



# JUGENDSCHUTZKONZEPT

Stand 25.05.2026



# INHALTSVERZEICHNIS

## **03**

**Macht und Machtmissbrauch**

## **03**

**Transparenz und Beteiligung**

## **03**

**Machtverhältnisse**

## **04**

**Machtmissbrauch unter  
Kindern und Jugendlichen**

## **04**

**Grenzen und  
Grenzüberschreitungen**

## **05**

**Beteiligung und Umgang mit  
Beschwerden**

## **06**

**Aufklärung und Aufarbeitung  
von Verdachtsmomenten**

## **06**

**Einstellung von haupt-, neben-  
und ehrenamtlichen Personal**

# Macht und Machtmissbrauch

Die pädagogische Tätigkeit bei uns geht immer einher mit der Ausübung von Macht. Diese Macht ist entsprechend zu reflektieren, um einem möglichen Machtmissbrauch Einzelner oder Gruppen entgegenzuwirken. Die Handlungen von Mitarbeitenden müssen immer pädagogisch legitimiert und für Kinder und Jugendliche stets transparent sein, sowie von dem Bemühen getragen werden, Entscheidungen und Regeln nachvollziehbar zu machen. Orientierung bieten die Kinderrechte.

Ein Machtmissbrauch zeichnet sich unter anderem durch körperliche, verbale oder auch sexuelle Gewalt aus. Altersangemessen werden Kinder und Jugendliche in Entscheidungen mit einbezogen. Sie werden ermuntert, Meinungen, Ideen und Bedenken den Mitarbeitenden gegenüber zu äußern und werden in diesen Äußerungen ernst genommen (Partizipation).

## Transparenz und Beteiligung

Jugendschutz und Jugendrechte finden alle Besuchende, Kinder und Jugendliche auf unserer Webseite. In unserer Verweisberatung liegen die Konzepte in gedruckter Version aus.

## Machtverhältnisse

Im pädagogischen Alltag sind Machtverhältnisse laufend reflexiv zu erfassen. Diese beziehen sich insbesondere auf das Verhältnis zwischen

- den pädagogischen Mitarbeitenden und den Kindern und Jugendlichen
- den Kindern und Jugendlichen untereinander
- den Kinder und Jugendlichen und ihren Eltern / Sorgeberechtigten
- den pädagogischen Mitarbeitenden untereinander
- dem Vorstand und den einzelnen Mitarbeitenden bzw. dem Team

Dieses differenzierte Netzwerk von menschlichen und institutionellen Bezügen und Beziehungen muss möglichst unter Einbeziehung aller Beteiligten im pädagogischen Prozess permanent erfasst, diskutiert und bewertet werden. Durch eine Kultur der Transparenz und mittels Methoden der Offenlegung werden unterschiedliche Positionen deutlich, gegenseitige Unterstützungs- und Hilfemöglichkeiten gemeinsam entwickelt und Risikofaktoren im Sinne von Prävention zu ungunsten von Machtmissbrauch minimiert oder gar vermieden.

Bei Colorful e.V. finden regelmäßige Teamsitzungen statt. Der erste Tagesordnungspunkt ist immer das pädagogisch Aktuelle. Das heißt, dass als erstes alle Fragen, Beobachtungen, und Anregungen im Team geklärt werden, bevor wir uns mit anderen Punkten beschäftigen.

Wir bemühen uns ständig unseren Mitarbeitenden Fortbildungen wie z.B. Deeskalationstraining, Kinderschutz und themengebundene Fortbildungen anzubieten. Innerhalb der Kooperation mit der Kinder- und Jugendarbeit der Stadt Eschborn gibt es ausgebildete Kinderschutzfachkräfte, die unseren Mitarbeitenden beratend (insbesondere bei §8a SGB VIII) zur Seite stehen. Außerdem stehen wir bei jeglichem Verdacht mit der ISEF (Insoweitferne Fachkraft) im Kreis in Kontakt.

## **Machtmissbrauch unter Kindern und Jugendlichen**

Machtausübung zwischen jungen Menschen in Form von Erpressungen, Bedrohungen, Mobbing oder Ähnlichem soll durch Hausordnung, Sensibilisierung der einzelnen Kindern und Jugendlichen verhindert werden. Durch die Vermittlung von Werten im Sinne einer emotionalen Bildung wird eine positive Persönlichkeitsbildung gefördert. Der Schutz von Schwächeren hat bei uns Vorrang.

Kernpunkte sind:

- klare Regeln im Umgang mit Gewalt vermitteln
- kein Wegschauen bei Konflikten, auch im Sinne des Opferschutzes
- Trennung von Opfer und Täter
- Konsequenzen zeigen als angemessene Reaktion
- Aufarbeitung des Gewaltvorfalls mit den Kindern und Jugendlichen
- Gespräche und Aufklärung über Gewalt
- Reflektion der Verhaltensweisen im Team

## **Grenzen und Grenzüberschreitungen**

Manchen Kindern und Jugendlichen bei uns mangelt es an emotionaler Bindungserfahrung, Selbstvertrauen und stabiler Wertevermittlung. Daraus resultiert im pädagogischen Alltag mit diesen Heranwachsenden oftmals ein herausforderndes und provokantes Verhalten, welches die Mitarbeitenden nicht selten in schwierige Situationen bringt. Das Durchsetzen von Regeln und das Aufzeigen von Grenzen sind bei diesem Hintergrund nicht selten besonders konfliktreich. Deshalb haben wir klare Regeln.

Die individuellen persönlichen Grenzen der Besucherschaft und der Mitarbeitenden sind zu respektieren und einzuhalten (z. B. Körperkontakt, Nähe / Distanz, Konfliktfähigkeit etc.). Kinder und Jugendliche werden dazu befähigt, ihre Grenzen und Grenzüberschreitungen zu erkennen und sich entsprechend angstfrei zu äußern.

Außerdem gibt es im pädagogischen Alltag eine Vielzahl von Situationen und Themen, die ganz unterschiedliche normative und weltanschauliche Herangehensweisen und Einschätzungen beinhalten können. Von daher ist eine lebendige, demokratische Diskussionskultur in den Einrichtungen notwendig. Sie dient der Vermittlung von Werten und Normen im Sinne einer positiven emotionalen und sozialen Persönlichkeitsentwicklung.

Orte von Gewalterfahrungen finden sich zunehmend auch im virtuellen Raum. Aufgabe ist es daher einerseits Kinder und Jugendliche zu schulen, um Gefahrenzonen im Internet zu erkennen, und sie andererseits dazu zu befähigen, in einer medialen Welt mit allen Möglichkeiten, die das Internet bietet, aufzuwachsen. Bei uns wird beim Zugang zu Medien strikt auf die Einhaltung der USK und FSK Empfehlungen geachtet. Gewaltverherrlichende und pornographische Inhalte sind bei uns grundsätzlich nicht zulässig.

Des Weiteren ist es Mitarbeitenden nicht gestattet auf privaten Social-Media Kanälen mit Besuchenden befreundet zu sein. Dazu zählt auch die Nummer zu besitzen. Mitarbeitenden wird vorgeschrieben, Gespräche nur zu zweit zu führen, um weitere Vorkommnisse zu verhindern oder im Prinzip der „offenen Tür“ zu arbeiten. Jegliche Gespräche über das Thema Sexualempfinden bzw. Aufklärung und Themen des privaten Lebens dürfen nicht angesprochen werden, sondern nur beantwortet werden, wenn Besuchende auf die Mitarbeitenden zu kommen.

## **Beteiligung und Umgang mit Beschwerden**

Wir stellen ein transparentes Beteiligungs- und Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen bereit. Der Besucherschaft soll es auf diesem Weg ermöglicht werden, Anregungen und Kritik auch anonym an uns oder, falls gewünscht, auch an den Vorstand geben zu können. Hierfür werden Vereinseigenen Facebook, Instagram, TikTok Accounts und Emails für die schriftliche Kontaktaufnahme genutzt. Außerdem gibt es bei unserer Verweisberatung einen "Kasten für alle" in den man ein Zettel einwerfen kann.

# Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt, explizit auch sexueller Gewalt, ist eine wichtige Aufgabe für uns. Dabei geht es um den Schutz der Kinder und Jugendlichen, sowohl vor Übergriffen seitens der Mitarbeitenden als auch vor anderen Kindern und Jugendlichen oder von Außenstehenden.

Im Verfahren anzuwenden ist:

- Verpflichtung, bei einem Verdacht auf Übergriffe von Seiten der Mitarbeitenden den Vorstand zu unterrichten.
- Einem Verdacht wird umgehend nachgegangen.
- Führung eines Gesprächs mit der / den betroffenen Person/en und oder mit dem / den Erziehungsberechtigten, evtl. mit Beteiligung des Vorstandes.
- Reflektion des Verdachts im Team.
- Abschätzung des Gefährdungsrisikos und bei Bedarf eine fachliche Beratung einfordern.
- Bei Bedarf die Einbeziehung von zusätzlichen Fachkräften (Jugendbeauftragter der Polizei, Beratungsstellen etc.).
- Je nach Konstellation: Das Einschalten von Polizei und Justiz über die zuständigen bezirklichen Dienststellen.

# Einstellung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Personal

Die Einstellung von hauptamtlichem Personal erfolgt durch den Vorstand, nachdem eine Person aufgrund von Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgesprächen für geeignet gehalten wird. Mit Honorarkräften sind neben der Vorlage des obligatorischen erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz ausführliche Gespräche über die Eignung zu führen. Für haupt-, neben und ehrenamtliches Personal ist zu berücksichtigen:

- Alle müssen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen.
- Im Vorstellungsgespräch werden Wertvorstellungen erfragt.
- Über Vereinsgrundsätze und das Schutzkonzept wird informiert und Akzeptanz eingefordert.
- Bei der Einstellung von Praktikant\*innen wird nur mit anerkannten Institutionen zusammengearbeitet
- Allen neuen Mitarbeitenden wird zum Thema entsprechende Literatur und Informationen zur Fortbildung zur Verfügung gestellt.
- Das Schutzkonzept sowie das Vereinskonzert stehen jederzeit in den Räumlichkeiten zur Einsicht zur Verfügung.

# COLORFUL E.V.

Colorful e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der seinen Sitz in Eschborn am Taunus hat. Wir setzen uns gegen Diskriminierung im Main-Taunus-Kreis ein, insbesondere gegen Queerfeindlichkeit, Sexismus und Rassismus.

---

## KONTAKT

Colorful e.V.  
[www.colorfulev.de](http://www.colorfulev.de)  
[info@colorfulev.de](mailto:info@colorfulev.de)  
0157 39368089



[colorful.ev](#)



[colorfulev](#)