

GEWALTSCHUTZKONZEPT IN DER BACKHAUS KINDER- UND JUGENDHILFE (Stand 01/2025)

Grundhaltung

Junge Menschen haben ein Recht auf Schutz vor allen Formen der Gewalt (Artikel 19 UN-Kinderrechtskonvention) sowie das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung (§ 1631 Abs. 2 BGB). Die daraus resultierenden Anforderungen sowie die Auswirkungen für die Backhaus Kinder- und Jugendhilfe als ein freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe gelten für alle Mitarbeiter*innen unserer Einrichtung, welche mit den uns anvertrauten jungen Menschen im Kontakt stehen.

Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses sind jedem Mitarbeitenden der Backhaus Kinder- und Jugendhilfe die Anforderungen und Verpflichtungen im Rahmen des Gewaltschutzes klar und werden umgesetzt. Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages unterschreibt jede*r Mitarbeiter*in eine »Selbstverpflichtungserklärung«, in der die Werte, Haltungen und Verpflichtungen verankert sind.

Eine Handvoll Werte unseres Unternehmens

»Aus Haltungen entstehen Handlungen, die unsere pädagogische Arbeit im Alltag prägen.«

Die Grundhaltung der pädagogischen Arbeit in der Backhaus Kinder- und Jugendhilfe basiert auf dem Leitbild »KiM® – Kind im Mittelpunkt«, welches sich darin widerspiegelt, dass der junge Mensch mit seinen Stärken, Bedarfen, Entwicklungsmöglichkeiten und Diskriminierungsrisiken im Mittelpunkt des pädagogischen Handelns und der Unternehmensstrukturen steht. Die Prozesse sind bestmöglich auf die professionelle Arbeit mit den jungen Menschen abgestimmt.

Darüber hinaus ist das Leitbild der BKJH rechtlich unter § 1(1) SGB VIII »Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit« verankert.

Als Trägerin der Kinder- und Jugendhilfe verstehen wir unsere Rolle und unseren Auftrag in diesem Sinne basierend auf folgenden Grundsätzen:

1. KiM – Kind im Mittelpunkt

- Wir bieten jungen Menschen ein sicheres Zuhause – in einer Profifamilie®, familienanalogen oder fachspezifischen Wohngruppe.
- Wir bieten verlässliche Beziehungen und wenn möglich, neue Bindungserfahrungen.
- Wir richten den Fokus auf das Erkennen, Fördern und Stärken von Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten.
- Wir garantieren Halt, Orientierung und Entfaltungsmöglichkeiten.

2. Vielfalt und Chancengleichheit

- Wir nehmen die uns anvertrauten jungen Menschen und ihre Herkunftsfamilien offen in ihrer Vielfalt an und bringen ihnen Achtung, Wertschätzung und Respekt entgegen.
- Wir schaffen Raum für Biografiearbeit und die Aufarbeitung der Lebensgeschichten der jungen Menschen.
- Wir verstehen »Sexualitäten« und Geschlechtsidentitäten als einen essentiellen Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung und vertreten eine sexualfreundliche, pädagogische Haltung von Geburt an.

3. Kinderschutz

- Wir achten die Rechte der jungen Menschen, basierend auch auf der UN-Kinderrechtskonvention.
- Wir engagieren uns und übernehmen Verantwortung für den Schutz und das Wohl unserer jungen Menschen.

2/17

4. Partizipation

- Wir unterstützen die Selbstwirksamkeit der jungen Menschen, ihre Meinung und Interessen nach innen sowie nach außen zu vertreten.
- Wir bereiten die uns anvertrauten jungen Menschen auf ein eigenständiges Leben vor und erschaffen dadurch gemeinsam eine Perspektive für ihr Leben.
- Beschwerden sehen wir als nützlich und wichtig an. Wir klären die jungen Menschen aktiv über ihre Rechte und Pflichten auf und übernehmen die Verantwortung für ihre Beschwerdefähigkeiten.

5. Kooperation und Fairness

- Wir legen großen Wert auf eine gute Kooperation mit allen Beteiligten aus dem System der jungen Menschen.
- Unsere Arbeit ist neben der Professionalität und fachlichen Weiterentwicklung geprägt von wertschätzendem und kooperativem Miteinander.

Begriffsdefinition

Um eine allgemeingültige Handlungsgrundlage zum Schutz vor Grenzverletzungen und Gewalt umsetzen zu können, erfolgt zunächst eine Begriffsdefinition, die innerhalb der Trägerin als grundlegendes Verständnis der Formen von Gewalt und Grenzverletzung verstanden wird:

- **Grenzverletzungen** sind die zufälligen Überschreitungen von persönlichen, sachlichen oder fachlichen Grenzen. Diese werden unabsichtlich und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Gründen verübt und können auch aus einer »Kultur der Grenzverletzungen« resultieren.
- **Übergriffe** unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig oder einmalig passieren, nicht aus Versehen und nicht ungeplant bzw. unbewusst. Sie resultieren vielmehr aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defizi-

ten. Sie sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Vorgehensweise im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs.

- **strafrechtlich relevante Formen der Gewalt** werden durch gesetzliche Vorgaben geregelt und werden zur Anzeige gebracht (wie zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung).

Hervorzuheben ist, dass die Formen von Gewalt und Grenzverletzung (Grenzverletzung, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt) sowie die Ausprägungen bei körperlicher Gewalt, emotionaler/psychischer Gewalt, sexualisierter Gewalt und digitaler Gewalt stets alle Beziehungen der Einrichtungen (Mitarbeiter*in/Mitarbeiter*in, junger Mensch/junger Mensch und Mitarbeiter*in/junger Mensch) in Wechselwirkung betreffen können. Somit muss das Bewusstsein der Mitarbeiterschaft geschärft sein, dass jede Form von Gewalt und Grenzverletzungen auf allen Ebenen sowie in allen Subsystemen stattfinden kann. Darüber hinaus muss eine Sensibilität dafür vorhanden sein, dass auch auf der eigenen Ebene Risikofaktoren und damit Potenzial für Grenzverletzung und Gewalt vorhanden sind.

Um den Schutzauftrag in der Backhaus- Kinder und Jugendhilfe nachhaltig umzusetzen, fußt das Schutzkonzept auf den Pfeilern:

1. Prävention	2. Verhaltensampel und Grundsätze	3. Interventionen	4. Be- und Aufarbeitung
1.1 Gewaltprävention 1.2 Risikoanalyse 1.3 Akquise 1.4 Einstellung neuer Mitarbeitender 1.5 Schulungen für Mitarbeitende 1.6 Partizipation	2.1 Verhalten von Betreuer*innen gegenüber jungen Menschen 2.2 Verhalten von jungen Menschen untereinander 2.3 Verhaltensgrundsätze	3.1 Beratung und Schutzverfahren (§8a) / Steuerungsgruppe »Kinderschutz« 3.2 Beschwerdemanagement	4.1 Verfahrensabläufe bei Krisen und Grenzverletzungen 4.2 Dokumentation 4.3 Rehabilitation

1. Prävention
Aufgrund des Verständnisses und der Definition von Gewalt gelten in unserer Einrichtung folgende
1.1 Grundprinzipien der Gewaltprävention
• Wir sind uns darüber bewusst, dass alle Menschen dieselbe Würde besitzen und mit demselben Respekt behandelt werden. • Wir unterstützen ein respektvolles, wertfreies, faires und gewaltfreies Miteinander. Jede*r Mitarbeitende achtet die eigenen Grenzen wie auch die Grenzen der Mitmenschen.

- Wir sind in unseren Einrichtungen genau an dieser Stelle sehr sensibel und wollen nicht, dass eine Person mit ihrem Handeln die persönlichen Grenzen einer anderen Person überschreitet.
- Wir schützen unsere aufgenommenen jungen Menschen vor jeglicher Gewalt sowie Grenzverletzungen.
- Falls Gewalt oder Grenzverletzungen beobachtet werden oder entstehen, schaffen wir eine offene Arbeitsatmosphäre, in der ein transparenter Umgang ermöglicht wird und eine Aufarbeitung bzw. eine Veränderung des zukünftigen Verhaltens erfolgt/erfolgen kann.
- Wir zeigen uns transparent in der Be- und Aufarbeitung von Grenzverletzungen und Gewalt und nehmen aktiv interne wie auch externe Hilfen in Anspruch.

1.2 Risikoanalyse

In der Risikoanalyse geht es darum, herauszufinden, welche Risiken in der Backhaus Kinder- und Jugendhilfe vorliegen, die es erleichtern oder ermöglichen, dass Grenzverletzungen und Gewalt gegenüber jungen Menschen stattfinden. Ziele in unserem Vorgehen sind es:

- möglichst konkrete Situationen zu erörtern.
- möglichst alle Bereiche zu prüfen.
- die Außenwirkungen der Gesamteinrichtung zu erfassen.
- die Bedeutung des persönlichen »Auftritts« der Mitarbeitenden in der Außenwirkung zu verstehen (im direkten Kontakt und in den sozialen Medien).

Um Risikofaktoren differenziert zu beschreiben, wurde in der Trägerin BKJH an einer Risikoanalyse unter den folgenden Konstellationen gearbeitet:

- Erwachsene <-> junger Mensch
- junger Mensch <-> junger Mensch
- BKJH <-> Öffentlichkeit

Für »Erwachsene« stehen alle Mitarbeitenden in der Gesamteinrichtung aus allen Fachbereichen.

Praktisches Vorgehen

Um tatsächliche Risiken gut zu filtern und sich dem Thema zu öffnen, ist es uns ein Anliegen, dass in der Mitarbeiterschaft ein wissenschaftsbasiertes, klares und einheitliches Verständnis von Gewalt und Grenzverletzungen sowie von Persönlichkeitsstrukturen und typischen Vorgehensweisen von Täter*innen vorherrscht. Somit erhalten die Mitarbeitenden vor der Durchführung von Befragungen eine Kurzfortbildung zu diesem Thema.

Anschließend werden im intensiven gemeinsamen Austausch in Form Hausbesuchen, Einzelgesprächen und Teamsitzungen auf die Bereiche:

- Räumlichkeiten der Betriebstätte
- Außengelände der Betriebstätte
- Sanitäre Einrichtungen
- Zusammenleben und bisherige Erfahrungen des Lebens (junge Menschen)
- Pädagogische Arbeit
- Strukturen und Konzepte der BKJH
- Übergänge zu Kita/Schule/Freizeit

geblickt und mögliche Risiken sowie bereits bestehende Ressourcen herausgearbeitet, um diese zu beheben bzw. zu minimieren. Jede Betriebsstätte, ob Wohngruppe, Profifamilie®, Vertretungskräfte oder auch die Verwaltung, werden dabei einbezogen.

Die Fachbereiche der Hauswirtschaft/-reinigung, Haustechnik und Gartenlandschaftsbau werden über Onlineschulungen und anschließende Rückmeldebögen geschult und einbezogen.

1.3 Mitarbeiter*innenauswahl/

1.4 Akquise und Einstellung

Als weitere Grundlage zum Schutz vor Gewalt und Grenzverletzungen und die dafür notwendige Transparenz dient ein ausführliches Bewerbungsverfahren bezüglich der Personalauswahl und des anschließenden Personalmanagements.

Erziehungsstellen/Profifamilien®

- gewissenhafte Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Überprüfung der Qualifikation
- intensives Erstgespräch mit der potenziellen Profifamilie® zur Einschätzung der Motivation, Haltung und Eignung
- Vorbereitung der pädagogischen Fachkräfte nach einem hauseigenen Curriculum (siehe Konzeption)
- Durchführung eines Hausbesuchs vor Beantragung der Betriebserlaubnis, bei dem eine Risikoanalyse durch die Bereichsleitung und Erziehungsleitung mit den Bewerber*innen durchgeführt wird
- Einholung eines Erweiterten Führungszeugnisses von allen im Haushalt der Erziehungsstelle lebenden Personen ab 16 Jahren vor Antrag zur Betriebserlaubnis; Neubeantragung und Vorlegung beim Träger erfolgt im Rhythmus von 3 Jahren
- bei und nach Aufnahme eines jungen Menschen in einer Profifamilie®, sind im Rahmen der Betreuung durch die Erziehungsleitung regelmäßige Hausbesuche zu absolvieren
- kollegiale Beratung der Erziehungsstellen unter Leitung der Erziehungsleitung finden im mindestens zweiwöchigen Rhythmus statt
- im Rhythmus von zwei Jahren (sowie anlassbezogen) finden durch den*die jeweilige*n Vorgesetzte*n umfassende Mitarbeitendengespräche statt, welche dokumentiert werden und Bestandteil der Personalakte sind

Pädagogische Mitarbeiter*innen

- gewissenhafte Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Überprüfung der Qualifikation
- ausführliches Bewerbungsgespräch durch die jeweilige Leitung zur Einschätzung der Motivation, Haltung und Eignung – siehe Leitfaden Vorstellungsgespräche
- Vorstellung im jeweiligen Team, sowie Hospitation
- Ein Erweitertes Führungszeugnis muss vor Einstellung eingereicht werden. Danach muss dies im Rhythmus von drei bzw. fünf Jahren (je nach Bundesland) jeweils neu beantragt und der Trägerin vorgelegt werden.
- Verpflichtung seitens der pädagogischen Mitarbeiter*innen zur regelmäßigen Teilnahme an den Teamsitzungen und Supervisionen (Ausnahmen Urlaub und Krankheit)

- strukturierte Einarbeitung und Reflexion im ersten halben Jahr
- im Rhythmus von zwei Jahren sowie anlassbezogen finden durch den*die jeweilige*n Vorgesetzte*n umfassende Mitarbeitendengespräche statt, welche dokumentiert werden und Bestandteil der Personalakte sind

1.5 Schulungen für (neue) pädagogische Mitarbeitende

Um den steigenden Anforderungen und Herausforderungen – wie Partizipation, Kinderschutz und Gewaltschutz – im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gewachsen zu sein, müssen Mitarbeitende ihr Wissen ständig erweitern. Daraus müssen sich Haltungen und Handlungsmöglichkeiten entwickeln. Dies fördern wir durch unser modulares verpflichtendes Schulungsprogramm im ersten Dienstjahr in der Backhaus Akademie.

Ablauf

- Im ersten Dienstjahr nimmt jede neue pädagogische Fachkraft an allen folgenden 7 Modulen teil.
- Die Teilnahme an dem Angebot ist für alle neuen pädagogischen Mitarbeitenden verpflichtend.
- Das erste Modul ist immer die §8a Kinderschutzschulung.

Module

- §8a – Kinderschutzschulung
- Arbeit mit der Herkunftsfamilie in der Kinder- und Jugendhilfe
- PART – Professionelles Handeln in Gewaltsituationen
- Traumapädagogisches Basiswissen
- Grundlagenwissen zum Umgang mit Sexualität der jungen Menschen
- FASD – Basiswissen Erkennen FASD, Alltagsgestaltung und Hilfemöglichkeiten
- Fahrsicherheitstraining

Unabhängig vom ersten Dienstjahr stehen allen Mitarbeitenden fortlaufende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Backhaus Akademie zur Verfügung. Zudem werden Padlets (digitale Pinnwände) zu den Themen Medienpädagogik und Sexualpädagogik gepflegt.

1.6 Partizipation

Grundsätze der Partizipation in der BKJH

In unserer Einrichtung gibt es ein Partizipations- und Beschwerdemanagementkonzept, welches stetig weiterentwickelt wird. Es ist Teil unseres Qualitätsmanagements.

Die Partizipationsformen werden in einer Steuerungsgruppe unter Einbezug aller Bereiche der BKJH entwickelt und erarbeitet.

Alle Mitarbeitenden tragen eine Teilverantwortung für den Erfolg unserer Beteiligungsprozesse. Wir ermöglichen Beteiligung nicht nur, wir wünschen und erwarten sie auch.

Unsere Fachkräfte organisieren Entscheidungsprozesse so, dass eine angemessene Mitwirkung unserer Kinder und Jugendlichen ermöglicht wird.

Wir sind im Rahmen von Beteiligungs- und Entscheidungsprozessen ergebnisoffen. Das bedeutet, dass wir die Beiträge, Anregungen und Impulse von Mitarbeiter*innen und aufgenommenen jungen Menschen ernst nehmen und Beteiligung ermöglichen.

Unsere aufgenommenen jungen Menschen werden regelmäßig über unsere Beteiligungsformen informiert. Diese Informationen und dazugehörigen Materialien liegen außerdem schriftlich vor und sind allen Kindern und Jugendlichen zugänglich.

Wir schaffen somit eine Verbindlichkeit und eine Transparenz.

Umsetzung in der BKJH

Um die Umsetzung der Grundsätze der Partizipation sicherzustellen und aktiv zu gestalten, sind in der Backhaus Kinder- und Jugendhilfe verschiedene Strukturen installiert worden:

Die »Steuerungsgruppe Partizipation«:

- ist für die konzeptionelle Weiterentwicklung unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und der Kinder und Jugendlichen sowie für die Koordinierung der Prozesse in der BKJH zuständig
- ist durch jeden Unternehmensbereich (KG) vertreten
- entwickelt in Zusammenarbeit mit den Partizipationsgruppen Materialien, so dass Partizipation in der Einrichtung gelebt werden kann (bspw. Kinderrechtekatalog, Hilfeplan-Büchlein »Ein besonderer Tag«, Flyer für Eltern bzgl. Zusammenarbeit, „Mutmachfilm“ und Ideen-, Wünsche- und Beschwerdekasten)
- ist mit ihren Vertreter*innen Ansprechpartner*in und Bindeglied zwischen den jeweiligen Partizipationsgruppen und der Geschäftsführung

Partizipationsgruppen:

- Es können Partizipationsgruppen zu unterschiedlichen Themen aus der Mitarbeiterschaft gebildet werden. Hierfür sind die Vertreter*innen der Steuerungsgruppe die Ansprechpartner*innen. Grundsätzlich kann sich jede*r Mitarbeiter*in beteiligen und Ideen und Wissen einbringen.
- In den Wohngruppen werden für die gruppenübergreifenden Partizipationsgruppen Gruppensprecher*innen auf der Erwachsenen- und Kinderebene demokratisch und geheim gewählt.
- Es finden regelmäßige Treffen der Partizipationsgruppe der Erwachsenen sowie der Partizipationsgruppe der jungen Menschen zu unterschiedlichen Themen statt.

Ziel einer jeden Partizipationsgruppe ist die Mitgestaltung und Weiterentwicklung der BKJH!

Kinder-, Jugend- bzw. Bewohner*innenteam in den Wohngruppen:

- In den verschiedenen Wohngruppen unserer Einrichtung werden jeweils demokratisch Gruppensprecher*innen gewählt. Die Kinder-, Jugend- oder Bewohner*innenteams sind Bestandteil des Zusammenlebens und fest etabliert.
- Je nach Schwerpunkt und Altersstruktur der Wohngruppe findet in einem individuellen Rhythmus – von einmal wöchentlich bis mindestens einmal im Monat – eine Sitzung mit den Bewohner*innen und mindestens eine*r pädagogische*n Mitarbeiter*in

statt. In diesen Rahmen werden aktuelle Themen, Konflikte und Anliegen bzgl. des Zusammenlebens besprochen.

1.7 Umgang mit Medien

Medien spielen eine zentrale Rolle im Leben der uns anvertrauten jungen Menschen. Mediale Inhalte sowie die Nutzung digitaler Plattformen haben Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung und weitere Sozialisation. Medienpädagogik im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes zielt darauf ab, junge Menschen in ihrem Medienkonsum bewusst und kritisch zu begleiten. Sie sollen lernen, sich selbstbestimmt und verantwortungsvoll in der digitalen Welt zu bewegen und Inhalte differenziert zu betrachten. Gleichzeitig sollen sie befähigt werden, Risiken wie Cybermobbing, Diskriminierung, Hass, gewaltverherrlichende Inhalte oder weitere Formen digitaler Gewalt zu erkennen, mit diesen umzugehen und sich im Bedarfsfall Unterstützung zu holen. Die Mitarbeitenden der Backhaus Kinder- und Jugendhilfe verfolgen im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes das Ziel, die jungen Menschen in ihrer Medienkompetenz zu stärken. Weitere Ziele sind die Prävention von digitaler Gewalt und die Sensibilisierung für digitale Schutzmechanismen.

Um dies fachlich kontinuierlich zu begleiten bieten wir über unsere Backhaus Akademie:

- jährliche Schulungen zum Thema „Umgang mit Social Media“ und zum Thema „Online Games“
- halbjährlich eine Schulung zum Thema „Cybermobbing“

auf Ebene der Mitarbeitenden und der jungen Menschen an.

2. Verhaltensampel

Diese Verhaltensampel dient allen untergebrachten jungen Menschen und Mitarbeitenden als Orientierung. So kann sichergestellt werden, dass alle wissen, was erwünschtes und was unerwünschtes Verhalten bedeutet.

2.1 Verhalten von Betreuer*innen gegenüber aufgenommenen jungen Menschen

Rot

Dieses Verhalten ist grundsätzlich falsch!

- körperliche Gewalt anwenden oder androhen
- mobben
- einsperren, aussperren
- erniedrigen, beleidigen
- erpressen
- klauen
- persönliche Abneigung zeigen – »Lieblingskind« bevorzugen
- Angst einjagen und bedrohen
- auslachen
- lügen
- Schweigepflicht brechen
- sexuell missbrauchen oder sexuell belästigen (körperlich oder verbal); im Intimbereich berühren, sich im Intimbereich berühren lassen
- regelmäßige und geplante private Kontakte über Medien und Treffen
- junge Menschen als Helfer*innen im privaten Bereich nutzen
- Machtmissbrauch und Willkür
- junge Menschen instrumentalisieren
- Missachtung des Postgeheimnisses – Briefe, E-Mails, whatsapp ...

- Taschengeldentzug

Gelb

Diese Verhaltensweisen müssen individuell in der Situation eingeordnet und bewertet werden.

- Unsicheres Verhalten
- Keine Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Festhalten als Schutzmaßnahme für den jungen Menschen
- Körperkontakt wie umarmen
- auf der Bettkante sitzen ohne Absprache
- auf den Schoß nehmen
- schreien
- herumkommandieren
- Ausdrücke sagen
- unter Druck setzen (pädagogische Konsequenzen/Maßnahmen)
- weitermachen, wenn ein junger Mensch »Stopp« sagt
- Regeln ändern ohne Erklärung
- unzuverlässig sein
- Bedürfnisse von jungen Menschen ignorieren
- Situationen aussitzen

Grün

Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt aber Kindern und Jugendlichen nicht immer.

- Pädagogisch zielgerichtet Einfluss nehmen – Vorbildfunktion einnehmen
- eigenes Verhalten reflektieren
- Sicherheit geben
- die Grundbedürfnisse der jungen Menschen achten
- darauf achten, dass die Regeln eingehalten werden
- Mitbestimmung und -gestaltung der jungen Menschen organisieren und ermöglichen
- Privat- und Intimsphäre achten
- Religiöse Toleranz
- Kultur der Offenheit pflegen
- Zimmer erst nach Anklopfen betreten
- Verboten, anderen und sich selbst zu schaden, Objekte zu zerstören
- Altersbegrenzung FSK bei Filmen und Spielen und den sozialen Medien einhalten
- Wertschätzung leben
- ernst nehmen
- Unterstützung anbieten
- auf den Schulbesuch und Ausbildung drängen
- auf Ordnung und Sauberkeit achten
- auf eine gesunde Ernährung achten
- mit den Eltern und Familienangehörigen kooperieren und Absprachen treffen
- Austausch und Beratung über die Kinder und Jugendlichen
- ehrlich und authentisch sein – fair und gerecht sein
- Jugendschutz einhalten

2.2 Verhalten von aufgenommenen jungen Menschen untereinander

Rot

Dieses Verhalten ist grundsätzlich nicht in Ordnung und unangemessen!

• schlagen • erpressen • mobben • beleidigen • klauen • lügen • schubsen • mit Schimpfworten beleidigen • ohne zu fragen in fremde Zimmer gehen • über die Medien und sozialen Netzwerke hetzen und mobben	• von der Schule abhauen • Schule schwänzen • andere bespucken • bedrohen • andere mit Absicht ausgrenzen • jemanden verletzen • beim Duschen beobachten • ungefragtes anfassen • sexuell belästigen (körperlich und verbal) • Macht über einen anderen jungen Menschen ausüben
---	--

Gelb	Diese Verhaltensweisen müssen individuell in der Situation eingeordnet, bewertet und besprochen werden.
• lautes Schreien • Notlügen • Dinge verleihen	• jemandem zu nahekommen • ungefragte Berührungen • mit Gesten drohen (erhobene Hände, drohende Fäuste)

Grün	Diese Verhaltensweisen sind angemessen und gewünscht.
• einander ausreden lassen • Streit schlichten • miteinander Spaß haben • aufeinander aufpassen • sich gegenseitig zuhören • fair bleiben • jemandem in Not helfen	• jemanden trösten, wenn er*sie traurig ist • bei der Wahrheit bleiben • Zusammenhalt • die Meinung des*der anderen akzeptieren • gemeinsam Kompromisse suchen und finden

2.3 Verhaltensgrundsätze

Aus den Verhaltensampeln resultierend, ergeben sich für unsere pädagogische Arbeit folgende Verhaltensgrundsätze:

Sprache, nonverbale Interaktion und Kleidung

- Kinder, Jugendliche sowie junge Erwachsene werden mit ihrem bevorzugten Namen angesprochen.
- Jede Form von abfälliger, sexualisierter und gewalttätiger Interaktion und Kommunikation wird nicht geduldet – nicht bei den Mitarbeiter*innen und nicht unter den aufgenommenen jungen Menschen.

- Mitarbeiter*innen reagieren angemessen und deutlich auf sprachliche – gewaltverherrlichende, sexualisierte, abwertende – Grenzverletzungen.
- Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit angemessene Kleidung tragen – keine Kleidung, die den Blick auf Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont.

Nähe und Distanz

- Mitarbeiter*innen bauen keine privaten Freundschaften zu aufgenommenen jungen Menschen auf – private Kontakte zu den jungen Menschen (ausgenommen sind hier die Profifamilien® und familienanalogen Wohngruppen) und deren Herkunftsfamilien außerhalb der Arbeit sind ausgeschlossen. Bei Ausnahmen ist eine transparente Absprache mit dem*der Vorgesetzten und im Team verpflichtend.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert, nicht abfällig kommentiert.
- Beim abendlichen zu Bett gehen entscheidet jede*r anhand der individuellen Beziehung zum jungen Menschen, wie das Ritual gestaltet wird. Ob Gutenachtgeschichte, ein Drücken oder auch ein Einfaches »Gute Nacht«; darüber entscheidet der aufgenommene junge Mensch und die pädagogische Fachkraft.
Bei Säuglingen und Kleinstkindern gibt es einen intensiveren Bedarf an Zuwendung. Andere Rituale sind hier in Absprache mit dem Vorgesetzten möglich.
- Kann ein junger Mensch nicht einschlafen oder wacht durch Alpträume auf, muss im Einzelfall entschieden werden, was Trost für den jeweiligen jungen Menschen bringt. Das gemeinsame Übernachten in einem Bett oder Raum stellt eine Grenzüberschreitung dar. Ausnahmen gibt es bei Kleinstkindern; hier bedarf es einer transparenten Absprache mit der Leitung.
- 1:1 Situationen sind pädagogisch gewünscht und entsprechen unserem pädagogischen Konzept. Diese Situationen sind transparent zu gestalten.
- Schwimmbadbesuche: Die Mitarbeitenden sorgen dafür, dass aufgenommene junge Menschen und Erwachsene sich nicht in der gleichen Kabine umziehen. Wenn dies aufgrund der Rahmenbedingungen nicht möglich ist, werden Möglichkeiten nach den individuellen Bedarfen der aufgenommenen jungen Menschen gesucht bzw. angepasst.
- Gruppenfahrten/Urlaube: Hier soll besonders darauf geachtet werden, dass jeder aufgenommene junge Mensch und jeder Erwachsene ein Mindestmaß an Privatsphäre hat. Auch hier gilt es, auf angemessene Bekleidung zu achten.
- Es finden keine privaten Geschenke/Verkäufe (egal ob Kleidung, Spielzeug oder technischen Geräte) zwischen Mitarbeiter*innen und jungen Menschen statt. Dies ist nur möglich in Form von: Flohmärkten, offiziellen und transparenten sowie personenunabhängigen Verkäufen per Quittung.

Körperkontakt

- Körperliche Nähe setzt immer die Zustimmung des Minderjährigen voraus.
- Die körperliche Nähe muss zu jeder Zeit den Bedürfnissen und dem Wohl des jungen Menschen entsprechen.
- Mitarbeiter*innen müssen eine sensible Wahrnehmung zeigen und dürfen im Arbeitskontext keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen.

- Mitarbeiter*innen achten bei körperlicher Nähe auf die eigenen Grenzen und sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.
- Es ist immer der Mitarbeitende für die Grenzwahrung verantwortlich.

Beachtung der Intimsphäre

- Mitarbeitende klopfen immer vor dem Betreten an die Zimmertür der aufgenommenen jungen Menschen an.
- Mitarbeitende achten darauf, dass die jungen Menschen nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Mitarbeitende und aufgenommene junge Menschen duschen immer getrennt.
- Die Unterstützung bei der Körperhygiene orientiert sich am Entwicklungsstand des jungen Menschen. Die Mitarbeitenden bieten ihre Unterstützung (auch geschlechtsspezifisch) in Form von Anleitung an. Grundsätzlich ist das Reinigen intimer Körperregionen Aufgabe der jungen Menschen.

Medien und soziale Netzwerke

- Nutzung und Einsatz von Medien mit gewaltverherrlichenden und pornographischen Inhalten sind verboten.
- Das Recht am eigenen Bild und eigenem Ton wird grundsätzlich geachtet.
- Filme, Fotos, Materialien und Spiele werden altersgerecht und pädagogisch sinnvoll ausgewählt.
- Mitarbeiter*innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit den aufgenommenen jungen Menschen.
- Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing von untergebrachten jungen Menschen oder Kollegen*innen tätig zu werden – zum Bsp. durch Information an Vorgesetzten, Information an Geschäftsführung, Einschalten externer Beratungsstellen oder der Polizei.

Erzieherische Maßnahmen

- Erzieherische Maßnahmen müssen in direktem Bezug zum nicht regelkonformen Verhalten stehen, angemessen und für den Betroffenen verständlich sein.
- Pädagogische Konsequenzen werden im Team oder gegenüber der Leitung transparent gemacht und mit den aufgenommenen jungen Menschen transparent besprochen.
- Einschüchterung, Willkür, unter Druck setzen und Drohungen sind untersagt. Ebenso wird jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentziehung untersagt.

Übertretung der Verhaltensregeln

- Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten und dessen Wirkung angesprochen werden.

- Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen und die von Kollegen*innen gegenüber dem Vorgesetzten transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie die Reflexion sind Themen auf Teambesprechungen und in Supervisionen.

3. Interventionen

3.1 Beratung und Schutzverfahren (§8a) / Steuerungsgruppe »Kinderschutz«

Innerhalb der Einrichtung gibt es eine Bereichsübergreifende Steuerungsgruppe für den Kinderschutz. Jeder Bereich der Trägerin ist durch eine*n Mitarbeiter*in vertreten, welche*r sich für die stetige Weiterentwicklung des Kinderschutzes in der Gesamteinrichtung engagiert.

Die Mitglieder sind »Insoweit erfahrene Fachkräfte«, gemäß §8a SGB VIII qualifiziert und bilden sich regelmäßig fort.

Das Aufgabenfeld der Steuerungsgruppe beinhaltet strukturell:

1. Beratung und Gefährdungseinschätzung
2. Schulung aller Mitarbeitenden: was sind gewichtige Anhaltspunkte, wie funktioniert unser internes Kinderschutzverfahren
3. Konzeptionelle Weiterentwicklung des Kinderschutzkonzeptes der Trägerin BKJH
4. Netzwerkarbeit mit externen Institutionen

Bei Verdacht einer Kindeswohlgefährdung muss eine Insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen werden, um eine Beratung und / oder eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen.

Beratung:

Die »Insoweit erfahrenen Fachkräfte« bieten ein Beratungsangebot für die pädagogischen Fachkräfte der Einrichtung an, z.B. bei schwierigen Hilfeverläufen, in denen das Wohl des Kindes gefährdet zu sein scheint und die fallzuständige Fachkraft mit der Einschätzung ringt.

Gefährdungseinschätzung:

Eine Gefährdungseinschätzung ist gesetzlich verpflichtend vorzunehmen, wenn gewichtige Anhaltspunkte aus Kindeswohlgefährdung bestehen. Die praktische Umsetzung des §8a bedeutet intern in der BKJH:

Informieren von Vorgesetzten, sowie
Hinzuziehung einer »Insoweit erfahrenen
Fachkraft«

Fortlaufende Dokumentation durch die
fallführende Fachkraft sowie durch die »Insoweit
erfahrene Fachkraft gem. § 8a«

Einschätzung des Gefährdungsrisikos (siehe
Verfahrensablauf) + eine Erstellung eines
Schutzplans

Information an das Jugendamt, ggf. Beantragung
alternativer oder ergänzender Hilfen +
Hinwirken auf Inanspruchnahme von Hilfen

Meldung gemäß § 47 SGB VIII an das LA bzw.
MBJS

Wenn eine akute Kindeswohlgefährdung Sofortmaßnahmen zum Schutz des Kindes
notwendig machen, so haben diese immer vor dem Verfahrensablauf Vorrang!

3.2 Beschwerdemanagement

In unserer Einrichtung gibt es ein lebendiges Beschwerdemanagement. Wir klären die jungen Menschen aktiv über ihre Rechte und Pflichten auf und übernehmen die Verantwortung für ihre Beschwerdefähigkeiten.

In jeder Wohngruppe und in jedem Pädagogischen Zentrum gibt es einen »Ideen-, Wünsche- und Beschwerdekasten«. Hier können die jungen Menschen und Mitarbeitenden jederzeit anonym ihre verschriftlichten Sorgen, Kritiken und Wünsche einwerfen. Der Ort ist für jede*n einfach und anonym zu erreichen. Wir entleeren den »Ideen-, Wünsche- und Beschwerdekasten« regelmäßig und bearbeiten die Anliegen der jungen Menschen und Mitarbeiter*innen unmittelbar, professionell und wertschätzend. Jedes Anliegen wird beantwortet!

Auf unserer Internetseite finden alle aufgenommenen jungen Menschen, die Herkunftsfamilien, die Mitarbeitenden sowie externe Fachkräfte und Interessierte einen Button »Beschwerde / Feedback«, über den jede*r sein Anliegen – auch anonym – mitteilen kann.
Alle Eingänge werden zeitnah bearbeitet!

AGG – ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Seit 2020 besteht im Träger eine Arbeitsgruppe, die sich diesem Thema gewidmet hat. Es fanden bisher Schulungen der Mitarbeitenden statt. Ein internes Konzept zur Umsetzung des Gesetzes im Träger wurde in 2022 verabschiedet.

Es stehen in jedem Bereich ausgebildete Berater als Ansprechpartner zur Verfügung. Handelt es sich um eine Diskriminierungsempfindung im Rahmen des AGGs, kann ein*e AGG-Berater*in ausgewählt und vertraulich kontaktiert werden. Diese/Dieser zeigt den Beschwerdeweg auf und begleitet den Prozess der Lösungsfindung (transparent nachzulesen im QM).

4. Be- und Aufarbeitung

4.1 Verfahren zum Umgang mit Krisen und jeglicher Art von grenzverletzendem Verhalten

Durch Überforderungssituationen können Krisen entstehen, welche eine stabilisierende, eindeutige und transparente Haltung und Begleitung benötigen.

Hinweisend zu erwähnen ist, dass wenn in einer akuten Krisensituation die zuständige Erziehungsleitung/ Hausleitung nicht erreichbar ist, in der Zentrale der BKJH (Standort Meppen) eine 24-stündige Erreichbarkeit installiert ist. Von hier aus wird je nach Bedarf entschieden, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Krise zu entschärfen.

Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses in der Backhaus Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet sich jede*r Mitarbeiter*in, Gewalt und/oder Grenzverletzungen (wie auch Verdachtsmomente) von oder durch sich selbst oder anderer Betreuungspersonen, mit der*dem Vorgesetzten zu thematisieren und transparent anzusprechen. Bei gewichtigen Anhaltspunkten muss eine interne oder externe insoweit erfahrene Kinderschutzfachkraft gesetzlich hinzugezogen werden.

Die Gewalt und/oder Grenzverletzungen wie auch Verdachtsmomente beziehen sich auf alle Ebenen innerhalb der Einrichtung (Mitarbeiter*in-Mitarbeiter*in, junger Mensch-junger Mensch, Mitarbeiter*in-junger Mensch) und unterliegen der oben unter Punkt 2. Begriffserklärung definierten Einordnung.

Umgang mit Grenzverletzungen, welche unabsichtlich und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten entstehen:

1. Transparente Arbeitsatmosphäre schaffen, in der der Austausch über Unsicherheiten in Supervision sowie regelmäßigen Teamsitzungen/Erziehungskonferenzen erfolgt. Dadurch kann Handlungssicherheit entstehen und durch die stetige Reflexion können Grenzverletzungen verringert werden.
2. Schaffen von klaren Absprachen sowie transparenten Regeln und Strukturen als Grundlage sowie Orientierung des rücksichtsvollen Zusammenlebens.
3. Präsenzte Begleitung durch Bereichsleitung, welche zur Beratung bei Unsicherheiten zur Verfügung steht.
4. Bei wahrgenommen Grenzverletzungen: transparenter Umgang, sodass eine Aufarbeitung, Wiedergutmachung sowie eine Veränderung für zukünftiges Verhalten erfolgen kann.
5. Förderung der Schulungen, Fort- und Weiterbildungen von Mitarbeiter*innen, wodurch ein Wissenszuwachs und Handlungssicherheit folgt (verpflichtende Schulungsmodule im 1. Jahr in der Backhaus Akademie!).

Umgang mit Übergriffen:

1. Einbeziehung einer internen oder externen »insoweit erfahrenen Fachkraft«.
2. Einleitung von Schutzmaßnahmen zur Abwendung eines möglichen weiteren Übergriffs; ggfs. Trennung von Opfer und Täter*in.
3. Getrennte Klärungsgespräche mit Opfer und Täter*in durch zwei pädagogische Fachkräfte zur Erfassung der Situation.
4. Entstand der Übergriff durch ein*e Mitarbeiter*in, erfolgt mindestens eine schriftliche Abmahnung, welche in der Personalakte dokumentiert wird. Je nach Schweregrad des Übergriffs erfolgt unter Umständen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Grundsätzlich gilt das Schaffen eines transparenten Umganges als oberste Priorität, so dass eine Aufarbeitung, Wiedergutmachung sowie eine Veränderung des zukünftigen Verhaltens stattfinden kann. Hierbei muss die Belastbarkeit des Opfers während der Aufarbeitung beachtet werden.
6. Umgehende Meldung an das Landesjugendamt/MBJS und an das fallführende Jugendamt
7. Information und Einbeziehung des*der Personensorgeberechtigte*n und ggfs. der Eltern, wenn diese nicht sorgeberechtigt sind.
8. Externe Unterstützung durch Beratungsstellen für die aufgenommenen jungen Menschen und Mitarbeiter*innen.

Umgang mit strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt:

1. Einleitung von Schutzmaßnahmen zur Abwendung eines möglichen weiteren Übergriffs; ggfs. Trennung von Opfer und Täter*in.
2. Miteinbeziehung einer internen oder externen »insoweit erfahrenen Fachkraft«.
3. Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt werden direkt zur Anzeige gebracht.
4. Entstand die strafrechtlich relevante Form der Gewalt durch ein*e Mitarbeiter*in: Abmahnung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Umgehende Meldung an das Landesjugendamt/MBJS und das fallführende Jugendamt.
6. Information und Einbeziehung des*der Personensorgeberechtigte*n und ggf. der Eltern, wenn diese nicht sorgeberechtigt sind.
7. Unmittelbare Reflexion und Einleitung weiterer Schritte, Einbeziehung des Vorkommnisses in der nächsten Teamsitzung/Erziehungskonferenz und Hilfeplanung.
8. Externe Unterstützung durch Beratungsstellen für die aufgenommenen jungen Menschen und Mitarbeiter*innen.

4.2 Rehabilitation

Kann ein Verdacht ausgeräumt werden, hat der*die Arbeitgeber*in aufgrund seiner*ihrer Fürsorgepflicht die Aufgabe, die beschuldigte Person zu rehabilitieren und eine Vertrauensbasis für die weitere Zusammenarbeit zu schaffen.

Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Der*Die Mitarbeitende (und ggfs. eine von ihm*ihr benannte Vertrauensperson) wird bei der Planung der Rehabilitation mit einbezogen.
- Involvierte Personen werden klar und eindeutig informiert und sind verantwortlich, an der Rehabilitierung mitzuwirken.
- Dem*Der Mitarbeiter*in können externe Unterstützungsangebote gemacht werden.
- Es gibt keine zeitliche Befristung hilfreicher Maßnahmen zur Rehabilitation.

- Aufzeichnungen werden unmittelbar nach Ausräumung des Verdachtes und Abschluss des Falles abschließend vernichtet.
- Es wird im Einzelfall geprüft, ob etwaig anfallende Kosten übernommen werden.

Auswirkungen eines Verdachtes – unabhängig von dessen endgültiger Bewertung – können einen großen Einfluss auf ein Team haben. Die Trägerin ermöglicht allen Beteiligten die Bearbeitung der im Zusammenhang mit den Vorwürfen aufgetretenen Belastungen, z. B. durch Supervisionen und anderen geeigneten Verfahren. Diese Möglichkeiten sind zeitlich nicht befristet und im Einzelfall mit dem*der Geschäftsführer*in abzustimmen. Nachsorge und begleitende Maßnahmen sind gleichzeitig auch erneute Präventionsarbeit und in diesem Sinne wertvoll zum Schutz vor weiteren Übergriffen.

4.3 Buch- und Aktenführung / Dokumentation

Als Grundlage für das Hilfeplanverfahren werden Berichtsvorlagen für das HPG im halbjährlichen/jährlichen Abstand erstellt.

Für eine umfassende Erfassung der Arbeit mit den jungen Menschen steht ein Dokumentationsprogramm zur Verfügung. Hier werden regelmäßig (in den Wohngruppen täglich, in den Profifamilien® mindestens 1x wöchentlich) das Stimmungsbild, Äußerungen, Kontakte und Aktivitäten der jungen Menschen und das pädagogische Handeln erfasst. Weiterhin werden Teamsitzungen, Kontakte zur Herkunftsfamilie, Kita/Schule/Ausbildungsplatz, Ärzt*innen und Kontakte und Auswertungen mit Therapeut*innen dokumentiert. Dieses digitale Programm befindet sich in einer sogenannten Cloud mit hohem Datenschutzstandard, welches durch personenspezifische Zugänge auf Basis eines Berechtigungskonzepts gesichert ist.

Zusätzlich wird eine Handakte geführt, in der sich alle für den jungen Menschen wichtigen Dokumente befinden: Einverständnisse/Vollmachten, Berichte von Therapeut*innen/Ärzt*innen, Diagnostik, Vorlageberichte sowie Hilfeplanprotokolle, Kostenübernahmen und weiteres.

Die Akten der aufgenommenen jungen Menschen werden nach Auszug 25 Jahre im Archiv aufgehoben.

Die Erziehungsleitung/Hausleitung fertigt Protokolle von den Erziehungskonferenzen/Teamsitzungen an, die von der Bereichsleitung gelesen werden. Über alle Leitungskonferenzen, Klausurtagungen und anderen internen Konferenzen werden Protokolle angefertigt, welche über die interne Cloud einsehbar sind.