

**Schutzkonzept
für Kinder- und Jugendfreizeiten
des Vereins “EJE-Freizeiten e.V.”**

Einleitung

Die jahrzehntelange Freizeitarbeit der Evangelischen Jugend Elbdörfer war und ist über die Gemeindegrenzen hinaus bekannt und ist doch in die Jahre gekommen. Was 1962 mit der Gründung der Ev. Jugend Elbdörfer und 1972 mit dem Freizeitheim Bülkau-Aue an Gemeinschaft und Glaubenserfahrungen gewachsen ist, hat sich über drei Generationen gehalten. Für die Mitarbeiter war und ist der Glaube an Jesus und seine Liebe zu *allen* Menschen die Motivation, sich ehrenamtlich für Kinder und Jugendliche auf Freizeiten einzubringen.

Unsere Freizeiten waren stets so ausgerichtet, dass sich jeder mit seinen Gaben und Fähigkeiten einbringen konnte. Ob in der Freizeitgestaltung, der Führung der Mitarbeiter, der Instandhaltung des Freizeitheimes, der Andachten oder bei der Essenszubereitung. Dies führte zu einem starken Zusammenhalt.

Starker Zusammenhalt kann eine Gemeinschaft aber auch „betriebsblind“ werden lassen. Dies war für uns 2016 ein sehr schmerzhafter Lernprozess, da es uns trotz vorhandener Strukturen nicht gelang, übergriffiges Verhalten zu verhindern. Wir hatten schon damals viele Regeln und Rituale stetig weiterentwickelt, die dies aber nicht verhindern konnten.

In dem Bewusstsein, dass es in der Kinder- und Jugendarbeit keine 100 % Garantie dafür gibt, dass nichts Schlimmes passiert, aber dem Wissen darum, dass es viele schützende Elemente gibt, die präventiv wirken, wagen wir heute einen Neustart.

Um die Freizeit- und Jugendarbeit der Evangelischen Jugend Elbdörfer unter dem Dach des „EJE-Freizeiten e.V.“ in Zusammenarbeit mit der St. Pankratius Kirchengemeinde Neuenfelde verantwortlich weiterführen zu können, haben wir uns als erstes die Aufgabe gestellt, ein Schutzkonzept zu entwerfen, welches hier vorliegt.

Dieses Schutzkonzept ist zunächst ein Entwurf und wird im Laufe des Jahres 2019 erprobt und überarbeitet werden. Es soll ein Leitfaden sein, an dem wir uns in unserem künftigen Verhalten orientieren aber auch dabei helfen, die Planung und Durchführung von Freizeiten unter Berücksichtigung der hier genannten Aspekte zu gestalten.

Als nächste Schritte werden wir mit den Mitarbeitern den Verhaltenskodex überarbeiten und im Rahmen von Mitarbeiterschulungen das Schutzkonzept in die künftige Freizeitarbeit implementieren.

Bei der Planung und Durchführung von künftigen Freizeiten muss sich an dieses Schutzkonzept gehalten werden. Dazu gehört als erstes, dass für die jeweilige Veranstaltung eine Analyse der Schutz- und Risikofaktoren vorzunehmen ist. Hierbei kann sich an den Fragestellungen in der Anlage orientiert werden. Außerdem orientieren wir uns dabei an den Richtlinien des Handlungs- und Kommunikationsplans der Nordkirche.

Mit unserem Schutzkonzept wollen wir unserer Verantwortung für den Kinder-

und Jugendschutz gerecht werden. Daher unterstützen wir auch die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Rechte der Kinder¹ und sind der „Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe“ (§§ 8a und 72a SGB VIII) vom 11.12.2013 beigetreten.

Der Vorstand des Vereins

¹

https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRC/crc_de.pdf#page=17 zuletzt geprüft: 27.05.2019

Inhalt

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Leitbild | 4 |
| 2 | Analyse der Schutz- und Risikofaktoren | 5 |
| 2.1 | Arbeitsfeldspezifische Risikofaktoren | 5 |
| 2.2 | Gelegenheitsstrukturen | 5 |
| 2.3 | Personalauswahl | 7 |
| 2.4 | Räume, Orte, Plätze | 7 |
| 3 | Personal | 8 |
| 3.1 | Rechtliche Grundlagen | 8 |
| 3.2 | Personalauswahl sowie Aus- und Weiterbildung | 9 |
| 3.3 | Präventionsfachkraft | 9 |
| 3.4 | Selbstauskunftserklärung | 10 |
| 4 | Beschwerdemanagement | 11 |
| 4.1 | Ansprechperson und –stellen | 11 |
| 4.2 | Meldewege und Bearbeitung | 12 |
| 5 | Unser Verhaltenskodex | 12 |
| 6 | ERNSTFALLPLAN | 13 |
| 7 | Rehabilitation von falsch verdächtigten Mitarbeitern | 14 |

Anlagen

| | | |
|----------|--|----|
| Anlage 1 | Handlungsschritte | 16 |
| Anlage 2 | Notfallmeldebogen | 17 |
| Anlage 3 | Dokumentation – Kindeswohlgefährdung | 19 |
| Anlage 4 | Verhaltenskodex | 21 |
| Anlage 5 | Fragen zur Gefahren- und Risikoanalyse | 26 |

1 Leitbild

Es sind verschiedene Talente, aber es ist eine Gemeinschaft.

In den letzten Jahrzehnten sind wir als „Evangelische Jugend Elbdörfer“ ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen auf Freizeiten gefahren und haben ihnen die christlichen Werte (Offenheit, Toleranz, Respekt, Ehrlichkeit, Vertrauen, Friedfertigkeit, u. a.) nähergebracht. Wir haben sie angeregt, darüber nachzudenken, was die Leitlinien ihres Lebens sein können. Aus dieser Haltung heraus möchten wir auch künftig die Freizeiten gestalten. Dies soll dadurch sichtbar werden, dass

- ✓ alle, Teilnehmende und Mitarbeitende, mit **ihren Gaben, Talenten und Fähigkeiten** zur Freizeitgestaltung und Gemeinschaft beitragen können,
- ✓ wir uns darüber austauschen, was uns im Leben wichtig ist und in unserem Handeln motiviert und
- ✓ eine Fortführung der Gemeinschaft **über die Freizeiten hinaus** ermöglicht werden soll.

Unser eigenes **Verhalten und unser Umgang miteinander wie auch mit den Kindern und Jugendlichen soll stets wertschätzend und vorbildhaft die Gemeinschaft** fördern.

In unserer Arbeit sind der Schutz aller Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden sowie die verantwortungsvolle Betreuung unser oberstes Gebot. Wir schaffen ein Bewusstsein für angemessene Nähe und Distanz und fördern eine **Gemeinschaft, die von Vertrauen und gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt** ist.

Bei uns finden unsere Teilnehmer Geborgenheit und eine sichere Atmosphäre, um sich – ihren Interessen und Möglichkeiten entsprechend – *entfalten, entwickeln und einbringen* zu können.

Wir bieten Rahmenbedingungen, damit körperliche, seelische und sexualisierte Gewalt keinen Raum finden. **Wir schauen nicht weg und hören vertrauensvoll zu**, wenn jemand Hilfe braucht.

Wir sehen uns in der Verantwortung, die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen zu fördern und ihnen Orientierung zu geben. Dabei ist der christliche Glaube vieler Mitarbeitenden einmal mehr die Basis dafür, den Kindern und Jugendlichen wertschätzend und respektvoll zu begegnen.

Wir sehen jeden Mitmenschen als Geschenk Gottes an. Entsprechend richtet sich unser Angebot an alle – unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Weltanschauung.

2 Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Die Zielgruppe sind die Kinder und Jugendlichen.

2.1 Arbeitsfeldspezifische Risikofaktoren

Unsere Freizeitarbeit ist von einem erlebnispädagogischen Ansatz geprägt, der Kinder und Jugendliche an der Gestaltung und Entscheidung von Inhalten und Programmen partizipieren lässt, aber auch Freiräume zum Ausprobieren bietet. Kinder und Jugendliche, die auf Freizeiten fahren, probieren einen Urlaub ohne Eltern. Sie nabeln sich bewusst etwas vom Elternhaus ab. Vor diesem Hintergrund ist es uns wichtig, das Selbstvertrauen der Kinder und Jugendlichen zu stärken.

Gleichzeitig fehlen den Kindern und Jugendlichen Eltern, die ihnen die **Grenzen erklären und diese einfordern** oder ihnen auch **Nähe oder auch Trost spenden**.

Hier verbergen sich einige **Risiken**:

- Wie werden die Regeln für eine Freizeit allen Kindern und Jugendlichen verständlich und transparent vermittelt?
- Welche Maßnahmen sind angemessen, um diese Regeln auch umzusetzen?
- Welche Nähe mit Kindern, die sich vielleicht auch einmal Nähe wünschen, ist noch angemessen?

2.2 Gelegenheitsstrukturen

Die Mitarbeiter übernehmen auf der Freizeit Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen, sorgen aber auch für die Einhaltung der Regeln. Dies verleiht ihnen eine **gewisse Macht**.

Hier verbergen sich einige **Risiken**:

- Wie wird mit dieser Macht umgegangen?
- Werden Teilnehmer gleichberechtigt behandelt und nicht erniedrigt?
- Werden Teilnehmer und Mitarbeiter in Vereinbarungen für Regeln eingebunden?
- Werden Regeln und Maßnahmen verständlich erklärt und sind diese von allen akzeptiert.
- Machtmissbrauch kann ggf. leichter und fast gleichaltrigen (z. B. Mitarbeiter 16 und Teilnehmer 15 Jahre alt) begangen werden, da oftmals bei den jungen Mitarbeitern die fehlende Erfahrung und bei älteren Teilnehmern noch angemessene Respekt dem jungen Mitarbeitern gegenüber fehlt.

Hier muss bei der Planung der Freizeiten darauf geachtet werden, dass die Altersspanne nicht zu groß ist. Außerdem sollte es einen Altersabstand zwischen den

Mitarbeitern und den Teilnehmern von mindestens 2 Lebensjahren geben, um möglichen Rollenkonflikten bei jungen Mitarbeitern vorzubeugen.

Team-Zusammensetzungen sind bei der Planung von Freizeiten sehr wichtig. Auf unseren Freizeiten kennen sich die Mitarbeiter meistens, da sie alle aus der Jugendarbeit der Ev. Jugend Elbdörfer kommen.

Hier verbergen sich einige **Risiken**:

- Kennen sich die Mitarbeiter sehr gut, so kann Partizipation ihren Zweck verfehlen, weil diese sich als Clique „verschwören“ können. Hier ist auf eine gesunde Mischung der Mitarbeiter zu achten.
- Mitarbeiter vertrauen sich zunehmend blind und werden anderen Mitarbeitern gegenüber unkritischer.
- Mitarbeiter lassen untereinander eher unangebrachtes Verhalten zu, um das eigene Freundschaftsverhältnis nicht zu trüben.

Hier ist auf eine gesunde Mischung der Mitarbeiter zu achten, sodass möglichst „Machtzentren“ vermieden werden.

Freizeitarbeit mit einer solch langen Tradition wie die der Ev. Jugend Elbdörfer hat einen **großen Erfahrungsschatz**. Regeln und Haltungen, die man aufgrund dieser Erfahrung vor vielen Jahren aufgebaut hat, können heute nicht mehr gut sein.

Hier verbirgt sich das **Risiko**,

- dass man die einst eingeführten Regeln, Rituale u. ä. nicht mehr reflektiert und in einen aktuellen Zusammenhang bringt. Was immer so war, muss (heute) nicht (mehr) gut sein.

Auch wenn auf Freizeiten die Aufsichtspflicht auf die Freizeitleitung übertragen wird, ist **faktisch die 100%ige Aufsicht** nicht möglich. Nicht alle Teilnehmer können zu jedem Zeitpunkt „überwacht“ werden. Dies stünde auch im Widerspruch zum erlebnispädagogischen Charakter einer Freizeit.

Hier verbergen sich dennoch **Risiken**:

- Sind Verhaltensregeln für den Notfall erklärt worden? (siehe auch Räume, Orte, Plätze)
- Kennen die Teilnehmer das Gelände, das sie betreten und die Grenzen, die sie nicht verlassen dürfen?
- Kennen die Teilnehmer die Gefahrenstellen an dem Ort? (Flüsse, Hänge, ...)
- Kennen die Teilnehmer einen festen Ort, wo sie immer im Falle eines Konfliktes, Unfalles, etc. jemanden finden?
- Wie wird die möglichst flächendeckende Aufsicht durch die Mitarbeiter gewährleistet?

Durch eine regelmäßige **Programmgestaltung** sind die Teilnehmer in der Regel auch gut beaufsichtigt. Da die Freizeiten der Ev. Jugend Elbdörfer durch viel abwechslungsreiches, aber auch freiwilliges Programm gestaltet wurden,

verbergen sich hier gegebenenfalls folgende **Risiken**:

- Es ist möglich, dass Teilnehmer keines der Programmpunkte mitmachen und sich dadurch zunehmend zurückziehen/isolieren.
- Teilnehmer, die an Programmpunkten nicht teilnehmen, sind ggf. unbeaufsichtigt.

Aus diesem Grund sollte es auf den Freizeiten regelmäßige Mitarbeiterunden geben, in denen die Beobachtungen zu der „Teilnehmerstruktur“ besprochen und reflektiert werden. Außerdem sollten bei Freizeiten mit viel freiwilligem Programm auch auf einen **hohen Betreuungsschlüssel von mindestens 1:4** (ein Mitarbeiter für fünf Teilnehmer) geachtet werden.

2.3 Personalauswahl

Wir sind uns darüber bewusst, dass wir das Risiko haben, dass **Menschen mit einer pädosexuellen** Neigung Gelegenheiten im Engagement in unserer Jugendarbeit suchen und unkritische, „naive“ **Mitarbeiter** fachlich und persönlich nicht geeignet sind.

Aus diesem Grund ist die Auswahl der Mitarbeiter an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen, die im Kapitel unter „3 Personal“ näher erläutert sind.

2.4 Räume, Orte, Plätze

Wir wissen, dass die Beschaffenheit von Freizeitheimen Gelegenheiten für übergriffiges Verhalten begünstigen können. Daher achten wir darauf, dass für die Unterkünfte Schutzkonzepte vorliegen und auch Checklisten vorhanden sind, die auf eventuelle Risiken oder Gefahren (Flüsse, Klippen, u.a.) hinweisen.

Liegt so etwas nicht vor, müssen sich diese Freizeitheime und die Umgebung vorher genau angeschaut werden, um mögliche Gefahrenstellen, uneinsichtige Plätze, Ecken oder Räume zu identifizieren

Da in dieser Arbeit auch Vertrauensverhältnisse geschaffen werden sollen, um auch über den Zeitraum einer Freizeit hinaus die Gemeinschaft erleben zu können, ist hier besonders darauf zu achten, dass diese sehr verantwortungsbewusst und mit dem nötigen Gefühl für Nähe und Distanz gestaltet werden.

Dies gezielt und konkret auf einer Freizeit umzusetzen, ist von der jeweiligen Leitung, dem Mitarbeiterteam, dem Reiseziel und noch weiteren Faktoren abhängig. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sich vor der Reise zu den Fragen aus Anlage 4 auseinandergesetzt wird.

*Die Freizeiten werden regelmäßig im Rahmen eines **Feedbacks** von Kindern, Eltern und Mitarbeitern ausgewertet. Diese Rückmeldungen fließen im Rahmen der jährlichen Evaluation in die Überarbeitung dieses Schutzkonzeptes ein.*

3 Personal

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen auf unseren Freizeiten und Ausflügen zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, ist es unumgänglich, professionelle Arbeitsstrukturen zu schaffen und sinnvolle Instrumente der Mitarbeiterauswahl und -entwicklung einzusetzen. Dieser Prozess liegt in besonderer Verantwortung der Leitungskräfte! Die Fach- und Dienstaufsicht hat der Vorstand des Vereins.

Die in dieser Arbeitshilfe beschriebenen Hinweise sollen als Unterstützung dienen, bereits vorhandene Mitarbeiterauswahl- und Mitarbeiterentwicklungsmaßnahmen sowie Arbeitsstrukturen zu überprüfen und ggf. zu ergänzen. Alle in diesem Konzept beschriebenen Instrumente fokussieren den Kontext der Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige.

Wir streben an, die Mitarbeiter in erster Linie aus eigenen Teilnehmerkreisen zu gewinnen. Diese Mitarbeiter kennen die Strukturen, die Wichtigkeit des wertschätzenden Umganges miteinander. Diese Mitarbeiter sind uns bekannt und es hat sich bereits vor der ersten ehrenamtlichen Tätigkeit ein Vertrauensverhältnis zu diesen Mitarbeitern aufbauen können.

Wir sehen uns in der Verantwortung, diese fachgerecht selbst aber auch extern zu qualifizieren, damit die Mitarbeiter umfassend ausgebildet sind.

3.1 Rechtliche Grundlagen

Der Verein wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung) aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignete Personen einsetzt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII, dass der Verein sich bei der Aufnahme und anschließend in Abständen von 3 bis 5 Jahren erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregistergesetz) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (StGB)) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Sollte es Hinweise auf eine Kindeswohlgefährdung auf einer Freizeit geben (§ 8a SGB VIII), wird dies zunächst an die Leitung der Freizeit und dann an den Vorstand des Vereins und den Kirchengemeinderat weitergeben. Ansprechpartner für diese ist das jeweilige Jugendamt.

3.2 Personalauswahl sowie Aus- und Weiterbildung

Wann und wie können wir die persönliche Eignung überprüfen? Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist sowohl Thema im Vorgespräch, während der eigentlichen Kinder- und Jugendarbeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Alle Mitarbeiter werden eingehend über das vorliegende Schutzkonzept informiert und müssen bevor sie eingesetzt werden ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, eine Selbstverpflichtungserklärung und eine Juleica vorlegen.

Der Erwerb der Juleica erfordert von den Mitarbeitenden die Teilnahme an Fortbildungen nach bundeseinheitlichen Qualitätsstandards im Umfang von 30 Zeitstunden sowie einer Schulung in Erste-Hilfe im Umfang von 12 Zeitstunden. Die Verlängerung der Juleica erfordert die regelmäßige Teilnahme an weiteren Fortbildungen.

Des Weiteren ist für jeden Mitarbeiter die Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtend.

Die ernannte Präventionsfachkraft des Vereins führt eine Datei über die Vorlage der genannten Unterlagen und die Fristen zur Wiedervorlage.

Nach Einsichtnahme wird die „Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse gemäß § 72a SGB VIII für Ehrenamtliche“ in einer Helfer-Akte geheftet, in der auch die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung bzw. der Verhaltenskodex für diesen Helfer abgelegt wird.

Nach Einsichtnahme geht das Zeugnis im Original zurück an die Ehrenamtlichen; es wird keine Kopie gemacht. Sollte ein Mitarbeiter das Vorlegen eines erweiterten Führungszeugnisses verweigern oder sollte das Zeugnis Einträge zu oben genannten Straftatbeständen aufweisen, kann der Mitarbeiter nicht eingesetzt werden.

3.3 Präventionsfachkraft

Die Präventionsfachkraft ist dafür verantwortlich, zu überprüfen, ob das Schutzkonzept auch gelebt bzw. umgesetzt wird.

Die Präventionsfachkraft wird für diese Aufgabe durch **eine Fortbildung qualifiziert**. Dies unterstützt auch die Unabhängigkeit ihres Handelns.

- Haben alle Mitarbeiter die Voraussetzungen (siehe oben) erfüllt?
- Wird regelmäßig geschult?
- Wird vor den Freizeiten eine Gefährdungsanalyse durchgeführt?
- U.a.

Es werden zwei Präventionsfachkräfte (eine männliche und eine weibliche) auf der ordentlichen jährlichen Mitgliederversammlung des Vereins für jeweils 2 Jahre (im Wechsel, jedes Jahr eine Person) gewählt/vom Vorstand beauftragt.

Die derzeitige Präventionsfachkraft des Vereins ist auf der Homepage des Vereins zu finden.

3.4 Selbstauskunftserklärung

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen unterschreiben als Verhaltenskodex eine Selbstauskunftserklärung, in der zwei wesentliche Aussagen für die Kinder- und Jugendarbeit wichtig sind:

- Sie verpflichten sich, gesehene, erkannte oder vermutete Grenzverletzungen, Machtmissbräuche oder Formen sexualisierter Gewalt sofort an die Präventionsfachkraft zu melden
- Sie verpflichten sich zur Selbstanzeige, sollte es zu einem Verfahren wegen entsprechender Straftaten Eintrag [§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches] gegen sich selber kommen.

4 Beschwerdemanagement

Beschwerden geben dem Veranstalter Hinweise auf Fehler im System, das heißt z. B. in der Organisation und dem Ablauf einer Freizeit. Nur Beschwerden, die geäußert werden, können dazu führen, dass diese Fehler erkannt und korrigiert werden. Daher sehen wir Beschwerden auch immer als Chance und Möglichkeit, uns zu verbessern und damit ggf. das Schutzkonzept noch besser umsetzen zu können.

4.1 Ansprechperson und –stellen

Evangelische Kirche

Fachstelle Prävention

Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Katrin Munz – Leitung | 040 519 000 470 |
| Jette Heinrich – Meldebeauftragte | 040 519 000 472 |
| | Mobil 0176 195 198 96 |

Stabstelle Prävention

Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt

| | |
|-------------------------------------|-------------------|
| Dr. Alke Arns – Leitung | 040 4321 6769-0 |
| Rainer Kluck – Meldung/Intervention | 040 4321 6769-3 |
| | Mobil 0160 676964 |

UNA – Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche

| | |
|----------|--|
| Telefon | 0800 0220099 |
| Mail | una@wendepunkt-ev.de |
| Homepage | www.wendepunkt-ev.de/una |

HELP – Zentrale Anlaufstelle der EKD für Betroffene

| | |
|----------|--|
| Telefon | 0800 5040 112 |
| Mail | zentrale@anlaufstelle.help |
| Homepage | www.anlaufstelle.help |

Externe Ansprechstellen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Hilfetelefon sexueller Missbrauch | 0800 22 55 530 |
| Homepage | www.hilfeportal-missbrauch.de |

Hamburger unabhängige Fachberatungsstellen

| | |
|----------|--|
| Homepage | www.nexus-hamburg.de |
|----------|--|

Rechtsmedizinische Untersuchungsstelle Hamburg

| | |
|---------|----------------|
| Telefon | 040 7410 52127 |
|---------|----------------|

Beratung und Hilfe

| | |
|---|------------------|
| Hamburger Gewaltschutzzentrum | 040 28 00 395-0 |
| UKE-Telefonsprechstunde bei laufendem Verfahren | 040 741 05 22 25 |
| Wendepunkt e. V. in Hamburg | 040 70 29 87 61 |

Diese Ansprechpersonen werden auf Freizeiten, Ausfahrten und anderen Veranstaltungen des Vereins veröffentlicht.

4.2 Meldewege und Bearbeitung

Die Unabhängige Beratungsstelle hält Rücksprache mit dem Vorstand, der jeweils auch Rücksprache mit den verantwortlichen Mitarbeitern hält.

Hier ist im Rahmen einer Kooperation die St. Pankratius-Kirchengemeinde einzubinden.

5 Unser Verhaltenskodex

Besonderen Wert legen wir auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodex, da uns bewusst ist, wie sensibel und risikofähig insbesondere die Gestaltung von Beziehungen sein können. Das gilt auch für die Orte und Räume, an denen Begegnungen und Kommunikation stattfinden sollen

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln sollen sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz
2. Sprache und Wortwahl
3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
4. Angemessenheit von Körperkontakten
5. Beachtung der Intimsphäre
6. Zulässigkeit von Geschenken
7. Disziplinarmaßnahmen
8. Verhalten auf Freizeiten und Reisen.

Siehe Anlage 4

6 ERNSTFALLPLAN

Jeder Hinweis wird ernst genommen!

Jedem Hinweis wird nachgegangen!

Jeder Hinweis wird konsequent verfolgt!

Der Ernstfallplan soll die verantwortlichen Mitarbeitenden entlasten und ihnen die Chance geben, im Ernstfall eine klare Handlungsanweisung zur Hand zu haben. Dieser Ernstfallplan soll Sicherheit geben, um verantwortungsbewusst handeln zu können!

1. - **Notfallnummern** müssen für alle zugänglich ausgehängt sein
 - dazu gehört Polizei, Feuerwehr, nächste Arztpraxis, Krankenhaus sowie Hauptamtlicher Diakon und Pastor

2. - **Notfallteam** nach dem 4 Augen Prinzip bilden
 - dazu gehören Ansprechpartner für Betroffene und auch den Rest der Gruppe

-> Es wird in Absprache mit der St. Pankratius Kirchengemeinde Neuenfelde ein **Beraterstab** aus **vier** Personen zusammengestellt, der zeitnah einberufen werden kann. Dieser sollte sich aus Mitarbeitenden zusammensetzen, die in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Recht Erfahrungen haben, ein Leitungsverantwortlicher und eine Person, die je nach Art des Ernstfalles „fachkundig“ ist.

-> hier wird auch eine **Kooperation/Anbindung** über die Kirchengemeinde hinaus mit dem Kirchenkreis angestrebt.

-> Kooperationsvertrag mit der Gemeinde

-> Schutzkonzept der Gemeinde

-> Kontakt zu Fach- und Beratungsstellen aufbauen

-> ggf. auch bei transfer nachfragen. -> oder bei anderen Organisationen

3. - **Dokumentation** muss erfolgen
 - unerlässlich hierfür Notfallmeldebogen (siehe Anlage 1)
 - hilfreich zur Einordnung von Geschehen sind Beobachtungsprotokolle (siehe Anlage 2)

4. - **allgemein** sind Datenschutzrichtlinien und das 4 Augen Prinzip zu beachten
 - ein Handout zur Vorgehensweise in Notfällen ist an die Mitarbeiter vor Beginn der Freizeit/Aktivität auszugeben

7 Rehabilitation von falsch verdächtigten Mitarbeitern

Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die Verantwortung für den Prozess trägt die jeweilige Leitung. Folgende Punkte werden dabei berücksichtigt:

- Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung des Verdachts.
- Es wird die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung aufgebracht. Mit zwischenmenschlichen Reaktionen aller Beteiligten muss sensibel umgegangen werden. Eine Dokumentation erfolgt nur, solange der Verdacht noch nicht entkräftet ist.
- Die Stellen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden informiert.
- Alle Schritte werden mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin abgestimmt.
- Unterstützende Maßnahmen werden genutzt mit dem Ziel, dass alle konstruktiv miteinander arbeiten können.
- Das Gleiche gilt für die Wiederherstellung des Vertrauens zwischen weiteren Beteiligten wie Kindern, Jugendlichen und Eltern, der verdächtigten Person, Team und Leitungskräften.

Das Konzept sieht Gespräche in bestimmten Konstellationen und Reihenfolgen vor. Teil der Verdachtsklärung kann auch „Ursachenforschung“ sein: Warum äußern Schutzbefohlene einen Missbrauchsverdacht. Weitere Schritte sind, dass die Mitarbeiter*innen ihr pädagogisches Vorgehen und ihre Beziehung zu den Schutzbefohlenen reflektieren, die Kinder und Jugendlichen werden ernstgenommen, eigene Gefühle und Irritationen werden hinterfragt. Klärungsprozesse sind in der Regel anstrengend und aufreibend und brauchen Zeit, was bewusst ausgehalten werden muss. In vielen Fällen kann es keine absolute Wahrheit geben. Bei dem schrittweisen Vorgehen ist die Signalwirkung an Alle wichtig: die Schutzbefohlenen werden ernst genommen, über Verdächtigungen wird gesprochen und im besten Fall gibt es im Rahmen der „Ursachenforschung“ auch eine Klärung für die/den Verdächtigenden und das Verhältnis zu dem/zu der Verdächtigten.

Anlage 1

Verfahrensweg bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung: Freie und Kommunale Träger der Jugendhilfe sowie andere Einrichtungen, Dienste, Fachkräfte

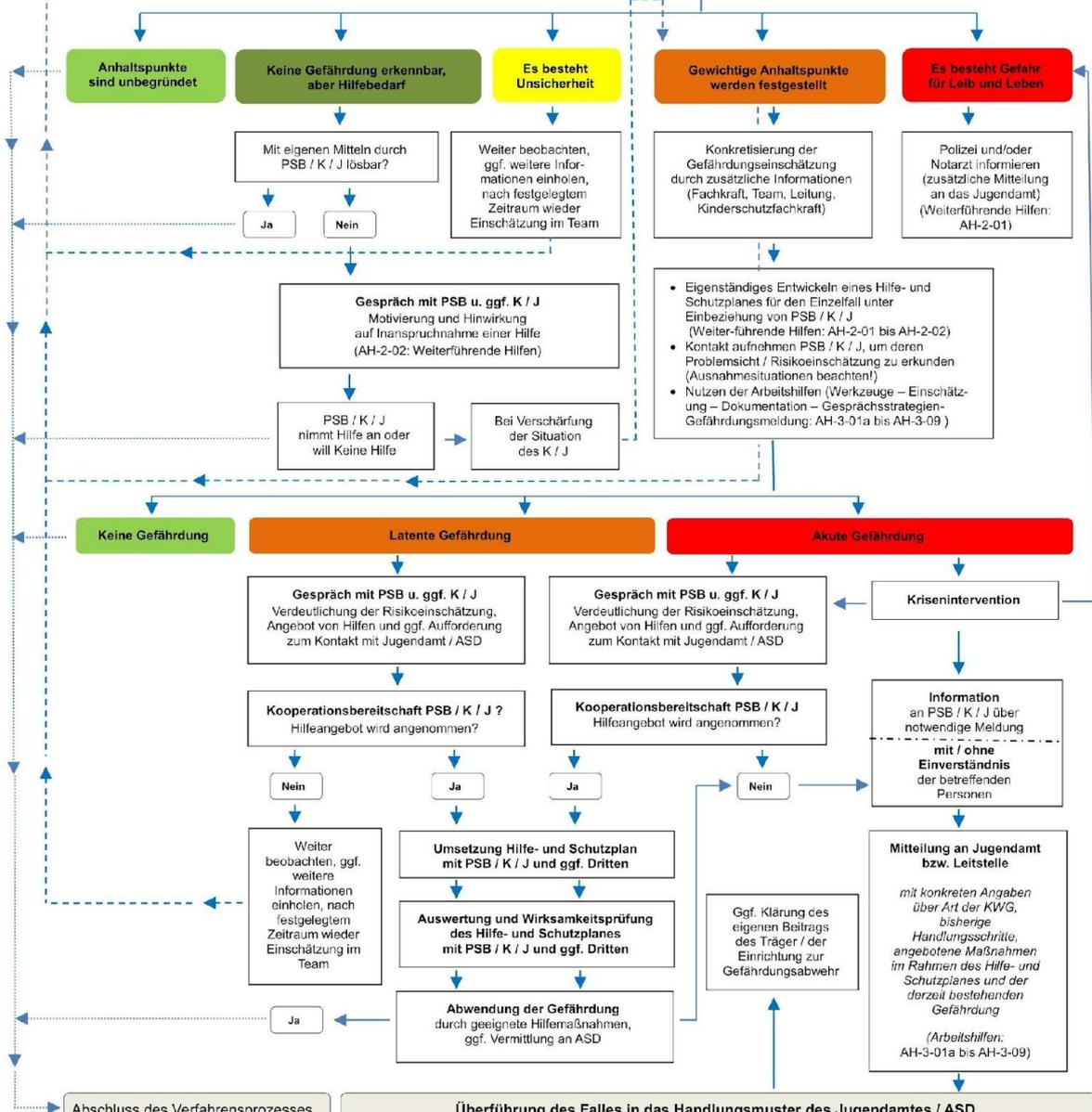


PSB = Personensorgeberechtigter
K = Kind
J = Jugendlicher
KWG = Kindeswohlgefährdung

Jeder Verfahrensschritt muss ausführlich und nachvollziehbar dokumentiert werden!

Einschätzung des Gefährdungsrisikos: Liegt eine Kindeswohlgefährdung vor?

- Gespräch mit Leitung und/oder Team und/oder Fachkollege (Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte: Mehr-Augen-Prinzip!)
- Für Folgeeinschätzungen ggf. eine insoweit erfahrenen Fachkraft / Kinderschutzfachkraft+ ggf. Dritte hinzuziehen
- Informationen zum K / J / PSB / Familie & Mögliche Hinweise bzw. Gewichtige Anhaltspunkte dokumentieren
- Einschätzung des Gefährdungsrisikos (=> Risikokategorie + Begründung) erarbeiten und dokumentieren
- Aufgrund der Gefährdungseinschätzung Handlungsplan mit konkreten Arbeitsschritten erarbeiten und dokumentieren (Ziele-Wege-Zeitplan-Verantwortliche-Erfolgskontrolle-realisierbare Handlungsmöglichkeiten im Arbeitskontext!)
- Beachten der internen Verfahrensvorschriften der Einrichtung bzw. des Trägers
- Soweit hierdurch der wirksame Kinderschutz nicht gefährdet ist (z.B. bei innerfamiliären sexuellen Misshandlung), PSB / K / J schon in dieser Phase (Risikoeinschätzung & Entwicklung von Lösungsansätzen) miteinbeziehen
- Nutzen der Arbeitshilfen (Weiterführende Hilfen: AH-2-01 bis AH-2-02 / Werkzeuge: AH-3-01a bis AH-3-1f und AH-3-02 bis AH-3-09)



Anlage 2

Notfallmeldebogen

| | |
|-----------------------------------|---|
| WER? | Hier ist..... von der Freizeit..... in..... . |
| WAS? | Es ist folgendes passiert: (Stichpunkte) |
| WO? | Wir befinden uns zur Zeit: (genaue Ortsbezeichnung) |
| WIE GEHT ES DEM TEILNEHMENDEN? | Betroffene: Beteiligte: etc.: |
| WIE GEHT ES DEM TEAM? | Betroffene: Beteiligte: etc.: |
| WIR BRAUCHEN! | Zusätzliche Betreuung, externe Beratung, ... |
| ICH BIN ERREICHBAR! | Telefon: Mobil: |

| | |
|-----------------------------|-------|
| | Mail: |
| | |
| Name Einsatzleitung | |
| Name beteiligte Externe | |
| Tel.-Nr. Rettungsleitstelle | |
| | |

Anlage 3

Dokumentation zur Umsetzung der Schutzauftrages gegen Kindeswohlgefährdung

Angaben zum Kind und der Familie

Name des Kindes:

Anschrift:

Name der Sorgeberechtigten:

Anschrift:

Beobachtungen

Name der/des Mitarbeitenden:

gemachte Beobachtungen:

Datum:

Einbeziehung der/des Hauptverantwortlichen und des Teams

Name der/des Hauptverantwortlichen:

Datum der Informationsweitergabe an den/die Hauptverantwortlichen:

Datum der Informationsweitergabe an den/die Hauptamtlichen:

Datum der Teambesprechung:

Gesprächsteilnehmende:

besprochene Anhaltspunkte:

Anhaltspunkte zur Gefährdung des Kindes: JA / NEIN

] Nein, die Gespräche werden abgeschlossen.

] Nein, aber ein besonderes Augenmerk ist auf das Kind zu richten.

] Ja, eine Fachkraft wird einbezogen.

Einbeziehung der Fachkraft

Name der Fachkraft:

Datum der Informationsweitergabe an die Fachkraft:

Datum des Gesprächs:

Gesprächsteilnehmende:

besprochene Anhaltspunkte:

Verhaltenskodex:

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein.

Die Verhaltensregeln sind:

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten nach dem 6-Augen-Prinzip statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Es wird nie mit einer Person nur alleine gesprochen.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Schutzbefohlenen [z.B. gemeinsame private Urlaube] sind nicht zulässig.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass sie keine Grenzen überschreiten.
- Individuelle Grenzempfindungen nehmen wir ernst und achten diese ohne sie abfällig zu kommentieren.
- Grenzverletzungen werden thematisiert und nicht übergangen.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher hat jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse des jeweiligen Kindes, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen angepassten Umgang geprägt zu sein. Dabei spielen Alter und Entwicklung eine wichtige Rolle.

Die Verhaltensregeln sind:

- Wir sprechen jede[n] mit seinem Rufnamen und nicht mit Kosenamen an.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwenden oder dulden wir eine sexualisierte Sprache. Ebenso dulden wir keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen, auch nicht unter den Gruppenleitern.
- Verbale und nonverbale Interaktion entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen Position.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltägliches Handeln. Um die Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen. Mimik- und stimmfreie Kommunikation sind immer mehrdeutig. Je nach Altersgruppe der Teilnehmer (z. B. 6 - 10 Jahre-> kein Handy erlaubt, 8 – 12 Jahre -> Handyzeiten, 11 – 15 Jahre -> zu bestimmten Zeiten (Nacht, Mahlzeiten, u. a.) abzugeben) sind die jeweiligen besprochenen Regeln von allen umzusetzen.

Die Verhaltensregeln sind:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial oder digitale Bilder **mit pornographischen Inhalten** sind ohne Ausnahme in allen Kontexten verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen beachten wir, das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzpersonen auf eine **gewaltfreie Nutzung** zu achten. **Sie verpflichten sich, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.** Möchte jemand nicht fotografiert /digital veröffentlicht werden, - egal, aus welchem Grund,- ist dies sofort und ohne Diskussion zu akzeptieren.
- Anvertraute dürfen zu keiner Zeit in leicht- oder unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen...) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Seit dem 24. Mai 2018 ist das Datenschutzgesetz einzuhalten.

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Allerdings haben sie altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Ihnen muss neben den gesetzlichen und moralischen Vorgaben **die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorausgehen.** Der Wille des jeweiligen Kindes, Jugendlichen, Schutzbefohlenen oder Erwachsenen ist ausnahmslos zu respektieren. Auch wenn Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene oder Erwachsene die im Schutzkonzept gebotene Distanzregelung durch eigenes Verhalten oder Körpersprache überschreiten würden, halten sich alle Verantwortlichen immer an die strengere Vorgabe des Schutzkonzeptes. **Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.** Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.

Die Verhaltensregeln sind:

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung [wie z.B. Pflege, Erste Hilfe, Trost] erlaubt.
- Menschen, die Trost suchen, helfen wir der Situation angemessen vorrangig mit Worten.
- Die Begleitung kleiner Kinder zur Toilette ist im Sinne einer pflegerischen Vereinbarung mit den Eltern abzuklären, wenn diese bei der Maßnahme nicht dabei sein können.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Besonders Veranstaltungen mit Übernachtungen stellen eine Herausforderung dar. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen als auch der betreuenden haupt- und ehren-amtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

Auch, wenn Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene oder Erwachsene die im Schutzkonzept gebotene Intimsphäre durch eigenes Verhalten oder Körpersprache überschreiten würden, halten sich alle Verantwortlichen immer an die strengere Vorgabe des Schutzkonzeptes.

Die Verhaltensregeln sind:

- Gleichzeitige gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Gemeinsames Umkleiden ist nicht erlaubt.
- Die Zimmer aller Teilnehmenden und Betreuenden achten wir als Privat- bzw. Intimsphäre [z. B. durch Anklopfen und Abwarten einer Antwort vor dem Betreten]. In potentiellen Gefahrensituationen achten wir auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Rücksicht auf die Privatsphäre und unserer Aufsichtspflicht.
- Bei jeder Veranstaltung mit Übernachtung muss die Räumlichkeit eine Trennung sowohl von Volljährigen und Minderjährigen als auch von männlichen und weiblichen Teilnehmern gewährleisten. (Familien, verheiratete oder eheähnliche Gemeinschaften sind hiervon ausgenommen) Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Person.
- In keinem Fall dürfen Schutzpersonen mit Verantwortlichen der Maßnahme im gleichen Zimmer übernachten.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Erwachsene zu freien Menschen zu erziehen.

Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Personen zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Die Verhaltensregeln sind:

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Wir verabreden Anlässe, zu denen kleine Geschenke angemessen sind, und halten dieses schriftlich fest. (z. B. Geburtstage, Preise bei Turnieren, Belohnungen für gut aufgeräumte Zimmer auf Freizeiten, u. a.)
- Wir erwarten keine Gegenleistung.
- Geschenke haben die Wertschätzung der Person im Blick und eher symbolischen als materiellen Wert.

Disziplinierungsmaßnahmen

Die Wirkung von Strafen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls Sanktionen unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen und angemessen, konsequent, aber für den / die Bestraften auch plausibel sind. Disziplinierungsmaßnahmen sind angemessene Reaktionen auf Fehlverhalten und sollen zur Stärkung der Konfliktfähigkeit beitragen.

Die Verhaltensregeln sind:

- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug verboten. Wir beachten das geltende Recht.
- Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung sind unwirksam.
- Wir gehen in Kommunikation und besprechen Fehlverhalten nach dem 6-Augen-Prinzip oder im Leitungsteam.

- Wir weisen auf Fehlverhalten hin und stellen dabei niemanden bloß.
- Wir reagieren zeitnah und verhindern, dass es zu unangemessener Aufmerksamkeit kommt.
- Wir achten darauf, dass die Maßnahmen, die wir treffen, der Gruppe dienen.

Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen

Freizeiten mit Übernachtung sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch sollten sich die Verantwortlichen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

Es kann vorkommen, dass sich die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis schwer umsetzen lassen, beispielsweise wenn die Räumlichkeiten ein geschlechtsgetrenntes Schlafen nicht ermöglichen. In einem solchen Fall ist wie bei anderen Abweichungen, ein transparenter Umgang notwendig, indem dies zuvor mit Eltern/Erziehungsberechtigten besprochen und deren Einverständnis eingeholt wird.

Die Verhaltensregeln sind:

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, werden Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, **spiegelt sich dies in der Gruppe der Begleitpersonen** wider.
- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen und jugendlichen Begleiterinnen und Begleitern Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Person.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Der Schutzperson muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit (in einem separaten Raum) zur Verfügung gestellt werden. Die Zustimmung des/der Erziehungs-berechtigten ist Voraussetzung.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer schutzbefohlenen Person verboten. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuersteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

Anlage 5

Fragen zur Gefahren- und Risikoanalyse

- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit **Nähe und Distanz** oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
 - In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?
 - In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt? Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?
 - Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
 - Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene(r) zuständig? Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?
 - Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
 - Wie ist die Privatsphäre der Mädchen und Jungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert?
 - Gibt es Bevorzugen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
 - Welche Arten von Geheimnissen sind erlaubt, was müssen alle wissen?
 - Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen?
 - Wird sexualisierte Sprache toleriert?
 - Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?
 - Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
 - Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?
 - Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
 - Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
 - Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
 - In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? (Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)
 - Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?
 - Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
 - Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
 - Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen? An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden? Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert? Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?
- (UBSKM, Risikoanalyse, in: Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch, UBSKM, Berlin 2013, S. 6f., [\[https://beauftragtermisbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Presse_Service/Publikationen/UBSKM_Handbuch_Schutzkonzepte.pdf\]](https://beauftragtermisbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Presse_Service/Publikationen/UBSKM_Handbuch_Schutzkonzepte.pdf); Zugriff: 18.10.2017]