



# RECHTE- UND SCHUTZKONZEPT

Kinder- und Jugendhospiz  
Regenbogenland



**Kindeswohl. Aktiv. Schützen.**





# INHALTS- VERZEICHNIS

## IMPRESSUM

Förderverein Kinder- und Jugendhospiz Düsseldorf e.V.  
Torfbruchstr. 25  
40625 Düsseldorf-Gerresheim  
T. 0211/610 195 0

Design: binARTig  
Illustrationen: © Shutterstock  
Auflage: 02 | Februar 2024  
Druck: Kafail Kopie GmbH

## 04 | Die Einleitung

- 05 | Das Grußwort
- 06 | Das Vorwort
- 07 | Die inhaltliche Einführung
- 08 | Die einleitenden Worte
- 13 | Das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland
- 15 | Das Leitbild des Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland
- 16 | Die Erstellung eines Rechte- und Schutzkonzeptes

## 18 | Die Risiko- und Potenzialanalyse

- 20 | Die Meilensteine der Risiko- und Potenzialanalyse
- 21 | Die zentralen Erkenntnisse unserer Risiko- und Potenzialanalyse

## 24 | Das ganzheitliche Rechte- und Schutzkonzept

- 27 | Der Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung
- 34 | Die Team-Ampel im Regenbogenland
- 36 | Das professionelle Personalmanagement
- 40 | Das Erweiterte Führungszeugnis
- 42 | Die Ersten Ansprechpartner\*innen
- 46 | Das interne und externe Beschwerdemanagement
- 52 | Die Partizipation im Einrichtungsalltag
- 54 | Die Aus- und Weiterbildungen und Netzwerkkontakte
- 56 | Die Interventionen
- 64 | Die praktische Präventionsarbeit
- 65 | Das sexualpädagogische Konzept
- 66 | Die Thematisierung der Kinder- und Jugendrechte

## 68 | Die Anhänge

- 69 | Die gesetzliche Grundlagen für die Erstellung eines Rechte- und Schutzkonzeptes
- 72 | Die rechtlichen Grundlagen zum Erweiterten Führungszeugnis

## 74 | Die Literatur- und Quellenangaben





# EINLEITUNG

## Das Grußwort

Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen sind abhängig von ihrem engen sozialen Umfeld. Im optimalen Fall bietet dieses Umfeld Zuwendung, Sicherheit und alle Rahmenbedingungen für positive Entwicklung und Lebensfreude. Das Regenbogenland möchte seinen Gästen ein solches Umfeld bieten. Mit der Formulierung eines umfassenden Rechte- und Schutzkonzeptes tritt das Regenbogenland dem Risiko der Gefährdung des Wohles von Kindern und Jugendlichen aktiv entgegen.

Obwohl Übergriffe im sozialen Nahraum meist im sog. „Dunkelfeld“ bleiben, gibt es valide wissenschaftliche Daten, die belegen, dass sehr viele Kinder und Jugendliche betroffen sind. Aus Daten der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wurde beispielsweise abgeleitet, dass etwa 1-2 Schüler\*innen in jeder Schulklasse von sexuellem Missbrauch betroffen, und mehr als doppelt so viele Kinder körperlichen und/oder psychischen Misshandlungen ausgesetzt sind. Dabei stammen Täter\*innen ganz überwiegend aus dem engen Familienfeld und unmittelbaren sozialen Nahraum der betroffenen Kinder.

Neben Risikofaktoren, die in diversen Problemlagen innerhalb des Familiensystems begründet sein können, birgt leider auch der professionelle Pflegekontext Risiken, z.B. in Überforderungssituationen. Dabei erschweren die oftmals fehlenden Kommunikationsfähigkeiten oder die Fehldeutung von Verletzungen im Kontext der vorliegenden Behinderungen häufig das rasche Erkennen von Kindeswohlgefährdungen.

Die Frage des Schutzes von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen ist also außerordentlich komplex. Der besonderen Gefährdung dieser Gruppe junger Menschen kann nur durch ein gut durchdachtes, umfassendes Schutz- und Präventionskonzept begegnet werden. Das Regenbogenland hat das verstanden. Wenn alle Beteiligten das vorgelegte Konzept leben, dann wird es im Regenbogenland gelingen, den gewählten Claim umzusetzen:

**Kindeswohl.Aktiv.Schützen.**



**Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme**

Direktorin des Instituts für Rechtsmedizin  
im Universitätsklinikum Düsseldorf,  
Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Rechtsmedizin

Mitglied im Kuratorium der Stiftung  
Kinder- und Jugendospiz Regenbogenland



## Das Vorwort

Kirsten Höckesfeld – unser Vorstandsmitglied, und unter anderem für die Betreuung unserer über 60 ehrenamtlichen Unterstützer – zuständig, sagte: Wir brauchen ein Schutzkonzept für unsere Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Bernd Breuer\* und ich (Norbert Hüsson) schauten uns verduzt und ein wenig hilf- und ratlos an.

Ein Schutzkonzept für ein Kinder- und Jugendhospiz, für unser Regenbogenland? Warum?

Die Makro (von Frau Prof. Dr. Ritz Timme) und die Mikro (von unserer Mitarbeiterin Frau Korell, die für die Entwicklung des Rechte- und Schutzkonzeptes verantwortlich zeichnet) perspektivische Betrachtung und Begründung finden Sie im jeweiligen Grußwort und der inhaltlichen Einführung. Die Erstellung eines Rechte- und Schutzkonzeptes, vom Gesetzgeber gefordert (§ 79a SGB VIII), ist in der Kinder- und Jugendhospizarbeit noch nicht intensiv bearbeitet.

Das Besondere unseres Konzeptes ist die sorgfältige Erstellung gewesen im Umfang, der Zeitschiene bei der Erarbeitung, die hohe Beteiligung und die Auswirkungen auf die weitere Organisationsentwicklung. (Zitat Frau Korell)

Mit unserer Unterstützung durch Frau Korell entwickelt der Bundesverband Kinderhospiz nunmehr ein entsprechendes Konzept zur Unterstützung anderer, vergleichbare Einrichtungen, um ihnen einen Leitfaden für die Entwicklung eines eigenen, spezifisch, auf ihr Haus bezogenen Konzeptes an die Hand zu geben.



**Norbert D. Hüsson**  
Vorstandsvorsitzender Förderverein  
Kinder- und Jugendhospiz Düsseldorf e. V.

Der Vorstand des Fördervereins und die Geschäftsführung der Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland gGmbH danken allen, die an der Erarbeitung dieses Konzept mitgewirkt haben:

Unseren Gästen und ihren Familienmitgliedern, die durch ihre Teilnahme an unserer Umfrage ihre Sichtweise und Wahrnehmung haben in das Konzept einfließen lassen, Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen und hauptberufliche Mitarbeiter\*innen, die konstruktiv die nicht einfachen Eigenreflexionen offen eingebracht haben, sowie interne und externe Experten, die dem Ganzen einen Rahmen gegeben haben.

Ein besonderer Dank gilt dem Mitglied des Kuratoriums unserer Stiftung Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland, Frau Prof. Dr. Ritz Timme, die immer ein offenes Ohr für unsere Rückfragen hatte und hat und natürlich Frau Korell, ohne die die Entwicklung und Umsetzung dieses „Pionierprojektes“ nicht möglich gewesen wäre. Auch begleitet sie uns weiterhin bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes.



**Prof. Dr. Maximilian A. Werkmüller**  
Geschäftsführer Kinder- und Jugendhospiz  
Regenbogenland gGmbH

\* **Bernd Breuer**  
(Stellv. Vorsitzender des Fördervereins bis zu seinem Tod)



## Die inhaltliche Einführung

**Ein sicherer Ort für unsere Gäste zu sein.**

**Als verlässlicher Ansprechpartner für sie und ihre Zugehörigen wahrgenommen zu werden.**

**Als Einrichtung allen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten die größtmögliche Unterstützung und Orientierung zu geben.**

Das waren unsere Ziele, die wir mit Beginn des Entwicklungsprozesses unseres Rechte- und Schutzkonzeptes verfolgt haben.

Alle Einrichtungen, in denen sich Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aufhalten, müssen per Gesetz sicherstellen, dass sie die ihnen Anvertrauten vor jeglichen physischen und psychischen Verletzungen schützen. Dazu muss in jeder Einrichtung ein sogenanntes Rechte- und Schutzkonzept erstellt werden. In diesen Prozess haben wir uns Anfang 2020 begeben.

Uns mit anderen Einrichtungen auszutauschen, von Experten Impulse aufzunehmen und diese anschließend umzusetzen – das war unser Weg.

Die Meinung und Sichtweise unserer Gäste dabei immer wieder einzuholen, ist für uns wesentlich. Schließlich stehen sie und ihre Familien bei uns im Mittelpunkt. Wir möchten, dass sie sich rundum wohl und sicher bei uns fühlen. Die Auseinandersetzung mit Themen des Kinder- und Jugendschutzes hat einiges bewegt. So haben wir viele neue Impulse bekommen, wie wir noch besser auf die Bedürfnisse – gerade auch im Hinblick auf unsere spracheingeschränkten Gäste – eingehen können.

Unsere Grundsätze, unsere Haltung und unsere Umsetzung im Alltag sind nun im vorliegenden Rechte- und Schutzkonzept gebündelt.

Es bietet eine klare Orientierung für alle Familien, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, wie wir uns einen wertschätzenden, respektvollen und grenzwahrenden Umgang mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen während ihres Aufenthaltes bei uns konkret vorstellen.

Wir stehen hinter unserem Rechte- und Schutzkonzept, aber stellen es nun nicht ins Regal.

Wir machen es erfahrbar in unserem Alltag. Wir entwickeln es weiter und sind offen für neue Impulse. Wir freuen uns darauf, was noch alles aus unseren Ideen erwachsen wird.

Alles mit Blick auf das was uns so wertvoll ist:  
**Kindeswohl.Aktiv.Schützen.**



**Stephanie Korell**  
Fachreferentin Kinder- und Jugendschutz  
im Regenbogenland



## Die einleitenden Worte

Das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland in Düsseldorf ist ein Ort, an dem das Leben und die Lebensfreude im Mittelpunkt stehen. In unserer täglichen Arbeit mit den lebensverkürzend erkrankten Gästen und deren Zugehörige gilt das Motto nach Cicely Saunders:

**„Es geht nicht darum, dem Leben mehr Tage zu geben, sondern den Tagen mehr Leben.“**

In dieser Broschüre möchten wir Ihnen ausführlich unser Rechte- und Schutzkonzept für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen vorstellen.

Bei uns steht **Kindeswohl.Aktiv.Schützen.** im Mittelpunkt.

Unsere Gäste im Regenbogenland sind lebensverkürzend erkrankte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis zum Alter von 27 Jahren und ihre Familien. Unsere Aufgabe ist es, Wegbegleiter für alle Mitglieder des betroffenen Familiensystems zu sein. Wir orientieren uns bei all unseren Tätigkeiten und Angeboten an den Bedürfnissen der erkrankten Gäste und deren Zugehörige.

Wir möchten für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Ort sein, an dem sie sich uneingeschränkt sicher und wohl fühlen können, ein Ort des Schutzes.

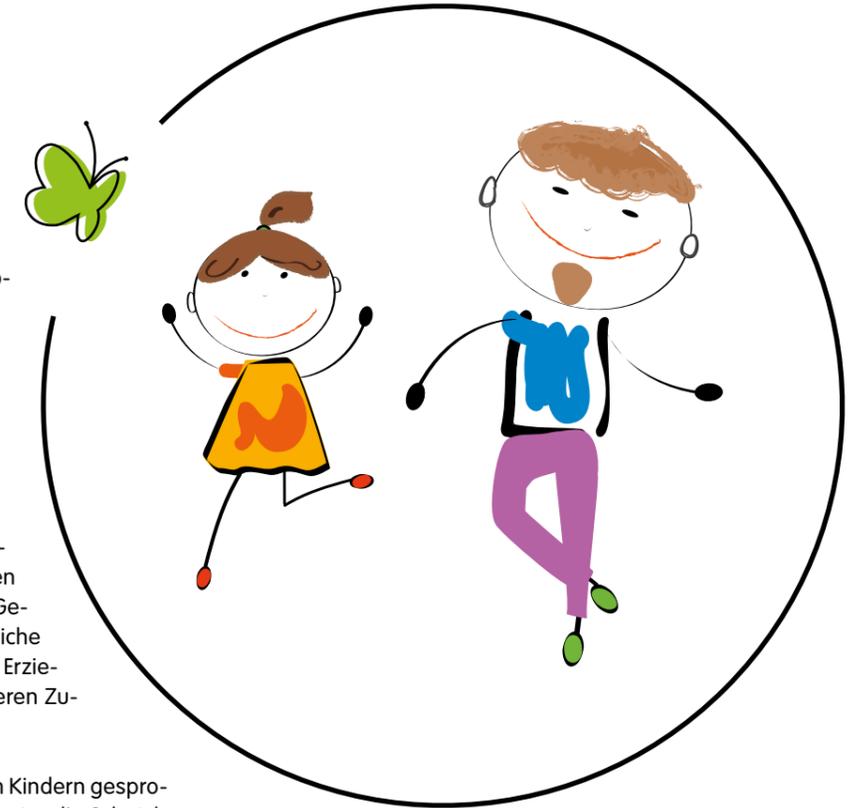
Dies bezieht auch das sogenannte Kindeswohl mit ein.



Das Kindeswohl ist ein Rechtsbegriff des Familienrechts und im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verankert. Unter einer Kindeswohlgefährdung verstehen sich die Vernachlässigung eines Minderjährigen und/oder schädliches Verhalten der Erziehungsberechtigten.

Die Feststellung einer Kindeswohlgefährdung dient dem Staat als Handlungsmöglichkeit, um in das Sorge- oder Umgangsrecht der Erziehungsberechtigten einzugreifen, um das betroffene Kind/den betroffenen Jugendlichen schützen zu können. Eine genaue Definition des Kindeswohls kennt das BGB nicht, es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Trotzdem bietet diese Aufstellung Beispiele und damit konkrete Kriterien für die Wahrung des Kindeswohls:

- Das Recht auf körperliche, geistige und seelische Unversehrtheit
- Die Möglichkeit zu einer selbstständigen und verantwortungsbewussten Person heranzuwachsen
- Die Stabilität und Kontinuität der Beziehungen zu sorgeberechtigten Personen
- Die Anerkennung des Kindeswillen (die Bedeutung steigt mit dem Alter des Kindes)



Im Familienrecht und in der Pädagogik ist die Definition von Kindeswohl meist sehr ähnlich, denn es geht immer um den Schutz des Kindes oder des Jugendlichen. Es wird geschaut, ob die Bedürfnisse des Minderjährigen in einem stimmigen Verhältnis zu seinen Lebensbedingungen und den Verhaltensweisen der Eltern und anderen Beteiligten des nahen Umfelds stehen. Auch im erzieherischen oder schulischen Kontext können Gefährdungen auftreten z. B. körperliche und/oder psychische Gewalt von Erzieher\*innen, Ehrenamtlichen oder anderen Zugehörigen zur Organisation.

Oft wird in der Begriffsfindung nur von Kindern gesprochen. Wichtig ist zu verstehen, dass unter die Schutzbestimmungen ebenso Jugendliche und junge Erwachsene bis 18 Jahre (in Ausnahmefällen bis 26 Jahre) fallen. In einem Haus wie dem unseren, können auch junge Erwachsene über 18 Jahren aufgrund ihrer Behinderungen inhaltlich unter die Schutzbedürftigkeit fallen. Wir wünschen uns, dass Gesetzgeber für die vulnerable Gruppe der jungen Erwachsenen mit geistigen Behinderungen perspektivisch inhaltlich passende Wege zur Bearbeitung von Gefährdungssituationen entwickeln.

In der Literatur werden für Rechte- und Schutzkonzepte vermehrt „verkürzte“ Begriffe wie »Kinderschutzkonzept« genutzt. Hier sollte in der Begriffsfindung einiges getan werden, um auch sprachlich aufzuzeigen, dass nicht nur kleine Kinder von Gewalt betroffen sein können, sondern ebenso Heranwachsende und in Teilen auch Personen über 18 Jahren.

Die Notwendigkeit ein sogenanntes Rechte- und Schutzkonzept zu erstellen ist nicht nur aus fachlicher Sicht sinnvoll. Aus der Historie der letzten 20 Jahre heraus beziehen sich Schutzkonzepte vor allem auf das Risiko der sexualisierten Gewalt gegenüber Minderjährigen. Mit dem medialen Auftauchen des sogenannten Missbrauchsskandal im Jahr 2010 wurde verstärkt bekannt, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt in Institutionen passieren können. Generell wird in der Gesellschaft oftmals bei sexualisierten Gewalttaten davon ausgegangen, dass diese durch Fremdtäter\*innen (den Betroffenen unbekannte Personen) begangen werden. Dem ist nicht so, ca. 75% aller Taten werden von den Betroffenen bekannte Personen begangen. Dies teilt sich dann auf ca. 25% Übergriffe durch nahe Zugehörige und 50% Übergriffe im sozialen Umfeld (erweiterte Familie/ Institutionen) auf. Es wird in Fachkreisen viel unternommen, um auf diese Risiken hinzuweisen und systematisch präventiv zu arbeiten. Trotzdem bedarf es großer Aufklärung in der Gesellschaft.



Die Risiken und Potenziale die wir in unserer Analyse betrachtet haben, stammen vor allem aus dem Kontext der sexualisierten Gewalt. Oftmals gehen diese aber mit Überlappungen anderer Gefährdungsmomente von Gewalt einher.

Die erarbeiteten Schutzmaßnahmen und Potenziale sind demnach weitreichend und tragen deutlich mit dazu bei, auch bei anderen Gefährdungen als der sexualisierten Gewalt angemessen zu reagieren und die entwickelten Tools nutzen zu können. Es dient dem ganzheitlichen Gewaltschutz.



Wenn wir auf das Jahr 2010 zurückschauen, erinnern wir uns schnell an die sogenannte erste Missbrauchswelle (damals im kirchlichen Kontext), die medial gesehen noch immer präsent ist. Und „neuere“ Vorfälle wie der systematische Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in Lügde, Münster oder Wermelskirchen zeigen weiterhin: Das Thema „Sexualisierte Gewalt“ ist weiter vorhanden und präsent. Mittlerweile spricht man seit dem Jahr 2020 von einer zweiten Dekade an Missbrauchsfällen. Gerade auch in NRW wurden in den letzten Jahren weitere Vorfälle bekannt, welche das Ausmaß von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen zeigen. Das Dunkelfeld wird zigfach höher geschätzt.

Die Übergriffe an Kindern und Jugendlichen betreffen dabei keine Institution allein, sondern ziehen sich durch alle Bereiche, in denen sich Heranwachsende aufhalten. Seit spätestens 2010 wird deutlich verstanden, dass Institutionen wie Schulen, Kindergärten, Jugendhäuser und stationäre Einrichtungen einen kritischen Blick auf ihre Strukturen und ihre Einrichtungskultur werfen müssen, um das Wohl der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen sichern zu können.

Sie müssen systematisch den Zugang zu den Kindern/Jugendlichen mit sichernden Vorgaben erschweren und viele Kontrollmechanismen für den Alltag etablieren. Zudem sollen Mädchen und Jungen in der Institution Hilfe durch kompetente Ansprechpersonen finden, wenn ihnen dort oder andernorts – beispielsweise im familiären Umfeld – sexuelle Gewalt angetan wird.

Rechte- und Schutzkonzepte sind kein Schuldeingeständnis, sondern ein Mittel der Qualitätssicherung und sichtbares Zeichen dafür, dass der Schutzauftrag ausgeführt wird.

Neben dem Begriff „Rechte- und Schutzkonzept“ finden sich oftmals synonym verwendet auch die Bezeichnungen „Schutzkonzept“, „Institutionelles Schutzkonzept“ oder „Kinderrechtekonzept“. Das Landeskinderschutzgesetz spricht von einem „Konzept zum Schutz vor Gewalt“, um die verschiedenen Aspekte von Gewalt mit einzubinden. Wir nutzen in diesem Skript den für uns umfassenden Begriff des „Rechte- und Schutzkonzeptes“.

Dies tun wir im Hinblick auf unsere Haltung, Kinder und Jugendliche nicht nur als heranwachsende Erwachsene zu sehen, sondern ihnen zu jedem Entwicklungszeitpunkt eigene Rechte zuzusprechen, diese in der Organisation zu verankern, zu fördern und sie bei der Ausführung ihrer Rechte zu unterstützen. Unser Konzept nimmt nicht nur Risiken in den Fokus, sondern schaut gleichermaßen, wie es die Rechte von unseren Gästen in den Fokus rückt. Denn auch das sorgt mit für Erfolg: Den Gästen die größtmögliche Mitsprache zu ermöglichen und sie beständig darin zu bestärken, ihre Meinung zu sagen. Deshalb haben wir vor allem auch unsere Rückmeldewege und Alltagspartizipationsmöglichkeiten ausgebaut.

Viele gesetzliche Grundlagen fordern besagtes Rechte- und Schutzkonzept ein und definieren Sanktionen bei Nichterfüllung. Im Anhang auf den Seiten 69-71 finden sich die betreffenden, gesetzlichen Vorgaben im Detail für alle an Details Interessierten.

Über all diese Bestimmungen hinweg ist es unsere Auffassung, dass es überall dort, wo Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene uns anvertraut sind, der Verständigung darüber bedarf, wie der pädagogische und pflegerische Umgang miteinander gestaltet wird. Dies gilt umso mehr, wenn Einrichtungen mit Gästen zu tun haben, die aufgrund kognitiver, psychischer oder körperlicher Einschränkungen und Behinderungen nicht vollumfänglich für sich selbst sprechen können und auf die Hilfe Dritter angewiesen sind. Das ist bei einem Kinder- und Jugendhospiz natürlich der Fall. Hier stellen sich im pflegerischen und pädagogischen Alltag schnell Fragestellungen, wie beispielsweise bei der sehr körperbetonten Arbeit stets die Grenzachtung der Intimsphäre des Kindes/Jugendlichen/jungen Erwachsenen erfolgen kann.

Gerade die Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Wahrnehmung eines Hospizes als 100% sicherer Ort und dem Wissen darüber, eine grundsätzlich vorhandene Risikobehaftung zu haben, stellt eine große Herausforderung dar. Das größte Risiko besteht vor allem darin, dass unsere Zielgruppe Kinder und Jugendliche sind. Diese sind von Natur aus dem Wohlwollen der betreuenden Erwachsenen ausgeliefert, da sie durch ihr Alter und ihren Reifegrad den Erwachsenen unterlegen sind. Kommen dann noch Behinderungen und/oder anderweitige Einschränkungen auf Seiten der Anvertrauten hinzu, erhöhen sich dadurch die Gefährdungsrisiken. Viele Menschen glauben, dass im Umfeld mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen nur Menschen arbeiten, die ethisch einwandfrei agieren. Zu schlimm ist die Vorstellung, dass es Menschen gibt, die sich gezielt Berufsfelder aussuchen, die ihnen (nahezu barrierefreien) Zugang zu unterlegenen Menschen bieten. Leider passiert genau das und durch fehlende, organisationale Präventionsstrukturen agieren diese Menschen oftmals über einen langen Zeitraum unentdeckt.

Deshalb ist es unser Ziel, mit unserem Rechte- und Schutzkonzept alle möglichen Präventionsstandards zu implementieren, um die Risiken zu minimieren und Potenziale im Kinder- und Jugendschutz weiter auszubauen. Dies haben wir in einem über zwei Jahre lang andauernden Prozess getan und dabei eine erfahrende Fachkraft für das Thema „Rechte- und Schutzkonzepte“ ins Haus geholt.

Mit dem nun vorliegenden Rechte- und Schutzkonzept haben wir einen Grundstein gelegt, die Themen des Kinder- und Jugendschutzes beständig in den Fokus zu nehmen und unsere Präventionsarbeit zu vertiefen.

# Das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland

## Unser Leitmotiv im Rechte- und Schutzkonzept

Ein Kinder- und Jugendhospiz wie das unsrige „Regenbogenland“ hat einen sehr großen Vertrauensvorsprung bei den Familien, Unterstützer\*innen, Mitarbeiter\*innen und in der öffentlichen Wahrnehmung. Diesem Vertrauen werden wir durch unsere hohen fachlichen Ansprüche und den damit verbundenen Schutzmaßnahmen gerecht. So können sich unsere Familien darauf verlassen, dass ihre Kinder bei uns in den besten Händen sind.

Unser besonderes Anliegen ist es, dass wir die Rechte aller Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in unserer Einrichtung achten, sie vor Grenzverletzungen und Gewalterfahrungen schützen und ihr Wohl bei allen unseren Handlungen den Mittelpunkt darstellt. Wir sind ein sicherer Ort zum Spielen, Lernen, Sich-wohl-fühlen und zum Erholen.

Wir bieten durch unser Rechte- und Schutzkonzept eine klare Orientierung für alle Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche und Familien, wie wir uns einen wertschätzenden, respektvollen und grenzwahrenden Umgang mit den Kindern und Jugendlichen konkret vorstellen. Wir reagieren bei Missachtung und entwickeln uns beständig weiter. Diese Orientierung und die transparente Kommunikation ist ein Gewinn für alle.

Wir übernehmen die Verantwortung für die Sicherheit in unserer Einrichtung zu sorgen, indem wir uns auch einem unangenehmen Thema nähern und uns zielführend mit potenziellen Risikofaktoren für Kindeswohlgefährdungen (insbesondere sexualisierte Gewalt) auseinandergesetzt haben. Wir verstehen dies als Aufgabe innerhalb unseres Qualitätsmanagements. Wir möchten auch für dieses sensible Thema ein kompetenter und vertrauenswürdiger Ansprechpartner für unsere Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und deren Zugehörige sowie für unsere Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtlichen sein. Wir tragen mit unserem Schutzkonzept ebenfalls dazu bei, auf das Thema „Sexualisierte Gewalt im institutionellen Kontext“ hinzuweisen und somit aktiv zu einer notwendigen Enttabuisierung in der Gesellschaft beizutragen.



Wir möchten als Einrichtung ein sicherer Ort sein für die Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen, ihre Familien und auch für unsere Beschäftigten. Deshalb minimieren wir mit unserem Rechte- und Schutzkonzept unser Risiko so weit, wie es nur irgendwie geht. Trotzdem lassen wir altersgerechte Freiräume und haben einen positiven Blick auf alle unsere Mitarbeitenden und Engagierten.

Mit diesem Rechte- und Schutzkonzept liegt nun eine Handlungsempfehlung vor, die sich mit Fragen des Kinder- und Jugendschutzes auseinandersetzt und Organisations- sowie Verwaltungsvorgaben enthält und Anweisungen für den pädagogischen Alltag konkretisiert.

Einen großen Schwerpunkt legen wir dementsprechend auf die Personalauswahl und die transparente Kommunikation unserer Leitlinien und Arbeitsvorgaben. Komplementiert werden diese Bereiche durch klare Interventionswege, welche die Zuständigkeiten und Wege vorab definieren. So sind wir für den „worst case“ vorbereitet und handlungsfähig.

In unserem pädagogischen und pflegerischen Alltag sind durch viele Diskussionen und zielgerichtete Fortbildungen in den letzten zwei Jahren neue Aspekte hinzugekommen. Somit haben wir uns qualitativ noch einmal verbessert und sind in einem aktiven Austauschprozess getreten, der für alle Seiten fruchtbar war.

Das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland ist eines von insgesamt 19 Kinderhospizen in Deutschland und eines von fünf Kinderhospizen in Nordrhein-Westfalen. Es besteht seit dem Jahr 2004 und wurde im Sommer 2017 um ein Jugendhospiz erweitert. Im Kinder- und im Jugendhospiz stehen jeweils 5 Plätze zur Verfügung. Wir sind ein stationäres Angebot.

Das Regenbogenland ist ein Haus für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis zum vollendeten 27. Lebensjahr, die aufgrund einer lebensverkürzenden Erkrankung oder einer schweren Behinderung eine eingeschränkte Lebenserwartung haben. Die Voraussetzung für eine Aufnahme bei uns ist zum einen eine schriftliche ärztliche Verordnung der stationären Hospizversorgung nach § 39a SGB V („Stationäre und ambulante Hospizleistungen“). Zum anderen muss eine Eingruppierung der vorliegenden Lebensverkürzung nach der ACT (association for children with lifethreatening of terminal conditions and their families) durch einen Arzt/eine Ärztin vorliegen.

Ein Aufenthalt in unserem Haus erfolgt nicht nur für die letzte Lebensphase (die sogenannte Finalbegleitung), sondern ist als Teil unserer ganzheitlichen Betreuung schon während der Zeit der Erkrankung möglich, üblich und erwünscht. Viele Familien begleiten wir über Jahre mit sogenannten „Entlastungsaufenthalten“ hindurch. Pro Kalenderjahr können insgesamt 28 Tage pro erkranktes Kind/Jugendlichen/jungen Erwachsenen bei uns verbracht werden. Eine sogenannte Finalbegleitung erfolgt unabhängig von den 28 Tagen und wird in der Belegungsplanung durch unser Casemanagement-Team vorrangig behandelt. Das Regenbogenland steht allen Familien mit diesen Voraussetzungen offen. Dies geschieht unabhängig von ihrer Herkunft, Religion und Weltanschauung.

Die ganzheitliche Versorgung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen umfasst auch die Begleitung der gesamten Familie. Daher ist im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland auch die Aufnahme von Eltern mit Geschwisterkindern oder anderen Bezugspersonen möglich und erwünscht. Dafür stehen insgesamt 3 Apartments im Kinderbereich und 4 Apartments im Jugendbereich zur Verfügung. Generell sind beide Varianten möglich: Die erkrankten Kinder bzw. Jugendlichen genießen einen Aufenthalt ohne ihre Familien bei uns oder die gesamte Familie ist zu Gast. Allerdings ist die Begleitung durch eine Bezugsperson beim Erstaufenthalt des erkrankten Gastes eine Voraussetzung, um den Betroffenen und seine Bedürfnisse kennenzulernen.

Dies ist auch insbesondere vor dem Hintergrund des Kinder- und Jugendschutzes besonders wichtig. Gerade in der gegenseitigen Kennenlernphase des erkrankten Gastes, sind die Hinweise der Zugehörigen insbesondere bei sprachlich/mimisch beeinträchtigten Gästen sehr wertvoll und eine notwendige Ergänzung der vorliegenden Anamnese- und Beobachtungsbögen.

Die Zielsetzung unserer Einrichtung ist vielschichtig. Der im Vordergrund stehende Aspekt ist die Begleitung des erkrankten Kindes/Jugendlichen/jungen Erwachsenen und seiner Familie und engen Bezugspersonen in der finalen Phase der Erkrankung. Quantitativ gemessen macht den größten Anteil unserer Arbeit die Entlastung des gesamten betroffenen Familiensystems aus. Wir möchten ein Haus zur Begleitung und Unterstützung für alle Familienmitglieder sein. Unsere Angebote nehmen dabei jedes Familienmitglied und seine Rolle im Familien- und Sozialsystem (Eltern, Geschwisterkinder, Partner, enge Freunde, Großeltern) in den Blick und geben vielfältige Impulse und Unterstützungsangebote. Die Vernetzung betroffener Familien ist uns ebenfalls ein großes Anliegen und wird systematisch von uns gefördert. Im Regenbogenland übernehmen ausschließlich qualifizierte Fachpflegekräfte die Pflege und Betreuung der erkrankten Gäste. Inhalt und Umfang orientieren sich an den körperlichen, psychischen, sozialen und seelischen Bedürfnissen. Dabei stehen Selbstbestimmung, persönliche Wünsche und individuelle Bedürfnisse im Zentrum unseres Handelns. Ziel ist die verbleibende Zeit für alle Mitglieder der Familie erfüllt und positiv zu gestalten. Unsere Arbeitsweise ist geprägt von Lebensfreude und tiefer Verbundenheit, die in den gemeinsamen „Miteinander-Momenten“ Ausdruck findet. Die betroffenen Familien werden vom Regenbogenland unterstützt, ihren erkrankten Kindern ein würdevolles und selbstbestimmtes Leben bis zum Tod zu ermöglichen. Auch das Sterben wird seitens des Kinder- und Jugendhospizes als ein Teil des Lebens angesehen. Es liegt uns am Herzen, dem Sterben und der Trauer den notwendigen, würdevollen Raum zu geben. Die Begleitung der Familien geht auf Wunsch über den Tod des Kindes hinaus.

Das Regenbogenland macht sich auch für die gesellschaftliche Akzeptanz der Themen „Tod und Trauer“ stark. In den 20 Jahren Kinderhospizarbeit hat die Einrichtung ein umfangreiches Wissen erworben, welches in unserer eigenständigen Regenbogenland-Akademie seit dem Jahr 2019 weitergeben wird. Hierbei ist es ein besonderes Anliegen, die Themen Tod, Sterben und Trauer in die Gesellschaft zu tragen. Es werden Fort- und Weiterbildungen sowie Lesungen und Vorträge für Fachkräfte, Ehrenamtliche und auch interessierte Bürger angeboten.



# Das Leitbild des Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland

Das Team des Regenbogenlandes setzt sich aus verschiedenen Professionen zusammen:

-  **Gesundheits- und Kinderkrankenpflege**
-  **Krankenpflege**
-  **Pädagogik**
-  **Seelsorge**
-  **Hauswirtschaft**
-  **Haustechnik**
-  **Verwaltung**

Neben den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen bilden ehrenamtlich Engagierte eine wichtige Säule im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland.

Hierbei handelt es sich um einen freiwilligen und unentgeltlichen Einsatz zum Wohl unserer Familien. Ebenso werden unsere hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen in ihrer täglichen Arbeit in vielen Bereichen des Hauses unterstützt. Der Mehrwert für ihr Engagement liegt für unsere Ehrenamtlichen darin, ihre Stärken nutzen zu können. Das Regenbogenland legt viel Wert darauf, dass die Ehrenamtlichen in ihrem Engagement unterstützt werden. So wird die größtmögliche Zufriedenheit aller Beteiligten gefördert.

Der Förderverein Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland (mit seinem ehrenamtlich tätigen Vorstand) setzt sich für das Weiterbestehen des Ehrenamtes in unserer Organisation ein, indem er die Ehrenamtlichen fördert und deren Interessen unterstützt. Dazu gibt es seit Mitte 2021 nun auch eine eigene Ressource durch unsere hauptamtliche Ehrenamtskoordinatorin. Immer mit Hinblick auf ein wertvolles Miteinander zwischen Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtlichen.

Das Ehrenamt im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland ist geprägt durch eine heterogene Altersstruktur (20–80 Jahre) bei unseren Engagierten. Aktuell engagieren sich ungefähr 60 Ehrenamtliche in den unterschiedlichen Bereichen des Kinder- und Jugendhospizes. Sie übernehmen wertvolle Verantwortung und Aufgaben in folgenden Bereichen:

-  **Vorstandsarbeit**
-  **Schirmherrschaft**
-  **Botschafter\*innen**
-  **Informationsstände als Öffentlichkeitsarbeit**
-  **Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten**
-  **Unterstützung Akademie**
-  **Unterstützung von Veranstaltungen im Regenbogenland**
-  **Betreuung und Beschäftigung unserer erkrankten Gäste**
-  **Betreuung und Beschäftigung der Geschwister**
-  **Unterstützung bei den „Müttertagen“**

Für eine ganzheitliche und fachlich optimierte Versorgung arbeitet das Kinder- und Jugendhospiz darüber hinaus mit qualifizierten Kinderärzten, ambulanten Palliativteams, Pflegediensten, Apotheken und lokalen Therapeuten zusammen.

Die Ausrichtung unserer Einrichtung lässt sich sehr gut an unserem Leitbild ablesen. Unsere Grundhaltung, in der Respekt, die Übernahme von Verantwortung und ein würdevoller Umgang miteinander im Zentrum stehen, schafft eine gute Basis für den speziellen Blick auf die Bedürfnisse des Kinder- und Jugendschutzes. Ein Leitbild ist eng verbunden mit der Umsetzung der Kernbotschaften im wirklichen Alltag der Einrichtung. Im Rahmen des Rechte- und Schutzkonzeptes werden wir deshalb an vielen Stellen auf die Vorbild-Funktion von Leitungskräften zu sprechen kommen, denn ein Leitbild ist stark verbunden mit der Wahrnehmung von Leitungsverantwortung.

Zur Leitungsverantwortung gehört für uns neben dem eindeutig erkennbaren Haltungsbekenntnis für einen Kinder- und Jugendschutz auch die Entwicklung einer entsprechenden Teamkultur, die Verbesserung der allgemeinen Kommunikationsfähigkeiten der Einrichtung und die regelmäßigen Reflektionen, um eine Weiterentwicklung der gesamten Organisation zu erreichen.

Wir möchten mit unserem Rechte- und Schutzkonzept auch ein Vorbild für andere soziale Einrichtungen sein. Wir tragen aktiv mit dazu bei, dass die Enttabuisierung des Themas (sexualisierter) Gewalt voranschreitet. Um Sprachfähigkeit zu gesellschaftlich tabuisierten Themen zu erreichen, ist es wichtig ins Gespräch miteinander zu kommen. Wir stehen für Gespräche bereit. Mit der öffentlichkeitswirksamen Platzierung unseres Leitbildes – und perspektivisch auch unseres Rechte- und Schutzkonzeptes – auf unserer Homepage möchten wir auch nonverbal eine Botschaft senden und Wirkung entfalten. Bedenken, dass ein offen kommuniziertes Rechte- und Schutzkonzept ein „komisches Licht“ auf uns wirft, haben wir nicht. Wir wissen vielmehr, dass dies ein wesentlicher Beitrag unseres Qualitätsmanagements ist. Wir sind stolz auf unsere (strukturell verankerte) Weiterentwicklung um den Bereich Kinder- und Jugendschutz.

## Für unsere vielzitierten „Miteinander-Momente“.

### Die Basis unserer Arbeit

„Nicht dem Leben mehr Tage, sondern den Tagen mehr Leben geben“ - diesem Gedanken von Cicely Saunders, Begründerin der Hospizbewegung folgend, arbeiten wir jeden Tag im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland. Unser Anspruch dabei ist - nicht das Unmögliche zu versuchen, sondern das Mögliche mit Freude zu tun. Der Respekt vor der Würde der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die mit lebensverkürzenden Erkrankungen ins Regenbogenland kommen, prägt unsere Haltung und unser Handeln. Das Sterben verstehen wir als einen Teil des Lebens und unterstützen deshalb die betroffenen Familien, um ihren erkrankten Kindern ein würdevolles und selbstbestimmtes Leben bis zum Tod zu ermöglichen.

### Ein ganzheitlicher Ansatz

Wir begleiten erkrankte Kinder und Jugendliche nicht nur in der letzten Phase ihres Lebens. Der ganzheitliche Ansatz besteht insbesondere darin, den Familien schon während der Zeit der Erkrankung zur Seite zu stehen. Das können viele Jahre eines gemeinsamen Weges und der Unterstützung sein. So ist unter anderem die Aufnahme von Eltern und Geschwisterkindern oder anderen wichtigen Bezugspersonen im Regenbogenland möglich. Um darüber hinaus die gesamte Familie zu entlasten, besteht die Möglichkeit, die Pflege sowie die medizinische Versorgung vollständig in unsere Hände zu geben.

### Christlich und weltoffen

Unser Handeln beruht auf christlichen Werten – und gerade deswegen steht es allen Familien mit erkrankten Kindern offen, unabhängig von ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe und Weltanschauung. Frei von Ideologie ist unsere Arbeit geprägt von Lebensfreude und tiefer Verbundenheit, die wir in den „Miteinander-Momenten“ teilen. Es ist uns ein inneres Bedürfnis, alles zu tun, um den Familien zu helfen, die verbleibende gemeinsame Zeit erfüllt und positiv zu gestalten. Gleichzeitig liegt es uns am Herzen, dem Sterben und der Trauer den notwendigen, würdevollen Raum zu geben.

### Professionell und motivierend

Wir zeichnen uns durch unser multiprofessionelles Team aus: Neben den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bilden ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer eine wichtige Säule unseres Hauses. Im Sinne eines effektiven Qualitätsmanagements gewährleistet die ständige Reflexion unserer Arbeit sowie regelmäßige Fortbildung und Supervision die Weiterentwicklung des gesamten Teams – und damit die Motivation für die tägliche Arbeit.

### Gemeinsam und vertrauenswürdig

Um den Familien über die Möglichkeiten des Regenbogenlandes hinaus ein leistungsfähiges Netzwerk zu bieten, kooperieren wir mit anerkannten ambulanten Kinder- und Jugendhospizdiensten, SAPV-Teams, Krankenhäusern, Sozialdiensten und Kostenträgern. Mit den uns anvertrauten Spendengeldern gehen wir wirtschaftlich, gewissenhaft und transparent um.

Für Miteinander-Momente.



# Die Erstellung eines Rechte- und Schutzkonzeptes

Zur Erstellung eines Rechte- und Schutzkonzeptes gibt es einige Vorgaben und Erfahrungswerte aus der Praxis. In unserem Fall lag der Prozesszeitraum zur Erstellung bei ca. zwei Jahren. Die Umsetzung - vor allem die konkrete Erarbeitung der einzelnen Bestandteile - erfolgte durch alle Ebenen der Einrichtung, der Auftrag dazu wurde von der Leitungsebene gegeben. Fachlich werden diese Prinzipien als „Top Down“ und „Bottom up“ bezeichnet.

Vereinzelte Einrichtungen die Auffassung, dass man sich aus bestehenden Konzepten von anderen Einrichtungen schon ein passendes Rechte- und Schutzkonzept „zusammenkopieren“ kann und dies zur Erfüllung der rechtlichen Auflagen ausreicht. Dies spart Zeit und Ressourcen aller beteiligten Personen.

Uns ist es wichtig an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass dieses Vorgehen nicht empfehlenswert ist. Die Gründe dafür sind vielfältig. Allein die räumlichen, personellen und zielgruppenspezifischen Voraussetzungen von Einrichtungen sind sehr heterogen. Nimmt man dann noch die jeweilige Kultur der Einrichtung hinzu, verschieben sich die Risiken und auch Potentiale enorm. Der Prozess der gemeinsamen Erstellung sichert, dass alle Ebenen gehört und mit ihren Erfahrungen wahrgenommen werden. Dies ist auch ein großer Gewinn bei der Erfassung des Ist-Zustands der Einrichtung.

Denn darum ging es zu Beginn des Prozesses: Herauszufinden, worin die Risiken bezogen auf den Kinder- und Jugendschutz in der Einrichtung lagen und festzustellen, über welche stärkenden Strukturen und Angebote sie bereits verfügte.

Danach galt es, die Risiken und Potentiale in Zusammenhang zu den vorgeschriebenen Inhalten eines Rechte- und Schutzkonzeptes zu bringen und zu verschriftlichen. Bestehende Potentiale wurden optimiert und komplett fehlende Inhalte neu erstellt und entwickelt. Das Ganze partizipativ und in guter „Try and Error“ Manier.

Was hier in einigen, wenigen Sätzen beschrieben ist bedeutete für uns als Einrichtung konkret:

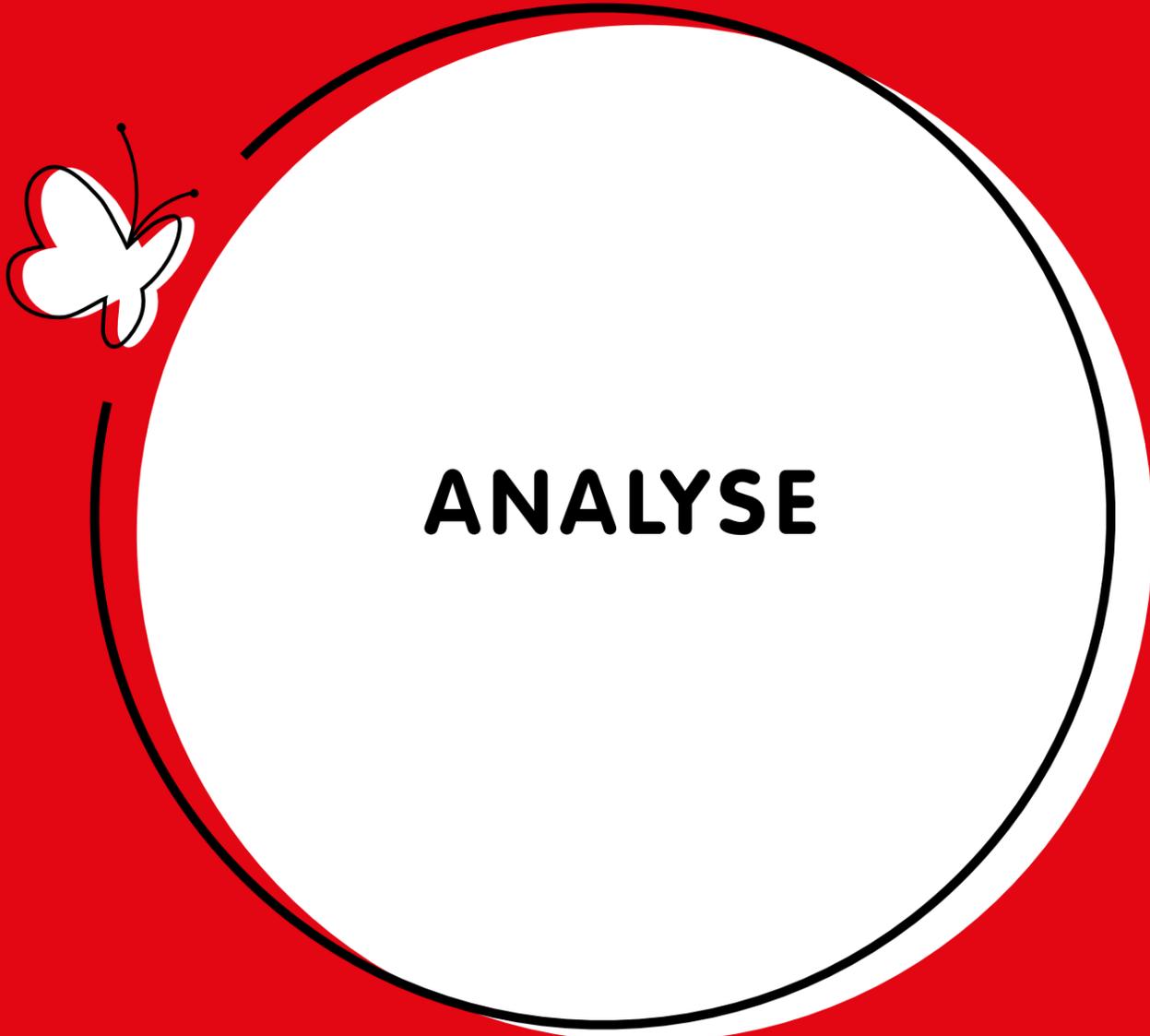
-  **Besprechungstermine**
-  **Workshops**
-  **Abstimmungsschleifen**
-  **Kommunikation in Gremien**
-  **Verschriftlichungen**
-  **Transfer in den Arbeitsalltag**
-  **Klärung bei heterogenen Sichtweisen**
-  **Einbindung externer Expertise**

Und mit der Veröffentlichung unseres Rechte- und Schutzkonzeptes kommt nun die „eigentliche“ Arbeit auf uns als Einrichtung hinzu: Unser Rechte- und Schutzkonzept lebendig zu halten. Es immer wieder zu ergänzen und anzupassen. Neue Mitarbeitende und Engagierte mitzuziehen und für das Thema zu begeistern.

**Auf unserer Homepage findet sich immer die aktualisierte Fassung unseres Rechte- und Schutzkonzeptes hinterlegt:**

[kinderhospiz-regenbogenland.de](http://kinderhospiz-regenbogenland.de)





# ANALYSE

## Die Risiko- und Potenzialanalyse

Die Erhebung, die den aktuellen Ist-Stand einer Einrichtung erfasst, ist die sogenannte Risiko- und Potenzialanalyse. Sie zeigt nicht nur auf, wo die vulnerablen Stellen einer Organisation liegen, sondern auch über welche Potenziale sie bereits verfügt. Denn keine Einrichtung fängt ganz bei null an. Durch die Beteiligung aller Instanzen (hauptamtliche Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche und Gäste) hat diese Erhebung und Auswertung der Ergebnisse einige Monate gedauert.

Zunächst zu den Risiken. Dies können z. B. die Raumstruktur, die Angebotspalette, der Umgang mit Nähe und Distanz im Alltag oder auch eine fehlende Fehlerkultur sein. Die Analyse überprüft, welche Bedingungen vor Ort Täter\*innen nutzen könnten, um den Kontakt mit Kindern und Jugendlichen zu intensivieren, um über ein intensives Vertrauensverhältnis (sexualisierte) Gewalt vorzubereiten und später unentdeckt verüben zu können. Dazu haben wir uns die Risiken über einen Fragebogen zur Organisationsstruktur erarbeitet.

Bei der gesamten Analyse werden aber nicht nur die sehr objektiv bewertbaren Faktoren wie die Raum- oder Angebotsstruktur betrachtet, sondern auch eher verdeckte Bereiche, wie z. B. die Umgangsformen der Beschäftigten in der Einrichtung untereinander (Fehler- und Kommunikationskultur, Hierarchien, Umgang mit Konflikten etc.) überprüft. Hintergrund ist der, dass man davon ausgehen kann, dass sich die tatsächliche „Unternehmenskultur“ auf Mitarbeitenden-Ebene auch auf den Umgang mit den Anvertrauten auswirkt. Und die persönliche Verfassung der Mitarbeiter\*innen nimmt ebenfalls Einfluss auf Faktoren wie z. B. die Ansprechbarkeit, das Interesse an den Kindern/Jugendlichen und auf Zeit und Raum für einen intensiven Austausch im Team.

Der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ hat in seinem Abschlussbericht im Jahr 2011 betont, dass in dem Prozess der Schutzkonzeptentwicklung auch diejenigen zu beteiligen sind, an die sich der Schutz richtet: Die Kinder und Jugendlichen. Dies bedeutet eine gute Balance beizubehalten: Die Verantwortung für den Schutz zu sorgen haben immer die Erwachsenen. Die Sichtweise der Anvertrauten einzuholen, wie wohl und sicher sie sich in der Einrichtung fühlen und welche Bedürfnisse sie haben, nimmt Kinder und Jugendliche in ihrer Selbstwirksamkeit ernst und lässt sie wirklich den Prozess mitgestalten.

Das bedeutet für uns, dass sich der Aspekt der Einbeziehung der Minderjährigen auch auf die Risiko- und Potenzialanalyse bezieht. Dies ist bei sprachlich eingeschränkten Kindern und Jugendlichen eine besondere Herausforderung gewesen. Trotzdem haben wir einen guten Weg gefunden und werden diese Meinungsabfragen auch weiterhin ausbauen und nutzen.

Die Analyse hat ein großes Zeitintervall benötigt. Nicht nur die Planung und Durchführung diverser Methoden in den einzelnen Bereichen, sondern auch die Bündelung sowie die Bewertung der Ergebnisse erfordern Zeit-, Personal- und finanzielle Ressourcen. Die klare Ausrichtung und eine „attraktive“ Gestaltung der Risiko- und Potenzialanalyse hat unserer Erfahrung nach aber einen erheblichen Einfluss auf den weiteren Prozess der Schutzkonzepterstellung. Deshalb ist sie mit großer Sorgfalt und klarer Ausrichtung durchzuführen.

Die Ergebnisse dieser gesamten Analyse zeigen auf, welche Bedingungen verändert oder weiter ausgebaut werden müssen, um einen verbesserten Kinder- und Jugendschutz zu erreichen. Dazu haben wir eine tabellarische Übersicht genutzt. Diese diente als Anker für den weiteren Prozess und machte die Entwicklung immer gut sichtbar.

Für eine transparente Kommunikation an alle beteiligten Ebenen ist es vor allem schön zu sehen, über welche Potentiale die Einrichtung bereits verfügt. Dies können einzelne konkrete Elemente wie zum Beispiel eine bereits bestehende Verhaltensampel innerhalb des Teams, das Nutzen eines Verhaltenskodexes, die Umsetzung von Organisationsvorgaben wie die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses oder auch das Vorhandensein von Interventionsplänen für den Umgang mit Grenzverletzungen oder Kindeswohlgefährdungen sein. Potentiale liegen aber auch darin, zum Beispiel Projekte zu den Kinder-/Jugendrechten durchzuführen, regelmäßig Materialien für die Selbstwertstärkung von Kindern und Jugendlichen zu nutzen, Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen für die Belange von Kindern und Jugendlichen zu führen oder regelmäßig Supervision für die Teammitglieder anzubieten.

**Die Grafik auf der nächsten Seite zeigt die Meilensteine in unserer Risiko- und Potenzialanalyse als Übersicht.**



# Die Meilensteine der Risiko- und Potenzialanalyse



# Die zentralen Erkenntnisse unserer Risiko- und Potenzialanalyse

Bei der Erhebung der strukturellen und anonymen Befragung haben sich vor allem die im folgenden aufgeführten Risiken und Potenziale herausgestellt.

Die Ergebnisse werden hier auszugsweise vorgestellt, ohne alle Dimensionen der einzelnen Aspekte bedienen zu können. Die Darstellung ist so gewählt, dass sie einen Überblick gibt, ohne personen- oder tätigkeitsbezogene Details aus Datenschutzgründen wiederzugeben.

Die davon abgeleiteten Maßnahmen und Veränderungen sind detailliert bei den einzelnen Bausteinen des Rechte- und Schutzkonzeptes beschrieben.

Die Ergebnisse aus den Methoden mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind ebenfalls Teil der folgenden Abschnitte.

## Erfasste Potenziale zu Projektbeginn

### Alltags-Sensibilisierung – Ethische Grundhaltung

Bei den Befragungen der Mitarbeitenden stellte sich schnell heraus, dass sowohl bei den Pflegefachkräften und pädagogischen Mitarbeiter\*innen bereits ein sehr grenzwahrender Umgang mit den Gästen in ihrem Fokus ist. Die Einsicht zur Notwendigkeit, das eigene Handeln zu reflektieren und beständig weiterzuentwickeln war flächendeckend vorhanden. Die Einschätzung der Bedarfe der Zielgruppe (die erkrankten Gäste und Geschwisterkinder) steht im Fokus des Handelns und wird in diversen Besprechungsformaten regelmäßig thematisiert.

Die Begleitung durch externe Supervision ist ebenfalls ein durchgehendes Angebot, das wahrgenommen werden kann. Hier zeigt sich aber gleichermaßen auch ein Risiko: Bisher wurde das Angebot nicht so wahrgenommen, wie es möglich wäre. Seit 2023 hält die Supervision deshalb noch stärker Einzug in die Organisation. Insbesondere die Verbundenheit zur Organisation mit ihren Aufgaben wurde stark betont, die Sinnhaftigkeit der Arbeit wurde z. B. vielfach höher bewertet als „harte“ Faktoren wie das Gehaltsgefüge oder weitere organisatorische Rahmenbedingungen.

Die Sinnhaftigkeit eines Rechte- und Schutzkonzeptes wurde mit einer über 95% hohen Zustimmung bemessen. Aus den Reihen der Ehrenamtlichen ist hervorzuheben, dass vor allem die qualitative Mitarbeit bei der Entwicklung von einzelnen Maßnahmen und die Teilnahme an Schulungen aus meiner Sicht keine Selbstverständlichkeit darstellt. Aus Einzelgesprächen mit Engagierten und den Vorstandsmitgliedern wurde bei der Erhebung sehr klar, dass die tiefe Verbundenheit mit den Werten eines Kinder- und Jugendhospizes auch bei den Engagierten sehr stark ausgeprägt ist. Dies ist ein großes Potenzial für das Regenbogenland.



### Fachliche Weiterentwicklung - Schulungen

Die Bereitschaft zur Mitentwicklung des Rechte- und Schutzkonzeptes und die Teilnahme an vertiefenden Schulungs- und Workshopangeboten zeigte das hohe Verantwortungsgefühl der Mitarbeitenden/Engagierten auf und spiegelte die Mitgestaltungspotenziale. Zu Beginn des Projektzeitraumes fanden sich ebenfalls direkt zwei Mitarbeiter\*innen, die sich als Erste Ansprechpartnerinnen (Details siehe Seiten 42-45) aufstellen und weiterbilden ließen.

Ein regelmäßiger Arbeitskreis zum Kinder- und Jugendschutz hat sich ebenfalls etabliert und wird von allen Akteuren gemeinsam gestaltet. Dieses Gremium hat jedes Mal in seiner vollständigen Besetzung getagt, was ein großer Indikator für die hohe Wertigkeit des Themas ist. Auch wenn dies Maßnahmen sind, die sich erst innerhalb des Projektes und nicht in der Analyse herausgestellt haben, ist für uns die sofortige Bereitschaft zur Umsetzung (ohne Überwindung von inneren oder äußeren Widerständen) als absolutes Potenzial zu sehen, das deshalb an dieser Stelle explizit aufgeführt wird.

Das Regenbogenland ermöglicht Mitarbeiter\*innen ebenfalls fachbezogene Weiterbildungen und fördert die Potenziale von Mitarbeitenden aktiv. Dies ist ebenfalls hervorzuheben und im Vergleich zu anderen Institutionen keine Selbstverständlichkeit.

### Raumstruktur und Arbeitsmaterialien

Ein Großteil der vorhandenen Räumlichkeiten entspricht sehr dem Bedarf der Zielgruppe und ist als großes Potenzial zu sehen. Die Ausstattung der Räume und die dort stattfindenden Angebote sind eine große Bereicherung für die Gäste und für die Ausgestaltung des Arbeitsalltags der Mitarbeitenden eine große Erleichterung. Auch auf fachliche Bedarfe/Wünsche der Mitarbeitenden wird schnell reagiert und durch die Befragung der Geschwisterkinder zeigte sich, dass diese vor allem das Außengelände mit dem Spielplatz und den Snoezelenraum sehr zu schätzen wissen. Ein Mangel in der Raumstruktur ist die Keller-Ebene des Hauses. Der dort angelegte Physioraum und das Musikzimmer sind ungünstig gelegen, da es dort kaum Publikumsverkehr gibt. Daher gilt es, Angebote die in diesem Kontext stattfinden, anderweitig abzusichern.

### Kommunikation und Austauschformate

Ein Aspekt, der sowohl als Potenzial als auch später als Risikofaktor auftaucht, ist das Thema „Kommunikation“. Als Potenzial ist zu sehen, dass es im Arbeitsalltag sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Zugehörigen der Gäste viele Möglichkeiten gibt, Feedback anzubringen. Allerdings – und hier greifen wir etwas vorweg – sind diese Wege zum Zeitpunkt der Erhebung nicht gut voneinander abgegrenzt gewesen und undurchsichtig für Außenstehende. Hier haben wir mit unseren Maßnahmen reagiert.

## Erfasste Risiken zu Projektbeginn

### Kommunikation, Austauschformate und Nähe-Distanz-Vorgaben

Wie bereits erwähnt, stellte die Vielzahl und die nicht klar voneinander abgegrenzten Formate für inhaltliche Besprechungen zwischen den Mitarbeitenden ein Risiko dar. Sowohl was die Zeitressourcen betrifft, als auch die Dopplungen von einzelnen Fallbesprechungen oder fachlichen Diskussionspunkten. Hinzu kommt, dass bei vielen Akteuren in der Organisation der Eindruck vorhanden war, dass Besprechungen ohne die Sicherung von für alle geltende Konsequenzen stattfanden.

Der Faktor der „fehlenden Konsequenzen“ als auch ein fehlender „Roter Faden“ in der Ausgestaltung des bisherigen Kinder- und Jugendschutzes wurde von nahezu 50% der Befragten hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen und ehrenamtlich Engagierten gesehen. Hinzu kommt die Sichtweise, dass es zu viele, fehlende Vereinbarungen zu einem grenzwahrenden Umgang mit den Gästen für den konkreten Alltag gab. Damit wurde aufgezeigt, dass es zu viel Raum für individuelle Auslegungen gab. Diesem Umstand wurde im späteren Projektverlauf mit der Team-Ampel begegnet. Mitarbeiter\*innen, die im Verwaltungskontext tätig sind, haben ebenfalls den Wunsch nach mehr Orientierung für den Umgang mit den erkrankten Gästen angegeben. Ein Problem zum Thema „Kommunikation“ wurde noch als Faktor „Flurfunk & Nichteinhaltung von Dienstwegen“ angegeben. In einem Haus, in dem das soziale Miteinander sehr im Fokus steht, ist es nicht unüblich, dass sehr viele Inhalte mit vielen Personen geteilt werden. Für den Bereich Kinder- und Jugendschutz (wie auch für alle weiteren, sensiblen Inhalte) ist es unumstößlich, hier klare Kommunikationswege vorzugeben und einzuhalten. Bei Nichtbeachtung braucht es vorab kommunizierte Konsequenzen. Hier wurde ein klarer Handlungsbedarf sichtbar, der eng mit dem nächsten Thema zusammenhängt.

### Feedback-Kultur und Wertschätzung

Im Umgang miteinander wurde in den verschiedenen Befragungs- und Workshop-Formaten ein Problem in einer zu geringen Feedback-Kultur und gegenseitiger Wertschätzung gesehen. Dazu gehört sowohl der Umgang auf Mitarbeitenden-Ebene untereinander, als auch der Umgang mit der Leitungsebene. Da dieses Problem schwer messbar ist und von vielen subjektiven Wahrnehmungsaspekten abhängt, ging es bei den Maßnahmen stark darum, Feedback-Wege zu definieren und den Zugang zu erleichtern. Auch die Fixierung von Ergebnissen in Besprechungen ist ein Faktor, der mehr beachtet werden

muss. Das Thema „Wertschätzende Kommunikation“ ist für verschiedene Konstellationen als defizitärer Bereich entdeckt worden, der bearbeitet werden musste. Generell wurde angezeigt, dass die Klärung von Konflikten nicht immer aktiv vorgenommen wird, hier müssen die Mitarbeitenden/Engagierten im Umgang mit Konflikten noch mehr geschult/angeleitet bzw. Angebote wie das der Supervision, stärker angenommen werden.

### Einschränkungen durch fehlende Mitteilungsmöglichkeiten unserer Gäste

Das Problem, das flächendeckend von allen Ebenen in unserer Einrichtung gesehen wurde, ist die starke sprachliche (und kognitive) Eingeschränktheit unserer erkrankten Gäste. Hier wurde der Wunsch geäußert, Maßnahmen zu finden, um dieses Risiko minimieren zu können.

### Personalmanagement

Bei der Erfassung des Ist-Zustands wurde schnell klar, dass es Optimierungsbedarf im Kontext „Personalmanagement und Kinder- und Jugendschutz“ gibt. Dies bezieht sich auf den Prozess der Personalauswahl (z. B. durch gezielte Fragen zum Kinder- und Jugendschutz innerhalb des Bewerbungsgesprächs), das Verschaffen einer guten Orientierung z. B. durch eine Willkommensmappe für neue Mitarbeitende und Ehrenamtliche als auch durch Leitfragen im Rahmen von Reflexionsgesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen.

### Hohes Machtpotenzial

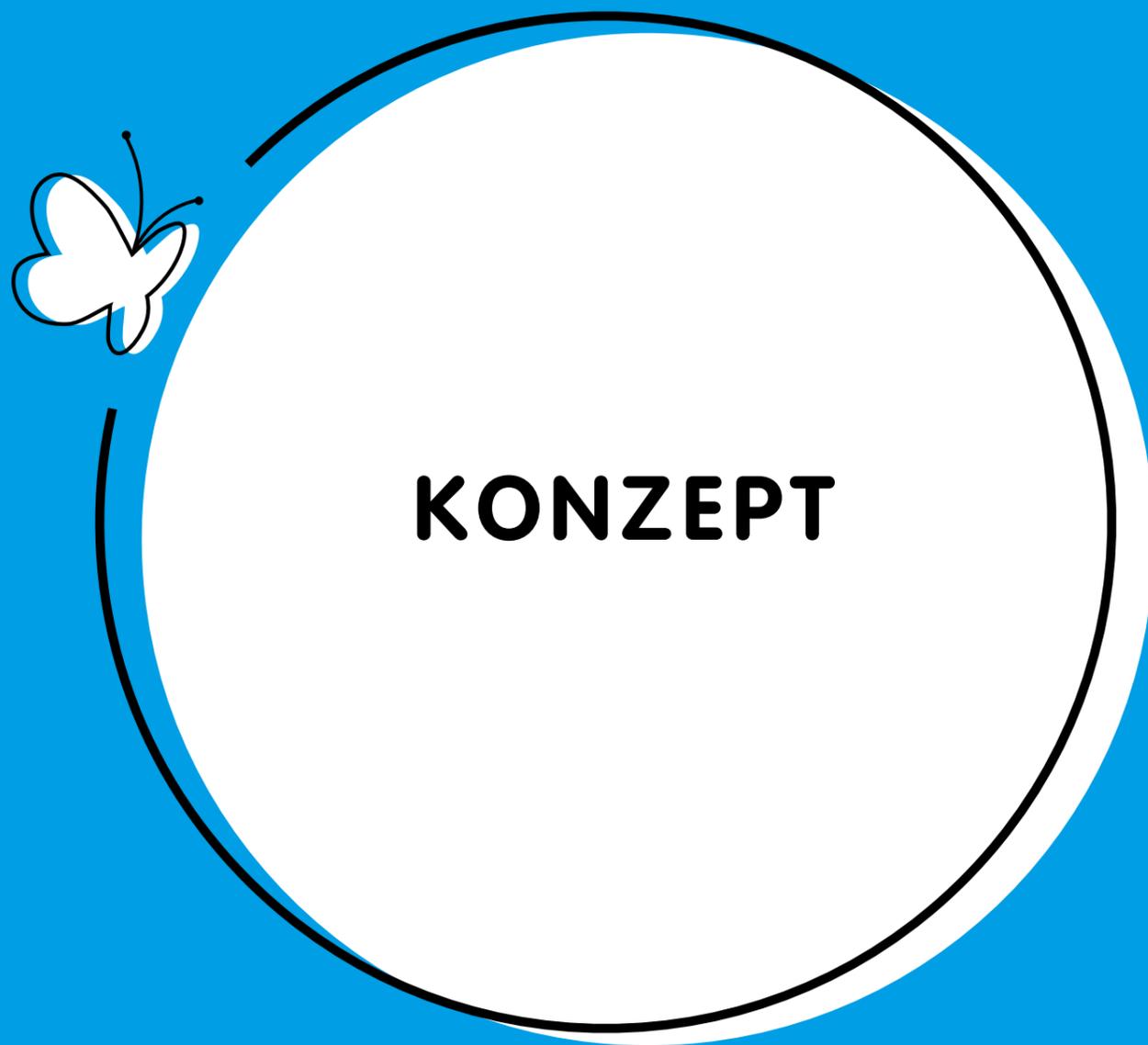
Ein klares Risiko liegt in dem grundsätzlich sehr hohen Ungleichgewicht zwischen unseren Gästen und den Mitarbeitenden/Engagierten der Einrichtung. Dies liegt einmal in den risikobehafteten Alltagssituationen (Pflege und Begleitung) als zum anderen in der Alters-, Reife- und Gesundheitsstruktur unserer Gäste.

### Fehlendes sexualpädagogisches Konzept

Im Rahmen der Analyse wurde festgestellt, dass es zwar einzelne, der Sexualpädagogik zuordenbare Angebote gibt, es aber kein für und mit den Akteuren der Einrichtung erarbeitetes „Sexualpädagogisches Konzept“ gibt. Dies ist umso wichtiger, als dass unsere Zielgruppe auch junge Erwachsene über 18 Jahren (aber mit kognitiven/körperlichen Behinderungen) ist, bei denen sich viele Fragestellungen ergeben, die auch das Thema Sexualität und Selbstwirksamkeit betreffen.

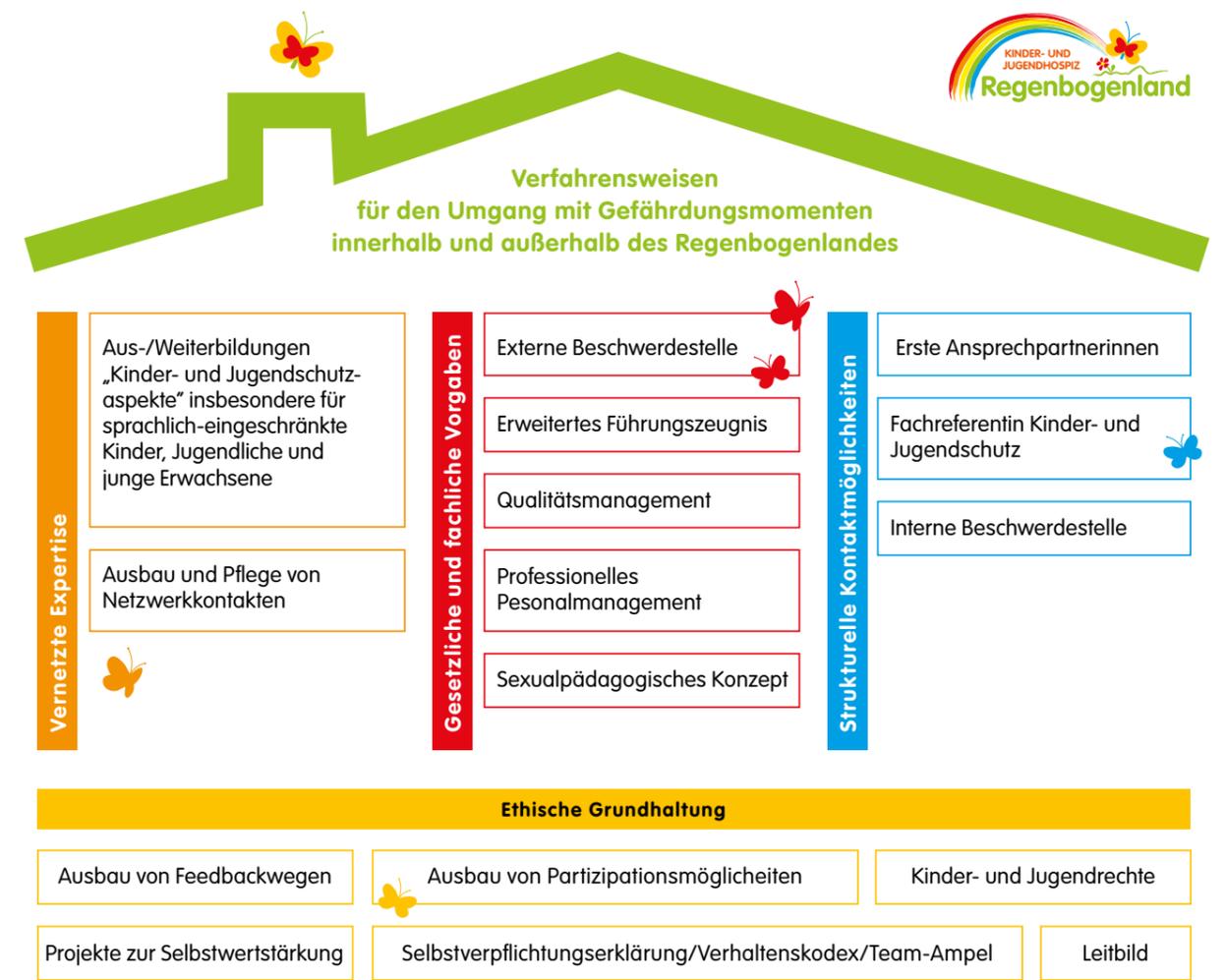
**Bevor es um die konkreten Maßnahmen gehen wird. Nachfolgend nun eine Übersicht, welche Inhalte unser Rechte- und Schutzkonzept beinhaltet.**





# KONZEPT

## Das ganzheitliche Rechte- und Schutzkonzept



# Der Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

Ein Herzstück unseres Konzeptes bildet mit Sicherheit unser neu entwickelter Verhaltenskodex. Dieses Dokument hat bereits für sich allein betrachtet eine wichtige Rolle. Insbesondere aber mit der enthaltenden Selbstverpflichtungserklärung und der davon für den konkreten Alltag abgeleiteten Team-Ampel zusammen gesehen, entfaltet sich eine noch größere Wirksamkeit. Es erscheint vielleicht befremdlich, einem Schriftstück eine solche Wirkung zusprechen. Zudem wir alle wissen, dass es keinen hundertprozentigen Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gibt. Aber ein gemeinsam erarbeiteter (und nicht zusammenkopierter) „Roter Faden“ für den gemeinsamen Alltag ist ein wirkungsvolles Instrument, um „im Gespräch miteinander“ zu bleiben und Fragen des Kinder- und Jugendschutzes immer wieder miteinander zu diskutieren.

Die Begrifflichkeit des Verhaltenskodex wirkt schnell etwas „angestaubt“ und man fragt sich, ob der Begriff eines Kodexes noch zeitgemäß ist. Wir nutzen ihn an dieser Stelle in direkter Kombination mit dem Begriff der Selbstverpflichtungserklärung, um die inhaltliche Ausrichtung und Selbstverantwortungskomponente zu betonen.

Der Verhaltenskodex listet die Haltungen und Standards, die bezogen auf die erkannten Risikosituationen präventiv und schützend wirken. Sie geben Mitarbeiter\*innen, Honorarkräften und Ehrenamtlichen Orientierung darüber, wie sie sich im Kontakt zu den Anvertrauten - insbesondere in körpernahen, sensiblen oder anderweitig vulnerablen Situationen - zu verhalten haben.

Im pädagogischen/pflegerischen Kontext sind bei Heranwachsenden viele Körperberührungen, sensible Gespräche und damit verbunden auch Grenzsituationen enthalten. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bedeutet generell Beziehungsarbeit. Kommen neben dem Alter noch kognitive oder körperliche Behinderungen und damit pflegerische Tätigkeiten hinzu, verstärken sich die Risikopotenziale.

Jeder Mensch ist einzigartig. Damit verbunden auch die Bedürfnisse, Anliegen und Sichtweisen auf einen grenzwahrenden Umgang miteinander. Im Wesen von Jugendlichen liegt es zudem, ihre Identität zu bilden. Dazu gehört es auch, sich miteinander und mit den erwachsenen Bezugspersonen zu messen, Konflikte auszutragen und das Handeln nach Vorbildern auszurichten. Dieses Setting bedeutet für viele Fachkräfte und ehrenamtlich Engagierte eine große Herausforderung.

Sie sind Ansprechpartner für all diese Anliegen und Bedürfnisse und haben gleichzeitig die Aufgabe, nicht zu nah, nicht zu persönlich und nicht zu bestimmend diesen Kontakt zu gestalten. Eine gute Ausbalancierung von Nähe und Distanz ist also gefragt.

Hilfreich ist es, wenn sich die Erwachsenen bewusst machen, dass sie ihr Handeln immer dem Leitbild der Einrichtung anzupassen haben und sie die Verantwortung für die Situationsgestaltung übernehmen. Sie sind im Binnenverhältnis Anvertrauter – Betreuender in der deutlich machtvolleren Position.

Dieses Machtpotenzial resultiert z. B. aus diesen Faktoren:

- ! Alters- und Reifediskrepanz
- ! Körperliche/geistige Einschränkungen auf Seiten der Anvertrauten
- ! Eingeschränktheit vor allem sprachlicher Art auf Seiten der Anvertrauten
- ! Informationsvorsprung der Betreuenden
- ! Autonomieeinschränkung auf Seiten der Anvertrauten
- ! Strukturierung des pflegerischen/pädagogischen Alltags
- ! Manipulationsfähigkeiten der Betreuenden



Aus diesen Gründen sieht unser Rechte- und Schutzkonzept auch viele Steuerungsmittel vor, welche die Selbstreflexion der Erwachsenen einerseits und andererseits die Wissensvermittlung zu pädagogischen Themen wie z. B. dem sogenannten „Adultismus“ oder „Achtsamkeit im pflegerischen Kontext“ vorsehen.

Einen professionellen Kontakt zu gestalten, beinhaltet auch die vorherige Klärung von Fragen darüber, welche Bedürfnisse in welchem Alter von den Erwachsenen wie beantwortet werden können. Das Bedürfnis nach Nähe kommt z. B. in jedem Altersabschnitt vor. Während es für viele Mitarbeitende und Engagierte einleuchtend ist, dieses Bedürfnis bei kleinen Kindern über körperliche Nähe (wie beispielsweise sie auf den Schoß zu nehmen, mit ihnen in den Snoezelenraum zu gehen oder mit ihnen zu toben) zu beantworten, stellt sich bei Kindern im Übergang ins Jugendalter oftmals die Frage, ob es noch in Ordnung ist, sie auf den Schoß zu nehmen oder sie körperlich zu trösten.

Verunsicherungen, ob eine solche Handlung evtl. von den Jugendlichen selbst als unpassend empfunden werden können, treten nicht selten auf. Gerade wenn die sprachlichen Fähigkeiten der Gäste eingeschränkt sind und/oder das biologische Alter allein keine Rückschlüsse auf den Reifegrad des Kindes/Jugendlichen gibt, ist eine subjektive Einschätzung darüber was angemessen ist und was nicht, oftmals schwer. Genau hier setzt unser Verhaltenskodex mit inkludierter Selbstverpflichtung und später die Team-(Verhaltens)Ampel an.

Ein wirksamer Verhaltenskodex entsteht partizipativ, aus der regen Diskussion der Fachkräfte und Engagierten miteinander. Impulse, welche Situationen sie als unklar und als einen „Graubereich“ empfinden, sorgen für das Finden von anschließenden, verbindlichen Vorgaben. Dabei sind Fragen der Grenzachtung eng mit dem subjektiven Empfinden verbunden. Unterschiedliche Biografien, Erfahrungen, Glaubenssätze und bisherige Vorgaben von Arbeitgebern sorgen für heterogene Betrachtungen von Situationen. Vor diesen Erläuterungen ist leicht verständlich, dass eine hohe partizipative Entwicklung des Verhaltenskodexes die Voraussetzung dafür ist, dass dieser im Alltag handlungsführend genutzt

werden kann. Nur die lebendige Auseinandersetzung miteinander kann mit dafür sorgen, eine gemeinsame Haltung definieren zu können.

Im Rahmen dieser Auseinandersetzung wurden daher Fragen wie die folgenden behandelt:

- ? **Welche Beschämungspotenziale sind in unserem Alltag für die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen enthalten?**
- ? **Welche positiven Kernbotschaften möchten wir im Kontakt zu den Anvertrauten (verbal und nonverbal) senden? Welche konkreten Kernbotschaften können wir von unserem Leitbild ableiten?**
- ? **Was machen andere Fachkräfte in der Situation x,y?**
- ? **Was passt zu unserer Aufgabe und Funktion?**
- ? **Wo gibt es heikle Situationen, die mit der Ausnutzung von Macht verbunden sein können?**
- ? **Wo brauchen wir präventive Vorgaben, um in keine zweideutigen Situationen hineinzugelangen?**
- ? **Wo setzen wir Grenzen in der Beantwortung persönlicher Fragen?**
- ? **Was wäre, wenn ...**

Im Ergebnis bauen unser Verhaltenskodex und die Team-Ampel viele Unsicherheiten - sowohl für unsere Mitarbeiter\*innen als auch für die Anvertrauten - ab. Durch die im Verhaltenskodex inkludierte Selbstverpflichtungserklärung greift eine weitere Verbindlichkeit. Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung bestätigt der Empfänger, dass er die Inhalte des Kodexes verstanden hat und sich zur Einhaltung verpflichtet. Mit dieser aktiven Geste wird der eigene Anteil zur Umsetzung der gewünschten Kultur der Achtsamkeit hervorgehoben. Dies wird unterstützt durch die „Erste-Person-Singular Formulierungen („Ich-Form“) der Selbstverpflichtungserklärung.

Die Kommunikationsfähigkeiten innerhalb der Einrichtung werden insgesamt gestärkt, indem abweichendes Verhalten viel einfacher angesprochen werden kann, als dies ohne eine gemeinsame Grundlage oft der Fall ist. Damit erleichtert der Verhaltenskodex es, Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe zu benennen. Auch die Schwelle, sich im Anschluss Hilfe zu holen, wird durch ihn heruntergesetzt.

Das Schöne ist, mit dem Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtungserklärung hat man langfristig gesehen ein sehr stabiles Fundament. Diese ethischen Grundsätze sind für die gesamte Arbeitseinstellung handlungsleitend und nicht nur relevant für den Schutz vor Gewalt.

Eine Schwierigkeit bei der Entwicklung des Verhaltenskodex ist es, ein übersichtliches Dokument zu erstellen, das durch die konkrete, bildhafte Formulierung Anwendung finden kann, ohne sich in Details zu verlieren. Die Entwicklerebene muss also die verschiedenen Ebenen des Kodexes im Blick haben. Wir haben deshalb eine Vorgabe genutzt, die mit „üblichen“ Standardformulierungen aufgewartet ist, haben dann aber die Interpretation der Lesenden abgefragt und konkrete Beispielsituationen für die Anwendung abgerufen. Diese Vorgehensweise hat sehr viel Mitarbeit erfordert, aber lohnt sich aufs Ergebnis bezogen absolut. An der Formulierung des Verhaltenskodex haben insgesamt 43 Personen aktiv mitgearbeitet, quer durch alle Funktionsebenen des Hauses.

Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung ist eine Tätigkeitsvoraussetzung für eine Mitarbeit im Regenbogenland.



**Ein Verhaltenskodex definiert die Angemessenheit vom Verhalten der erwachsenen Personen den Kindern und Jugendlichen gegenüber. Er gibt klare Vorgaben, welches Verhalten angemessen und „im grünen Bereich“ ist. Er ist die Grundlage, Fehlverhalten von Erwachsenen ansprechen zu können. Der Umgang der Anvertrauten untereinander oder den Erwachsenen gegenüber ist nicht Teil des Verhaltenskodexes. Diese Ebene der Abstimmung ist eine andere, da die Machtpotenziale anders verteilt sind. Die Themen eines grenzwahrenden Umgangs untereinander werden auf Kinder-/Jugendebeane separat aufgegriffen.**



## Der Verhaltenskodex zur Wahrung der Kinder-, Jugend- und jungen Erwachsenen- rechte im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland

Das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland in Düsseldorf ist ein Ort, an dem das Leben und die Lebensfreude im Mittelpunkt stehen. In unserer täglichen Arbeit mit den lebensverkürzend erkrankten Gästen und deren Zugehörigen gilt das Motto nach Cicely Saunders:

**„Es geht nicht darum, dem Leben mehr Tage zu geben, sondern den Tagen mehr Leben.“**

Unsere Gäste im Regenbogenland sind lebensverkürzend erkrankte Kinder bis zum Alter von 27 Jahren und ihre Familien. Unsere Aufgabe ist es, Wegbegleiter für alle Mitglieder des betroffenen Familiensystems zu sein. Wir orientieren uns bei all unseren Tätigkeiten und Angeboten an den Bedürfnissen der erkrankten Gäste und deren Zugehörigen.

Wir möchten für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Ort sein, an dem sie sich uneingeschränkt sicher und wohl fühlen können. Dabei spielt es keine Rolle welcher Ethnie, Religion oder sexueller Orientierung sie angehören.

Unser Haus ist ein Ort wo gegenseitiges Verständnis, Zusammenarbeit, Mitgefühl, Respekt und gegenseitige Anerkennung er- und gelebt werden soll.

Unsere anvertrauten Gäste müssen sich aufgrund ihres Alters oder ihrer spezifischen Beeinträchtigung auf uns und unsere Vertrauenswürdigkeit verlassen können. Oftmals können sie sich nicht sprachlich äußern, sondern sind auf unsere Achtsamkeit, unsere Neutralität und Integrität angewiesen.

Die Wahrung und Sicherung ihrer Rechte sind uns ein großes Anliegen und stehen im Zentrum unserer Arbeit. Wir stellen die anvertrauten Menschen und ihre Lebenssituation in den Mittelpunkt. Ihnen in jeder Phase ihres Lebens und darüber hinaus mit dem größten Maß an Respekt und Wertschätzung zu begegnen, ist unsere Grundhaltung. Ihren Zugehörigen bieten wir eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Durch unser Rechte- und Schutzkonzept haben wir uns proaktiv mit den Themen der Grenzachtung und Aspekten des Kinder- und Jugendschutzes auseinandergesetzt. Wir möchten ein Ort sein, in dem unsere Miteinander-Momente weiter im Zentrum stehen.

Mit der folgenden Selbstverpflichtungserklärung und der zugehörigen Team-Ampel konkretisieren wir, welchen Richtlinien wir im Kinder- und Jugendschutz folgen. Alle Mitarbeiter\*innen und Engagierten verpflichten sich, diese Leitprinzipien zu kennen, zu verinnerlichen und zu wahren. Die Inhalte wurden in der Organisation gemeinsam entwickelt, diskutiert und angepasst. Unsere Team-Ampel wird beständig erweitert und angepasst.

## Die Selbstverpflichtungserklärung für haupt- und nebenamtlich Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland

**1 Ich wahre die Intimsphäre der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.**

Dazu gehört es, möglicherweise beschämende Situationen so zu gestalten, dass unsere Gäste sich so wohl wie möglich fühlen können. Ich begleite alle meine Handlungen sprachlich und achte auf verbale und non-verbale Reaktionen meines Gegenübers.

**2 Ich begegne den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf Augenhöhe.**

Ich achte darauf, mein Gegenüber ganzheitlich mit seinen Bedürfnissen wahrzunehmen und mich möglichst auch körperlich auf die gleiche Augenhöhe zu begeben. Meine Ansprache ist alters- und reifeentsprechend gewählt. Ich ermögliche bei meinen Handlungen soviel Mitgestaltungsmöglichkeiten durch den Gast wie möglich.

**3 Ich begegne unseren Gästen mit Wertschätzung und Respekt. Ich fühle mich mitverantwortlich dafür, dass sie sich wohl und sicher bei uns fühlen.**

Ich nehme mein Gegenüber als gleichwertige Person mit eigenen Interessen, Sichtweisen und Empfindungen wahr. Ich stelle die Persönlichkeit in den Vordergrund und nicht die Beeinträchtigung/Behinderung. Ich achte darauf, dass meine Äußerungen positiv motiviert sind und nicht den Mangel, sondern das Potenzial in den Fokus nehmen.

**4 Mir ist bewusst, dass es ein Macht- und Abhängigkeitsgefälle zwischen Mitarbeitenden und Gästen gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam um.**

Ich versichere, dass ich meine Vormachtstellung ausschließlich zum Wohl der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einsetze.

**5 Ich gestalte die Beziehung zu unseren Gästen transparent und halte mich an unsere Vorgaben zum Thema "Nähe-Distanz".**

Wir haben uns aktiv mit den besonders vulnerablen/intimen Situationen in unserem Einrichtungsalltag auseinandergesetzt und eine für alle geltende Team-Ampel entwickelt. Auch für die Beziehungsgestaltung zu den Zugehörigen unserer anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben wir klare Leitlinien entwickelt. Im digitalen Raum beachten wir ebenfalls unsere entwickelten Vorgaben.

**6 Durch eine Kultur der Achtsamkeit unterstütze ich eine offene Kommunikation, um Grenzverletzungen wahrzunehmen und mich aktiv mit Themen der Grenzachtung auseinander zu setzen.**

Ich bewerte nicht direkt, sondern frage bei meinem Gegenüber nach. Wir sprechen miteinander, statt übereinander. Ich gehe in die aktive Auseinandersetzung, wenn ich eine abweichende Sichtweise auf Situationen habe. Dazu binde ich ggf. unsere Ersten Ansprechpartner\*innen mit ein.

**7 Ich gestalte meine Arbeitsprozesse transparent und spreche eigene Fehler aktiv an. Kritik begreife ich als Chance, meine Arbeitsweise zu verbessern, nicht als Abwertung meiner Person.**

Ich reflektiere meine Vorgehensweisen regelmäßig und tausche mich mit Kolleg\*innen aus. Bei Unsicherheiten, wie einzelne Prozesse zu gestalten sind, frage ich eigenverantwortlich nach und überspiele meine Unsicherheit nicht. Unsere Grundhaltung im Regenbogenland ist es, dass jeder Person Fehler passieren können. Gespräche über Fehler stellen das Verhalten in den Vordergrund, nicht die Person.

## Die Selbstverpflichtungserklärung für haupt- und nebenamtlich Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland

### 8 Ich ermögliche die größtmögliche Beteiligung unserer Gäste bei Pflege-, Begleitungs- und Betreuungsprozessen.

Ich beachte verbale und nonverbale Signale und begleite meine Handlungen immer sprachlich. Ich suche den Dialog und beziehe unsere Gäste in Gespräche mit ein. Ich sehe und unterstütze die Selbstwirksamkeitskräfte unserer Gäste.

Ich verhalte mich in Situationen, die nicht konkret in dieser Vereinbarung genannt werden, im Sinne der bisher genannten Punkte.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ siehe Anlage zum Verhaltenskodex) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

### 9 Ich beziehe aktiv Stellung zu unangemessenen Äußerungen und Verhaltensweisen. Dies bezieht sich z. B. auf sexistische, gewalttätige oder diskriminierende Inhalte.

Dazu gehört es, Fehlverhalten aktiv anzusprechen und zu unterbinden. Ich übe mich selbst darin, sprachfähig zu sein und Kritik sachlich und handlungsbezogen zu äußern. Ich selbst verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache/Gestik/Mimik.

Falls ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, bin ich verpflichtet, dies meiner mir vorgesetzten Person direkt mitzuteilen.

Ort

Datum

Name

Unterschrift

### 10 Alle bei uns tätigen Personen tragen eine ihrer Tätigkeit entsprechende Kleidung.

Ich achte darauf, dass ich während meiner Tätigkeit keine Kleidung trage, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen kann. Das kann z. B. Kleidung sein, die den Blick auf die Brust und/oder die Genitalien lenkt, welche die Unterwäsche absichtlich betont oder auch eine oberkörperfreie Kleidungsweise bei heißen Temperaturen.

## Anlage zum Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung



### §§ Straftaten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt Grundlage ist § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen (SGB VIII)

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



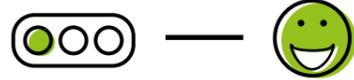
# Die Team-Ampel im Regenbogenland

Von der Endfassung des Verhaltenskodex aus wurde anschließend in einem Workshop „Nähe und Distanz“ und im Rahmen der Weiterbildung zum „Sexualpädagogischen Konzept“ bestehend aus Pflegefachkräften und pädagogischen Mitarbeiter\*innen ein erster Vorschlag für eine Team-Ampel für den pädagogischen/pflegerischen Alltag erstellt. Diese Team-Ampel soll jedes halbe Jahr reflektiert, verändert, angepasst und ergänzt werden.

Ausgehend von den Fragestellungen „Welches Verhalten - gerade bezogen auf Fragen von Nähe und Distanz - ist im Kontakt mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen angemessen?“ (grün); „Welches Verhalten ist kritisch zu sehen?“ (gelb) und „Dieses Verhalten ist nicht akzeptabel!“ (rot) gab es einen regen Austausch.

Zusätzlich gab es einen Fachaustausch zum Thema Kinder- und Jugendschutz der verschiedenen Bereiche in unserer Einrichtung. Hier wurden ausführlich noch offene Fragen aus dem Workshop besprochen und die Ideen fürs Rechte- und Schutzkonzept und offene Fragestellungen besprochen. Auch eine erste Zusammenstellung für die Team-Ampel erfolgte zusammengetragen. In einem letzten Schritt ging es darum, den Entwurf mit den Pflegefachkräften und pädagogischen Mitarbeiter\*innen abzustimmen. Dazu wurde die nun zusammengestellte Team-Ampel nochmals im Pflege-/Familien- und Trauebegleitungsteam reflektiert. Das Ergebnis wurde zudem mit den Ehrenamtlichen diskutiert und um weitere Aspekte ergänzt.

- Einhalten der Teamregeln
- Antworten auf Sachebene bei sensiblen Inhalten
- Biologisches Alter wahrnehmen und beachten
- Ernstnehmen, dazu gehört:
  - Die Bedürfnisse des Anvertrauten wahrnehmen und durch Hilfestellungen umsetzen
- Nutzen von den Gästen mitgeteilten Kosenamen (außer sie stehen im Widerspruch zu fachlichen/ethischen Leitlinien des Handelns)



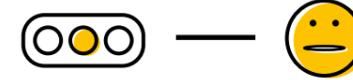
## DIESES VERHALTEN IST FACHLICH UND ETHISCH RICHTIG.

**Es wahrt die Grenzen der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und lässt die eigenen Grenzen als Fachkraft ebenso bestehen.**



- Wertschätzende Ansprache
- Interesse für den Einzelnen aufbringen und Interesse zeigen
- Sprachliche Begleitung unserer Tätigkeiten
- Professionell handeln
- Fair sein
- Sich für Fehler (auch sprachlich, nicht nur durch Gestik/Mimik) entschuldigen
- Lob und Anerkennung formulieren
- Klare, sachliche Sprache nutzen (keine Verniedlichungen)
- Die Gäste einbeziehen
- Die Meinung der Gäste aktiv anfragen
- Achtsame Sprache in beschämenden Situationen (z. B. beim Einnässen, beim Essen anreichen, Hygienemangel)
- Für Sicherheit und Schutz sorgen
- Transparente, konsequente und sprachlich begleitete Grenzsetzung
- Sich um das Vertrauen der Gäste bemühen
- Verlässlich agieren
- Gefühle der Gäste zulassen und wahrnehmen
- Sich auf Kompromisse einlassen
- Ein (verbales oder nonverbales) Nein der Gäste akzeptieren. Falls Handlungen trotzdem notwendig sind (medizinisch/hygienisch) vorab erklären und Handlung begleiten
- Mit Worten trösten
- Bereitschaft Neues zu lernen
- Zum Trösten in den Arm nehmen, wenn das Signal vom Kind ausgeht und es für die Fachkraft auch in Ordnung ist

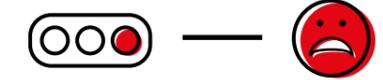
Stand 03 | 2023



## DIESES VERHALTEN IST FACHLICH UND ETHISCH KRITISCH.

**Es geht über Grenzen der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und/oder entspricht nicht dem Rollenverständnis einer Fachkraft. Im Zweifel wird im Team über eine konkrete Einsortierung gesprochen, wenn Unsicherheiten auftauchen.**

- Laut werden
- Zum Mitmachen nachdrücklich auffordern
- Nutzen von Spitznamen, die nicht vom Anvertrauten gewählt wurden oder eine abwertende Botschaft beinhalten
- Signale von Schamempfinden nicht beachten
- Altersunangemessene Nähe
- Nicht-Einschalten des grünen Lichtes bei Pflegemaßnahmen im Zimmer der Gäste
- Tragen von starkem Parfüm
- Vergessen des Händewaschens nach dem Rauchen
- Gäste zum Antworten drängen
- Gäste zum Mitmachen drängen
- Den eigenen Stress auf den Gast übertragen
- Entschuldigungen einfordern
- Über die Gäste und ihre Erkrankungen wertend sprechen (Hohes Beschämungspotenzial!)
- Im Beisein der Gäste über sie statt mit ihnen reden
- Wortwahl (Bildsprache statt sachlicher Begriffe, sprachliche Abwertungen)
- (Verbal oder nonverbal ausgedrücktes) Mitleid und Betroffenheit
- Bestrafungen z. B. in Form von Schweigen, Missachtung



## DIESES VERHALTEN IST NICHT TOLERABEL GEGENÜBER DEN ANVERTRAUTEN KINDERN, JUGENDLICHEN UND JUNGEN ERWACHSENEN.

**Es kann sie unter Druck setzen, beschämen oder sie in ihren Rechten beschneiden.**

- Private Geschenke
- Erfinden und/oder Nutzen von verniedlichenden Kosenamen für Gäste
- Private Spenden (Kleidung, Spielzeug etc.)
- Nutzen von privaten Handys für Fotos/Videos
- Über die Zugehörigen schlecht reden im Beisein der Gäste
- Tragen von Badekleidung bei Wasseraktivitäten am Haus
- Erzählen von eigenen, biographischen intimen Erfahrungen
- Küssen (auch keine Babys)
- Essen verweigern
- Beleidigungen
- Abwertung des Gastes
- Auslachen
- Bloßstellen
- Angst machen
- Drohen
- Sich bei Fehlern nicht entschuldigen
- Ignorieren des Gastes
- Isolieren des Gastes
- Konflikte mit den Zugehörigen am Gast auslassen
- Unterlassen von pflegerischen Maßnahmen
- Nahrungsmittel verabreichen, die der Gast augenscheinlich nicht mag

Stand 03 | 2023



# Das professionelle Personalmanagement

Beim Kerngeschäft des Regenbogenlandes handelt es sich um einen „Pflegebetrieb“. Gesellschaftlich betrachtet sind wir ein unternehmerischer Zweig, der aktuell viel mit Personalmangel, Fluktuation und einer Neuausrichtung einer Branche zu tun hat. Was aber hat der Kinder- und Jugendschutz mit Fragen der Personalführung und -bindung zu tun? Neben der Erfüllung der gesetzlichen Normen wie das Nicht-Einsetzen von einschlägig vorbestraften Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (nach § 72a SGB VIII siehe Seiten 72-73) und die Prüfung von Erweiterten Führungszeugnissen des Personals geht es in dem Bereich um weit aus mehr.

„Der Fisch stinkt vom Kopf“ – dieses Sprichwort ist sicherlich vielen Menschen geläufig. Es möchte auf einen Betrieb gesehen ausdrücken, dass einzelne Teile einer Einrichtung noch so positiv, motiviert, fachlich und pädagogisch fit sein können wie sie möchten, solange die Einrichtungsführung nicht ebenso agiert, in diese Richtung fördert und Vorgaben macht, kann es keinen durchschlagenden Erfolg geben. Denn wenn die Mitarbeiter\*innen und Engagierten in der Einrichtung merken, dass das Rechte- und Schutzkonzept von der Führungsebene nicht selbst gelebt und umgesetzt wird, verliert es sehr schnell an Bedeutung. Deshalb ist es wichtig, dass unsere Leitungskräfte sich immer wieder zu den Inhalten eines Rechte- und Schutzkonzeptes bekennen, die Inhalte erklären können und dafür Sorge tragen, dass die Inhalte gelebte Praxis werden. Bei Nichtbeachtung der pädagogischen und pflegerischen Vorgaben, müssen auch entsprechende arbeitsrechtliche Sanktionen ausgeführt werden.

Dies gilt einmal mehr, wenn durch Fehlverhalten die Rechte unserer anvertrauten Kinder und Jugendlichen nicht gewahrt werden. Wie immer im menschlichen Miteinander, ist die transparente Kommunikation von Erwartungen, Pflichten und nicht verhandelbaren Inhalten das A und O in der Zusammenarbeit. Wir möchten, dass im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland nur diejenigen arbeiten, die sich zu 100% mit unserem Leitbild und unserer pädagogischen Zielsetzung in der Arbeit identifizieren können.

Der Personalmangel macht auch vor unserer Einrichtung nicht halt. Trotzdem können wir keine Kompromisse in der Geeignetheit unserer Mitarbeiter\*innen und Engagierten eingehen. Dafür bieten wir deutliche Anreize, eine Zusammenarbeit mit uns einzugehen. Unsere Mitarbeiter\*innen-Umfrage während der Risiko- und Potenzialanalyse hat deutlich gezeigt, dass die Sinnstiftung für die Arbeit und die Wertschätzung im allgemeinen Arbeitsalltag deutlich relevanter für unsere Beschäftigten ist, als Faktoren wie das Gehalt, die Arbeitszeiten oder Sonderleistungen.

Unsere anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind darauf angewiesen, dass sie von Mitarbeiter\*innen und Engagierten betreut werden, denen ihr Wohl uneingeschränkt am Herzen liegt. Wir legen dementsprechend großen Wert in der Personalauswahl, um genau die Fachkräfte und oder ehrenamtlich Engagierten zu finden, die sich mit unseren Werten vollkommen identifizieren.

Die Werte einer Organisation müssen gelebt werden, dies tun sie durch ihre Mitarbeiter\*innen, Engagierten, Kooperationspartner und Botschafter\*innen. Insofern gilt es ein glückliches Händchen bei der Auswahl der bei uns beschäftigten Personen zu haben. Dem Glück kann aber durch entsprechende Tools geholfen werden. Dazu gehören verschiedene Auswahlkriterien und Vorgänge, die wir nun kurz skizzieren. Wir beziehen uns hier auf verschiedene Vorgänge innerhalb und nach dem Bewerbungsprozess. Im Hauptaugenmerk beziehen sich die Prozesse auf die Beschäftigung von hauptamtlichen Kräften, bei jedem Part wird aber auch die Umsetzung und Relevanz für unsere ehrenamtlich Engagierten beschrieben.

Die Koordination des Personalmanagements übernimmt unsere Personalreferentin **Linda Bauer**.



## Stichwort: Stellenausschreibungen

Durchgängig bei allen zu besetzenden Stellen weisen wir kurz, aber an präziser Stelle, entweder auf das Vorhandensein eines Rechte- und Schutzkonzeptes, die Wahrung der UN-Kinder- und Jugendrechte oder auf die Relevanz des Kinder- und Jugendschutzes allgemein hin. Dies passiert vor dem Hintergrund, dass Bewerber\*innen direkt die Relevanz des Themas für ihre zukünftige Arbeit erkennen. Ein weiterer Effekt ist auch das Abschrecken von potenziell übergriffigen und grenzverletzenden Personen. Einrichtungen, die proaktiv auf den Kinder- und Jugendschutz schon in ihren Stellenausschreibungen hinweisen, zeigen deutlich, dass sie ihren Schutzauftrag wahrnehmen und für die Einhaltung bei ihren Mitarbeiter\*innen achten. In unserem Kinder- und Jugendhospiz ist die Zielgruppe der Anvertrauten so vulnabel, dass dieses Vorgehen absolut angezeigt ist.

## Stichwort: Bewerbungsprozess

Die Auswahl von Bewerber\*innen sollte nie „aus dem Bauch heraus“ erfolgen, sondern anhand vorher definierter Kriterien. Dies bezieht sich bereits auf den Prozess der Sichtung der Bewerbungsunterlagen.

Hier sichten wir vor allem den Lebenslauf (bzw. Lücken in diesem), die „einvernehmliche“ Auflösung von Arbeitsverhältnissen, fehlende/schlechte Zeugnisse, auffällige Aussagen über die sozialen/emotionalen Fähigkeiten oder anderweitige Unstimmigkeiten. Sollte ein/e Bewerber\*in den allgemeinen Anforderungen entsprechen und möchte man ihn/sie persönlich kennenlernen, sind die erkannten Unstimmigkeiten im Bewerbungsgespräch zu thematisieren.

Viele potenzielle neue Mitarbeiter\*innen erwarten von Bewerbungsgesprächen Klarheit darüber, ob ihre Anforderungen und Haltungen bezogen auf das Arbeitsfeld kompatibel mit denen des potenziellen Arbeitgebers sind. Die harten Fakten wie die Gehaltsstruktur, Sonderleistungen, Arbeitszeiten etc. haben oftmals einen nachrangigen Part bei der Auswahl der zukünftigen Stelle. Deshalb ist das gegenseitige „Abchecken“ wie kompatibel man ist, wie sehr es zwischenmenschlich „matcht“, sehr wesentlich. Hier reiht sich auch das Interesse des Kinder- und Jugendschutzes ein, nur die geeigneten Kandidat\*innen für die Pflege und die pädagogische Betreuung der Anvertrauten zu auszusuchen.

Deshalb hat es sich als wirkungsvoll herausgestellt, aktiv Fragen in das Bewerbungsgespräch zu bringen, welche die Themen Grenzachtung, Kinder- und Jugendrechte, die eigene pädagogische Haltung und den Umgang mit sensiblen Situationen abzufragen. Um eine Vergleichbarkeit in die Bewerbungssituation hineinzubekommen, haben wir einen standardisierten Fragenkatalog entwickelt, den die Bewerbungsgespräche führenden Personen nutzen. Dieser Katalog wird regelmäßig erweitert und aktualisiert. Die Verantwortung, den Katalog zu nutzen, hat die zuständige Führungskraft für das zu führende Gespräch.



Dies sind Beispiele aus unserem Fragekatalog:



- ? Welchen Stellenwert hatten die UN-Kinder- und Jugendrechte bisher in Ihrem Arbeitsalltag?
- ? Welches Kinder- und Jugendrecht finden Sie besonders wichtig und warum?
- ? Welche Botschaft möchten Sie Kindern und Jugendlichen im Arbeitsalltag vermitteln?
- ? Wie sichern Sie Mitbestimmung den Kindern und Jugendlichen zu, wenn diese ihre Wünsche sprachlich nicht äußern können?
- ? Was gehört für Sie zu einer achtsamen Pflege dazu?
- ? Wie würden Sie Fehlverhalten von Kolleg\*innen thematisieren? Wen würden Sie ansprechen?



Weiterhin sind in den Bewerbungsgesprächen die Haltung der Einrichtung zum Kinder- und Jugendschutz und damit verbunden die konkreten Anforderungen des Arbeitgebers zu benennen. Dazu gehören das Leitbild der Einrichtung, die Team-Ampel zur professionellen Nähe-Distanz-Wahrung und die Vorgaben des Rechts- und Schutzkonzeptes.

Hier ist insbesondere auf den Verhaltenskodex zur Gegenzeichnung und die Vorlagepflicht eines Erweiterten Führungszeugnisses hinzuweisen. Wir entwickeln aktuell eine Checkliste für alle Inhalte des Bewerbungsgesprächs.

Diese proaktive Verhaltensweise der Personalverantwortlichen im Gespräch sorgt mit dafür, dass Grenzverletzungen und insbesondere auch sexualisierte Gewalt keine Tabu-Themen in der Einrichtung sind. Damit wird eine offene Gesprächskultur unterstützt. Mitarbeiter\*innen werden ermutigt, Fragen, Unsicherheiten oder Diskussionspunkte aktiv anzusprechen. Gerade auch Aspekte von „Gendersensibler Personalführung“ sind für Bewerbungsgespräche äußerst bedeutsam. Männliche Fachkräfte in der Pflege stoßen oftmals auf geschlechterpauschale Vorurteile z. B. was das Wickeln von Kindern und Jugendlichen betrifft. Hier entlastet es ungemein, wenn potenzielle Arbeitgeber auf eine geschlechterunabhängige Sensibilität für einen grenzwahrenden Umgang hinweisen und Geschlechterstereotypen keinen Raum zugestehen. Dies wird untermauert, indem auf das einrichtungsspezifische, sexualpädagogische Konzept aktiv verwiesen wird.

Auch bezogen auf unsere ehrenamtlich Engagierten gibt es viele Vorgaben und verstetigte Strukturen, wie eine gelungene Auswahl, die Wahrung der kinder- und jugendschutzrelevanten Vorgaben sicherstellt. Insgesamt gibt es eine enge Vernetzung der Referentin für den Kinder- und Jugendschutz und der Ehrenamtskoordinatorin. Die Auswahl von geeigneten Bewerber\*innen für ein Ehrenamt obliegt vielen Kriterien, die weiter oben beschriebenen Fragestellungen, die beim hauptamtlichen Personal angewendet werden, finden auch hier Berücksichtigung.

## Stichwort: Willkommenskultur und Einarbeitungskonzepte

Hat man sich für eine:n Bewerber\*in entschieden, geht es in die nächste Phase des Onboardings. Ein sehr wirkungsvolles Tool für neue Mitarbeiter\*innen ist eine sogenannte Willkommensmappe. Hier werden alle Vorgaben der Einrichtung, alle üblichen Fragestellungen von neuen Mitarbeiter\*innen und formale Auflagen strukturiert angesprochen, um für eine maximale Orientierung von neuen Mitarbeiter\*innen zu sorgen. Viele arbeiten dafür mit einem A bis Z Glossar, um wirklich alle Fragen zu erfassen und diesen Part immer wieder erweitern zu können.

Das Format einer Willkommensmappe hat den Vorteil, dass alle relevanten Informationen an zentraler Stelle gesammelt sind. Zusammen mit einer praxisrelevanten Einarbeitung in dem jeweilig unterschiedlichen Bereich der Organisation, verfügen neue Mitarbeiter\*innen vorab über alle verfügbaren Informationen. Sie werden quasi „an die Hand genommen“, bevor sie in den Arbeitsalltag bei uns starten.

## Stichwort: „Personalpflege“

Auch bereits angestellte Mitarbeiter\*innen benötigen im Laufe ihrer Tätigkeit das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten und der Leitungsebene über die üblichen, aktuellen Besprechungsformate hinweg. Viele arbeiten hier mit dem Begriff des Personalgesprächs/oder jährlichen Mitarbeiter\*innengesprächs. Dieses Format ist oft mit der Zielsetzung eines gegenseitigen Feedbacks verbunden. Hier ist aus Sicht des Kinder- und Jugendschutzes aber auch der Platz, um Themen der Grenzachtung noch einmal differenzierter zu besprechen. Gerade wenn es keine konkreten Anhaltspunkte für Fehlverhalten oder fragwürdige Entscheidungen im Arbeitsalltag gibt, ist dieses Format eine gute Möglichkeit, die Haltung der Mitarbeitenden „abzufragen“ und ins Gespräch darüber zu kommen, wie die Kinderschutzvorgaben aus Sicht des/der Mitarbeiter\*in umgesetzt werden. Wir haben aus diesem Grund einen Unterpunkt „Umsetzung des Kinder- und Jugendschutzes“ für das jährliche Mitarbeiter\*innengespräch mit aufgenommen.

Die Begleitung unser ehrenamtlich Engagierten sieht ebenfalls regelmäßige Besprechungsangebote vor.



# Das Erweiterte Führungszeugnis

Am 01.05.2010 ist § 30a Bundeszentralregistergesetz in Kraft getreten, der neben dem allgemeinen Führungszeugnis nun auch ein sogenanntes „Erweitertes Führungszeugnis“ vorsieht. Manchmal findet sich auch die Bezeichnung: „Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis“ in der Literatur.

Die Zielsetzung des Erweiterten Führungszeugnisses ist es, auch geringfügigere Straftaten mit sexuellem Hintergrund zu erfassen, die nicht im allgemeinen Führungszeugnis aufgelistet sind. Dies geschieht zum Schutz der Kinder und Jugendlichen. Bei der Vorlage der sogenannten Erweiterten Führungszeugnisse geht es um die Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben. So haben Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche anvertraut sind, sicherzustellen, dass sie keine Mitarbeiter\*innen und Engagierte beschäftigen, die gegen die sexuellen Selbstbestimmungsrechte von Kindern und Jugendlichen verstoßen haben. Eine Liste, welche Rechte dies meint, zeigt die Übersicht auf Seite 33, die ebenfalls als Anlage zu unserem Verhaltenskodex geführt wird. Alle Gesetzestexte zum Erweiterten Führungszeugnis sind im Anhang auf den Seiten 72-73 geführt.

Neben der „Eignungsüberprüfung von Personal“ nach § 72a SGB VIII kann das Erweiterte Führungszeugnis auch für Personen ausgestellt werden, die beruflich oder ehrenamtlich mit der Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger befasst sind oder mit diesen in vergleichbarer Weise einen qualifizierten Kontakt haben. Das bedeutet, dass aus den Faktoren „Art“, „Intensität“ und „Dauer“ des Kontaktes eine besondere Gefährdungssituation resultieren kann. Diese Voraussetzungen sind im Kinder- und Jugendhospiz sowohl für unsere hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen als auch ehrenamtlich Engagierten erfüllt.

Da im Erweiterten Führungszeugnis nur bereits erfolgte rechtskräftige Verurteilungen aufgeführt sind (und derartige Prozesse einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen), ist es ergänzend sinnvoll eine sogenannte Selbstauskunftserklärung einzuführen. Mit dieser wird bestätigt, dass aktuell keine laufenden Ermittlungs- oder Voruntersuchungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung gegen den Unterzeichnenden eingeleitet wurden. Der unterzeichnende Mitarbeitende oder ehrenamtlich Engagierte wird mit seiner Unterschrift dazu verpflichtet, unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen, wenn ein solches Verfahren eingeleitet wird. Unterlässt der Unterzeichnende dies, können direkt arbeitsrechtliche Schritte folgen.

## Wie sind die formalen Wege zur Beantragung und Ablage bzw. Einsichtnahme bei Ehrenamtlichen?

Alle Mitarbeiter\*innen und ehrenamtlich Angaberte müssen zu Beginn der Tätigkeit ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine entsprechende Bestätigung von unserer Seite als Arbeitgeber wird vor Tätigkeitsbeginn ausgehändigt. Die Kosten bei hauptamtlichen Kräften übernimmt der Arbeitgeber, bei unseren Ehrenamtlichen liegen die Voraussetzungen vor, die zu einer kostenfreien Beantragung des Erweiterten Führungszeugnis führen.

Die Selbstauskunftserklärung wird ebenfalls von allen bei uns Beschäftigten eingefordert und ist eine Tätigkeitsvoraussetzung.

Hauptamtlich Beschäftigte geben das Erweiterte Führungszeugnis und die Selbstauskunftserklärung bei der Personalreferentin des Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland ab.

Grundsätzlich enthält das Erweiterte Führungszeugnis datenschutzrechtlich relevante Informationen. Daher sind die Datenschutzbestimmungen zu beachten und alle Maßnahmen zu ergreifen, die im Umgang mit sensiblen Daten erforderlich sind. Die Verarbeitung personenbezogener Daten richtet sich nach der Datenschutzgrundverordnung, genauer gesagt nach Art. 6 DSGVO.

Bei ehrenamtlich Engagierten ist gesetzlich nur eine Einsichtnahme vorgesehen, keine Speicherung und Abheftung. Von daher werden die Erweiterten Führungszeugnisse zur Einsicht bei der Ehrenamtskordinatorin vorgelegt.

Dokumentiert werden von dieser Person den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen nach lediglich:

-  **Vor- und Zuname der Ehrenamtlichen**
-  **Ausstellungsdatum (damit die Wiedervorlagefrist ermittelt werden kann)**
-  **Datum der Einsichtnahme**
-  **Tatsache fehlender Einträge**

Zudem wird die Einwilligung der betreffenden Person zur Dokumentation auch schriftlich festhalten. Mit Ausscheiden der Person aus dem Ehrenamt werden diese Daten bis spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden der Person unaufgefordert gelöscht. Wir haben uns sowohl für hauptamtlich Beschäftigte als auch für ehrenamtlich Engagierte für eine Wiedervorlagefrist von drei Jahren ab Ausstellungsdatum entschieden.

## Was passiert, wenn es Einträge im Erweiterten Führungszeugnis gibt, die nicht im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt stehen?

Bezogen auf die Einsichtnahme in Erweiterte Führungszeugnisse gibt es das sogenannte Verwertungsverbot. Das bedeutet, dass auch nur die Einträge, die sich auf die Paragraphen der Anlage auf Seite 33 beziehen, genutzt werden dürfen. Das bedeutet, dass anderweitige Einträge nicht dokumentiert werden dürfen. Falls es zu einem Sachverhalt kommt der im Kontext Kinder- und Jugendschutz steht, aber nicht in den gelisteten Paragraphen enthalten ist, obliegt dem Arbeitgeber eine Einzelfallentscheidung zu der er eine entsprechende, juristische Beratung einholt.

# Die Ersten Ansprechpartner\*innen

Einrichtungen, die konkrete Ansprechpersonen für Unsicherheiten, Fragen, Feedback- oder Vermittlungsbedarf im Kontext Kinder- und Jugendschutz benennen, tun nachweislich einiges für das Funktionieren ihres Rechte- und Schutzkonzeptes. So schafft eine Institution ein Bewusstsein dafür, dass Heranwachsende mit Situationen konfrontiert sein können, die sie nicht allein bewältigen können. Manchmal benötigen sie Unterstützung oder einfach nur eine/n Gesprächspartner\*in, der/die ihnen zuhört und sie in ihren weiteren Vorhaben bekräftigt. Deshalb ist das Angebot mindestens einer solchen Ansprechperson überall dort, wo sich Kinder und Jugendliche aufhalten, absolut sinnvoll. Ein Zweier-Team (möglichst heterogen zusammengesetzt in Geschlecht, Funktion, Temperament, Qualifikation etc.) hat sich als praxisführend herausgestellt. Die Ansprechpersonen werden oftmals als Ergänzung zum internen und externen Beschwerdemanagement gesetzt, zu dem wir an späterer Stelle noch kommen. Sie sind als eine präventive Maßnahme zu sehen, um besonders sensible Inhalte vorab vertraulich besprechen zu können. Die Ansprechpersonen arbeiten bei uns im Haus eng mit der Fachreferentin Kinder- und Jugendschutz zusammen.

Viele Institutionen nutzen den Begriff der Vertrauenspersonen. Dieser Begriff hat sich vor allem für ehrenamtlich strukturierte Institutionen durchgesetzt (z. B. Sportvereine, Jugendgruppen oder Gemeinden), weil dort die Grundvoraussetzung des freiwilligen Aufenthaltes der Kinder und Jugendlichen gilt. Gleichmaßen sind diese Angebote von einer hohen Bindungsarbeit geprägt und die Funktionen der Vertrauensperson an einer hohen Akzeptanz bei den Kindern und Jugendlichen gebunden. Falls es zu Verletzungen des Kinder- und Jugendschutzes zuhause oder in der Einrichtung selbst kommt, ist eine hohe Vertrauensbasis oft die Voraussetzung, um diese Erfahrungen mitzuteilen. In Einrichtungen wie unserer, deren Zielgruppe eine Leistung in Anspruch nimmt und nicht im klassischen Sinne „freiwillig“ bei uns Gast ist, passt der Begriff der „Ersten Ansprechpartnerin“ besser. Auch unsere Ansprechpartnerinnen können vertraulich angesprochen werden, üben diese Funktion aber im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit aus. Sie wurden ausgewählt nach ihrer Qualifikation, ihrem Standing in der Einrichtung und den tatsächlichen Berührungspunkten zu den anvertrauten Kindern und Jugendlichen. Die Ersten Ansprechpartnerinnen sind

als Kontaktpersonen zu sehen, die weder selbst ermitteln noch therapeutische Angebote anbieten. Sie klären den Beratungs- und Hilfebedarf und vermitteln zur weiteren Unterstützung weiter. Je nach Sachverhalt können diese Unterstützungsangebote externe Beratungsstellen sein, oder das interne beziehungsweise externe Beschwerdemanagement. Auch das Weiterleiten an die Referentin Kinder- und Jugendschutz bei Vermutungsfällen ist Teil ihrer Arbeit und in unseren Interventionsplänen (siehe Seiten 60-63) konkretisiert.

Eine ihrer Zielgruppen zur Beratung sind die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die Geschwisterkinder. Manchmal sind diese unsicher, wie sie ein bestimmtes Verhalten von Erwachsenen ihnen gegenüber einzusortieren haben oder sie machen grenzverletzende Erfahrungen mit anderen Kindern, Jugendlichen oder Heranwachsenden. Hier verschafft ihnen ein Gespräch mit den Ansprechpartner\*innen Klarheit darüber, wie ihre weiteren Möglichkeiten zur Klärung oder zum Umgang mit ihrer gemachten Erfahrung sind. Denkbar ist auch, dass sie ein vermittelndes Gespräch über sensible Inhalte mit ihren Zugehörigen wünschen und die Ansprechpartnerin hier als Vermittlerin fungiert. Da viele der erkrankten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sprachlich und/oder kognitiv eingeschränkt sind, macht diese Gruppe insgesamt betrachtet aber einen eher kleinen Teil der Gesprächspartner aus.

Neben den Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst sind die folgenden Gruppierungen Gesprächspartner für die Ersten Ansprechpartnerinnen:

-  **Die Eltern und Zugehörigen der Gäste**
-  **Mitarbeiter\*innen der Einrichtung**
-  **Ehrenamtlich Engagierte der Einrichtung**

## Grundsätzliches zum Thema Ansprechbarkeit von Fehlern und sensiblen Inhalten

Das Implementieren von vertraulich ansprechbaren Fachkolleginnen zeigt deutlich, dass eine aktive Ansprechkultur und offene Fehlerkommunikation in der Einrichtung erwünscht und eine klare Zielsetzung sind. Der Tabuisierung von Themen wie Grenzverletzungen, Geschlechterstereotypen oder den diversen Facetten von Gewalt wird aktiv entgegengewirkt.

Doch unabhängig davon, wie gut eine Einrichtung in ihren Kommunikationsformaten und -kulturen aufgestellt ist: Es kann immer mal Themen geben, die man als Fachkraft nicht selbst im Team ansprechen möchte. Hintergrund kann zum Beispiel sein, dass viele Fachkräfte gerade mehrfach belastet sind und man Sorge hat, mit seinem Gesprächsanliegen zu einer weiteren Belastung beizutragen. Im sozialen Bereich sind auch Freundschaften oder Beziehungen miteinander nicht unüblich. Demnach ist es auch denkbar, dass man aus diesem Beziehungskonstrukt heraus die Kritik nicht selbst formulieren möchte, um die Beziehungsebene nicht zu belasten. Und im Binnenverhältnis „Eltern als Kunden und Fachkräfte als Ausführende einer Leistung“, kann es ebenfalls Hemmungen geben, Probleme beziehungsweise vermutetes Fehlverhalten aktiv anzusprechen. Die Sorge, dass sich das auf die weitere Zusammenarbeit auswirken kann, ist einfach immens groß.

Vor all diesen Hintergründen können die Ansprechpartnerinnen stellvertretend Themen und Vorfälle der Grenzverletzung ins Team oder an die weiteren Klärungsstellen bringen.

Eine Sorge von Einrichtungen ist oftmals, mit dem Forcieren einer neuen Ansprechbarkeit, eine Unmenge an Beschwerden zu produzieren. Die Erfahrung zeigt: Dem ist nicht so. Ganz gegenteilig ist es oftmals der Fall, dass eine Routine in das Besprechen von Alltagsfehlern kommt, die keine weitere Begleitung von Externen benötigt. Dies hat positive Auswirkungen auf die Betriebskultur und das persönliche Wachstum der Fachkräfte und Ehrenamtlichen.

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die durch ein Krisengespräch merken: „Meine Meinung ist wichtig und ich darf mitteilen, wenn mir etwas nicht gefällt“ erleben ein enormes Wachstum in ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Es folgen nun die weiteren Zielgruppen der Gesprächssuchenden bei den Ersten Ansprechpartnerinnen.



## Zielgruppe: Eltern und andere Zugehörige

Hier sind Gesprächsinhalte zu verorten, die oftmals etwas schambesetzt für die Eltern und Zugehörigen sind. Das können z. B. Fragen zur Intimpflege, zum Umgang mit sexueller Erregung bei ihren Kindern, Fragen zur sexuellen Selbststimulation oder Anzeichen der Pubertät ihrer Kinder sein. Natürlich können diese Fragen auch zum Beispiel mit den Pflegefachkräften oder Mitgliedern des Familien- und Trauerbegleitungsteams besprochen werden.

Es kann aber auch sein, dass Eltern unsicher sind, ob alle pflegerischen oder pädagogischen Handlungen an ihren Kindern so richtig sind, wie sie es beobachten oder wahrnehmen. Vielleicht trauen Sie sich nicht, direkt in der Situation nachzufragen. Hier können die Ersten Ansprechpartnerinnen im Nachhinein vermittelnd tätig werden.

Sollte es zu konkreten Verdachtsmomenten gegen Mitarbeitende oder Ehrenamtliche kommen, können ebenfalls als erste Anlaufstelle die Ersten Ansprechpartnerinnen angesprochen werden, die dann die sorgfältige und standardisierte Abklärung (siehe unsere Interventionspläne ab Seite 60) anstoßen.

## Zielgruppe: Mitarbeiter\*innen der Einrichtung

Bei möglichen, grenzverletzenden Verhaltensweisen von Kolleg\*innen den Anvertrauten gegenüber ist es angezeigt, dieses zeitnah und direkt anzusprechen. Nur so kann eine Verständigung darüber, welches Verhalten in Ordnung ist erreicht werden und Missverständnisse aus dem Weg geräumt werden. Grenzverletzungen sind oftmals unbeabsichtigt und entstehen vielfach aus fehlenden Absprachen. Hier sind z. B. Themen wie die Nutzung von Kosenamen, die ungünstige Gestaltung von Pflegesituationen und eine nicht altersentsprechende Sprache zu verorten. Deshalb ist das Steuerungsmittel der Team-Ampel auch so wesentlich, um eine gemeinsame Handlungslinie in der Einrichtung zu definieren. Trotzdem kommt es manches Mal zu abweichendem Verhalten. Das Ansprechen dieser Missstände über den „Umweg“ der Ersten Ansprechpartnerinnen ist dann gut denkbar.

Dies gilt einmal mehr, wenn die Rahmenbedingungen in der jeweiligen Konstellation eher ungünstig sind. Dies kann zum Beispiel durch ein hohes Altersgefälle zwischen den betreffenden Mitarbeiter\*innen, Machtungleichheit oder einfach durch fehlende Sympathie zwischen den betreffenden Fachkräften begründet sein. Natürlich ist es das Ziel, dass entsprechende Gespräche auch nicht anonymisiert geführt werden können. Ein erster Schritt zu diesem Ziel könnte aber die Nutzung der Ersten Ansprechpartnerinnen sein, um zu einer fehlerfreundlichen Kommunikation zu gelangen.



## Zielgruppe: Ehrenamtliche in der Einrichtung

Hier gelten ähnliche Sätze wie in dem vorangegangenen Abschnitt. In der Zusammenarbeit der vielen Fachkräfte miteinander sowie in der Unterstützung durch Ehrenamtliche, kann es auch hier zu besprechungswürdigen Inhalten kommen. Gerade dadurch, dass unsere Ehrenamtlichen in der Regel keine Fachkräfte sind, kann es ihnen schwerfallen, vermutlich fehlerhaftes Verhalten von anderen anzusprechen. Um diese Sorgen und Hürde zu nehmen, sind auch hier die Ersten Ansprechpartnerinnen neben der Ehrenamtskoordinatorin eine gute Anlaufstelle. Nicht mit dem Ziel, diese als „Beschwerdestelle“ zu frequentieren, sondern gute Ansprechpartner bei Unsicherheiten zu sein und verschiedene Wege der Klärung aufzuzeigen.

## Weitere Aufgaben der Ersten Ansprechpartner\*innen

Die Ersten Ansprechpartnerinnen haben über die Anlaufstellen-Funktion noch die folgenden, weiteren Aufgaben:

 **Sie zeigen sich mitverantwortlich für die Weiterentwicklung des Themas Kinder- und Jugendschutz in der Einrichtung. Dies kann darin bestehen, spannende Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu eruieren und in den diversen Kommunikationsgremien der Einrichtungen zu berichten. Sie treffen sich dazu einmal im Quartal in einem Arbeitskreis Kinder- und Jugendschutz, um mit den verschiedenen Ebenen der Einrichtung über die anstehenden Weiterentwicklungen zu sprechen.**

Als Beispiel für ihre wertvolle Arbeit im Bereich Kinder- und Jugendschutz sind mit Sicherheit das neue, sexualpädagogische Konzept, Weiterbildungsformate, welche die Themen „Ausbau der Mitteilungsmöglichkeiten der erkrankten Gäste jenseits von Sprache“, „Achtsamkeit im Pflegealltag“ behandelt haben und eine Entwicklung der sogenannten „Über mich – Über dich“ Bücher (siehe Seite 53) zu nennen.

 **Sie bilden sich in dem Bereich „Gesprächsführung mit Betroffenen“ weiter und beständig fort. Eine entsprechende Grundlagenschulung hat für sie bereits im Sommer 2022 stattgefunden.**

 **Sie pflegen Kontakt zu anderen Ansprechpartner\*innen in anderen Einrichtungen. So nehmen sie Impulse aus der Praxis anderer Institutionen auf und lernen voneinander.**

Unsere Ansprechpersonen sind innerhalb einer gesamten Kommunikationsstruktur verankert. Bei uns im Regenbogenland nehmen Frau Vanessa Mertens (Pädagogische Leiterin) und Nadine Clingestein (Fachkraft in der Pflege) die Funktion der Ersten Ansprechpartnerinnen wahr.



**Vanessa Mertens und Nadine Clingestein**  
Erste Ansprechpartnerinnen

Sie stellen sich und ihre Funktion auch auf unserer Homepage vor.



# Das interne und externe Beschwerdemanagement

Die Themen Feedbackmanagement, interne und externe Beschwerdewege sind dem Thema Kommunikationsstrukturen zuzuordnen und sprechen verschiedene Dimensionen an. Wir haben es einerseits mit gesetzlichen/fachlichen Bestimmungen zu tun und andererseits mit unseren Grundhaltungen innerhalb unserer Organisationsstruktur. Für ein gutes Miteinander, eine positive Fehlerkultur und eine Weiterentwicklung als Organisation sind die Kommunikationsfähigkeiten aller Ebenen sehr entscheidend. Kommunikation ist nie einseitig und ganz nach Paul Watzlawick: Man kann nicht nicht kommunizieren. Das heißt, auch nonverbale Botschaften werden im Alltag miteinander regelmäßig ausgetauscht und haben Auswirkungen auf die Kultur unseres Hauses. Zunächst geht es hier nun um die Zielgruppe der Minderjährigen und ihre Möglichkeiten, sich zu beschweren. Auf die Belange der Zugehörigen, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen kommen wir zum Abschluss des Themenbereiches zu sprechen.

Der Begriff der Beschwerde taucht in dem Bereich „Gesetzliche/fachliche Vorgaben“ auf und ist eine der wesentlichen Voraussetzungen, um eine Betriebserlaubnis als Einrichtung dauerhaft zu halten. Der hier genutzte Begriff der Beschwerde ist im allgemeinen Sprachverständnis eher negativ besetzt. Eine Beschwerde ist oftmals mit schlechten Gefühlen und Ereignissen besetzt. Beschwerden haben mit subjektiv gefühlten unerfüllten Bedürfnissen oder Rechten zu tun. Man kann Beschwerden auch als positiven Umstand sehen, um sich zu verbessern. Mitteilende haben zumeist den Wunsch, eine Erfahrung/eine Beobachtung mitzuteilen mit der Absicht, dass sich etwas an dem mitgeteilten Umstand verändert. Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird das Recht auf „sich beschweren“ aktiv zugesprochen. Dies hat wieder mit dem sich ändernden Bild des Heranwachsenden zu tun, welcher zu jedem Zeitpunkt seiner Entwicklung eigene Rechte besitzt. Zur Erfüllung dieser Rechte ist die Mitarbeit der Begleitenden erforderlich. Dieses Recht soll laut SGB VIII durch kindgerechte Verfahren in den Einrichtungen umgesetzt werden. Dahinter steht das Wissen, das insbesondere Beschwerden, die sich auf Einrichtungen beziehen, die nicht freiwillig aufgesucht werden, behandelt werden müssen. Denn hier ist das Ungleichgewicht der Machtverhältnisse besonders bedeutsam.

Deswegen gilt es, wirklich passende Beschwerdewege zu finden, die von den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch überprüft werden können.

Ganz pragmatisch muss klar sein:

- 🦋 Was ist eine Beschwerde?
- 🦋 Worüber kann ich mich beschweren?
- 🦋 Was passiert mit meiner Beschwerde?
- 🦋 Wer bearbeitet sie?
- 🦋 Wer ist verantwortlich für eine Entscheidung?

Weitere Aspekte, die zum Finden geeigneter Verfahren beachtet werden müssen, sind die folgenden Faktoren.

## Faktor 1: Die Haltung der Einrichtung zum Thema „Fehler“

Es muss klar sein, dass es im Miteinander zu Konflikten kommen kann. Jeder Mensch hat unterschiedliche Empfindungen, Wahrnehmungen und Ansprüche an den Umgang miteinander. In einem Haus wie unserem kommt es dadurch zu Diskussionen und dem Finden einer gemeinsamen Haltung. Dazu gehört es zu verinnerlichen:

Fehler dürfen passieren. Fehler dürfen angesprochen werden, ohne dass es das weitere Miteinander nachhaltig negativ beeinflusst. Entschuldigungen bei Fehlverhalten durch Erwachsene den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gegenüber sind eine Selbstverständlichkeit. Und doch wissen wir, dass es uns aus unterschiedlichen Gründen manches Mal schwer fällt. Hier gilt es, regelmäßig an uns und unserer Einstellung zu arbeiten.

## Faktor 2: Die Haltung der Einrichtung zum Thema „Kinder- und Jugendrechte“

Damit Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene überhaupt wissen, worüber sie sich beschweren können ist es wichtig, dass sie ein Bewusstsein und ein Wissen über ihre Rechte kennen. Beschwerden – oder besser gesagt Mitteilungen über Alltägliches, die ernstgenommen werden – tragen maßgeblich dazu bei, dass sie sich auch bei schwierigeren Sachverhalten trauen, diese mitzuteilen. Dazu ist es wichtig, dass die Erwachsenen sich für die Belange der Minderjährigen interessieren und einsetzen. Auch wenn sie nur auf nonverbale Signale der Erkrankten treffen, ist es wichtig, darauf zu reagieren und gemeinsam mit dem Team zu überlegen, wie sie die Situation verbessern können. Hier haben wir stark an unserer Wahrnehmung gearbeitet, dass wir unsere Handlungen sprachlich begleiten. Auch wenn keinerlei verbale Rückmeldung eines Gastes erfolgen kann.

In diesem Kontext ist auch die Diskussion entstanden, die dienstlichen Übergaben zum Zustand eines Gastes regelmäßig mit dem betreffenden Gastes durchzuführen. So soll sichergestellt werden, dass nicht nur über die erkrankten Kinder und Jugendlichen gesprochen wird, sondern sie mehr einbezogen werden.

## Faktor 3: Anonyme und namentliche Mitteilungswege

Manche Themen sind so intim/sensibel, dass sie nur anonym geäußert werden können. Zu groß ist die Schambelastung für den Betroffenen, als dass er/sie die Beschwerde persönlich vortragen kann. Trotzdem möchte der oder diejenige, dass sich an dem Verhalten der/des Ausführenden etwas ändert. Hier muss es einen Weg geben, eine anonyme Mitteilung machen zu können.

Denn die Praxis zeigt: Minderjährige nehmen diese Wege von Beschwerden nicht als Witz oder als Möglichkeit Unruhe zu stiften wahr, sondern agieren mit einer entsprechenden Ernsthaftigkeit. Dies vor allem dann, wenn ihnen im gesamten Alltag mit Respekt und Wertschätzung begegnet wird.



## Wir haben aktuell die folgenden Beschwerdewege für unsere Gäste vorgesehen:

### Spontane Mitteilungen zwischen „Tür und Angel“

Sie sind mit die ursprünglichste Art der Rückmeldung und passieren im aktiven Miteinander. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene äußern oftmals direkt, wenn Ihnen etwas nicht gefällt. Dies kann sich auf Berührungen, Gesprächsinhalte, pädagogische Angebote, vermutetes Desinteresse oder ähnliche Kontexte beziehen. Auch non-verbale Rückmeldung können in diesem Setting oftmals erfolgen. Damit sind zum Beispiel ein Stirnrunzeln, ein Kopfschütteln oder eine körperliche Abwehrhaltung gemeint. Dies ist umso wichtiger wahrzunehmen, wenn wir es mit sprachlich eingeschränkten Kindern zu tun haben.

Um eine größere Sensibilität für diese Zielgruppe zu erlangen, holen wir uns im Sommer 2023 genau zu diesem Thema eine externe Referentin ins Haus. Diese Fortbildung wird für einen Teil der Pflege- und pädagogischen Kräfte in Präsenz angeboten, für die nicht Teilnehmenden wird es zudem einen Videovortrag derselben Referentin geben.

### Sprechstunde

Ein neu angedachtes Format ist das der „Sprechstunde“. Dieses regelmäßig stattfindende Angebot soll es den Gästen/Geschwisterkindern ermöglichen, Inhalte, die sie nicht gut fanden, noch einmal zu formulieren. Ein Wechsel in der Besetzung der Sprechstunde was die Qualifikation und den Berufshintergrund betrifft, soll die interdisziplinäre Vernetzung vertiefen. Dieses Sprechstundenangebot ist für die Minderjährigen vorgesehen, für die Erwachsenen gibt es die bekannten Rückspracheformate. Die Details werden aktuell im Arbeitskreis Kinder- und Jugendschutz thematisiert.

### Rückmeldebögen

Nach dem Aufenthalt in unserem Haus können die Geschwisterkinder und ihre Zugehörigen auf freiwilliger Basis einen Rückmeldebogen, wie zufrieden sie mit ihrem Aufenthalt in unserem Haus waren, ausfüllen. Erkrankte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, werden perspektivisch verstärkt aktiv nach ihrem Feedback gefragt. Dazu nutzen wir jeweils die Form einer Abfrage, die zu den kognitiven Möglichkeiten passt.

### Interne Beschwerdestelle und Einbindung des Rechte- und Schutzkonzeptes ins Qualitätsmanagement

Durch ein systematisches Beschwerdemanagement haben unsere Gäste, Zugehörigen, Netzwerkpartner und Mitarbeitenden die Möglichkeit Beschwerden an uns heranzutragen. Interne und externe Beschwerden werden von uns als Chance zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Arbeit und die damit verbundene Qualität gesehen. Die Zufriedenheit unserer Gäste liegt uns sehr am Herzen. Als lernende Organisation sind wir daran interessiert, von den Menschen, die unsere Angebote nutzen, zu lernen und auch Kritik als Chance zur Qualitätsentwicklung anzunehmen.

In diesem Sinne stehen Frau Daniela Siegert und Frau Kathrin Helf, Qualitätsmanagementbeauftragte, unseren Gästen, Zugehörigen, Netzwerkpartnern und Mitarbeitenden zur Seite. Beschwerden können an sie schriftlich, persönlich, telefonisch oder elektronisch herangetragen werden. Sofort lösbare Beschwerden erledigen die Mitarbeiter\*innen jedoch umgehend. Des Weiteren werden stimulierte Gästebefragungen mit den Rückmeldebögen durchgeführt. Wir geben Raum für Beschwerden bei den Aufnahmegesprächen, Visiten, Entlassungsgesprächen und dem Elternfrühstück.



Daniela Siegert



Kathrin Helf

Unsere neu eingeführte Feedback-Box im Durchgang vom Kinder- und Jugendhospiz ist so platziert, dass ein anonymer Zettelwurf erfolgen kann, die entsprechenden Formulare liegen aus. Die Box ist so angebracht, dass sie auch von Rollstuhlfahr\*innen erreicht werden kann. Die Leerung erfolgt jeden Montag. Auch unter der E-Mail-Adresse [siegert@kinderhospiz-regenbogenland.de](mailto:siegert@kinderhospiz-regenbogenland.de) können Beschwerden oder Wünsche vorgebracht werden. Sie werden zeitnah bearbeitet. Telefonisch ist die Beschwerdestelle unter 0211/610195105 zu erreichen. Wir möchten betonen, dass uns an einer niedrigschwelligen Klärung von Konflikten gelegen ist. Wir glauben daran, dass wenn sich Fachkräfte, Engagierte und Familienangehörige mit Respekt und auf Augenhöhe begegnen, viele Sachverhalte gut miteinander im direkten Gespräch zu verhandeln sind.

Alle Vorgaben des Rechte- und Schutzkonzeptes wurden während des Erstellungsprozesses regelmäßig mit den Beauftragten fürs Qualitätsmanagement durchgesprochen und in den QM-Prozessen mit berücksichtigt. Darüber hinaus nehmen die QM-Beauftragten für das Regenbogenland auch am internen Arbeitskreis Kinder- und Jugendschutz regelmäßig teil.

### Anonyme Mitteilungsmöglichkeit über einen verschlüsselten E-Mail-Anbieter

Wir haben eine anonyme Mitteilungsmöglichkeit über einen externen E-Mail-Anbieter geschaffen. Der Anbieter verschlüsselt dabei die E-Mail-Adresse der/des Abschickenden, um keinerlei persönliche Daten zu übermitteln. Ein QR-Code in den Unterlagen, welchen die Familien zugestellt bekommen, leitet zu dem Anbieter weiter. Auch die Anbringung eines QR-Codes an der Feedback-Box für eine digitale Übermittlung ist erfolgt.

## Externe Beschwerdestelle

Mit Inkrafttreten des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) 2021 sind Träger betriebserlaubnispflichtiger Einrichtungen verpflichtet worden, für junge Menschen den Zugang zu einrichtungsexternen Beschwerdemöglichkeiten zu gewährleisten. Eine Anlaufstelle für junge Menschen direkt sind sogenannte Ombudsstellen. Das „Bundesnetzwerk Ombudschaft Kinder- und Jugendhilfe“ formuliert in seinem Positionspapier von April 2022 folgendes:

„Ombudsstellen sind unabhängige Beratungs- und Beschwerdestellen, an die sich junge Menschen und ihre Familien bei Konflikten mit dem Jugendamt oder leistungserbringenden Jugendhilfeträgern wenden können. Sie arbeiten nach dem Konzept Ombudschaft: Um strukturelle Machtasymmetrien zwischen den jungen Menschen und ihren Familien auf der einen Seite und Fachkräften der öffentlichen und freien Jugendhilfe auf der anderen Seite auszugleichen, erhalten die Ratsuchenden Information, Beratung und ggf. Unterstützung in der Konfliktbewältigung. Ziel ist dabei, dass Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gewährt und ausgeführt werden. Hierdurch werden auch die Umsetzung von Kinderrechten, Beteiligungsprozesse und der Schutz von Kindern gestärkt.“

Viele ihrer Gäste sind demnach Kinder und Jugendliche, die sich in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aufhalten und in der Regel für sich selbst sprechen können. Dies ist in der Regel bei unseren Gästen nicht der Fall, so dass es uns wichtig erscheint, auch andere, externe Wege zu kommunizieren, an die sich unsere Familien – für den Fall, dass eine Klärung nicht direkt mit uns erfolgen konnte – wenden können.

Damit wird die Verantwortung für den Umgang mit Beschwerden aber nicht nach außen verlagert. Dies ist weiter unsere Aufgabe als Einrichtung. Wir ermöglichen eine Anlaufstelle im Außen. Sollte in absoluten Ausnahmefällen eine interne Klärung nicht mehr möglich sein, wird eine neutrale Instanz hinzugezogen. Es ist klar, dass die Kommunikation mit der externen Beschwerdestelle das letzte Mittel der Wahl sein sollte. Eine fehlerfreundliche

und wertschätzende Kultur fördert den guten Dialog miteinander. Wenn der Beschwerdeführer keine Möglichkeit der Klärung mit einem der voran beschriebenen Mitteilungsmöglichkeiten sieht, hat er/sie aber das Recht, sich an die externe Beschwerdestelle zu wenden.

Aktuell ist der Auswahlprozess für die Besetzung dieser wichtigen Funktion erfolgreich abgeschlossen. Die persönlichen Kontaktdaten werden wir schnellstmöglich auf unserer Homepage veröffentlichen.

## Feedback-Formate für Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Unsere Mitarbeitenden werden ermutigt, sich bei Konflikten, Klärungsbedarfen und Unsicherheiten an ihre Vorgesetzten zu wenden. Darüber hinaus gibt es die Feedback-Box den auch sie nutzen können. Die jährlich angebotenen Mitarbeiter\*innengespräche sind zudem ein Ort, an dem ebenfalls Raum für Feedback vorgesehen ist.

Unsere Ehrenamtlichen werden von der Ehrenamtskoordinatorin betreut. Diese bietet verschiedene Wege an, um über Sachverhalte zu sprechen oder konkrete Beschwerden mitzuteilen. Auch Ihnen steht natürlich die Feedback-Box zur Verfügung.

Mit all diesen vorangegangenen Formaten möchten wir erreichen, dass wir strukturell die Kommunikationsfähigkeiten unseres Hauses weiter ausbauen. Wir begreifen das Reden miteinander als eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein funktionierendes Miteinander. Deshalb liegt uns eigentlich der Begriff der Feedback-Kultur mehr, als der Begriff der Beschwerde. Wir nutzen diesen trotzdem, weil dies dem gesetzlichen Wortlaut entspricht und somit direkt zuordnen ist.

## Arbeitskreis Kinder- und Jugendschutz

Um die Belange unserer Gäste im Kontext Kinder- und Jugendschutz im Blick zu haben, haben wir den internen Arbeitskreis Kinder- und Jugendschutz gegründet. Dieser trifft sich quartalsweise und ist wie folgt multiprofessionell zusammengesetzt:

- Fachreferentin Kinder- und Jugendschutz
- Geschäftsführer
- Pflegedienstleiterin
- Pädagogische Leiterin
- Erste Ansprechpartnerinnen
- Qualitätsmanagementbeauftragte
- Ehrenamtskoordinatorin
- Personalreferentin



# Die Partizipation im Einrichtungsalltag

Partizipation bezieht sich hier auf zwei verschiedene Aspekte innerhalb des Themenkomplexes Rechte- und Schutzkonzept. Zum einen geht es um die individuelle Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Einrichtungsalltag und zum anderen auf die aktive Beteiligung bei der Entwicklung eines Rechte- und Schutzkonzeptes.

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alltag ist ein grundsätzliches Prinzip in einer zeitgemäßen Pädagogik. Damit sind Ziele wie Transparenz, Selbstwirksamkeit und persönliche Entwicklung verbunden. Heranwachsende sollen merken, dass sie Einfluss auf die Gestaltung ihrer Umgebung haben. In der Macht-Asymmetrie zwischen Erwachsenen und Minderjährigen merken sie oftmals, dass ihre Möglichkeiten beschränkt sind. Dabei ist es ihr Recht auf Teilhabe, das durch die Erwachsenen ermöglicht werden muss. Es ist keine Sonderleistung einer Einrichtung, wenn sie dies gewährt. Es darf nicht von einzelnen Erwachsenen abhängen, ob Kinder, Jugendlichen und junge Erwachsene miteinbezogen werden. Da wir das Wohl des erkrankten Gastes aber immer in den Fokus unserer Handlungen stellen, brauchen wir an dieser Stelle „nur“ noch weitere Impulse, wie wir dies noch besser erreichen können.

Wir möchten, dass bei den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ankommt:

-  **Uns interessiert deine Meinung.**
-  **Du darfst mitentscheiden, was passiert.**
-  **Wenn dir etwas nicht gefällt, möchten wir das wissen. Wir bemühen uns, etwas zu verändern.**
-  **Du bist nie zu klein, um etwas zu bewirken.**
-  **Du bist gut so, wie du bist.**
-  **Wir sehen deine Stärken, nicht deine Defizite.**

Es geht uns vor allem darum, unsere Anvertrauten im Alltag mitentscheiden zu lassen. Denn wenn Anvertraute in allen sie betreffenden Entscheidungen eingebunden sind, erleben sie, dass ihre Meinung, ihre Gefühle und ihr Erleben wahr- und ernstgenommen werden. Dies vermittelt ihnen ein Gefühl der Sicherheit. Alle, die positive, partizipative Erfahrungen gemacht haben, können sich auch in ernsteren Angelegenheiten besser und schneller anver-

trauen. Nur wenn sie im Alltag erleben, dass sie einbezogen und ihre Meinungen/Ideen berücksichtigt werden, hilft dies, sich auch im Falle von sexualisierter Gewalt jemandem anzuvertrauen. Ob sie diese Möglichkeit im Falle eines Übergriffs auch wahrnehmen, hängt allerdings von vielen weiteren Faktoren ab. Wir möchten bei uns im Einrichtungsalltag systematisch verankern, dass den Anvertrauten ihre Rechte bewusst gemacht werden.



**Natürlich haben Wahlmöglichkeiten ihre Grenzen. Immer dann, wenn es der pflegerische oder pädagogische Alltag nicht zulässt eine Auswahl zu ermöglichen, wird dies deshalb aktiv von den begleitenden Fachkräften oder Engagierten angesprochen und begründet. Wir bemühen uns um die größtmögliche Mitentscheidung, müssen aber im Kontext unserer Fachlichkeit auch Grenzen stecken. Gerade wenn es um die Themen Selbst- und Fremdgefährdung geht, geben wir einen klaren Rahmen vor und reagieren angemessen.**

Immer dann, wenn es eine Wahlmöglichkeit gibt, benennen wir diese deshalb aktiv. Dies tun wir auch, wenn keine eindeutigen Äußerungen durch die Erkrankung der Kinder möglich sind. Wir bemühen uns zu erkennen, welche Wahlmöglichkeiten das entsprechende Kind gerne möchte. Durch eine fachlich übergreifende Zusammenarbeit ist im Rahmen der Rechte- und Schutzkonzept-Entwicklung auch ein Seitenprojekt entstanden. Dieses setzt bei der Fragestellung: Wie können wir unsere erkrankten Kinder mehr einbeziehen? an.

Wir ermöglichen dies unter anderem durch:

-  **Weiterbildung „Achtsamkeit im Pflegealltag – Non-verbale Signale richtig erkennen und deuten“**
-  **Konzeption von sogenannten „Über mich - Über dich“ Büchern, die gemeinsam mit dem Gast gestaltet werden.**

Dem Faktor Partizipation kommt aber auch bei der Entwicklung eines Rechte- und Schutzkonzeptes noch einmal eine besondere Bedeutung zu. Die Mitgestaltung durch die Kinder, Jugendlichen, und jungen Erwachsenen wird hierbei großgeschrieben, denn ihre Wahrnehmung, wie wohl und sicher sie sich bei uns fühlen, können wir nicht schätzen,

sondern nur bei ihnen erfragen. In diesem Zusammenhang ist auch die Abfrage über die „Lieblings-Orte und No-go-Areas“ bei den Geschwisterkindern entstanden. Ergänzend dazu führen wir regelmäßig eine Begehung der Einrichtung durch, bei der alle Kommentare und Äußerungen der Kinder wahrgenommen werden. So möchten wir ein Gefühl dafür bekommen, welche Angebote und Örtlichkeiten sie besonders mögen oder gar nicht geeignet finden. Diese Methodik wird auch mit den erkrankten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen durchgeführt. Der Rolle der begleitenden Fachkraft kommt demnach eine besondere Bedeutung zu, denn sie muss sehr feinfühlig darin sein, Gestik, Mimik oder Lautäußerungen richtig zu interpretieren. „Richtig“ meint in diesem Zusammenhang: Als Zustimmung oder Abneigung des betroffenen Kindes.



Ausgehend von der Grundhaltung „Man kann nicht nicht kommunizieren“ ist es für uns wichtig, Gästen in unserem Haus eine Stimme zu geben und ihre Wünsche, Vorlieben, Neigungen, Abneigungen und Interessen zu hören, sehen und zu vertreten. Mit einem „Über mich – Über Dich“ Buch wollen wir gemeinsam mit dem erkrankten Gast (oder bei Bedarf vertretend mit ihren Zugehörigen) herausstellen, wer das Kind ist, wie seine Familie aufgebaut ist und vor allem, was dieses Kind ausmacht. Ein Buch wie das „Über mich – Über dich“ Buch wird partizipatorisch erstellt und nicht „nur“ für das Kind gestaltet. Es geht um das gemeinsame Tun zwischen dem begleitenden Menschen, dem Zugehörigen und dem Kind. Im Vordergrund steht die genaue Beobachtung des Kindes und dem gemeinsamen Erarbeiten des Inhalts. Wir versprechen uns durch das Buch unsere Gäste besser kennenlernen zu dürfen, sie in Prozesse über sich mit einzubeziehen und ihnen Wertschätzung entgegen zu bringen. Innerhalb der Kommunikation während der Erstellung des Buches – und der Fortführung, geht es aber auch um einen Beziehungsaufbau und Beziehungspflege. Immer wieder in den gezielten Kontakt über das Leben des Kindes zusammenzukommen, verbindet. Dabei entsteht ein Werk, was über die Aufenthalte wächst und als Erinnerung bleibt.

Anteile die innerhalb dieser Arbeit sind:

-  Gesehen werden
-  Wertschätzung erleben
-  Partizipation fördern
-  Genogrammarbeit durchführen

Durch die Gestaltung von Matacom-Vorlagen sind unsere „Über mich – Über dich“ Bücher alle im Aufbau gleich. Ein Rahmen, der den Gästen erstmal den Halt gibt, dass keine Erwartung an besonders kreative Ergüsse gegeben ist. Mit der Zeit, kann in den Aufenthalten eine Art Tagebuch entstehen, in denen sich Fotos, Basteleien, Bilder usw. wiederfinden und das „Über mich – Über dich“ Buch zu einem sehr individuellen Werk werden lässt. Das Buch kann über den Tod hinaus zu einer bleibenden Erinnerung für die Zugehörigen werden.

# Die Aus- und Weiterbildungen und Netzwerkkontakte

Zum Thema Aus- und Weiterbildung gehören sowohl die Grundlagenschulungen zu Prozessbeginn als auch regelmäßige Weiterbildungsformate für alle Mitarbeiter\*innen.

## Veranstaltungen zu Projektbeginn

Um eine große Akzeptanz für das Thema „Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen“ in der eigenen Einrichtung zu schaffen, bietet es sich mehr als nur an, zu Beginn eine groß angelegte Informationsveranstaltung durchzuführen. Denn nur wenn alle wissen, wie sehr Kinder und Jugendliche betroffen sind (und in welchem Kontext die eigene Einrichtung Risikofaktoren aufweisen kann), ist die Bereitschaft zur Mitarbeit vorhanden. Anderenfalls begegnet man immer wieder Bedenkenträgern, welche die Relevanz des Themas nicht sehen möchten. Oder andere Themen als viel bedeutsamer einschätzen und nicht verstehen, warum solche Ressourcen in ein Nischenthema gesteckt werden. Erfahrungsgemäß nehmen diese Bedenken ab, sobald über das Vorhaben „Rechte- und Schutzkonzept“ ausführlich berichtet wird und das notwendige Wissen ansprechend und mit Praxisbezug vorgestellt wird. Diese Formate sind unbedingt von der Leitungsebene einer Einrichtung mitzutragen und im Idealfall wohnen diese dem auch bei.

Denn damit wird gezeigt: Wir stehen hinter diesem Thema. Wir gehen mit in die Auseinandersetzung als Institution. Wir unterstützen die Entwicklung eines Rechte- und Schutzkonzeptes mit entsprechenden Ressourcen. Wir nehmen unsere Verantwortung für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aktiv wahr.

Inhalte unserer Grundlagenschulung waren zusammengefasst diese:

- ★ **Definition Sexualisierte Gewalt in Abgrenzung zu Grenzverletzungen**
- ★ **Erscheinungsformen (Hands off- und Hands on-Vorfälle)**
- ★ **Betroffene**
- ★ **Mögliche Symptome bei Betroffenen**
- ★ **Täter\*innen und Groomingprozesse**
- ★ **Kindliche Sexualität („Doktorspiele“)**
- ★ **Sexualisierte Gewalt durch Jugendliche**
- ★ **Auswirkungen sexualisierter Gewalt auf die Betroffenen**
- ★ **Grundsätzliches zum Umgang mit Mitteilungen/Offenbarungen**
- ★ **Präventionsarbeit mit Kindern und Jugendlichen**
- ★ **Anforderungen und Inhalte von wirksamen (Institutionellen) Rechte- und Schutzkonzepten**



Den heterogenen Zielgruppen innerhalb des Kinder- und Jugendhospizes entsprechend haben wir diese Informationsveranstaltungen nach Zielgruppen aufgeteilt angeboten und durchgeführt. So wurden die hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen ausführlich innerhalb der Teamtage geschult. Auch für unsere Ehrenamtlichen gab es diverse Schulungen und Informationsveranstaltungen zum Projekt. Die Resonanz war von beiden Zielgruppen sehr positiv, wenn auch beide Gruppen sich intensivere Zwischeninformationen zum Projektstand gewünscht hätten.

Weiterhin informieren wir über den Themenkomplex „Rechte- und Schutzkonzept“ auf der Homepage des Kinder- und Jugendhospizes und gestalten Beiträge in der Informationszeitung.

## Bildungsveranstaltungen als dauerhafter Qualitätsbeitrag

Präventionsarbeit braucht vielfältiges und immer wieder aufzufrischendes Wissen. Dies ist auch im Hinblick auf die Fluktuation unserer Mitarbeiter\*innen und Engagierten zu gewährleisten. Deshalb bieten wir jedes halbe Jahr eine Basisschulung zum Thema „Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt“ an, an der alle neu Beschäftigten teilnehmen müssen. Bei dieser wird auch das aktuelle Rechte- und Schutzkonzept vorgestellt.

Auch die Auseinandersetzung und Reflexion zu bestimmten Fragen im Hinblick auf „Nähe und Distanz“ ist nötig und nimmt einen hohen Stellenwert bei uns ein. Im Projektzeitraum fanden deshalb zwei entsprechende Workshopformate statt, bei denen dies ausführlich thematisiert wurde. Davon ausgehend wurde unsere Team-Ampel (siehe Seiten 34-35) maßgeblich beeinflusst. Wir sehen weitere, vertiefende Workshopformate vor und setzen uns auch mit Anschlusssthemen auseinander.

Ebenfalls stattgefunden hat ein zweitägiger Workshop, welcher die Grundlage für die Entwicklung unseres sexualpädagogischen Konzeptes gelegt hat.

Das Thema „Einbeziehung unserer sprachlich eingeschränkten Gäste“ wurde ebenfalls in zwei Weiterbildungsformaten aufgegriffen und trug zu den bereits vorgestellten Maßnahmen der veränderten Übergabesituationen, der „Über mich – über dich“ Bücher und neuen Erkenntnissen zu den nonverbalen Mitteilungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen bei.

Als nächstes stehen Kommunikationstrainings an, um das Vermitteln von sensiblen/intimen Gesprächsinhalten zu üben und unsere Kommunikationsfähigkeiten weiterzuentwickeln.

Gemeinsam mit den Ersten Ansprechpartnerinnen wird die Fachstelle Kinder- und Jugendschutz auch regelmäßig den Weiterbildungsbedarf der Einrichtung in diesem Kontext im Blick haben. Hier sind zum Beispiel Weiterbildungsformate zur geschlechtersensiblen Sprache, zum Thema „Geschlechtliche und soziale Identitäten“, „Kinder- und Jugendrechte“ oder die Selbstverstärkung für behinderte Kinder und Jugendliche zu verorten.

## Netzwerkkontakte

Gute Netzwerkkontakte sind bereits themenunspezifisch gesehen ein absolutes Qualitätsmerkmal von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. In ihnen kommt zum Ausdruck, dass man sich mit anderen Fachpersonen austauscht und auch deren Sichtweise und Expertise zu schätzen weiß. Bei der Landesstelle Kinder- und Jugendschutz heißt es so schön: Kein Kind kann alleine geschützt werden. Damit wird ausgedrückt, dass es ein Netzwerk braucht, das ineinandergreift, wenn es zu einem akuten Bedarf kommt.

Eine gute Vernetzung ist im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland in vielen Bereichen gegeben. Insofern konnte auf bereits bestehende Strukturen und Kontakte zurückgegriffen werden, um diese zu intensivieren oder neu zu beleben. Unser Netzwerk bezieht sich zum einen auf Kontakte, die grundlegende wertvolle Informationen oder Angebote für den Kinder- und Jugendschutz bereitstellen. Es inkludiert aber auch konkrete Fachstellen und Kontaktpersonen, falls es zu einem Interventionsbedarf gemäß unserer Ablaufschemata auf den Seiten 60-63 kommt.



# Die Interventionen

Im Rahmen unserer gesetzlichen und ethischen Verpflichtungen gehen wir Hinweisen auf Grenzverletzungen oder einer möglichen Kindeswohlgefährdung nach. Im Sinne eines gelingenden Kinder- und Jugendschutzes kommen wir dieser Verpflichtung gerne nach.

Unser Ziel ist es, gerade hier für Klarheit und Sicherheit zu sorgen. Familien, die sich für einen Aufenthalt bei uns entscheiden, sollen hundertprozentig sicher darin sein, dass wir das Wohl ihres anvertrauten Kindes ins Zentrum unserer Handlungen stellen. Auch unsere Fachkräfte und Engagierten sollen die größtmögliche Sicherheit für ihr Agieren in unserer Einrichtung haben. Mit all unseren Steuerungsmitteln wie dem Verhaltenskodex, der Team-Ampel, unserer Willkommens- und Einarbeitungskultur und den Reflexionsformaten (z. B. Erste Ansprechpartner\*innen, MA-Gespräche, Supervision) die wir bieten, tun wir zusammengenommen sehr viel dafür, eine größtmögliche Verständigung darüber zu erzielen, wie wir uns den Anvertrauten gegenüber zu verhalten haben.

Interventionspläne setzen also nicht bei sehr unklaren Sachverhalten an, sondern haben zur Grundlage, dass es zu einer Abweichung vom vereinbarten Handlungsrahmen gekommen ist, beziehungsweise eine Abweichung vermutet wird. Sie schützen davor, personenabhängig Maßnahmen zu ergreifen, sondern gelten immer gleich. Egal gegen wen sich eine Vermutung richtet. Diese transparente Sachlichkeit setzt der hohen Emotionalität, die im Verdachtsfall in der Einrichtung aufkommt, Handlungsfähigkeit entgegen. Gerade wenn viele Emotionen im Raum stehen, braucht man einen Plan, wie einer mitgeteilten Vermutung nachgegangen werden muss.

Die Interventionspläne definieren auch die Verantwortlichkeiten für die anstehenden Schritte. Pläne zum konkreten Vorgehen für die unterschiedlichen Sachverhalte erleichtern es, die richtigen Schritte zu unternehmen. Diese sollen fachliches Handeln gewährleisten und Orientierung und Übersicht gewährleisten. Vorab zu wissen, was im Falle eines Falles zu tun ist, erleichtert die Bereitschaft, genau hinzusehen und zu intervenieren. Besonnenheit und Ruhe sind Grundhaltungen die ist braucht, um den Mitteilungen angemessen nachgehen zu können. Das Thema Gefährdungen ruft schnell Emotionalität, Sorgen und damit verbunden

unüberlegte Reaktionen hervor. Deshalb ist die Vorabinformation, was im Falle eines Falles zu tun ist, so wesentlich. Dies ist auch insbesondere wichtig, wenn es um Fragen der Rehabilitation bei falschen Vermutungen geht. Hier ist dieselbe Sorgfalt angezeigt, um einer eventuelle Rufschädigung gegenzusteuern.

Unsere Interventionspläne setzen nicht erst beim Vorliegen eines Straftatbestandes an. Auch der Bereich von Grenzverletzungen erfordert angemessene Reaktionen. Hier geht es oftmals um kollegiales Ansprechen im Sinne einer positiven Fehlerkultur. Auch das Mitarbeiter\*innen-Gespräch ist ein passendes Format für Themen der Grenzverletzung. Das konsequente Ansprechen von Fehlern ist als eine präventive Vorstufe der Interventionsarbeit zu sehen.

Für unsere Interventionsplanentwicklung war es wichtig zu wissen, in welchem Kontext Gefährdungen bei uns auftreten können. Wir haben grundsätzlich zwei verschiedene Einsatzbereiche definiert und reihen uns damit ein in die fachlich übliche Unterscheidung von:

- 
- 1** **Gefährdungen die innerhalb unserer Einrichtung vorkommen können. Hier haben wir eigene Interventionswege entwickelt und uns dabei an den bekannten Standards und Erfahrungen anderer Träger orientiert. Unsere Wege sind als übersichtliche Verfahrensschemata konzipiert (siehe Seiten 60-63) und beinhalten personelle Verantwortungsbereiche.**
  - 2** **Gefährdungen, außerhalb unserer Einrichtung vorkommen können (Kindeswohlgefährdung im Sinne von § 8a SGB VIII). Hier nutzen wir die fachlich vorgegebenen Wege. So haben wir Kontakt zu „Insoweit erfahrenen Fachkräften“, die uns bei einer Einschätzung, ob eine Kindeswohlgefährdung vorliegen könnte, helfen. Da wir Familien aus vielen, verschiedenen Städten als Gäste haben, treten wir mit den entsprechenden, städtischen Stellen in Kontakt.**

Gerade beim Bereich 1 herrschen in vielen Einrichtungen Unsicherheiten. Die gesellschaftliche Sicht auf Einrichtungen möchte das Gefährdungspotenzial für Übergriffe durch Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche oder Dienstleister\*innen thematisieren. Trotzdem sprechen Fallzahlen eine andere Sprache und erst die Interventionspläne machen alle unsere vorangegangenen Bausteine rund und vollständig.

## Dynamik bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt in den eigenen Reihen

Die Erschütterung für die Beschäftigten in einer Einrichtung ist zumeist sehr groß, wenn es um Vermutungsfälle gegen die eigenen Beschäftigten geht. Bei einem Vermutungsfall in der Einrichtung besteht eine große emotionale Betroffenheit und große Unklarheit, wie mit den Vorwürfen umzugehen ist. Gefühle der Hilflosigkeit und des persönlichen Versagens („Wenn das so wäre, dann hätte ich das doch mitkriegen müssen!“) stehen stark im Vordergrund und die Handlungskompetenz ist aufgrund der Emotionalität stark eingeschränkt. Auf der einen Seite besteht der Wunsch, das/ den mutmaßlich betroffene/n Kinder/Jugendlichen/jungen Erwachsenen zu schützen. Auf der anderen Seite möchte man auch keine/n Kolleg\*in/Ehrenamtlichen vorverurteilen. Ein drittes Anliegen kann es sein, das Ansehen der Einrichtung nicht schädigen zu wollen. In dieser Situation den unterschiedlichen Interessen gerecht zu werden, ist nicht leicht. Erschwert wird das Ganze noch durch die Dynamik, die ein Vermutungsfall in den eigenen Reihen mit sich bringt. Der folgende Absatz wird dies erläutern. Entscheidungsträger bzw. ganze Arbeitsteams, die mit möglichen sexualisierten Übergriffen eines Kollegen/einer Kollegin oder Ehrenamtlichen konfrontiert werden, stehen häufig unter Schock. Alles, was ihnen als sicher und verlässlich erschien, gerät ins Wanken. Die jeweilige Beziehung zum/zur mutmaßlichen Täter\*in prägt die entstehende Teamdynamik nach der Bekanntmachung des Verdachts:

-  **Spaltung innerhalb der Einrichtung, da einige Mitglieder die Vorwürfe glauben, andere sich diese jedoch nicht vorstellen können**
-  **Großes Misstrauen innerhalb der Einrichtung. Resignation einzelner Mitarbeiter\*innen**
-  **Vertrauensverlust in die eigene (professionelle) Kompetenz und die Institution oder Gruppe**

-  **Suche nach (entlastenden) Erklärungen für die Taten. Bagatellisieren des Ausmaßes der (sexualisierten) Gewalt**
-  **Bemühen, die Krise am liebsten allein zu bewältigen**

Zudem ist es mehrheitlich so, dass die Leitungsebene einer Institution über Bindungen zum/zur vermeintlichen Täter\*in und zum/zur betroffenen Kind/betroffenen Familie und sich in einem emotionalen und strukturellen Dilemma befindet. Diese Sätze machen deutlich, wie wichtig es ist, eine klare und personenunabhängig greifendes Verfahren im Vorfeld zu definieren, um im Vermutungsfall handlungsfähig zu bleiben (vgl. Enders, 2002, Seite 24 f.).

Unsere Interventionsverfahren zur Abklärung von Vorfällen, in denen Mitarbeiter\*innen oder Ehrenamtliche verdächtigt werden, orientieren sich an der Einteilung in Vage Verdachtsfälle, die sich zu Unbegründeten oder Begründeten Verdachtsfällen entwickeln können. Oder sie setzen direkt bei Erhärteten Verdachtsfällen an (vgl. Der Paritätische, „Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch...“, Seiten 24-26).

Vage Verdachtsfälle resultieren aus Beobachtungen, die man für sich nicht einsortieren kann, z. B. das Vorkommen eines unguuten Gefühls. Auch das wiederholte Bemerkungen von Grenzverletzungen ohne Verhaltensänderungen nach einem Gespräch kann Anlass für eine vage Vermutung sein. Eine dritte Möglichkeit stellen verbale Andeutungen von anvertrauten Minderjährigen dar (oder Mitteilungen von Dritten, die über einen Vorfall berichten), die auf sexualisierte Gewalt schließen lassen können. Auch nonverbale Hinweise und Auffälligkeiten können in diesen Bereich fallen. Eine erste Einschätzung bei Vagen Vermutungen übernehmen besagte Erste Ansprechpartner\*innen in Zusammenarbeit mit der Referentin für Kinder- und Jugendschutz. Sie bieten eine Reflexion der Anhaltspunkte an, indem sie Fragen zur Abgrenzung von Beobachtungen/Gefühlen/Mitteilungen stellen. Dieses Gespräch wird sorgfältig dokumentiert und anonymisiert mit einer externen Beratungsstelle besprochen. Sollten sich Verdachtsmomente verdichten und oder vom vermeintlichen Betroffenen bestätigt werden, spricht man von einem Begründeten Verdacht. Erhärtete Verdachtsfälle beziehen sich auf direkt beobachtete oder direkt mitgeteilte konkrete Übergriffe.



## Zielsetzungen der Interventionen

-  **Bestmöglicher Schutz und professionelle Hilfe für Betroffene und Zugehörige**
-  **Einbindung externer Expertise**
-  **Gute Begleitung der Einrichtung in der Krisensituation**
-  **Orientierung und Handlungssicherheit für die Verantwortlichen**
-  **Wahrung der Persönlichkeitsrechte der mutmaßlichen Täter\*innen**
-  **Ausführen der gesetzlichen Aufträge**
-  **Vermeidung eines vorschnellen Aktionismus bzw. der Erstarrung in Handlungsunfähigkeit**
-  **Sicherstellung einer guten Aufarbeitung der Gesamtsituation**

Die Verfahrensleitung zur Abklärung übernimmt bei Vorfällen im hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kontext die Geschäftsführung in enger Zusammenarbeit mit der Referentin für den Kinder- und Jugendschutz. Es gilt besonnen alle weiteren Schritte vorzunehmen. Für alle Interventions-schritte haben wir standardisierte Dokumentationsbögen entwickelt und ins Qualitätsmanagement integriert.

Die Begleitung durch eine erfahrene, externe Beratungsstelle ist Teil unserer Qualitätssicherung.

Weitere, beteiligte Instanzen im Interventionsablauf sind diese Personen/Instanzen:

-  **Vorstandsvorsitzender**
-  **Rechtsberatung der Einrichtung**
-  **Krisenmanagement des Trägers, auch Pressestelle und Datenschutzexpertise**

**Unsere auf den Seiten 60-63 vorgestellten Interventionspläne für interne Vermutungsfälle sind verpflichtende Vorgaben. Bei der Erstellung haben wir uns an dieser Übersicht orientiert:**



Welche Aspekte ein Handlungsplan berücksichtigen sollte:



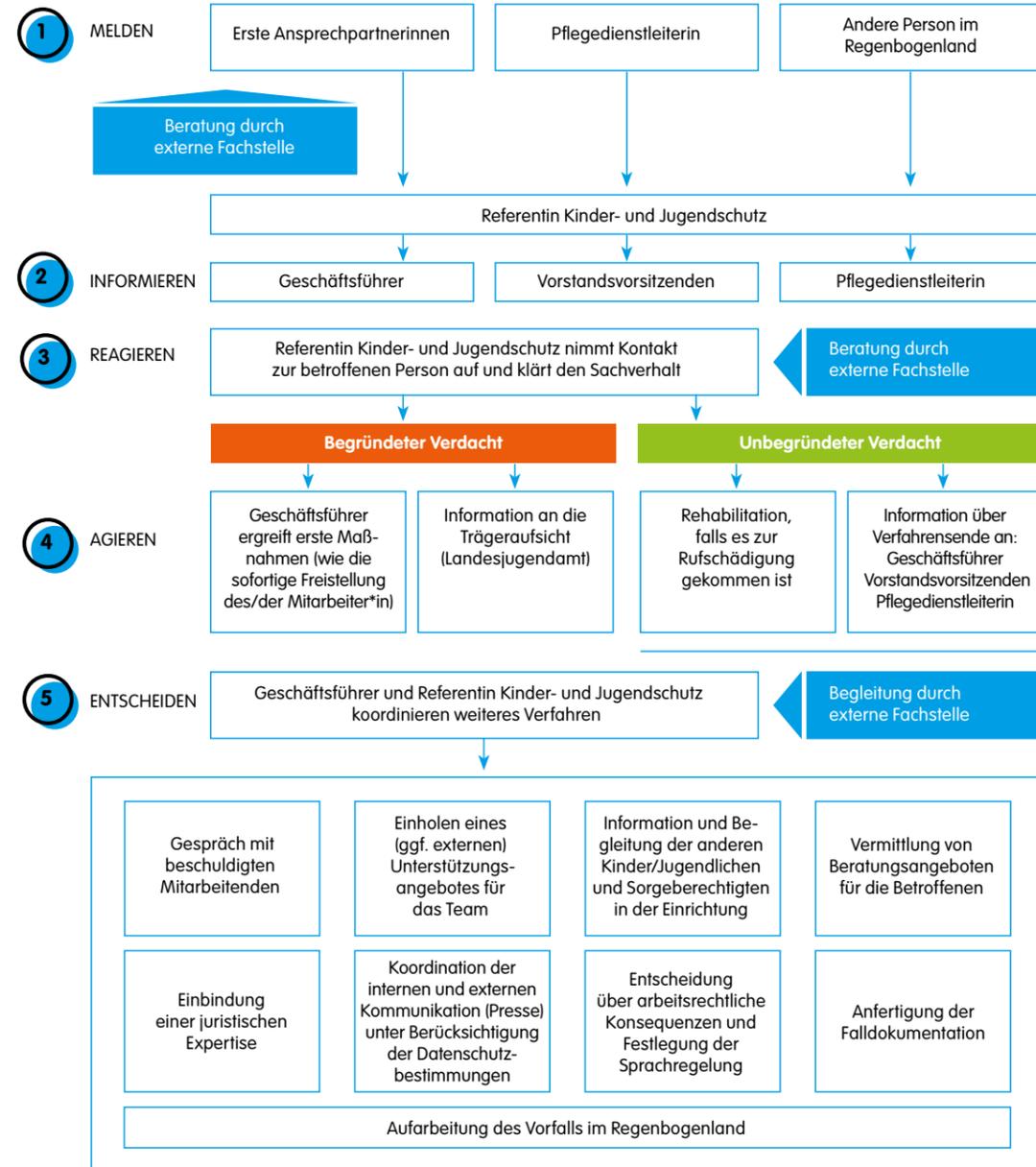
Maßnahmen	Zentrale Fragestellungen und Inhalte
<b>Vorgehen bei Verdachtsfällen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>? Wie gehe ich mit dem Bekanntwerden eines Verdachtsfalls um?</li> <li>? Wer ist in einem solchen Fall in meiner Organisation zuständig?</li> <li>? Wer sollte informiert werden?</li> <li>? Inwieweit ist die Einrichtungsleitung einzubinden?</li> </ul>
<b>Sofortmaßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>? Welche Maßnahmen ergreife ich zum sofortigen Schutz des Kindes/des Jugendlichen?</li> <li>? In welchem Fall ist eine Beurlaubung des/der beschuldigten Mitarbeiters/in ratsam?</li> <li>? Welche Unterstützungsmaßnahmen können für andere Mitarbeitende oder Kinder und Jugendliche angeboten werden, um das Erlebte zu verarbeiten?</li> </ul>
<b>Einschaltung von Dritten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>? Wann sollte das Jugendamt hinzugezogen werden?</li> <li>? Welche Fachberatungsstellen können bzw. sollten kontaktiert werden?</li> <li>? Wann ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden notwendig?</li> </ul>
<b>Dokumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>? Welche Informationen sollten bei einem (Verdachts-)Fall sexualisierter Gewalt festgehalten werden?</li> <li>? Wie sind die einzelnen Stufen des Handlungsplans zu dokumentieren?</li> <li>? Welche Vorlagen zur Dokumentation können bereitgestellt werden?</li> </ul>
<b>Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>? Welche Informationen dürfen innerhalb der Organisation weitergeleitet werden?</li> <li>? Welche Informationen dürfen zu welchem Zeitpunkt nach außen gegeben werden?</li> <li>? Inwieweit sollten die Erziehungsberechtigten hinzugezogen werden?</li> </ul>
<b>Aufarbeitung bzw. Rehabilitation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>? Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden?</li> <li>? Welche Maßnahmen sollten zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigen eingesetzt werden?</li> <li>? Wie können (Verdachts-)Fälle langfristig aufgearbeitet werden?</li> </ul>

Quelle: Geschäftsstelle des Unabhängigen Beaufragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2013): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch/Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ (Bericht mit Praxisbeispielen).



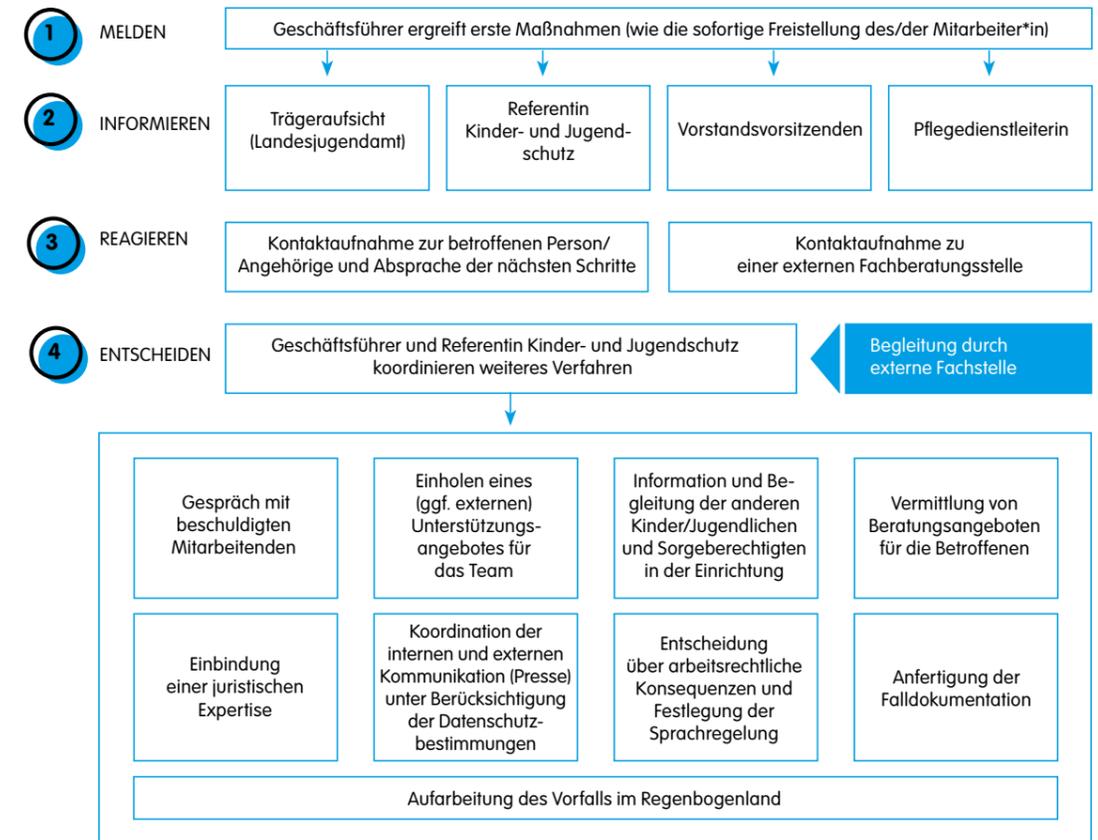
## Ablaufdiagramm: Der „Vage Verdacht“ im hauptamtlichen Kontext

**AUSGANGSLAGE:** Eine Person wendet sich aufgrund von unklaren Beobachtungen, Andeutungen oder Mitteilungen Dritter über vermutete (sexualisierte) Übergriffe gegenüber einem Gast oder Geschwisterkind durch einen hauptamtlichen Mitarbeitenden an:



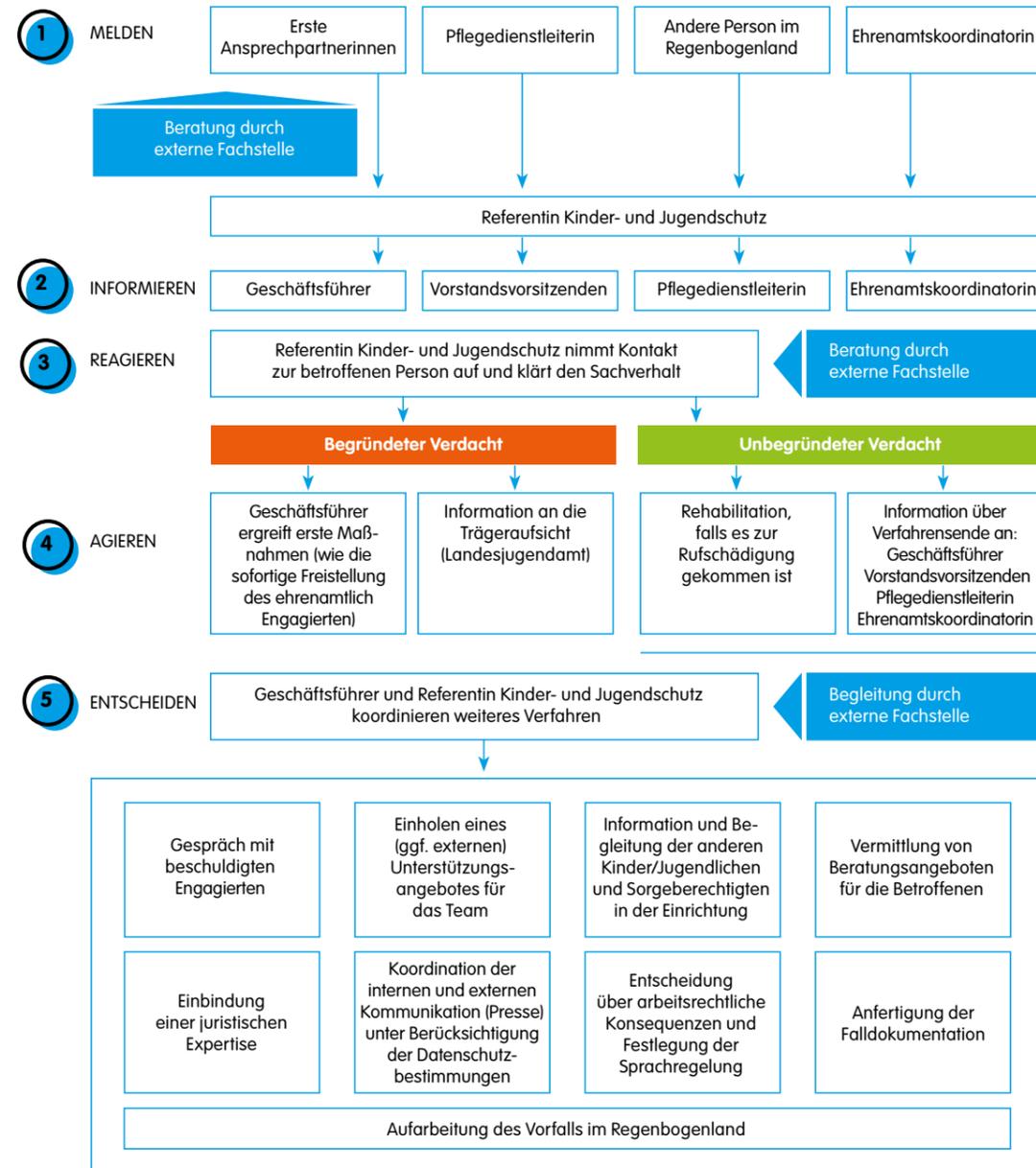
## Ablaufdiagramm: Der „Erhärtete Verdacht“ im hauptamtlichen Kontext

**AUSGANGSLAGE:** Eine Person wendet sich aufgrund einer direkten, konkreten Mitteilung oder der Beobachtung einer (sexualisierten) Übergriffigkeit gegenüber einem Gast oder einem Geschwisterkind durch einen hauptamtlichen Mitarbeitenden an:



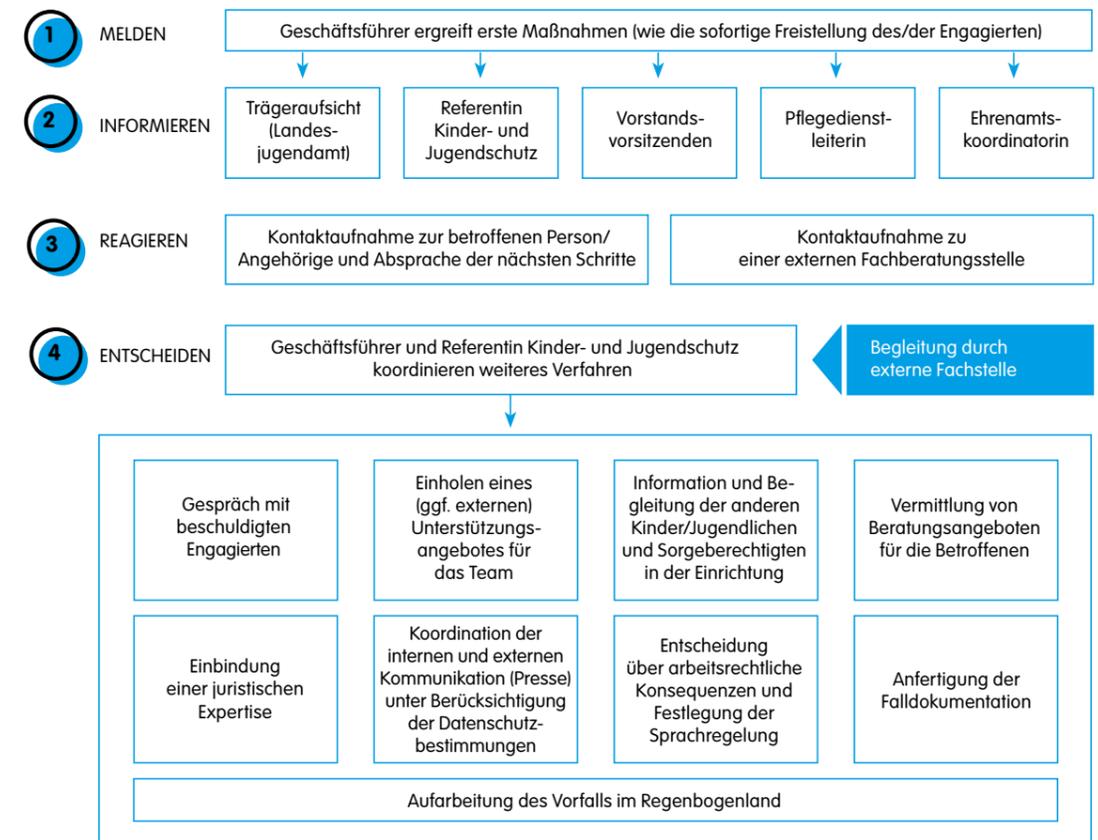
## Ablaufdiagramm: Der „Vage Verdacht“ im ehrenamtlichen Kontext

**AUSGANGSLAGE:** Eine Person wendet sich aufgrund von unklaren Beobachtungen, Andeutungen oder Mitteilungen Dritter über vermutete (sexualisierte) Übergriffe gegenüber einem Gast oder Geschwisterkind durch einen ehrenamtlich Engagierten an:



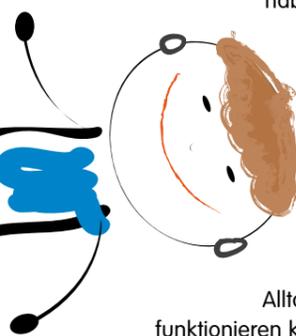
## Ablaufdiagramm: Der „Erhärtete Verdacht“ im ehrenamtlichen Kontext

**AUSGANGSLAGE:** Eine Person wendet sich aufgrund einer direkten, konkreten Mitteilung oder der Beobachtung einer (sexualisierten) Übergriffigkeit gegenüber einem Gast oder einem Geschwisterkind durch einen ehrenamtlich Engagierten an:



## Die praktische Präventionsarbeit

Praktische Prävention von sexualisierter Gewalt setzt oftmals ein Gegengewicht zur Schwere der Thematik „Sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen“. Auch wenn ausschließlich Erwachsene die Verantwortung haben, Kinder vor Übergriffen zu beschützen, ist die Präventionsarbeit durch selbstwertstärkende Spiele und Übungen für Heranwachsende sinnvoll.



Fachkräfte sind explizit darauf hinzuweisen, dass die Unterstützung durch stärkende Spiele, Theaterstücke, Literatur und Projekte nur „on top“ zu einem ausführlichen und vor allem im Alltag gelebten Rechte- und Schutzkonzept funktionieren kann. Wichtig zu beachten ist, dass Heranwachsenden nicht vermittelt wird, dass sie sich selbst vor sexualisierter Gewalt schützen sollen/müssen. Dies ist Aufgabe der Erwachsenen. Allzu schnell kann sonst der Eindruck entstehen, dass Kinder und Jugendliche nur laut und stark wirken müssen, damit sie vor sexualisierter Gewalt geschützt sind. Die Möglichkeit, dass auch selbstbewusste Kinder von Übergriffen betroffen sind und dass dies nie Fehler oder Schuld der Minderjährigen ist, sollte klar angesprochen werden. Die „Ausstrahlung“ ist nämlich nur ein kleiner Aspekt bei der Ausführung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt durch Erwachsene. Täter\*innen suchen sich gezielt Einrichtungen aus, in denen es mehrere „Nischen“ gibt. Neben strukturellen Defiziten wie z. B. einer unpassenden Raumgestaltung, fehlenden Kontrollinstanzen bei Pflegemaßnahmen oder mangelhaften Absprachen in der pädagogischen Arbeit, gehört auch das systematische Täuschen über die eigentlichen Absichten eines/r Täter\*in zu den bekannten Strategien.

Praktische Präventionsangebote haben einen großen Nutzen für die Heranwachsenden, indem sie langfristig eingesetzt werden und sie in der Entwicklung ihrer Autonomie und Resilienzfähigkeit begleiten.

Für unsere Zielgruppe der erkrankten Gäste bedeutet es aber eine besondere Herausforderung. Die Themen „Sprachunfähigkeit“ und „kognitive und körperliche Einschränkungen“ machen „übliche“ Präventionsmaterialien kaum zugänglich. Hier sind wir deshalb gerade dabei, vorhandene Materialien abzuändern, neu zu entwickeln und auf Herz und Nieren zu überprüfen, um die so wesentlichen Kernbotschaften trotzdem spielerisch und eindrucksvoll zu vermitteln. Als Kernbotschaften sehen wir zum Beispiel diese Inhalte:

-  **Du bist wichtig.**
-  **Deine Gefühle sind wichtig.**
-  **Du entscheidest so viel wie möglich mit, was mit dir und deinem Körper geschieht.**
-  **Du darfst Ansprüche stellen.**
-  **Jeder Mensch ist gleich viel wert.**
-  **Ich interessiere mich für dich und deine Sichtweise.**

Auch die Geschwisterkinder sind auf andere Weise eine besonders vulnerable Zielgruppe. Auch mit ihnen möchten wir Themen wie die Kinder- und Jugendrechte und Angebote zur Stärkung der Resilienz und Selbstwertstärkung behandeln.

Die Kernbotschaften von stärkenden Präventionsangeboten ermutigen zur Selbstwirksamkeit und begleiten uns im Alltag. Bei den Teamtage 2024 haben wir uns über unsere aktuellen Kernbotschaften in einem Workshop ausgetauscht und überlegen nun, wie wir die Ergebnisse ansprechend in unsere Raumstruktur integrieren können. Überlegung ist dazu z. B. die Kernbotschaften auf Kissenhüllen zu drucken und diese so immer wieder flexibel in den Fokus rücken zu können.

## Das sexualpädagogische Konzept

Aus der gemeinsamen Veröffentlichung vom Landschaftsverband Rheinland und der Landesstelle Kinder- und Jugendschutz NRW (November 2022) möchten wir zunächst folgendes zitieren:



„Um nicht den positiven Blick auf Sexualität als wichtige Sozialisationserfahrung zu vernachlässigen, ist bei der Entwicklung von Rechte- und Schutzkonzepten immer auch zu ermöglichen, sich mit Sexualität in all ihren Facetten (sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Geschlechterverhältnisse etc.) auseinanderzusetzen. Dies gelingt durch kontinuierliche Angebote der sexuellen Bildungsarbeit. Diese sollten junge Menschen und Mitarbeitende adressieren und auch für Sorgeberechtigte transparent kommuniziert werden. Im Sinne eines organisationalen Ansatzes, wie der Themenkomplex Sexualität in Gruppen und Organisationen verhandelt wird, eignet sich der Begriff Sexualkultur. Ziel in Organisationen sollte ein gemeinsames Verständnis sein.“

Das neu entwickelte sexualpädagogische Konzept des Kinder- und Jugendhospizes Regenbogenland beschreibt und definiert die Haltung und Kompetenz der Mitarbeitenden im Bereich der sexuellen Bildung. Der Grundgedanke dieses Teilbereichs der hospizlichen Arbeit basiert auf einer sexualfreundlichen Haltung, welche es den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ermöglicht, Sexualität als einen Teil ihrer Identität wahrzunehmen. Sexualität beinhaltet hier von Fragen der Sauberkeitserziehung über Körpererkundung bis hin zu zwischenmenschlichem Miteinander alle Facetten der sexuellen Bildung, welche vor allem auch das festgeschriebene Recht auf Beratung beinhaltet.

Der offene, reflexive Umgang mit Sexualität fördert eine Enttabuisierung und einen sicheren Umgang mit eben diesem Thema. Ziel der sexuellen Bildung im hospizlichen Kontext soll auch die Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung der unserer jungen Gäste sein.

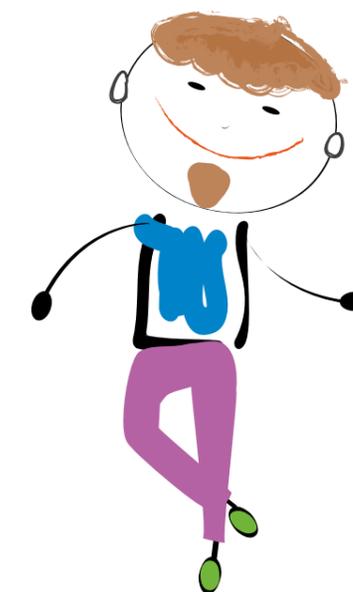
Das sexualpädagogische Konzept der Einrichtung steckt einen klaren Rahmen ab, in dessen Grenzen sich die Mitarbeitenden abhängig ihrer eigenen Möglichkeiten frei bewegen können, ohne dabei die Grenzen anderer zu verletzen. Es dient als Handlungsgrundlage und Arbeitsmittel im alltäglichen Miteinander, zu dessen Einhaltung die Mitarbeitenden sich verpflichten. Da es ganz neu entwickelt wurde, wird es im nächsten Schritt auf Alltagspraktikabilität und Umsetzung durch entsprechende Angebote überprüft und weiterentwickelt werden.

Unsere interne Ansprechpartnerin **Nadine Clingstein** hat eine Ausbildung zur Sexualpädagogin wahrgenommen und bringt das Thema in den Arbeitskreis Kinder- und Jugendschutz regelmäßig mit ein. Bei den Teamtage 2024 hat zudem ein Workshop mit allen Fachkräften aus der Pflege und Pädagogik zur Verankerung der sexualpädagogischen Arbeit stattgefunden.

# Die Thematisierung der Kinder- und Jugendrechte

Unsere Grundhaltung ist geprägt von dem Gedanken, dass alle Menschen die größtmögliche Autonomie für sich wahrnehmen können sollen. Unsere Gäste sind sehr stark auf die pflegerische und pädagogische Unterstützung ihrer Zugehörigen und/oder für die Dauer des Aufenthaltes bei uns durch unsere Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten, angewiesen. Der ressourcen- und nicht defizitorientierte Blick im Umgang mit den Anvertrauten ist eines unserer erklärten Ziele. Da wir es mit Heranwachsenden zu tun haben, gehört es auch zu unseren Aufgaben, als Unterstützer\*innen für die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu agieren. Die selbstständige Wahrnehmung der Kinder- und Jugendrechte durch unsere erkrankten Gäste selbst ist oftmals nicht möglich. Hier bedarf es stellvertretend eines Blickes von uns, an welchen Stellen wir Wahlmöglichkeiten stellen können (auch wenn es einen Mehraufwand an Zeit bedeutet) oder wir sehr aufmerksam für Rückmeldungen (auch jenseits von Sprache) sein müssen.

Die indirekte Vermittlung aller Kinder- und Jugendrechte mittels Piktogramme, Projekten und anderen Formaten bietet für uns noch einen ausbaufähigen Bereich. Hier werden wir in den nächsten Monaten gezielt suchen, was noch alles möglich ist und suchen aktuell den kollegialen Austausch mit Einrichtungen, die eine ähnliche Struktur wie unser Haus haben.



# ANHÄNGE

## Die gesetzlichen Grundlagen für die Erstellung eines Rechte- und Schutzkonzeptes

### Achtes Sozialgesetzbuch (SGB VIII) Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG)

#### § 1 SGB VIII: Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe

##### § 1 Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe

- 1 Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.
- 2
  - Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht.
  - Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.
- 3 Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere
  - 1 junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
  - 2 jungen Menschen ermöglichen oder erleichtern, entsprechend ihrem Alter und ihrer individuellen Fähigkeiten in allen sie betreffenden Lebensbereichen selbstbestimmt zu interagieren und damit gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben zu können,
  - 3 Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung beraten und unterstützen,
  - 4 **Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,**
  - 5 dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.

#### § 45 SGB VIII: Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung

##### § 45 Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung

- 2 Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn
  - 1 der Träger die für den Betrieb der Einrichtung erforderliche Zuverlässigkeit besitzt,
  - 2 die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind und durch den Träger gewährleistet werden,
  - 3 die gesellschaftliche und sprachliche Integration und ein gesundheitsförderliches Lebensumfeld in der Einrichtung unterstützt werden sowie die gesundheitliche Vorsorge und die medizinische Betreuung der Kinder und Jugendlichen nicht erschwert werden sowie
  - 4 zur **Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern und Jugendlichen** in der Einrichtung die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines **Konzepts zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung** sowie der **Möglichkeit der Beschwerde** in persönlichen Angelegenheiten **innerhalb** und **außerhalb der Einrichtung** gewährleistet werden.



§ 47 SGB VIII: Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen

§ 47 Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen

- 1 Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich
  - 1 die Betriebsaufnahme unter Angabe von Name und Anschrift des Trägers, Art und Standort der Einrichtung, der Zahl der verfügbaren Plätze sowie der Namen und der beruflichen Ausbildung des Leiters und der Betreuungskräfte,
  - 2 Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, sowie
  - 3 die bevorstehende Schließung der Einrichtunganzuzeigen. Änderungen der in Nummer 1 bezeichneten Angaben sowie der Konzeption sind der zuständigen Behörde unverzüglich, die Zahl der belegten Plätze ist jährlich einmal zu melden.
- 3 Der Träger der öffentlichen Jugendhilfe, in dessen Zuständigkeitsbereich erlaubnispflichtige Einrichtungen liegen oder der die erlaubnispflichtige Einrichtung mit Kindern und Jugendlichen belegt, und die zuständige Behörde haben sich gegenseitig **unverzüglich über Ereignisse oder Entwicklungen zu informieren, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen.**



§ 79a SGB VIII: Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe

§ 79a Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe

- Um die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach § 2 zu erfüllen, haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung für
- 1 die Gewährung und Erbringung von Leistungen,
  - 2 die Erfüllung anderer Aufgaben,
  - 3 den Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a,
  - 4 die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen
- weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Dazu zählen auch Qualitätsmerkmale für die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderungen sowie die **Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und in Familienpflege und ihren Schutz vor Gewalt**. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe orientieren sich dabei an den fachlichen Empfehlungen der nach § 85 Absatz 2 zuständigen Behörden und an bereits angewandten Grundsätzen und Maßstäben für die Bewertung der Qualität sowie Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung.



Landeskinderschutzgesetz NRW

Dieses wendet sich an Einrichtungen, die keine Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII haben.

§ 11 Schutzkonzepte in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe

- 1 Nach den Maßgaben der Regelungen des Achten Buches Sozialgesetzbuch sowie dieses Gesetzes ist in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe ein **Konzept zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor Gewalt zu entwickeln, anzuwenden und zu überprüfen oder auf die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung hinzuwirken sowie die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 8a Absatz 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch sicherzustellen (Kinderschutzkonzept)**.

Dieses Konzept umfasst Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch in der Einrichtung oder dem Angebot sowie Maßnahmen zum Schutz von Kindern- und Jugendlichen bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung. Das Kinderschutzkonzept ist angepasst auf die Einrichtung oder das Angebot zu entwickeln. Kinder und Jugendliche sind an der Entwicklung des Kinderschutzkonzeptes entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife zu beteiligen.
- 2 Die Träger von Einrichtungen im Sinne des § 45a des Achten Buches Sozialgesetzbuch haben im Rahmen des § 45 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Schutzkonzeptes vor Gewalt zu gewährleisten. In Vereinbarungen der Jugendämter mit den Trägern ist die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 8a Absatz 4 SGB des Achten Buches Sozialgesetzbuch sicherzustellen.
- 3 Die Träger von Einrichtungen oder Angeboten nach dem Kinder- und Jugendförderungs-gesetz vom 12. Oktober 2004 (GV. NRW. S. 572), das zuletzt durch Gesetz vom 26. Februar 2019 (GV. NRW. S. 151) geändert worden ist, wirken auf die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Kinderschutzkonzeptes hin, sofern sie Förderung aus Landesmitteln gemäß § 16 Absatz 1 des Kinder- und Jugendförderungs-gesetzes beantragen oder bereits erhalten.



# Die rechtlichen Grundlagen zum Erweiterten Führungszeugnis



## Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister (Bundeszentralregistergesetz) – § 30a Antrag auf ein Erweitertes Führungszeugnis

1. Einer Person wird auf Antrag ein Erweitertes Führungszeugnis erteilt,
  1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
  2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
    - a. die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe
    - b. eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
    - c. eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
2. Wer einen Antrag auf Erteilung eines Erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das Erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.



## Sozialgesetzbuch (SGB) – Aches Buch (VIII) – Kinder- und Jugendhilfe – § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

1. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
2. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.
3. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

4. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. 27 Maßnahmen der strukturellen Prävention. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
5. Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

## Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) Art. 6 DSGVO Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

1. Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
  - a. Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
  - b. die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;
  - c. die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
  - d. die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;
  - e. die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
  - f. die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt. Unterabsatz 1 Buchstabe f gilt nicht für die von Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommene Verarbeitung.



# LITERATUR- UND QUELLEN- VERZEICHNIS

Bayerischer Jugendring 2022:  
Schutzkonzepte in der Jugendarbeit. Empfehlungen zur Beratung  
und Bewertung von Konzepten zur Prävention (sexualisierter) Ge-  
walt (Schutzkonzepte) bei Trägern der Jugendarbeit nach § 85  
Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII

Bundesministerium der Justiz, das Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für  
Bildung (Hrsg.) 2011:  
Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in  
Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffent-  
lichen Einrichtungen und im familiären Bereich

Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) 2018:  
Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Gefähr-  
dung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen

DRK Landesverband Nordrhein e.V. (Hrsg.) 2022:  
Handlungsempfehlung zur Umsetzung der DRK-Standards zum  
Schutz vor sexualisierter Gewalt in den DRK-Kindertagesstätten.  
Einbindung in ein „Institutionelles Schutzkonzept“

Enders 2002:  
Institutionen und sexueller Missbrauch. Täterstrategien und  
Reaktionsweisen

Evangelische Kirche im Rheinland (Hrsg.) 2019:  
Schutzkonzepte praktisch. Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung  
von Schutzkonzepten in Kirchen gemeinden und Kirchenkreisen  
zur Prävention sexualisierter Gewalt

Erzbistum Berlin (Hrsg.) 2015:  
Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von  
sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Evangelischer Kirchenkreisverband für Kindertagesstätten Berlin  
Mitte Nord 2018:  
Evangelische Kindertageseinrichtungen – ein sicherer Ort für  
Kinder. Wissen, Können, Handeln – ein erweitertes Kinderrechts-  
und Schutzkonzept

Fegert/Hoffmann/König/Niehus/Liebhardt 2015:  
Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen

Fipp e.V. 2021:  
Institutioneller Kinderschutz. Das partizipative Schutzkonzept.  
Praxishandbuch

Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des  
sexuellen Kindesmissbrauchs 2013:  
Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch/Befragungen  
zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches  
„Sexueller Kindesmissbrauch“

Hölling, Iris/Riedel-Breidenstein, Dagmar/Schlingmann 2012:  
Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen  
schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuel-  
lem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und  
Jugendfreizeit einrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreu-  
ungseinrichtungen

Korell, Stephanie 2022:  
Risiko- und Potenzialanalysen. Hinweise und Methoden zur  
ganzheitlichen Zusammenstellung für Einrichtungen der Kinder-  
und Jugendhilfe. Ein Beitrag für „Institutionelle Schutzkonzepte“

Limita. Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung. Elemente  
institutioneller Prävention. Massnahmen auf der Ebene der  
Kultur. Abgerufen am 25.01.2023 unter [https://limita.ch/app/  
uploads/2019/12/HB\\_Limita\\_Risiko-management\\_2011.pdf](https://limita.ch/app/uploads/2019/12/HB_Limita_Risiko-management_2011.pdf)

LVR Landschaftsverband Rheinland (Hrsg.) 2019:  
Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung. Prävention und Inter-  
vention in der pädagogischen Arbeit

LVR und AJS NRW 2022:  
Praxistipps Rechte- und Schutzkonzepte. Abgerufen am:  
29.03.2023 unter [https://www.lvr.de/media/www/lvrde/jugend/  
jugendfreierung/dokumente\\_74/Praxistipps\\_Rechte-und-Schutz-  
konzepte\\_AJS-LVR\\_22122022.pdf](https://www.lvr.de/media/www/lvrde/jugend/jugendfreierung/dokumente_74/Praxistipps_Rechte-und-Schutzkonzepte_AJS-LVR_22122022.pdf)

LWL-Landesjugendamt Westfalen/LVR-Landesjugendamt Rhein-  
land (Hrsg.) 2022:  
Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte  
in betriebslaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Ju-  
gendliche nach § 45 SGB VIII

Oppermann/Winter/Harder/Wolff/Schröder 2018:  
Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen

Paritätisches Jugendwerk NRW (Hrsg.) 2021:  
Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit

Schutznorm (Hrsg.) 2021:  
Qualitätsstandards für Schutzkonzepte in der Kinder- und  
Jugendarbeit

Selbstlaut 2020:  
Achtsame Schule. Leitfaden zur strukturellen Prävention von  
sexueller Gewalt

Wolff, Mechthild: Organisationsanalysen als Ausgangspunkt  
der Entwicklung eines besseren KlientInnenschutzes. In: Crone,  
Gerburg, Liebhardt, Hubert (Hrsg.) 2015:  
Institutioneller Schutz vor sexuellem Missbrauch. Achtsam und  
verantwortlich handelt in Einrichtungen der Caritas

Wolff, Mechthild/Schröder, Wolfgang/Winter, Veronika: Die Ge-  
fährdungsanalyse – das zentrale Element von Schutzkonzepten  
In: Oppermann, Winter, Harder, Wolff und Schröder 2018:  
Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen





Kindeswohl.**Aktiv.**Schützen.

