k.i.o.s.k.
im Rieselfeld e.V.

Einrichtungsinternes Schutzkonzept von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V.



k.i.o.s.k. im Rieselfeld e.V.

Inhalt

Präambel 4

1. Der Gewaltbegriff in unserem Schutzkonzept 5

2. Nähe und Distanz 6

2.2. Körperkontakt 7

2.2. Schutz der Intimsphäre 7

2.3. Sprache und Wortwahl 7

2.4. Erzieherische Maßnahmen 8

3. Risikoanalyse 8

3.1 Organisationsstruktur 9

3.2. Personal 10

3.3. Räume 10

3.4 Angebote 12

4. Präventionsmaßnahmen 12

4.1 Verhaltenskodex 12

4.2. Personaleinstellungen und Personaleinstellungsgespräche 13

4.3. Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung 14

4.4. Fortbildung 14

5 Interventionen 15

5.1. Externer Interventionsplan 15

5.2. Interner Interventionsplan bei Verdacht gegen Mitarbeitende / Ehrenamtliche 16

5.3. Interventionsplan bei Verdacht gegen Schutzbefohlene 17

6. Dokumentation 18

6.1. Aufbewahrung der Dokumentation 18

6.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung 18

7. Beschwerdeverfahren 19

8. Abschluss 19

Fragenkatalog Personaleinstellungsgespräche 21

Verhaltenskodex 22

Für Honorarkräfte und Ehrenamtliche: Verhaltenskodex K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. 22

Für Mitarbeitende: Verhaltenskodex K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. 24
Für Leitungskräfte: Verhaltenskodex K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. 27
Selbstauskunftserklärung 31
Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis 33
Für Ehrenamtliche, Übungsleiter*innen und Praktikant*innen ..... Fehler! Textmarke nicht definiert.
Interventionspläne 34
Externer Interventionsplan 34
Interner Interventionsplan bei Verdacht gegen Mitarbeitende/Ehrenamtliche 35
Interventionsplan bei Verdacht gegenüber Schutzbefohlenen 36
Dokumentationsbogen Gefährdungssituation 38
Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) 40
Schweigepflichtsentbindung 42
Material- und Linksammlung für Fachtage 43
Hilfe für Betroffene: 44

Präambel

K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. ist ein Verein, der sozialräumliche Arbeit im Stadtteil Rieselfeld in Freiburg im Breisgau leistet. Dabei ist er in der Quartiersarbeit und als anerkannter Jugendhilfeträger in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Schulsozialarbeit tätig: Als solcher initiiert er Begegnungen zwischen den Menschen im Stadtteil, unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft. Mit seinem Stadtteilzentrum ermöglicht er ein Zusammenkommen und Zusammenwirken. So sind über 60 Ehrenamtsgruppen im Stadtteilzentrum aktiv. Darüber hinaus gibt es in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ein Jugendzentrum sowie dezentrale Räume, die von Jugendlichen allein oder im Rahmen von Angeboten durch Sozialarbeitende genutzt werden können. Dadurch ermöglicht der Verein soziale, kulturelle und interkulturelle Teilhabe und macht den Stadtteil zu einem lebendigen Ort des Zusammenwirkens. Gleichzeitig können zwischenmenschliche Begegnungen auch Raum für Grenzüberschreitungen und Missbrauch von Schutzbefohlenen, insbesondere von Kindern, bieten. Im Rahmen des Schutzkonzeptes werden allerdings nicht nur junge Menschen als Schutzbefohlenen definiert. Auch hier trägt K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. den vielfältigen Kontexten des Zusammenwirkens Rechnung und definiert unter Schutzbefohlene alle Zielgruppen, die mit dem Verein in Kontakt treten. Dies geschieht nicht zuletzt deshalb, weil der Verein auch Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen einen sicheren Ort bieten möchte und auch unter Erwachsenen vulnerablere Gruppierungen zu finden sind, die einen besonderen Schutz bedürfen.

K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. stellt sich der Verantwortung, die er als Verein und als Jugendhilfeträger für die Schutzbefohlenen übernimmt, und setzt sich mit der Implementierung eines einrichtungsinternen Schutzkonzepts dafür ein, dass grenzachtende und gewaltfreie Begegnungen zwischen Menschen stattfinden und sich alle sicher und willkommen fühlen können. Bereits seit 2017 sind Ehrenamtliche, die bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. mitwirken wollen, dazu verpflichtet, in einer

Ehrenamtserklärung zu versichern, dass sie grenzachtend mit anderen Menschen umgehen. Auch wird über die gesetzliche Pflicht hinaus von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, die im direkten Kontakt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, die Einsicht in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gefordert. Seit 2023 hat sich der Verein auf den Weg zum einrichtungsinternen Schutzkonzept gemacht und mit einer umfassenden Risikoanalyse, einer internen Schulung und einem Fachtag zur Entwicklung eines Verhaltenskodex begonnen. Auch, wenn das Schutzkonzept ein fortlaufendes Projekt darstellt, welches stets im Blick behalten wird, werden hiermit die Ergebnisse der unterschiedlichen Arbeitsphasen schriftlich fixiert, um sich ausdrücklich gegen Missbrauch und Gewalt zu positionieren. Das Schutzkonzept in seiner jetzigen Ausführung, welches zum 01.10.2026 offiziell in Kraft tritt, stellt den Beginn eines fortwährenden Prozesses dar. Er soll mit den Jahren erweitert, evaluiert und um wichtige Aspekte ergänzt werden.

1. Der Gewaltbegriff in unserem Schutzkonzept

Bevor wir näher auf die Interventionen in unserer Einrichtung eingehen, wollen wir zunächst kurz umreißen, was wir unter Gewalt verstehen und wann wir demnach Handlungsbedarf sehen.

Gewalt umfasst jegliche Handlungen, Unterlassungen oder Strukturen, die die körperliche, seelische, beziehungsweise psychische oder sexuelle Unversehrtheit der Betroffenen bedrohen oder verletzen. Dabei stehen die individuellen Grenzen der Betroffenen im Mittelpunkt. Gewalt kann somit auch unterhalb der strafrechtlichen Relevanz stattfinden und dennoch das Wohl oder die Würde einer Person beeinträchtigen.

Dabei lassen sich verschiedene Formen der Gewalt feststellen, die im Rahmen des Schutzkonzeptes beachtet werden müssen.

- Körperliche (physische) Gewalt: Jegliche Form der körperlichen Misshandlung, die Schmerzen oder Verletzungen verursachen kann, beispielsweise Schlagen, Treten, Stoßen oder Festhalten.
- Sexuelle Gewalt: Alle Formen sexueller Handlungen, Übergriffe, Nötigungen oder Annäherungen, die gegen den Willen oder das Einverständnis der Betroffenen erfolgen (verbal, nonverbal oder digital).
- Seelische (psychische) Gewalt: Sämtliche Verhaltensweisen, die das Selbstwertgefühl und das emotionale Wohlbefinden beeinträchtigen wie beispielsweise Herabwürdigungen, Beschimpfungen, Drohungen, Ausgrenzung, Demütigung oder Nötigung.
- Vernachlässigung: Unterlassung notwendiger Fürsorge und unzureichende Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern, wie beispielsweise Nahrung, medizinischer Betreuung, Kleidung oder emotionale Zuwendung.
- Strukturelle Gewalt: Institutionelle Rahmenbedingungen oder Abläufe, die systematisch zu Benachteiligung, Ausgrenzung oder Gefährdung führen, beispielsweise fehlende Beschwerde- oder Beteiligungsmöglichkeiten.
- Digitale Gewalt: Sämtliche Gewalt, die über digitale Medien ausgeübt wird, wie beispielsweise Cybermobbing, Belästigung, Verbreitung beleidigender oder entwürdigender Inhalte.

2. Nähe und Distanz

Wir gestalten unsere pädagogische Arbeit auf der Grundlage von Wertschätzung, Respekt und der Achtung der persönlichen Grenzen unserer Schutzbefohlenen. Dabei ist Nähe ebenso ein zentraler Baustein der gemeinsamen Arbeit mit Menschen. Wie Distanz aufzuzeigen und zu akzeptieren. Die individuelle Nähe und Distanz wird entsprechend Alter, Entwicklungsstand, Bedürfnissen und Wünschen der Schutzbefohlenen gestaltet.

2.2. Körperkontakt

Körperkontakt erfolgt ausschließlich im pädagogisch angemessenen Rahmen und orientiert sich stets am Wohl und am Willen des Schutzbefohlenen. Daher gilt:

- Körperkontakt setzt das Einverständnis des Schutzbefohlenen voraus.
- Trösten, Hilfestellungen oder pflegerische Unterstützung erfolgen respektvoll und situationsangemessen.
- Schutzbefohlene werden nicht gegen ihren Willen umarmt, festgehalten oder auf den Schoß genommen.
- Berührungen im Intimbereich sind ausschließlich bei pflegerischen oder medizinisch notwendigen Handlungen zulässig und werden transparent gestaltet.
- Mitarbeitende achten auf verbale und nonverbale Signale der Schutzbefohlenen und gestalten ihr Handeln entsprechend.

2.2. Schutz der Intimsphäre

Die Intimsphäre unserer Schutzbefohlenen wird zu jeder Zeit geschützt und geachtet. Darunter verstehen wir insbesondere:

- Wahrung der Privatsphäre beim Umziehen, Waschen oder Toilettengang,
- kein ungefragtes Eindringen in persönliche Bereiche, ob physisch oder digital,
- sensible und respektvolle Begleitung bei pflegerischen Tätigkeiten,
- Schutz persönlicher Daten und Informationen, sofern diese nicht im Rahmen des Schutzauftrages weitergegeben werden müssen.

2.3. Sprache und Wortwahl

Unsere Kommunikation ist respektvoll, wertschätzend und altersgerecht. Wir dulden in unserem Verein keine herabwürdigenden, diskriminierenden oder beleidigenden Äußerungen. Genauso wenig dulden wir Drohungen oder Einschüchterung. Ebenso nicht geduldet ist sexualisierte Sprache oder anzügliche Bemerkungen.

2.4. Erzieherische Maßnahmen

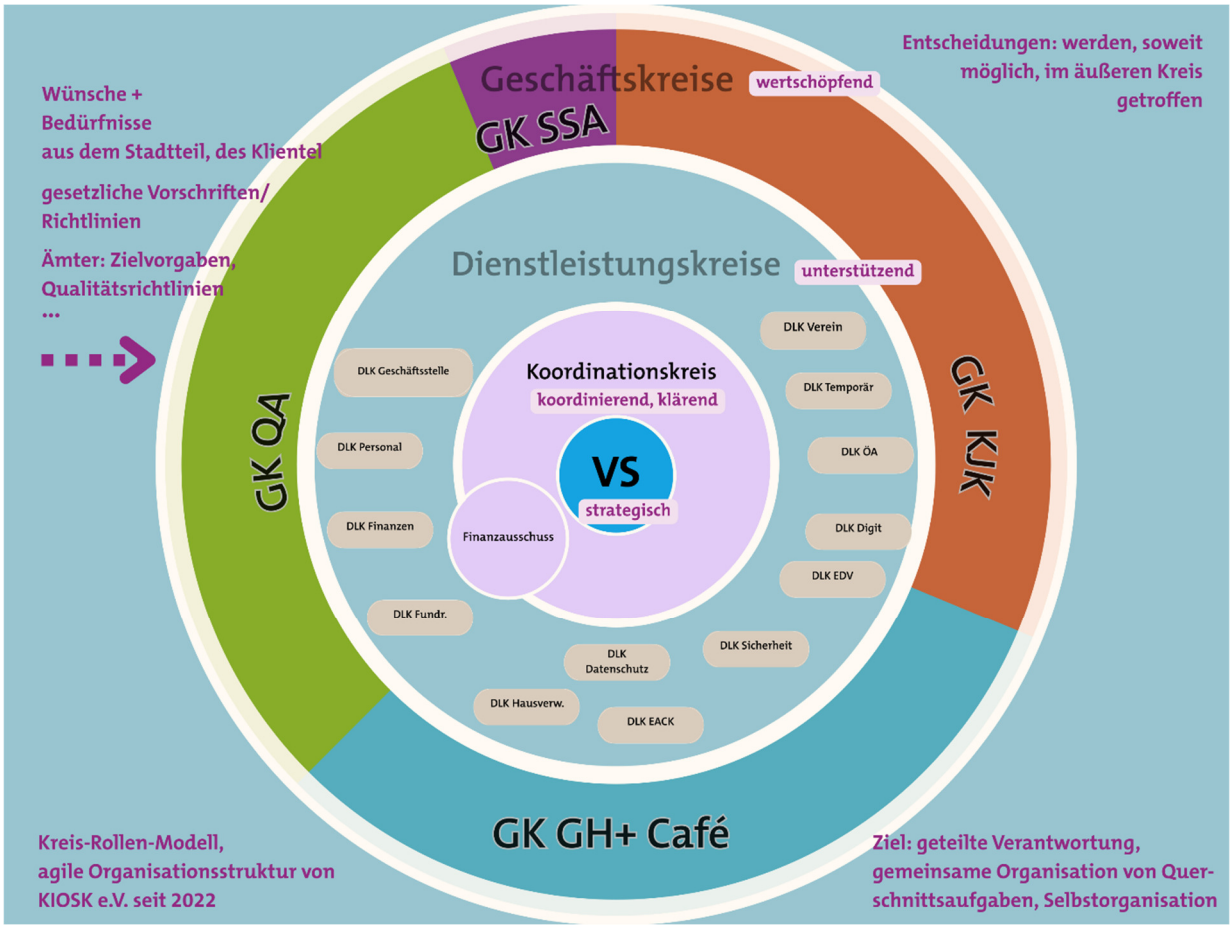
Erzieherische Maßnahmen dienen dem Schutz, der Orientierung und der Förderung der Schutzbefohlenen. Sie erfolgen transparent, nachvollziehbar und verhältnismäßig. Dabei setzen wir auf gemeinsame Regeln und Grenzen. Konfliktklärung gestalten wir durch Gespräche und Reflexion und setzen auf altersgerechte Konsequenzen.

Unzulässig sind körperliche Bestrafungen, Bloßstellen oder Demütigen, Drohungen oder Einschüchterung.

3. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein wesentlicher Bestandteil des Schutzkonzepts. Dabei wurden die verschiedenen Gefahrenquellen und Risiken der einzelnen Bereiche des Vereins herausgearbeitet und schriftlich festgehalten. Die möglichen Risiken werden darüber hinaus fachlich bewertet und auf mögliche Verminderungsstrategien geprüft. Dadurch soll zum einen ein allgemeines Bewusstsein über die möglichen Gefahrenquellen entstehen und diesen zum anderen präventiv entgegengewirkt werden. Eine ausführliche Aufführung der jeweiligen Risikoanalysen kann auf Anfrage bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld eingesehen werden.

3.1 Organisationsstruktur



Da K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. in einem Kreis-Rollen-Modell organisiert ist, bietet die wechselnde Besetzung von Rollen einerseits die Möglichkeit der Durchlässigkeit von Informationen und Austausch, was hinsichtlich interner Vorkommnisse hilfreich sein kann. Flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege erzeugen deshalb ein geringes Risiko. Andererseits bedingt die agile Struktur auch Unsicherheit über Absprachewege. K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. ist sich darüber bewusst, dass Grenzverletzungen und mögliche Konsequenzen regelmäßig reflektiert werden müssen, um Interventionen im Rahmen der Organisationsstruktur durchsetzen zu können. Falsch verstandene Solidarität gilt es durch Offenlegung von internem, grenzverletzendem Verhalten zu verhindern.

Grundsätzlich kann sich bei einer Beschwerde oder einem Anliegen an jede im Verein angestellte Person gewendet werden. Die/Der Schutzbeauftragt*e des Vereins ist die Fachbereichsleitung der Kinder- und Jugendarbeit.

3.2. Personal

Im Verein K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. arbeiten Hauptamtliche, darunter Sozialarbeitende, Verwaltungskräfte, Hausmeister und Techniker, mit Ehrenamtlichen und Honorarkräften zusammen. Der Kenntnisstand zum Umgang mit Schutzbefohlenen und zu Interventionen im Gefährdungsfall ist dabei ebenso heterogen, wie der Umgang mit Nähe und Distanz. Diese starke Heterogenität hinsichtlich des Wissenstands und der fachlichen Voraussetzungen ist von den Mitarbeitenden als Risiko eingestuft worden.

3.3. Räume

Der Verein ist hinsichtlich seiner personellen Ausstattung eher klein, bezogen auf die Anzahl seiner Räumlichkeiten hingegen sehr groß und dezentral organisiert. Das Glashaus umfasst 1400qm und ist mit seinen drei Stockwerken ein lichtdurchfluteter und durch die Glasfassaden grundsätzlich einsehbarer Ort. Andererseits sorgen die vielen Brandschutztüren und die Nutzung des Untergeschosses auch für viele dunkle Ecken und uneinsichtige Winkel. Auch die Größe und die leichte Zugänglichkeit machen es schwer zu kontrollieren, wer sich im Haus aufhält. Hinzukommt die Vermietung insbesondere der oberen und unteren Etage. Dies sorgt dafür, dass sehr viele Menschen Kenntnis über die dunklen Ecken und Ein- und Ausgangswege im Haus erlangen. Durch die neu angebrachte, elektronische Schließanlage ist zwar nachvollziehbar geworden, wer zu welchem Zeitpunkt die Eingangstüren geöffnet hat, in der Praxis bleibt es allerdings häufig unübersichtlich, welche Personen sich im Glashaus aufgehalten haben. Dabei werden die Räumlichkeiten nicht nur für soziale Zwecke genutzt, sondern können auch von größeren Firmen und Organisationen aus Freiburg angemietet werden. Weiterhin ist das Glashaus als Stadtteilzentrum ein halböffentlicher Raum, der durch die Mediothek im Erdgeschoss und die Anmietung der

Räumlichkeiten im Obergeschoss von jede*r Person betreten werden kann. Oft sind auch mehrere Personengruppen gleichzeitig im Glashaus. Zwar ist es durch die sanitären Anlagen auf jeder Etage möglich, dass die Gruppen für sich bleiben können, dennoch sind die binärgeschlechtliche Aufteilung und der Verzicht auf eigens deklarierte Mitarbeitendentoiletten ein Gefahrenaspekt.

Neben dem Glashaus nutzt die Schulsozialarbeit im Keplergymnasium das für die Schulsozialarbeit vorgesehene Büro, die Klassenräume und die Kellerräume, die mit der Offenen Kinder- und Jugendarbeit geteilt werden. Insbesondere diese Kellerräume sind in der Risikoeinschätzung sehr hoch bewertet, da sie von außen nicht einsehbar sind und nicht nur von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. selbst genutzt werden. Der Verein bespielt nur vier (Multifunktionsraum, Tanzraum, Tonstudio, Jugendraum) der insgesamt acht Räumlichkeiten. Diese werden in vorgegebenen Slots von jugendlichen Gruppen belegt. Allerdings ist nicht bis kaum nachvollziehbar, welche weiteren Gruppen Zugang zu den übrigen Räumlichkeiten haben. Hinzukommt, dass die Räume nur während der Kepler-Pausenangebote und vereinzelten Angeboten im Tonstudio durch Mitarbeitende betreut werden. Häufig sind junge Menschen dort in Gruppen allein. Dies stellt ein erhebliches Gefährdungspotential dar. Auch die beiden Bauwagen und zwei Container, die von der Offenen Kinder- und Jugendarbeit jugendlichen Cliquen ab 14 Jahren zur Verfügung gestellt werden, haben ein hohes Gefährdungspotential. Zwar ist die Nachbarschaft informiert, jedoch sind die Gebäude zum Teil etwas abgeschieden und nicht direkt einsichtig. Die Jugendlichen halten sich dort allein auf und die Räume sind, wenn die Jugendlichen da sind, auch potenziell für fremde Personen zugänglich. Die Jugendlichen müssen zwar in den Nutzungsverträgen alle Personen angeben, die den Raum frequentieren und jeweils eine hauptverantwortliche Fachkraft steht als Ansprechperson zur Verfügung und besucht die entsprechenden Räume in unregelmäßigen Abständen. Trotzdem bleibt ein gewisses Risiko bestehen, das bei der Risikoanalyse klar benannt werden konnte.

3.4 Angebote

Die Angebote sind sehr heterogen und vielfältig. Von offenen Gruppen, die sich während des Angebots ändern, reinen Informationsangeboten, feststehenden, geschlossenen Gruppen oder sich selbst verwaltenden Gruppen über Einzelberatungen bietet K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. eine große Angebotsvielfalt, die eine dezidierte Betrachtung der einzelnen Angebote notwendig macht. Deshalb sind die Verminderungsstrategien sehr unterschiedlich und werden näher in der im Anhang zu findenden Risikoanalyse aufgeführt.

4. Präventionsmaßnahmen

Die eingesetzten Präventionsmaßnahmen dienen dazu, Schutzbefohlene vor Gewalt und sexuellem Missbrauch zu schützen. Die Maßnahmen sind fester Bestandteil des Arbeitsalltags und dienen einerseits als Frühwarnsystem, andererseits aber auch als Signal an potenzielle Täter*innen, dass seitens des Vereins keine Übergriffe geduldet werden. Deshalb sind Hinweise über das Schutzkonzept auch gut sichtbar in den Räumlichkeiten des Vereins ausgehängt und auf der Webseite veröffentlicht.

4.1 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist das Herzstück des Schutzkonzepts. Er wurde in einem Fachtag mit allen Mitarbeitenden gemeinsam erarbeitet und den Gegebenheiten des Vereins und seiner Angebote angepasst. Das einseitige Dokument ist an die bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. wirkenden Zielgruppen angepasst, weshalb es einen Verhaltenskodex für Leitungskräfte, einen für hauptamtlich Mitarbeitende und einen für Ehrenamtliche gibt. Der Verhaltenskodex wird mit Beschluss durch den Vorstand allen Mitarbeitenden des Vereins zur Unterschrift vorgelegt. Die Verpflichtungserklärung ist für eine Mitarbeit im Verein bindend, da nur so Missbrauch und Übergriffen wirksam entgegengewirkt werden kann. Alle Mitarbeitenden erhalten ein Unterweisungsgespräch, in dem die Punkte des Verhaltenskodex nochmals gemeinsam durchgegangen werden, bevor das Dokument unterschrieben wird. Bei Neueinstellungen muss das Dokument mit Vertragsunterschrift unterschrieben

vorliegen. Auch Mitarbeitende, die nur temporär eingesetzt werden und in direktem Kontakt mit Schutzbefohlenen sind, müssen sich dem Verhaltenskodex verpflichten. Falls sich Zielgruppen, Angebote und Strukturen des Vereins ändern, muss der Verhaltenskodex entsprechend angepasst werden. Eine Neuauflage erfolgt mindestens alle zwei Jahre. Dadurch bleibt der Verhaltenskodex auch langjährigen Mitarbeitenden präsent.

4.2. Personaleinstellungen und Personaleinstellungsgespräche

K.I.O.S.K im Rieselfeld e.V. integriert bereits im Einstellungsgespräch das Thema Schutzkonzept. Hierfür bietet das Schutzkonzept einen eigenen Fragebogen für Personaleinstellungsgespräche. Dabei achten die Leitungskräfte darauf, dass sie die Anforderungen an die Bewerber*innen und die geforderten Qualifikationen klar formulieren. Die Einrichtung selbst wird zudem mit dem Hinweis auf ein einrichtungsinternes Schutzkonzept und der damit verbundenen achtsamen Haltung vorgestellt. Bei der Selbstpräsentation der Bewerber*innen wird darauf geachtet, welche Werte die Person vertritt. Anschließend wird ein Fall bzw. eine Grenzsituation konstruiert und die bewerbende Person nach ihrem Umgang damit gefragt. Darüber hinaus wird der Umgang mit dem eigenen und dem Fehlverhalten anderer und bereits vorhandene Qualifikationen/Fortbildungen zum Thema Nähe und Distanz erfragt. Das Bewerbungsgespräch wird mindestens zu zweit, vorzugsweise zu dritt geführt. Vor Einstellung wird im pädagogischen Bereich zudem eine Hospitation durchgeführt, bei der darauf geachtet wird, wie der Bewerbende mit den Schutzbefohlenen agiert und, ob die Person ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zeigt. Während der ersten drei Monate stellen gerade neue Mitarbeitende viele Fragen zu Verfahren und Abläufen, was bezogen auf eine Außenperspektive auf das Thema Kindeswohl sehr wertvoll ist. K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. versucht, diese Impulse zu nutzen, um die präventiven Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern.

4.3. Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Entscheiden sich der Bewerbende und K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. für eine gemeinsame Zusammenarbeit, bestätigt der Bewerbende mit der Selbstauskunftserklärung, dass kein Strafverfahren gegen ihn läuft. Zusätzlich verpflichten sich alle, die im direkten Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen, vor Arbeitsantritt ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Das Dokument für den Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis befindet sich ebenfalls im Anhang.

Während die Selbstauskunftserklärung sicherstellt, dass aktuell keine Strafverfahren gegen eine sich bewerbende Person laufen, wird durch das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis sichergestellt, dass die Person nicht nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, den §§225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Während das Einreichen des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für berufliche Tätigkeiten mit Minderjährigen verpflichtend ist, stellt die Selbstauskunftserklärung eine zusätzliche präventive Maßnahme dar, um sicherzustellen, dass auch Personen in noch laufenden Verfahren keinen Zugang zu Schutzbefohlenen beim Träger erhalten. Beide Unterlagen müssen vor Arbeitsantritt vorliegen.

4.4. Fortbildung

Damit alle Mitarbeitenden auf dem gleichen Kenntnisstand sind, sollten alle Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich eine interne oder externe Schulung zum Schutzkonzept besuchen. Ehrenamtliche sollten mindestens zu Beginn eine Schulung und Einweisung zum Schutzkonzept erhalten und die Möglichkeit haben, an regelmäßigen internen Schulungen teilzunehmen. Hinzukommt, dass alle, die direkt mit Schutzbefohlenen arbeiten, einmal jährlich eine Fallwerkstatt im Fachteam durchführen. Darin werden in einem 2–3-stündigen Workshop fiktive oder reale Fälle vorgestellt und gemeinsam Interventionsmöglichkeiten angelehnt an das Schutzkonzept besprochen. Damit sich jeder Bereich mit dem Thema intensiv auseinandersetzt, wird die Moderation des Workshops immer von einem anderen

Bereich geleitet. So bleibt das Wissen aktuell. Eine Linksammlung für die Durchführung einer Fallwerkstatt befindet sich im Anhang.

5 Interventionen

Interventionspläne dienen als Handlungsleitfaden und benennen konkret die Vorgehensweise im Verdachtsfall. Im Folgenden wird erläutert, welche Schritte im Falle eines Verdachtes auf einen Übergriff (oder der Beobachtung eines solchen) zu befolgen sind. Im Anhang befinden sich die Abläufe nochmal in tabellarischer Form.

K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. benennt 6 Handlungsschritte, denen Mitarbeitende folgen, wenn sie von einem Übergriff erfahren oder diesen beobachten. Dabei wird ein externer Verdacht von einem internen Verdacht unterschieden. Ein externer Verdacht basiert auf Situationen, die außerhalb der Organisation im familiären oder sozialen Umfeld des Opfers stattgefunden haben. Um einen internen Verdacht handelt es sich, wenn es sich um Personen oder Situationen handelt, die im direkten Zusammenhang mit Personen stehen, die bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. haupt- oder ehrenamtlich aktiv sind, beziehungsweise in den trägereigenen Räumlichkeiten agieren.

5.1. Externer Interventionsplan

Beim externen Verdacht wird dieser zunächst an die Mitarbeitenden von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. gemeldet oder diese erlangen Kenntnis davon. Dies kann in Form der eigenen Wahrnehmung der Beschäftigten erfolgen, aber auch durch die Zielgruppe, durch außenstehende Dritte, durch selbst von der Gewalt/dem Übergriff betroffene Personen oder durch Angehörige beziehungsweise Freunde erfolgen. Der berichtete Vorfall wird mittels des ebenfalls im Anhang befindlichen Dokumentationsbogens beschrieben und festgehalten. Im nächsten Schritt muss eine Meldung an die direkte Leitung des Fachbereichs erfolgen, in dem sich der Übergriff ereignet hat bzw. dem die betroffene Person zugehörig ist; bei der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Schulsozialarbeit ist dies die jeweilige Fachbereichsleitung, bei Quartiersarbeit und Verwaltung ist es die Geschäftsführung. In einem nächsten Schritt erfolgt die

sogenannte Plausibilitätsprüfung. Meldungen sind in jedem Fall ernst zu nehmen; es soll innerhalb von 24 Stunden mit der Leitung beraten werden, ob die geschilderte Situation plausibel ist und welcher Grad der Gefährdung vorliegt. Existiert eine Unsicherheit bzgl. der Plausibilität oder der Einschätzung des Vorfalls, ist eine insofern erfahrene Fachkraft (etwa von Seiten des Amtes für Kinder, Jugend und Familie oder vom Kompetenzzentrum Frühe Hilfen) hinzuzuziehen. Weitere Details hierzu finden sich im tabellarischen Interventionsplan im Anhang. Im 6. Schritt erfolgen Absprachen bzgl. des konkreten weiteren Vorgehens, falls notwendig im Austausch mit der insofern erfahrenen Fachkraft und mit Blick auf etwaige weitere Interventionsschritte. Abschließend erfolgten eine detaillierte Dokumentation und sichere Archivierung derselben durch die jeweilige fallbegleitende Person.

5.2. Interner Interventionsplan bei Verdacht gegen Mitarbeitende / Ehrenamtliche

Der interne Interventionsplan kommt bei Verdachtsfällen mit Blick auf Mitarbeitende oder Ehrenamtliche zum Einsatz. Auch hier erfolgt zunächst die Wahrnehmung bzw. die Mitteilung – entweder durch Beschäftigte oder durch die Zielgruppe, durch außenstehende Dritte, Angehörige oder durch die selbst von der Gewalt/dem Übergriff betroffene Person. Die weiteren Schritte erfolgen grundsätzlich analog zu den oben beschriebenen Schritten im externen Interventionsplan. Sie unterscheiden sich jedoch in Teilen, etwa hinsichtlich der Art der Meldung im Falle einer direkten Betroffenheit der jeweiligen Leitung. In diesem Fall muss die Meldung an die übergeordnete Instanz erfolgen, also bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. an die Geschäftsführung. Gleiches gilt in diesem Fall für die Plausibilitätsprüfung, in die die jeweils involvierte bzw. der Übergriffigkeit verdächtigte Person nicht mit einbezogen wird. Die Option des Einbezuges der insoweit erfahrenen Fachkraft erfolgt ebenfalls analog zum beschriebenen Vorgehen des externen Interventionsplanes. Im Rahmen der folgenden Absprachen und Entscheidungen müssen ggfs. auch arbeitsrechtliche Maßnahmen (wie etwa Suspendierung, Freistellung oder Beurlaubung) eingeleitet werden. Abschließend dokumentiert die fallführende Person das Vorgehen und die Inhalte

detailliert und archiviert den Fall sorgfältig. Für den Fall der Falschbeschuldigung muss die Leitung die Rehabilitierung der zu Unrecht beschuldigten Person unmittelbar in die Wege leiten. Dazu gehören die Aufhebung arbeitsrechtlicher Maßnahmen, die Löschung der Einträge aus der Personalakte, die Klärung von Ansprüchen auf Entschädigung oder Schadensersatz sowie die Unterstützung durch Supervision zur persönlichen Aufarbeitung.

5.3. Interventionsplan bei Verdacht gegen Schutzbefohlene

Auch Schutzbefohlene untereinander können übergriffig werden. Im Falle derartiger Grenzüberschreitungen sieht der entsprechende Interventionsplan zunächst eine sofortige Beendigung des Verhaltens durch die hauptamtlichen Mitarbeitenden vor. Es gilt, darauf hinzuweisen, dass (sexualisierte) Gewalt bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. keinen Platz hat und hier nicht geduldet wird. In direkter Folge soll ein Einzelgespräch mit dem*/der* betroffenen Schutzbefohlenen stattfinden, in dessen Rahmen der betroffenen Person Gehör geschenkt wird und herausgefunden werden sollte, was die Person aktuell braucht. Gegebenenfalls erfolgt eine Unterstützung der Schutzbefohlenen entsprechend den gewünschten nächsten Schritten. Hierfür befinden sich im Anhang einige Hinweise und Kontaktmöglichkeiten zu Anlaufstellen für Betroffene von (sexualisierter) Gewalt. In einem dritten Schritt hat ein Gespräch mit dem*/der* übergriffigen Schutzbefohlenen zu erfolgen. Darin wird der entsprechenden Person verdeutlicht, dass ihr Verhalten falsch war und dass es von Seiten des Vereins entsprechende Konsequenzen geben wird. Diese werden nach Möglichkeit vorab mit dem Team oder der jeweiligen Leitung besprochen und eine Einschätzung dazu erarbeitet, welche Art der Aufarbeitung mit der Zielgruppe sinnvoll ist und welche Konsequenzen gezogen werden. Außerdem ist darüber zu beraten, wie zukünftig derartige Situationen vermieden werden können, beispielsweise indem neue Regeln etabliert werden, die für einen grenzwahrenden Umgang miteinander sorgen. Es erfolgt die Mitteilung an die übergriffige Person, wie diese Konsequenzen aussehen werden bzw. welche nächsten Schritte eingeleitet werden (Hausverbot, Meldung etc., abhängig von Übergriff). Während des gesamten Prozesses ist auf eine transparente Kommunikation gegenüber den Schutzbefohlenen zu achten.

6. Dokumentation

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen werden Meldungen, Vorfälle und Beobachtungen von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e. V. verarbeitet. Diese Verarbeitung erfolgt unter Vorgaben des Kinderschutzes und dem hier definierten Gewaltschutz. Dafür werden die Mitarbeitenden regelmäßig geschult. Erhalten die Mitarbeitenden Kenntnis von einem Vorfall oder einer Meldung im Zusammenhang mit (sexualisierter) Belästigung und/oder Gewalt, sind sie zur Dokumentation der Mitteilung oder des Sachverhalts und zur Aufklärung verpflichtet- je nach Sachlage verpflichten sie sich auch zur Meldung.

Auch diese Bemühungen und weitere Sachaufklärungen werden nachvollziehbar dokumentiert. Die Dokumentation folgt den Vorgaben des § 8a SGB VIII und den satzungsgemäßen Zwecken der Organisation: Sie dient der Vermeidung und Erkennung von Straftaten im Rahmen der Pflichten des Kinderschutzes und der Schutzbefohlenen. Damit erfolgt die Verarbeitung der personenbezogenen Daten zu festgelegten und eindeutigen Zwecken. Ein einheitlicher Dokumentationsbogen befindet sich im Anhang dieses Textes.

6.1. Aufbewahrung der Dokumentation

Die Daten werden verarbeitet, bis die einzelne Bearbeitung bzw. Aufklärung abgeschlossen ist. Dann werden sie gelöscht oder anonymisiert. Näheres zur Aufbewahrung regelt die „Verpflichtungserklärung Datenschutz“ von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e. V., die der DSGVO entspricht und ebenfalls im Anhang zu finden ist.

6.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Die generelle Information, dass Daten im Rahmen der Aufklärung von Vorfällen zum Schutz vor (sexueller) Gewalt erfolgen, sollte den betroffenen Personen, wenn möglich, vorliegen. Wenn allerdings durch die Informationen der betroffenen Person vertrauliche Informationen offenbart würden, insbesondere solche, die zum Schutz einer anderen Person geheim bleiben müssen, dann muss die Person nicht sofort oder

nicht vollständig über die Datenerhebung informiert werden. (Art. 14 Abs. 1, EU-Verordnung).

7. Beschwerdeverfahren

Teil unseres Schutzkonzeptes ist auch die Möglichkeit der Schutzbefohlenen, sich zu beschweren. Durch den partizipativen Ansatz von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. haben wir bereichsübergreifend bereits eine Kultur des Hinhörens geprägt. Diese soll ergänzt werden durch verschiedene interne und externe Beschwerdemöglichkeiten. Dabei wird sich stark an der UN-Kinderrechtskonvention orientiert. Beschwerden können über sogenannte Kummerkästen, welche sich sowohl im Foyer des Glashauses als auch in den Kellerräumen der Kinder- und Jugendarbeit befinden, oder mittels eines QR-Codes an uns übermittelt werden. Die Sichtung der Beschwerden erfolgt nach dem Vier-Augen- Prinzip. Geht eine Beschwerde bei uns ein, prüft eine Vertrauensperson gemeinsam mit der zuständigen Fachbereichsleitung, wie das Beschwerdeanliegen einzustufen ist und welche Handlungsmöglichkeiten es dafür gibt. Falls es sich um keine anonyme Mitteilung handelt, wird die schutzbefohlene Person möglichst unmittelbar kontaktiert und über das weitere Vorgehen informiert. Anonyme Beschwerden werden ebenfalls ernst genommen, bieten allerdings weniger Handlungsspielraum.

8. Abschluss

Dieses Schutzkonzept wurde auf der Basis vielfältiger und umfassender Informationen der einzelnen Arbeitsbereiche im K.I.O.S.K. im Rieselfeld. e.V. erstellt und ist zunächst für einen Zeitraum von 2 Jahren gültig. Nach Ablauf dieser zwei Jahre gilt es, die Aktualität zu überprüfen und gegebenenfalls neue Bedarfe beziehungsweise Notwendigkeiten sowie entsprechende Reaktionen zum Schutz der Adressat*innen von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. im Schutzkonzept zu verankern. Sollten gute Gründe – wie etwa ein erfolgter Übergriff bzw. die Ausübung von Gewalt im Rahmen der Arbeit von K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. - dafürsprechen, das Schutzkonzept bereits vor dem Ablauf von 2

Jahren auf Aktualität und Wirksamkeit zu überprüfen, so hat dies im Fachteam (dem Gremium aller pädagogisch tätigen Personen bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V.) oder einem vergleichbaren Gremium zu erfolgen. Das Schutzkonzept tritt in der vorliegenden, aktuellen Form am 01.10.2026 in Kraft.

Anhang

Fragenkatalog Personaleinstellungsgespräche

Diese Fragen sind eine Auswahl, die sich für Bewerbungsgespräche eignen.

Nennen Sie Situationen aus Ihrem bisherigen Berufsleben, in denen Sie einen Kontakt mit einem Schutzbefohlenen als grenzwertig erlebt haben.

In welcher Situation ist es okay, einen Schutzbefohlenen anzufassen. Können Sie das begründen.

Ein Schutzbefohlener flirtet mit Ihnen: Wie reagieren Sie?

Es gibt einen Konflikt, bei dem Schutzbefohlene gegeneinander handgreiflich werden. Wie reagieren Sie?

Ein Schutzbefohlener erzählt Ihnen von einem Übergriff durch eine Person in unserer Einrichtung: Was machen Sie mit der Information?

Was ist für Sie Gewalt?

Welche Arbeitsbedingungen brauchen Sie, um Schutzbefohlene in Ihrem Arbeitsbereich gut zu schützen?

Können Sie ein Beispiel aus Ihrem Arbeitsbereich nennen, in denen die Strukturen einen Schutz von Schutzbefohlenen erschweren können?

Welche rechtlichen Verfahren kennen Sie bei Kindeswohlgefährdung?

k.i.o.s.k.
im Rieselfeld e.V.

Verhaltenskodex

Für Honorarkräfte und Ehrenamtliche: Verhaltenskodex K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V.

1. Schutzbefohlene

Schutzbefohlene sind alle Menschen, die mir anvertraut sind. Besonders wichtig ist der Schutz von Kindern, Jugendlichen, Senioren und Menschen mit Beeinträchtigung. Ich achte darauf, dass niemand diesen Menschen seelische, körperliche oder sexuelle Gewalt antut.

2. Nähe und Distanz

Es ist wichtig im Alltag auf Nähe und Distanz zu achten. Ich verpflichte mich Schutzbefohlene respektvoll zu behandeln und auf Grenzen zu achten. Ich sage auch, wenn ich selbst Grenzen habe. Ich befolge dabei diese Verhaltensregeln:

2.1. Erzieherische Maßnahmen

Bei Konflikten höre ich beide Seiten an. Konsequenzen werden transparent und sachlich kommuniziert. Ich drohe niemandem und halte niemanden fest. Wenn nötig hole ich Hilfe von der Polizei.

2.2. Körperkontakt

Körperkontakt ist nur in Ausnahmefällen erlaubt, zum Beispiel bei Gefahr. Im Alltag frage ich die Schutzbefohlenen immer, ob Körperkontakt okay ist. Ich nutze Körperkontakt nicht, um Macht auszuüben. Ich reagiere, wenn jemand Grenzen überschreitet und stoppe die Situation.

2.3. Intimsphäre

Ich gehe nur nach Anklopfen in Umkleiden, Toiletten oder Schlafräume, zum Beispiel bei Ausflügen. Am besten übernimmt das eine Person vom gleichen Geschlecht*. Ich versuche andere Sanitärräume zu nutzen als die Schutzbefohlenen.

2.4. Sprache

Ich benutze keine sexuelle Sprache oder Gesten. Ich mache keine abfälligen Bemerkungen. Ich spreche die Menschen so an, wie sie es möchten.

2.5. Private Kontakte

Ich biete keine privaten Dienstleistungen für Schutzbefohlene an. Ich informiere einen K.I.O.S.K. Mitarbeitenden über privaten Kontakt zu Schutzbefohlenen.

2.6. Geschenke

Ich kann nur kleine Geschenke bis 5 Euro an Schutzbefohlene weitergeben. Das bespreche ich vorher mit dem Team. Ich gebe am besten keine Geschenke an einzelne Personen, sondern an die ganze Gruppe. Geschenke im Wert von maximal 10 Euro darf ich nur bei besonderen Anlässen annehmen. Ich sage dann den Mitarbeitenden Bescheid.

3. Medien

Ich mache Fotos nur, wenn die Menschen damit einverstanden sind. Ich nutze dafür ausschließlich dienstliche Handys oder Kameras. Ich beachte die Regeln des Datenschutzes. Ich gebe keine persönlichen Daten weiter, außer die Person stimmt zu. Bei Veranstaltungen frage ich die Leute oder die Eltern vorher, ob ich fotografieren darf.

4. Strukturelle Verfahren

4.1 Fehlerkultur

Ich bin freundlich und respektvoll zu allen. Ich sage den Mitarbeitenden Bescheid, wenn ich gestresst bin. Ich nehme Kritik an und versuche daraus zu lernen. Ich verstecke keine Fehler. Ich arbeite an einem guten Arbeitsklima

4.2 Meldeverfahren

Ich spreche offen über alles. Alles, was ich sage und mache, darf weitererzählt werden. Wenn ich sehe, dass jemand Grenzen überschreitet, schreite ich ein oder sage etwas. Ich weiß, wer mir helfen kann. Es gibt ein aktuelles Informationsblatt dazu.

_____ _____

Datum, Ort Unterschrift des Mitarbeitenden

Für Mitarbeitende: Verhaltenskodex K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V.

1. Schutzbefohlene

Als Schutzbefohlene werden im Folgenden alle mir anvertrauten Klient*innen definiert. Ein besonderer Schutz gilt Kindern, Jugendlichen, Senioren und Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen. Ich verpflichte mich, alles in meiner Kraft Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Schutzbefohlenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

2. Nähe und Distanz

Nähe und Distanz ist ein fortwährendes Thema im pädagogischen Alltag und erfordert eine Sensibilität auf körperlicher und emotionaler Ebene. Ich verpflichte mich zum grenzwahrenden Umgang gegenüber Schutzbefohlenen und weise diese auch auf meine eigenen Grenzen hin. Zusätzlich befolge ich die aufgeführten Verhaltensregeln:

2.1. Erzieherische Maßnahmen

Zur Klärung von Konflikten höre ich beide Seiten an. Einschüchterndes Verhalten oder verbale Gewalt werden unterbunden und Konsequenzen transparent und sachlich kommuniziert. Auf freiheitsentziehende Maßnahmen wird verzichtet, stattdessen werden, wenn notwendig Ordnungskräfte bei der Durchsetzung des Hausrechts hinzugezogen.

2.2. Körperkontakt

Ich achte darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und nur nach erklärter Zustimmung des Schutzbefohlen erfolgt, ausgenommen ich wende eine direkte Gefahrensituation von Schutzbefohlenen oder mir selbst ab. Ich wende Körperkontakt nicht als Machtinstrument an und erfülle darüber nicht meine körperlichen Bedürfnisse nach Nähe. Beobachte ich grenzüberschreitendes Verhalten bei Schutzbefohlenen sorge ich gemäß meines Schutzauftrags für die Einhaltung der gegenseitigen Grenzen.

2.3. Intimsphäre

Ich betrete Sanitäranlagen, Umkleidekabinen und Schlafräume bei Ausflügen nur nach vorherigem Anklopfen und Ankündigen. Nach Möglichkeit übernimmt ein gleichgeschlechtlicher Betreuender diese Aufgabe. Wenn die Infrastruktur es

zulässt, nutze ich von den Schutzbefohlenen getrennte Räumlichkeiten und Sanitäreinrichtungen.

2.4. Kontaktaufnahme im privaten Bereich

Ich unterlasse den Kontakt zu Schutzbefohlenen im privaten Bereich. Dazu gehören durch mich initiierte Treffen außerhalb der Arbeitsstätte und oder der Arbeitszeiten. Zusätzliche Dienstleistungen sind nur in Absprache mit der jeweiligen Leitung oder der Geschäftsführung zulässig.

2.5. Sprache

Ich verwende in keiner Form der Begegnung mit Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Schutzbefohlene haben das Recht zu entscheiden, wie sie angesprochen werden wollen. Sprache ist wirkmächtig. Ich wähle meine Worte deshalb sorgfältig und passe sie den mir anvertrauten Personen an.

2.6. Geschenke

Ich kann Belohnungen mit einem Materialwert, der 5 Euro nicht übersteigt, an Schutzbefohlene verteilen, sollte dies aber vorab im Team absprechen und auf Einheitlichkeit achten. Ich vermeide Geschenke an einzelne Schutzbefohlene und versuche stattdessen die gesamte Gruppe zu belohnen. Geschenke mit einem Materialwert, der 10 Euro nicht übersteigt, kann ich von Schutzbefohlenen bei besonderen Anlässen (Abschied, besondere Feste) annehmen, bin aber verpflichtet meinen Vorgesetzten darüber zu informieren.

3. Medien

Ich mache Fotos nur mit Erlaubnis und Kenntnis der Schutzbefohlenen und nutze dafür ausschließlich dienstliche Handys oder Kameras. Ich erstelle und sichere Daten entsprechend der Datenschutzgrundverordnung. Ich lasse Listen mit persönlichen Daten nicht von anderen Schutzbefohlenen einsehen und gebe Kontakte nur nach ausdrücklicher Zustimmung der Schutzbefohlenen weiter. Bei Veranstaltungen achte ich nach Möglichkeit darauf, keine Einzelpersonen zu fotografieren und hole deren Zustimmung (bei Minderjährigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten) ein, insofern sie im Fokus des Bildes stehen und nicht als Beiwerk zufällig auf dem Foto erscheinen. Es gelten die Bestimmungen der DSGVO.

4. Strukturelle Verfahren

4.1 Fehlerkultur

Ich kommuniziere gegenüber Vorgesetzten, wenn ich an meine Belastungsgrenze komme. Ich verhalte mich gegenüber Klient*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzten wertschätzend und äußere respektvoll Kritik, wenn diese angemessen ist. Ich versuche konstruktive Kritik anzunehmen. Ich werde meinen Beitrag zu einem vertrauensvollen Arbeitsklima leisten, indem ich mich nach Möglichkeit ehrlich, freundlich und moralisch korrekt und einwandfrei verhalte, auch wenn um mich herum Anspannung herrscht. Gelingt mir dies nicht, gehe ich mit den Betroffenen ins Gespräch. Ich verheimliche weder eigene noch die Fehler anderer und trage damit zu einer positiven Fehlerkultur bei.

4.2 Meldeverfahren

Alles, was ich sage und mache, darf weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten sind hiervon unberührt. Ich spreche an, wenn ich Grenzverletzungen wahrnehme und greife aktiv zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein oder melde dies einem Vorgesetzten oder bespreche mich mit der Insofern erfahrenen Fachkraft, falls die Grenzverletzung durch die Vorgesetzten erfolgt. Ich kenne die Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann. Die aktuellen Interventionspläne finde ich im Schutzkonzept, das mir aktuell vorliegt.

_____

_____

Datum, Ort Unterschrift des Mitarbeitenden

Für Leitungskräfte: Verhaltenskodex K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V.

5. Schutzbefohlene

Als Schutzbefohlene werden im Folgenden alle mir anvertrauten Klient*innen definiert. Ein besonderer Schutz gilt Kindern, Jugendlichen, Senior*innen und Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen. Ich verpflichte mich, alles in meiner Kraft Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Schutzbefohlenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

6. Nähe und Distanz

Nähe und Distanz ist ein fortwährendes Thema im pädagogischen Alltag und erfordert eine Sensibilität auf körperlicher und emotionaler Ebene. Ich verpflichte mich zum grenzwahrenden Umgang gegenüber Schutzbefohlenen und weise diese auch auf meine eigenen Grenzen hin. Zusätzlich befolge ich die aufgeführten Verhaltensregeln:

6.1. Erzieherische Maßnahmen

Zur Klärung von Konflikten höre ich beide Seiten an. Einschüchterndes Verhalten oder verbale Gewalt werden unterbunden und Konsequenzen transparent und sachlich kommuniziert. Auf freiheitsentziehende Maßnahmen wird verzichtet, stattdessen werden, wenn notwendig Ordnungskräfte bei der Durchsetzung des Hausrechts hinzugezogen.

6.2. Körperkontakt

Ich achte darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und nur nach erklärter Zustimmung des Schutzbefohlen erfolgt, ausgenommen ich wende eine direkte Gefahrensituation von Schutzbefohlenen oder mir selbst ab. Ich wende Körperkontakt nicht als Machtinstrument an und erfülle darüber nicht meine körperlichen Bedürfnisse nach Nähe. Beobachte ich grenzüberschreitendes Verhalten bei Schutzbefohlenen sorge ich gemäß meines Schutzauftrags für die Einhaltung der gegenseitigen Grenzen.

6.3. Intimsphäre

Ich betrete Sanitäranlagen, Umkleidekabinen und Schlafräume bei Ausflügen nur nach vorherigem Anklopfen und Ankündigen. Nach Möglichkeit übernimmt ein gleichgeschlechtlicher Betreuender diese Aufgabe. Wenn die Infrastruktur es

zulässt, nutze ich von den Schutzbefohlenen getrennte Räumlichkeiten und Sanitäreinrichtungen.

6.4. Sprache

Ich verwende in keiner Form der Begegnung mit Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Schutzbefohlene haben das Recht zu entscheiden, wie sie angesprochen werden wollen. Sprache ist wirkmächtig. Ich wähle meine Worte deshalb sorgfältig und passe sie den mir anvertrauten Personen an.

6.5. Kontaktaufnahme im privaten Bereich

Ich unterlasse den Kontakt zu Schutzbefohlenen im privaten Bereich. Dazu gehören durch mich initiierte Treffen außerhalb der Arbeitsstätte und oder der Arbeitszeiten. Zusätzliche Dienstleistungen sind nur in Absprache mit den Kolleg*innen möglich.

6.6. Geschenke

Ich kann Belohnungen mit einem Materialwert, der 5 Euro nicht übersteigt, an Schutzbefohlene verteilen, sollte dies aber vorab im Team absprechen und auf Einheitlichkeit achten. Ich vermeide Geschenke an einzelne Schutzbefohlene und versuche stattdessen die gesamte Gruppe zu belohnen. Geschenke mit einem Materialwert, der 10 Euro nicht übersteigt, kann ich von Schutzbefohlenen bei besonderen Anlässen (Abschied, besondere Feste) annehmen, bin aber verpflichtet meinen Vorgesetzten darüber zu informieren.

7. Medien

Ich mache Fotos nur mit Erlaubnis und Kenntnis der Schutzbefohlenen und nutze dafür ausschließlich dienstliche Handys oder Kameras. Ich erstelle und sichere Daten entsprechend der Datenschutzgrundverordnung. Ich lasse Listen mit persönlichen Daten nicht von anderen Schutzbefohlenen einsehen und gebe Kontakte nur nach ausdrücklicher Zustimmung der Schutzbefohlenen weiter. Bei Veranstaltungen achte ich nach Möglichkeit darauf, keine Einzelpersonen zu fotografieren und hole deren Zustimmung (bei Minderjährigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten) ein, insofern sie im Fokus des Bildes stehen und nicht als Beiwerk zufällig auf dem Foto erscheinen. Es gelten die Bestimmungen der DSGVO.

8. Strukturelle Verfahren

4.1 Fehlerkultur

Ich kommuniziere gegenüber Mitarbeitenden, wenn ich an meine Belastungsgrenze komme. Ich verhalte mich gegenüber Klient*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzten wertschätzend und äußere respektvoll Kritik, wenn diese angemessen ist. Ich versuche konstruktive Kritik anzunehmen. Ich werde meinen Beitrag zu einem vertrauensvollen Arbeitsklima leisten, indem ich mich nach Möglichkeit ehrlich, freundlich und moralisch korrekt und einwandfrei verhalte, auch wenn um mich herum Anspannung herrscht. Gelingt mir dies nicht, gehe ich mit den Betroffenen ins Gespräch. Ich verheimliche weder eigene noch die Fehler anderer und trage damit zu einer positiven Fehlerkultur bei. Als Vorgesetzte*r sehe ich Fehler als Chance zur Weiterentwicklung.

4.2 Meldeverfahren

Alles, was ich sage und mache, darf weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten sind hiervon unberührt. Ich spreche an, wenn ich Grenzverletzungen wahrnehme und greife aktiv zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein oder melde dies einem Vorgesetzten oder bespreche mich mit der Insofern erfahrenen Fachkraft, falls die Grenzverletzung durch die Vorgesetzten erfolgt. Ich kenne die Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann. Die aktuellen Interventionspläne finde ich im Schutzkonzept, das mir aktuell vorliegt.

5. Einstellungsverfahren und Personalentwicklung

Als Mitarbeitende*r mit Führungsverantwortung

- erfrage ich in Vorstellungsgesprächen die Haltung zu Nähe und Distanz und die Kenntnisse über Verfahrensmeldungen bei Gefährdung von Schutzbefohlenen. Ich verlange vor Einstellung die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis und lasse mir dieses alle 5 Jahre erneut aktualisiert vorlegen.

- sorge ich dafür, dass alle Mitarbeitenden an regelmäßig stattfindenden Supervisionen, an einer einmal jährlich stattfindenden Präventionsschulung

zu sexualisierter Gewalt und bei pädagogischen Fachkräften an einer jährlich stattfindenden Fallwerkstatt teilnehmen.

- bin ich mir meiner Machtstellung bewusst und gebe den Druck von Politik und Verwaltung nicht an meine Mitarbeitenden weiter und nutze diese nicht zu meinem persönlichen Vorteil. Ich spreche Missstände und Konflikte offen an und unterstütze bei deren Aufklärung.

_____

_____

Datum, Ort Unterschrift des Mitarbeitenden

k.i.o.s.k.
im Rieselfeld e.V.

Selbstauskunftserklärung

Diese Erklärung ist **vor** dem Aufnehmen der beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. zu unterschreiben.

_____

Name, Vorname

_____

Anschrift

_____

Einrichtung, Dienstort

_____

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung:

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB oder wegen weiterer sexualbezogener Straftaten rechtskräftig verurteilt worden bin.

2. Zudem versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.

3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

4. Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.

5. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen / beruflichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

k.i.o.s.k.
im Rieselfeld e.V.

Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis

Einrichtung/Verein mit genauer Anschrift:

K.I.O.S.K. e. V.
Maria-von-Rudloff-Platz 2
79111 Freiburg

Amt für Bürgerservice und
Informationsmanagement
- Bürgerservice -
Fehrenbachallee 12
79106 Freiburg

bs-grundservice@stadt.freiburg.de

Antrag auf ein erweitertes **Führungszeugnis nach** § 30 a BZRG für einen **ehrenamtlichen Zweck (NE)**

Für die ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Ausbildung oder sonstigen Kontakt mit Minderjährigen beantrage ich hiermit ein gebührenfreies erweitertes Führungszeugnis. Eine Kopie meines Ausweises habe **ich diesem** Antrag **beigefügt.**

1. Persönliche Daten

Familienname _____ Vornamen _____

Geburtsdatum _____ Geburtsort _____

alle Staatsangehörigkeiten* _____

* seit dem 31.08.2018 ist laut § 30 b BZRG für alle in Deutschland lebenden EU-Bürger/innen ein EU-Führungszeugnis verpflichtend. Dabei erfolgt auch eine Abfrage im Heimatstaat. Es besteht keine Wahlmöglichkeit zwischen einem deutschen Führungszeugnis und einem europäischen Führungszeugnis. Die Angabe aller Staatsangehörigkeiten ist daher verpflichtend. Die Bearbeitungsdauer für das EU-Führungszeugnis beträgt bis zu 6 Wochen.

Telefonnummer (für evtl. Rückfragen) _____ E-Mail-Adresse (für evtl. Rückfragen) _____

2. Anschrift

Straße, Hausnummer _____ _____ Freiburg im Breisgau
PLZ

Datum _____ Unterschrift _____

3. Bestätigung der Einrichtung

Wir bestätigen die ehrenamtliche Tätigkeit der o.g. Person. Die Voraussetzungen nach § 30 a Abs. 1 BZRG liegen vor

Stempel der Einrichtung, Datum _____ Unterschrift _____

Bitte senden Sie uns das ausgefüllte und unterschriebene Formular zusammen mit einer Ausweiskopie per E-Mail / per Post zu.

Interventionspläne

Externer Interventionsplan

1.	Ein Verdacht wird an Mitarbeitenden gemeldet: - Wahrnehmung durch Beschäftigte - Mitteilung durch Zielgruppe - Mitteilung durch außenstehende Dritte - Mitteilung durch Betroffene von Gewalt - Mitteilung durch Angehörige Dokumentation des Vorfalls mit Hilfe des Dokumentationsbogens
2	Meldung muss an direkte Leitung erfolgen (bei OKJA und SchuSoz an Fachbereichsleitung, bei Verwaltung und Quartiersarbeit an Geschäftsführung)
3	Plausibilitätsprüfung (Meldungen in jedem Fall ernst nehmen, innerhalb von 24 Stunden mit Leitung beraten, ob geschilderte Situation plausibel ist, und welcher Grad der Gefährdung vorliegt)
4	Bei Unsicherheit oder einer hohen Gefährdungslage direkt an das Kompetenzzentrum Frühe Hilfen (Tel.: 07612018555) wenden, diese vermittelt direkt an insofern erfahrene Fachkräfte, die fallspezifisch beraten, alternativ kann man sich auch beim Amt für Kinder, Jugend und Familie (Telefon 201-8301) melden, dass an Insofern erfahrene Fachkräfte vermittelt, oder an die großen Freiburger Träger wenden, die ebenfalls insofern erfahrene Fachkräfte haben. Im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit kann sich direkt an die insoweit erfahrene Fachkraft Irina Stengel (Telefon 017617910924; Mail stengel@jugendhilfswerk.de) gewendet werden.
5	Absprachen und weiteres Vorgehen Gemeinsam mit der insofern erfahrenen Fachkraft werden je nach Fall weitere Interventionsschritte festgelegt, evtl. Meldung nach §8a SGB VIII oder Kinderschutzgesetz notwendig
6	Abschluss dokumentieren und sicher archivieren

	Die Person, die den Fall begleitet hat, übernimmt die Abschlussdokumentation, je nach Falllage.

Interner Interventionsplan bei Verdacht gegen Mitarbeitende/Ehrenamtliche

1.	Ein Verdacht wird an Mitarbeitenden gemeldet: - Wahrnehmung durch Beschäftigte - Mitteilung durch Zielgruppe - Mitteilung durch außenstehende Dritte - Mitteilung durch Betroffene von Gewalt - Mitteilung durch Angehörige Dokumentation des Vorfalls mit Hilfe des Dokumentationsbogens
2.	Meldung muss an direkte Leitung erfolgen (bei OKJA und SchuSoz an Fachbereichsleitung, bei Verwaltung und Quartiersarbeit an Geschäftsführung), wenn direkte Leitung in den Fall involviert ist, dann an nächsthöhere Instanz wenden (bei KIOSK Geschäftsführung)
3.	Plausibilitätsprüfung (Meldungen in jedem Fall ernst nehmen, innerhalb von 24 Stunden mit Leitung beraten, ob geschilderte Situation plausibel ist, und welcher Grad der Gefährdung vorliegt)
4.	Bei Unsicherheit oder einer hohen Gefährdungslage direkt an Kompetenzzentrum Frühe Hilfen (Tel.: 07612018555) wenden, diese vermittelt direkt an insofern erfahrene Fachkräfte, die fallspezifisch beraten, alternativ kann man sich auch beim Amt für Kinder, Jugend und Familie (Telefon 201-8301) melden, dass an Insofern erfahrene Fachkräfte vermittelt, oder an die großen Freiburger Träger, die ebenfalls insofern erfahrene Fachkräfte haben. Im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit kann sich direkt an die insoweit erfahrene Fachkraft Irina Stengel (Telefon 017617910924; Mail stengel@jugendhilfswerk.de) gewendet werden.
5	Absprachen und weiteres Vorgehen

	Gemeinsam mit der insofern erfahrenen Fachkraft werden je nach Fall weitere Interventionsschritte festgelegt, evtl. müssen auch arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden (Suspendierung, Freistellung, Beurlaubung)
6	Abschluss dokumentieren und sicher archivieren, Die Person, die den Fall begleitet hat, übernimmt die Abschlussdokumentation, je nach Falllage. Für Leitung: Aufarbeitungsprozess mit falsch beschuldigten Mitarbeitenden. Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person (Aufhebung arbeitsrechtlicher Maßnahmen, Löschung der Einträge aus der Personalakte, Klärung von Ansprüchen auf Entschädigung, Schadensersatz, Unterstützung durch Supervision zur persönlichen Aufarbeitung,)

Interventionsplan bei Verdacht gegenüber Schutzbefohlenen

1.	Verhalten beenden (sexualisierte) Gewalt hat in unserer Einrichtung keinen Platz und wird nicht geduldet.
2.	Einzelgespräch mit dem betroffenen Schutzbefohlenen. - Zuhören - Hinhören, was die Person aktuell braucht - Gegebenenfalls auf Bedarfe reagieren und unterstützend beistehen
3.	Einschätzung im Team - Welche Art der Aufarbeitung mit der Zielgruppe ist sinnvoll - Welche Konsequenzen müssen gezogen werden Wie können zukünftig Regeln etabliert werden, die für einen grenzwahrenden Umgang miteinander sorgen.
4.	Bei Unsicherheit oder einer hohen Gefährdungslage direkt an Kompetenzzentrum Frühe Hilfen (Tel.: 07612018555) wenden, diese vermittelt direkt an insofern erfahrene Fachkräfte, die fallspezifisch beraten, alternativ kann man sich auch beim Amt für Kinder, Jugend und Familie

	(Telefon 201-8301) melden, dass an Insofern erfahrene Fachkräfte vermittelt, oder an die großen Freiburger Träger, die ebenfalls insofern erfahrene Fachkräfte haben. Im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit kann sich direkt an die insoweit erfahrene Fachkraft Irina Stengel (Telefon 017617910924; Mail stengel@jugendhilfswerk.de) gewendet werden.
5	Einzelgespräch mit dem übergriffigen Schutzbefohlenen - Deutlich machen, dass Verhalten falsch war Mitteilung darüber, welche nächsten Schritte eingeleitet werden (Hausverbot, Meldung etc., abhängig von Übergriff)
6	Information der Eltern und Sorgeberechtigten (abhängig von Alter der Schutzbefohlenen, Schwere des Übergriffs und Willen der Schutzbefohlen), Abschlussdokumentation

Dokumentationsbogen Gefährdungssituation

Einschätzende Fachkraft / Person	
Datum der Einschätzung	
Bezug zur betroffenen Person	
Erstdokumentation / Folgedokumentation	

-

Information zu betroffener Person	Name Geburtsdatum / Alter Kontaktdaten (Adresse / Telefonnummer / E-Mail)
Eltern / Sorgeberechtigte	

-

Grund der Dokumentation / Art des Vorfalls (bitte ankreuzen)	Gewaltform	Definition	Trifft zu
	Körperliche Gewalt		☐
	Sexuelle Gewalt		☐
	Vernachlässigung		☐
	Sonstige Gefährdung		☐

-

Worauf stützt sich der Verdacht?	Eigene Beobachtung	Aussage Betroffene*r	Aussage Dritter
	☐	☐	☐

-

Was ist der Anlass der Dokumentation?

-

Was ist passiert? Wann? Wo? Wie oft?

-
- Schweigepflichtsentbindung (gesondertes Formular, noch zu erstellen)

Ja □	Nein □

-
- Bisherige Bemühungen zur Unterstützung / Aufklärung der Situation durch die dokumentierende Person

-
- _____
  _____
- Ort, Datum Unterschrift
-
-

Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Mitarbeiter*in_____
_____

verpflichtet sich, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung vorliegt oder eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlaubt oder vorschreibt. Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu wahren; sie sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

a) auf rechtmäßige und faire Weise, und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);

b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“);

c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);

d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);

e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);

f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“). Personenbezogene

Daten dürfen daher nur nach Weisung des Verantwortlichen verarbeitet werden. Neben

Einzelweisungen der Vorgesetzten gelten als Weisung: Prozessbeschreibungen, Ablaufpläne, Betriebsvereinbarungen, allgemeine Dienstanweisungen sowie betriebliche Dokumentationen und Handbücher.

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

_____

_____

Ort, Datum Unterschrift des Verpflichteten Unterschrift des Verantwortlichen

k.i.o.s.k.
im Rieselfeld e.V.

Schweigepflichtsentbindung

Name: _____(*Vollständiger Name*)_____

Geburtsdatum: _____

Name der/des Sorgeberechtigten: __(*Alle Sorgeberechtigten müssen genannt werden*)__

Hiermit entbinde ich __(*Vollständige Namen der K.I.O.S.K. Mitarbeiter*innen)*_____,gegenüber___(*Name der Personen oder Einrichtungen die Kontaktiert werden dürfen*)_____

oder deren/dessen fachlichen Vertretung

bezüglich der erforderlichen Informationen zu den Themen *(Aufführung der Themen die von der Schweigepflicht entbunden werden)*

_____
_____

_____
_____

_____
_____

von der Schweigepflicht.

Zugleich entbinde ich die o.g. Person(en) gegenüber ___*(entsprechenden K.I.O.S.K. Mitarbeiter*innen)*____ hinsichtlich der o.g. Inhalte von der Schweigepflicht.

Diese Schweigepflichtentbindung gilt bis _____ .

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift der/des Sorgeberechtigten

Material- und Linksammlung für Fachtage

Die Entwicklungen und Fachtage zum Thema Schutzkonzept bei K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. wurden durch Wildwasser e.V. begleitet. Für eine kontinuierliche Arbeit im Sinne des Schutzkonzepts sind regelmäßige Fortbildungen oder Fachtage angedacht, die beispielsweise über Wildwasser e.V gebucht werden können:

- Begleitung bei der Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten | Wildwasser Freiburg

Weitere Anlaufstellen für Schutzkonzeptberatung in Freiburg:

- Schutzkonzeptberatung - Der Kinderschutzbund e.V.
- Fortbildung / Schutzkonzept | Wendepunkt Freiburg
-

Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit mithilfe von verschiedenen Materialen vereinsintern Fallwerkstätte oder Infoveranstaltungen für Mitarbeitende zum Thema Schutzkonzept und Sensibilisierung gegenüber Übergriffigem Verhalten durchzuführen:

Downloadcenter - Kinderschutz BW bietet viele verschiedene Materialien und Unterlagen zum Thema sexualisierte Gewalt

k.i.o.s.k.
im Rieselfeld e.V.

Hilfe für Betroffene:

- Für akuter Gefährdung Polizei rufen 110
- 24/7 Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen 116 016
- 24/7 Kinder- und Jugendtelefon 116 111
- Hilfetelefon Gewalt an Männern 0800 1239900
- Frauenhorizonte, gegen sexuelle Gewalt, Fachberatungsstelle Freiburg im Breisgau
  Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt. Bietet Frauen, inter*- und trans* Personen kostenlose und auf Wunsch anonyme Beratung, auch online.
  24/7 Notruf 0761 2 85 85 85
- Wildwasser Freiburg e.V. | Wildwasser Freiburg
  Fachberatungsstelle für Mädchen* und Frauen* gegen sexuellen Missbrauch
- Wendepunkt Freiburg | Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
  Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch in Kindheit und Jugend.
  Bietet auch Beratung für erwachsene Frauen* und Männer*
- Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt (FRIG) - FRIG Freiburg
- Startseite - Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch

Feedback & Anliegen an den K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V.

Wer soll Dein Anliegen bearbeiten? *

Dein Anliegen wird sicher und vertraulich behandelt. Infos werden nur nach Deinem Wunsch weitergegeben.

- [ ] pädagogische Fachkraft K.I.O.S.K.
- [ ] Geschäftsführung K.I.O.S.K.
- [ ] Leitung Kinder- und Jugendarbeit
- [ ] Verwaltung
- [ ] keine Ahnung, ich brauche Hilfe (Bearbeitung durch Schutzbeauftragte*rn
- [ ] Vorstand K.I.O.S.K.
- [ ] Jemand der nicht bei K.I.O.S.K arbeitet

An diese Stellen kannst du dich wenden, wenn wir nicht die richtigen Ansprechpartner*innen für Dich sind:

Amt für Kinder, Jugend und Familie Freiburg	Europaplatz 1 79098 Freiburg	0761 201 8310	aki@freiburg.de
Amt für Schule und Bildung Freiburg	Berliner Allee 1 79114 Freiburg	0761 201 2301	asb@freiburg.de
Amt für Soziales Freiburg	Fehrenbachallee 12 79106 Freiburg	0761 201 3507	asf_empfang@freiburg.de
Ombudschaft Südbaden (Jugendhilfe)	Kaiser-Joseph-Straße 179 79098 Freiburg	0761 2852 66 58	kieffer@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de
Der Kinderschutzbund Freiburg	Kartäuserstr. 49a 79102 Freiburg	0761 71311	info@kinderschutzbund-freiburg.de

Um welches Angebot des K.I.O.S.K. im Rieselfeld e.V. geht es

- [ ] Quartiersarbeit
- [ ] Ehrenamtskoordination
- [ ] Cafe
- [ ] Verwaltung
- [ ] Vermietung
- [ ] Kinder- und Jugendarbeit
- [ ] Geschäftsführung
- [ ] Schulsozialarbeit
- [ ] K.I.O.S.K. allgemein
- [ ] Vorstand K.I.O.S.K. e.V.

Um was geht es? *

Beschreibe Dein Anliegen, Deine Beschwerde oder lasse uns eine Rückmeldung hier:

Hast Du eine Idee was sich ändern kann?

Zu Deiner Person

Deine Angaben sind freiwillig! Du kannst auch anonym bleiben. Ansonsten trage hier Deinen Namen ein:

Kontaktmöglichkeit

Wenn Du eine Rückmeldung auf Dein Anliegen bekommen möchtest, hinterlasse uns hier eine Möglichkeit Dich zu kontaktieren. (Telefon, Adresse oder E-Mail)