



Konzept

Schutzkonzept Jugendreferat Grenzach-Wyhlen 2018



Jugendreferat
Grenzach-Wyhlen

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Leitbild und Strukturen.....	3
3.	Gesetzliche Grundlagen	4
4.	Formen der Gewalt - Definitionen.....	5
4.1.	Machtgefälle/ Machtmissbrauch	5
4.2.	Grenzverletzungen/ Sexualisierte Gewalt.....	6
4.3.	Gewalt unter Jugendlichen	6
5.	Umsetzung der Prävention und Intervention	7
5.1.	Teamsitzungen, Jahresplanung, Reflexion und Supervision	7
5.2.	Jugendhaus, Jugendraum	7
5.3.	Arbeit mit Kooperationspartnern und Akteuren der Jugendarbeit.....	8
5.4.	Beteiligung von Jugendlichen und Eltern.....	9
5.5.	Anstellung neuer Mitarbeiter.....	9
6.	Handlungsmaßnahmen bei Verdachts- und konkreten Fällen.....	10
7.	Qualitätssicherung.....	12
7.1.	Führungszeugnis/ JuLeiCa.....	12
7.2.	Fortbildungen	12
7.3.	Reflexion und Supervision	13
8.	Literaturverzeichnis	14
9.	Anhang	14

1. Einleitung

Der Übersichtlichkeit und Einfachheit halber wird in diesem Konzept nur die männliche Form verwendet.

Um eine Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit bei Jugendlichen zu fördern, muss ein wirksamer Jugendschutz gewährleistet werden. Damit Einrichtungen gesetzlich verpflichtet werden, den Kinderschutz aktiv umzusetzen, wurden die §§8a SGB und 72a SGB VIII eingeführt.

Ziel ist es mithilfe präventiver Angebote den Jugendschutz zu fördern und Jugendliche für die Themen Gewalt, Machtmissbrauch und Grenzverletzungen zu sensibilisieren. In einigen Bereichen wird bereits mit Angeboten interveniert. Die Jugendreferenten werden angehalten aktiv zu beobachten, um rechtzeitig bei einer Kindeswohlgefährdung handeln zu können. Die Mitarbeiter achten ebenfalls aufeinander, um ein Machtgefälle gegenüber den Jugendlichen zu überprüfen und im Ernstfall zu unterbinden. Nicht nur auf das Kindeswohl muss geachtet werden. Selbst das Verhalten der Jugendlichen untereinander wird beobachtet und gegebenenfalls gemeinsam mit den Jugendlichen reflektiert. Anhand spezieller Kriterien, die vom Jugendreferat verfasst wurden, können diese Bereiche überprüft werden.

Der § 72a SGB VIII, soll vorbeugen, dass Straftäter, die nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 108a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt wurden, in pädagogischen Berufen beschäftigt und vermittelt werden. Dies soll dazu beitragen ein täterunfreundliches Umfeld zu schaffen. Es soll Einrichtungen ermöglichen, ein polizeiliches Führungszeugnis von den Mitarbeitern und Ehrenamtlichen einzufordern, um Gefahren vorzubeugen.

Da jede Einrichtung andere Schwerpunkte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorzuweisen hat, muss ein auf die Einrichtung abgestimmtes Schutzkonzept, wie dieses entworfen werden. Mitarbeiter und neu eingestellte Mitarbeiter sind angehalten das Konzept zu lesen und nach diesem Konzept zu handeln, um mögliche Gefahren rechtzeitig unterbinden zu können.

2. Leitbild und Strukturen

Das Jugendreferat Grenzach-Wyhlen hat sich zum Ziel gesetzt die Lebensbedingungen von Kindern, Jugendlichen und deren Familien zu verbessern. Des Weiteren möchte das Jugendreferat die Erhaltung und Schaffung einer kinder- und familienfreundlichen Umwelt unterstützen.

Aus diesem Leitgedanken heraus bildet sich die Aufgabe, das Zusammenleben gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen erfahrungsreich und kinder-, sowie jugendgerecht zu gestalten. Mithilfe des neuen Gesetzes §41a GemO wurde eine weitere Grundlage und Möglichkeit geschaffen, Kinder und Jugendliche bei kommunalen Entscheidungen zu beteiligen und befürwortet eine Initialisierung von Jugendbeteiligungsformen in der Kommune.

Das Jugendreferat Grenzach-Wyhlen hat aufgrund seiner Strukturen verschiedenste Bereiche, die bei dem Schutzkonzept beachtet werden müssen. Zu diesen Bereichen gehören folgende Punkte:

- Die Jugendeinrichtungen:
 - Das Jugendhaus Wyhlen (3 Ebenen mit Außengelände)
 - Der Jugendraum Grenzach (ein großer Raum auf dem Grundschulgelände, der als Cliquentreff dient)
 - Die Jugendhütte Wyhlen, die für alle Jugendlichen zugänglich ist
- Ferienfreizeitaktionen (Projekte, Tagesangebote, Sommerferienspaßprogramm, Freizeiten mit Übernachtung)
- Projektwochen ohne Übernachtung (z.B. Naturerlebniswoche, Zirkusprojekt)
- Präventions- und Integrationsangebote (Moonsport, Kletterprojekt mit geflüchteten Jugendlichen, Fußballturniere in Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen)
- Jugendbeteiligung

Um ein täterunfreundliches Umfeld zu schaffen handeln die hauptamtlichen Mitarbeiter nach diesem Konzept.

3. Gesetzliche Grundlagen

Die grundlegenden Paragraphen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind die §§1 bis 4, 8 bis 8b und §§11 bis 14 SGB VIII. Hinzu kommt der § 72a SGB VIII, welcher vorschreibt, dass Mitarbeitende ein polizeiliches Führungszeugnis in regelmäßigen Abständen vorweisen müssen.

Wie im §1 Abs.1 SGB VIII geschrieben, muss die Jugendhilfe Jugendliche darin unterstützen, dass sie sich zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten entwickeln. Der 3. Absatz beschreibt die dazugehörigen Aufgabengebiete deutlicher. Junge Menschen sind in ihrer Entwicklung individuell und sozial zu fördern. Vor allem müssen Kinder und Jugendliche vor Gefahren geschützt werden. Dies verweist auf die §§8a und 72a SGB VIII. Unsere Aufgabe als Jugendeinrichtung ist es, mit den Jugendlichen präventiv zu arbeiten, die

Jugendlichen entsprechend deren Wohls angemessen über ihre Rechte zu beraten/ aufzuklären und Angebote vorzuhalten, die sie in ihrer Entwicklung zu selbstständigen und eigenverantwortlichen Persönlichkeiten brauchen.

Ein weiteres Ziel ist die Kinder und Jugendlichen, laut §11 Abs.1 SGB VIII, in ihrer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, sowie zur gesellschaftlichen Mitverantwortung hinzuführen. Dabei müssen die Jugendlichen bei Prozessen beteiligt, in entsprechenden Situationen beraten und gegebenenfalls für diverse Themen sensibilisiert werden.

In Bezug auf das Schutzkonzept müssen in der offenen Jugendarbeit die §§8 bis 8b berücksichtigt werden. Wenn die Jugendreferenten auf eine mögliche Gefährdung des Jugendlichen aufmerksam werden, dann muss eine Gefahreinschätzung vorgenommen werden. Verschlechtert sich der Zustand des Jugendlichen, ist eine Meldung an das Jugendamt weiterzugeben. Andererseits kann in einem Gespräch mit dem Jugendlichen und dessen Eltern darauf hingewirkt werden, selbstständig Kontakt zu dem zuständigen Jugendamt aufzunehmen. Sind sich die Jugendreferenten in einem Fall unsicher, können sie beim zuständigen Jugendamt eine fachliche Beratung in Anspruch nehmen. Ist eine Gefährdung deutlich erkennbar, muss das Jugendamt sofort unterrichtet werden.

Um eine Gefährdung durch Fachpersonal auszuschließen wurde der §72a SGB VIII in das Sozialgesetzbuch aufgenommen. Dieser soll einen Machtmissbrauch oder eine Gefährdung von Mitarbeiter sozialer Einrichtungen verhindern. In diesem Paragraphen ist genau festgeschrieben, dass Mitarbeiter in sozialen Berufen dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Dieses darf nicht älter als 6 Monate nach Aufforderung des Arbeitgebers sein. Auch von ehrenamtlichen Mitarbeitern darf ein Führungszeugnis eingefordert werden. In welchen Abständen das Führungszeugnis beim Arbeitgeber abgegeben werden muss, ist nicht im Gesetz verzeichnet. Über die Fristen und Abstände darf der Arbeitgeber selber entscheiden. Es lautet nur, dass der Arbeitgeber in regelmäßigen Abständen ein Arbeitszeugnis verlangen soll.

4. Formen der Gewalt - Definitionen

4.1. Machtgefälle/ Machtmissbrauch

Ein Machtgefälle entsteht, wenn sich eine Person aufgrund ihrer Position oder sozialen Systemen über eine andere Person/ eine Gruppe stellt. Ein Machtgefälle entsteht zwischen mindestens zwei Personen¹. Derjenige, der sich seiner Macht bedient, bedient sich dieser, „um

¹ Vgl. Staub-Bernasconi o.J., unter: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=393>, 14.02.2017

sich über andere zu stellen, andere klein zu machen oder anderweitig destruktiv auf sie einzuwirken.“² Eine Person, die mithilfe von Macht missbraucht wird, ist in ihrem Lebens-, Handlungs- und Denkspielraum so eingeengt, dass er sich nicht oder kaum alleine dagegen wehren kann.³

4.2. Grenzverletzungen/ Sexualisierte Gewalt

Eine Grenzverletzung bedeutet eine Überschreitung der persönlich empfundenen Grenze seitens Kindern, Jugendlicher und Erwachsener. Diese Grenzverletzung kann im Rahmen der Versorgungs-, Ausbildungs-, und Betreuungsverhältnisses stattfinden.

Sexualisierte Gewalt kann aufgrund von rollenabwertenden Äußerungen oder über ungewollten Körperkontakt geschehen. Eine sexuelle Handlung kann allein schon in verbaler Form stattfinden. Eine Grenzverletzung im persönlichen Bereich findet dann statt, wenn eine Handlung gegen den Willen eines Individuums stattfindet, oder wenn sich die Interagierenden nicht auf derselben Augenhöhe (Machtgefälle, Personensorge) befinden.⁴ Eine allgemein geltende Definition zu diesem Thema existiert nicht, da es verschiedene fachliche Betrachtungen gibt, die berücksichtigt werden müssen. Für unseren Arbeitsbereich ist dies jedoch eine sehr passende Umschreibung für Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt.

4.3. Gewalt unter Jugendlichen

Gewalt kann sich in vielen Formen äußern. Jedoch ist Gewalt ein Mittel, um anderen Menschen physischen, als auch psychischen Schaden zuzufügen. Gewalt ist eine aggressive Handlung gegen ein Individuum gegen dessen Willen. Gewalt geschieht oft aufgrund von Selbstdarstellung oder, um seine Absichten durchsetzen zu können (instrumentelle Gewalt).

Bei Jugendlichen spielt oftmals die Selbstdarstellung eine wichtige Rolle, um ihre Position innerhalb eines sozialen Gefüges zu festigen. Diese kann beliebig gegenüber sozial schwächeren oder einer anderen Clique geäußert werden. Instrumentelle Gewalt entsteht oftmals aufgrund eines Machtgefälles innerhalb eines sozialen Gefüges.⁵

² Nießen 2014, S. 6.

³ Vgl. Staub-Bernasconi o.J., unter: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=393>, 14.02.2017.

⁴ Vgl. Bange 2002, S. 50f.

⁵ Vgl. Martin; Martin 2003, S. 9.

5. Umsetzung der Prävention und Intervention

5.1. Teamsitzungen, Jahresplanung, Reflexion und Supervision

Die Mitarbeiter des Jugendreferats *reflektieren* und überarbeiten ihre Aufgaben in regelmäßigen Abständen, um auf neue Themen, Interessen und Bedürfnisse schnell reagieren zu können. Um die Qualität zu reflektieren und zu überprüfen gibt es jährlich eine *Jahresplanung*. Bei der Jahresplanung werden auf Veränderungen in der Struktur, der Verwaltung und bei den jugendspezifischen Themen eingegangen und in das Programm aufgenommen.

Im Team wird eine Gesprächskultur gepflegt. In den *Teamsitzungen* werden Fälle und Vorkommnisse, sowie Unsicherheiten besprochen und reflektiert. Bei Bedarf wird in der Teamsitzung ein Fachaustausch über die Jugendlichen geführt, um präventiv auf negative Tendenzen einwirken zu können. Hierbei wird das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Jugendlichen und das Verhalten der Jugendlichen untereinander reflektiert. Das Team reflektiert regelmäßig seine Rolle und das pädagogische Vorgehen, um angemessen und qualitativ reagieren zu können.

Im Bedarfsfall können alle Mitarbeiter ein *Supervisionsangebot* wahrnehmen, um das Handeln der Jugendlichen und der Mitarbeiter zu überprüfen und um adäquate Handlungsschritte einleiten zu können. Dies soll zusätzlich einer Eskalation der Situation vorbeugen. Des Weiteren erkunden sich die Mitarbeiter über entsprechende Fortbildungen und nehmen nach Bedarf an diesen teil. Die Fortbildungen tragen dazu bei, kritische Situation rechtzeitig erkennen zu können und adäquate Mechanismen zu starten.

Jede betroffene Person, sei es ein Jugendlicher oder (ehrenamtlicher) Mitarbeiter, kann sich bei der nächst höheren Instanz melden. Diese sind entweder die Team- oder Jugendreferatsleitung. Darauf wird es ein Mitarbeitergespräch geben. Hierbei liegt der Schutz des Opfers im Fokus. Die Informationen werden an die entsprechenden Instanzen weitergeleitet. Hierbei erhalten die Jugendlichen oder Mitarbeiter Unterstützung und Informationen zu entsprechenden Beratungsstellen.

5.2. Jugendhaus, Jugendraum

- Die Jugendreferatsmitarbeiter beobachten das Geschehen im Offenen Treff stets mit einem geschulten Blick, um Eskalationen und Übergriffigkeiten zu verhindern
- Die Mitarbeiter hören den Jugendlichen in Gesprächen aktiv zu, um Jugendliche ihrer Situation entsprechend beraten zu können
- Jugendliche können sich jederzeit von einer Fachkraft beraten lassen
- Ist der Offene Treff nicht der geeignete Rahmen für ein Gespräch, kann dies auf einen anderen Zeitpunkt, im Einverständnis mit dem Jugendlichen, weitergeführt werden

- Die Mitarbeiter machen während dem Offenen Treff regelmäßige Kontrollgänge auf allen Ebenen des Hauses, um Gefahrenbereiche auszuschließen und bei Bedarf rechtzeitig einschreiten zu können.
- Im Offenen Treff reagieren wir aktiv auf Situationen mit Gewalt und Machtmissbrauch und reflektieren diese gemeinsam. Des Weiteren wird das Opfer bestärkt. Der oder die Täter werden für die Lage eines Opfers sensibilisiert. Wir reflektieren im Gespräch das Verhalten des Täters und versuchen pädagogisch darauf einzuwirken. Wichtig ist auch, dass wir keinem Rollengefüge entsprechen und dies den Jugendlichen klar kommunizieren.
- Der Betreuungsschlüssel wird entsprechend der Besucheranzahl und des Klientel angepasst, um ein täterunfreundliches Umfeld zu schaffen und angemessen auf die Gespräche der Jugendlichen eingehen zu können
- In den Jugendeinrichtungen hängen gut zugänglich das gemeinsam erarbeitete Regelwerk mit denkanreizenden und humorvollen Darstellungen aus, welches Transparenz gegenüber den Jugendhausbesuchern schafft
- Die Jugendlichen haben die Möglichkeit im Offenen Treff zu einer Fachkraft zu gehen. Hier können Sie sich beraten lassen, oder sich an weitere Fachstellen verweisen lassen. Ist dies nicht der geeignete Rahmen kann ein Einzelfallgespräch vereinbart werden.
- Gemeinsam wird mit den Jugendlichen in regelmäßigen Abständen eine Evaluation zum Wohlbefinden im Jugendhaus durchgeführt und ausgewertet (JuzRat, Wunschzettelbox, Wohlfühlbogen)
- Die Evaluation kann in die Jahresplanung des Jugendreferats mit einfließen, um entsprechend handeln zu können
- Körperkontakt:
 - Im Offenen Treff reflektiert der Mitarbeiter sein Verhalten zu Nähe und Distanz. Die Mitarbeiter agieren sachlich, ob Körperkontakt (Trösten, Umarmung nach längerer Beziehung, sportliche Aktivitäten) angemessen ist.
 - Der Status des Körperkontakts muss ausgehandelt und stetig überprüft werden. Dabei geht der Erstkontakt von den Jugendlichen aus
 - Jedoch muss der Mitarbeiter den Jugendlichen Transparenz reflektieren, ob der Körperkontakt seitens Jugendlicher dem Mitarbeiter gegenüber erwünscht ist

Die hier beschriebenen Punkte sind ebenso in den anderen Bereichen, wie Ferienfreizeitaktionen, Projektwochen, Jugendbeteiligung, sowie bei Präventions- und Integrationsangeboten, anzuwenden.

5.3. Arbeit mit Kooperationspartnern und Akteuren der Jugendarbeit

Bei Veranstaltungen mit Vereinen und anderen Einrichtungen erinnern wir daran, dass ein Schutzkonzept vorzulegen ist, um den Schutz der Kinder und Jugendlichen als Koordinator

gewährleisten zu können. Des Weiteren werden unsere Honorarkräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter geschult und verlangen entsprechend ihrer pädagogischen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis. Bei Veranstaltungen wie Konzerte halten wir die Jugendschutzrichtlinien ein und weisen unsere Kooperationspartner im Bedarfsfall darauf hin.

Einmal pro Jahr findet der Runde Tisch Jugend in Grenzach-Wyhlen statt. Hierzu werden alle Akteure der Jugendarbeit in Grenzach-Wyhlen eingeladen sich über Strömungen, Themen und Interessen in Sachen Jugendangelegenheiten auszutauschen. Außerdem können Problematiken eingebracht werden, um gemeinsame Lösungsstrategien zu entwickeln. Des Weiteren werden Zukunftsthemen besprochen und an der Umsetzung gearbeitet.

5.4. Beteiligung von Jugendlichen und Eltern

Bereits in den Prinzipien der offenen Kinder- und Jugendarbeit wird formuliert, dass Jugendliche beteiligt werden sollen. Daher ist ein essentieller Punkt die Beteiligung von Jugendlichen bei Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Sie müssen ausgiebig über das Thema Gewalt, sexuelle Gewalt und sexueller Missbrauch informiert werden.

Jugendliche können sich persönlich oder anonym über einen Kummerkasten/Wunschbox bei den Fachkräften melden (Wohlfühlbogen, Wunschzettel). Möchten Jugendliche anonym bleiben können sie einen Brief mit Fragen, Ängste, Sorgen und Beschwerden in den Kummerkasten einwerfen. Im Jugendhaus gibt es einen Jugendhausrat für alle Besucher, bei dem die Interessen, Bedürfnisse, Sorgen und Beschwerden der Jugendlichen geäußert werden und somit gemeinsam Lösungsmöglichkeiten gefunden werden können.

Werden die Themen in das Bewusstsein der Jugendlichen gerückt und betroffene Jugendliche aufgefangen, kann es das Selbstbewusstsein stärken. Des Weiteren lernen betroffene Jugendliche, dass sie nicht allein mit dem Thema dastehen, sondern dass sie sich Fachkräften anvertrauen können.

Kommt es zu Einzelfallgesprächen werden vereinzelt Elterngespräche geführt. Des Weiteren besteht die Möglichkeit Eltern im Einzelfall zu Themen und Projekten zu beteiligen.

5.5. Anstellung neuer Mitarbeiter

Um Gefährdungen gegenüber Jugendlichen auszuschließen, verlangt der Arbeitgeber bei der Einstellung ein erweitertes/ polizeiliches Führungszeugnis. Dieses wird in regelmäßigen Abständen vom Arbeitgeber überprüft, damit auch bereits angestellte Fachkräfte auf eine Straffälligkeit geprüft werden.

Der neue Mitarbeiter wird angehalten das Schutzkonzept zu lesen und eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Dies gilt auch für bereits eingestellte Mitarbeiter. Ehrenamtliche Mitarbeiter, sowie Honorarkräfte sind angehalten das Schutzkonzept zu lesen und eine Lesebestätigung zu unterzeichnen (siehe Anhang). Ein Beispiel für eine Selbstverpflichtungserklärung wird weiter unten unter Punkt elf im Konzept aufgezeigt.

Selbstverpflichtungserklärung

Damit alle Mitarbeiter auf dieselbe Weise handeln ist es notwendig regelmäßige Absprachen über das Thema Gewalt in all seinen Formen zu halten. Dies kann mithilfe aktueller Beispiele im Offenen Treff geschehen. Des Weiteren ist jeder Mitarbeiter verpflichtet das Schutzkonzept zu lesen. Nachdem das Konzept gelesen wurde gibt sich der Mitarbeiter mithilfe einer Selbstverpflichtungserklärung einverstanden nach diesem Konzept zu handeln. Außerdem verpflichtet sich der Mitarbeiter, im Falle einer Straffälligkeit, sich an seinen Arbeitgeber zu wenden und diesen über seine Tat zu unterrichten.

Ein Beispiel für eine Selbstverpflichtungserklärung wird als Anhang diesem Konzept beigelegt.

6. Handlungsmaßnahmen bei Verdachts- und konkreten Fällen

Die Mitarbeiter erhalten den Raum und die Zeit Rücksprache im Team zu halten. Verdachtsfälle werden regelmäßig im Team überprüft und Maßnahmen abgestimmt.

Bei Vorfällen im Jugendreferat wird folgendermaßen vorgegangen:

1. Die Situation wird vom Mitarbeiter entschärft, dabei wird das Prinzip der Neutralität gewahrt!
2. Es werden Gespräche mit den betroffenen Personen geführt
3. Das verantwortliche Team wird entsprechend informiert und der Vorfall reflektiert
4. Weitere adäquate Schritte werden eingeleitet
5. Der Vorfall wird zu gegebener Zeit im Jugendreferatsteam reflektiert

Folgende Schritte können bei einem Vorfall eingeleitet werden:

- Der Täter (Teilnehmer oder Mitarbeiter) wird der Veranstaltung verwiesen
- Eltern werden informiert
- Es findet ein Einzelfallgespräch statt
- Ein Aktenvermerk wird geschrieben

Die Situation muss mit Tätern und Opfern im Nachhinein aufgearbeitet werden. Hierzu gilt in erster Linie der Opferschutz, z.B. werden die entsprechenden Beratungsstellen informiert und

Beobachtungsbogen in Verdachts-/ Konflikt- und Notfällen

Für viele Einrichtungen ist ein Beobachtungsbogen in Verdachtsfällen notwendig. Hierbei kann die Entwicklung von Jugendlichen und Kindern von mehreren Fachpersonen beobachtet werden. Gibt es Vorfälle kann der jeweilige Beobachter die Situation im Beobachtungsbogen notieren. Dieser Bogen erleichtert die Entscheidungsfindung über das bevorstehende Handeln. Außerdem können markante Veränderungen im Verhalten schneller erkannt werden. Auch hierzu gibt es im Anhang eine Vorlage.

der Jugendliche an die entsprechende Stelle verwiesen. Der Vorfall wird sowohl mit dem Geschädigten, als auch mit dem Täter noch einmal besprochen. Dem Täter werden mögliche Konsequenzen aufgezeigt. Des Weiteren wird er für die Situation des Geschädigten sensibilisiert.

Wenn sich Jugendliche über einen längeren Zeitraum auffällig verhalten, wird dies regelmäßig in der Teamsitzung besprochen und ins Protokoll aufgenommen. Mögliche Handlungsschritte werden diskutiert und ebenfalls notiert. Als Hilfestellung kann ein Beobachtungsbogen geführt werden.

Vorgehen bei einer Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII:

1. Der Vorfall/ die Aussage des Jugendlichen wird notiert
2. Das Kind/ der Jugendliche wird aus dem Gefahrenbereich gebracht (Büro, Raum im Jugendhaus)
3. Bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung wird die Situation im Team besprochen oder mit weiteren Fachkräften abgeglichen
4. Bei einer Kindeswohlgefährdung wird sofort das Jugendamt verständigt
5. Die Jugendreferatsleitung wird über das Vorgehen informiert
6. Ist das Jugendamt nicht erreichbar ist die Polizei zu informieren. Diese hat einen Notfallkontakt zum Jugendamt.
7. Eine Aktennotiz wird erstellt

Die Situation wird im Nachhinein nochmals im Team reflektiert.

7. Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung muss in der Sozialen Arbeit gewährleistet sein. Dies hilft eine strukturierte und fachlich hochwertige Arbeit zu leisten, die sich an den Zielen und Leitbildern des Jugendreferates orientieren. Zur Qualitätssicherung gehören standardisierte Verfahren, wie Reflexion und Supervision. Aber auch fachliche Fortbildungen tragen zur Verbesserung der Qualität und der Strukturen bei.

7.1. Führungszeugnis/ JuLeiCa

Wie bereits im Kapitel gesetzliche Grundlagen geschrieben, sind wir dazu verpflichtet von Neubewerbern ein Führungszeugnis zu verlangen, um keinen straffälligen Täter einzustellen. Die Gesetzeslage erlaubt uns auch, nicht nur von Fachpersonal ein Führungszeugnis zu verlangen, sondern auch von Honorarkräften und ehrenamtlichen Mitarbeitern, die in pädagogischer Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen eingebunden sind. Um zu überprüfen, ob und in welchem Umfang ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden muss wird mithilfe eines Prüfschemas erarbeitet. Hierzu dient das Anlagenheft des Landkreis Lörrach (Kinderschutz – Geht uns alle an!)

Um unsere ehrenamtlichen Helfer zu schulen, können wir Ihnen über den Landkreis eine JuLeiCa Schulung anbieten. Mithilfe dieser Schulung werden die ehrenamtlichen Helfer pädagogisch und rechtlich geschult. Nach Abschluss der JuLeiCa-Schulung kann die Jugendleiterkarte beantragt werden.

Als erster Schritt zur JuLeiCa Schulung, wird ein Treffen aller Honorarkräfte und ehrenamtlicher Mitarbeiter von uns als Jugendreferat und unserem engen Kooperationspartner Förderverein für Kinder, Jugend und Kultur, veranstaltet. Hierbei werden Sie für das Thema des Kinder- und Jugendschutzes informiert und Interesse für die JuLeiCa-Schulung geweckt.

7.2. Fortbildungen

Als kommunales Jugendreferat nehmen wir regelmäßig an Fortbildungen der Verwaltung, aber auch an Fortbildungen Sozialer Träger teil. Die Fortbildungen werden zu aktuellen Themen belegt.

Die Mitarbeiter nehmen regelmäßig an Fachtagen des Kreisjugendreferates teil und tauschen sich gemeinsam mit anderen Jugendeinrichtungen aus. Hierbei werden gemeinsame politische Themen aufgegriffen und diskutiert. Stellt sich ein gemeinsamer Diskurs heraus, kann das Thema intensiver im Bereich der AG Jugend bearbeitet werden.

Das Jugendreferat bedient sich nicht nur an externen Fortbildungen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit sich mithilfe von Fachliteratur fortzubilden. Hierfür wurde ein Abonnement bei

„deutsche jugend“ abgeschlossen. In den Fachzeitschriften werden Themen der Jugendarbeit aufgegriffen und auf weiterführende Literatur verwiesen.

Jeder Mitarbeiter hat einen Zugang zu Fachliteratur. Da ein guter Austausch zu den Studenten des Jugendreferats besteht, wird anhand der Lerninhalte zusätzlich fachlich passende Lektüre beschafft.

Ziel der Fortbildungen ist es, das komplexe Thema des sexuellen Missbrauchs frühzeitig zu erkennen und bestenfalls zu verhindern. Nicht nur neue Mitarbeiter und ehrenamtliche beschäftigte benötigen diese Fortbildungen. Bereits langjährige Mitarbeiter sollen ihr Wissen auffrischen und sich mithilfe der Fortbildungen gezielt zu Themenbereichen weiterbilden⁶

7.3. Reflexion und Supervision

In den Teamsitzungen werden Handlungsweisen, Themen und Situationen aus dem Offenen Treff reflektiert. Die Ziele werden auf ihre Aktualität überprüft. Hierbei lässt sich feststellen, ob es Änderungen in den Strukturen, Zielen und bei den Handlungsweisen bedarf.

Gibt es in einer nachgehenden Reflexion Unklarheiten zu einer pädagogischen Situation, kann diese in einer Fallsupervision eingebracht werden. Hierbei wird die Situation noch einmal aufgegriffen und aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Die Supervision dient dazu, strukturiert an die Aufarbeitung des Falls heranzugehen und auf weitere Perspektiven aufmerksam zu machen. Hierbei wird die Findung eines gemeinsamen Diskurses unterstützt.

Ist der Punkt Fachaustausch über Jugendliche in den Teamsitzungen fest verankert, bleibt das Thema mit seinem spezifischen Wissen präsent. Dies kann die Nachhaltigkeit des Themas stärken und bleibt in den Köpfen der Mitarbeiter. Des Weiteren wird der Blick für die Jugendlichen gestärkt.⁷

⁶ Vgl. Röhrig 2013, S. 13.

⁷ Vgl. Ebd 2013, S. 13.

8. Literaturverzeichnis

Bange, Dirk: Definitionen und Begriffe. In: Bange, Dirk; Körner Wilhem: Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe-Verlag, 2002, S. 47-52.

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg: Kinderschutz in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung und Prüfung der persönlichen Eignung von Fachkräften. 1. Aufl. Stuttgart: KVJS-Ratgeber, 2016.

Martin, Lothar R.; Martin, Peter. Gewalt in Schule und Erziehung. Ursachen – Grundformen der Prävention und Intervention. 2. Aufl. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Kinkhardt, 2003.

Nießen, Daniela: Schutzkonzept des HOT – Hohnerkamp Offener Treff in der Trägerschaft der Ev.-Luth. Simeon-Kirchengemeinde Bramfeld. 12/2014, Download unter: <http://www.hot-treff.de/download/schutz.pdf>, 16.02.2017.

Röhrig, Johannes-Wilhelm: Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Berlin: Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2013, Download unter: https://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Presse_Service/Publikationen/UBSKM_Handbuch_SSchutzkonzept.pdf, 07.03.2017.

9. Anhang

Anlage 1: Selbstverpflichtungserklärung

Anlage 2: Lesebestätigung

Anlage 3: Beobachtungsbogen

Selbstverpflichtungserklärung der ehrenamtlich Mitarbeitenden des Jugendreferates Grenzach-Wyhlen

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171,174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, nach dem Schutzkonzept dieser Einrichtung zu handeln und den Träger über die Einleitung eines entsprechenden (Straf-)Verfahrens zu informieren.

Name, Vorname, Geburtsdatum

Anschrift

Ort, Datum

Unterschrift

Beobachtungsbogen Anhaltspunkte

Name, Geburtsdatum

Was wurde Beobachtet?

(Zeitpunkt, Häufigkeit, Beschreiben der Situation, des Verhaltens, etc.)

Datum	Vorfall	Beobachter