entwickeln, die für alle gelten
- Klare Grenzen setzen
- Für Anzeichen sensibel sein, im Team offen darüber sprechen
- ggf. direkt bei betreffender\*m Menschen ansprechen (gerne zu zweit, im Idealfall mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten).



---

---

## Ortsbegehung

Vor Beginn von Veranstaltungen sollte an neuen Orten eine Ortsbegehung stattfinden, um sich für Räume zu sensibilisieren, die während der Veranstaltung eine regelmäßige Kontrolle erfordern. Zum Beispiel: WCs, Waschräume, Nischen, Abstellräume, Außengelände.

→ Diese Räume werden im Verlauf der Veranstaltung durch die Teamer\*innen mitgedacht und immer wieder abgelaufen, zum Beispiel bei Nachtrunden.

## Übernachtungssituationen

Übernachtungen in einer Gruppe (Ferienfreizeiten, mehrtägige Veranstaltungen, Seminare, Gruppenaktionen) sind häufig ein besonders sensibles Thema.

Folgende Handlungsempfehlungen sind dabei zu beachten:

- Wichtig ist, die Bedürfnisse und Gefühle der Teilnehmenden bei der Zimmeraufteilung in den Vordergrund zu stellen und niemanden zu etwas zu drängen. Zimmerwünsche sollten nach Möglichkeit vorab abgegeben werden können.
- Es werden in der Regel unterschiedliche Zimmerkonstellationen angeboten. Nicht alle Kinder und Jugendlichen können sich dem binären Geschlechtersystem zuordnen. Zudem gibt es inter\* - Kinder und Jugendliche. Durch unterschiedliche Zimmerkonstellationen wird u.a. berücksichtigt, dass es Menschen gibt, die sich keinem Geschlecht eindeutig zuordnen wollen oder können.
- Es ist bei jeder Zimmeraufteilung darauf zu achten, dass nach Möglichkeit mindestens drei Teilnehmende in einem Zimmer untergebracht werden.
- Die Erziehungsberechtigten werden über die Übernachtungssituation informiert. Bei Bedarf wird Beratung angeboten und ggf. werden individuelle Absprachen getroffen.
- In der Regel gelten die gleichen Unterbringungsregeln auch für die Teamenden.
- Zimmerkontrollen/Abendrunden/Weckrunden (geplante Aktionen) sollen nur mindestens zu zweit durchgeführt werden.
- Zimmer werden von Teamenden nur bei Notwendigkeit betreten. Anklopfen/Ankündigen ist Pflicht – auch bei geöffneter Tür.
- Kinder werden nicht von Teamenden ins Bett getragen. Ist dies aus zwingenden Gründen dennoch nötig, ist eine Absicherung durch ein weiteres Teammitglied wichtig.
- Bei gemeinsamen Gruppenübernachtungsaktionen (z.B. draußen Schlafen, Filmnacht, Nachtwanderung) muss es für die Teilnehmenden die Möglichkeit geben, die Teilnahme an der Aktion abzulehnen. Dafür muss es dann jeweils eine Alternative geben.



---

---

## Begrüßungs- und Abschiedsrituale

Rituale haben ihren festen Platz in unseren Veranstaltungen und Ferienfreizeiten, in vielen Situationen ist eine Umarmung, insbesondere bei Begrüßung und Abschied zum Standard geworden.

Es sollte aber klar sein:

- Achtet auf Rituale, die auch ohne Körperkontakt auskommen.
- Es muss nicht immer eine Umarmung sein – die jeweiligen Grenzen von Teilnehmenden und Teamenden sollen gewahrt bleiben.
- Umarmungen sollten nicht von Teamenden ausgehen, sondern wenn, dann von der\*dem jeweiligen Teilnehmenden.

## Körperpflege

Sanitäre Einrichtungen rein nach Geschlecht zu trennen ist keine Lösung. Die Binarität soll nach Möglichkeit aufgebrochen werden. Gleichzeitig sollen Schutzräume geschaffen werden, die die Intimsphäre wahren.

- Nach Möglichkeit wird nicht ausschließlich binär aufgeteilt, es sollen zusätzlich Schutzräume geschaffen und alternative Lösungen gesucht werden. Die Duschmöglichkeiten und WCs sollen entsprechend eingerichtet werden. Hierbei ist es Aufgabe des Teams (kreative) Lösungen zu finden (z.B. Duschzeiten, Duschampel, „Menschen“ - duschen und -WCs).
- Teamende und Teilnehmende duschen getrennt.
- Wir akzeptieren, wenn Badebekleidung beim Duschen getragen wird.
- Wir achten darauf, dass Duschen und Toiletten nicht einsehbar sind und nicht die Möglichkeit für Foto- und Videoaufnahmen bieten.
- Sollte ein\*e Teilnehmende Hilfestellung bei der Körperpflege benötigen, so klären wir dies im Vorfeld – möglichst schriftlich – mit den Sorgeberechtigten ab. Mit dem/der TN selbst und den Erziehungsberechtigten soll auch geklärt werden, wer die Hilfestellung leisten soll.

## Gesundheitssorge

Häufig besteht die Notwendigkeit, sich über die pädagogische Betreuung hinaus, um Teilnehmende zu kümmern. Vieles ist im Vorfeld bekannt und abgesprochen, in manchen Fällen kommt es aber auch zu akuten Situationen, in denen schnell reagiert werden muss.

### Grundsätzlich gilt bei der Gesundheitssorge:

Soviel wie möglich im Vorfeld mit den Sorgeberechtigten absprechen und schriftlich fixieren! (z.B. benötigte Medikamente, Notfallmedikamente etc.)



---

---

Darüber hinaus gilt für die Gesundheitsvorsorge:

- Notfälle sollen als solche behandelt werden! Bei Gefahr an Leib und Leben muss reagiert werden
- Bei Unsicherheiten: lieber zu viel, als zu wenig fragen
- Maximale Transparenz im Team, Liste führen mit den Angaben:  
Welche\*r Teamende hat welcher/welchem TN, was wann gegeben bzw. was wann gemacht.
- In sensiblen medizinischen Situationen (z.B. Salbe an sensiblen Stellen) muss eine Absprache mit dem\*der Teilnehmenden und den Erziehungsberechtigten erfolgen. Die Situation muss auch im Team transparent sein.
- Zeckenkontrollen möglichst alleine durchführen lassen (je nach Alter), nie in intimen Bereichen, notfalls oder wenn Zweifel bestehen, immer medizinisches Fachpersonal aufsuchen.

## Körperbetonte Spiele/Übungen

Es gibt gemeinsame Spiele und Übungen, bei denen Körperkontakt nicht vermieden werden kann: zum Beispiel bei WUPs oder Teamübungen. Häufig haben diese Spiele aus pädagogischen Aspekten ihren Platz in unserem Programm. Uns ist bewusst, dass es Situationen gibt, in welchen diese nicht angemessen sind. Außerdem ist uns bewusst, dass jeder Mensch seine persönlichen Grenzen unterschiedlich definiert und Nähe sehr verschieden als angenehm oder unangenehm empfindet.

**Wir beachten daher folgendes:**

- Das Ziel einer solchen Übung soll klar sein, Körperkontakt dient nicht zum Selbstzweck. Die Auswahl der Übung soll im Rahmen dieses Ziels stattfinden.
- Wir bleiben feinfühlig, achten auf Signale des Unwohlseins und stellen niemanden bloß.
- Der Ausstieg aus der Übung bleibt als letzte Instanz jederzeit möglich.
- Besondere Sensibilität wahren wir in speziellen Kontexten (z.B. Kennenlernphase, in Badesituationen bzw. in Situationen in Badebekleidung).

## Trösten

Bei – manchmal erstmaliger – Abwesenheit von zuhause kommt es häufig vor, dass Teilnehmende mehrtägiger Veranstaltungen/Ferienfreizeiten Heimweh bekommen. Auch andere Situationen wie Liebeskummer, Streit, Verletzungen, Stürze können dazu führen, dass die Teilnehmenden einen erhöhten Bedarf nach Nähe haben. Bei allen Anstrengungen um eine professionelle Distanz ist unsere Meinung: Trösten ist wichtig, häufig notwendig und gut. Trotzdem sollte die richtige körperliche, thematische und emotionale Nähe/Distanz gewahrt werden. Die Grenzen der Teilnehmenden und von Euch selbst solltet ihr unbedingt achten.



---

---

## Da Trösten häufig mit Körperkontakt einhergeht, sollten wir auch hier besonderen Empfehlungen folgen:

- Berührung an „üblichen“ Körperstellen können okay sein, wenn sie von den Teilnehmenden ausgehen- Trösten bedeutet aber nicht, jemanden z.B. an den Po zu fassen! Umarmungen aber können okay sein, wenn sie von der betroffenen Person ausgehen und für euch auch in Ordnung sind.
- Wir müssen sensibel dafür sein, was für den/die Teilnehmer\*in okay ist, wo Grenzen sind.
- Wir achten auch unsere eigenen Grenzen.
- Es soll ein unverfänglicher Kontext geschaffen werden (z.B. offene Tür; vor das Bett hocken statt ins Bett setzen).
- Dein Gegenüber muss die Möglichkeit haben die Situation zu verlassen.
- Es muss Transparenz im Team herrschen (zumindest kurze Absprachen treffen).

## 4-Augen-Gespräche

Wir alle sind manchmal ängstlich, unkonzentriert, wütend, lustlos oder traurig. Das ist normal. Nicht jedes dieser Anzeichen ist ein Merkmal einer langfristigen seelischen Krise. Diese Signale sollten Mitmenschen jedoch ermutigen, genauer hinzusehen, nachzufragen und das Gespräch zu suchen: Desinteresse, Aggressives Verhalten, Teilnahmslosigkeit, Gereiztheit, Panik, unnachvollziehbare Gedanken, Verzweiflung, Rückzug, Angst, Trauer, Wut...

### Wir beachten bei 4-Augen-Gesprächen:

- Frage die Person, ob, wann und wie sie ein Gespräch möchte. Und vor allem: Mit wem möchtest du darüber sprechen?
- Geplante Gespräche dürfen nicht außerhalb des Geländes oder in abgelegenen Räumen geführt werden. Dein Gegenüber muss die Möglichkeit haben, das Gespräch zu verlassen.
- Geplante Gespräche sollen im Team vorbesprochen und bekannt sein, akute Gespräche müssen im Nachhinein thematisiert werden.
- Achte auf dich selbst - suche das Gespräch nur, wenn du dich gut fühlst und du es dir zutraust. Berate dich mit weiteren Personen aus deiner Gruppe oder mit Kolleg\*innen.

Gib der betroffenen Person Raum, sich auszudrücken und versuche die Lage einzuschätzen. Biete Unterstützung an. Auch wenn ein Hilfsangebot vielleicht im ersten Moment abgewiesen wird. Nimm keine Diagnosen, Ratschläge oder Bewertungen vor. Teile ggf. eigene Erfahrungen, aber sprich nicht von deinen Problemen. Vermeide Schuldzuweisungen oder Vorwürfe. Verharmlose nicht, auch, wenn es tröstlich sein soll.



---

---

Dränge dein Gegenüber nicht. Mache klar, dass du nicht jedes Geheimnis für dich behalten kannst, manche Dinge im Team besprechen musst oder möchtest.

Es ist wichtig, Transparenz im Team zu schaffen und Bescheid zu sagen, wenn so ein Gespräch geführt wird. Geplante Gespräche werden im Team vorher besprochen, dies sollte die betroffene Person wissen („Ich informiere mein Team, dass wir ein Gespräch planen“).

Gut eignen sich auch Spaziergänge in der näheren Umgebung, wo ihr auch von anderen gesehen werdet. Auch hier bitte immer vorher den Rahmen abstecken und an das Team kommunizieren („Ich führe mit X ein 4-Augen-Gespräch, wir gehen eine halbe Stunde in Richtung Y“).

### Tipps – bitte je nach Situation anpassen

#### So kannst du beginnen:



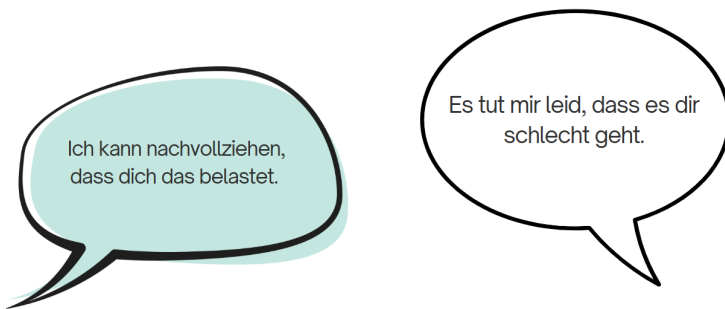
#### Zuhören ist wichtig:



---

---

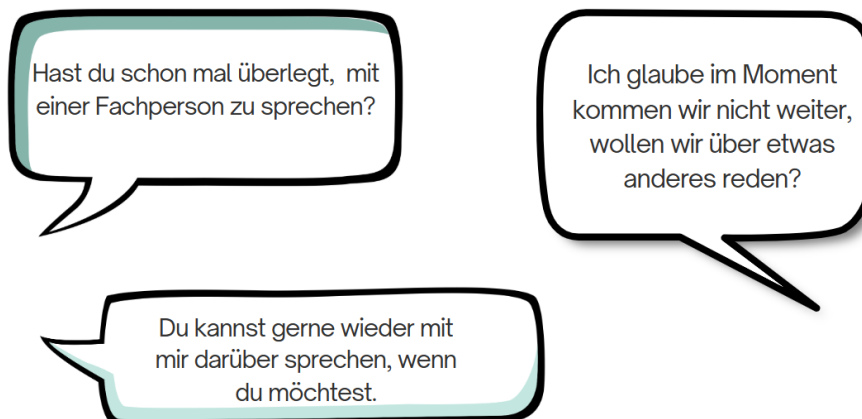
## Mitgefühl zeigen



## Schweigen aushalten



## Gespräch beenden



---

**Hinweis: Wenn es Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung oder Hinweise auf ein Verbrechen gibt, müssen wir dies melden. Siehe hierzu Krisenpläne.**



---

---

## Sprache

Auch Sprache kann verletzend oder übergriffig sein. Sprache spiegelt Macht- und damit auch Diskriminierungsstrukturen wider. Wir hinterfragen, welche Sprachmittel wir verwenden.

- Der Rahmen, in dem wir uns sprachlich bewegen, wird kontextabhängig durch das jeweilige Team festgelegt, bleibt aber stets passend zu unserem Selbstverständnis. Dazu gehört eine wertschätzende Kommunikation, die zu unseren Werten passt und ohne Schreien auskommt. Wir sollten hierbei in stressigen Situationen darauf achten, wertschätzend zu kommunizieren – z.B. statt „Das haben wir heute Morgen schon erklärt und ich habe jetzt keine Zeit“ zu sagen „Ich erkläre dir das gerne gleich nochmal. Allerdings muss ich jetzt erst 10min xy.“
- Wir verwenden altersangemessene, nicht wertende Begriffe.
- Wir tolerieren keine grenzüberschreitende, diskriminierende Sprache.
- Wir thematisieren die Verwendung unangemessener Begriffe und hören nicht weg.
- Wir gendern und fragen, welche Pronomen eine Person benutzt, also wie die Person angesprochen werden möchte
- Wenn eine teilnehmende Person darauf hinweist nur mit einem bestimmten Namen und/oder bestimmten bzw. keinen Pronomen angesprochen zu werden, respektieren wir diesen Wunsch und setzen ihn durch. Hierbei ist eine positive Fehlerkultur hilfreich: Gerade bei Sprache sind viele Menschen ungeübt und ein falsches Pronomen flutscht mal heraus. Fehler können hier Helfer sein, um zu lernen.

## Fotos

Fotos sind bei unseren Veranstaltungen ein wichtiges Thema. Sie werden genutzt als Erinnerung für Teilnehmende und Teams, für die Dokumentation unserer Veranstaltungen, zur Information der Eltern und Freund\*innen während der Veranstaltung (z.B. via Instagram etc.) und für die Bewerbung folgender Veranstaltungen. Gleichzeitig bergen Fotos immer auch Risiken, weshalb ein sensibler Umgang vonnöten ist.

- Das Thema Fotos soll im Vorfeld den Teilnehmenden bzw. mit den Eltern von minderjährigen Teilnehmenden konkret thematisiert werden.
- Die Erlaubnis zur öffentlichen Verwendung (Social Media, Flyer etc.) soll separat (z.B. im Fragebogen) abgefragt werden und nicht nur über die AGB/RTB abgedeckt werden.
- Innerhalb der Gruppe sollen Absprachen zum Umgang mit Fotos getroffen werden. Zum Beispiel im Rahmen des Teamvertrages ansprechen.
- Wir achten darauf, dass keine Fotos in peinlichen, bloßstellenden Situationen gemacht werden.
- Wir veröffentlichen keine Portraits und keine Namen zu unseren Fotos von Teilnehmenden.



---

---

## Private Kontakte/Social Media

In unseren Strukturen als Jugendverband ist das Thema Nähe/Distanz oft sehr komplex. Der fließende Übergang der Rollen z.B. vom Teilnehmenden zum Ehrenamtlichen macht klare Definitionen und Regeln unmöglich - die Grenzen von beruflichen/ehrenamtlichen Kontakten zu Freundschaft sind häufig schwammig.

### **Dies erfordert einen besonders sensiblen Umgang mit dem Thema!**

- Alle Teamenden und Hauptamtlichen müssen sich die Vor- und Nachteile, das pro und contra, verschiedener Kontaktmöglichkeiten nach der Maßnahme bewusst machen - z.B. von Follows bei Insta, Partyeinladungen usw.
- Zwischen Teamenden und Teilnehmenden sollte bestenfalls nach der Ferienfreizeit kein privater Kontakt gehalten werden - besonders wenn/solange es erneut zu dieser Rollenkonstellation kommen kann (z.B. Freizeiten-Nachtreffen mit Übernachtung). Abweichungen müssen transparent besprochen werden. Es gilt die Auswirkungen auf Beziehungsarbeit zu bedenken.
- Hauptamtlich Beschäftigte achten auf eine angemessene Kommunikation mit Teamenden. Es gilt auch hier Auswirkungen auf Zusammenarbeit zu bedenken. Zum Beispiel bei der Kommunikation über Messenger, die Verwendungen von Emoticons und die Uhrzeit der Kommunikation beachten.

## Beziehung unter Teilnehmenden

Insbesondere bei länger andauernden Veranstaltungen wie Ferienfreizeiten lässt es sich nicht verhindern, dass Menschen einander näherkommen oder schon als Paare an einer unserer Maßnahmen teilnehmen.

Dabei gilt:

- Die rechtlichen Grundlagen sind zu beachten: Bei Beziehungen von/mit unter 14-jährigen müssen wir eingreifen.
- Wir verschaffen keine Gelegenheit für Zweisamkeit.
- Wir achten auf Transparenz im Team, wenn etwas auffällig ist. Wer hat was beobachtet? Worauf muss geachtet werden?
- Im Zweifelsfall, Gespräch mit dem Pärchen führen, ob alles in Ordnung ist und Einvernehmlichkeit besteht.
- Wir beteiligen uns nicht an Gesprächen mit Teilnehmenden über Beziehungen von Gruppenmitgliedern und Verkupplungsversuchen o.ä.

### **Bei allen Situationen gilt:**

Insbesondere bei Abweichungen von der Regel ist ein hohes Maß an Transparenz im Team erforderlich. Das bedeutet, dass die jeweilige Situation erläutert/beschrieben und besprochen wird – bestenfalls im Vorfeld, mindestens im Nachhinein. Abweichungen sollten so oder so dokumentiert werden.



---

---

## 6. Krisenpläne

Es gibt verschiedene Situationen/Konstellationen/Krisen, zu denen es im Rahmen unserer Maßnahmen und Veranstaltungen kommen kann und auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Vor Aktionen muss jeweils klar sein: Was passiert, wenn es passiert ist? An wen wende ich mich? Was wird berichtet? Was sind nächste Schritte? Etc.

### Generelles Vorgehen bei Krisen

**Jeder Fall ist anders und muss im Einzelnen bewertet werden. Grundlegende Verhaltensweisen sollten aber immer sein:**

- **Ruhig bleiben:** Vermeide unüberlegte Reaktionen, verfall nicht in Aktionismus.
- **Reagieren:** Eingreifen und den Übergriff ruhig und bestimmt beenden. Eine zweite Person aus dem Team hinzuziehen. Ggfs. Beweismittel sicherstellen. Zuerst der betroffenen Person zuwenden, dann erst der übergriffigen Person.
- **Ernst nehmen:** Nimm die Aussagen und die Person ernst, bagatellisiere nicht oder stelle den Wahrheitsgehalt in Frage. Mach deutlich, dass der/die Betroffene keine Schuld am Geschehen hat.
- **Dokumentieren:** Protokolliere Gespräche und Beobachtungen möglichst konkret.
- **Sachliche Abklärung der Situation:** Bei aller Emotionalität: Bleib sachlich und stelle keine Suggestivfragen. Bohre nicht nach, wenn die Person nicht weitersprechen möchte.
- **Keine leeren Versprechungen und Einbezug der Betroffenen:** Versprich nichts, was du nicht halten kannst, z.B. niemandem etwas zu erzählen, aber stimme dein Vorgehen mit der betroffenen Person ab. Es sollte darauf geachtet werden, dass eine vertrauliche Gesprächsatmosphäre von Teamer\*innen kreiert wird und nichts Privates unüberlegt weitergetragen wird. Wichtig ist jedoch, dass Teamer\*innen von vornherein offenlegen, dass sie bei bestimmten Informationen handeln müssen (Gefahr im Vollzug, etc.) oder wollen (Überforderung mit Einschätzung) und diese weitergeben werden. Mache klar, dass du nicht jedes Geheimnis für dich behalten kannst und manche Dinge im Team besprechen musst oder willst.
- **Rücksprache mit weiteren Vertrauenspersonen/Team/Jugendwerk:** Sprich dich zum weiteren Vorgehen ab.



- 
- 
- **Unterbinden des grenzverletzenden Verhaltens:** Geht es um ein Verhalten vor Ort, muss die Wiederholung verhindert werden.
  - **Bei versehentlichen Grenzverletzungen** soll das Team verantwortungsvoll von Fall zu Fall entscheiden, ob die Geschäftsstelle informiert werden muss. Spätestens in der Reflexion nach der Maßnahme sollen aber alle Auffälligkeiten transparent gemacht werden!
  - **Information der Geschäftsstelle:** Geht es um mehr als eine versehentliche Grenzverletzung muss die Geschäftsstelle so schnell wie möglich informiert werden.
  - **Das weitere Vorgehen leitet das Jugendwerk ein** (Kontakt zur Fachberatung, ggf. Kontakt zum Jugendamt, zur Polizei).
- ➔ Für die Teamenden/Ansprechpersonen ist es auch wichtig, den Fall abzuschließen und im Team oder im Rahmen einer Supervision nach zu besprechen.

**Du bist nicht allein!**

Berate dich im Team, informiere das Jugendwerk  
und hole dir so Hilfe!

**Ihr leistet sozusagen Erste Hilfe, dann übernehmen Profis:**

Im Krisenfall ist es wichtig, den neutralen und fachlichen Blick einer Beratungsstelle einzubeziehen. Das Jugendwerk wird dies tun und sich mit euch vor Ort absprechen zum weiteren Vorgehen.

**Generell wichtig ist:**

Wir stellen bei Gewalt die Perspektive und Bedürfnisse der Betroffenen in den Vordergrund! Menschen haben unterschiedliche Wahrnehmungen. Betroffene bestimmen, was für sie gewaltvoll ist.

- Wir glauben Betroffenen und wir unterstützen Betroffene.

- Wir beziehen Betroffene in den Prozess ein, um Ohnmachtsgefühle bei ihnen zu verhindern: Was mache ich? Wem sag ich Bescheid? Das Gefühl, die Kontrolle zu behalten, ist wichtig für die betroffene Person.

- Die Aufklärung und die Ermittlungen von Straftaten liegt nicht bei uns als Verband. Wir verurteilen Personen unter Verdacht nicht.



---

---

## Grenzverletzungen

Grundsätzlich ist es wichtig, dass wir sensibel bleiben im Umgang mit den uns Anvertrauten und deren Grenzen. Bei der Bewertung von Grenzverletzungen geht es nicht immer um objektive Kriterien, sondern auch um die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Person.

Eine Grenzverletzung kann erkannt werden, weil jemand davon berichtet oder weil ihr als Team diese beobachtet. Das Team, und besonders die Awareness – bzw. Vertrauenspersonen, müssen daher für Grenzverletzungen sensibilisiert sein.

### Wird eine Grenzverletzung erkannt gilt:

- Die Vorgaben zum Generelles Vorgehen bei Krisen zu beachten: Seite 29
- Das Gespräch mit der übergriffigen Person suchen bzw. – bei eigener Erkenntnis Transparenz im Team schaffen, das Gespräch suchen.
- Grenzverletzendes Verhalten unterbinden (Regeln, alternative Verhaltensweisen).
- Ggf. den Träger informieren (Transparenz).

### Hintergrundwissen:

„Die Entscheidung, welche Handlungen eine Intervention notwendig machen, ist in der Praxis nicht immer einfach. [...] Mit der zunehmenden Sensibilisierung der Gesellschaft gegenüber den Folgen sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen geht auch eine Unsicherheit bezüglich körperlicher Kontakte einher. [...] Gewisse körperliche Kontakte zu Vertrauenspersonen [...] können durchaus angemessen sein. Entscheidend ist, die Signale des Kindes – auch nonverbale – feinfühlig wahrzunehmen und bei Unwohlsein des Kindes den körperlichen Kontakt abubrechen. Für die Angemessenheit einer Handlung muss stets auch der Entwicklungsstand mitberücksichtigt werden. [...] Die Frage der Grenzverletzung und die Folgen eines sexuellen Übergriffs für das Kind können auch nicht isoliert vom kulturellen und familiären Kontext betrachtet werden“

- Quelle: Fegert, Hoffmann, König, Niehus, Liebhardt: Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, 2015, S. 44



---

---

## Verdacht der (sexualisierten) Gewalt außerhalb der Maßnahme bzw. Kind/Jugendliche\*r berichtet von Gewalterfahrungen

Für uns gilt:

- Die Vorgaben zum generellen Vorgehen bei Krisen zu beachten: Seite 29
- Ruhe bewahren.
- Dokumentieren (am besten wortwörtlich: Wer hat was wann gesagt?)
- Träger (also das Jugendwerk) umgehend informieren, die Beratungsstelle hinzuziehen (passiert durch den Träger, also das Jugendwerk).
- Keine Suggestivfragen, kein drängendes Nachfragen.
- Transparenz für die Betroffenen schaffen: Was mache ich? Wem sag ich Bescheid? Das Gefühl, die Kontrolle zu behalten, ist wichtig für den\*die Betroffene\*n.
- Details müssen nicht im ganzen Team bekannt sein (zwei bis drei Personen reichen völlig aus); Geht mit Ruhe und Bedacht vor, nehmt euch Zeit.
- **Zusammen mit dem Jugendwerk und der insofern erfahrenen Fachkraft macht ihr einen Plan fürs weitere Vorgehen. Das beinhaltet auch, wann mit wem gesprochen wird. Bitte nicht eigenmächtig handeln/Personen unter Verdacht ansprechen.**

Unabhängig von diesen Punkten ist jederzeit eine anonyme Beratung (das heißt ohne Namen zu nennen) beim Jugendamt möglich. Hilfestellen wie Zartbitter e.V., Kinderschutzberatungen und Krisentelefone können ebenso helfen, da Jugendamt nicht immer erreichbar ist.

**Hintergrundwissen:** „Die strafrechtliche Abklärung des Verdachts eines sexuellen Missbrauchs ist einzig und allein Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden. Mit kriminalistischen Methoden gehen Polizei und Staatsanwaltschaft Verdachtsmomenten nach. [...] Die Aufgabe von Jugendhilfe, Schule und des Gesundheitswesens ist es, bei der Vermutung eines sexuellen Missbrauchs das Kindeswohl sicherzustellen. Sie haben weder die kriminalistischen Möglichkeiten noch den Auftrag, Opfer oder Beschuldigte systematisch zu »vernehmen« und zu bewerten [...]. Institutionen, die mit Mädchen und Jungen [jungen Menschen] arbeiten, müssen entsprechend dem Grundsatz »im Zweifelsfalle für das Kindeswohl« handeln. Ihr Auftrag ist in erster Linie die Sicherung des Kindeswohls. Wollen sie sich nicht der unterlassenen Hilfeleistung schuldig machen, so müssen sie bereits tätig werden, wenn aufgrund von (sexuellen) Grenzverletzungen die Gefahr besteht, dass die gesunde seelische Entwicklung eines Mädchens/Jungen beeinträchtigt wird. Pädagogische Fachkräfte sind z.B. dementsprechend gesetzlich verpflichtet, sich im Falle der Vermutung sexualisierter Gewalt von erfahrenen Fachkräften, spezialisierten Fachberatungsstellen oder Jugendämtern beraten zu lassen, damit das Risiko der Kindeswohlgefährdung abgeklärt und ggf. Maßnahmen zum Schutz und der Hilfe für die Opfer initiiert werden (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII)“

Quelle: Fegert, Hoffmann, König, Niehus, Liebhardt: Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, 2015, S. 156



---

---

## Verdacht der (sexualisierten) Gewalt unter Teilnehmenden bzw. Anschuldigungen in Richtung eines\*einer anderen Teilnehmenden

Für uns gilt:

- Die Vorgaben zum generellen Vorgehen bei Krisen zu beachten: Seite 29
- Ruhe bewahren
- Dokumentieren (am besten wortwörtlich: Wer hat was wann gesagt?)
- Träger informieren, also das Jugendwerk ggf. Beratungsstelle hinzuziehen (durch den Träger)
- Getrennte, klärende Gespräche mit allen Beteiligten führen: Sachverhalt abklären. Immer mit mindestens 2 Teamer\*innen („4-Ohren-Prinzip“).
- Wenn sich die Situation nicht aufklären lässt: Lieber eine\*n Teilnehmer\*in zu viel nach Hause schicken, als eine\*n zu wenig - keine Übergriffe tolerieren!
- Erweist sich später die Unschuld, ist eine offizielle Entschuldigung/Rehabilitation dringend erforderlich.
- Sexuell übergriffiges Verhalten von Jugendlichen und Kindern kann verschiedene Ursachen haben. Eventuell benötigen sie selbst Hilfe. Die Fachberatungsstelle sollte diesbezüglich hinzugezogen werden.
- Beachten: je nach Intensität des Übergriffes muss auch die Verarbeitung des Geschehens bei (scheinbar) unbeteiligten anderen Teilnehmenden gewährleistet werden.

### Hintergrundwissen:

„Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen wird in etwa einem Drittel der Fälle von Jugendlichen und Heranwachsenden verübt. Aber auch schon Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter zeigen sexuell übergriffiges Verhalten [...]. Die sexuellen Übergriffe sind sehr unterschiedlich in ihrer Intensität [...]. Manche sexuellen Übergriffe erinnern in ihrer strategischen Ausführung sogar an Taten von erwachsenen Tätern bzw. Täterinnen. Die Folgen für die betroffenen Mädchen und Jungen sind sehr unterschiedlich und hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab, z.B. wie ohnmächtig und ausgeliefert sich ein betroffenes Mädchen oder ein betroffener Junge in der Situation fühlt. ... Ob Kinder sexuelle Übergriffe durch andere Kinder oder Jugendliche ohne Langzeitfolgen verarbeiten können, hängt maßgeblich davon ab, wie frühzeitig Erwachsene die Übergriffe bemerken, einschreiten und sich hinter die Betroffenen stellen.“

Quelle: Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Informationen für Eltern und Fachkräfte, 2014, S.5



---

---

## Verdacht der (sexualisierten) Gewalt durch ein Teammitglied bzw. Anschuldigung in Richtung eines Teammitglieds

Für uns gilt:

- Die Vorgaben zum generellen Vorgehen bei Krisen zu beachten: Seite 29
- Immer ernst nehmen & Ruhe bewahren.
- Dokumentieren (am besten wortwörtlich: Wer hat was wann gesagt?).
- Bei Anruf der Eltern beim Träger, also dem Jugendwerk: Leitung vor Ort informieren.
- Bei Information des Teams vor Ort durch TN: Eltern durch Träger informieren lassen.
- Sachlich bleiben. Nur das wiedergeben, was unstrittig ist.
- Getrennte klärende Gespräche mit allen Beteiligten führen: Sachverhalt abklären. Immer mit mindestens 2 (nicht betroffenen) Teamer\*innen („4-Ohren-Prinzip“).
- In jedem Fall Fachberatungsstelle hinzuziehen (durch den Träger, also das Jugendwerk) und Fachkompetenz ans Team weitergeben.
- Je nach Ergebnissen der Gespräche: Teamer\*in prophylaktisch aus Team herausnehmen. Lieber eine\*n Teamer\*in zu viel rausnehmen als eine\*n zu wenig. Erweist sich später die Unschuld, ist eine offizielle Entschuldigung / Rehabilitation dringend erforderlich!
- Eltern und Teilnehmer\*in freistellen, ob er\*sie weiterhin in der Maßnahme bleibt.

**Es ist immer wichtig, präventiv zu handeln.** Deshalb: Klare Grenzen setzen, für Anzeichen sensibel sein, im Team offen darüber sprechen! Transparenz im Team, ggf. direkt bei betreffender\*m Teilnehmer\*in ansprechen (mit 2 nicht beteiligten Teamer\*innen, im Idealfall mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten).

**Hintergrundwissen:** „Sexueller Missbrauch findet vor allem im sozialen Nahfeld der Kinder und Jugendlichen statt. [...] Das bedeutet, dass sich in den meisten Fällen der Täter bzw. die Täterin und das betroffene Mädchen bzw. der betroffene Junge kennen. [...] Das Nähe- und Vertrauensverhältnis wird vom Täter bzw. von der Täterin ausgenutzt, die meisten Mädchen und Jungen sind arglos, d. h., sie spüren keine Gefahr und können sich deshalb kaum schützen. [...] Auch die Bildungs-, Sport- und Freizeiteinrichtungen, in denen sich Kinder aufhalten, sind Orte, an denen sexueller Missbrauch stattfindet. Wer Mädchen und Jungen sexuell missbrauchen will, wählt häufig einen pädagogischen oder therapeutischen Beruf bzw. Berufe, in denen es möglich ist, sich Kindern und Jugendlichen leicht und dauerhaft zu nähern und sich dadurch den Zugang zu und die Auswahl unter einer großen Zahl von Kindern oder Jugendlichen zu sichern. [...] Sie zeichnen sich zudem häufig durch pädagogisches Geschick aus, sind meist beliebt und gelten bei den Kolleginnen und Kollegen als besonders engagiert.“ - Quelle: Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Informationen für Eltern und Fachkräfte, 2014, S.5



---

---

## Tipps zum Umgang mit rassistischen Vorfällen

Es ist wichtig, in Situationen, in denen jemand rassistisch beleidigt wird, mit Mitgefühl und Unterstützung zu reagieren. Hier ist ein Leitfaden von Marga (RKK), wie eine weiße, nicht von Rassismus betroffene Person am besten reagieren kann:

### 1. Sofortige Unterstützung anbieten – zuerst an die betroffene Person wenden

- Zeige Empathie: Drücke dein Mitgefühl aus, indem du sagst: „Es tut mir leid, dass du das erleben musstest. Das ist nicht in Ordnung.“
- Sei präsent: Manchmal ist es hilfreich, einfach da zu sein und zuzuhören. Frage, ob die betroffene Person darüber sprechen möchte.

### 2. Die Situation ansprechen

- Konfrontiere den/die Täter\*in (wenn sicher): Wenn es sicher ist, kannst du den Täter direkt ansprechen und klarstellen, dass rassistisches Verhalten nicht akzeptabel ist. Zum Beispiel: „Was du gerade gesagt hast, ist verletzend und nicht in Ordnung.“
- Vermeide Konfrontation, wenn es gefährlich ist: Wenn die Situation eskaliert oder gefährlich wird, ist es besser, die Situation zu deeskalieren und Hilfe zu holen.

### 3. Ressourcen anbieten

- Informiere über Unterstützung: Biete an, gemeinsam nach Ressourcen zu suchen, wie Beratungsstellen oder Organisationen, die sich mit Rassismus befassen.
- Ermutige zur Meldung: Wenn die betroffene Person sich wohlfühlt, ermutige sie, den Vorfall zu melden, sei es bei einer Autorität oder in sozialen Medien.

### 4. Nachhaltige Unterstützung

- Bleibe in Kontakt: Frage nach, wie es der Person geht, und biete weiterhin deine Unterstützung an.
- Lerne und bilde dich weiter: Nutze die Gelegenheit, um mehr über Rassismus und seine Auswirkungen zu lernen, um in Zukunft besser unterstützen zu können.

### 5. Reflexion

- Reflektiere dein eigenes Verhalten: Überlege, wie du selbst zu einem respektvollen und inklusiven Umfeld beitragen kannst.

### 6. Engagiere dich aktiv

- Setze dich für Gleichheit ein: Engagiere dich in Initiativen oder Gruppen, die sich gegen Rassismus einsetzen, um aktiv zur Veränderung beizutragen. Indem du Mitgefühl zeigst und aktiv handelst, kannst du dazu beitragen, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen und die betroffene Person zu stärken.



---

---

## 7. Umgang mit Personen unter Verdacht und Rehabilitation

Im Schutzkonzept soll nicht nur die Prävention von Gewalt und die Intervention bei Grenzverletzungen, sondern auch der Umgang mit Personen unter Verdacht und die Rehabilitation von Falschverdächtigungen behandelt werden.

Bei Fällen von (sexualisierter) Gewalt innerhalb des Verbands oder des Verdachts, müssen Betroffene unterstützt werden. Es ist wichtig, dass Betroffene ernst genommen werden und dass ihre Anliegen vertraulich behandelt werden. Der Schutz von Betroffenen steht an erster Stelle.

Um ein ganzheitliches Schutzkonzept zu etablieren, ist es wichtig, einen reflexiven Blick zu behalten und auch unter Verdacht stehenden und/oder grenzverletzenden Personen Angebote zu machen. Wenn eine unter Verdacht stehende und/oder grenzverletzende Person bereit ist, Verantwortung für ihr\*sein Handeln zu übernehmen und Hilfe bei der Auseinandersetzung anzunehmen, kann dies ein wichtiger Schritt sein. Hierfür können spezielle Therapieangebote oder Gespräche mit Fachleuten bzw. externen Fachberatungsstellen hilfreich sein. Auch für unter Verdacht stehende Personen oder Täter\*in gilt, dass eine vertrauliche und professionelle Beratung notwendig ist, um sie bei der Aufarbeitung ihrer Tat(en) zu unterstützen. Hierbei kann die Geschäftsstelle beratend tätig sein und gemeinsam nach passenden Angeboten suchen. Es braucht einen individuellen Umgang mit den Personen, abhängig von der Situation.

Die Verletzung des Schutzkonzeptes hat für den Verband schwerwiegende Konsequenzen. Es ist wichtig, dass die Bearbeitung der Vorfälle transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar durchgeführt wird. Eine Überarbeitung des Schutzkonzeptes wird in regelmäßigen Abständen notwendig sein, um zukünftige Vorfälle zu verhindern, den Schutz von Kindern und Jugendlichen weiter zu verbessern und alle Personen im Verband zu sensibilisieren. Hierbei sollten auch Betroffene und externe Fachreferentinnen eingebunden werden, mit dem Ziel, ein möglichst umfassendes und praxisnahes Konzept zu entwickeln.

Falschverdächtigungen sind für die beschuldigte Person belastend. In solchen Fällen ist es entscheidend, die Vorwürfe gemeinsam sorgfältig zu prüfen. Wenn sich herausstellt, dass es sich um eine Falschverdächtigung handelt, muss die\*der Beschuldigte rehabilitiert werden.

Hierfür können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, wie beispielsweise eine öffentliche Entschuldigung oder die Entfernung von Vorwürfen aus der Personalakte. An dieser Stelle wird die Beratung durch externe Fachstellen zu Rate gezogen, um die psychischen Belastungen der Falschbeschuldigung zu bewältigen.



---

---

## 8. Wichtige Anhänge

### Begriffsdefinitionen

Es folgen wichtige Begriffe und was wir darunter verstehen.

#### Gewalt

Gewalt bezieht sich auf physische, psychische oder emotionale Handlungen oder Verhaltensweisen, die darauf abzielen, anderen Schaden zuzufügen oder ihre persönlichen Grenzen zu verletzen. Im Kontext des Kinder- und Jugendschutzes bezieht sich Gewalt auf jegliche Form von aggressivem oder schädlichem Verhalten, das Kindern und Jugendlichen körperlichen oder seelischen Schaden zufügt oder ihre Rechte und Würde verletzt. Dies kann körperliche Gewalt, wie Schläge, psychische Gewalt, wie Demütigung, Ausgrenzung oder Einschüchterung, oder auch sexualisierte Gewalt, wie Belästigung umfassen.

Der Schutz vor Gewalt ist von entscheidender Bedeutung, um die Sicherheit, das Wohlbefinden und die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu gewährleisten.

#### Grenzverletzungen

Grenzverletzungen können aus Versehen geschehen und lassen sich auch nicht immer vermeiden, wie zum Beispiel unüberlegte Bemerkungen oder unbeabsichtigte Berührungen an sensiblen Körperstellen.

- Missachtung eines respektvollen Umgangs (Bloßstellen, Veröffentlichung von peinlichen Bildern etc.)
- Zufällige Berührungen an intimen Körperstellen (z.B. im Rahmen von Spielen, sportlichen Aktivitäten, Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)
- Sexistische Anspielungen und Bemerkungen über körperliche Merkmale in Anwesenheit von oder über Kinder und Jugendliche
- Verbale Grenzverletzungen im Rahmen von »Sexualaufklärung«, Gespräche über intime Themen beginnen
- Unangemessene Kosenamen für Teilnehmende benutzen, wie z.B. „Süße“ und „Schatz“
- Unangemessen zärtliche Handlungen gegenüber einem Menschen, die z.B. von der betroffenen Person als unangenehm empfunden werden.
- Im Rahmen von Gruppenaktivitäten oder –ritualen stattfindende sexualisierte Anspielungen (z.B. Spiele, bei denen Kleidungsstücke abgeben werden müssen)
- Missachtung der Grenzen zwischen Generationen (z.B. ein Kind wie eine erwachsene (Vertrauens-)Person behandeln, Jugendschutzgesetze missachten)



- Unangemessene Geschenke der Teamenden für Teilnehmende (z.B. Geld, Spielsachen, Reisen, Kleidung)
- Gespräche der Teamenden mit Kindern und Jugendlichen über Details eigener Opfererfahrungen (z.B. sexualisierter Gewalterfahrungen in der eigenen Vergangenheit)
- Grenzverletzende Bemerkungen über Vertrauenspersonen von Kindern und Jugendlichen.
- Ohne zwingenden Grund (z.B. das Vorhandensein eines einzigen Schlafsaals) mit Kindern und Jugendlichen das Zimmer teilen
- Fehlende Schlüssel der Badezimmer- oder Toilettentür nicht ersetzen, obwohl dies möglich wäre

(Quellen: Fegert, Hoffmann, König, Niehus, Liebhardt: Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, 2015, S. 157 und Bischöfliches Generalvikariat Trier/BDKJ Trier: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, 2015, S. 32)

## Sexualisierte Gewalt

Übergriffiges Verhalten ist bewusstes Verhalten und geschieht, wenn Personen grenzverletzendes Verhalten trotz Ermahnung nicht korrigieren, sondern gezielt wiederholen. Als Übergriff definiert man aber auch Taten, die zum ersten Mal geschehen, jedoch vom Ausmaß her nicht mehr als Grenzverletzung zu beschreiben sind.

- Übergriffiges Verhalten ist kein Versehen (mehr)!
- Abwehrende Reaktionen der Opfer werden missachtet.
- Kritik von Dritten am grenzverletzenden Verhalten wird missachtet.

Als sexualisierte Übergriffe bezeichnet man alle sexualisierten Handlungen an Kindern und Jugendlichen. Dabei ist es unerheblich, ob dieses mit oder ohne direkten Körperkontakt zwischen Täter\*in und Kind/Jugendlichen stattfinden. Sexualisierte Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. Dies unterscheidet sexualisierte Gewalt von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt.

### „Handlungen mit sexuellem Kontakt“

- Alle absichtlichen Berührungen – auch über der Kleidung – der Genitalien, der Leistengegend, der inneren Oberschenkel, des Anus und der Brüste.
- Dazu gehört sowohl die Berührung des Kindes/Jugendlichen durch den\*die Täter\*in, als auch die Aufforderung durch den\*die Täter\*in, selbst berührt zu werden.
- Ausgenommen sind Berührungen zur Erfüllung der Grundbedürfnisse (z.B. Pflege). Hier ist es sehr wichtig mit der Betroffenen Person über Grenzen und Bedürfnisse zu sprechen. Zusätzlich ist eine Rücksprache mit den Erziehungsberechtigten zu empfehlen.



---

---

## „Handlungen ohne direkten Körperkontakt“:

- Film- oder Fotoaufnahmen des Kindes/Jugendlichen in jeder sexualisierten Art.
- Verbale sexuelle Belästigung
- Das Erzwingen sexueller Kontakte mit anderen (auch anderen Kindern/Jugendlichen)

Quellen: Bischöfliches Generalvikariat Trier/BDKJ Trier: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, 2015, S. 32 und Fegert, Hoffmann, König, Niehus, Liebhardt: Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, 2015, S. 44

## Diskriminierung

Diskriminierung bezieht sich auf die ungleiche oder ungerechtfertigte Behandlung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale oder Eigenschaften, wie beispielsweise Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Alter oder Behinderung. Diskriminierung kann auf verschiedene Arten und in verschiedenen Bereichen stattfinden, wie zum Beispiel am Arbeitsplatz, in der Bildung, im Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, bei der Wohnsituation, in der Gesundheitsversorgung oder in der politischen Beteiligung.

Hiermit ist jegliche Form von Diskriminierung gemeint: Diskriminierung aufgrund von Aussehen, Religion, vermeintlicher Kultur oder Herkunft (Rassismus, Antisemitismus, Anti-muslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus), psychischer oder körperlicher Behinderung (Ableismus), Geschlechtlicher Identität (Sexismus, Trans\* und Inter\*feindlichkeit) oder sexueller Orientierung (Homo- und Bifeindlichkeit), Alter (Adultismus, Ageism), Körperformen (Body Shaming), sozialer Herkunft (Klassismus), usw. Das heißt, dass manche Menschen auch von Mehrfach-Diskriminierung betroffen sind.

## Rassismus

Rassismus bezieht sich auf Vorurteile, Diskriminierung und/oder ungerechtfertigte Behandlung von Menschen aufgrund ihrer äußeren Merkmale, ihres Namens, ihrer (zugeschriebenen) Kultur und/oder Herkunft. Rassismus tritt auf individueller, institutioneller oder struktureller Ebene auf. Rassismus kann sich in Form von verbalen oder physischen Angriffen, Beleidigungen, abwertenden Äußerungen oder Handlungen manifestieren. Es kann auch in Form von struktureller Ungleichheit auftreten, die durch institutionelle oder politische Systeme aufrechterhalten wird, wie z.B. diskriminierende Gesetze oder Praktiken in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt oder Wohnen. Es ist wichtig, Rassismus zu erkennen und ihm entgegenzutreten, indem man eine Kultur der Akzeptanz, Toleranz und Gleichheit fördert sowie sich individuell und strukturell hinterfragt und verändert.



---

---

## Mobbing

Mobbing bezieht sich auf ein wiederholtes, systematisches und absichtliches Schikanieren, Ausgrenzen, Beleidigen oder Verletzen von Personen durch andere Personen oder Gruppen, die eine Position der Macht oder Stärke innehaben. Mobbing kann sowohl verbal als auch nonverbal sein und kann sich auf verschiedenen Ebenen abspielen, einschließlich der physischen, psychischen, emotionalen und sozialen Ebene.

## Betroffene\*r

Den Begriff „Betroffene\*r“ nutzen wir für Personen, die (sexualisierte) Gewalt erfahren haben.

## Täter(\*in)

Wir bezeichnen die Person, die einen sexualisierten Übergriff nachweislich begangen hat, als Täter(\*in). Kinder sind keine Täter(\*innen) - das Verhalten von Kindern gilt es immer pädagogisch oder ggf. therapeutisch aufzuarbeiten.

## Person unter Verdacht

In Verdachtsfällen sprechen wir in der Klärungsphase nicht von Täter(\*innen), um niemanden vorzuverurteilen. Wir nutzen daher den Begriff „Person unter Verdacht“.

## Beratungsstellen

**N.I.N.A. e.V.:** Nationale Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen, Website: [www.nina-info.de](http://www.nina-info.de)

**Hilfetelefon sexueller Missbrauch:** 0800 22 55 530 (bundesweit, kostenfrei, anonym)  
Anonyme Online-Beratung: [www.hilfe-telefon-missbrauch.online](http://www.hilfe-telefon-missbrauch.online)

**Kinder- und Jugendtelefon: Nummer gegen Kummer:** Anonym und kostenlos erreichbar (montags bis samstags 14-20 Uhr), Jugendliche beraten Jugendliche: samstags 14-20 Uhr, Telefon: 116111 oder 0800 111 0 333

**Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend und Eheberatung e.V. (DAJEB)**  
Über den Online-Beratungsführer der DAJEB lassen sich einfach und übersichtlich Beratungsstellen für die verschiedensten Fragestellungen finden.  
Website: [www.dajeb.de](http://www.dajeb.de)



---

---

[Gemeinsam gegen Diskriminierung · Servicestellen · ADA NRW](#) Website mit Sammlung von 42 Beratungsstellen gegen Diskriminierung in NRW

**Kinderschutzbund:** Kinderschutzbund vor Ort: Für Informationen, Hilfe und Unterstützung können Kinder, Jugendliche und Familien auch den Kinderschutzbund vor Ort kontaktieren, der entweder selber beraten kann oder hilfreiche Adressen vor Ort vermittelt: [Über uns - Der Kinderschutzbund](#)

Adressen von Krisendiensten (sexualisierte Gewalt): Betroffene von sexualisierter Gewalt und ihre Angehörigen haben Anspruch auf Hilfe. Bei der Suche nach Unterstützungsangeboten unterstützt das Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) der Bundesregierung: [www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)

**Zartbitter e.V.** engagiert sich für das persönliche Recht von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf Schutz vor sexueller Belästigung und Missbrauch. [Zartbitter e.V. - Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen](#)

➔ **Weitere Beratungsstellen sind regional unterschiedlich und müssen durch die jeweiligen Jugendwerke vorab kontaktiert werden**

## Weiterführende Literatur und Tipps

- ➔ Fegert, Hoffmann, König, Niehus, Liebhardt: Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, 2015, S. 157 und Bischöfliches Generalvikariat Trier/BDKJ Trier: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit
- ➔ Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Informationen für Eltern und Fachkräfte
- ➔ Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Harvard University Press: Cambridge 1970.
- ➔ Oppermann / Winter / Harder / Wolff / Schröer (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim: Beltz 2018
- ➔ [Info- und Materialpool zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt](#)



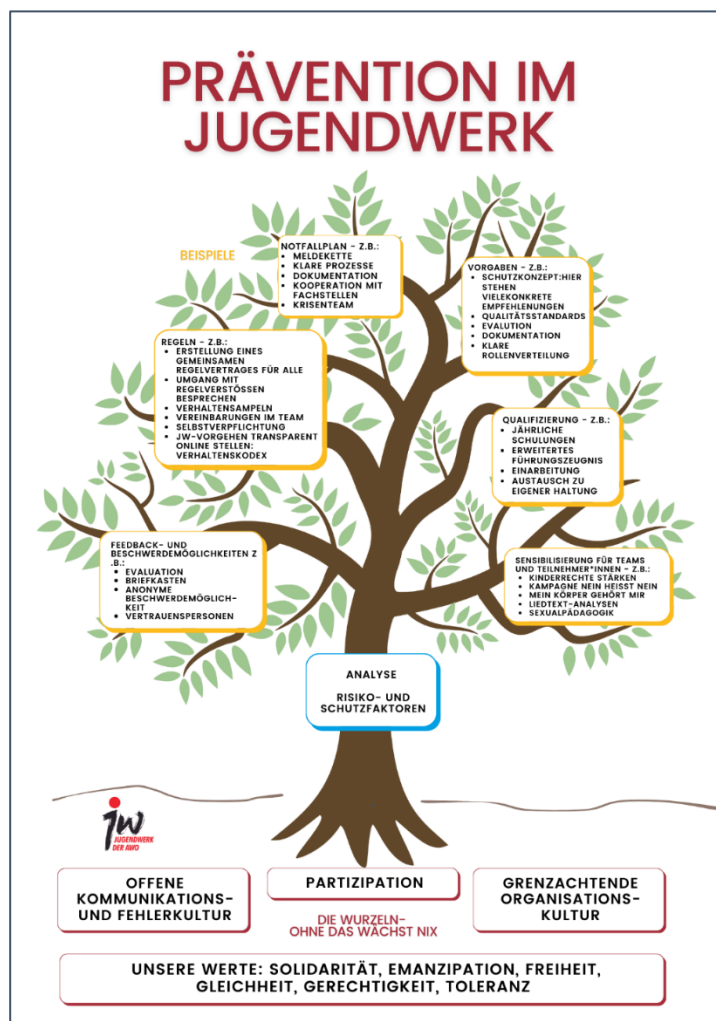
# Methode – Präventionsbaum

## Wir brauchen Wurzeln und wollen wachsen

Ohne eine Haltung, bringt auch ein gedrucktes Schutzkonzept gar nix. Die Wurzeln bilden unsere Haltung, ein Selbstverständnis, was uns wirklich wichtig ist. Hieraus schöpft unsere Arbeit die Kraft. Je stärker die Wurzeln verankert, desto stärker ist unser Präventions-Baum.

Dazu folgt die Risiko- und Potentialanalyse und es wachsen die Früchte unserer Arbeit: Konkretes wird zum Standard. Das heißt: Aus unseren Wurzeln und Analyse wachsen konkrete Maßnahmen und Aktionen.

Diese gilt es immer wieder zu überprüfen, wie ist das gereift? Faule Früchte am Baum? Was soll als nächstes Wachsen? Wie bringen wir unsere Haltung in konkrete Maßnahmen?



---

---

## Beispiel für inhaltliches Arbeiten mit dem Baum der Prävention

1. Check-in: Ablauf, Befinden, WUP – 15min.
2. Thema, Ziel und Nutzen des Workshops sowie Erwartungen besprechen -15min.
3. Konzept Baum der Prävention vorstellen – 10min.
4. Baum/Früchte der Prävention selber füllen in Einzelarbeit – 15-20min.
5. Kleingruppenarbeit Baum der Prävention füllen – 25-30min.

Zum Beispiel mit der Arbeitsaufgabe für die Früchte „Wir“-Sätze zu finden: Wie setzen wir das um? Oder eine Gruppe bearbeitet die Chancen- und Risikoanalyse, eine Gruppe die Schutzfaktoren, eine Gruppe die Früchte (die schon da sind, ggf. eine weitere Gruppe mögliche neue Früchte)

6. Präsentation der Ergebnisse und Diskussion – 20-30min.

Beispiele für einen gemeinsamen Abschluss können hier für „Wir“-Sätze sein: Was heißt das für uns? Wie setzen wir das um?

- Wir begegnen einander mit Wertschätzung, Vertrauen und Respekt
- Wir achten die Kinderrechte
- Wir achten auf ein gutes Gruppenklima
- Wir sprechen Regelverstöße an und ermutigen auch andere dazu
- Wir wissen, dass alle unterschiedlich sind und individuelle Bedürfnisse haben
- Wir stärken die Persönlichkeit junger Menschen
- Wir nehmen die Gefühle anderer ernst und sind ansprechbar für Themen und Probleme.
- Wir respektieren und wahren persönlichen Grenzen: Nein heißt nein
- Wir machen keine Witze, die andere verletzen könnten
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Geschenk

7. optional: Vorstellen von Choice, Voice, Exit zum Abschluss 10min.
8. Offene Fragen klären – 10min.
9. Check-out – Befinden, nächster Termin 15min.

Einbauen wo passend: 15-20min. Pause

➔ Benötigte Zeit: 130-180min.



---

---

## Fragestellungen für die Schutz- und Risikofaktoren

Zur Analyse muss nach den Risiko- und Schutzfaktoren gefragt werden:

- Was sind **Risikofaktoren** in unserem Jugendwerk? Was sind Punkte, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt erhöhen? Zum Beispiel:
  - Welche Orte und Momente können für (sexualisierte) Gewalt genutzt werden? Welche Gelegenheiten bieten sich, Macht auszuüben? Welche Möglichkeiten bieten sich im institutionellen Setting, um mit Kindern und Jugendlichen allein zu sein?
  - Analyse der Zielgruppe und der Gefahrenmomente z.B. in Bezug auf Gruppenkonstellation, Zeitlichen Rahmen, Örtlichkeit, Organisation, Teamer\*innen, Teilnehmer\*innen, Information der Beteiligten
  - Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
  - Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Was sind **Schutzfaktoren** in unserem Jugendwerk? Was sind Punkte, die vor dem Auftreten von Gewalt schützen? Zum Beispiel:
  - Was läuft bereits gut bei uns? Was melden Kinder/Jugendliche und/oder Eltern oft positiv bezüglich der Veranstaltungen zurück? Was schätzt ihr am Jugendwerk im Besonderen?
  - Nehmen Teilnehmende freiwillig teil?
  - Haben Teilnehmende die Möglichkeit sich und ihre Meinung einzubringen?
  - Haben Teilnehmende die Möglichkeit Situationen zu verlassen?

Weitere mögliche Reflexionsfragen:

- Tragen alle Entscheidungsträger\*innen eine gemeinsame Haltung aktiv mit und reflektieren die Strukturen?
- Wie und wann kommen Menschen im Jugendwerk über diese Basis des Jugendwerks ins Gespräch?
- Wie wird Teilnehmer\*innen transparent gemacht, was wie abläuft und wie sie wirken können?
- Wie tragen wir diese Haltung nach außen?
- Beziehen wir gegen jede Form von diskriminierendem und gewalttätigem verbalen und nonverbalen Verhalten aktiv Stellung? Bereiten sich die Teams darauf vor und tauschen sich aus?



---

---

## Rechtliche Grundlagen Führungszeugnis

In Bezug auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist für uns der § 72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ wichtig. Dieser wurde mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes am 01.01.2012 neu gefasst. Für uns als Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe sind die Absätze 2 und 4 bedeutsam. Somit müssen nicht nur hauptberuflich Beschäftigte erweiterte Führungszeugnisse vorlegen, sondern auch ehrenamtlich und nebenamtlich Tätige. Die Erfahrungen zeigen, dass sexualisierte Gewalt nicht nur von bezahlten Kräften gegenüber Kindern und Jugendlichen verübt wird, sondern eben auch ehren- und nebenamtliche Tätigkeiten vielfältige Möglichkeiten bieten, mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu kommen. Das Gesetz verlangt allerdings nicht, dass alle ehrenamtlich Engagierten dieser Pflicht unterliegen, sondern es soll zwischen öffentlicher und freier Kinder- und Jugendhilfe vereinbart werden, für welche Tätigkeiten Führungszeugnisse erforderlich sind.

Entscheidend ist die Art, Intensität und Dauer des Kontaktes von Ehrenamtlichen mit Kindern und Jugendlichen bei der Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung und anderen vergleichbaren Kontakten.

Auszug §72a SGB VIII:

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der

freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54, SGB VIII sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.“

Erläuterung: In § 72a, SGB VIII, Absatz 1 Satz 1 sind folgende Straftaten aufgeführt §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs. Das im letzten Satz beschriebene Führungszeugnis meint das Führungszeugnis nach §30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes.



---

---

## Übersicht über die relevanten Paragraphen:

- § 171 StGB: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 StGB: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a StGB: Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-  
,  
Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 177 StGB: Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 StGB: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 StGB: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 StGB: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a StGB: Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a StGB: Zuhälterei
- § 182 StGB: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB: Exhibitionistische Handlungen
- § 184 StGB: Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a StGB: Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b StGB: Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c StGB: Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d StGB: Zugänglich machen pornographischer Inhalte mittels Rundfunks oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels - Telemedien
- § 184e StGB: Veranstaltung und Besuch kinder- und -jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f StGB: Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 225 StGB: Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 StGB: Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 StGB: Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a StGB: Förderung des Menschenhandels
- § 234 StGB: Menschenraub
- § 235 StGB: Entziehung Minderjähriger
- § 236 StGB: Kinderhandel





# Selbstverpflichtung im Jugendwerks der AWO

Das Jugendwerk der AWO soll ein sicherer Raum sein, in dem sich alle Menschen wohl fühlen. Deshalb ist es uns wichtig, dass alle Teamenden die gleichen Werte und Regeln respektieren und dafür einstehen. Alle aktiven Menschen im Jugendwerk verpflichten sich, die Regeln zu akzeptieren und umzusetzen. „Verpflichten“ bedeutet, dass du versprichst, diese Werte und Standards in deiner Arbeit aktiv zu leben. Wir helfen dir dabei.

## **Ich verpflichte mich zu folgenden Werten und Regeln des Jugendwerks:**

### **1. Wir bilden zusammen einen Ort und eine Gemeinschaft, wie wir es uns wünschen:**

- Unsere Werte sind: Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Gleichheit, Toleranz und Emanzipation. Wir gestalten unsere Aktivitäten nach diesen Werten. Ich akzeptiere die Werte und Leitsätze: Ich setze sie in meiner Arbeit um.
- Unsere Freizeiten und Angebote sind ein Ort, an dem alle zusammen lernen und Spaß haben können. Ich helfe Teilnehmenden, ein gutes Selbstbewusstsein zu entwickeln und selbstständig zu werden.
- Wir arbeiten mit Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Ich achte die Würde und die Persönlichkeiten von allen Teilnehmenden und Teamenden.
- Kinder haben Rechte! Ich lerne, was die Kinderrechte sind und setze sie um.
- Ich nehme die Gefühle der Teilnehmenden ernst. Ich höre zu und gehe achtsam mit ihren Gefühlen um.
- Alle sind unterschiedlich, aber alle sind gleich viel wert. Ich achte darauf, dass alle mitmachen können und sich wohlfühlen – egal, wie jemand aussieht, lebt oder was die Person kann oder nicht (so gut) kann.
- Ich bin offen für Feedback und Kritik. Das ist eine Chance, um mich weiterzuentwickeln. Ich gebe Feedback, wenn mir Positives oder Negatives auffällt.
- Im Team helfen wir uns gegenseitig und verteilen die Aufgaben fair. Dafür machen wir zusammen einen Team-Vertrag, den alle unterschreiben und der für alle gilt.

### **2. Wir schützen uns und die Teilnehmenden, die uns anvertraut sind:**

- Ich komme meiner Aufsichtspflicht nach. Ich halte mich an die Regelungen des Kinder- und Jugendschutzes.
- Ich setze mich dafür ein, dass keine Gewalt oder Grenzverletzungen passieren. Gewalt ist, wenn ich anderen Menschen Schaden zufüge oder wehtue. Gewalt kann körperlich sein, wie Schlagen oder Treten. Gewalt kann auch seelisch sein. Zum Beispiel, wenn ich eine Person gemein behandle (beschimpfe oder bedrohe oder ausschließe). Wir entwickeln klare Regeln, um Gewalt zu vermeiden. Dazu setzen wir unser Schutzkonzept um.
- Ich schütze die Teilnehmenden vor körperlichem und seelischem Schaden und vor Missbrauch. Es gibt Stellen, wo sich (junge) Menschen Hilfe holen können, wenn sie Gewalt erfahren. Wir informieren sie darüber.
- Ich spreche mich klar gegen diskriminierendes oder gewalttätig geprägtes Verhalten aus. Solches Verhalten wird sofort angesprochen und nicht toleriert.

- 
- 
- Ich achte darauf, wie wir verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umgehen.  
Ich respektiere die individuellen Grenzen von Teilnehmenden und Mitteamenden.
  - Ich achte als Teammitglied auch auf das Verhalten meiner Mitteamenden und spreche Fehlverhalten an.  
Gewaltvolles Verhalten melde ich dem Jugendwerk.
  - Sexualisierte Grenzüberschreitungen melde ich sofort dem Jugendwerk.
  - Als Mitarbeitende haben wir eine besondere Verantwortung. Jede Form von Gewalt gegen  
Schutzbefohlene ist nicht erlaubt. Wer Gewalt anwendet, wird dafür disziplinarisch oder rechtlich  
bestraft.
3. **Verschwiegenheit:** Ich muss alles, was ich im Jugendwerk an sensiblen Daten erfahre, geheim halten. Zum  
Beispiel Wissen über Krankheiten, Medikamente und interne Informationen des Jugendwerks. Auch nach  
dem Ende meiner Arbeit muss ich darüber schweigen.
  4. **Die Pflicht einen Verdacht zu melden:** Wenn ich einen Verdacht habe, dass das Wohl einer\*s  
Teilnehmenden gefährdet ist, muss ich das sofort dem Jugendwerk melden. Dazu bin ich im Rahmen des  
Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII verpflichtet. Ich muss auf die Teilnehmenden gut aufpassen.
  5. **Gesundheit und Sucht:** Ich muss körperlich und psychisch fähig sein, Verantwortung zu übernehmen und  
gut mit anderen zusammenarbeiten können. Wenn das nicht der Fall ist, muss ich das Jugendwerk  
informieren. Wenn ich suchtkrank bin (also abhängig von Drogen, Medikamenten oder Alkohol) oder eine  
akute ansteckende Krankheit habe, darf ich (vorerst) nicht pädagogisch im Jugendwerk arbeiten. Wir als  
Jugendwerk unterstützen dich gerne.
  6. **Einstellungen und Verhalten:** Im Jugendwerk akzeptieren wir keinen Hass gegen Andere. Ich stelle mich  
gegen diskriminierende, rassistische, sexistische, gewalttätige oder pädosexuelle Einstellungen. Solches  
Verhalten ist nicht erlaubt.
  7. **Vorstrafen:** Ich darf keine Straftaten begangen haben und keine laufenden Strafverfahren haben. Ich muss  
das Jugendwerk informieren, wenn Verfahren gegen mich eingeleitet werden. (relevante Straftaten sind:  
StBG§§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182 bis 184f, 232-233a, 234, 235 oder 236 StGB)
  8. **Regelmäßige Fortbildungen:** Ich werde regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen, um meine  
Fachkenntnisse zu verbessern und mich mit dem Team über die Arbeit auszutauschen. So bleibt die Arbeit  
gut und kann besser werden. Es ist eine Chance, damit ich selbst Neues lerne.
  9. **Unterschrift:** Mit der Unterschrift unter dieser Erklärung bestätige ich, dass ich diese Regeln akzeptiere  
und umsetze. Wer diese Verpflichtung bricht, kann nicht im Jugendwerk aktiv sein.

---

Name

Ort, Datum, Unterschrift

---

---

# Impressum

Landesjugendwerk der AWO NRW

Graf-Adolf-Str.72-74

40210 Düsseldorf

Tel. 0211 353829

[buero@ljw-nrw.de](mailto:buero@ljw-nrw.de)

[www.ljw-nrw.de](http://www.ljw-nrw.de)

Verantwortlich: Torsten Otting, Geschäftsführer

**Gefördert durch das:**

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

