

# Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII

Stand: 29.10.2021

## Impressum

### Herausgegeben vom:

LWL-Landesjugendamt Westfalen  
48133 Münster  
[www.lwl-landesjugendamt.de](http://www.lwl-landesjugendamt.de)

LVR-Landesjugendamt Rheinland  
50663 Köln  
[www.jugend.lvr.de](http://www.jugend.lvr.de)

### Redaktion:

Ali Atalay, LWL-Landesjugendamt Westfalen  
Ina Crummenerl-Kleinhofer, LWL-Landesjugendamt Westfalen  
Ursula Knebel-Ittenbach, LVR-Landesjugendamt Rheinland  
Stephan Palm, LVR-Landesjugendamt Rheinland

### Layout:

LWL, Andreas Gleis

Münster/Köln, November 2021

## Inhalt

	S.		S.		
1	Einführung	4	5	Kinderrechte/Partizipation/ Beschwerdeverfahren	12
2	Risikoanalyse	6	5.1	Rechtlicher Hintergrund	12
3	Leitbild	8	5.2	Sensibilisierung	12
4	Personal	9	6	Präventionsangebote	13
4.1	Aus-, Fort- und Weiterbildung	9	6.1	Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention	14
4.2	Personalauswahlverfahren	9	7	Zusammenwirken mit dem örtlichen und überörtlichen Jugendhilfeträger und Strafverfolgungsbehörden	15
4.2.1	Ausschreibung	9	7.1	Landesjugendämter	15
4.2.2	Vorstellungsgespräch	10	7.2	Örtliche Jugendämter	15
4.2.3	Hospitation	10	7.3	Spezialisierte Fachberatung	15
4.3	Verhaltenskodex/ Verhaltensampel/Einarbeitungskonzept	11	7.4	Strafverfolgungsbehörden	15
4.4	Selbstauskunft	11	8	Handlungsplan	16
4.5	Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	11			
4.6	Gespräche mit Mitarbeitenden / Teamgespräche	11			

### 1 Einführung

Eine der zentralen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe ist es, junge Menschen vor Gefährdungen für ihr Wohl zu schützen. Neben den bereits bestehenden Bestimmungen zur Sicherstellung dieses Schutzauftrages wird nun mit der erfolgten Verabschiedung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes im Mai 2021 ein weiterer wichtiger Baustein des Kinderschutzes verankert. Der Gesetzgeber hat mit der Novellierung des Kinder- und Jugendhilferechts (SGB VIII) den zahlreichen Forderungen nach einer verbindlichen Festschreibung von Schutzkonzepten in Einrichtungen Rechnung getragen. § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII sieht die Verankerung verpflichtender Konzepte vor, die zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor Gewalt in Einrichtungen vorzuhalten sind. Darüber hinaus ist nun auch die Erteilung einer Betriebserlaubnis an das Vorhalten organisationaler Schutzkonzepte geknüpft. Sowohl Bestandseinrichtungen als auch neue Einrichtungen werden einer Prüfung durch die betriebserlaubniserteilenden Behörden unterzogen, ähnlich wie es bereits bei der Prüfung der pädagogischen Konzeption als Voraussetzung zur Erteilung einer Betriebserlaubnis der Fall ist.

Folglich sind Träger nun in der gesetzlichen Verantwortung, ein auf die eigenen Strukturen und Angebote bezogenes Schutzkonzept zu erarbeiten und zu implementieren. Sie haben sicherzustellen, dass alle notwendigen fachlichen Rahmenbedingungen gewährleistet werden, insbesondere, dass eine fachliche Beratung, intern oder extern (z. B. bei einer spezialisierten Beratungsstelle), in Anspruch genommen werden kann.

Organisationale Schutzkonzepte stellen demnach einen wichtigen und notwendigen Baustein zur Prävention und Intervention innerhalb des Kinderschutzes dar. Sie machen deutlich, dass allen Mitarbeitenden der Schutz der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen obliegt, da letztere aufgrund ihres Alters, Entwicklungsstandes und etwaiger Vulnerabilitäten kaum Möglichkeiten haben, sich gegen (sexualisierte) Gewalt und pädagogisches Fehlverhalten zur Wehr zu setzen. Gerade deswegen ist es wichtig, Kinder und Jugendliche als Träger:innen eigener Rechte wahrzunehmen und sie in allen sie betreffenden Angelegenheiten adäquat zu beteiligen.

Umso bedeutsamer ist daher die rechtliche Verpflichtung zur Erstellung organisationaler Schutzkonzepte, da diese nicht nur Verantwortlichkeiten zuweisen, sondern klare Regeln des Umgangs sowie Verfahren benennen, die dann greifen, wenn bereits gewalttätiges Verhalten offenkundig geworden ist. Darüber hinaus können verbindliche organisationale Schutzkonzepte dazu beitragen, die Sensibilität und Aufmerksamkeit insbesondere des pädagogischen Personals für ungerechtfertigtes und gewalttätiges Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen zu erhöhen und bei Trägern eine Kultur zu etablieren, die Eingreifen und Einmischen bei Fehlverhalten als zwingend erforderlich erachtet. Gewalttätiges Verhalten in Einrichtungen soll so erschwert, reduziert oder möglichst ganz verhindert werden, zudem gilt es im Vermutungsfall rasches und besonnenes Handeln durch transparente, verbindliche Verfahren und Strukturen sicherstellen. Die Entwicklung und Sicherstellung eines Schutzkonzeptes versteht sich als dauerhafter Prozess und ist ein wesentlicher Baustein in der Qualitätsentwicklung und Sicherung.

Die vorliegende aufsichtsrechtliche Grundlage beschreibt die notwendigen Elemente eines Schutzkon-

## 1 Einführung

zepts und unterstützt somit Träger und Einrichtungen bei der Entwicklung eines passgenauen, organisationspezifischen Schutzkonzeptes, welches die spezifischen Bedarfe und Risikobedingungen einer Einrichtung berücksichtigt, auch vor dem Hintergrund, dass Strategien und Mechanismen je nach Ebene und Gewaltform sehr unterschiedlich sein können. Ebenso ist die inklusive Ausrichtung des Schutzkonzeptes zu beachten, da mit den individuellen Bedarfen nach Teilhabe und Unterstützung jeweils unterschiedliche Gefährdungspotentiale und Schutzbedürfnisse einhergehen. Daher gilt es bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes die Sicherheit aller Kinder und Jugendlichen in den Blick zu nehmen und hierbei grundlegende kulturelle und gesellschaftliche Diversitätsaspekte zu beachten.

Die Bearbeitung der verschiedenen Elemente und Inhalte eines Schutzkonzeptes (Leitbild, Verhaltenskodex, Partizipation, Handlungsplan etc.) erfordert zugleich eine abstrahierende Perspektive auf die eigene Einrichtung sowie eine stetige Überprüfung und Fortschreibung auf Team-, Leitungs- und Trägerebene. Die verschiedenen Elemente sind im Schutzkonzept oder an anderer Stelle (Konzeption, Leitbild etc.) detailliert zu beschreiben. Es braucht sowohl eine strukturelle und organisatorische Auseinandersetzung mit notwendigen Vereinbarungen, Absprachen und Verfahren als auch eine gemeinsame Reflexionsfähigkeit. Auch sollten Kinder, Jugendliche und ihre Sorgeberechtigten in die Ausgestaltung des Schutzkonzeptes einbezogen werden. Dieser Prozess stellt eine beachtliche Herausforderung für alle Beteiligten dar. Daher möchten wir Ihnen, den Einrichtungsträgern der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe, und Ihren Mitarbeitenden mit der vorliegenden Ausarbeitung eine erste Orientierung zur Erstellung jener Schutzkonzepte bieten. Wir tun dies allerdings nicht mittels einer umfangreichen

Handreichung, sondern möchten Ihnen einen differenzierten Fragenkatalog an die Hand geben, der viele wichtige Impulsfragen beinhaltet und so Raum zur eigenen Auseinandersetzung mit der Thematik bietet. In einzelnen Kapiteln und Unterpunkten finden Sie zahlreiche Fragestellungen, deren Beantwortung sich im Laufe der Zeit verändern kann, da neue Impulse von innen und außen auch neue Fragen und Antworten entstehen lassen können.

### 2 Risikoanalyse

Einrichtungen, in denen sich Kinder und Jugendlichen aufhalten, sollen Schutzorte sein. Eine Risikoanalyse unter Berücksichtigung vorhandener Schutzfaktoren und Ressourcen bildet die Basis für die (Weiter-)Entwicklung von Schutzmaßnahmen. Am Anfang des Prozesses durchgeführt, legt sie offen, wo die verletzlichen Stellen einer Einrichtung liegen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollen aufzeigen, wie sich der Schutz von Kindern und Jugendlichen verbessern lässt - etwa durch ein durchdachtes Schutzkonzept und die Veränderung von Konzepten und Strukturen. Die Durchführung der Risikoanalyse soll partizipativ mit allen Akteur:innen und Adressat:innen erfolgen, insbesondere unter Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. Ziel ist das Zusammenführen von unterschiedlichen Perspektiven und Eindrücken sowie die Anregung eines Dialogs hierüber.

Für die Umsetzung ist eine systematische Planung notwendig, bei der Ziele, Verfahrensweisen, Zuständigkeiten, Ressourcen und nötige Zeitperspektiven festgelegt werden. Eine externe Begleitung durch eine spezialisierte Fachberatung/insoweit erfahrende Fachkraft wird als unterstützende, hilfreiche Ressource empfohlen. Auch die Risikoanalyse sollte kontinuierlich fortgeschrieben werden.

#### Strukturelle Risikofaktoren

- Welche Bedingungen vor Ort begünstigen grenzverletzende Verhaltensweisen?

- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch oder Übergriffe gibt es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten oder Interaktionen?
- Welche Bedingungen vor Ort können Täter:innen nutzen, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben?
- Wie entstehen Konstellationen, die zu Gefährdungen führen können?
- Gibt es alltägliche Schlüsselsituationen, in denen die Rechte von Kindern und Jugendlichen nicht geachtet werden oder außer Acht geraten können?
- Welche präventiven Maßnahmen und Strukturen sind in der Einrichtung bereits vorhanden?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Gibt es Risikofaktoren wie autoritäre oder intransparente Leitungsstrukturen, fehlende Anerkennung und Wertschätzung für Mitarbeitende oder mangelnde Vorgaben für die tägliche Arbeit?
- Nur für die Hilfen zur Erziehung: Ist der Aufnahmeprozess so gestaltet, dass nur Kinder und Jugendliche aufgenommen werden, deren Hilfebedarf durch die im Konzept beschriebene Leistung begegnet werden kann? Wie werden Fehlplatzierungen vermieden?

#### Risikofaktoren auf der Ebene des pädagogischen Konzeptes

- Welche Beteiligungsstrukturen und Beschwerdeverfahren gibt es?

## 2 Risikoanalyse

- Wie sieht das sexualpädagogische Konzept aus?

### Risikofaktoren auf der Ebene der Zielgruppe

- Welche individuellen Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Adressat:innen müssen beachtet werden?
- Inwieweit könnten das Alter, der Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit, Teilhabebeeinträchtigungen, das Risiko von Diskriminierung oder die Zusammensetzung der Zielgruppe Grenzverletzungen begünstigen?

### Risikofaktoren durch die personelle Ausstattung

- Steht ausreichendes qualifiziertes Personal zur Verfügung?
- Welche Fortbildungs- und welche Entlastungsangebote gibt es für Mitarbeitende?
- Wie groß ist die Personalfluktuationsrate?

### Risikofaktoren durch die Kultur der Organisation/Haltung der Mitarbeitenden

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen?

### Risikofaktoren auf der pädagogischen Beziehungsebene

- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, in denen es in Interaktionen zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?

### Risikofaktoren bei der Nutzung digitaler Medien

- Sind die Mitarbeitenden ausreichend bzgl. der Risiken für die Kinder und Jugendlichen bei der Nutzung digitaler Medien sensibilisiert?
- Wie können Kinder und Jugendliche im Umgang mit den digitalen Medien ausreichend geschützt werden?

### Risikofaktoren durch räumliche Strukturen

- Welche Rückzugsräume und Räume der Intimsphäre gibt es?
- Welche Räume könnten Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen bieten?
- Welche räumlichen Bedingungen erschweren die Aufsichtspflicht?

### 3 Leitbild

Mit der Ausarbeitung eines eigenen Leitbildes formulieren Träger der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe ihren spezifischen Wertekanon, der sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an den jeweiligen pädagogischen Zielsetzungen orientieren sollte. Im Leitbild werden grundlegende Auffassungen im Kontext von Normen, Wertvorstellungen, und kultureller Diversität sowie ethischer Motive zu einem Profil verdichtet, welches so einen übergeordneten Handlungsrahmen insbesondere für pädagogische Mitarbeitende bietet. Auch im Hinblick auf organisationale Schutzkonzepte ist die Formulierung eines Leitbildes hilfreich, da diese ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen im Team sowie der Kultur des Trägers darstellen. Sie sollen auch dazu beitragen, Haltungen und Verhalten der Mitarbeitenden zu reflektieren und ggf. zu verändern, um dem Schutzauftrag hinlänglich gerecht werden zu können. Dies gelingt zielführender, wenn sich Träger vorab bereits positioniert haben.

- Gibt es bereits ein schriftlich formuliertes Leitbild?
- Gibt es im Leitbild grundsätzliche Aussagen zu Haltung, Wertschätzung, Respekt, Werten, Normen und Achtsamkeit?
- Ist das Thema Ethik verankert? Inwiefern wird auf das Thema „Ethik“ eingegangen?
- Wird die besondere Bedeutung der Präventionsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt berücksichtigt?
- Findet die Notwendigkeit organisationaler Schutzkonzepte Berücksichtigung?
- Finden sich klare Aussagen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen?



### 4 Personal

Träger und Leitungskräfte stehen vor der Aufgabe, ihre Mitarbeitenden nicht nur zu führen, sondern auch mittels eines professionellen Personalmanagements eine positive Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen, in welcher Achtsamkeit, Wertschätzung und Partizipation gelebt werden können.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen steht hierbei an erster Stelle. Diese Haltung sollte sich auch in der Konzeption eines Schutzkonzeptes widerspiegeln. Dazu zählen Fachlichkeit und persönliche Eignung von Mitarbeitenden, aber auch die grundlegende Aus-, Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein. Ebenso spielt die Personalauswahl eine wichtige Rolle. Bereits hier kann Prävention beginnen. Demzufolge sollten Einstellungsbedingungen, Stellenbeschreibung und Vorstellungsgespräche klar gegliedert sein. Ergänzend dazu sollten verständliche strukturelle Vorgaben wie ein verbindlicher Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtung und Selbstauskunft sowie die regelmäßige Vorlage eines aktuellen, erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gegeben sein, um so ein hohes Pflichtgefühl bei den Mitarbeitenden sicherzustellen. Aber auch Gespräche mit Mitarbeitenden und Teamgespräche können ein effektives Mittel für eine klare Verantwortungsübernahme im Sinne des Kinderschutzes darstellen. Damit Prävention gelingen kann, müssen Träger und Leitungen Rahmenbedingungen für eine konstante Präventionsarbeit im Sinne des Kinderschutzes schaffen.

#### 4.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Welche Formen der Personalentwicklung und -unterstützung gibt es (Supervision, kollegiale Beratung, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Fortbildungsangebote etc.)?
- Findet eine klare Funktions- und Rollenverteilung (Träger, Leitung, Mitarbeitende) Berücksichtigung?
- Welche Qualifikationen/Voraussetzungen benötigt eine Fachkraft, die eingestellt werden soll?
- Welche Professionen arbeiten in der Einrichtung?
- Welcher Mehrwert/welche Gefahren werden durch die multiprofessionelle Zusammenarbeit bezüglich des Kinderschutzes sichtbar?
- Gibt es Fortbildungen, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend festgeschrieben werden?

#### 4.2 Personalauswahlverfahren

##### 4.2.1 Ausschreibung

- Wird bereits bei der Stellenausschreibung auf die besondere Bedeutung organisationaler Schutzkonzepte sowie der Präventionsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen hingewiesen?
- Wird in der Ausschreibung auf die Bedeutsamkeit eines grenzachtenden Umgangs hingewiesen, auf eine Kultur der Achtsamkeit und das Recht auf gewaltfreie Erziehung?

## 4 Personal

- Wird in der Ausschreibung bereits mitgeteilt, dass bei Einstellung, ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden muss?

### 4.2.2 Vorstellungsgespräch

- Werden die Bewerber:innen bereits im Vorstellungsgespräch auf die Maßnahmen zum Kinderschutz, unter anderem die Selbstverpflichtungserklärung bei Tätigkeitsaufnahme, hingewiesen?
- Gibt es einen festgelegten Gesprächsplan und Dokumentationsbogen für Vorstellungsgespräche?
- Wer ist an der Durchführung von Vorstellungsgesprächen beteiligt?
- Ist hierbei mindestens das „Vier-Augen-Prinzip“ gewährleistet?
- Werden im Vorstellungsgespräch spezielle Fragen gestellt, um Werte und Haltungen der Bewerber:innen einschätzen zu können?

### 4.2.3 Hospitation

- Sind Hospitationen ein Bestandteil des Personalauswahlverfahrens?
- Wird ein Konzept zur Gestaltung der Hospitationen vorgehalten?

### 4.3 Verhaltenskodex/Verhaltensampel/ Einarbeitungskonzept

- Inwieweit werden im Einarbeitungskonzept für alle Mitarbeitenden klare Verhaltensregeln zu Themen wie Nähe/Distanz, Machtmissbrauch, Sprache/Wortwahl, Umgang mit Medien/sozialen Netzwerken, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Umgang mit Geschenken, Disziplinarmaßnahmen, Verhalten auf Freizeiten und Reisen etc. beschrieben?
- Verfügt die Einrichtung über Instrumente, die Kindern und Jugendlichen vermitteln, was Fachkräfte dürfen und was nicht (z. B. Verhaltensampel in zielgruppen-gerechter Sprache, grafische Darstellungen)?
- Wie werden Fachkräfte mit dem Verhaltenskodex, der Kultur und den Handlungsanweisungen der Einrichtung vertraut gemacht?
- Ist der Verhaltenskodex allen Mitarbeitenden bekannt?
- Wie wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit erhält?
- Wie wird gewährleistet, dass Mitarbeitende sich mit dem Verhaltenskodex identifizieren und diesen auch in der Praxis leben?
- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Wird transparent beschrieben, wie mit Regelübertretungen umgegangen wird?

## 4 Personal

- Besteht eine Fehleroffenheit und Transparenz hinsichtlich des Umgangs mit Regelübertretungen, sodass vermieden wird, dass Übertretungen geheim gehalten oder von Leitungskräften oder Kolleg:innen gedeckt werden?

### 4.4 Selbstauskunft

- Werden die Mitarbeitenden arbeitsrechtskonform aufgefordert neben dem Arbeitsvertrag auch eine sogenannte Selbstauskunftserklärung zu unterzeichnen, in welcher sie versichern, dass aktuell und während der laufenden Beschäftigung gegen sie kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren und kein gerichtliches Strafverfahren anhängig bzw. eine Verurteilung erfolgt ist? Hierbei handelt es sich um die im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches beschriebenen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder jegliche, andere schwere Straftaten.
- Werden Mitarbeitende aufgeklärt, dass vorausgesetzt wird, dass jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen, Formen von (sexualisierter) Gewalt sowie auch Verdachtsmomente der Leitung (dem Träger) zu melden sind?

### 4.5 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

- Liegt ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor?
- Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeitende/Ehrenamtliche/regelmäßige Kontaktpersonen mindestens alle fünf Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis einreichen?

### 4.6 Gespräche mit Mitarbeitenden/ Teamgespräche

- Gibt es regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden zum Thema Kinderschutz?
- Wie wird in den unterschiedlichen Gesprächsformaten mit offenen und verdeckten Strukturen, Regeln und Themen wie beispielsweise Koalitionen, Allianzen, Sympathien umgegangen?
- Existiert eine Feedback-Kultur in der Einrichtung?
- Finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden statt, in denen die Aushandlung von Nähe und Distanz im Alltag und der Umgang mit Macht reflektiert wird?
- Finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden statt, in denen konkrete, als herausfordernd wahrgenommene Situationen besprochen werden?
- Welche Unterstützungsangebote bietet die Einrichtung, um Überforderungssituationen vorzubeugen? Wie werden Mitarbeitende vor und bei Überforderungssituationen geschützt?

### 5 Kinderrechte / Partizipation / Beschwerdeverfahren

Aus dem Kinder- und Jugendhilferecht (SGB VIII), dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) sowie dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) lassen sich direkte und indirekte (Beteiligungs-)Rechte für Kinder und Jugendliche ableiten. Beteiligungsrechte als Teil eines präventiven Kinderschutzes stellen eine wichtige Grundlage für einen gelingenden Schutzauftrag dar. Durch geeignete Partizipations- und Beschwerdeverfahren sollen Kinder und Jugendliche ein Bewusstsein für die eigenen Rechte und persönlichen Grenzen entwickeln sowie befähigt werden, sich im Fall von Grenzüberschreitung und Übergriffen Hilfe zu holen. Beteiligung, Mitentscheiden und Beschwerdemöglichkeiten sollen so dazu beitragen, dass sich Kinder und Jugendliche besser vor Machtmissbrauch durch Fachkräfte schützen können. Ergänzend dazu fördern Teilhabe und Mitsprache das Verständnis für demokratische Prozesse. Hierbei wird eine freiwillige Machtabgabe bei gleichzeitig hoher Verantwortlichkeit der beteiligten Fachkräfte vorausgesetzt. Pädagogisches Handeln im Kontext von Partizipation und Beschwerde bedarf daher einer gemeinsamen Positionierung innerhalb der Einrichtung und muss immer im Einklang und unter Berücksichtigung der Rechte von Kindern und Jugendlichen geschehen.

#### 5.1 Rechtlicher Hintergrund

- Sind die gesetzlichen Grundlagen zu Kinderrechten, Teilhabe und Beschwerde bekannt z. B. UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, § 8 SGB VIII, § 45 SGB VIII, § 16 KiBiz?

#### 5.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerdeverfahren im Hinblick auf organisationale Schutzkonzepte

- Inwieweit ist das Thema Partizipation und Beschwerdemanagement bereits in der pädagogischen Konzeption verankert?
- Wer ist an der Erstellung eines des Schutzkonzeptes beteiligt (z. B. Träger, Einrichtung, Fachkräfte, Kinder und Jugendliche, Eltern, JÄ/LJA, externe Fachberatungsstelle)?
- Kennen alle Kinder und Jugendlichen ihre Rechte?
- Welche Beteiligungsformen und Beschwerdewege gibt es für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachkräfte? Sind diese hinreichend niedrigschwellig?
- Sind die Möglichkeiten interner und externer Beschwerdewege bekannt?
- Ist der Umgang mit Beschwerden geregelt?

## 6 Präventionsangebote

### 6 Präventionsangebote

Präventionsangebote und -maßnahmen tragen dazu bei, Kinder und Jugendliche vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Sie umfassen strukturelle und pädagogische Maßnahmen, die methodisch bzw. didaktisch unterschiedlich aufgegriffen werden können. Fokussiert wird hier die erzieherische Prävention, die vor allem in der Verantwortung von Erwachsenen liegt und sich somit an Beschäftigte und Sorgeberechtigte richtet. Demzufolge muss zunächst eine hinreichende Verantwortungsübernahme der Erwachsenen für den Schutzauftrag gewährleistet sein. Erst dann können weitere Maßnahmen, die sich direkt an Kinder und Jugendliche richten, sinnvoll und nachhaltig implementiert werden. Die Adressat:innen der Präventionsangebote einer Einrichtung sind Mitarbeitende, Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche.

- Welche Themen der Prävention sind für Einrichtungen und deren Zielgruppen besonders wichtig?
- Wie werden Kinder und Jugendliche über ihre Rechte informiert?
- Wird externe Expertise einbezogen (z. B. Fachberatungsstellen), um die Qualität der Präventionsangebote zu entwickeln und zu evaluieren?
- Über welche Zugänge, Medien und Formate werden die unterschiedlichen Zielgruppen angesprochen?
- Was muss bei der Konzeptionierung von Angeboten beachtet werden?
- Wie werden Kinder und Jugendliche über die bestehenden Präventionsangebote informiert?
- Inwieweit sind für Einrichtungen Themen wie Unfallverhütung, Verkehrssicherungspflicht, Aufsichtspflicht und Gesundheitsfürsorge festgelegt und wie werden diese überprüft und weiterentwickelt?
- Welche Angebote werden für Kinder und Jugendliche zur Förderung der Selbstkompetenz und der Sozialkompetenz vorgehalten?
- Welche Maßnahmen werden genutzt, die zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen beitragen bezüglich ihres Selbstbewusstseins, eines positiven Körpergefühls und im Hinblick auf das Thema Grenzsetzung und -wahrung?
- Wie werden Sorgeberechtigte und Mitarbeitende über die Präventionsangebote informiert (z. B. Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen)?
- Welche Angebote werden für Mitarbeitende im Rahmen der Mitarbeiterfürsorge vorgehalten, um Fehlverhalten vorzubeugen (z. B. durch Überlastung oder Frustration)?
- Wie wird eine grenzsensible Haltung und achtsame Kultur innerhalb der Einrichtung gefördert?
- Wie lassen sich einzelfallorientierte Präventionsangebote und organisationsweite Präventionsangebote kombinieren?
- Welche bestehenden Projekte, Programme und Angebote innerhalb oder außerhalb der Organisation können nutzbar gemacht werden?

## 6 Präventionsangebote

### 6.1 Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention

Das Thema Sexualpädagogik sollte immer Bestandteil der pädagogischen Konzeption und des Schutzkonzeptes sein, jedoch ist ein sexualpädagogisches Konzept nicht gleichbedeutend mit einem Schutzkonzept. Damit themenbezogene Inhalte nicht in beiden Konzeptionen doppelt aufgeführt werden müssen, ist eine Bezugnahme aufeinander sinnvoll.

Eine sexualpädagogische Konzeption kann ein Baustein präventiver organisationaler Bemühungen darstellen, darf aber nicht nur unter der Prämisse der Gefahrenabwehr verstanden werden. Die Sexualpädagogik gehört sowohl zum Förder- als auch zum Schutzauftrag einer Einrichtung, denn sie beinhaltet sowohl die sexuelle Bildung als auch den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt.

- In welchem Rahmen können Kinder/Jugendliche die eigene Sexualität in der Einrichtung leben?
- Welche Angebote und Maßnahmen werden für eine gemeinsame Auseinandersetzung mit Kindern und Jugendlichen zum Themenkomplex Sexualpädagogik genutzt?
- Welche Verabredungen zu Doktorspielen und Körpererkundungen werden mit den Kindern der Einrichtung getroffen?
- Welche Regelungen im Umgang mit dem Thema gibt es für Mitarbeitende (z. B. Sprache, Körperkontakt zu Kindern und Jugendlichen, Pflegesituationen)?
- Wie reflektieren die Mitarbeitenden die eigene Haltung zu Sexualität?

- Gibt es im Bereich Sexualpädagogik speziell qualifiziertes Personal in der Einrichtung?
- Inwieweit werden für Informationsveranstaltungen Fachexpertise und Kooperationsnetzwerke (z. B. Beratungsstellen) genutzt, um sexualpädagogische Inhalte zu vermitteln?
- Wie wird die Umsetzung des sexualpädagogischen Konzepts gewährleistet (z. B. Einsatz von Multiplikator:innen, regelmäßige Angebote für Kinder und Jugendliche durch Sexualpädagog:innen)?

## 7 Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung

### 7 Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung

#### 7.1 Landesjugendämter

Die Landesjugendämter in NRW sind für den strukturellen Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen zuständig. Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung ist gemäß § 47 Abs. 2 SGB VIII dazu verpflichtet, der zuständigen Behörde unverzüglich Ereignisse oder Entwicklungen zu melden, die geeignet sind, das Wohl von Kindern und Jugendlichen zu beeinträchtigen.

- Welche Informationen stehen allen Mitarbeitenden zu den Meldepflichten zur Verfügung?
- Wie werden Einschätzungen und Bewertungen meldepflichtiger Ereignisse oder Entwicklungen mit allen Beteiligten im Kontext einer auf den Kinderschutz ausgerichteten Grundhaltung getroffen?

Darüber hinaus haben die Landesjugendämter auch eine Beratungsaufgabe nach § 8b Abs.2 SGB VIII zu erfüllen. So können Einrichtungsträger unter anderem bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt Unterstützung erhalten.

- Inwiefern werden die nach § 8b SGB VIII gesetzlich verankerten Unterstützungsangebote genutzt?

#### 7.2 Örtliche Jugendämter

Der Träger stellt sicher, dass den Mitarbeitenden die

unterschiedlichen Verfahren im organisationalen Kinderschutz nach § 45 SGB VIII und individuellem Kinderschutz nach § 8a SGB VIII bekannt sind. Weiter haben Mitarbeitende der Kinder- und Jugendhilfe bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe nach § 8b Abs. 1 SGB VIII einen Beratungsanspruch durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.

- Sind allen Mitarbeitenden diese Beratungsmöglichkeiten bekannt?
- Sind die mit dem Jugendamt getroffenen Vereinbarungen zum Umgang mit Hinweisen auf Kindeswohlgefährdungen (§ 8a SGB VIII) bekannt und schriftlich fixiert?
- Sind alle datenschutzrechtlichen Aspekte berücksichtigt worden?

#### 7.3 Spezialisierte Fachberatung

Ergänzend bieten Fachberatungsstellen Unterstützungsleistungen an.

- Welche (lokalen) Kooperationen (weitere Fachberatungsstellen) werden bereits genutzt und werden diese als Unterstützung verstanden?
- Welche Kooperationsnetzwerke könnten weiter ausgebaut werden?

#### 7.4 Strafverfolgungsbehörden

Wenn es Hinweise auf Gewalt innerhalb einer Einrichtung gibt, ist immer auch die Einschaltung von Polizei und/oder Staatsanwaltschaft zu prüfen. Ob, wann

und wie dies geschehen sollte, beschreiben beispielhaft die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden bei dem Thema sexualisierte Gewalt.

- Welche verbindlichen Regeln hat die Einrichtung zur Kooperation mit und Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden?
- Was muss die Einrichtung prüfen, bevor sie Polizei oder Staatsanwaltschaft einschaltet?

## 8 Handlungsplan

Der Handlungsplan als zentraler Bestandteil eines Schutzkonzeptes soll - im Verdachtsfall jeglicher Formen von Gewalt - die Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden gewährleisten, indem klare Verantwortlichkeiten für das weitere Vorgehen und verbindliche Handlungsschritte definiert sind. Ein solcher Handlungsplan muss im Vorfeld entwickelt werden, um im konkreten Verdachtsfall, der oftmals eine Krise und Ausnahmesituation für die Einrichtung darstellt, rasches und besonnenes Handeln sicherzustellen. Dieser sollte partizipativ erarbeitet werden, das Wissen und Können einrichtungsinterner und -externer Akteur:innen einbeziehen und multiprofessionell ausgerichtet sein. Gleichzeitig müssen verschiedene Formen und Ebenen von Gewalt (z. B. Ebene der Gewalt durch Mitarbeitende, durch Kinder und Jugendliche, durch Externe) in einem Handlungsplan mitgedacht werden, da dies unterschiedliche Handlungsschritte erfordern können.

Der präventive Charakter eines Handlungsplans kommt dann zum Tragen, wenn alle Mitarbeitenden über die festgelegten Verfahren, Wege und Aufgaben umfassend informiert sind und die Einhaltung des Handlungsplans (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit hat. Innerhalb eines jeden einrichtungsspezifischen Handlungsplans sollten Aussagen zu folgenden Inhalten getroffen werden: Verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall, Sofortmaßnahmen, Einschaltung von Dritten, Dokumentation, Datenschutz, ggf. Rehabilitation, Aufarbeitung. Der Schutz der Betroffenen genießt dabei Priorität und muss an jeder Stelle Berücksichtigung finden. Der Einbezug einer externen



## 8 Handlungsplan

Fachberatungsstelle wird dringend empfohlen, um ein abgestimmtes und überlegtes Vorgehen unter Hinzuziehung externer Expertise zu gewährleisten.

### Verbindliches Vorgehen bei einem Vermutungsfall

- Welche Handlungsschritte, Beteiligte und verantwortlichen Personen sind im Verdachtsfall zu benennen?
- Welche Informationen sind einzuholen und zu dokumentieren?
- Ist bei jedem Handlungsschritt klar, wer jeweils verantwortlich ist?
- Sind Meldewege transparent beschrieben?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es zum Schutz der betroffenen Person(en)?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungspersonen?

### Sofortmaßnahmen

- Welche Schutzmaßnahmen sind von wem sofort zu ergreifen?
- Wer ist für was zuständig?
- Wer sollte wann wen informieren und beteiligen?
- Ist klar, wer über sofortige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) entscheidet?

### Einschaltung von Dritten:

- Welche Personen bzw. Instanzen sind zu welchem Zeitpunkt zu beteiligen?
- Welche Aussagen finden sich zum Einbezug von Personensorgeberechtigten, Jugendämtern, einer Fachberatungsstelle, den Strafverfolgungsbehörden und den Landesjugendämtern im Handlungsplan?
- Wie positioniert sich die Einrichtung zum verbindlichen Einbezug einer Fachberatungsstelle bei der Bearbeitung eines Vermutungsfalles?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen (sexualisierte) Gewalt bzw. bestimmtes Fehlverhalten nach sich?
- Wer ist für die Einschaltung welcher Stellen zuständig?

### Dokumentation

- Welche Dokumentationshilfen stehen den Mitarbeitenden zur Verfügung, um die Anforderungen an eine frühzeitige, differenzierte, objektive, sachgerechte und vertrauliche Dokumentation zu erfüllen?
- Wie wird eine zeitnahe Dokumentation von relevanten Beobachtungen und Aussagen durch die jeweiligen Mitarbeitenden sichergestellt?

## 8 Handlungsplan

### Datenschutz

- Welche relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit müssen berücksichtigt werden?
- Unter welchen Voraussetzungen ist eine Informationsweitergabe ohne Kenntnis oder gegen den Willen von Betroffenen möglich oder gar notwendig?

### Rehabilitation

- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

### Aufarbeitung

Mit den Ergebnissen der Aufarbeitung sollte das organisationale Schutzkonzept weiterentwickelt werden.

- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss verbessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?



„Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation. [...] Schutzkonzepte helfen Fachkräften, pädagogisch präventiv zu handeln, Signale betroffener Kinder und Jugendlicher zu erkennen und Zugang zu Hilfe zu bieten.“

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung