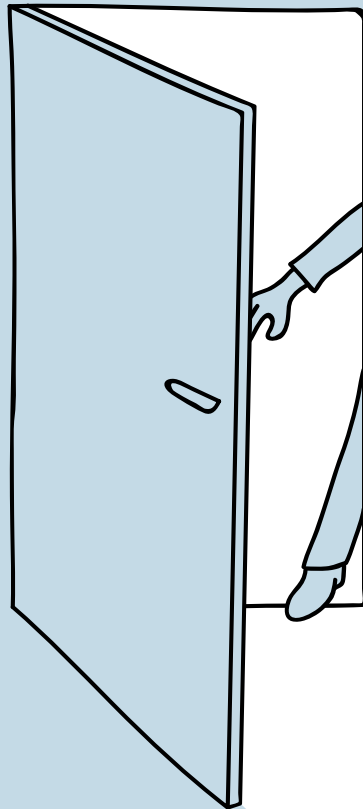


Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende



an
Kindern und
Jugendlichen
in Organisationen

Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten



Der Kinderschutzbund
Landesverband
Nordrhein-Westfalen

„Es darf nicht länger vom Zufall abhängen, ob ein Kind auf ein kompetentes Umfeld stößt.“

Kerstin Claus, Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Beauftragte-Missbrauch.de 2022)

Viel ist passiert – aber lange nicht genug.

2012 ging diese Arbeitshilfe das erste Mal unter dem Titel „Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe“ in den Druck, erfuhr 2015 eine Überarbeitung und nun, zehn Jahre nach dem ersten Erscheinen, gibt es eine weitere Auflage, samt neuem Titel.

Viel ist passiert: Kinderschützer*innen kämpfen schon lange für mehr Rechte und den Schutz von Kindern und Jugendlichen, und das Thema sexualisierte Gewalt ist längst nicht mehr das Tabuthema, das es einmal war. In den letzten Jahren haben Politiker*innen und Mitarbeitende der Kinder- und Jugendhilfe ihre Verantwortung erkannt und neue Gesetze und Maßnahmen auf den Weg gebracht. Dies sowie neue Studien und Erkenntnisse machen es notwendig, auch unsere Arbeitshilfe zu erneuern.

Lange nicht genug: Wissen alleine genügt nicht. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, die komplexe Veränderung hin zu einer kinderfreundlichen Gesellschaft weiter voranzubringen. Gesetze und Maßnahmen müssen in der Praxis umgesetzt und alltagstauglich gestaltet werden. Haltungen von Mitarbeitenden und Strukturen von Organisationen lassen sich nicht von heute auf morgen ändern.

Wir brauchen einen andauernden Prozess, der Kinderrechte, Kinderschutz und Beteiligung nicht nur auf dem Papier schön aussehen lässt. Wir brauchen – statt Zufall – eine Strategie gegen die Strategie der Täter*innen. Wir brauchen Kinder und Jugendliche, die ihre Rechte kennen, ihre Beteiligung einfordern und ihren Schutz mitgestalten. Wir brauchen Fachkräfte, die durch ihr Wissen und ihre Haltung zu Kinderrechten und Kinderschutz ein kompetentes Umfeld für Kinder und Jugendliche schaffen.

Als Landesverband NRW des Kinderschutzbundes mit seiner Bildungsakademie BiS sehen wir uns in der Verantwortung, Kinder und Jugendliche zu stärken, indem wir Fachkräfte und Organisationen unterstützen – durch Wissensvermittlung und durch praktische Arbeitshilfen.

Hilfe oder Hürde? Schutzkonzepte sind ein komplexer Baustein auf dem Weg zu mehr Kinderschutz! Sie bieten Hilfe, um Organisationskulturen und ihre Strukturen auf den Prüfstand zu stellen und wirksamen Kinderschutz zu gestalten. Gleichzeitig dienen sie als Hürde für Täter*innen und Menschen, die Grenzen von Kindern und Jugendlichen überschreiten.

In diesem Sinne wünschen wir uns, dass diese Arbeitshilfe Sie auf Ihrem Weg unterstützt und alltagstaugliche Hilfen enthält, die Sie in die Praxis umsetzen können. Unser Dank gilt allen Fachkräften, Institutionen und Verlagen, die uns ihr Wissen und ihr Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt haben.

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

K. Körbes (Geschäftsführerin)

R. Umbach (Projektleitung)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Einführung | 7 |
| 1. UN-Kinderrechtskonvention | 8 |
| 2. Hintergrund der Arbeitshilfe | 8 |
| 3. Ziele der Arbeitshilfe | 10 |
| 4. Zielgruppen der Arbeitshilfe | 11 |
| 5. Begriffsklärung | 12 |
| 6. Hinweise zum Gebrauch der Arbeitshilfe | 14 |
| | |
| Teil 1 Theoretische Grundlagen | 15 |
| 1. Gesetzliche Bestimmungen | 16 |
| 1.1 Kinder- und Jugendstärkungsgesetz | 16 |
| 1.2 Landeskinderschutzgesetz NRW | 18 |
| 1.3 16. Schulrechtsänderungsgesetz | 19 |
| 1.4 Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder | 19 |
| 1.5 Strafgesetzbuch | 19 |
| 2. Zahlen, Daten, Fakten | 21 |
| 3. Täter*innen und Betroffene | 24 |
| 3.1 Täter*innentypologie | 24 |
| 3.2 Strategien der Täter*innen | 25 |
| 3.3 Folgen für die Betroffenen | 31 |
| 3.4 Folgen für das Team | 31 |
| 4. Kinderschutz – Kinderrechte – Partizipation | 33 |

| | | |
|---------------|---|------------|
| 5. | Organisationsstrukturen und -kulturen | 39 |
| 5.1 | Risikofaktoren | 40 |
| 5.2 | Umgang mit Nähe und Distanz | 43 |
| 5.3 | Demokratisch-kooperative Organisationen | 44 |
| 6. | Mehr als sexuelle Aufklärung: Sexualpädagogik | 47 |
| 6.1 | Was ist Sexualität? | 47 |
| 6.2 | Sexualerziehung und sexuelle Bildung | 48 |
| | | |
| Teil 2 | Praktische Arbeitshilfen | 50 |
| | | |
| 1. | Schutzkonzepte implementieren – die Vorbereitung | 51 |
| 1.1 | Übersicht – Bausteine eines Schutzkonzeptes | 53 |
| 1.2 | Handlungsschritte auf dem Weg zum Schutzkonzept | 53 |
| | | |
| 2. | Bestandsaufnahme: Potenzial- und Risikoanalyse | 60 |
| 2.1 | Potenzialanalyse | 60 |
| 2.2 | Risikoanalyse | 61 |
| 2.3 | Organigramm | 62 |
| | | |
| 3. | Leitbild und Verhaltenskodex | 83 |
| 3.1 | Leitbild | 84 |
| 3.2 | Verhaltenskodex | 84 |
| | | |
| 4. | Personalverantwortung: Qualität und Entwicklung | 95 |
| 4.1 | Bestandsaufnahme | 95 |
| 4.2 | Fortbildungskonzept | 96 |
| 4.3 | Entwicklung von Strukturqualität | 98 |
| | | |
| 5. | Personalverantwortung: Akquise | 100 |
| 5.1 | Bestandsaufnahme | 101 |
| 5.2 | Bewerbungsverfahren | 101 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 6. | Sexualpädagogisches Konzept und Präventionsprojekte | 123 |
| 6.1 | Bestandsaufnahme | 125 |
| 6.2 | Inhalte eines sexualpädagogischen Konzepts | 125 |
| 6.3 | Präventionsprojekte für Kinder und Jugendliche | 127 |
| 6.4 | Arbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten | 128 |
| 7. | Partizipation von Kindern und Jugendlichen | 132 |
| 7.1 | Bestandsaufnahme | 133 |
| 7.2 | Schritte zur Partizipation | 134 |
| 7.3 | Beteiligungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen in Organisationen | 136 |
| 8. | Internes und externes Beschwerdemanagement | 141 |
| 8.1 | Bestandsaufnahme | 143 |
| 8.2 | Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens | 144 |
| 8.3 | Beispiel eines internen Beschwerdeverfahrens | 145 |
| 8.4 | Externe Beschwerdemöglichkeiten | 146 |
| 9. | Intervention | 152 |
| 9.1 | Eckpunkte eines Notfallplans | 154 |
| 9.2 | Bestandsaufnahme | 155 |
| 9.3 | Vorgehen im Verdachtsfall: Aufgaben der Mitarbeitenden | 156 |
| 9.4 | Vorgehen im Verdachtsfall: Aufgaben der Personalverantwortlichen | 159 |
| 10. | Netzwerk und Kooperation | 192 |
| 10.1 | Bestandsaufnahme | 193 |
| 10.2 | Insoweit erfahrene Fachkraft | 193 |
| 11. | Aufarbeitung und Rehabilitation | 199 |
| 11.1 | Aufarbeitung eines Falls in der Organisation | 199 |
| 11.2 | Rehabilitationsverfahren | 200 |
| 11.3 | Bestandsaufnahme | 201 |
| 12. | Implementierung und Evaluation | 203 |
| | Quellenverzeichnis | 209 |

Einführung

1. UN-Kinderrechtskonvention

Grundlage der Arbeitshilfe ist das Verständnis von Kindern und Jugendlichen als Träger eigener Rechte, die für alle ohne Einschränkungen gelten und auf den drei Säulen der UN-Kinderrechtskonvention fußen:

- das Recht des Kindes auf Schutz
- das Recht des Kindes auf Förderung und Fürsorge
- das Recht des Kindes, beteiligt und gehört zu werden

Prozesse und Konzepte zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor (sexualisierter) Gewalt müssen sich daran messen lassen, wie Kinderrechte in der Organisation verankert sind und im Alltag gelebt werden.

2. Hintergrund der Arbeitshilfe

Enthüllungen ehemaliger Heimkinder und ihre Konsequenzen

Seit 2010 mehrten sich Berichte über sexualisierte Gewalt in sozialen Organisationen wie Schulen und Internaten (z. B. Odenwaldschule, Canisius-Kolleg). Das Thema hat seitdem an Aufmerksamkeit gewonnen, und es wurde deutlich, dass es sich häufig nicht um Einzelfälle, sondern systematischen sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen handelte.

Infolgedessen nahm der „Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ seine Arbeit auf. Das Amt eines/einer Unabhängigen Beauftragten zur Aufklärung und Aufarbeitung der Missbrauchsfälle wurde eingesetzt¹ und im Laufe der letzten Jahre mehrere Expertisen, Studien und Befragungen in Auftrag gegeben.

Studienergebnisse von 2011 und 2016

Ein erstes Forschungsprojekt des Deutschen Jugendinstituts (DJI) ermittelte in einer repräsentativen Befragung von Institutionen (Schulen, Internate, Heime/stationäre Hilfen der Erziehung), inwieweit und in welchem Ausmaß diese mit bekannt gewordenen Verdachtsfällen auf sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, vor allem in den vorangegangenen drei Jahren, konfrontiert waren, welche Angebote der Prävention und Intervention offeriert wurden und welche Konsequenzen diese nach sich zogen (vgl. Helming u. a. 2011).

Ende 2011 wurden die (Forschungs-)Ergebnisse im Rahmen von Empfehlungen an die Politik weitergegeben. Als übereinstimmende Erkenntnis fordern sie in diesen Empfehlungen: Alle Organisationen, die hauptberuflich oder ehrenamtlich Kinder und Jugendliche betreuen, bilden, fördern, rehabilitieren oder pflegen, müssen Präventionskonzepte zum nachhaltigen Schutz von jungen Menschen vor Gewalt entwickeln und implementieren.

¹ Die erste Unabhängige Beauftragte war Dr. Christine Bergmann, Bundesfamilienministerin a. D.

Ergänzen lässt sich dies mit Erkenntnissen aus der Studie „Sprich mit – Erfahrungen von Jugendlichen zu sexueller Gewalt“, die die Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie der Uni Ulm 2013 bis 2016 in Heimen und Internaten durchführte. Diese bestätigt, „dass Prävention umfassend verstanden werden muss und nicht ausschließlich auf diese Personengruppe (Kinder und Jugendliche; Anmerkung der Redaktion) beschränkt bleiben darf, sondern, [...] auf verschiedenen Ebenen und an unterschiedlichen Personengruppen ansetzen muss“ (Allroggen, M./Gerke, J./Rau, T./Fegert J. M. 2016, S. 114).

Institutionelle Gesamtkonzepte

Es gibt Strukturen in Organisationen, die bei Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt eine wichtige Rolle spielen (vgl. Ayma 2010 a, S. 50). Daher müssen präventive Elemente konzeptionell, strukturell und praktisch im Erziehungsalltag verankert und umgesetzt werden, um sexualisierter Gewalt durch Professionelle vorzubeugen bzw. frühzeitig Einhalt zu gebieten. Präventiver Kinderschutz benötigt ein institutionelles Gesamtkonzept, welches dauerhaft eingeführt und weiterentwickelt wird. Dies ist – unabhängig von der Gesetzeslage – notwendig, da die Mehrzahl betroffener Kinder und Jugendlicher mehreren Gewaltformen ausgesetzt ist.

Sexualisierte Gewalt in Einrichtungen

Institutionen und Vereine der sozialen Arbeit/der Jugendhilfe gelten allgemein als besonderer Schutz- und Schonraum. Aufgrund des vielfach geschenkten Vertrauensvorschlusses in die Organisationen durch Erziehungsberechtigte, Kinder und Jugendliche, Fachkräfte und die Gesellschaft fällt es schwer zu vermuten, dass es genau an diesen Orten zu absichtlichen Schädigungen von Kindern und Jugendlichen kommt.

Das Thema rührt an den Grundfesten jeder Einrichtung, kollidiert mit dem beruflichen Selbstbild und dem fachlichen Anspruch. Es berührt Grundfragen des pädagogischen Handelns, des Menschenbildes, der ethischen Haltung und der Kommunikations- und Fehlerkultur in der Organisation. Prävention muss daher in der Breite ansetzen und die verschiedenen Struktur- und Kulturebenen sowie Prozesse der Arbeitsbereiche von Institutionen, Einrichtungen und Verbänden berücksichtigen.

Gesetzliche Reformen

Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) von 2021 hat die Forderungen nach Schutzkonzepten aufgegriffen und konkretisiert. Sie sind nicht mehr nur eine Empfehlung, wie sie der Runde Tisch 2011 aussprach, sondern notwendig, um eine betriebserlaubnispflichtige Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe zu führen oder als solche gefördert zu werden (§ 45 SGB VIII).

Nach dem Kinderschutzgesetz NRW sind Träger von Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe gefordert, Konzepte zum Schutz vor Gewalt zu entwickeln (§ 11 Abs. 1 Landeskinder-schutzgesetz, vgl. auch § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII).

3. Ziele der Arbeitshilfe

a) Einführung in das Thema sexualisierte Gewalt

In **Teil 1** der Arbeitshilfe wird grundlegendes Wissen über Fakten und Zahlen, gesetzliche Bestimmungen, Täterstrategien, Folgen für Betroffene und Team, Kinderschutz und Kinderrechte sowie Organisationsstrukturen und Sexualpädagogik zusammengefasst und vermittelt.

b) Vorstellung aktueller Literatur und Beispiele aus der Praxis

Teil 2 der Arbeitshilfe unterstützt Einrichtungen, geeignetes Material und Literatur für die Entwicklung der Schutzkonzepte zu finden, greift Beispiele guter Praxis auf und stellt Vorlagen für die konkrete Umsetzung vor.

c) Unterstützung bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes

Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, den Prozess der Organisations- und Qualitätsentwicklung hin zu einem gemeinschaftlich erarbeiteten Schutzkonzept zu unterstützen und zu begleiten. Die zielgerichtete Planung, Koordination, Durchführung und Kontrolle von strukturellen Maßnahmen sollen Grenzüberschreitungen so weit wie möglich verhindern (primäre Prävention), schnellstmöglich aufdecken sowie wirkungsvoll stoppen (sekundäre Prävention bzw. Intervention).

Die Arbeitshilfe möchte dazu beitragen, in den unterschiedlichen Organisationen,

- das Recht auf Schutz, Information, Beteiligung und Beschwerde der Kinder und Jugendlichen im Alltag umzusetzen,
- eine inhaltliche Annäherung aller Mitarbeitenden an das Thema *Grenzüberschreitungen* im Allgemeinen und *sexualisierter Gewalt* im Speziellen zu erwirken,
- den Aufwand für Täter*innen zu erhöhen, Zugang zu möglichen Opfern zu erhalten,
- die Wahrscheinlichkeit einer Entdeckung von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu erhöhen,
- das Verbot und die Konsequenzen von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu verdeutlichen,
- Mitarbeitende zu informieren und zu sensibilisieren, Grenzüberschreitungen und die Anbahnung² sexueller Übergriffe wahrzunehmen,
- Mitarbeitende zu befähigen, Grenzüberschreitungen und die Anbahnung sexueller Übergriffe zu unterbinden sowie professionell und umsichtig zu intervenieren,
- Mitarbeitende zu professionalisieren, um Maßnahmen der Nachsorge einzuleiten,
- Konzepte und Maßnahmen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen zu implementieren und
- eine offene Kommunikations- und Fehlerkultur zu entwickeln.

² Auch häufig mit dem englischen Begriff „grooming“ bezeichnet.

Je differenzierter Organisationen sich auf die Organisationsentwicklung einlassen und präventive Maßnahmen konsequent umsetzen, desto eher schrecken sie Täter*innen ab und desto seltener bietet sich ihnen zukünftig die Möglichkeit, übergreifende Handlungen in einer anderen Institution zu vollziehen, indem sie lediglich die Institution wechseln („Institutionshopping“), wenn die Aufdeckung des sexuell übergreifigen Verhaltens in einer Organisation droht.

Zusätzlich erweitern Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende ihre Handlungsfähigkeit und erfahren eine Kultur, die offene Diskussionen, unterschiedliche Meinungen und Beschwerden konstruktiv nutzt.

4. Zielgruppen der Arbeitshilfe

a) Organisationen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

Die Arbeitshilfe richtet sich an alle Organisationen, die mit Kindern und Jugendlichen haupt- oder ehrenamtlich arbeiten. Obwohl jede Organisation spezifische Strukturen aufweist, gibt es organisationsübergreifende Elemente, auf die sich diese Arbeitshilfe bezieht. Um der Vielfalt der Zielgruppen (Schulen, Kindertagesstätten, Vereine, stationäre Kinder- und Jugendhilfe, Freizeitverbände etc.) gerecht zu werden, findet überwiegend der Oberbegriff Organisation Verwendung.

b) Leitungen

Da es sich um strukturelle Präventionsmaßnahmen handelt, setzt die Arbeitshilfe an der Leitungs- bzw. Trägerebene an. „Sie haben die Verantwortung, die Position und den Einfluss, das Thema auf die Tagesordnung zu setzen, strukturell zu verankern und im Alltag umzusetzen, sie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fortbildungen animieren, eine Fehlerkultur fördern – kurz: Das [sic!] Klima in ihren Einrichtungen so gestalten, dass Themen wie Missbrauch und Misshandlung nicht mehr tabuisiert werden“ (Bundesregierung 2011, S. 29).

c) Mitarbeitende

Da Schutzkonzepte die Kultur der Einrichtung und die Haltungen der Mitarbeitenden betreffen und nur Sinn ergeben, wenn sie gemeinsam mit Leitung und Team entwickelt werden, richtet sich die Arbeitshilfe an alle pädagogischen Mitarbeitenden und all jene, die sich auf den Prozess der Qualitätsentwicklung hin zu einem sicheren Ort für Kinder einlassen und diesen Prozess vorantreiben wollen.

Grenzen der Arbeitshilfe

Im Rahmen der Arbeitshilfe war es leider nicht möglich, die besondere Risikodisposition junger Menschen mit Behinderung und/oder mit Migrationshintergrund im Speziellen zu thematisieren, wenn auch der Bedarf für eine differenzierte Betrachtung und die Entwicklung geeigneter Schutzkonzepte gesehen wird (siehe Literaturtipp). Viele der dargestellten präventiven Maßnahmen lassen sich dennoch von Organisationen implementieren, die mit Heranwachsenden mit

körperlichen, psychischen oder seelischen Beeinträchtigungen bzw. mit sprachlichen und/oder kulturellen Hürden arbeiten. Darüber hinaus müssen jedoch spezifische Schutzmaßnahmen entwickelt werden.

Studien zeigen, dass ein hoher Prozentsatz an sexualisierter Gewalt durch mitbewohnende Kinder und Jugendliche erfolgt (vgl. Wazlawik u. a. 2019, S. 33). Auch, wenn diese Arbeitshilfe nicht explizit auf dieses Thema eingeht, bieten die genannten Maßnahmen ebenso Schutz vor anderen Gewaltarten durch Mitarbeitende wie auch durch gleichaltrige Kinder und Jugendliche.

Kinder und Jugendliche in Organisationen sind ebenfalls häufig anderen Formen der Gewalt ausgesetzt. Insofern müssen Organisationen die Risiken für die ihnen anvertrauten Heranwachsenden in ihrer Gesamtheit in den Blick nehmen.

5. Begriffsklärung

Die Auseinandersetzung mit dem Thema zeigt, dass es keine einheitliche, universelle Begriffsdefinition sexualisierter Gewalt gibt. Vielmehr kursieren viele – oft nicht trennscharfe – Begriffe, um dem Phänomen inhaltlich näherzukommen. In der vorliegenden Arbeitshilfe wird der Begriff sexualisierte Gewalt (sexuelle Übergriffe) verwendet, um zu verdeutlichen, dass es sich bei sexuellem Missbrauch nicht um Sexualität, sondern um eine Form von Gewalt handelt. Daneben finden die Begriffe Grenzverletzung und sexueller Missbrauch Verwendung.

Grenzverletzung

Grenzverletzungen treten einmalig, gelegentlich oder regelmäßig im pädagogischen Alltag auf und lassen sich als fachliche oder persönliche Verfehlungen des Mitarbeitenden charakterisieren. Das unangemessene Verhalten einer Grenzverletzung kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation, durch Gedankenlosigkeit oder mangelnde Empathie der Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Häufig geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt. Täter*innen dagegen setzen Grenzverletzungen bewusst im Zuge ihrer Anbahnung ein, um zu testen, wie weit sie bei den Kindern und Jugendlichen gehen können, ohne auf Gegenwehr zu stoßen, die eine mögliche Aufdeckung zur Folge hätte.

Beispiel einer Grenzverletzung: Verletzung des Bedürfnisses nach emotionaler und körperlicher Distanz/Verletzung der Privat- und Intimsphäre (z. B. anzügliche Bemerkungen oder Kommentierung des Körpers eines Schutzbefohlenen, unnötige Berührungen bei Hilfestellungen im Sportunterricht, unangekündigtes Hereinplatzen in Umkleidekabinen, Zimmer).

Sexualisierte Gewalt

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen ist sexualisierte Gewalt (ein sexueller Übergriff) niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Sie übergeht Widerstände der Kinder und Jugendlichen. Sexualisierte Gewalt kann sowohl mit Körperkontakt als auch ohne (z. B. in verbaler Form) erfolgen. Sexuelle Übergriffe werden im Anbahnungsprozess gezielt eingesetzt, um die Grenzen der Kinder

und Jugendlichen zu testen. Sie können strafrechtlich relevant sein oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorbereiten.

Die Arbeitshilfe orientiert sich inhaltlich an folgender Definition von Günther Deegener: „Unter sexueller Gewalt/sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen verstehen wir: [...] jede Handlung [...], die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, seelischen, geistigen oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbraucher nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten der Kinder zu befriedigen, die Kinder werden zu Sexualobjekten herabgewürdigt“ (Deegener 2010, S. 22). Dabei geht man grundsätzlich davon aus, dass Kinder unter 14 Jahren sexuellen Handlungen nicht zustimmen können (vgl. Beauftragte-Missbrauch.de o.J. b).

Beispiele sexualisierter Gewalt (nicht strafrechtlich relevant): Belästigung durch sexualisierte Worte, anzügliche Blicke.

Sexueller Missbrauch – Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ zusammen und spricht z. B. von sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung (vgl. StGB §§ 174–184I). Strafbar ist neben dem Missbrauch von Kindern u. a. auch der Missbrauch an Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Der Gesetzgeber stellt zudem u. a. exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und die Verbreitung, den Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte unter Strafe (siehe **Teil 1**, Kapitel 1, Gesetzliche Bestimmungen).

Beispiele sexuellen Missbrauchs: sich vor dem Kind befriedigen (hands off), sexuelle Handlungen am Kind (hands on).

Die sprachliche Differenzierung in Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt zeigt: Die Grenzen zwischen den Formen sind fließend. Dennoch gilt, dass jede Form von Übergriffen einen massiven Übergriff auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen darstellt.

Vermutung und Verdacht

Juristisch wird zwischen (bloßer) Vermutung und unterschiedlichen Verdachtsgraden differenziert. Bei einer Vermutung gibt es (im Unterschied zum Verdacht) keine Tatsachenbasis, d. h. keine konkreten Anhaltspunkte (vgl. Jura.urz.Uni-Heidelberg.de, o.J.). Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist die Gefährdungseinschätzung und die Sicherstellung des Kindeswohls, Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden u. a. die Ermittlung von Straftaten.

6. Hinweise zum Gebrauch der Arbeitshilfe

Die vorliegende Arbeitshilfe ist folgendermaßen aufgebaut: Nach den theoretischen Grundlagen folgt die Vorstellung einzelner Präventions- und Interventionsbausteine, die auf die Bedürfnisse und Gegebenheiten der eigenen Organisation angepasst und weiterentwickelt werden können. Die Kapitel zu den Bausteinen enthalten zu Beginn Grundlagen und Fragen für die Bestandsaufnahme (Risikoanalyse), bevor es um die Inhalte geht. Zur Vertiefung gibt es Verweise sowie Arbeitsmaterialien, Beispiele und Literaturtipps am Ende der Kapitel.

Die Arbeitshilfe ist auch als PDF-Version erhältlich:

https://kinderschutzbund-nrw.de/pdf/Sexualisierte_Gewalt.pdf

Literatur- und Linktipps



Enders, Ursula/Eberhardt, Bernd: *Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*, Köln 2007

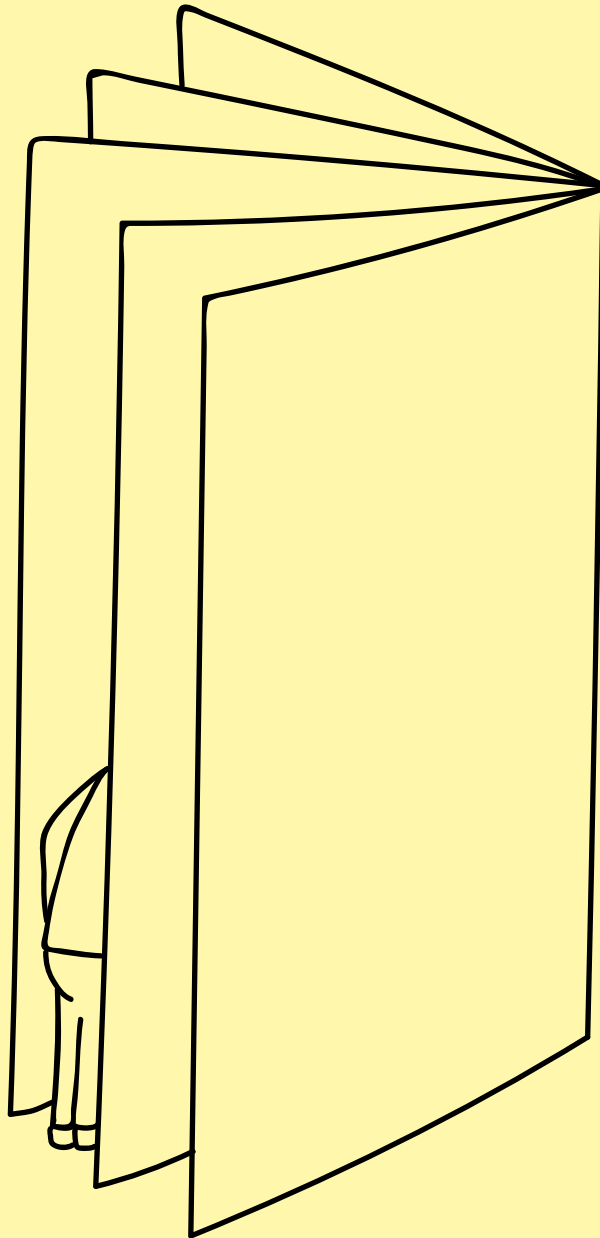
DGfPI/Eberhardt, B./Naasner, A. (Hrsg.): *Schutz vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen für Mädchen und Jungen mit Beeinträchtigung. Ein Handbuch für die Praxis*, Düsseldorf 2020



Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), o.J.
<https://beauftragte-missbrauch.de>

Website der Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW, o.J.
<https://psg.nrw>

Theoretische Grundlagen



Teil 1

1. Gesetzliche Bestimmungen

Die Diskussionen und Beschlüsse des von der Bundesregierung einberufenen Runden Tisches gegen sexuellen Kindesmissbrauch sowie zahlreiche anschließende Debatten und Studien haben 2012 einen ersten Niederschlag in der Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes (BKSchG) und 2021 im Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) gefunden. Zusätzlich wurde das Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder vom 16. Juni 2021 (vgl. BGBl³ I, S. 1810) sowie das Landeskinderschutzgesetz NRW (Gesetz zum Schutz des Kindeswohls und zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen) verabschiedet.

1.1 Kinder- und Jugendstärkungsgesetz

Aus den wesentlichen Neuerungen des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) 2021 sowie ergänzend aus dem Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) ergeben sich für das Thema der Arbeitshilfe folgende Punkte:

Die Abhängigkeit der Betriebserlaubnis von Kinder- und Jugendhilfeträgern von

- erstellten Konzepten zum Schutz vor Gewalt,
- geeigneten Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung der Kinder und Jugendlichen,
- der Beschwerdemöglichkeit für Kinder und Jugendliche innerhalb und außerhalb der Einrichtung (§ 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII).

Auch in der Pflegekinderhilfe muss ein Konzept zum Schutz vor Gewalt angewandt werden (§ 10 Abs. 3 Landeskinderschutzgesetz NRW). Das Jugendamt sichert hier die externe Beschwerdemöglichkeit für Kinder und Jugendliche (§ 37b Abs. 2 SGB VIII).

Die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen

- Jugendamt und Berufsheimnisträger*innen, durch die mögliche Beteiligung an der Gefährdungseinschätzung (§ 8a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2) und einer zeitnahen Rückmeldung (§ 4 Abs. 4 KKG),

³ Bundesgesetzblatt

- der Strafverfolgungsbehörde oder dem Gericht und dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie bei entsprechender Zuständigkeit dem überörtlichen Träger, in dem die Strafverfolgungsbehörde das Jugendamt informiert, wenn im Strafverfahren „gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen“ bekannt werden (§ 5 Abs. 1 KKG).

Die Stärkung der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen und ihren Familien durch

- „die Einführung eines not- und konfliktunabhängigen vertraulichen Beratungsanspruches für junge Menschen“ ohne Kenntnisse der Personensorgeberechtigten, wenn dadurch der Beratungszweck vereitelt würde. Die Beratung kann auch von freien Trägern durchgeführt werden (§ 8 Abs. 3 SGB VIII).
- dem Vorhandensein von internen und externen Beschwerdestellen (§ 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII) und
- einer Gesprächskultur, die verständlich und nachvollziehbar ist (§ 8 Abs. 4 SGB VIII).

Die spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderungen müssen in allen Belangen berücksichtigt werden (Bsp. § 8a Abs. 4 SGB VIII).

Folgende Regelungen aus § 8b, § 74, § 79 und § 72a SGB VIII sind ebenfalls relevant:

- Nach § 8b Abs. 2 SGB VIII haben Träger der Einrichtungen sowie die zuständigen Leistungsträger einen Beratungsanspruch „gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe [...] bei der Beratung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien“ zur Sicherung des Kindeswohls, zum Schutz vor Gewalt und zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen.
- § 74 Abs. 4 SGB VIII regelt die Förderung der freien Jugendhilfeträger. Die öffentliche Jugendhilfe soll, bei „sonst gleich geeigneten Maßnahmen“, der Einrichtung den Vorzug zu geben, die sich „stärker an den Interessen der Betroffenen orientiert“ und „ihre Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Maßnahme“ gewährleistet.
- § 79a SGB VIII trifft Festlegungen zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe: „Um die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach § 2 zu erfüllen, haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung [...] weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen.“ Diese Grundsätze und Maßstäbe beziehen sich auf
 1. die Gewährung und Erbringung von Leistungen,
 2. die Erfüllung anderer Aufgaben,
 3. den Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a und
 4. die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen.

Weiter heißt es: „Dazu zählen auch Qualitätsmerkmale für die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderungen sowie die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und in Familienpflege und ihren Schutz vor Gewalt.“

- Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen (§ 72a SGB VIII):
Mit der Regelung, die an rechtskräftige Verurteilungen anknüpft, kann die Einstellung von Personen mit Missbrauchsabsichten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nicht umfassend verhindert werden. Dies liegt vor allem daran, dass entsprechende Eintragungen im Bundeszentralregistergesetz nach Ablauf gewisser Fristen wieder aus dem Führungszeugnis getilgt werden und es nicht bei jedem sexuellem Übergriff zu einer Anzeige mit rechtskräftiger Verurteilung kommt.
- Eignung der Mitarbeitenden des Jugendamtes und des Landesjugendamtes (§ 72 Abs. 3 SGB VIII): Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben Fortbildung und Praxisberatung sicherzustellen.
- Meldepflicht bei Beeinträchtigung des Kindeswohls (§ 47 SGB VIII): Träger erlaubnispflichtiger Einrichtungen müssen der zuständigen Behörde unverzüglich mitteilen, wenn es Ereignisse oder Entwicklungen (u. a. Fehlverhalten und Straftaten von Mitarbeitenden) gibt, die „geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen“ (§ 47 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII).

1.2 Landeskinderschutzgesetz NRW

Das 2022 in Kraft getretene Landeskinderschutzgesetz NRW sieht u. a. eine Verbesserung des interdisziplinären Kinderschutzes, eine stärkere Beteiligung der Kinder und Jugendlichen und die Entwicklung von Schutzkonzepten in folgenden Bereichen vor:

- § 10 Landeskinderschutzgesetz Pflegekinderhilfe
- § 11 Landeskinderschutzgesetz Schutzkonzepte in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe:
 - (1) Einrichtungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe
 - (2) Träger von Einrichtungen im Sinne des § 45a des Achten Buches Sozialgesetzbuch
 - (3) Träger von Einrichtungen oder Angeboten nach dem Kinder- und Jugendförderungsgesetz
 - (4) Kindertagespflege
 - (5) Träger von außerunterrichtlichen Angeboten der Offenen Ganztagschulen im Primarbereich

1.3 16. Schulrechtsänderungsgesetz

Gemäß § 42 Abs. 6 Satz 3 SchulG NRW (in Kraft getreten am 24.2.2022) müssen auch Schulen in Zukunft Kinder und Jugendliche durch die Entwicklung von Schutzkonzepten vor Gewalt und sexuellen Missbrauch schützen. Der Paragraf ist durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der Eigenverantwortung von Schulen (16. Schulrechtsänderungsgesetz) eingeführt worden.

1.4 Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder

Zu erwähnen ist ferner das im Jahr 2021 beschlossene Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder (BGBl. I, S. 1810). Es verschärft und erweitert Strafmaßnahmen, regelt die Qualifikation des juristischen Personals und ermöglicht eine bessere Strafverfolgung. Für das Thema der Arbeitshilfe ist das erweiterte Führungszeugnis nach § 34 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) relevant, dessen neue Fassung gemäß Art. 4 des Gesetzes zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt am 1.7. 2022 in Kraft getreten ist. Das Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) schreibt dazu: „Um Kinder und Jugendliche umfassend zu schützen, werden die Fristen für die Aufnahme von relevanten Verurteilungen in erweiterte Führungszeugnisse ganz erheblich verlängert: bei besonders kinderschutzrelevanten Verurteilungen auf bis zu 20 Jahre zuzüglich der Dauer der Freiheitsstrafe“ (BMJV.de, 2021).

1.5 Strafgesetzbuch

Das Strafgesetzbuch beinhaltet alle Straftaten, die mit sexuellem Missbrauch in Verbindung stehen. Auf der Internetseite der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs findet sich folgende Zusammenfassung:

„Kindern gegenüber sind alle sexuellen Handlungen als sexueller Missbrauch strafbar – egal ob diese mit oder ohne Körperkontakt durchgeführt werden. Dies gilt auch dann, wenn das Kind vermeintlich einverstanden ist oder die sexuelle Handlung sogar veranlasst. Der Hintergrund ist, dass Kinder ihre Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung noch nicht entwickelt haben und deswegen nicht in der Lage sind, eigenständig in sexuelle Handlungen einzuwilligen.

Bei Jugendlichen (Minderjährigen ab 14 Jahren) geht der Gesetzgeber davon aus, dass diese sich sexuell entwickeln und ausprobieren dürfen und sollen. Um sie dennoch wirksam zu schützen, hängt die Strafbarkeit von Handlungen davon ab, ob zwischen ihnen und der anderen Person ein sogenanntes Obhutsverhältnis besteht, etwa gegenüber Eltern oder Lehrer:innen [sic!], oder ob die Jugendlichen wirklich freiwillig und selbstbestimmt gehandelt haben. Um dem unterschiedlichen Entwicklungsstand gerecht zu werden, unterscheidet das Gesetz bei der Festlegung der sogenannten Schutzaltersgrenzen zudem zwischen Jugendlichen unter 16 Jahren und Jugendlichen unter 18 Jahren“ (Beauftragte-Missbrauch.de o. J. b).

Hinsichtlich § 72a SGB VIII sind Einträge relevant, die sich u. a. auf folgende Straftatbestände beziehen:

- § 171 StGB: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (u. a. StGB § 174–184l)
 - § 174 und § 174a StGB: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
 - § 174b und c StGB: Sexueller Missbrauch unter einer Amtsstellung oder eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
 - § 176 und 176a StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern mit und ohne Körperkontakt
 - § 180 StGB: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
 - § 182 StGB: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
 - § 184b und c StGB: Verbreitung, Erwerb und Besitz kinder- und jugend-pornografischer Inhalte
 - § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- Misshandlung Schutzbefohlener (§ 225 StGB)
- Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB)

Literatur- und Linktipps



Stichwort *Recht*, auf dem Hilfeportal
Sexueller Missbrauch, o. J.
www.hilfe-portal-missbrauch.de

Zur SGB-VIII-Reform:
*Überblick über das Kinder- und Jugend-
stärkungsgesetz*, auf der Website des Deutschen
Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e. V.
(DIJuF), 2021
<https://dijuf.de>

*Neue Fachinformation zum Gesetz zur
Bekämpfung sexualisierter Gewalt in Kindheit und
Jugend*, auf der Website der Bundeskoordinierung
Spezialisierter Fachberatungen gegen
sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend, 2021
www.bundeskoordinierung.de

2. Zahlen, Daten, Fakten

Die vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) deutschlandweit von Mitte 2010 bis Mitte 2011 durchgeführte Institutionenbefragung lieferte erste wichtige Erkenntnisse über das Ausmaß und den Umgang mit sexualisierter Gewalt in Organisationen. In die Untersuchung einbezogen wurden Schulen, Internate und Heime. Über 1.800 Institutionen haben mit über 2.500 Interviews teilgenommen. Die Ergebnisse sind für Schulen und stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe repräsentativ (vgl. Bundesregierung 2011, S. 14). Ziel der Studie war, aus den Ergebnissen Anforderungen an die Qualitätsentwicklung und die Fortbildung in den drei einbezogenen Organisationsformen (Schule, Internat und Heim) abzuleiten. Alle drei Institutionen wurden nach bekanntgewordenen Vermutungen/Verdachtsfällen auf sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in den letzten drei Jahren befragt. Berücksichtigt wurden sowohl Verdachtsfälle, die als bestätigt eingestuft wurden, als auch Vermutungen, die sich nicht aufklären ließen, sowie Fälle, die sich später als unbegründet erwiesen.

Laut Studie waren 43 % der Schulen, 40 % der Internate und 70 % der Heime in dem abgefragten Zeitraum mit Vermutungs-/Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt konfrontiert. Den deutlich höheren Anteil von Verdachtsfällen in Heimen führen die Autorinnen* und Autoren* auf die belastenden Vorerfahrungen und Familienverhältnisse der Heimkinder zurück: „Möglicherweise zieht die vermutete emotionale Bedürftigkeit von Heimkindern manche Missbrauchstäter an“ (ebd. S. 123).

Hinzu kommt, dass Heimkinder sich deutlich seltener nach Erlebnissen sexueller Gewalt hilfesuchend an ihre Eltern gewendet haben (vgl. ebd.). In der Mehrheit aller Fälle (ca. 60 %) wandten sich die Betroffenen an eine Fachkraft sowie an Mitbewohnende der Einrichtung (27,3 %). Die Polizei oder das Jugendamt (Heimaufsicht) nannten lediglich 12,1 % der Befragten als Ansprechpartner. Deutlich wird, „dass in Heimen lebende Kinder und Jugendliche kaum über Vertrauenspersonen außerhalb der Einrichtung verfügen und daher in sehr hohem Maße auf verfügbare bzw. aufmerksame Ansprechpersonen angewiesen sind“ (ebd. S. 123). Bei Kindern mit negativen Lebenserfahrungen und sozialen Benachteiligungen in der Herkunftsfamilie ist demnach die Gefahr größer, dass eine Aufdeckung von erlebten Übergriffen aufgrund fehlender struktureller Bewältigungsstrategien unterbleibt. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe müssen dieses besondere Risikopotenzial erkennen und durch geeignete Schutzmaßnahmen verringern.

Hinsichtlich der Fragestellung, wie hoch der Anteil der Vermutungen/Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt durch eigene Mitarbeitende in der Untersuchungspopulation ausfällt, kommt die Studie zu folgendem Ergebnis: Der Anteil lag in Schulen bei 4 %, in Internaten bei 3 % und in Heimen bei 4 % bis 10 %.

In den Jahren 2013 bis 2016 wurde eine weitere vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Studie „Sprich mit! – Erfahrungen von Jugendlichen zu sexueller Gewalt“ durchgeführt (vgl. Wazlawik 2019, S. 27 ff.). Jugendliche mit einem Durchschnittsalter von 17 Jahren aus Heimen und Internaten hatten die Möglichkeit, Auskunft über ihre Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt zu geben, unabhängig davon, ob sie diese bereits öffentlich bekanntgemacht haben. Fragen bezogen sich dabei u. a. auf die Beziehung, das Alter von Täter*innen sowie auf Art und Schwere der erlebten sexualisierten Gewalt.

Von den 322 teilnehmenden Jugendlichen gab mehr als die Hälfte an, sexualisierte Gewalt erfahren zu haben; ein Viertel erlebte schwere sexuelle Übergriffe (vgl. Wazlawik 2019, S. 35). Die Dunkelfeldrate bestätigt, dass der überwiegende Teil der Jugendlichen sexuelle Übergriffe unterschiedlicher Schwere in Einrichtungen durch andere gemeinsam wohnende Personen im Kinder- und Jugendalter erfuhr (40,4 %) (vgl. Wazlawik 2019, S. 33). 7,7 % erlebten sexualisierte Gewalt durch Betreuende der Wohneinrichtung.

Mehrere internationale Studien haben gezeigt, dass ein Großteil der Kinder und Jugendlichen zwar erlebte sexualisierte Gewalt verschweigt (55–70 %), in einem Gesprächsangebot aber nicht abstreitet. Ebenso nimmt nur eine Minderheit einmal gemachte Aussagen zurück, vor allem, wenn eine Inobhutnahme bevorsteht oder bereits durchgeführt wurde (vgl. Volbert 2014, S. 186).

Viele Übergriffe werden nicht bekannt bzw. nicht öffentlich kommuniziert. So kamen internationale Studien zu dem Ergebnis, dass etwa die Hälfte bis ein Drittel der Fälle sexualisierter Gewalt erst im Erwachsenenalter oder gar nicht aufgedeckt werden (vgl. Mosser 2009). Die Aufdeckungsrate sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende in Organisationen könnte ggf. noch niedriger sein, aufgrund der oben erwähnten Risikofaktoren von Kindern mit sozialen Benachteiligungen.

Erstaunlich muten die Ergebnisse der obengenannten DJI-Studie hinsichtlich der eingeleiteten arbeits- und/oder strafrechtlichen Maßnahmen bei Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt in den befragten Institutionen an: In Heimen und Internaten wurden nur bei jeweils einem Drittel der Fälle arbeits- und/oder strafrechtliche Maßnahmen gegen Täter*innen ergriffen, in Schulen geschah dies sogar nur bei rund einem Viertel der Fälle. Es handelt sich bei den sexuellen Übergriffen durch Mitarbeitende in den Institutionen zwar überwiegend um strafrechtlich schwer fassbare Vorwürfe, wie Berührungen am Körper und/oder verbale sexuelle Übergriffe, aber in 20 % der Fälle erfolgte eine Penetration des Opfers durch Täter*innen – ein Straftatbestand, der in der Regel nicht als „schwer fassbarer Vorwurf“ gilt. Warum arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen so oft ausblieben, lässt sich aufgrund der vorliegenden Datenbasis nicht abschließend klären.

Laut Institutionenbefragung der DJI-Studie sind rund 79 % der Betroffenen weiblich (vgl. Helming u. a. 2011). Dies bestätigt auch die „Sprich mit“-Studie, die von einer signifikant häufigeren sexuellen Gewalterfahrung weiblicher Befragten berichtet (vgl. Wazlawik 2019, S. 30).

Damals wie heute sind die Verdächtigten überwiegend männlich. Übergriffige weibliche Personen treten vor allem als Mittäterinnen* oder als situative Täterinnen* auf (siehe [Teil 1](#), Kapitel 3.1 Täter*innen und Betroffene). Allerdings sollte die Anzahl weiblicher Personen, die

grenzverletzendes Verhalten zeigen (z.B. durch Über-den-Kopf-Streicheln, Berührungen aus eigennützigen Gründen, auf den Schoss ziehen) nicht ignoriert werden (vgl. PsG.nrw o.J.). Eine 2021 veröffentlichte Studie „Sexueller Missbrauch durch Frauen“, durchgeführt vom Institut für Sexualforschung, Sexualmedizin und Forensische Psychiatrie am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, legt zudem nahe, „dass es Frauen gibt, die sexuell an Kindern interessiert sind und ein Risiko für sexualisierte Gewaltanwendung gegenüber Kindern und Jugendlichen haben könnten und/oder professionelle Hilfe benötigen“ (Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs 2021, S. 19 f.).

Fazit

Die DJI-Studie hat einen ersten wichtigen Beitrag zur Erforschung des Ausmaßes von und des Umgangs mit sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende in Institutionen geliefert. Weitere Forschungsanstrengungen, z. B. im Bereich Häufigkeit, Risikofaktoren und Prävention sexualisierter Gewalt, wurden in den letzten Jahren durchgeführt und geben wichtige Anhaltspunkte für die Praxis. Nichtsdestotrotz sind zusätzliche Anstrengungen nötig, um Forschungslücken zu schließen (z. B. im Hinblick auf Täter*innentypologie) und damit den Kinderschutz effektiv auszubauen.

Literatur- und Linktipps



Einblick in die nationale und internationale Forschungslage vor 2010:
Bundschuh, C.: *Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen*, München 2011

Helming, E. u. a.: *Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen*. Rohdatenbericht, Berlin 2011

Unterschiedliche, aktuelle Studien, z. B. zu sexualisierter Gewalt in Heimen, Internaten oder im Sport:
Wazlawik, M. u. a. (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt in pädagogischen Kontexten*, Wiesbaden 2019



Weitere Studie:
Speak! Die Studie, Website der Philipps-Universität Marburg und der Justus-Liebig-Universität Gießen 2018
www.speak-studie.de

3. Täter*innen und Betroffene

Bevor es um die Strategien der Täter*innen und die Folgen für die Betroffenen geht, bedarf es zunächst eines Blickes auf mögliche Täter*innentypen und ihre Motive.

3.1 Täter*innentypologie

„Ein einheitliches Profil von Tätern oder Täterinnen gibt es nicht“, heißt es auf den Internetseiten der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Beauftragte-Missbrauch.de, o.J.c). Und weiter: „In diversen (internationalen) Studien werden unterschiedliche Faktoren herausgestellt, die dazu führen, dass Täter oder Täterinnen Kindern oder Jugendlichen sexuelle Gewalt antun. Als ein wesentliches Motiv gilt in vielen Fällen der Wunsch, Macht auszuüben und durch die Tat ein Gefühl von Überlegenheit über eine Person zu erlangen. Bei einigen Tätern und wenigen Täterinnen kommt eine sexuelle Fixierung auf Kinder hinzu, die sogenannte Pädosexualität.“

Nicht zuverlässig bekannt ist derzeit, wie sich unterschiedliche Faktoren zueinander verhalten (vgl. Bundschuh 2011, S. 37 f.). Zudem fehlen bis heute gesicherte Erkenntnisse, die Schlussfolgerungen darüber erlauben, ob bestimmte Typen von Täter*innen in Institutionen besonders häufig in Erscheinung treten (vgl. ebd.).

Grundsätzlich gilt, dass Menschen mit einer pädosexuellen Neigung oder Hebephilie nicht automatisch sexualisierte Gewalt an Kindern verüben.

Pädosexualität

Pädosexualität bedeutet die sexuelle Ansprechbarkeit ausschließlich auf das kindliche Körperschema (vgl. Beier 2018, S. 3). Der Begriff Pädophilie besagt die „Liebe zum Kind“ und blendet sowohl den sexuellen Anteil des Interesses wie die Grenzüberschreitung und Übergriffigkeit und damit den Gewaltaspekt aus. Pädosexuelle Interessengruppen arbeiten mit dem verharmlosenden Begriff der Pädophilie und versuchen, eine gesellschaftliche Legalisierung von (sexuellen) Beziehungen zwischen Kindern und Erwachsenen zu erreichen.

Die sexuelle Anziehung lässt bei pädosexuellen Menschen nach, wenn Kinder in die Pubertät kommen und sich im Zuge dessen die sekundären Geschlechtsmerkmale wie Körperbehaarung, Brustwachstum ausbilden. In aller Regel gilt das sexuelle Begehren entweder Mädchen* oder Jungen*, selten Kindern unterschiedlichen Geschlechts. Das sexuelle Begehren ist meist vom Wunsch

nach einer dauerhaften sozial-emotionalen Beziehung zu einem Kind begleitet. D.h., Menschen mit pädosexueller Orientierung möchten in den Beziehungen gemeinsame Freizeitaktivitäten unternehmen, gemeinsam kochen, also Alltag mit den Kindern leben und teilen, denen ihr besonderes Interesse gerade gilt. Die Möglichkeiten, gemeinsame Zeit jenseits sexueller Tathandlungen zu verbringen, bieten sich in institutionellen Bezügen der Kinder- und Jugendarbeit an.

Hebephilie

Hebephilie ist die „sexuelle Ansprechbarkeit auf das frühpubertäre Körperschema“ (ebd., S. 4). Menschen mit hebephilen Neigungen fühlen sich sexuell und häufig auch sozial-emotional zu jungen Menschen in der frühpubertären Phase hingezogen.

Situative Täter*innen

Das sexuelle Begehren situativer Täter*innen ist grundsätzlich altersangemessen. D.h., sie fühlen sich sexuell zu erwachsenen Personen hingezogen (Teleiophilie). Subjektiv erlebte Ausgrenzung, Demütigungen, eigene Missbrauchserfahrungen und/oder zusätzliche zeitweilige Problemkonstellationen wie Konflikte bei der Arbeit und/oder in der Beziehung sowie psychische Erkrankungen können jedoch zu sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen führen. Auf diese Weise versuchen die Täter*innen kurz- oder längerfristig ihre Bedürfnisse auf Kosten von Kindern zu befriedigen (Ersatzhandlungen). Dies können sexuelle, emotionale und/oder soziale Bedürfnisse sein. Die sexualisierte Gewalt gegen Heranwachsende kann sich einmalig ereignen, sie kann aber auch längerfristig stattfinden. Sexualität wird als Machtinstrument missbraucht und sexualisierte Gewalt als Überlegenheit erlebt. Die Ausbildung der sekundären Geschlechtsmerkmale bei Kindern und Jugendlichen wirkt sich dabei nicht hemmend auf die Täter*innen aus.

Unabhängig davon, um welche Art Täter*innen es sich handelt, setzen missbrauchende Personen gezielt auf das Vertrauen, das ihnen Kinder- und Jugendhilfe aufgrund ihrer Qualifikation und Zugehörigkeit zu Institutionen und Vereinen entgegenbringen. Dieses Vertrauen schafft Freiräume, die Täter*innen für sich zu nutzen wissen. Viele Fälle aus der Vergangenheit belegen, dass Täter*innen bei Aufdeckung oftmals keine einschneidenden Probleme zu befürchten hatten und infolgedessen zumeist relativ unbeschadet zur nächsten Einrichtung oder in den nächsten Verein wechseln konnten.

3.2 Strategien der Täter*innen

Organisationen als Anbahnungsorte

Die folgenden Ausführungen zu den Strategien der Täter*innen können zu Verunsicherungen führen. Deshalb sei hier daran erinnert, dass es keine eindeutigen Täter*innenprofile für sexualisierte Gewalt gibt. Täter*innen können jeder Berufsgruppe angehören und jedem sozioökonomischen Milieu. Von daher weist nicht jede der nachstehend aufgeführten Verhaltensweisen zwingend auf sexualisierte Gewalt hin oder soll Anlass zu Verdächtigungen geben.

Die grundsätzlichen Strategien von Täter*innen, die sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ausüben, lassen sich so auch in Organisationen beobachten. Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist in aller Regel kein spontaner Übergriff. Vielmehr treffen Täter*innen Vorbereitungen und gehen strategisch und manipulativ vor. Der niederländische Täter*innentherapeut Ruud Bullens etablierte dafür den Begriff „Grooming-Prozess“ (Bullens 1995, S. 55 ff.). David Finkelhor (1984) entwickelte darüber hinaus mit seinem Vier-Faktoren-Modell einen Erklärungsansatz zur Entstehung sexualisierter Gewalt: Zunächst muss bei einer Person eine Motivation zu sexualisierter Gewalt bestehen (1). In einem weiteren Schritt müssen innere (2) und dann äußere Hemmschwellen (3) überwunden werden. Und schließlich muss der Widerstand des Opfers gebrochen werden (4) (vgl. Bundschuh 2011, S. 34 ff.).

Um mit Heranwachsenden in Kontakt zu kommen, suchen potenzielle Täter*innen gezielt Lebensräume der Kinder und Jugendlichen auf. Dies muss als eine erste Täter*innenstrategie begriffen werden. Von besonderem Interesse sind dabei Freizeitorte wie Bolzplätze oder Schwimmbäder. Es können aber auch institutionalisierte Freizeitangebote – wie der Sportverein oder die Pfadfindergruppe – sowie institutionalisierte Betreuungsangebote – wie Kindertageseinrichtungen, Schulen oder Heime – sein. Die Möglichkeiten, bei diesen Angeboten mit Kindern in Kontakt zu kommen, sind vielfältig: als Hausmeister*in, als Fachkraft, als Trainer*in, als Leitung von Jugendgruppen oder als Therapeutinnen* und Therapeuten* in einer ambulanten Maßnahme u. v. m. Es handelt sich dabei sowohl um ehrenamtliche als auch hauptberufliche Tätigkeitsbereiche. Entspricht ein Kind oder Jugendlicher den Vorstellungen der Täter*innen, entwickeln diese eine Strategie, um das Kind sowie andere Mitarbeitende, Vorgesetzte und die Erziehungsberechtigten zu beeinflussen und die Wahrnehmung des Umfeldes zu trüben.

Testen der kindlichen Widerstandsfähigkeit

Täter*innen testen zunächst die kindliche Widerstandsfähigkeit. Sie wollen in Erfahrung bringen, wie die ausgewählten Kinder auf ihre Annäherungsversuche reagieren. Dies dient vor allem dem Selbstschutz. Täter*innen versuchen zu klären, ob die Gefahr besteht, dass die Kinder sich wehren oder den geplanten Missbrauch aufdecken könnten. Zu diesen Prüfmethode zählen intentionale Grenzverletzungen, wie sexistische Bemerkungen, scheinbar zufällige Berührungen des Intimbereichs, als Spiel getarnte Berührungen, unangemessene Gespräche über Sexualität (gerne als Aufklärung getarnt) und Körperhygiene sowie das Zugänglichmachen von Sexheften und Pornofilmen.

Kinder und Jugendliche, die selbstbewusst, aufgeklärt und sozial-emotional gut versorgt sind, reagieren auf solche Testrituale eher mit Protest, Abwehr und Distanz, weshalb Präventionsmaßnahmen zusätzlich auf die Stärkung der Kinder abzielen (z. B. „Nein“ sagen dürfen und können). Kinder und Jugendliche, die unzureichende Unterstützung zur Alltagsbewältigung und zu wenig Zuwendung und Anerkennung erfahren (haben), gelten als weniger widerstandsfähig gegenüber den Testritualen. Ihre Bedürftigkeit macht sie in den Augen der Täter*innen zu optimalen Opfern. Hinzu kommt, dass in vielen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe junge Menschen betreut werden, die in ihrem bisherigen Leben Missbrauchs-, Misshandlungs- und/oder Vernachlässigungserfahrungen machen mussten, die der Anlass für die Betreuung sind.

Verurteilte Sexualstraftäter gaben in einer Untersuchung auf die Frage nach ihren Strategien folgende Beispiele an: „Nimm dich ihrer an, sei nett zu ihnen. Ziele auf Kinder ab, welche nicht nahe zu ihren Eltern zu stehen scheinen, oder Kinder, die bereits betroffen waren. Suche nach irgendeiner Art von Mangel. [...] Ich würde ein Kind herausfinden, welches nicht sehr viele Freunde hat, weil es dann für mich leichter ist, ihre Freundschaft zu gewinnen. Guck nach einem Kind, welches leicht zu manipulieren ist. Sie werden alles mitmachen, was du sagst. Ich würde mich ihnen freundlich annähern, sie glauben machen, dass ich jemand bin, dem sie vertrauen können und mit dem sie sprechen können“ (Deegener 2010, S. 134 f.).

Fördern von Gefühlen der Abhängigkeit und Schuldigkeit beim Betroffenen

Kinder, die sich als wenig widerstandsfähig bei den Testritualen erweisen, werden in der Folge systematisch durch besondere Zuwendung und Aufmerksamkeit in eine Missbrauchsbeziehung eingebunden, wozu das Fördern von Abhängigkeiten und Schuldgefühlen gehört. Gerade letzteres ist für ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeitende in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe ein leichtes Unterfangen, da sie in der Regel über viele Informationen aus dem bisherigen Leben der betreuten Schutzbefohlenen verfügen. Sie wissen, was die spezifischen Probleme sind und was die besondere Bedürftigkeit ausmacht. Sie haben Kenntnis über den Status der Kinder in der jeweiligen Gruppe oder im Team der Organisation. Diese Kenntnisse nutzen sie, um den Widerstand weiter zu brechen und Kinder und Jugendliche für ihre Bedürfnisse „gefügig“ zu machen.

Eine Strategie verfolgt das Ziel, dem „ausgewählten“ Kind besondere Zuneigung und eine bevorzugte Behandlung zukommen zu lassen (z. B. finden die Wünsche des Opfers bei der Planung von Aktivitäten besondere Berücksichtigung) und es so zum Liebling des Mitarbeitenden in der Gruppe zu erheben. Das wiederum kann dazu führen, dass die anderen Kinder eifersüchtig werden und ihre Haltung gegenüber dem „ausgewählten“ Kind feindlich wird. Täter*innen können dies wiederum zum Anlass nehmen, sich als beschützende Person gegenüber den Anfeindungen aus der Gruppe zu präsentieren.

Mögliche weitere Strategien instrumentalisieren den Umgang mit Regelverletzungen und Fehlverhalten des Kindes. Z. B. werden Regelverstöße des Kindes toleriert und/oder vor anderen Fachkräften gedeckt (z. B. verschweigen, dass ein Kind zu spät in das Heim zurückgekehrt ist).

Wirkungsvoll aus Sicht der Täter*innen ist es, das ausgewählte Kind in den Status einer Vertrauensperson zu erheben, indem Informationen aus dem Team weitergegeben oder private Angelegenheiten thematisiert werden, die nicht für Kinderohren geeignet sind. Auf diesem Wege kann einem Kind suggeriert werden, dass es bei anderen Mitarbeitenden kein gutes Image hat. Das führt wiederum beim Kind zu der Einschätzung, dass diese ihm im Falle einer Aufdeckung keinen Glauben schenken werden. Mit diesen Mechanismen wird strategisch das Schuldgefühl bei den Betroffenen erhöht. Früher oder später fühlen sie sich verpflichtet, den Wünschen der Täter*innen entgegenzukommen. Ihre Überzeugung, selbst Schuld an dieser Situation zu haben, wächst. Täter*innen tun alles Erdenkliche, um Betroffene in diesem Glauben zu bestärken. Ihr Fachwissen über psycho-dynamische Mechanismen und Abläufe kommt ihnen dabei zugute. Ein besonderes Risikopotenzial tragen in dieser Hinsicht Kinder und Jugendliche, die bereits früher

Opfer sexueller Übergriffe waren und die in den stationären Hilfen zur Erziehung besonders häufig anzutreffen sind, sowie Kinder mit Behinderungen und/oder Verständigungsschwierigkeiten, die leicht zu beeinflussen und zu manipulieren sind.

Hinsichtlich der Orte für die tatsächlichen Handlungen sexualisierter Gewalt stehen in Einrichtungen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung. Täter*innen können Teammitgliedern anbieten, dass diese früher Feierabend machen können, damit die Täter*innen den Dienst allein zu Ende zu bringen. Ämtergänge mit dem Kind können genutzt werden, um die private eigene Wohnung aufzusuchen oder es werden Treffen außerhalb der Institution mit dem Kind ausgemacht.

Absicherung gegen Aufdeckung

Oftmals ist es nicht notwendig, dass Täter*innen den Kindern ausführlich schildern, welche negativen Konsequenzen es haben wird, sollten sie Dritten gegenüber von der sexualisierten Gewalt berichten. Kinder und Jugendliche in Betreuungsverhältnissen wissen, dass die erwachsenen Fachkräfte mehr Macht als sie selbst haben und ihnen erheblich schaden können. Sie leben mit der Überzeugung, dass es schwierig sein wird, jemanden zu finden, der ihren Schilderungen Glauben schenken wird, insbesondere dann, wenn es sich um eine beliebte und engagierte Person handelt. Sollten sie dennoch dritten Personen Hinweise auf ein Missbrauchsgeschehen geben, müssen sie häufig feststellen, dass ihre Befürchtungen hinsichtlich der negativen Folgen berechtigt waren, denn nun sprechen Täter*innen mögliche Konsequenzen offen aus. Sie drohen beispielsweise den Kindern, die bislang geheim gehaltenen Regelverstöße publik zu machen oder dafür zu sorgen, dass sie aus der Organisation ausgeschlossen werden. Möglich sind Drohungen, dass das Kind von Dritten als psychisch krank und demzufolge unglaubwürdig eingestuft wird. Eine weitere Strategie ist es, dem Kind die Verantwortung für die mögliche Schädigung anderer zuzuschreiben, wie z. B. den Arbeitsplatzverlust der Täter*innen, die Folgen für die anderen Fachkräfte oder das schlechte Image für die Organisation. Möglich sind auch die Androhung und Zufügung körperlicher Gewalt.

Umgang mit den anderen Mitarbeitenden

Ebenso wird das gesamte Umfeld der Institutionen manipuliert, zu dem das Team und die Vorgesetzten zählen. Diese Manipulationen dienen der Absicherung der Täter*innen gegen eine mögliche Aufdeckung. Sie sorgen im Vorfeld dafür, dass im Falle einer Vermutung/eines Verdachts oder einer Aufdeckung den Betroffenen kein Glauben geschenkt wird. Sie strukturieren ihren Umgang mit den anderen Fachkräften, um so weit wie möglich gegen jede/n Vermutung/Verdacht erhaben zu sein.

Eine Strategie in diesem Kontext kann es sein, sich unentbehrlich zu machen. Täter*innen sorgen dafür, beliebt zu sein, zeichnen sich durch ein besonderes Engagement aus und durch eine hohe Bereitschaft, Überstunden zu leisten oder unbeliebte Dienste zu übernehmen (z. B. den Dienst an Feiertagen). Sie sind immer gewillt, in Notsituationen einzuspringen und sind für die Nöte und Sorgen anderer Mitarbeitenden immer ansprechbar. Sie klagen fast nie über Belastungen und verfügen über ein großes Repertoire an Ideen für Aktivitäten mit Kindern. Den Kindern gilt die Aufmerksamkeit und sie begeben sich gerne auf die kindliche Ebene, z. B. beim Toben und Spielen, um

den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden. Möglicherweise wirken sie dabei wie ein „ewiges“ Kind. Es ist möglich, dass sie anbieten, das Kind mit nach Hause zu nehmen, wenn beispielsweise über die Feiertage die anderen Kinder nicht da sind. Aufgrund dieser Verhaltensweisen wird es für die anderen Teammitglieder schwierig zu glauben, dass diese netten, hilfsbereiten Mitarbeitenden zu sexualisierter Gewalt in der Lage wären.

Diese Selbstpräsentation fällt pädosexuellen Menschen nicht schwer, denn die Welt der Kinder ist ihre eigene. Sie wollen häufig nicht nur den sexuellen Kontakt, sondern auch andere Elemente einer Beziehung einbinden, d. h. gemeinsame Freizeitgestaltung, gemeinsames Kochen, Fernsehen, ein Stückweit gemeinsam Alltag leben.

Andere Täter*innen wiederum bemühen sich, nicht besonders in Erscheinung zu treten. Sie erledigen ihre Aufgaben ordnungsgemäß, kümmern sich aber nicht um die Angelegenheiten anderer. Sie arbeiten daran, unbemerkt zu bleiben.

Umgang mit der Leitung

Eine wichtige Strategie für Täter*innen zielt auf einen guten Kontakt zur Leitung der Organisation. Dieser dient der Absicherung bei einer Vermutung gegenüber dem Team, denn wenn die Leitung eine gute Meinung über diese Fachkraft hat, könnten die anderen Mitarbeitenden an ihrer Wahrnehmung zweifeln. Ein guter Kontakt zur Leitung kann es den Täter*innen erleichtern, das Image von aufmerksamen Teammitgliedern durch eine negative Bemerkung hier und da allmählich zu verschlechtern. Sollten solche Mitarbeitenden dann doch eine Vermutung oder eine Beobachtung äußern, kann dies zu Zweifeln bei der Leitung führen, nach dem Motto „der oder die hatte doch den geschätzten Mitarbeitenden schon immer auf dem Kieker“.

Zu den Strategien von Tätern* und Täterinnen* zählt es ebenfalls, eine uneingeschränkte Heterosexualität vorzutäuschen, beispielsweise durch gelegentliches Flirten, einem längerfristigen Verhältnis mit Mitarbeitenden oder dem Erzählen vermeintlicher außerinstitutioneller Liebschaften. In aller Regel positionieren sich Täter*innen deutlich gegen den sexuellen Missbrauch von Kindern, oftmals ungefragt. Sie äußern, dass es sich um ein schreckliches Verbrechen handelt, das hart bestraft werden muss. Bei einem Teil der Täter*innen handelt es sich in ihrer Wahrnehmung bei dem, was sie tun, nicht um sexuellen Kindesmissbrauch und folglich nicht um Gewalt. Unter sexualisierter Gewalt verstehen sie gewalttätige Übergriffe in Form der Androhung oder Ausübung physischer Gewalt zur Erzwingung sexueller Handlungen.

Umgang mit Eltern und Erziehungsberechtigten

Handelt es sich um eine Organisation, in der nicht nur die Kinder betreut werden, sondern darüber hinaus ein (intensiver) Kontakt zu den Familienangehörigen und Erziehungsberechtigten der Kinder besteht, werden auch diese familiären Bezugspersonen gezielt manipuliert. Eine Strategie der Täter*innen kann es sein, als engagierte und sympathische Fachkraft die Anerkennung der Eltern zu gewinnen, indem sie ihnen viel Verständnis für ihre Probleme entgegenbringt, beispielsweise bei Ärger mit dem Jugendamt oder mit anderen Fachkräften der Einrichtung. Zusätzlich bieten Täter*innen den Eltern möglicherweise Hilfe an, ggf. in ihrer arbeitsfreien Zeit. Strategie kann es ebenfalls sein, Erziehungsberechtigten oder familiären Bezugspersonen bewusst falsche

Informationen über das Kind zu vermitteln. Dies dient der Vorbeugung, damit bei eventuellen Auffälligkeiten des Kindes das Verhalten nicht weiter hinterfragt wird. Täter*innen können hierbei ihr Fachwissen ausnutzen, indem sie behaupten, das Kind habe Probleme in der Organisation und daher erkläre sich das auffällige Verhalten.

Vorbereitung auf Vermutungen und Verdachtsmomente

Sollten Betroffene oder Dritte trotz aller Maßnahmen der Täter*innen Hinweise auf einen sexuellen Missbrauch äußern, so tun Täter*innen alles, um Zweifel an der eigenen Rechtschaffenheit zu zerstreuen. Die bereits im Vorfeld zur Vorbeugung getätigten Maßnahmen ermöglichen eine schnelle Reaktion zum Selbstschutz. Zumeist legen Täter*innen dargestellte übergriffige Situationen als Missverständnis und Fehldeutung aus. Schätzte das Kind beispielsweise eine Berührung im Sinne eines sexuellen Annäherungsversuches ein, diene diese angeblich der Körperarbeit zur Verbesserung der Koordination, wäre Bestandteil einer Massage gegen Schmerzen oder diene einem Einschlafritual zur Entspannung. Zumeist geben sich die Täter*innen betroffen hinsichtlich der Probleme, die sie damit aufseiten der Kinder und Jugendlichen verursachen, bedauern dies nachdrücklich und sind bereit, sich bei dem Betroffenen zu entschuldigen.

Zeitgleich können Täter*innen aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Informationen über die Kinder andere Erklärungen für das auffällige Verhalten oder die angeblichen Falschaussagen der Betroffenen bieten. Das mögen Probleme im Elternhaus, in der Schule oder der Kindergruppe sein. In dieser Situation können sie die bisher gedeckten Regelverstöße des Kindes öffentlich machen, um zu belegen, dass es mit diversen Schwierigkeiten zu kämpfen hat.

In aller Regel erhöhen sie parallel dazu den Druck auf Betroffene, die Anschuldigungen zurückzunehmen bzw. getätigte Aussagen zu widerrufen.

Auch, wenn sich die Strategien von Täter*innen nicht verändert haben, belegen Berichte von Betroffenen, dass Täter*innen in der Vergangenheit offensichtlicher aktiv sein konnten. Heute müssen sie sehr viel subtiler vorgehen. Der Geheimhaltungsdruck ist wesentlich höher, da das gesellschaftliche Bewusstsein für die Verwerflichkeit sexualisierter Gewalt erheblich gestiegen ist. Betroffene berichten, dass es vor dreißig und vierzig Jahren oftmals Eltern wie Kinder gab, die von Geistlichen, Trainern* und Trainerinnen* sowie Lehrkräften wussten, die sexuell übergriffig waren. Da es sich jedoch um vermeintlich unantastbare Autoritäten handelte, hatten sie kaum offen vorgetragene Vorwürfe zu befürchten. Vielmehr wurde Kindern und Jugendlichen geraten, die jeweiligen Autoritätspersonen oder zumindest Situationen, in denen man Gefahr lief, allein mit ihnen in einem Raum zu sein, zu vermeiden. Im „worst case“ lautete die erzieherische Parole: „Das ist nicht schön. Aber da musst du eben durch!“

3.3 Folgen für die Betroffenen

Aufgrund der dargestellten Strategien von Täter*innen, ihrer möglichen Verhaltensweisen und Vorkehrungen für den Fall der Vermutung sexualisierter Gewalt, ist es für Betroffene schwierig, den sexuellen Missbrauch aufzudecken. Viele zweifeln extrem, dass jemand ihnen glauben wird. Das kann dazu führen, dass sie an ihrer eigenen Wahrnehmung zweifeln, weil sich ihre Meinungen über die Täter*innen so sehr von denen der anderen unterscheiden.

Hinzu kommt, dass viele Betroffene unter Schuldgefühlen leiden und sich fragen, warum sie sich nicht oder zu wenig gewehrt haben, ob sie Täter*innen ermutigt haben oder weil sie die Zuwendung zum Teil genossen haben oder verliebt in die Täter*innen waren. Decken die Betroffenen den sexuellen Missbrauch trotz all dieser Schwierigkeiten auf, müssen sie mit gravierenden Folgeproblemen rechnen. Denn sollte es den Tätern* und Täterinnen* gelingen, die anderen Fachkräfte, die Leitung, die familiären Bezugspersonen etc. zu überzeugen, dass es sich um Missverständnisse und Fehldeutungen der Betroffenen handelte, bleibt ihnen die notwendige Unterstützung versagt. Diese Mechanismen führen dazu, dass hinsichtlich sexualisierter Gewalt in Institutionen und Vereinen nach wie vor vieles im Dunklen liegt.

3.4 Folgen für das Team

Wird sexualisierte Gewalt in einer Organisation aufgedeckt und bewiesen – sei es durch Betroffene oder Dritte – hat das erhebliche Folgen für ein Team bzw. für die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden. Ein solcher Vorfall löst Emotionen aus, denn die Täter*innen haben das Team und die Vorgesetzten getäuscht, manipuliert, die Wahrnehmung vernebelt und alle für ihre Zwecke missbraucht.

Einige Mitarbeitenden fühlen sich schuldig, weil sie mögliche Anzeichen nicht ernstgenommen und ihrer eigenen Wahrnehmung nicht getraut haben. Sie waren in Sorge, ein Teammitglied unberechtigt zu denunzieren. Möglicherweise haben sie aber von den Hilfestellungen und Unterstützungen der Täter*innen profitiert (beispielsweise hinsichtlich der Übernahme unbeliebter Dienste). In aller Regel gibt es nach der Aufdeckung auch Einzelne oder Gruppen, die nicht glauben können und wollen, dass dieser engagierte Mitarbeitende sexualisierte Gewalt ausgeübt haben soll.

Die Lösung kann dann nicht darin liegen, alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden auf solche Verhaltensweisen hin zu überprüfen und unter Generalverdacht zu stellen, insbesondere wenn es sich um sehr engagierte Fachkräfte oder ehrenamtlich tätige Personen handelt. Die Lösung liegt darin, sich bewusst zu sein, dass es in den eigenen Reihen Täter*innen geben kann, um eine entsprechende institutionelle Aufmerksamkeit und Wachsamkeit zu entwickeln. Das Wissen um die Täter*innenstrategie ist notwendig, um institutionelle Gegenstrategien zu entwickeln, ebenso wie eine beteiligungsorientierte Pädagogik und die konkrete Umsetzung der Kinderrechte in den Alltag der Organisation.

Literatur- und Linktipps



Beier, K. M. (Hrsg.): *Pädophilie, Hebephilie und sexueller Kindesmissbrauch*, Berlin 2018

Praxisnahe Empfehlungen, inkl. Beispielen:
Diakonieverbund Schweicheln e.V.:
*Handlungsorientierung für die Praxis zum
grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und
Jungen*, Hiddenhausen 2004



Website des Präventionsnetzwerks Pädophilie
„Kein Täter werden“, o.J.
www.kein-taeter-werden.de

4. Kinderschutz – Kinderrechte – Partizipation

Im folgenden Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche Haltungen notwendig sind, um Kinder und Jugendliche als eigenständige Subjekte (auch im Sinne des Gesetzes) zu begreifen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Rechte im Alltag zu unterstützen und an einem Schutzprozess der Organisation zu beteiligen.

Urteils- und Bewältigungskompetenzen von Kindern und Jugendlichen erkennen und nutzen

Der Blick auf die Schutzbedürftigkeit von Kindern hat häufig zur Folge, dass die Urteils- und Bewältigungskompetenzen der Kinder unterschätzt oder gar ausgeblendet werden (vgl. Liebl 2009, S. 52–56). Dem liegen bestimmte Vorstellungen zugrunde, sowohl von der Schutzbedürftigkeit des Kindes als auch darüber, was dem Kind vermeintlich schadet. Das heißt, vielen Maßnahmen und Angeboten liegt – auch heute noch – ein Kindheitskonzept zugrunde, dass Kinder vorrangig als schwache und hilfsbedürftige Wesen betrachtet. „Kinder werden in erster Linie als Opfer, nicht jedoch als Subjekte verstanden, die selbst ein Interesse an der Vermeidung oder Abwendung von Risiken und Gefahren haben und eine aktive Rolle dabei spielen können“ (Liebl 2009, S. 52). Kinder und Jugendliche spielen daher im Schutzprozess in der Regel oft nur eine marginale Rolle. Auch wenn das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen explizit formuliert (§ 8 SGB VIII), im Hilfeplanverfahren vorschreibt (§ 36 SGB VIII) und durch die Reform 2021 weiter hervorhebt und einfordert (KJSG), so offenbaren sich in der praktischen Umsetzung weiterhin Schwächen. Dies lässt sich auf fehlende Bereitschaft zurückführen, z. B. aufgrund von Unsicherheit der Fachkräfte, Kinder in Verfahren – und besonders in Kinderschutzverfahren – zu beteiligen (vgl. Kotthaus 2007, S. 174–177).

Ein weiterer Grund liegt darin, Kindern keine oder zu wenige Kompetenzen zuzutrauen. Dies betrifft besonders Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Erziehungshilfe, jüngere Kinder und/oder Kinder mit Beeinträchtigung. Ihnen werden diese Fähigkeiten noch allzu oft abgesprochen bzw. eine aktive Beteiligung als Überforderung gewertet. Dieses Schutzverständnis entspricht nicht den aktuellen pädagogischen Grundsätzen einer auf Partizipation und Kinderrechten basierenden Kinder- und Jugendhilfepolitik.

Erzieherischer und struktureller Kinderschutz

Gegenüber dem traditionellen, rein fürsorglichen Kinderschutz lassen sich Schutzkonzepte unterscheiden, die das einseitige Abhängigkeitsverhältnis der Kinder zu den Erwachsenen problematisieren. Beide folgen dem Gedanken der Prävention und sind auf die Abwendung und bessere Bewältigung von Risiken ausgerichtet:

- Der erzieherische Kinderschutz sieht die Kinder und Jugendlichen als Adressaten von Ansprachen und Maßnahmen, die auf ihre Mitverantwortung und Mitwirkung bei der Vermeidung von Gefahren abzielen.
- Unter strukturellem Kinderschutz werden gemeinhin Maßnahmen verstanden, „die geeignet sind, die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Sei es im Bereich der Gesundheitsversorgung, sei es in der Spielplatzplanung, der Stadtgestaltung oder der Verbesserung im Nahverkehr, die es Kindern ermöglichen, ungefährdet nach Hause zu kommen“ (Engels/Hinze 2008, S. 135). Weitergehende Konzepte zielen auf eine Verbesserung der Lebensverhältnisse, um insbesondere sozial benachteiligte, z. B. in Armut lebende Kinder zu entlasten, ihr Wohlbefinden zu erhöhen und ihnen bessere Lebensverhältnisse zu eröffnen.
Auch strukturell verankerte Maßnahmen und Angebote innerhalb der Institutionen, die zur faktischen wie subjektiven Stärkung der Rechte von Kindern und Jugendlichen führen (bspw. Beschwerdesysteme, Kinder- und Jugendräte), lassen sich dem strukturellen, präventiv orientierten Kinderschutz zuordnen.

UN-Kinderrechtskonvention

Partizipation nimmt Kinderrechte ernst und verschafft ihnen Geltung im Alltag. „Die Konvention über die Rechte des Kindes schreibt Grundrechte fest, die völkerrechtlich verbindlich sind. Alle Staaten, die die Konvention ratifiziert haben, haben die Pflicht, die Kinderrechte zu achten und Maßnahmen zu ihrer Verwirklichung zu ergreifen“ (Wagner 2019, S. 12).

Es gelten folgende *Grundprinzipien*:

1. das Diskriminierungsverbot – Artikel 2
2. der Vorrang des Kindeswohls – Artikel 3
3. das Recht auf Leben und die Gewährleistung des Überlebens und der Entwicklung in größtmöglichem Umfang – Artikel 6
4. das Recht auf Berücksichtigung der Meinung des Kindes – Artikel 12

Hieraus ergeben sich weitere Einzelrechte, die laut Wagner in drei Gruppen geteilt und sich als Säulen der Kinderrechte bezeichnen lassen (vgl. ebd. S. 13):

- das Recht des Kindes auf Schutz
- das Recht des Kindes auf Förderung und Fürsorge
- das Recht des Kindes, beteiligt und gehört zu werden

Die Kinderrechte gelten ohne Einschränkungen für alle Kinder und Jugendlichen. Heranwachsende sind Träger eigener Rechte, und Erwachsene stehen in der Pflicht und Verantwortung, für die Umsetzung der Kinderrechte Sorge zu tragen (vgl. ebd. S. 14 f.).

Kinderschutz und Kinderrechte – wie geht das zusammen?

In heutigen Debatten um Kinderschutz wird noch immer zu selten zur Kenntnis genommen, dass Kinder eigene Rechte besitzen. Die große Herausforderung ist es, Kinderschutz und Partizipation zusammenzudenken. Das Spannungsverhältnis zwischen den Säulen Schutz, Fürsorge/Förderung und Beteiligung wird besonders in der Debatte um Kindeswohl und Kinderrechte deutlich. Das SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe – verfährt ähnlich, wenn es einerseits die Aufsicht und Kontrolle des Schutzes der Kinder der staatlichen Gemeinschaft überträgt, andererseits die Träger auffordert, Kinder und Jugendliche an allen sie betreffenden Angelegenheiten entsprechend zu beteiligen (siehe **Teil 1**, Kapitel 1, Gesetzliche Bestimmungen). Es gilt, sowohl das Kindeswohl, das Interesse und die Bedürfnisse der Kinder als auch den Kindeswillen in einem Schutzprozess zu berücksichtigen. „Was Kindeswohl ist, ergibt sich dabei nicht aus fürsorglichen Entscheidungen der Fachkräfte für [...] Kinder, sondern aus einem aktiven Beteiligungsprozess. Förderung der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen bedeutet daher auch, sie zu befähigen, mit Gefahren umgehen zu lernen und sich vor Gefahren zu schützen“ (Wiesner 2009, S. 21). Das Thema Kinderschutz in der Kinder- und Jugendhilfe darf deshalb nicht nur auf die Wahrnehmung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII verengt werden.

Machtkonstellationen infrage stellen

Bei der Annahme, dass die Erwachsenen stark und die Kinder schwach seien, handelt es sich nicht um eine natürliche Tatsache, sondern um das Ergebnis einer Machtkonstellation, die Erwachsenen und Kindern einen grundlegend verschiedenen Status zuweist. Für den Schutz der Kinder ist es daher förderlich, diese Machtkonstellation infrage zu stellen und den Kindern die Möglichkeit zu geben, auf Augenhöhe mit Erwachsenen zu handeln. Das bedeutet nicht, die Erwachsenen oder die Gesellschaft aus ihrer Verantwortung zu entlassen, sondern die Kinder ihrerseits darauf Einfluss nehmen zu lassen, dass der Schutz in ihrem Sinne ausgeübt wird und nicht, wie bisher, gleichsam automatisch dazu führt, sie zu entmündigen. Dieser Überlegung liegt eine Vorstellung von Schutz zugrunde, die nicht auf Vermeidung oder Abschottung von gefährlichen Situationen (Schutz vor ...), sondern auf deren Bewältigung durch aktives Handeln der direkt Betroffenen (Schutz durch ...) beruht.

Risiken und Möglichkeiten

Es stellt sich gleichwohl die Frage, ob Kinder immer in der Lage sind, die in einer bestimmten Situation liegenden Gefährdungen zu beurteilen, ihr Interesse zu erkennen oder zwischen kurz- und langfristigen Interessen zu unterscheiden. Aber es wäre zu kurz gegriffen anzunehmen, ein Schutzkonzept, das Kinder und Jugendliche nicht aktiv beteiligt, sei frei von Risiken. Es droht nicht nur, die Abhängigkeit der Kinder auf Kosten ihrer Freiheit und Partizipation zu verfestigen und ihnen zu erschweren, die nötigen Kompetenzen für situationsangemessenes Handeln zu entwickeln, sondern es ist auch unflexibel gegenüber den Lebensbedingungen der Heranwachsenden. Gerade junge Menschen, die unter schwierigen Lebensbedingungen aufwachsen, haben oft früh gelernt, Verantwortung zu übernehmen, und spezifische Fähigkeiten zur Bewältigung von Risiken und Notlagen entwickelt⁴. Insgesamt sind junge Menschen heute oft schon sehr früh gefordert,

Entscheidungen für ihr Leben zu treffen und mit Belastungen in Eigeninitiative zurechtzukommen. Auch beanspruchen Heranwachsende heute früher Mündigkeit für sich als ältere Generationen.

Partizipation – gelebte Haltung und Strukturen

Partizipation ist eine gelebte Haltung, die sich sowohl im Alltag und den Entscheidungsmöglichkeiten darin als auch in der Struktur von Organisationen widerspiegelt. Gremien sind nur ein äußerer Schein, wenn Kinder und Jugendliche nicht die Möglichkeit haben, im alltäglichen Leben in den sie betreffenden Bereichen mitzuentcheiden, auszuwählen oder eine Stimme zu haben, die zählt.

Partizipation von Kindern und Jugendlichen in allen sie betreffenden Angelegenheiten ist der im Kinder- und Jugendschutzgesetz formulierte Anspruch (§ 8 SGB VIII). Dieses Ziel lässt sich mit unterschiedlichen Methoden in allen Erziehungsbereichen umsetzen. Dabei sollten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, offen und ehrlich über ihre Unsicherheiten und vermutete potenzielle „Gefahren“ eines partizipativen Erziehungsmodells zu sprechen. Gerade in Einrichtungen mit „schwierigen“ Kindern und Jugendlichen liegt die Priorität zunächst oft auf der Vermittlung von Regeln und verbindlichen Strukturen. Beteiligung von Kindern erscheint deshalb oft als Aufweichung oder Aufhebung von Pflichten und Regeln. Des Weiteren besteht die Angst, Partizipation könne zu einem Verlust von (Erziehungs-)Macht führen und die Handlungsfähigkeit einschränken oder aufheben.

Partizipation ist ein Lernprozess – für beide Seiten. In der genaueren Beschäftigung mit Beteiligungsformen und -möglichkeiten lassen sich unterschiedliche Ebenen und Partizipationsgrade erkennen. Die sogenannte „Stufenleiter der Beteiligung“ nach Roger Hart (1992) und Wolfgang Gernert (1993) verdeutlicht ihre Abstufungen und ihr Wesen als Entwicklungsprozess (vgl. Hart 1992, zitiert nach Pohl 2009, S. 5–9). Diese werden nachfolgend im Einzelnen vorgestellt.

Stufen der Beteiligung:

1. Fremdbestimmung: Es gibt keine Beteiligung, sondern Manipulation. Inhalte, Arbeitsformen und Ergebnisse eines Projektes sind fremdbestimmt. Kinder und Jugendliche haben keine Kenntnisse der Ziele und verstehen das Projekt nicht, werden aber eingespannt und ggf. instrumentalisiert, z. B. durch das Tragen von Plakaten auf einer Demonstration.
2. Dekoration: Auch hier werden junge Menschen instrumentalisiert. Sie wirken auf einer Veranstaltung mit (z. B. auf einer Kundgebung), ohne genau zu wissen, warum sie dies tun oder worum es eigentlich geht.
3. Alibi-Teilnahme: Kinder und Jugendliche entscheiden sich, an einer Konferenz oder einem Angebot teilzunehmen, aber ihre Stimme hat keinen Einfluss, z. B. bei Vereinsveranstaltungen oder Stadtteilgremien.

⁴ Siehe dazu auch die Erkenntnisse der Resilienzforschung von Fröhlich-Gildhoff (2021).

4. Teilhabe: Kinder und Jugendliche haben ein sporadisches Beteiligungsrecht und Teilhabemöglichkeiten.
5. Zugewiesen, aber informiert: ein durch Erwachsene vorbereitetes Projekt, in dem die Kinder und Jugendlichen gut informiert sind und wissen, was sie bewirken wollen (z. B. Schulprojekte).
6. Mitwirkung: Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit, indirekt Einfluss zu nehmen durch Interviews oder Umfragen. Sie werden angehört, haben aber bei der Entscheidung kein Mitspracherecht.
7. Mitbestimmung und Beteiligungsrecht: In diesem Fall werden Kinder und Jugendliche einbezogen und entscheiden gemeinsam mit den Erwachsenen. Die Ideen für das Projekt stammen von den Erwachsenen, z. B. wenn Beteiligungsrechte in der Stadtteilentwicklung verankert sind.
8. Selbstbestimmung: Hier initiieren Kinder und Jugendliche das Projekt selbst. Erwachsene unterstützen oder fördern sie. Entscheidungen treffen die jungen Menschen selbst; Erwachsene sind ggf. beteiligt und tragen die Entscheidungen mit.
9. Selbstverwaltung und Selbstorganisation: Kinder und Jugendliche haben völlige Entscheidungsfreiheit über Themen und Ablauf eines Angebotes und handeln aus eigener Motivation. Entscheidungen treffen sie selbstständig und teilen sie den Erwachsenen mit (Beispiel: Jugendverband) (vgl. Hart 1992, zitiert nach Pohl 2009, S. 5–9).

Scheinbare Beteiligung

Die Beteiligungsmöglichkeiten und Beteiligungsrealitäten von Kindern und Jugendlichen in sozialen Organisationen lassen sich nicht immer klar einer Stufe zuordnen. Deutlich wird aber, dass es sich um „unterschiedliche Qualitäten“ von Beteiligung handelt und dass das reine Informiert-Sein von Kindern (5) oder die Formulierung eigener Ziele und Wünsche durch Kinder und Jugendliche ohne Entscheidungskraft (6) keine Partizipation im Sinne einer Mitbestimmung in demokratischen Entscheidungsprozessen (7) oder gar selbstbestimmte Beteiligung (8) bedeutet. Allzu oft werden Kinder und Jugendliche nur scheinbar beteiligt.

Partizipation – doppelter Schutzfaktor

Partizipation von Kindern und Jugendlichen ist ihr Grundrecht und sollte sich einerseits im täglichen Umgang zwischen ihnen und den pädagogischen Fachkräften widerspiegeln, andererseits sollte es in den praktischen Strukturen der Einrichtung erlebbar sein. Junge Menschen, die lernen, dass ihre Meinung es wert ist, gehört zu werden, die erleben, wie ihnen die Möglichkeit regelmäßiger und konkreter Mitsprache in ihren Angelegenheiten gegeben wird, und die erfahren, dass sie ihre Umwelt mitgestalten können, sind eher in der Lage, Missstände anzusprechen und ihre Bedürfnisse zu äußern und/oder füreinander einzustehen.

Befragungen ergaben, dass z.B. Heimkinder, die am Prozess der Fremdunterbringen beteiligt waren, später besser mit ihrem Leben zurechtkamen und dass dagegen eine geringe Mitsprachmöglichkeit im Alltag im Falle einer Grenzüberschreitung oder sexualisierter Gewalt dazu führte, dass Kinder nicht gehört wurden und sie keine Unterstützung erfuhren (vgl. Fegert u. a. 2018, S. 219 ff.).

Kinder und Jugendliche, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, wenden sich zu einem großen Prozentsatz zuerst an Gleichaltrige (vgl. Wazlawik 2019, S. 142 f.). Beteiligte junge Menschen kennen im Idealfall ihre Rechte, haben gelernt, Bedürfnisse zu äußern und wissen, wie sie sich an wen wenden müssen, um Hilfe zu bekommen. So können Kinder und Jugendliche füreinander einstecken, und die Chance steigt, notwendige Unterstützung zu erhalten.

Kinder und Jugendliche wollen beteiligt werden. Sie wollen Mitspracherecht, wenn es um den Alltag geht (z.B. Handynutzung). Sie wollen aber auch an weitreichenden Entscheidungen für ihr Leben beteiligt sein (z.B. Hilfeplanung) (vgl. ebd. S. 221).

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen ist kein Bonbon für besonders engagierte Mitarbeitende: „Akteur*innen in den Settings der Kinder- und Jugendarbeit haben die Verantwortung, dass in allen Konzeptionen und Angeboten Kinder- und Jugendrechte im Vordergrund stehen.“ (Henningsen 2021, S. 25). Das gilt auch in den Schutzkonzepten.

Literatur- und Linktipps



Liebl, M.: *Nicht über unsere Köpfe hinweg oder: Partizipation von Kindern*, München 2009

Vertiefung des Themas Beteiligung von Kindern im Kinderschutz, inkl. konkreten Arbeitshilfen:
Wagner, M.: *Kinderschutz und Kinderrechte. Arbeitshilfe Kindeswohlgefährdung für Fachkräfte im Kinderschutz unter besonderer Berücksichtigung der Kinderrechte*, Wuppertal 2019

Umfragen von Kindern und Jugendlichen und Forschungsstand zu Schutzkonzepten:
Henningsen u. a.: *Qualitätsstandards von Schutzkonzepten in der Kinder- und Jugendarbeit*, Landshut 2021



Gesamtheit der UN-Kinderrechtskonventionen:
Die UN-Kinderrechtskonventionen. Regelwerk zum Schutz der Kinder weltweit, o.J.
www.unicef.de

Infostelle des Deutschen Kinderhilfswerks, o.J.
www.kinderpolitik.de

Müller, M.: *Partizipation in der Heimerziehung*, E-Dissertation, Universität Wuppertal 2009
<https://nbn-resolving.org>

5. Organisationsstrukturen und -kulturen

Sexualisierte Gewalt in Organisationen ist nicht ausschließlich auf der personellen Ebene zu verstehen, zu bearbeiten und zu lösen. Bestimmte Organisationsstrukturen und -kulturen begünstigen Übergriffe und Machtmissbrauch und ermöglichen unter Umständen, dass diese über einen längeren Zeitraum unentdeckt bleiben oder bewusst verdeckt werden. Nachfolgend werden zunächst zentrale Begriffe dieses Kapitels definiert, bevor in einem weiteren Schritt mögliche Risikofaktoren von Organisationen beschrieben werden.

Organisation

Von einer Organisation spricht man, wenn mehrere Personen in einem arbeitsteiligen Prozess mit Kontinuität an einer gemeinsamen Aufgabe infolge eines gemeinsamen Ziels arbeiten. Es besteht ein formales Regelwerk in einem arbeitsteiligen System (vgl. Wirtschaftslexikon.Gabler.de o.J. a).

Organisationskultur

Organisationskultur ist ein „System gemeinsam geteilter Muster des Denkens, Fühlens und Handelns sowie der vermittelnden Normen, Werte und Symbole innerhalb einer Organisation“ (ebd. o.J. b).

Organisationsstruktur

Eine Organisationsstruktur ist ein System aus Regelungen, das als Handlungsrahmen die (arbeitsteilige) Erfüllung der Aufgaben organisiert (vgl. ebd. o.J. a).

Die Persönlichkeit einer Organisation

Rolf Balling bezeichnet die Organisationskultur als „die Persönlichkeit einer Organisation“ (Rolf-Balling.de 2005, S. 1). Der Autor verweist damit auf die Langlebigkeit, die eine Organisationskultur aufweisen kann, selbst wenn Stellen häufig neu besetzt werden. Demzufolge existieren, abgesehen von den offiziellen Strukturen, „im Hintergrund“ einer Organisation ungeschriebene Gesetze und Regeln, nach denen Mitglieder ihr Verhalten ausrichten. Mitglieder einer Organisation haben dabei einen Hang zur Konformität mit den organisationsintern vorherrschenden informellen Werten und Glaubenssätzen.

Die Organisationskultur zeigt sich u. a. in den Ritualen, Regeln, Abläufen und Werten, die es in einer Organisation gibt, unabhängig davon, ob sie festgeschrieben und nachlesbar sind oder nicht. Dies können auch Regeln sein, die von den offiziellen Regeln abweichen oder gar im Widerspruch zu ihnen stehen.

Die zentrale Fragestellung ist, welche Organisationskulturen und -strukturen ein tatfeindliches Umfeld für sexualisierte Gewalt schaffen und welche nicht.

Machtgefälle in Organisationen

Neben den fachlichen und ethischen Ansprüchen sieht sich jede pädagogisch handelnde Organisation mit der Problematik konfrontiert, dass ein Machtgefälle zwischen den Erwachsenen und den in einem Abhängigkeitsverhältnis stehenden Kindern und Jugendlichen besteht. Diese strukturelle Ungleichheit birgt ein Risiko für Machtmissbrauch aller Art, also auch für sexualisierte Gewalt.

Hinzu kommt, dass in der Kinder- und Jugendhilfe häufig Heranwachsende betreut werden, die bereits in ihrer (familiären) Vergangenheit Grenzverletzungen oder anderen belastenden Lebensumständen ausgesetzt waren. So besteht z. B. bei Kindern und Jugendlichen mit sexualisierten Gewalterfahrungen die Gefahr, dass sie traumatische Erlebnisse „reinszenieren“, d. h. nachstellen oder nachspielen. Oftmals äußert sich dies in stark sexualisierten Handlungen, distanzlosem Verhalten und/oder sexuellen Provokationen. Junge Menschen mit einer derartigen Vorbelastung weisen ein größeres Risiko auf, in der Zukunft erneut Opfer von Grenzüberschreitungen zu werden. Gleichzeitig besteht ein höheres Risiko, dass sie selbst grenzverletzendes Verhalten zeigen und sexualisierte Gewalt ausüben (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2011 b, S. 166).

Die große emotionale Bedürftigkeit dieser Kinder und Jugendlichen verschärft das bestehende Machtgefälle zwischen ihnen und den Mitarbeitenden. Professionelle und ehrenamtliche Fachkräfte sowie Honorarkräfte, aber auch andere Mitarbeitende der Einrichtung müssen sich daher mit den Folgen und Erscheinungsformen von Traumatisierungen auseinandersetzen und fachlich angeleitet und begleitet werden (siehe Teil 2, Kapitel 4, Personalverantwortung: Qualität und Entwicklung). Ziel muss sein, das Vertrauen der Heranwachsenden nicht (erneut) zu missbrauchen.

Eine Organisationskultur, die sich regelmäßig reflektiert und hinterfragt und ein ausgewogenes Verhältnis aus klaren Regeln und Selbstständigkeit lebt, erschwert es Menschen in den eigenen Reihen, bestehende Machtgefälle auszunutzen und sexualisierte Gewalt gegen Schutzbefohlene auszuüben. Dabei geht es um Eigenverantwortlichkeit, Mitgestaltung und Partizipation ebenso wie um strukturelle Klarheit und konstruktive Begleitung durch Leitende.

5.1 Risikofaktoren

a) Autoritärer Führungsstil und geschlossene Systeme

Als besonders gefährdet gelten Organisationen, in denen ein sehr autoritärer Führungsstil vorherrscht. In ihnen existieren machtvolle Hierarchien (vgl. Bundschuh 2011, S. 50). „Es gibt Mächtige, weniger Mächtige und Ohnmächtige unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Mächtigen bestimmen über den Anteil an ihrer Macht, den sie den weniger Mächtigen zukommen lassen. Dafür muss ein Preis gezahlt werden, und wie hoch der ist und woraus der besteht, bestimmen die Mächtigen. Es geht hier um Gehorsam und Zustimmung, um Intrigen und Fleiß, Pünktlichkeit

und Schmeichelei, um Ängste und Abhängigkeiten. Dies bildet sich in der Beziehung zwischen Pädagogen und Kindern, im Leistungs- und Notendruck genauso ab.“ (Der Paritätische Berlin 2010, S. 6). Rigide Strukturen verhindern, dass sich ein Klima des Vertrauens und offene Kommunikationsstrukturen bilden können. Fehler werden nicht offengelegt, aus Angst vor den Konsequenzen. Hierdurch bieten sich vielfältige Möglichkeiten für Täter*innen, „indem sie stets ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der Kolleg/innen [sic!] haben, einspringen, wenn Not am Mann/an der Frau ist und auch unbeliebte Dienste übernehmen, um andere vermeintlich zu entlasten. Damit können sie einmal mehr die Hemmschwellen der anderen Fachkräfte erhöhen, Beobachtungen der sexualisierten Gewalt offen zu legen und gleichsam für sich selbst eine bedeutsame äußere Hemmschwelle abbauen“ (Bundschuh 2011, S. 51). Entlastende Maßnahmen wie Qualifizierungsmöglichkeiten und Supervision sind meist nicht institutionalisiert. Dieser Führungsstil ist besonders häufig in geschlossenen Systemen vorzufinden.

Geschlossene Organisationen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie sich nach außen stark abgrenzen und eine kritische Betrachtung der Strukturen und des professionellen Handelns durch Externe nicht zulassen. Ein Austausch mit der Umwelt, die das soziale System umgibt, findet nicht statt. Organisationsformen wie Heime und Internate, in denen das gesamte Leben an einem Ort stattfindet, zu dem nur Mitglieder der Organisation Zugang haben, sind hiervon überproportional häufig betroffen. Meist identifizieren sich die Mitglieder stark über ihre Zugehörigkeit. Erfolgen diese Identifikation und Abgrenzung in einem übersteigerten Maß, so birgt dies das Risiko, sexualisierte Gewalt in der eigenen Organisation zu verharmlosen und zu bagatellisieren. Häufig wollen Mitarbeitende dann verhindern, dass die eigene Einrichtung in der Öffentlichkeit in ein schlechtes Licht gerät. Denn wenn die eigene Organisation infrage gestellt wird, so bedeutet dies zwangsläufig, dass die eigene Arbeit, das eigene professionelle Handeln auf dem Prüfstand steht bzw. gestellt werden muss. „Es gibt Tabus und den guten Ruf, der gewahrt werden muss. [...] Die vermeintlich Mächtigen erleben den Missbrauch dann als Ohnmacht und Versagen, eine Bedrohung ihrer Institution und deren Existenzberechtigung. [...] Diese Angst vor einer Gefährdung des guten Rufs bietet zugleich die Chance für Täter, dass ihre Machenschaften unter den Teppich gekehrt werden, damit der Rahmen nicht zerbricht“ (Der Paritätische NRW 2010, S. 6). Man spricht in diesem Zusammenhang auch häufig von einer „totalen Institution“.

Die aufgezwungene soziale Isolation erschwert es Kindern und Jugendlichen in geschlossenen Institutionen, Anregungen, Impulse und Deutungsmuster von außen aufzunehmen, was eine Aufdeckung erlebter Grenzüberschreitung oder eines sexuellen Übergriffs zusätzlich behindert. Hinzu kommt, dass die Heranwachsenden sich zu großer Loyalität gegenüber den Fachkräften verpflichtet fühlen, die oft ihre einzigen und unmittelbaren Bezugspersonen darstellen. Infolgedessen stellen Kinder und Jugendliche bei Problemsituationen „in erster Linie sich selbst, ihre Persönlichkeit und ihre Kompetenzen in Frage“ (Bundschuh 2011, S. 48).

In geschlossenen Systemen kommt es häufig zu einer Machtkonzentration auf nur eine Führungsperson. Ist diese Führungskraft zudem noch sehr charismatisch, so besteht die Gefahr, dass ihr viele Entscheidungsspielräume überlassen und gleichzeitig nur geringe oder keine Kontrollen auferlegt werden (z. B. durch Vorstände, Beiräte oder andere übergeordnete Kontrollgremien). Charismatische Führungspersonen können ein scheindemokratisches System in Organisationen aufbauen, welches von außen nur schwer zu durchdringen ist (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2011, S. 163).

b) Unterstrukturierte Organisationen

Auch unterstrukturierte Organisationen haben ein hohes Gefährdungspotenzial. In ihnen herrschen diffuse Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie unklare Leitungsstrukturen, die von außen nur schwer identifizierbar sind. Zudem gibt es meist keine klaren Kommunikationsstrukturen, wie verbindliche Teamsitzungen oder kollegiale Beratung, sodass den informellen Kanälen stärkere Bedeutung zukommt. Diese Organisationen bieten Mitarbeitenden kaum Orientierung für die Arbeitsgestaltung, und es fehlt an Rückmeldung zur geleisteten Arbeit (vgl. Bundschuh 2011, S. 51).

Wenn die inoffiziellen Regeln selbstverständlich erscheinen und nicht mehr hinterfragt werden, dann können sie in der Organisation machtvoll werden. Eine mögliche Folge ist, dass die Meldung eines Verdachtsfalls als Loyalitätsbruch gegenüber der Leitung empfunden wird (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2011, S. 168). Verantwortungsstrukturen sind unklar; es gibt keine Transparenz über das Verfahren. Die Deutungshoheit über mögliche Übergriffe bleibt oft auf individueller Ebene, da die Schnittmenge des geteilten professionellen Handlungswissens gering ist. Subjektiv gefärbte Interpretationen von Situationen und Verfahrensschritten sind dementsprechend an der Tagesordnung.

Hinzu kommt, dass unterstrukturierte, offene Systeme häufig eine hohe Fluktuation an Mitarbeitenden aufweisen und sich somit die Gefahr erhöht, dass durch die häufigen Wechsel potenzielle Täter*innen nicht erkannt werden, da z. B. regelmäßige Gespräche und Fortbildungen wegfallen. Gleichzeitig bieten diese Organisationsformen potenziellen Täter*innen günstige Strukturen der Anbahnung an Kinder und Jugendliche, da es keine formalen Regeln dafür gibt, was erlaubt ist und was nicht, wann eine Grenze überschritten wird und wann nicht bzw. welches Verhalten wie sanktioniert wird. Der Mangel an Rückmeldung und Kontrolle, verbindlichen Regeln und Werten begünstigt die destruktive Nutzung von Freiräumen.

c) Vermengen von Beruf und Privatleben

Ein weiterer Risikofaktor ist das Vermengen von Privatleben und Beruf. Dies kann sich z. B. darin äußern, dass Fachkräfte auf einer Ferienfreizeit gemeinsam mit den Schutzbefohlenen Alkohol trinken oder eine Erzieherin gelegentlich Kinder mit nach Hause in die Privaträume nimmt. Besonders häufig kommt es zu einer Vermischung von Beruflichem und Privatem in den beruflichen Settings, in denen die Mitarbeitenden auch gleichzeitig in der Organisation leben und arbeiten, wie dies z. B. in Internaten der Fall ist. Zudem haben Kinder und Jugendliche in Internaten nur einen sehr eingeschränkten Kontakt zu Ihren Herkunftsfamilien; Mitarbeitende sind häufig

die einzigen unmittelbaren Bezugspersonen. Sie können Fehlverhalten und Grenzverletzungen in diesen Settings gut verschleiern und vor externen Kontrollen geheim halten.

d) Tabuthemen

Neben den genannten Strukturfaktoren fördert auch das Tabuisieren von Themen, wie z. B. Sexualität, Gewalt und Macht, eine Sprachlosigkeit in Organisationen, die Fehlverhalten und Grenzverletzungen Vorschub leistet. Nur, wenn das Team über „heiße“ Themen spricht, kann es auch eine gemeinsame institutionelle Sprache finden, die sich in einem Konzept niederschlägt. Schutzkonzepte regeln, wie die Organisation und ihre Stellvertreter*innen sich zu den jeweiligen Themen verhalten und Kinder und Jugendliche entsprechend erziehen, bilden, betreuen und anleiten wollen.

e) Hochrisikoorganisationen

Der Rohdatenbericht des DJI benennt vor allem familienanaloge Betreuungsformen als Hochrisikoorganisationen für sexualisierte Gewalt (vgl. Helming u. a. 2011).

5.2 Umgang mit Nähe und Distanz

Die Frage von Nähe und Distanz stellt sich einerseits beim Verhältnis zwischen Kindern bzw. Jugendlichen und Mitarbeitenden und andererseits beim Verhältnis der Mitarbeitenden zur Leitung.

Verhältnis zwischen Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden

Nähe und Distanz auszuloten ist eines der zentralen Themen in sozialen und pädagogischen Arbeitsbereichen. Fachkräfte stehen vor der Herausforderung, gemäß dem professionellen Selbstverständnis einerseits die notwendige Distanz zu ihrer Klientel zu wahren und sich andererseits zugleich auf persönliche, emotional geprägte und nur begrenzt steuerbare Beziehungen einzulassen (vgl. Dörr/Müller 2006, S. 9).

Für viele (sozial-)pädagogische Arbeitsfelder hängt der Erfolg einer Hilfe maßgeblich davon ab, ob es den Fachkräften gelingt, zu den Schutzbefohlenen ein vertrauensvolles Beziehungsverhältnis aufzubauen. Erziehungsarbeit ist immer auch Beziehungsarbeit. Dabei darf die Fachkraft weder die Distanz verlieren, noch zu wenig Nähe zulassen. Nähe und Distanz müssen ständig in ein Gleichgewicht gebracht werden. Ein objektives Maß, wann dieses Gleichgewicht erreicht ist, gibt es dabei nicht. Gefordert wird der Mittelweg der distanzierten Anteilnahme.

Häufig verlassen sich Träger und Leitung darauf, dass Mitarbeitende das richtige Maß von Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung mit den Heranwachsenden finden. Die Realität sieht jedoch mitunter anders aus: Oft stehen Mitarbeitende ohne Konzept und Orientierungsrahmen Kindern und Jugendlichen gegenüber, die aufgrund ihrer Biografie unterschiedliche Bedürfnis- und Ausgangslagen mit in die Organisation bringen. Der Fachkräftemangel verstärkt dieses Problem, indem er die Kinder- und Jugendhilfe zwingt, immer häufiger auf Berufsanfänger*innen zurückzugreifen, die mit der (Beziehungs-)Arbeit überfordert sein können. Hinzu kommt, dass die richtige Balance von Nähe und Distanz in unterschiedlichen Betreuungsverhältnissen variiert, genauso

wie die Auswirkungen von zu viel oder zu wenig Nähe und Distanz. Ein Gefühl von Ohnmacht und Abhängigkeit, innerer Rückzug, Aggression, falsche Interpretationen der Kinder und Jugendlichen oder zu große Identifikation der Mitarbeitenden mit den Problemen der Heranwachsenden können die Folge sein.

Hinsichtlich sexualisierter Gewalt gewinnt das Thema eine zusätzliche Brisanz. Sexuelle Annäherung durch Mitarbeitende muss nicht automatisch Widerwillen und Abwehr der Kinder und Jugendlichen auslösen, sondern kann auch dazu führen, dass sie sich geschmeichelt oder zumindest ambivalent fühlen. In Betreuungsverhältnissen spielen Verliebtsein, Fantasie, Bewunderung und Albernheit – vor allem bei pubertierenden Heranwachsenden – häufig eine große Rolle. Pubertäre Fantasien und Wünsche gehören zur Entwicklung dazu, machen es den Betroffenen aber schwer, Übergriffe zu benennen oder abzuwehren. Im Kontakt mit den Heranwachsenden kommt den Erwachsenen die Verantwortung zu, deutliche Grenzen zu ziehen und bei aller Zugewandtheit professionelle Distanz zu wahren und Schwärmereien nicht auszunutzen um eigene Bedürfnisse zu befriedigen und das eigene Selbstwertgefühl aufzupolieren.

Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Leitung

Zur Verhinderung von Machtmissbrauch durch Mitarbeitende muss ebenfalls das Spannungsverhältnis von Nähe und Distanz unter den Mitarbeitenden und zur Leitung in den Blick genommen werden. Auch hier gilt es, eine Balance zu finden, die Mitarbeitende davor schützt, blind gegenüber Fehlverhalten und Grenzverletzungen anderer Teammitglieder zu werden. D. h., zu viel emotionale Nähe zu anderen Mitarbeitenden kann die Wahrnehmung von Machtmissbrauch verhindern. Nicht nur, aber besonders Menschen mit einer pädosexuellen Orientierung verstehen es, die Distanz zwischen sich und dem Team möglichst gering zu halten und setzen auf kumpelhafte, freundschaftliche Bande in der Organisation. Gleiches gilt für das Verhältnis einzelner Mitarbeitender zur Leitung. Auch auf dieser Beziehungsebene kann eine zu große Nähe den Blick verstellen und Täter*innen schützen. Eine distanzierte Anteilnahme ist hier der professionelle Mittelweg.

5.3 Demokratisch-kooperative Organisationen

Es bedarf demokratisch-kooperativer Strukturen, damit Organisationen zu sicheren Orten für Kinder und Jugendliche werden. Diese zu etablieren und mit Leben zu füllen ist Aufgabe der Leitung. Veränderungen der Organisationsstruktur bewirken ebenfalls Veränderungen in der Organisationskultur. Schlüsselfunktionen kommen in diesem Zusammenhang offenen Kommunikationsformen, einer konstruktiven Fehlerkultur sowie einer Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz zu. Der achtsame Umgang aller institutionell handelnder Personen miteinander ist ein zentraler Präventionsfaktor. Denn: Sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen ist ein Straftatbestand; grenzverletzendes Verhalten beginnt jedoch viel früher. Die Verhinderung grenzverletzenden Verhaltens reduziert die Gefahr sexueller Gewalt. Organisationen müssen den Rahmen für einen achtsamen Umgang der Mitarbeitenden untereinander bereitstellen.

Umgang mit Fehlern

Der sicherste Weg, eigenes Fehlverhalten zu vermeiden, ist, eigene Unsicherheiten immer wieder zur Diskussion zu stellen. Doch wie lässt sich der Angst begegnen, ohne dabei das Gesicht vor den Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu verlieren? Wie können Organisation den Weg dafür bereiten, dass sich eine offene Gesprächskultur entwickelt? Wie können bereits vorhandene Potenziale genutzt werden, um die organisationsinterne Kommunikation zu verbessern? Der Schlüssel liegt in einer konstruktiven Fehlerkultur. Dort, wo Menschen miteinander agieren, kommen Fehler und Fehlverhalten vor, werden Grenzen überschritten. Bedeutsam ist die institutionelle Einstellung dazu, die sich in der inneren Einstellung der einzelnen Mitarbeitenden spiegelt.

Es bedarf einer Atmosphäre des Vertrauens und der Angstfreiheit (Fehler dürfen passieren), der Offenheit (Fehler dürfen benannt werden) und der Transparenz (Fehler dürfen hinterfragt werden), um eine konstruktive Fehlerkultur langfristig zu institutionalisieren (vgl. Hochdorf e. V. 2014, S. 53 f.).

Um Fehler und Fehlverhalten zu erkennen und zu benennen, muss zudem eine Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit den eigenen Grenzen und den Grenzen der anvertrauten Kinder und Jugendlichen erfolgen. Darüber hinaus gilt es, das eigene professionelle Selbstverständnis und die innere Einstellung zu Fehlern und Fehlverhalten kritisch zu hinterfragen und in einen Dialog mit dem Team einzubringen.

Im erzieherischen Handeln, in dem unterschiedliche pädagogische Haltungen und Einstellungen zum Tragen kommen, ist es oft nicht einfach, grenzwertiges von grenzüberschreitendem Verhalten zu trennen. Daher müssen alle Mitarbeitenden in einen formal organisierten Dialog (z. B. im Rahmen einer Teambesprechung) eingebunden sein (siehe [Teil 2](#), Kapitel 4.3 Entwicklung von Strukturqualität).

Rolle der Leitung

Der Führungsstil der Leitung beeinflusst maßgeblich die Art, in der eine Organisation ihre Organisationskultur entwickelt. Kontinuierliche Reflexion, ein demokratisch-partizipatorischer Führungs- und Leitungsstil sowie erwünschte Rückfragen und Diskussionen dazu dienen der professionellen Weiterentwicklung des Teams.

Merkmale einer gelingenden Organisationskultur sind u. a. Transparenz und Klarheit, Achtsamkeit, Eigenverantwortung und Partizipation sowie Wertschätzung, Weiterentwicklung und Verlässlichkeit. Eine so verstandene und gelebte Organisationskultur kann nicht von oben verordnet werden. Sie kann nur im Rahmen eines Entwicklungsprozesses entstehen, bei dem sowohl die Leitung als auch die Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Organisation bereit sind, sich auf den Prozess einzulassen. Gelingt dies nicht, erhöht sich das Risiko für institutionelle Übergriffe.

Der Grundgedanke hinter der Implementierung von Schutzkonzepten ist, erstens mithilfe der unterschiedlichen Bausteine wie Risikoanalyse, Personalverantwortung und Leitbild eine Organisationsstruktur und -kultur zu entwickeln, die eine Täter*innen-abschreckende Funktion hat, zweitens aber vor allem ein qualitativ hochwertiges pädagogisches Arbeiten zu ermöglichen, das Kinder und Jugendliche stärkt, ihre Rechte anerkennt und somit ihren Schutz erhöht (siehe [Teil 2](#), praktische Arbeitshilfen).

Literatur- und Linktipps



Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (Hrsg.): *„Damit es nicht nochmal passiert ...“ Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern*, Remseck am Neckar 2014

Fegert, J. u. a. (Hrsg.): *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen*, Ulm 2018
(Kapitel 7: Organisationsstruktur und -kultur)

6. Mehr als sexuelle Aufklärung: Sexualpädagogik

Ein wichtiger Präventionsbaustein eines wirksamen Schutzkonzeptes stellt die Ausarbeitung und Umsetzung eines sexualpädagogischen Konzeptes dar. Hierbei sind Alter und Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen sowie Auftrag und Aufgaben der Organisation zu berücksichtigen. Auch der biografische und kulturelle Hintergrund der Kinder und Jugendlichen spielt bei sexualpädagogischen Maßnahmen eine wichtige Rolle.

Sexualpädagogik umfasst mehr als die Aufklärung über körperliche und sexuelle Vorgänge sowie Geschlechtervielfalt. Sexualerziehung und sexuelle Bildung vermitteln nicht nur sachliche Informationen, sondern thematisieren auch die Beziehung zwischen den Menschen sowie ethische Komponenten.

6.1 Was ist Sexualität?

Sexualität lässt sich nicht auf den Geschlechtsverkehr (zwischen Erwachsenen) reduzieren. Menschen sind von Geburt an sexuelle Wesen mit altersspezifischen Bedürfnissen und individuellen Ausdruckformen. Während Säuglinge über die Haut und den Mund frühzeitig erste Lusterfahrungen sammeln, erkunden Kinder im Vorschulalter voller Neugierde den eigenen Körper und den anderer Personen. Über Berührungen am gesamten Körper und an den eigenen Genitalien erleben sie, was sich schön und angenehm anfühlt. Körpererkundungsspiele, wie Doktorspiele mit anderen Kindern, entspringen ebenfalls dem kindlichen Wissensdurst und dem Bedürfnis nach Körpererfahrung.

Erst mit zunehmendem Alter entwickeln Kinder ein Schamgefühl. Kinder zeigen sich nicht mehr selbstverständlich nackt, sondern nehmen ihre Nacktheit zunehmend als intim wahr. Bereits im Grundschulalter entstehen erste Liebesbeziehungen, die die Kinder ernstnehmen und auf altersgemäße Art Ausdruck finden. Der Zeitpunkt, an dem Kinder sich für die Entstehung eines Babys interessieren, variiert. Wichtig ist, Informationen altersgemäß, offen und wahrheitsgetreu zu vermitteln, ohne Details weiterzugeben, die die Kinder nicht einfordern, z. B. über Zeugung oder Geburt. Mit der Pubertät werden Kinder geschlechtsreif. Erotische Fantasien, Selbstbefriedigung, sexuelle Impulse und der Wunsch nach dem Erleben-Wollen von Sexualität werden wichtiger (vgl. BZgA o. J., S. 7).

Sexualität als lebenslanger Lernprozess

Sexualität ist ein Grundbedürfnis des Menschen und umfasst biologische, psychosoziale und emotionale Vorgänge. Sexuelle Bedürfnisse wahrzunehmen und auszuleben stellt einen wesentlichen Teil der Persönlichkeitsentfaltung dar. Die Ausgestaltung von Sexualität deckt dabei ein breites Spektrum ab: Zärtlichkeit, Geborgenheit, Lustempfinden, Erotik und Befriedigung. Die Sexualität des Menschen ist dabei keine starre Eigenschaft, die einmal ausgebildet ein Leben lang unveränderlich ist. Vielmehr spricht man heute von sexueller Bildung, um der Tatsache gerecht zu werden, dass es sich um einen lebenslangen Prozess handelt – wie in den meisten Bereichen des menschlichen Lernens. Sexuelle Bedürfnisse und Vorlieben, Einstellungen und Werte verändern sich im Laufe eines Menschenlebens. Mädchen* und Jungen*, Frauen* und Männer*, Schutzbefohlene wie Fachkräfte sind daher immer wieder neu herausgefordert und eingeladen, sich mit der eigenen Sexualität zu beschäftigen und die eigene Persönlichkeit zu entfalten. Der Begriff der sexuellen Bildung hebt also das handelnde Subjekt stärker hervor. Es geht weniger um Erzieher*innen, die einen Zögling erziehen, als um eine selbstbestimmte Weltaneignung und Selbstbildung, bei der die Erzieher*innen begleitend und unterstützend zur Seite stehen. So schreibt Karlheinz Valtl sehr treffend: „Wir müssen die Menschen fit machen für die Auseinandersetzung mit sexuellen Fragen. Die konkreten Antworten darauf können sie dann selbst finden“ (Valtl 2006, S. 5).

Grenzen der sexuellen Entfaltung

Die individuelle Persönlichkeitsentfaltung hat jedoch Grenzen, nämlich dort, wo die Grenzen der sexuellen Selbstbestimmung eines anderen Menschen erreicht bzw. verletzt werden. Sexualität birgt demnach nicht nur die Chance der individuellen Freiheit, sondern auch die Gefahr des Zwangs und des Machtmissbrauchs. Zum Schutz des Einzelnen und der Gemeinschaft ordnen daher soziale Regeln Sexualität im menschlichen Zusammenleben (vgl. Der Paritätische NRW 2010, S. 6 ff.).

6.2 Sexualerziehung und sexuelle Bildung

Die Sexualerziehung bzw. sexuelle Bildung thematisiert in emotional ansprechender Art und Weise die vielen Beziehungsaspekte, Lebensstile, Lebenssituationen und Werthaltungen, die die Sexualität des Menschen beeinflussen. Sexualität wird dabei als ein integraler Bestandteil der körperlichen und seelischen Gesundheit definiert. Ziel der Sexualerziehung und der sexuellen Bildung ist, junge Menschen zu einem eigenen, wie auch partnerverantwortlichen und gesundheitsgerechten Umgang mit Sexualität zu befähigen (vgl. BZgA 2016, S. 5).

Im Laufe des Lebens erwirbt jeder Mensch eigene Einstellungen zur Sexualität, die durch sexuelle Erlebnisse und Beziehungserfahrungen, aber auch durch Werte und Normen der Herkunftsfamilie und der Peergroup beeinflusst sind.

Sexualaufklärung

Innerhalb der Sexualerziehung und sexuellen Bildung kommt der Sexualaufklärung eine zentrale Rolle zu. Sexualaufklärung bedeutet, mit jungen Menschen über Körper, Liebe, Geschlechtervielfalt,

Sexualität, Zeugung, Schwangerschaft und Geburt zu sprechen. Kinder und Jugendliche haben je nach Alter und sexueller Reife unterschiedliche Fragen zur Sexualität, auf die es angemessen zu reagieren gilt. Erwachsene sind jungen Menschen dann ein gutes Vorbild, wenn sie auf authentische Weise Wissen vermitteln. Kinder und Jugendliche nehmen hierbei häufig solche Erwachsenen als glaubwürdig wahr, die die Dinge offen, ernsthaft und respektvoll beim Namen nennen. Die ständige Präsenz von Sexualität und sexuellen Themen in den Medien lassen die Kommunikation über Sexualität in unserer Gesellschaft offener und weniger tabuisiert erscheinen. Tatsächlich liegen Schein sowie wirkliches Wissen und Erleben von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen oft weit auseinander. Kinder und Jugendliche haben innerhalb ihrer Schulbildung nur wenige Gelegenheiten, über (ihre) Sexualität zu reden, und erfahren darin kaum Begleitung durch Erwachsene. Sprachlosigkeit und Kommunikationshemmnisse kennzeichnen diesen Lebensbereich: „Einrichtungen mit Kindern und Jugendlichen als Zielgruppe fehlen daher nicht selten eine angemessene Gesprächskultur und eine offene Lernatmosphäre gegenüber Sexualität insgesamt“ (Bundschuh 2011, S. 57). Insbesondere Jugendliche sind daher häufig auf Jugendzeitschriften, auf Informationen von Gleichaltrigen oder auf eigene Erfahrungen angewiesen (vgl. ebd.). Die Sexualerziehung und sexuelle Bildung soll Heranwachsenden zu einem guten Körpergefühl und Respekt vor dem eigenen Körper verhelfen. Gleichzeitig sollen junge Menschen lernen zu unterscheiden, was ihnen gefällt und was nicht, und auch den Mut aufzubringen, nein zu sagen. Sie sollen ein Gespür für die eigene Schamgrenze und die der anderen entwickeln, diese erkennen und respektieren. Sexualerziehung und sexuelle Bildungsarbeit leisten somit einen entscheidenden Beitrag zur Prävention (vgl. BMFSFS 2011, S. 33).

Grenzverletzendes Verhalten zwischen Kindern und Jugendlichen

Kinder vom Kindergartenalter bis zum Beginn der Pubertät sind in erster Linie neugierig und wollen den eigenen Körper und den anderer erforschen. Manchmal wollen sie auch das nachahmen, was sie im Fernsehen oder bei anderen beobachtet haben. Kinder, die sich untersuchen, streicheln oder auch Geschlechtsverkehr nachspielen, bleiben Kinder mit altersspezifischen Bedürfnissen. Solange dies im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Kindern der gleichen Entwicklungsstufe und ohne Verletzungsrisiko erfolgt, besteht kein Grund einzugreifen.

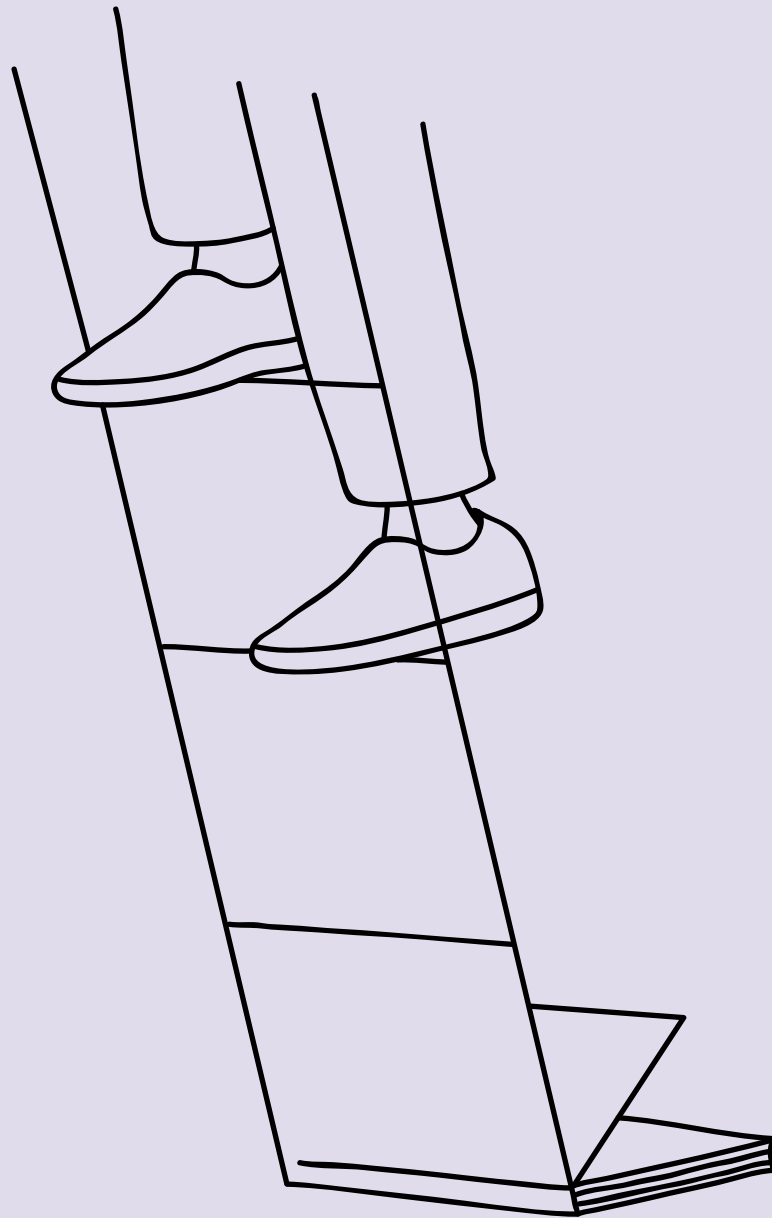
Literatur- und Linktipps



Maywald, J.: *Sexualpädagogik in der Kita*, Freiburg im Breisgau 2018

Beiträge aus der Theorie inkl. Praxismaterial zum Thema sexuelle Bildung:
Blattmann u. a.: *Nur die Liebe fehlt ...? Jugend zwischen Blümchensex und Hardcore*, Köln 2010

Praktische Arbeitshilfen



Teil 2

1. Schutzkonzepte implementieren – die Vorbereitung

Gute Präventionsarbeit erkennt an: Für junge Menschen besteht in allen Lebensbereichen die Gefahr von sexualisierter Gewalt. Organisationen, in denen Kinder und Jugendliche leben, lernen und ihre Freizeit verbringen, betreut, gepflegt, behandelt und rehabilitiert werden, sind davon nicht ausgeschlossen.

Kein Kind kann sich allein schützen

Es ist richtig und wichtig, Kindern und Jugendlichen zur Wahrnehmung ihrer Gefühle und Bedürfnisse und zu einem selbstbestimmten Auftreten zu verhelfen. Kinder, die in der Lage sind, Grenzverletzungen als solche zu erkennen und zu benennen, können sich frühzeitig an eine erwachsene Bezugsperson wenden. Dennoch gilt es, bei Erwachsenen das Bewusstsein zu kultivieren, dass die Hauptverantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder (durch Mitarbeitende in Organisationen) in ihren Verantwortungsbereich und ihre Zuständigkeit fällt. Das gilt umso mehr, wenn Erwachsene sich in institutionellen Zusammenhängen professionell dem Wohle, der gesunden Entwicklung und dem Schutz von Kindern verschrieben haben. Denn: Kein Kind kann sich allein schützen.

Schutzkonzepte und ihre Ziele

Schutzkonzepte sind ein System aus verschiedenen Maßnahmen zum besseren Schutz von Kindern und Jugendlichen in Institutionen (vgl. Oppermann u.a. 2018, S. 81 f.). „Sie sind ein ‚Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltungen und Kultur einer Organisation‘ und stellen die unveräußerlichen (Kinder-) rechte [sic!] sicher“ (Fipp e.V. 2021, E1, mit einem Zitat von Beauftragte-Missbrauch.de o.J. b).

Schutzkonzepte spiegeln eine von offener Kommunikation, Wertschätzung, Beteiligung und Transparenz geprägte Haltung und Kultur wider. Konkrete pädagogische Maßnahmen und strukturelle Veränderungen transportieren sie in den Alltag. Die Konzepte sollen vor allem das Risiko für grenzmissachtendes Verhalten minimieren und dienen dazu, die höchstpersönlichen Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie Mitarbeitenden zu verwirklichen.

Grundsätzlich müssen Menschen selbst darüber entscheiden können, in welche Situationen sie sich begeben wollen. Darüber hinaus müssen sie jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Interessen und Bedürfnisse verbal, nonverbal oder schriftlich mitzuteilen.

Schutzkonzeptentwicklung als Top-down-Prozess⁵

Um den beschriebenen Zielen gerecht werden zu können, bedarf es eines umfassenden Präventionskonzeptes, das auf einer von allen Beteiligten getragenen Haltung fußt. Leitung und Träger müssen den entsprechenden Prozess wollen und initiieren. Im Sinne eines Top-down-Prozesses sind die Mitarbeitenden an der Entwicklung eines Präventionskonzeptes aktiv beteiligt. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass ein Agieren auf der konkreten Praxisebene wenig Erfolg verspricht, wenn der Prozess nicht von oben unterstützt, sondern gegebenenfalls sogar abgelehnt wird (vgl. Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch e.V. 2002, S. 4 f.).

Damit die Implementierung in der Organisation gelingt, sollten Mitarbeitende auf den Prozess vorbereitet sein und dem Thema oberste Priorität geben. Für die oft schwierige und emotionale Auseinandersetzung brauchen Mitarbeitende zudem fachliche Unterstützung sowie Zeit und Raum. Denn letztlich erfordert Prävention entsprechende Rahmenbedingungen und die notwendigen Ressourcen wie z. B. Zeit und Geld.

Schutzkonzeptentwicklung als Prozess

Setzt sich eine Organisation das Ziel, zu einem sicheren Ort für Kinder zu werden, muss sie sich auf einen Prozess einlassen, in dem sie einen für sich passgenau zugeschnittenen Maßnahmenkatalog erarbeiten und schrittweise umsetzen muss. Präventionsarbeit variiert je nach Bereich und Einrichtung.

Unterstützung von außen

Oftmals ist es hilfreich, sich zur Erarbeitung eines passgenauen Präventionskonzeptes Unterstützung durch eine Präventionsfachkraft von außen zu holen. Verschiedene Institutionen und Initiativen bieten Fortbildungen für die Leitung und die Mitarbeitenden sowie Strukturanalysen der Einrichtung an (siehe [Teil 2](#), Kapitel 4.2, Fortbildungskonzept).

Schutzkonzepte als Qualitätsmerkmale

Gelingt es einer Organisation sich dem Thema Prävention umfassend und nachhaltig zu nähern, so erweitert dies ihr Profil: um Qualitätskriterien wie Offenheit, Transparenz, gegenseitiger Achtung, Wertschätzung, das Ernstnehmen der Kinderrechte, die fachliche und persönliche Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt, die Reflexion von Macht, das Wahrnehmen eigener Grenzen, Kooperation und Partizipation sowie eine Kultur der konstruktiven Kritik und Reflexionsbereitschaft. Prävention ist demnach vor allem Qualitätsmanagement.

⁵ Als „top-down“ (engl. „von oben nach unten“) werden Prozesse bezeichnet, bei denen es vom Abstrakten, Allgemeinen, Übergeordneten schrittweise hin zum Konkreten, Speziellen geht. In Organisationen werden mit dem Begriff all die Vorgänge und Prozesse beschrieben, die der Träger/die Leitung von „oben“ nach „unten“ an die Mitarbeitenden delegiert/einbringt.

1.1 Übersicht – Bausteine eines Schutzkonzeptes

Trotz Unterschieden hinsichtlich Struktur und Bezeichnungen der verschiedenen Bausteine in der Fachliteratur und den praktischen Arbeitshilfen beinhalten sie in der Regel folgenden Elemente:

- Bestandsaufnahme: Potenzial- und Risikoanalyse
- Leitbild
- Verhaltenskodex
- Personalverantwortung
- Notfallplan/Intervention
- Partizipation
- interne und externe Beschwerdesysteme
- Fortbildungen
- Kooperation und Netzwerk
- Präventionsangebote
- sexualpädagogisches Konzept
- Aufarbeitung mit bzw. Rehabilitation von Mitarbeitenden
- Implementierung des Konzeptes inkl. Weitergabe der Informationen, regelmäßige Evaluation

In den weiteren Kapiteln werden die einzelnen Bausteine erläutert, Arbeitshilfen zur Erstellung eigener Konzepte gegeben und Beispiele aufgezeigt.

1.2 Handlungsschritte auf dem Weg zum Schutzkonzept

Die hier genannten Handlungsschritte sind eine Möglichkeit, kein starres Gerüst. In einigen Fachbüchern wird der Begriff „partizipatives Schutzkonzept“ verwandt, um deutlich zu machen, dass die Beteiligung aller betroffenen Personen, sprich Leitung, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche sowie Eltern bzw. Erziehungsberechtigte unerlässlich sind für einen gelingenden Prozess (siehe Literatur- und Linktipps).

Tipp 1: Bausteine wie Leitbild und Verhaltenskodex und die Bestandsaufnahme sollten gemeinsam erarbeitet werden, können aber von der Leitung, den Teamleitungen und/oder einer Projektgruppe vorbereitet werden. Alle sollten beteiligt werden (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche, Erziehungsberechtigte, nicht-pädagogisches Personal), aber nicht alle nehmen im gleichen Umfang am Prozess teil.

Tipp 2: Für Bausteine wie z.B. Partizipation, Beschwerdemöglichkeiten, Präventionsprojekte können Arbeits- und Interessengruppen gebildet werden.

Handlungsschritte:**1. Entscheidung der Leitung und der Träger für ein Schutzkonzept als Qualitätsmerkmal der Organisation**

Die bewusste Entscheidung auf Leitungsebene, sich – unabhängig von den gesetzlichen Bestimmungen – auf den Entwicklungsprozess einzulassen, zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen einzusetzen, um eine gemeinsame Haltung zu entwickeln, ist wesentliche Voraussetzung für die Qualität des Konzeptes.

Tipp 3: Erstellen Sie ein Organigramm. Je größer die Organisation, desto wichtiger ist es, einen Überblick über alle Mitarbeitenden, Leitungen und das nicht-pädagogische Personal zu haben.

2. Information und Beteiligung der Mitarbeitenden

Mitarbeitende sollten von an Beginn informiert werden, einen Überblick über den Prozess bekommen und die Möglichkeit der Mitgestaltung haben. Arbeitsschritte und Inhalte können von Leitung und Teamleitung vorbereitet werden.

3. Strukturelle Planung 1: Festlegung eines Zeitplans und Verteilung erster Aufgaben

Diese Phase gilt der Klärung folgender Fragen: Bis wann soll eine Potenzial- und Gefährdungsanalyse erfolgen? Soll eine externe Fachkraft hinzugezogen werden, und wenn ja, wer ist zuständig für die Kontaktaufnahme? Brauchen die Mitarbeitenden eine Fortbildung? Wann sollen die unterschiedlichen Beteiligten informiert werden und die Möglichkeit der Mitgestaltung bekommen?

Tipp 4: Es sollten konkrete Termine für das laufende Jahr festgesetzt werden, die für die Beschäftigung mit dem Schutzkonzept vorgesehen sind (siehe Anhang 1_1, Beispielzeitplan).

4. Bildung einer Projektgruppe/Ernennung eines Schutzbeauftragten

Bei Bedarf (z. B. bei größeren Organisationen) können Schutzkonzeptbeauftragte benannt oder eine Projektgruppe gebildet werden, die u. a. Ablauf, Zeitplan und Aufträge im Blick hat, Protokolle schreibt und koordinierende/vorbereitende Funktionen hat (vgl. Schule-gegen-sexuelle-Gewalt.de o.J.; Fegert u. a. 2018, S. 6). Wenn möglich kommen die Mitglieder der Gruppe aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen.

5. Information und Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erziehungsberechtigten

„In einem partizipativen Prozess sollten alle Kolleg*innen wie auch Kinder, Jugendliche und Eltern die Möglichkeit bekommen, sich an der Entwicklung des Schutzkonzeptes zu beteiligen“ (Fipp e. V. 2021, E11).

6. Fortbildung

Je nach Wissenstand und Aufgabenbereich werden den Mitarbeitenden zum Einstieg in die Themen Schutzkonzepte und sexualisierte Gewalt externe Fortbildungen angeboten oder als Inhouse-Veranstaltung durchgeführt – je nach Größe im Gesamtteam oder in kleineren Gruppen (siehe Teil 2, Kapitel 4.2, Fortbildungskonzept).

Tipp 5: Das Angebot sollte auch für ehrenamtliche Mitarbeitende und das nicht-pädagogische Personal geöffnet sein.

7. Durchführung einer Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse beantwortet folgende Fragen: Was haben wir schon? Welche Bausteine existieren bereits in Theorie und Praxis der Organisation? Welche Fehler- und Kommunikationskultur hat sie? Wie ist der Umgang mit Nähe/Distanz und der Umgang mit Macht und Machtverhältnissen?

Tipp 6: Die Potenzialanalyse braucht Zeit. Es geht um die gemeinsame Auseinandersetzung mit der eigenen Organisationskultur und -struktur. Je nach Größe der Einrichtungen können Teile der Potenzialanalyse mit dem Gesamtteam und zusätzlich in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen durchgeführt werden, um die Ergebnisse später zusammenzuführen.

8. Durchführung einer Gefährdungsanalyse

Die Gefährdungsanalyse identifiziert Risiken und Schwachstellen in der Einrichtung. Bei Organisationen mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen müssen jeweils eigene Potenzial- und Gefährdungsanalysen durchgeführt und die strukturelle Planung dementsprechend angepasst werden.

9. Strukturelle Planung 2: nach der Gefährdungsanalyse

Hier geht es um diese Fragen: Welche Arbeitsschritte folgen in welchem Zeitrahmen? Mit welchen Gefährdungsrisiken/Bausteinen soll angefangen werden? Welche Teile müssen gemeinsam entwickelt werden, welche Teile können Einzelne oder Teilgruppen erstellen? Wann wird das Gesamtteam einbezogen, wann und in welcher Form Kinder, Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten? (Siehe Tipp 2).

10. Umsetzung und Erprobung der Maßnahmen

Nach der Entwicklung oder Erweiterung einzelner Bausteine, etwa zur Partizipation oder zu Abläufen bei Beschwerden, können diese jetzt implementiert und in der Praxis erprobt werden. Der zeitliche Rahmen ist bei der strukturellen Planung zu berücksichtigen.

Zur Umsetzung gehört ebenfalls die Überlegung, wie alle Beteiligten und Neuhinzukommende (Kinder und Erwachsene) von den erarbeiteten Ergebnissen erfahren.

11. Reflexion, Verschriftlichung und weitere Schritte

Es ist sinnvoll, sich bei der inhaltlichen und strukturellen Planung regelmäßig neue Aufgaben und Ziele zu setzen, bis das Gesamtkonzept entwickelt ist. Die Schritte acht bis zehn wiederholen sich also bis zur Realisierung des Gesamtschutzkonzeptes.

12. Regelmäßige Reflexion/Evaluation

Auch nach Fertigstellung und Umsetzung des Schutzkonzeptes sollte dieses regelmäßig auf Aktualität, Umsetzbarkeit und neu entstandene Schwächen überprüft werden. Wichtig sind klare Regeln für die Verbreitung der Informationen an alle Beteiligten.

Tipp 7: Termine für die Reflexion sollten festgelegt werden.

Tipp 8: Auch in der Erprobungs-, Reflexions- und Evaluationsphase sollten Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche sowie die Erziehungsberechtigten einbezogen werden.

Literatur- und Linktipps



Leitlinien zur Prävention und Intervention:
Die Bundesregierung: *Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich*. Abschlussbericht, Berlin 2011

Zum Thema Beteiligung bei der Entwicklung von Schutzkonzepten:
Obele, C.: *Zusammen geht es gut! Oder warum es ohne Beteiligung nicht geht*, in: Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (Hrsg.): *„Damit es nicht nochmal passiert ...“ Gewalt und (Macht-) Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern*, Remseck am Neckar 2014

Zur Vertiefung:
C. Oppermann u. a.: *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*, Weinheim/Basel 2018



Materialliste sortiert nach Einrichtungsarten zum Thema sexualisierte Gewalt:
Website der Landesstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW, o. J.
<https://psg.nrw>

Checklisten, Material, Information für unterschiedliche Einrichtungen wie Schulen oder Kitas:
Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, o. J.
www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

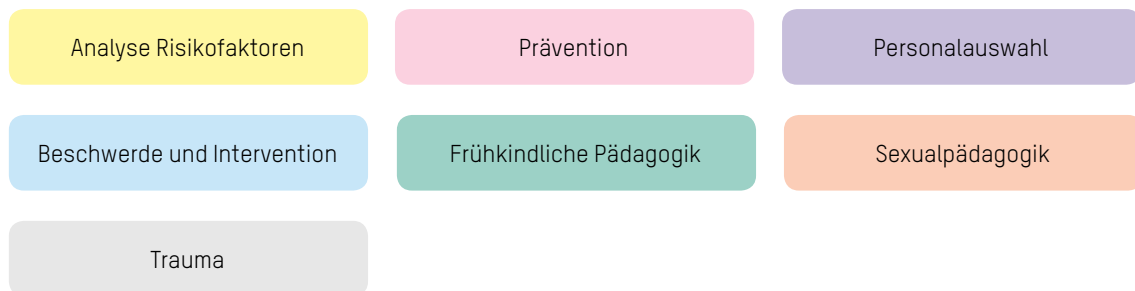
Anhang 1

Beispielzeitplan: Schutzkonzept – Entwicklung 2022 im Kinderschutzbund Bonn

Um eine gemeinsam verankerte Haltung im Kinderschutzbund Bonn zu erarbeiten, haben Vorstand und Geschäftsführung folgenden Projektplan erarbeitet. Der Prozess der Entwicklung und Verankerung ist für 15 Monate geplant. Daraus soll eine kontinuierliche weitere Arbeit entstehen.

Nachfolgend als Einstieg eine Themenübersicht für das Schutzkonzept und ein zeitlicher Plan. Es geht in der Entwicklung vor allem darum, Raum zur Reflexion der eigenen Haltungen zu erleben und Verhaltensweisen sowie Handlungen neu zu überdenken. Dafür steigen Haupt- und Ehrenamtliche zeitversetzt ein und sind auch ihren zeitlichen Ressourcen entsprechend unterschiedlich stark eingebunden.

Themen / Bausteine



Zeitplan und Themen sind nicht abschließend, sondern im Austausch mit dem Landesverband NRW entstanden und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die genauen Bausteine für „unser“ Schutzkonzept erarbeiten wir uns in der ersten Arbeitsphase gemeinsam.

Zeitplan

| Datum / Uhrzeit | Inhalt / Teilnehmende | Format | Dauer |
|-----------------------------|---|-------------------------|--------------------------|
| 28.1.2021 09:00 – 11:00 | 1. Treffen: Einstieg Schutzkonzept Hauptamtliche und Vorstand Bildung der Arbeitsgruppen zur Potenzial- und Risikoanalyse | Zoom | 2 Stunden |
| 16.2.2022 19:00 – 20:00 | 1. Treffen: Einstieg Schutzkonzept Ehrenamtliche | Zoom | 1 Stunde |
| Feb – Apr 2022 | 2. Treffen Haupt- und Ehrenamtliche Potenzial- und Risikoanalyse in den Arbeitsgruppen | persönlich oder Zoom | 2 Stunden |
| 20.5.2022 09:00 – 11:00 | 3. Treffen Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse vorstellen Festlegung der Bausteine und der Arbeitsgruppen Haupt- und Ehrenamtliche | Zoom | 2 Stunden |
| Jun – Sep 2022 | Arbeitsphase I Ausarbeitung der einzelnen Bausteine Haupt- und Ehrenamtliche | persönlich oder Zoom | 2 Treffen á 2 Stunden |
| 21.10.2022 09:00 – 11:00 | 4. Treffen: Vorstellung Ergebnisse Workshops und Diskussion Haupt- und Ehrenamtliche | persönlich | 2 Stunden |
| Nov 2022 – Jan 2023 | Arbeitsphase II Ausformulierung der Bausteine in den Arbeitsgruppen Haupt- und Ehrenamtliche | persönlich | 2 Stunden |
| 24.2.2023 09:00 – 11:00 | 5. Treffen: Fertigstellung Schutzkonzept 2021 Verabschiedung und Übergabe Zertifikat Bildung einer Arbeitsgruppe: Schulung neuer Personen im DKSB Bonn Haupt- und Ehrenamtliche | persönlich | 2 Stunden |
| ab März 2023 | Aufnahme des halbjährlichen Turnus „Schutzkonzept aktuell“ Einarbeitung neue HA und EA sowie Anpassung einzelner Bausteine | | |

2. Bestandsaufnahme: Potenzial- und Risikoanalyse

Bei Organisationen mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen sind jeweils eigene Potenzial- und Gefährdungsanalysen durchzuführen, und die strukturelle Planung ist entsprechend anzupassen.

2.1 Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse dient dazu, zum einen die Ressourcen der Organisation und Mitarbeitenden offenzulegen und zum anderen die schon vorhandenen Schutzmaßnahmen/Haltungen und Bausteine herauszufiltern. Es geht darum, funktionierende Elemente eines Schutzkonzeptes innerhalb der eigenen Einrichtung zu erkennen, wertzuschätzen und zu verschriftlichen. Die Fragen, Anregungen und Beispiele dieser Arbeitshilfe verstehen sich als Impulse, die ausgewählt, verändert und angepasst, erweitert oder gekürzt werden können.

Mögliche Checklisten gibt es in weiteren Arbeitshilfen (siehe Literaturtipps).

Auseinandersetzung mit den Bausteinen eines Schutzkonzeptes

Anhand einer tabellarischen Übersicht über die Bausteine (siehe [Anhang 2_1](#), Tabellarische Übersicht Bausteine) werden gemeinsam im Team/in der Projektgruppe die einzelnen Bereiche besprochen und mithilfe folgender Fragen reflektiert. Die Antworten werden schriftlich festgehalten.

- Was haben wir bereits und in welchem Entwicklungsstand?
- Was wird im Alltag tatsächlich gelebt?
- Welche positiven Beispiele aus dem Alltag haben wir?
- Gibt es informelle Elemente, denen ein offizieller Rahmen fehlt?

Auseinandersetzung mit den Ressourcen der Organisation, des Teams und der Mitarbeitenden

Das Fortbildungsinstitut für pädagogische Praxis (Fipp e. V.) hat in Begleitung von Prof. Dr. Mechtild Wolff einen intensiven Entwicklungsprozess zum Schutzkonzept durchlaufen und ein Praxishandbuch herausgegeben. Die folgenden Anregungen sind dort entnommen oder von dort inspiriert (vgl. Fipp e. V. 2021, M 19). Im Handbuch ist zusätzlich eine Vielzahl an Übungen und Methoden zu finden, die das Team gemeinsam durchführen kann, um Antworten zu finden (siehe Literatur- und Linktipps).

Mögliche Fragen:

- Wie kann ich mich ins Team einbringen?
- Was hindert mich, im Team ehrlich zu sein?
- Was hilft mir, mich ins Team einzubringen?
- Welche positiven Erfahrungen habe ich im Team gemacht?
- Welche Ressourcen haben wir im Team?
- Welche Ressourcen habe ich?
- Wann fühlen wir uns sicher?

Auseinandersetzung mit der Haltung innerhalb der Organisation

Das Team beschäftigt sich mit folgenden Schlüsselbereichen (siehe [Anhang 2_2](#), Kultur der Achtsamkeit, nach Oppermann 2018).

- a) Macht und Machtmissbrauch – Bewertung der Alltagskultur im Umgang mit den Kindern und untereinander
- b) Grenzüberschreitungen
- c) Beteiligung und Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen
- d) Gewalt unter Kindern und Jugendlichen
- e) Körper- und Sexualerziehung
- f) Umgang mit Kritik – Fehler- und Kommunikationskultur
- g) Umgang mit Nähe und Distanz

Die Ergebnisse der unterschiedlichen Themenbereiche werden schriftlich festgehalten.

2.2 Risikoanalyse

Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes ist eine arbeitsfeldbezogene Risikoanalyse. Darin analysiert der Träger in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden sowie den Kindern und Jugendlichen, in welchen Bereichen und Situationen sexuelle Übergriffe möglich sind bzw. wo Risiken und Gefährdungen für Heranwachsende aufgrund struktureller Gegebenheiten bestehen (vgl. Bundesregierung 2011, S. 22) und in welchen Situationen und an welchen Orten Kinder und Jugendliche sich unsicher fühlen. Es geht darum, „bestehende Prozesse, Abläufe, Strukturen, Haltungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse unter der Perspektive des Kinderschutzes zu reflektieren“ (Fegert u. a. 2018, S. 466).

Folgende Gefährdungsfaktoren sollten analysiert werden:

- a) Faktoren in Bezug auf die Zielgruppe: Behinderungen, Traumatisierung, Trennungen in der Herkunftsfamilie, Fluchthintergrund, Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt etc.
- b) Faktoren in Bezug auf die Personalpolitik: Fluktuation, Bewerbungsverfahren, Teamzusammenstellung, Personalschlüssel, Datenschutz etc.

- c) Faktoren in Bezug auf das Betreuungsverhältnis: schwer einsehbare Räume, Betreten der Einrichtung, Pflegebehandlung durch Mitarbeitende, Bevorzugungen durch Mitarbeitende, getrennte Räumlichkeiten, räumliche Gegebenheiten etc.
- d) Faktoren in Bezug auf Fehlerkultur, Beteiligung und Beschwerde: Struktur der Zuständigkeiten, Kritikfähigkeit, Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende etc. (vgl. Fegert u. a. 2018, S. 466 f.)
- e) Faktoren in Bezug auf die Führungskultur und Organisationsstruktur: autoritäre oder Laisser-faire-Führungskulturen, Umgang mit Personal, Verantwortlichkeiten, klare Strukturen etc.
- f) Faktoren in Bezug auf digitale Medien: Umgang und Regeln, Zugang zu Endgeräten, Wissen der Kinder und Jugendlichen etc. (Anhang 2_3, Checkliste Risikofaktoren Medien)

Arbeitshilfen

Eine Checkliste „Gefährdungslagen und Schutzfaktoren“ aus dem „Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen“ (Oppermann 2018) befindet sich im Anhang (Anhang 2_4, Gefährdungslagen und Schutzfaktoren). Dort ist auch eine weitere Tabelle zur Risikoanalyse zu finden (Anhang 2_5, Risikoanalyse). Konkrete Fragen für die Risikoanalyse zu den einzelnen Bausteinen sind in den jeweiligen Kapiteln unter *Bestandsaufnahme* verschriftlicht.

2.3 Organigramm

Für die Erarbeitung der Risikoanalyse kann es hilfreich sein, ein Organigramm der Organisationsstrukturen zu erstellen. Ein Organigramm ist eine grafische Darstellung (Organisationsschaubild) der Institution, in der die verschiedenen arbeitsfeldbezogenen Einheiten, deren Stelleninhaber, Aufgabenverteilungen und Zuständigkeiten, Leitungsorganisation und Weisungs- sowie Kommunikationsbeziehungen abgebildet werden können. In der Regel sind Organigramme hierarchisch aufgebaut. Kommunikations- und Informationsströme werden dabei meist mit Pfeilen dargestellt. Es bietet sich an, zunächst ein allgemeines Organigramm für den Träger mit seinen verschiedenen Arbeitsbereichen und Einrichtungen zu erstellen und im Weiteren ein Organigramm für die Einrichtung anzufertigen. Bei Bedarf folgt eine weitere Differenzierung in einem Organigramm der Arbeitseinheit/des Teams. In den Literatur- und Linktipps findet sich ein Link zu einem Beispiel der Ev. Jugendhilfe Hochdorf.

Organigramme haben den Vorteil, dass Zuständigkeiten klar benannt werden müssen. Transparente Strukturen erleichtern es wiederum, Verfahrensschritte und Regeln für die einzelnen Zuständigkeitsbereiche zu definieren. Dies ist vor allem hinsichtlich der Entwicklung eines Notfallplans notwendig.

Literatur- und Linktipps



Checklisten, Fallbeispiele und ausführliche Informationen:

Fegert u. a.: *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen*, Ulm 2018

Symbole und Zeichen für die Erstellung eines Organigramms und weitere Checklisten:

Oppermann, C. u. a.: *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*, Weinheim/Basel 2018. Im Buch befindet sich ein Passwort für den Onlinezugang zu Vorlagen und Listen

Übersichtliche Checklisten:

Das Paritätische Jugendwerk NRW: *Arbeitshilfe: Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit*, Wuppertal 2021



Checklisten, Methoden und Übungen für die Teamarbeit finden sich hier:

Fortbildungsinstitut für pädagogische Praxis: Institutioneller Kinderschutz: *Das partizipative Schutzkonzept*. Berlin 2021.
Download unter: www.fippev.de

Checklisten und eine gute Übersicht für unterschiedliche Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe:

Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, o.J.
www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

Beispiel eines Organigramms:

Aufbauorganisation Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V., 11/2021,
www.jugendhilfe-hochdorf.de

Anhang 2

Tabellarische Übersicht Bausteine¹

| Bausteine | Was haben wir? Welcher Entwicklungsstand? | Im Alltag gelebt und umgesetzt? Verschriftlicht? | Informelle Elemente, Regelungen? | Was gelingt gut? |
|--|--|---|-------------------------------------|------------------|
| Bestandsaufnahme: Analyse in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> – Zielgruppe – Personalpolitik – Rahmenbedingungen – Betreuungsverhältnis – Organisationsstruktur – Organisationskultur | | | | |
| Fehler- und Kommunikationskultur <ul style="list-style-type: none"> – Leitbild – Verhaltenskodex – Umgang mit Fehlern? – Umgang mit Nähe / Distanz – Umgang mit Macht – Offenheit und Wertschätzung? – Haltung zu Kinderrechten und Beteiligung | | | | |
| Personalverantwortung <ul style="list-style-type: none"> – Haltung der Leitung – Haltung des Trägers – Personalbeschaffung – Personalqualität – Teamstrukturen – Fortbildungen | | | | |

¹Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

| Bausteine | Was haben wir? Welcher Entwicklungsstand? | Im Alltag gelebt und umgesetzt? Verschriftlicht? | Informelle Elemente, Regelungen? | Was gelingt gut? |
|--|--|---|-------------------------------------|------------------|
| Personalverantwortung – Haltung der Leitung – Haltung des Trägers – Personalbeschaffung – Personalqualität – Teamstrukturen – Fortbildungen | | | | |
| Sexualpäd. Konzept & Präventionsangebote – Angebote und Projekte – Umgang mit Sexualität und Körper im Alltag – sexualpädagogisches Konzept – Haltung zum Thema Sexualität, Gewalt, Macht und Körper – Arbeit mit Eltern / Erziehungsberechtigten | | | | |
| Partizipation – Beteiligung von KuJ im Alltag – strukturelle Beteiligung von KuJ – Beteiligung und Mitgestaltung durch MA – Haltung zu Beteiligung von KuJ – Einbezug der Eltern | | | | |

| Bausteine | Was haben wir? Welcher Entwicklungsstand? | Im Alltag gelebt und umgesetzt? Verschriftlicht? | Informelle Elemente, Regelungen? | Was gelingt gut? |
|---|--|---|-------------------------------------|------------------|
| <p>Interne und externe Beschwerdesysteme</p> <ul style="list-style-type: none"> – Offenheit für Beschwerden – Umgang mit Beschwerden im Alltag – offizielle, interne Beschwerdestruktur – externe Beschwerdemöglichkeiten – Haltung zu Beschwerden – Beschwerdemöglichkeiten für MA | | | | |
| <p>Intervention / Notfallplan</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gefährdung im innerfamiliären/ sozialen Kontext – Gefährdung durch MA – Gefährdung durch anderen KuJ – Verhalten bei Vermutungen – Verhalten bei Erzählungen/ Beobachtungen – Aufgaben der Mitarbeitenden – Aufgaben der Personalverantwortlichen | | | | |
| <p>Netzwerk / Kooperation</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kontakte zu Fachstellen – Kooperation im Alltag – strukturelle Kooperation – Kooperationsvereinbarungen | | | | |

| Bausteine | Was haben wir? Welcher Entwicklungsstand? | Im Alltag gelebt und umgesetzt? Verschriftlicht? | Informelle Elemente, Regelungen? | Was gelingt gut? |
|--|--|---|---|-------------------------|
| Aufarbeitung und Rehabilitation – Handlungsschritte für Aufarbeitung – Handlungsschritte für Rehabilitation | | | | |
| Implementierung & Evaluation – Wissen der Mitarbeitenden über Konzepte, Haltungen – Wissen der KuJ über Konzepte, Haltungen – Wissen der Eltern / Erziehungsberechtigten – regelmäßige Informationsweitergabe – regelmäßige Überarbeitung | | | | |

Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes¹

Carolin Oppermann, Wolfgang Schröer, Veronika Winter und Mechthild Wolff

Bitte bewerten Sie in einem ersten Schritt die Achtsamkeit Ihrer Organisation anhand dieser Vorlage. In einem zweiten Schritt reflektieren Sie bitte das Ergebnis und beschreiben mit Beispielen aus dem Arbeitsalltag:

An welchen Punkten und inwiefern sehen Sie an diesen Punkten Verbesserungsbedarf? An welchen Punkten und inwiefern sehen Sie Ihre Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit?

Die Vorlage 2.1 soll Ihnen zu einer Bewertung verhelfen, wo Ihre Organisation sich bereits auf einem guten Weg hinsichtlich einer Kultur der Achtsamkeit befindet, wo aber auch noch nachbessert werden muss. Diese Bewertung der eigenen Organisation ist in Anlehnung an Karl E. Weick und Kathleen M. Sutcliffe (2010): *Das Unerwartete managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag konzipiert.

Tragen Sie bitte je Aussage die Ziffern 1, 2 oder 3 ein, wobei

1 = überhaupt nicht

2 = bis zu einem gewissen Grad

3 = sehr

bedeuten. Im Anschluss addieren Sie für jede der Kategorien die eingetragenen Werte. Liegt der addierte Wert unter 9, spricht dies dafür, dass das Potential zur Achtlosigkeit in der jeweiligen Kategorie hoch ist. Sie müssen unbedingt darüber nachdenken, wie Achtsamkeit in dieser Kategorie erhöht werden kann. Liegt der addierte Wert zwischen 9 und 15, ist Ihre Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit, sie müssen aber darüber nachdenken, wo nachgebessert werden muss. Liegt der Wert über 15 in dieser Kategorie, ist die Achtsamkeit Ihrer Organisation bereits gut ausgeprägt, und Sie sollten darüber nachdenken, wie Sie dies erhalten können.

¹ C. Oppermann u.a. (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim und Basel 2018, mit Online-Materialien

Vorlage 2.1

Kategorie: Fehlerkultur

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

| | Aussage | Bewertung |
|---|---|--------------|
| 1 | In meiner Organisation herrscht eine Kultur, in der wir Fehler vornehmlich als Systemfehler verstehen und nicht nach individuellen Schuldigen suchen. | |
| 2 | In meiner Organisation können wir Fehler im Team offen ansprechen. | |
| 3 | Wenn wir Fehler identifiziert haben, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung. | |
| 4 | In meiner Organisation ist es Gang und Gäbe, auch Führungskräfte über Fehler zu informieren. | |
| 5 | Kleine Fehler und Irrtümer werden in meiner Organisation aufgearbeitet und nicht einfach übergangen. | |
| 6 | Wenn wir Fehler identifizieren, versuchen wir etwas an den Strukturen und Abläufen in der Organisation zu verändern. | |
| 7 | Wir schaffen im Team Transparenz über Unregelmäßigkeiten in unserer Organisation. | |
| | | Summe |

Kategorie: Beteiligungskultur und Partizipation

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

| | Aussage | Bewertung |
|---|---|--------------|
| 1 | In meiner Organisation haben wir Strukturen institutionalisiert, die eine Partizipation der Kinder und Jugendlichen in der Gestaltung der Organisation sicherstellen. | |
| 2 | Die Kinder und Jugendlichen sind regelmäßig in Teamsitzungen und anderen Gremien vertreten. | |
| 3 | Wir führen regelmäßig Befragungen durch, in denen die Perspektive und die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen erhoben werden. | |
| 4 | Die Perspektive, die Bedürfnisse und Wünsche der Kinder und Jugendlichen finden in unserer Organisation umfassende Beachtung. | |
| 5 | Die Kinder und Jugendlichen werden ausführlich über ihre Rechte in der Organisation aufgeklärt. | |
| 6 | Die Kinder und Jugendlichen werden ausführlich über die Rechte und Pflichten der MitarbeiterInnen aufgeklärt. | |
| 7 | Wir diskutieren und formulieren gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen in regelmäßigen Abständen die Regeln für unseren Alltag in der Organisation. | |
| | | Summe |

Kategorie: Sensibilität für organisationale Abläufe

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

| | Aussage | Bewertung |
|---|---|------------------|
| 1 | In meiner Organisation sind die MitarbeiterInnen umfassend über die Strukturen, Regeln und Abläufe in der gesamten Organisation informiert. | |
| 2 | Wir haben einen regelmäßigen und institutionalisierten Austausch mit anderen Abteilungen, Teams und Gruppen in der Organisation. | |
| 3 | Bei uns ist es Gang und Gäbe, dass wir in regelmäßigen Abständen gemeinsam mit allen Beteiligten unsere Organisation betrachten und mögliche Gefahrensituationen diskutieren. | |
| 4 | An einem normalen Arbeitsalltag ist genug Raum und Zeit, um sich mit den KollegInnen über Erfahrungen und Vorkommnisse des Tages auszutauschen. | |
| 5 | In meiner Organisation haben alle MitarbeiterInnen Informationen über Abläufe, auch wenn diese nicht unmittelbar den eigenen Arbeitsplatz betreffen. | |
| 6 | Wir schaffen bei den MitarbeiterInnen Transparenz über Situationen, die sie irritieren und verunsichern könnten. | |
| 7 | Wir schaffen bei den Kindern und Jugendlichen Transparenz über Situationen, die sie irritieren und verunsichern könnten. | |
| | | Summe |

Kategorie: Vermeidung vereinfachender Erklärungen

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

| | Aussage | Bewertung |
|---|---|------------------|
| 1 | Wenn in meiner Organisation jemand etwas beobachtet, was ihn irritiert, wird dies offen thematisiert. | |
| 2 | Wir nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil. | |
| 3 | Jede Frage, Skepsis und Irritation wird bei uns ernst genommen und diskutiert. | |
| 4 | Jeder äußert seine Beobachtungen, Fragen und Informationen, auch wenn diese den „normalen“ Alltag in der Organisation stören könnten. | |
| 5 | Jobrotation ist ein institutionalisiertes Mittel, um neue Perspektiven in den Teams zu fördern. | |
| 6 | In meiner Organisation herrscht das Motto: Je mehr Fragen gestellt werden, desto besser. | |
| 7 | Im Team lassen wir MitarbeiterInnen mit ihren alltäglichen Schwierigkeiten und Gefühlen nicht allein. | |
| | | Summe |

Kategorie: Höchstpersönliche Rechte

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

| | Aussage | Bewertung |
|---|---|------------------|
| 1 | In meiner Organisation sind die Kinder und Jugendlichen darüber informiert, was zu ihren höchstpersönlichen Rechten zählt. | |
| 2 | In meiner Organisation sind alle MitarbeiterInnen darüber informiert, welche Aspekte die höchstpersönlichen Rechte der Kinder und Jugendlichen umfassen. | |
| 3 | In meiner Organisation wird die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen umfassend akzeptiert und geschützt. | |
| 4 | In meiner Organisation ist das Recht der Kinder und Jugendlichen auf sexuelle Selbstbestimmung immer wieder ein Thema, das wir offen und transparent im Team diskutieren. | |
| 5 | In meiner Organisation ist eines der obersten Gebote: Wenn es zu Sanktionen gegenüber den Kindern und Jugendlichen kommt, darf dabei keinesfalls in ihre höchstpersönlichen Rechte eingegriffen werden. | |
| 6 | Wenn MitarbeiterInnen im Kontext einer Sanktionsmaßnahme in die höchstpersönlichen Rechte der Kinder und Jugendlichen eingreifen, werden sie von den KollegInnen darauf hingewiesen, dass dies nicht sein darf. | |
| 7 | Wir diskutieren regelmäßig im Team über angemessene und unangemessene Sanktionsmaßnahmen. | |
| | | Summe |

Kategorie: Exit- und Voice-Optionen

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

| | Aussage | Bewertung |
|---|--|------------------|
| 1 | In meiner Organisation haben wir ein Beschwerdeverfahren institutionalisiert. | |
| 2 | In meiner Organisation ist es eine Selbstverständlichkeit Beschwerdemöglichkeiten bei Bedarf zu nutzen. | |
| 3 | Alle Kinder und Jugendlichen sind ausreichend darüber informiert, an welche Stelle sie sich bei einer Beschwerde wenden können. | |
| 4 | In meiner Organisation werden Beschwerdeverfahren regelmäßig evaluiert. | |
| 5 | Mit den Kindern und Jugendlichen wurde darüber diskutiert, warum Exit-Optionen für sie wichtig sein könnten und welchen Benefit sie davon haben. | |
| 6 | Mit den Kindern und Jugendlichen wurde diskutiert, in welchen Situationen Exit-Optionen wichtig sein könnten. | |
| 7 | Mit den Kindern und Jugendlichen wurde diskutiert, wie sie ihren Wunsch nach „Exit“ artikulieren können. | |
| | | Summe |

Vorlage 2.2

Bitte reflektieren Sie hier in Vorlage 2.2 das Ergebnis aus Vorlage 2.1. Bitte nehmen Sie in einem ersten Schritt drei Punkte aus Vorlage 2.1, an denen sich Ihre Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit befindet und schreiben Sie nieder:

- 1) Eine kurze Begründung dazu
- 2) Ein Beispiel aus Ihrem Arbeitsalltag

| An diesen Punkten ist meine Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit: | | |
|---|-------|---------------------------------|
| 1 | Weil: | Beispiel aus dem Arbeitsalltag: |
| 2 | Weil: | Beispiel aus dem Arbeitsalltag: |
| 3 | Weil: | Beispiel aus dem Arbeitsalltag: |

Bitte nehmen Sie in einem zweiten Schritt drei Punkte aus Vorlage 2.1, an denen Ihre Organisation als unachtsam einzustufen ist und schreiben nieder:

1) Wo sehen Sie den Verbesserungsbedarf?

2) Ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag

| An diesen Punkten ist meine Organisation unachtsam: | | |
|---|----------------------|---------------------------------|
| 1 | Verbesserungsbedarf: | Beispiel aus dem Arbeitsalltag: |
| 2 | Verbesserungsbedarf: | Beispiel aus dem Arbeitsalltag: |
| 3 | Verbesserungsbedarf: | Beispiel aus dem Arbeitsalltag: |

Checkliste Risikofaktoren in Bezug auf digitale Medien¹

| Mögliche Risikofaktoren unserer Einrichtung | Ja | Nein | Zum Teil | Nicht relevant |
|---|----|------|----------|----------------|
| Besitzen die Kinder und Jugendlichen ein oder mehrere Endgeräte? | | | | |
| Gibt es Kindersicherungen und/oder gesperrte Seiten auf den Endgeräten? | | | | |
| Gibt es klare Regelungen für den Umgang mit digitalen Medien und Social Media? | | | | |
| Sind die Regelungen den Kindern und Jugendlichen, Eltern und Mitarbeitenden bekannt? | | | | |
| Können die Regelungen von den Mitarbeitenden umgesetzt werden? | | | | |
| Gibt es Veranstaltungen, Projekte für Kinder und Jugendliche, Eltern, Mitarbeitende zum Umgang mit und Gefahren von digitalen Medien/Social Media? | | | | |
| Haben Mitarbeitende Zugriff auf die Endgeräte, Fotos, Filme etc. der Kinder und Jugendlichen? | | | | |
| Haben Mitarbeitende Zugriff auf Endgeräte der Organisation und freien Internetzugriff? | | | | |
| Gibt es Verhaltensregeln im Umgang mit Fotos und Filmmaterial für Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche und Eltern? | | | | |
| Implementierung und Evaluation <ul style="list-style-type: none"> – Wissen der Mitarbeitenden über Konzepte, Haltungen – Wissen der KuJ über Konzepte, Haltungen – Wissen der Eltern/Erziehungsberechtigten – Regelmäßige Informationsweitergabe – Regelmäßige Überarbeitung | | | | |

Gefährdungslagen und Schutzfaktoren für Kindeswohlgefährdungen in Organisationen¹

Dirk Bange

Identifizierung bzw. Betrachtung (ausgewählter) struktureller Schutz- und Risikofaktoren der eigenen Organisation.

Wichtig: Bitte beachten Sie, dass wir hier eine Auswahl an Schutz- und Risikofaktoren getroffen haben. Für eine tatsächliche Gefährdungsanalyse in Ihrer Organisation ergänzen Sie die Auswahl bitte um die für Ihre Organisation entscheidenden Punkte, um ein umfassendes und vollständiges Bild zu erhalten.

Diese Vorlage soll Ihnen zu einer Einschätzung von strukturellen Schutzfaktoren vor und Risikofaktoren für Grenzverletzungen sowie psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt in Ihrer Organisation verhelfen. Bitte bewerten Sie je Risikofaktor und machen Sie ein Kreuz bei

Ja = Vorhanden bzw. völlige Zustimmung

Ja, aber ... = Vorhanden bzw. eingeschränkte Zustimmung, da ich Bedenken habe

Nein = Nicht vorhanden bzw. keine Zustimmung

Keine Info = Ich habe keine Informationen darüber

Je nachdem, ob Sie ein „Ja“ oder ein „Ja, aber“, „Nein“ oder „Keine Info“ ankreuzen, haben Sie den entsprechenden Faktor als Schutzfaktor („Ja“) oder als Risikofaktor („Ja, aber“, „Nein“ oder „Keine Info“) identifiziert.

¹ Auszüge der Vorlage 7.1 aus: C. Oppermann u.a. (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim Basel: Beltz Juventa 2018, Online-Material.

| Schutzfaktor oder Risikofaktor | Bewertung | | | |
|--------------------------------|-----------|--------------|------|------------|
| | Ja | Ja, aber ... | Nein | Keine Info |

TRÄGEREBENE

| Personalpolitik | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Es wird mind. genauso viel Personal beschäftigt, wie es die entsprechenden Personalschlüssel vorsehen. | | | | |
| Es wird gut ausgebildetes Personal eingestellt. | | | | |
| Es gibt ein transparentes schriftliches Tarifsystem. | | | | |
| Es wird Wert auf ein multiprofessionelles Team sowie auf eine adäquate Mischung von erfahrenden und weniger erfahrenen Fachkräften gelegt. | | | | |
| Es werden genügend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um die regelmäßige Weiterbildung, die Fachberatung und die Supervision der Fachkräfte zu sichern. | | | | |
| Einstellungsverfahren und Arbeitsverträge | | | | |
| Es gibt ein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem das Nähe-Distanz-Verhältnis und der Schutz von Kindern vor (sexualisierter) Gewalt angesprochen werden. | | | | |
| Die Arbeitsverträge haben Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. Entsprechende Dienstanweisungen werden den Arbeitsverträgen beigelegt. | | | | |
| Es gibt eine Vereinbarung, die die Fachkräfte zur Einhaltung aller Regeln und Vorschriften insbesondere auch solcher hinsichtlich des Nähe-Distanz-Verhältnisses sowie zur (sexualisierten) Gewalt verpflichtet. | | | | |
| Erweiterte Führungszeugnisse werden regelmäßig von Fachkräften eingeholt. | | | | |
| Erweiterte Führungszeugnisse werden regelmäßig von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen eingeholt. | | | | |
| Es bestehen Stellenbeschreibungen für die Fachkräfte in den Gruppen. | | | | |

| Ja | Ja, aber ... | Nein | Keine Info |
|----|--------------|------|------------|
|----|--------------|------|------------|

| Umgang mit den Mitarbeitenden | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Es findet eine fundierte Einarbeitung statt. | | | | |
| Es besteht ein Konzept, wie mit beschuldigten Mitarbeitern/innen umgegangen wird – auch gegenüber diesen Beschäftigten besteht eine Fürsorgepflicht. | | | | |
| Bei Verstößen gegen einschlägige Dienst- anweisungen folgen arbeits- bzw. dienst- rechtliche Konsequenzen. | | | | |
| Rahmenkonzepte/Dienstanweisungen | | | | |
| Ein Rahmenkonzept zur Umsetzung der Betei- ligungsrechte von Mädchen und Jungen liegt gemäß der gesetzlichen Vorgaben des § 79a vor. | | | | |
| Ein systematisches Beschwerdemanagement ist entwickelt oder findet statt. | | | | |
| Es liegen Dienstanweisungen z. B. zum Umgang mit Nähe und Distanz und anderen für den Schutz und die Sicherheit der Mädchen und Jungen wichtigen Aspekte vor. | | | | |
| Es gibt Regeln zum Umgang mit Datenschutz. | | | | |
| Umgang mit Fehlern | | | | |
| Grenzverletzungen oder Fälle sexualisierter und körperlicher Gewalt werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert. | | | | |
| Aus solchen Fällen werden strukturelle Konsequenzen gezogen. | | | | |

| Ja | Ja, aber ... | Nein | Keine Info |
|----|--------------|------|------------|
|----|--------------|------|------------|

LEITUNGSEBENE

| Leistungsstrukturen | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Es bestehen transparente Entscheidungskriterien von Seiten der Leitung. | | | | |
| Es gibt eine ausreichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden durch die Leitung. | | | | |
| Die Fachkräfte erfahren durch die Leitungskraft Anerkennung, Wertschätzung und Unterstützung bei Problemen. | | | | |
| Die Fachkräfte bekommen Rückmeldungen zu ihrer tagtäglichen Arbeit. | | | | |
| Regelmäßige Dienstbesprechungen finden statt. | | | | |
| Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche finden statt. | | | | |

MITARBEITEREBENE

| Privates und Berufliches | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Berufliche und persönliche Kontakte werden ausreichend voneinander getrennt. | | | | |
| Es bestehen keine privaten Kontakte zwischen Kindern /Jugendlichen und den Fachkräften. | | | | |
| Umgang mit Fehlern untereinander | | | | |
| Es gibt einen guten, kollegialen Umgang der Mitarbeitenden untereinander. | | | | |
| Es wird eine „No-Tolerance-Haltung“ zum Thema Mobbing unter den Mitarbeitenden gelebt. | | | | |
| Es wird eine „No-Tolerance-Haltung“ zum Thema sexuelle Übergriffe unter den Mitarbeitenden gelebt. | | | | |
| Kritik gilt untereinander als zulässig und es gibt eine gute Streitkultur. | | | | |
| Sexualpädagogik | | | | |
| Es gibt ein sexualpädagogisches Konzept. | | | | |
| Die Sexualpädagogik ist altersgemäß. | | | | |
| Die Sexualpädagogik ist geschlechtersensibel. | | | | |

| Ja | Ja, aber ... | Nein | Keine Info |
|----|--------------|------|------------|
|----|--------------|------|------------|

| Nähe und Distanz, Machtbeziehungen | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Die Nähe-Distanz-Problematik wird aufgegriffen und es finden sich (deshalb) auch Regelungen für einen grenzachtenden Umgang. | | | | |
| Die strukturellen Machtunterschiede zwischen den Mitarbeitenden und den Kindern und Jugendlichen werden nicht geleugnet, vielmehr thematisiert und reflektiert. | | | | |
| Sexualisierte und körperliche Gewalt sowie Grenzverletzungen werden als Themen nicht tabuisiert, vielmehr thematisiert und reflektiert. | | | | |
| Es gibt Regeln für den Umgang mit Körperkontakten. | | | | |
| Beteiligung und Beschwerde | | | | |
| Es herrscht eine Haltung vor, dass Kinderrechte und Mitbestimmungsrechte der Kinder und Jugendlichen strikt eingehalten werden müssen. | | | | |
| Die Kinder und Jugendlichen werden über Möglichkeiten, sich zu beschweren und sich gegen Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt zu wehren bzw. sie melden zu dürfen, informiert. | | | | |
| Die Beteiligung der Eltern bzw. Sorgeberechtigten ist gut ausgeprägt. | | | | |
| Konzepte | | | | |
| Präventionsansätze finden im Konzept ausreichend Berücksichtigung. | | | | |

Risikoanalyse: Welche Risikobereiche gibt es in unserer Organisation?¹

| Bereich | Risiken | Maßnahmen | Sonstiges |
|---|---------|-----------|-----------|
| Personalauswahl | | | |
| Personalentwicklung | | | |
| Organisationsstruktur | | | |
| Organisationskultur – Umgang Mitarbeitende – Kinder und Jugendliche / Erziehungsberechtigte – Umgang Kinder und Jugendliche untereinander | | | |

¹Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

| Bereich | Risiken | Maßnahmen | Sonstiges |
|-------------------------------------|---------|-----------|-----------|
| Zielgruppe (Kinder und Jugendliche) | | | |
| Eltern / Personensorgeberechtigte | | | |
| Räumlichkeiten / Wege | | | |
| Handy / Internet | | | |
| Sonstiges | | | |

3. Leitbild und Verhaltenskodex

In dieser Arbeitshilfe werden die Begriffe Leitbild und Verhaltenskodex benutzt, in dem Wissen, dass bislang kein Konsens über eine einheitliche Begriffsverwendung erzielt werden konnte. Die Begriffe spiegeln die Haltungen und die Kultur in Bezug auf Nähe/Distanz, Ächtung von Gewalt, Umgang mit Fehlern, Kommunikation, Kinderrechte und Menschenwürde wider, mit denen sich eine Organisation identifizieren will und die im Alltag ihre konkrete Umsetzung finden.

Hilfestellung und Handlungssicherheit

Leitbild und Verhaltenskodex sollen für die Mitarbeitenden eine Hilfestellung sein, Grenzen gegenüber den Kindern und Jugendlichen zu wahren und eine klare Haltung zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Arbeit zu entwickeln. Klare und für alle bekannte Sanktionen bei Verstößen gegen den Kodex ergänzen das Schutzpaket und geben allen Handelnden ein neues Maß an Sicherheit. Die Vereinbarungen tragen auch dazu bei, Mitarbeitende vor Missverständnissen und falschen Verdachtsmomenten zu schützen. Grauzonen können schneller erkannt, im Team thematisiert und an den Richtlinien überprüft und bewertet werden.

Neben dem präventiven Aspekt stellt das Erarbeiten eines Leitbildes sowie eines Verhaltenskodexes ein Qualitätsmerkmal für eine sichere Organisation dar. Auf Grundlage dieser Vereinbarungen können Leitung und Mitarbeitende den Erziehungsberechtigten vermitteln, dass der Schutz von Kindern vor Machtmissbrauch und Ausbeutung ernstgenommen wird.

Definition Leitbild und Verhaltenskodex

Ein Leitbild ist die Selbstverpflichtung zu ethischen Leitsätzen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu beachten sind. Leitbilder geben den Mitarbeitenden Orientierung und Handlungsverbindlichkeit (vgl. Fegert 2018, S. 206).

Ein Verhaltenskodex konkretisiert die vormals festgesetzten Leitgedanken in Standards, also in Verhaltensvorschriften und Regeln für den praktischen Alltag und hält sie in einem Dokument fest.

Gemeinsame Entwicklung im Team

Um eine möglichst hohe Identifikation aller Angehörigen der Organisation mit den Grundsätzen des Organisationsleitbildes und dessen Verhaltenskodexes zu erreichen, empfiehlt es sich, beides gemeinsam mit allen Mitarbeitenden zu erarbeiten. Gleiches gilt für die Überarbeitung und Anpassung bereits vorhandener Leitbilder und Verhaltenskodizes. Am Ende des Prozesses steht eine gemeinsame Positionierung, die in der Außendarstellung, in Einstellungsverfahren und bei

internen Diskursen maßgebend ist und Klarheit im professionellen Handeln ermöglicht. Dabei sollten Leitbild und Verhaltenskodex auch nicht-pädagogisch Tätige wie z. B. Honorarkräfte, Ehrenamtliche oder das Verwaltungspersonal berücksichtigen.

Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und deren Familien

Partizipation von Kindern und Jugendlichen ist nicht nur als einzelner Baustein innerhalb eines Konzepts zu sehen (siehe Teil 1, Kapitel 4 und Teil 2, Kapitel 7), sondern als beteiligungsfördernde „Grundhaltung, die Kinder und Mitarbeitende jeweils als Expert/innen [sic!] für ihr eigenes Wohlergehen anerkennt, fördert und nutzt“ (Hochdorf e. V. 2014, S. 30) und sie somit in den Prozess der Entwicklung von Leitbild und Verhaltenskodex einbezieht.

3.1 Leitbild

Inhalte eines Leitbildes

Ein Leitbild sollte die Themen Sexualität, Kindheit und Jugend, Kinderrechte, Gewaltfreiheit, professionelles Selbstverständnis, Nähe und Distanz, pädagogische Konzepte sowie Hierarchieebenen, das vorhandene Machtgefälle zwischen Betreuenden und betreuten Kinder und Jugendlichen sowie den Umgang mit Macht in der eigenen Organisation behandeln. Es sollte sich gegen jede Form der Gewalt und der Kindeswohlgefährdung aussprechen. Um dem Anspruch dieser Arbeitshilfe gerecht zu werden, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen jedoch hauptsächlich auf die Prävention sexualisierter Gewalt. In größeren Organisationen gibt es in der Regel Vorgaben und/oder übergeordnete Werte, die die Einrichtungen und Arbeitsbereiche beachten müssen.

Ziele des Leitbildes

- gemeinsame Verhaltensziele entwickeln
- sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen ablehnen
- das Recht von Kindern und Jugendlichen auf eine sichere Einrichtung festschreiben
- bestmöglichen Schutz vor einer sexualisierten Atmosphäre, Diskriminierung und sexueller Gewalt festschreiben
- deutliches und öffentliches Bekenntnis zum Kinderschutz

3.2 Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex sollte das Leitbild ergänzen. Wenn sich die jeweiligen Arbeitssituationen innerhalb einer Organisation stark voneinander unterscheiden, sollte für jeden Arbeitsbereich ein eigener Verhaltenskodex erarbeitet werden.

Konkrete Handlungsrichtlinien

In diesem Kodex werden zu den verschiedenen theoretischen Grundsätzen des Leitbildes konkrete Handlungsrichtlinien (Standards) definiert, nach denen alle Mitarbeitenden ihr Verhalten auszurichten haben. Diese Handlungsrichtlinien sollten in der Form eines Kriterienkatalogs das Beziehungsverhältnis zwischen folgenden Personengruppen berücksichtigen:

- Fachkräfte – Kinder und Jugendliche (und ihren Familien)
- Kinder und Jugendliche untereinander
- Mitarbeitende untereinander

In Ausnahmefällen kann es notwendig sein, von dem Verhaltenskodex abzuweichen. In diesen Fällen muss dies vorab oder im Nachgang im Team besprochen werden. Diese Regel sollte als Verpflichtung ebenfalls schriftlich im Verhaltenskodex fixiert werden. Dabei sollten Leitung, Mitarbeitende und Träger den Verhaltenskodex ebenfalls in einem gemeinschaftlichen Prozess entwickeln, diskutieren und beschließen.

Unterschrift der Mitarbeitenden?

Da eine Unterschrift eine größere Verbindlichkeit erzeugen kann, ist es ratsam, alle Mitarbeitenden die beiden Selbstverpflichtungen (Leitbild und Verhaltenskodex) unterzeichnen zu lassen und eine Kopie zu den Personalunterlagen zu legen. Die Umsetzung der Leitsätze und Verhaltenskodizes sollte in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. überarbeitet werden.

3.2.1 Bestandsaufnahme

Folgende Fragen sind für die Auseinandersetzung mit verbindlichen Standards für einen Verhaltenskodex dienlich:

- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Woran erkenne ich, ob ich mich richtig verhalte?
- Woran messe ich mich und andere, oder woran werde ich gemessen?
(vgl. Hochdorf e. V. 2014, S. 14).

Diese Fragen erfordern ein hohes Maß an fachlicher und persönlicher Reflexion. Die Ergebnisse sollten so konkret wie möglich in den Verhaltenskodex einfließen. So beinhaltet der Verhaltenskodex z. B. in der Regel die Selbstverpflichtung, die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen zu respektieren sowie sexuelle Handlungen oder Beziehungen mit Kindern und Jugendlichen zu unterlassen. Die Herausforderung hierbei ist die Balance zu finden zwischen den konkreten Leitlinien (z. B. Anklopfen) und der Flexibilität für die alltägliche Arbeit.

Aspekte der Bestandsaufnahme

Fegert u. a. (2018) nennen folgende Aspekte, die im Verhaltenskodex zu berücksichtigen sind:

- „Umgang mit Grenzen, Nähe und Distanz in Bezug auf die betreuten Kinder und Jugendlichen
- Umgang mit Nähe und Distanz unter den Mitarbeitenden
- Umgang mit Körperkontakt und Berührungen
- Beachtung der Intimsphäre bzw. Umgang mit Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Regelungen zu therapeutischen/pädagogischen/medizinischen (Disziplinierungs-) Maßnahmen
- Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
- Verhalten auf (Tages-)Ausflügen, Freizeiten, Reisen etc.
- Vorgehen bei Verstößen/Übertretungen gegen Verhaltensleitlinien
- Umgang mit Rechten und Wünschen der betreuten Kinder und Jugendlichen“
(Fegert u. a. 2018, S. 514 ff.)

Es empfiehlt sich, weitere einrichtungsspezifische Risikofaktoren zu ermitteln und in den Verhaltenskodex aufzunehmen.

Haben wir Verfahren und Sanktionen festgehalten ...

- bei dem Verdacht auf Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt?
- wenn Mitarbeitende eine Vermutung nicht offenlegen?
- im Umgang mit mutwilligen Falschanschuldigungen, die jeglicher Grundlage entbehren
(Stichwort: Missbrauch mit dem Missbrauch)?

Beispiele

Für die Arbeit in einem Jugendverband oder Sportverein etwa ist es wichtig, dass Heranwachsende und Betreuende bzw. Trainer*innen nicht gemeinsam duschen. Bei Ferienfreizeiten sind getrennte Zimmer für die Kinder und Jugendlichen sowie Betreuenden zu belegen. Für Settings wie Internate gilt: Betreuende nehmen Kinder nicht in den eigenen Wohnbereich mit. Oder: Kinder und Jugendliche dürfen keine privaten Geschenke erhalten. Es bedarf jedoch einer Diskussion und Entscheidung im Einzelfall. Mitarbeitende sind dabei als Expert*innen anzusehen, die aus ihrem professionellen Handeln heraus gut einschätzen können, welche Situationen Übergriffe begünstigen und wie dies zu verhindern ist (vgl. Amyna 2010, S. 11).

Beispiele für den Umgang mit Berührung

Für eine Fachkraft können andere Verhaltensregeln gelten als für Mitarbeitende im Praktikum oder den ehrenamtlich Tätigen. Wie und in welcher Form Berührungen zwischen Betreuenden und Heranwachsenden zu regeln sind, hängt vom Alter der Kinder und Jugendlichen, kulturellen Hintergrund, von Beeinträchtigungen sowie dem Aufgabengebiet (Erziehung, Betreuung, Beaufsichtigung) ab. Als Anhaltspunkte für die Entwicklung organisationsspezifischer Standards zum Thema Umgang mit Nähe und Distanz bzw. Berührungen führt Ulrich Werner (2011) folgende Punkte an:

- Berührungen sollen nur als Erwidern eines kindlichen Bedürfnisses erfolgen.
- Eine Berührung des Kindes sollte nur mit seinem Einverständnis erfolgen. Kleinste Anzeichen von Widerstand gegen Berührungen müssen unbedingt respektiert werden.
- Es ist darauf zu achten, die Brust, das Gesäß und den Intimbereich der Kinder und Jugendlichen nicht – auch nicht versehentlich – zu berühren.
- Berührungen dürfen nicht im Verborgenen stattfinden (vgl. Werner 2011, S. 16).

Beispiel im Umgang mit Fotografien und Filmen

Häufig stellt der Umgang mit Bildaufnahmen eine potenzielle Gefährdungssituation für Kinder und Jugendliche in Abhängigkeitsverhältnissen dar. Daher sollte festgelegt werden, dass das Fotografieren von Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeitende grundsätzlich nur mit deren Einverständnis und dem der Erziehungsberechtigten erfolgen darf.⁶ Bildaufnahmen von nackten Heranwachsenden sind – auch mit Einverständnis der Person – zu unterlassen. Gleiches gilt für das Fotografieren oder Filmen von Kindern in anzüglichen Posen (vgl. ebd. S. 22).

Ein Verhaltenskodex, der den Umgang mit Bildaufnahmen verbindlich regelt, könnte in Anlehnung an Werner (2011, S. 22) beispielsweise folgendermaßen aussehen:

Verfahrensregelung Fotografieren oder Filmen

- Ganz oder teilweise entkleidete Personen dürfen nicht fotografiert oder gefilmt werden. Kinder und Jugendliche dürfen nicht in anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt werden.
- Das Fotografieren oder Filmen an Badestellen, in Sanitärräumen oder Schlafräumen ist verboten.
- Beim Fotografieren oder Filmen von einzelnen Personen oder Gruppen ist vorab das Einverständnis der zu fotografierenden und/oder der filmenden Person einzuholen.
- Das Fotografieren, Filmen von Personen sollte im Rahmen von Gruppenaktivitäten mit mindestens zwei Aufsichtspersonen erfolgen. Nicht gestattet sind Arrangements, bei denen Kinder und Jugendliche von nur einer Aufsichtsperson fotografiert bzw. gefilmt werden.
- Zum Fotografieren wird das Gerät der Einrichtung genutzt.
- Es werden keine privaten Speichermedien genutzt.
- Eine Veröffentlichung oder Weitergabe von Personenfotos ist nur mit Zustimmung der Kinder und Jugendlichen, der Erziehungsberechtigten und der Leitung gestattet.
- Fotos und/oder Filme, die Kinder und Jugendliche in unangemessener Weise abbilden, werden unverzüglich den Missbrauchsbeauftragten der Einrichtung gemeldet.

⁶ Im Falle einer Kindeswohlgefährdung kann das Fotografieren und Filmen ohne Einverständnis der fotografierten Personen erlaubt sein (§ 34 StGB: Rechtfertigender Notstand). Dies sollte in Absprache mit (anderen) Fachkräften und, wenn möglich mit dem Einverständnis der Kinder erfolgen.

Beispiele und Vorlagen

Beispiele für Verhaltenskodizes finden sich im Anhang (Anhang 3_1, Ehrenkodex Landessportbund NRW, Anhang 3_2, Verhaltenskodex Beispielformulierungen, Anhang 3_3, Leitbild und Verhaltenskodex Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V.).

Literatur- und Linktipps



Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V.: *„Damit es nicht nochmal passiert ...“ Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern*, Remseck am Neckar 2014



Textbausteine für Leitbilder:
Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, o. J.
<https://nordrhein-westfalen.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de>

Anhang 3



EHRENKODEX des Landessportbundes NRW

**für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sport,
die mit Kindern, Jugendlichen und/oder jungen Erwachsenen arbeiten oder sie
betreuen.**

Hiermit verpflichte ich mich,

- ✓ dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Vorrang vor meinen persönlichen Wünschen und Zielen zu geben.
- ✓ jedes Kind, jeden Jugendlichen und jeden jungen Erwachsenen zu achten und seine Entwicklung zu fördern.
- ✓ Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen gegenüber anzuleiten.
- ✓ sportliche und sonstige Freizeitangebote für die Sportorganisationen nach dem Entwicklungsstand der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auszurichten und kind- und jugendgerechte Methoden einzusetzen.
- ✓ den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen entsprechende Rahmenbedingungen für sportliche und außersportliche Angebote durch die Sportorganisationen zu schaffen.
- ✓ das Recht des mir anvertrauten Kindes; Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit und Intimsphäre zu achten und keine Form der Gewalt sei sie physischer, psychischer oder sexueller Art auszuüben.
- ✓ den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote durch die Sportorganisationen ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu bieten.
- ✓ Vorbild für die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu sein, die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln zu vermitteln und nach den Regeln des Fair-Play zu handeln.
- ✓ eine positive und aktive Vorbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation zu übernehmen.
- ✓ beim Umgang mit personenbezogenen Daten der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Datenschutzbestimmungen einzuhalten.
- ✓ einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird und Professionelle Unterstützung hinzuzuziehen (kommunale Beratungsstellen, Landessportbund NRW) sowie die Verantwortlichen z.B. Vorgesetzte/Vorstand auf der Leitungsebene zu informieren.
- ✓ diesen Ehrenkodex auch im Umgang mit erwachsenen Sportlerinnen und Sportlern einzuhalten.

Name:..... Geburtsdatum.....

Anschrift:.....

Sportorganisation:

.....

Datum/Ort

.....

Unterschrift

SPORT BEWEGT NRW!

Verhaltenskodex – Beispielformulierungen

Für eine bessere Lesbarkeit wird der Begriff Kinder* genutzt, damit sind Kinder, Jugendliche, minderjährige Praktikant*innen und Auszubildende gemeint. Mitzudenken sind auch junge Volljährige, die uns in unserer Arbeit begegnen.

1. Ich achte und respektiere die Rechte der Kinder* gemäß der UN-Kinderrechtskonvention, mit denen wir im Rahmen unserer Arbeit Kontakt haben.
2. Ich schütze die Kinder* in meinem Verantwortungsbereich vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt. Nehme ich Anzeichen für eine mögliche Kindeswohlgefährdung wahr, gehe ich gemäß dem fachlichen und gesetzlichen Standard vor.
3. Grenzüberschreitendes Verhalten von Haupt- oder Ehrenamtlichen, nebenberuflich oder freiberuflich Tätigen wird angesprochen und wertschätzend im Team oder einem Teil des Teams bearbeitet.
4. Machtasymmetrien im Kontakt mit Kindern* sind mir bewusst. Ich verpflichte mich, diese nicht zu missbrauchen.
5. Kinder* haben ein Recht auf Beteiligung in allen sie betreffenden Angelegenheiten. Ich unterstütze, dass Kinder* ihr Recht erhalten. Das kann sich auf Beratungssituationen, ein Projekt, ein Praktikum oder eine Ausbildung beziehen.
6. In meiner Sprechweise achte ich auf eine respektvolle und grenzwahrende Sprache. Diskriminierender Sprache trete ich aktiv entgegen.
7. Ich beschenke oder bevorzuge einzelne Kinder* nicht. Damit verhindere ich, dass bei ihnen das Gefühl der Schuldigkeit und Abhängigkeit entsteht.
8. Ich frage die Kinder* nach Erlaubnis für Körperkontakt und benenne dessen Zweck. Ich beachte ihre Signale zum Umgang mit Nähe und Distanz (z.B. Körperkontakt) und reagiere altersangemessen. Körperkontakt zur Befriedigung eigener Bedürfnisse unterlasse ich.
9. Ich teile mit den Kindern* Erfahrungen aus meinem Privatleben, wenn diese für ihre Entwicklung förderlich sind und nicht um meine eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

10. Ich hinterfrage die Gründe für das Fotografieren von Kindern* (fachliche Notwendigkeit, Dokumentationszwecke, Veröffentlichungen, Forschungszwecke), kläre sie altersentsprechend darüber auf und hole explizit ihre Erlaubnis und die der Sorgeberechtigten ein. Jegliche fotografische/ filmische Darstellung der Kinder* darf ihre Persönlichkeitsrechte in keiner Weise beeinträchtigen. Fotos und Videos dürfen nur mit dienstlichen Geräten aufgenommen werden. Private Speichermedien dürfen nicht genutzt werden.
11. Kinder* haben ein Recht auf eigene Meinung und Beschwerde. Dazu werden sie altersgemäß informiert. Beschwerden werden entsprechend des Verfahrens bearbeitet. Kinder* erhalten zeitnah eine Rückmeldung.
12. Verstößt ein*e Haupt- oder Ehrenamtliche*r, nebenberuflich oder freiberuflich Tätige*r gegen den Verhaltenskodex und führt eine Thematisierung des Verstoßes nicht zu einer Verhaltensänderung, informiere ich die Geschäftsführung, ggf. den Vorstand. Bei Verstößen, die das Wohl des Kindes gefährden ist das Kindeswohl umgehend zu sichern und die Geschäftsführung ggf. der Vorstand zu informieren. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Leitbild und Verhaltenskodex: Hochdorf e.V.¹

Was bedeutet das „Hochdorfer Neun-Punkte-Programm“ konkret in unserer Praxis?

1. **Ich bin bereit, meine Fachkompetenz einzubringen, zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie professionelle Standards einzuhalten.**
 - Ich mache mein Handeln transparent und kann meine Motive fachlich begründen.
 - Ich bringe mein Fachwissen und meine Ressourcen in die Arbeit ein und stelle sie KollegInnen zur Verfügung.
 - Ich halte mich an die Vorgaben des Qualitätshandbuches und bin bereit, an der Weiterentwicklung unserer professionellen Standards mitzuarbeiten.

2. **Ich nutze die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten professionellen Instrumentarien (z. B. Fachberatung, PROFIS, Fortbildung etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu erweitern.**
 - Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch und aus der Fachberatung auf.
 - Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme.
 - Ich lese die für meinen Arbeitsbereich aktuelle Fachliteratur.
 - Ich besuche Fortbildungen und PROFIS-Veranstaltungen und benenne für mich praxisrelevante Themen.

3. **Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme Hilfe in Anspruch falls diese nicht mehr gegeben ist, um den betrieblichen Anforderungen zu genügen.**
 - Ich nehme gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst (Stichwort: krank sein dürfen)
 - Ich spreche physische und psychische Grenzen an und nehme bei Bedarf Hilfe in Anspruch

4. **Ich achte und würdige die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung der jungen Menschen und richte mein Tun daran aus.**
 - Ich bemühe mich um das Verständnis der individuellen Lebensgeschichten der jungen Menschen und ihrer Familien.
 - Ich erkenne die Lebensformen der Familien und ihre Lebensentwürfe an.
 - Ich verstehe meine Hilfen als Angebot und stelle mein Handeln flexibel darauf ein.

¹ Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.: Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern, „Damit es nicht nochmal passiert ...“. Remseck am Neckar, 2014, Seite 59–61.

5. **Ich richte mein professionelles Handeln am Wohl der jungen Menschen aus, indem ich ihre Stärken und Ressourcen nutze und ihre Grenzen achte.**
 - Ich berücksichtige den individuellen Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen.
 - Ich suche nach den Fähigkeiten und Stärken der jungen Menschen und vermittele Erfolgserlebnisse.
 - Ich achte darauf, junge Menschen nicht zu überfordern.

6. **Ich trete aktiv Gefährdungen junger Menschen entgegen und schütze sie in meinem Einflussbereich vor entsprechenden Erfahrungen.**
 - Ich spreche gefährdende Sachverhalte an und Sorge für Klärung.
 - Ich unterstütze den jungen Menschen dabei, sich selbst zu wehren und zu schützen.
 - Bei Bedarf wende ich festgestellte Gefährdungen durch mein aktives Tun ab.

7. **Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar, entspricht fachlichen Standards und ist in einen wertschätzenden Umgang miteinander eingebettet.**
 - Ich informiere meine KollegInnen und die Leitung adäquat und dokumentiere mein Arbeitshandeln.
 - Ich nutze dazu die vorhandenen Strukturen und Verfahrensabläufe.
 - Ich unterstütze meine KollegInnen im Arbeitsalltag und in besonderen Belastungssituationen.

8. **Ich bin bereit zu vertrauensvoller Teamarbeit und trage auftretende Meinungsverschiedenheiten mit dem Ziel konstruktiver Lösungen aus.**
 - Ich lasse mich auf die Zusammenarbeit mit den KollegInnen ein, bin offen für Austausch und Anregungen.
 - Auftretende Meinungsverschiedenheiten trage ich angemessen aus und suche gemeinsam mit den Beteiligten nach Lösungen.
 - Ich bin bereit, Feedback anzunehmen und anderen zu geben.
 - Ich bin bereit, mir Fehler einzugestehen, sie zu benennen oder von anderen darauf aufmerksam gemacht zu werden.

9. **Ich verhalte mich KollegInnen und der Gesamteinrichtung gegenüber loyal und trete aktiv der Nichtbeachtung professioneller Standards entgegen.**
 - Ich trage Entscheidungen der Gremien (Team, Leitung, Vorstand, Mitgliederversammlung usw.) mit und vertrete sie nach außen.
 - Meine persönlichen Äußerungen trenne ich erkennbar von Äußerungen im Namen der Einrichtung.
 - Ich mache KollegInnen auf die Nichtbeachtung professioneller Standards aufmerksam.
 - Bei Verstößen informiere ich das betreffende Team und gegebenenfalls die Leitung.

4. Personalverantwortung: Qualität und Entwicklung

Um ein tatfeindliches Umfeld zu schaffen, ist die Qualität des Personals ein wesentlicher Bestandteil.

Fachlichkeit und persönliche Eignung

Personalqualität meint sowohl die Fachlichkeit und die beruflichen Kompetenzen von Mitarbeitenden als auch deren persönliche Haltungen und Eigenschaften. Qualitätsverlust durch ungeeignetes und/oder ungeschultes Personal, eine hohe Fluktuation, Einsparungen und/oder wenige festangestellte Fachkräfte kann zu Organisationsstrukturen führen, die sexuelle Übergriffe begünstigen und bei niederschweligen Zugangsvoraussetzungen für Täter*innen eine optimale Gelegenheit darstellen, Kontakte zu Kindern und Jugendlichen zu knüpfen und zu pflegen. Daher sind bei der Gewinnung und Einstellung neuer Mitarbeitenden gewaltpräventive Qualitätsstandards zu integrieren.

Ehrenamtliche und Honorarkräfte

Ehrenamt und zivilgesellschaftliches Engagement sind in vielerlei Hinsicht eine Bereicherung pädagogischer und sozialer Berufsfelder und können auch für die professionellen Fachkräfte zu einer Entlastung in der Arbeit beitragen. Hier bedarf es einer guten Strategie zur Stärkung des Ehrenamtes und der Honorarkräfte, welche die Grenzen und die Möglichkeiten auslotet. Besonders wichtig sind hierbei die Auswahl, Einarbeitung und Begleitung des Personals (siehe Literatur- und Linktipps).

Es empfiehlt sich, auch ehrenamtliche Mitarbeitende und Honorarkräfte an Teams anzubinden, so weit wie möglich in Entwicklungsprozesse einzubeziehen und an Grundlagenfortbildungen teilnehmen zu lassen.

4.1 Bestandsaufnahme

Folgende Aspekte lassen sich zur Bestandsaufnahme eruieren:

- Organigramm: Überblick über Mitarbeitende und Ausbildungen verschaffen, Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Strukturen, Leitungspositionen etc.
- Sind Verantwortlichkeiten geklärt und wissen die Mitarbeitenden, wer für was zuständig ist?

- Welche Fortbildungsbedürfnisse hat die Organisation und haben die unterschiedlichen Personengruppen?
- Gibt es Fortbildungen, an denen Mitarbeitende grundsätzlich teilgenommen haben müssen?
- Gibt es ein Fortbildungskonzept (siehe unten), Fortbildungsbeauftragte?
- Gibt es eine organisierte Dialogkultur, sprich regelmäßige und verbindliche Teamsitzungen, Gespräche mit Mitarbeitenden, Supervision etc.?
- Wie eingebunden sind ehrenamtliche Mitarbeitende, Honorarkräfte und nicht-pädagogisches Personal, z. B. in Fortbildungsangebote?

4.2 Fortbildungskonzept

Es liegt im Zuständigkeitsbereich des Trägers und/oder der Leitung einer Organisation, alle, die mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen, zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt fortzubilden. Das bezieht Festangestellte, Ehrenamtliche und Honorarkräfte genauso ein wie Putz- und Küchenpersonal sowie Hausmeister*innen. Notwendig ist – nach einer Bedarfs- und Bestandsanalyse –, ein verbindliches Fortbildungskonzept zu installieren, um für eine gleichbleibende bzw. wachsende Sicherheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden in diesem Themengebiet zu sorgen.

Folgende Punkte sollten in der Analyse festgelegt werden

- In welchen regelmäßigen Abständen werden Fortbildungen zu welchen Themen durchgeführt? Gibt es interne und externe Fortbildungen?
- Wie werden die Fortbildungen nachgewiesen?
- Welche Mitarbeitenden sollen auf der Grundlage von Tätigkeitsbereichen über zusätzliche, spezifischere Kompetenzen verfügen?
- In welchen Abständen wird der Fortbildungsbedarf evaluiert?
- Wer ist für die Fortbildungen verantwortlich, personell, inhaltlich und finanziell?
- Welche Ziele sollen durch das Fortbildungskonzept erreicht werden?
- Welche Wünsche und Interesse haben die Mitarbeitenden?

Ziele der Fortbildungen

- Wahrnehmungsfähigkeit und Handlungssicherheit erhöhen, um Hinweise auf sexualisierte Gewalt zu erkennen und angemessen mit diesen umzugehen
- Stereotype aufdecken, wie sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche (vermeintlich) aussieht, um sie ggf. zu korrigieren
- Aufklärung, um Empathiefähigkeit und Wertschätzung im Umgang mit Betroffenen zu entwickeln
- Handlungsfähigkeit im Umgang mit Dritten, damit pädagogische Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen und Eltern über Prävention sexualisierter Gewalt sprechen können.

Mögliche Themen

- pädagogische Maßnahmen und Methoden zur Stärkung der Selbstwirksamkeit sowie der Körper- und Grenzwahrnehmung von Kindern und Jugendlichen (Empowerment)
- Fachwissen über die sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Täter*innenstrategien
- Signale und Symptome von sexualisierter Gewalt Betroffener
- sexualisierte Gewalt begünstigende institutionelle Strukturen
- Institutionelle Dynamiken bei Vermutung/Verdacht bzw. Bestätigung eines Übergriffs durch Mitarbeitende
- emotionale und soziale Kompetenz
- konstruktive Kommunikations- und Konfliktstrategien
- Qualifikation im Personalwesen (Qualitätsstandards, Personalführung, Personalbeschaffung) für Führungskräfte

Schulungen für Lehrkräfte

Lehrkräfte sind häufig die erste Anlaufstelle für hilfesuchende Kinder und Jugendliche. Schüler*innen wenden sich in der Regel hilfesuchend an ihnen bekannte und vertraute Lehrer*innen, die nicht zwangsläufig die Position der Vertrauenslehrkraft an der Schule bekleiden (vgl. Helmig u. a. 2011, S. 49). Daher sind Fortbildungen im Bereich Grundlagen von (sexueller) Gewalt für das gesamte Kollegium sinnvoll.

Anbieter

Es gibt eine Vielzahl an Anbietern, die Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt durchführen. Die folgende Liste zeigt nur eine Auswahl (Stand März 2022):

- **Bildungsakademie BIS des Deutschen Kinderschutzbundes Landesverband NRW e. V.**
U. a. Fortbildungen zu folgenden Themen:
 - Grundlagenthemen der Prävention.
 - Schutzkonzepte in Organisationen zur Prävention
 - Gesprächsführung mit Eltern
 - Beteiligung von Kindern im Kontext Kindeswohlgefährdung
 - Zertifikatskurs zur insoweit erfahrenen Fachkraftwww.bis-akademie.de

- **Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt**
Fortbildungen im Bereich sexualisierte Gewalt und Schutzkonzepte
www.psg.nrw

- **Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie des Universitätsklinikums Ulm**
(Prof. Dr. Jörg M. Fegert)
E-Learning-Basismodule für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Umgang mit sexuellem Kindesmissbrauch für pädagogische Berufe und Heilberufe
www.elearning-kinderschutz.de

- **Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung, -vernachlässigung und sexualisierter Gewalt e. V. (DGfPI)**
Fortbildungen, Netzwerktreffen und Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen
www.dgfpi.de

- **Amyna e. V., Verein zur Abschaffung von sexuellem Missbrauch und sexueller Gewalt**
Schulungen im Bereich:
 - Prävention sexualisierter Gewalt
 - Schutzkonzepte
 - Grenzverletzungenwww.amyna.de

- **Fortbildungsnetz SG**
Datenbank für Fortbildungsangebote zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend, Projekt des DGfPI e. V., gefördert von der BZgA mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.fortbildungsnetz-sg.de

Anbieter zum Thema Personalführung

- **Paritätische Akademie NRW**
www.paritaetische-akademie-nrw.de

Für größere Träger empfiehlt es sich, ein eigenes Curriculum zum Themenbereich sexualisierte Gewalt zu entwickeln und systematisch umzusetzen.

4.3 Entwicklung von Strukturqualität

Weitere Aspekte der Personalqualität sind arbeitsstrukturelle Maßnahmen, die die Übernahme von Verantwortung und die fachliche Kompetenzentwicklung positiv beeinflussen. Neben der dauerhaften Integration von Fortbildungsmodulen sollten ebenfalls Strukturen für den regelmäßigen Austausch der Mitarbeitenden untereinander sowie mit den Vorgesetzten geschaffen werden.

Teamsitzungen

Regelmäßig stattfindende Teamsitzungen bieten einen Rahmen für kollegiale Beratung und schaffen zudem Kontrollmöglichkeiten, die alle akzeptieren und transparent sind. In Teamsitzungen können z. B. Fallbesprechungen erfolgen, die die eigenen Grenzen und die Belastbarkeit reflektieren. Gegenstand der Reflexion können auch die eigene Macht, mögliche Formen des Machtmissbrauchs und eigene Machtmissbrauchsanteile sein.

Hinsichtlich der Vorbeugung sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende ermöglichen Teamsitzungen, das Verhalten von Teammitgliedern kritisch zu hinterfragen und Achtsamkeit für grenzverletzendes Verhalten zu entwickeln.

Feedbackgespräche

Des Weiteren sollten regelmäßige Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden stattfinden. Hierfür bietet es sich an, einen festen Rhythmus festzulegen, der jeweils im Voraus verbindlich terminiert und in der Personalakte fixiert wird. Im Feedbackgespräch können fachliche und verhaltensbedingte Aspekte besprochen und vereinbart, inhaltlichen Fragen beantwortet und Rollenunklarheiten beseitigt werden. Außerdem geht es darum, Personalentwicklungsziele festzulegen, Fortbildungsbedarfe festzustellen usw.

Supervision

Neben Teamsitzungen und Feedbackgesprächen ist es je nach Tätigkeitsbereich und Personalstruktur hilfreich oder sogar zwingend notwendig, in regelmäßigen Abständen eine Supervision durchzuführen. Supervision ist eine Form der Beratung, die externe Beratende mit entsprechender Ausbildung und Qualifikation anbieten. Die Supervision begleitet Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen und ehrenamtlichen Handelns und leitet sie bei der Besprechung und Aufarbeitung von Fällen an. Konflikte im Team, mit Klienten oder Schwächen innerhalb der Strukturen sind ebenso Themen wie die Arbeitspraxis, die Rollen- und Beziehungsdynamik oder die Zusammenarbeit im Team. Die Mitarbeitenden bringen die Schwerpunkte entsprechend ihrer aktuellen Bedürfnisse ein. Ergebnisse einer Supervision können als Lernziele in den Arbeitsalltag einfließen.

Supervision in Organisationen, die mit Kindern und Jugendlichen im Kontext der Kindeswohlgefährdung arbeiten, sollte immer Teil der Organisationsstruktur sein und gilt als wesentliches Qualitätsmerkmal.

5. Personalverantwortung: Akquise

„Ein wesentlicher Aspekt der strukturellen Bedingungen, durch den sowohl für die betreuten Kinder und Jugendlichen als auch für die MitarbeiterInnen [sic!] selbst ein ‚sicherer‘ Ort geschaffen werden könnte, ist die Personalauswahl“ (Conen 2007, S. 21 ff.).

Sensibilisierung und Abschreckung

Ziel des Präventionsbausteins Personalbeschaffung ist es, Personalverantwortliche zu befähigen, im Bewerbungsverfahren potenzielle Täter*innen abzuschrecken. Wie aus Polizeikreisen bekannt ist, findet vor allem im Internet ein Austausch zwischen Menschen mit pädosexueller Orientierung darüber statt, welche Organisationen für eine hohe Durchlässigkeit bekannt sind. Auch eine noch so gründliche Personalauswahl kann nicht vollständig verhindern, dass es zu sexuellen Übergriffen durch Mitarbeitende kommt. Die im Folgenden vorgestellten präventiven Elemente dienen daher der organisationsinternen Sensibilisierung für das Thema und der Abschreckung potenzieller Täter*innen.

Im Prozess der Personalauswahl und -einstellung soll bereits klar werden: Der Schutz vor sexueller Gewalt und ein grenzwahrender Umgang sind Standards der Organisation, und es gibt auch Verfahren für den Umgang mit Fehlverhalten. Dieser Präventionsbaustein baut auf den anderen Elementen auf (wie z. B. Leitbild und Verhaltenskodex), denn es kann nur dann eine Position nach außen souverän vertreten und transparent kommuniziert werden, wenn diese in einem vorangegangenen Prozess mit den Mitarbeitenden erarbeitet und schriftlich fixiert wurde.

Rollen und Zuständigkeiten im Bewerbungsprozess

Vorab ist es notwendig, auf struktureller Ebene die Rollen und Zuständigkeitsbereiche im Auswahl- und Einstellungsverfahren zu klären, damit alle an diesem Entscheidungsprozess Beteiligten ihre Aufgaben und Pflichten kennen und die Organisation somit möglichst effektiv vor potenziellen Mitarbeitenden mit pädosexueller Orientierung und Machtmissbrauchsabsichten schützen können.

Zeitkontingent

Um bei der Besetzung von Stellen nicht unter Zeitdruck zu geraten, sollten zwischen Ausschreibung und Arbeitsbeginn drei Monate liegen. Angesichts von Personalengpässen und spezifischen Finanzierungsgegebenheiten (z. B. in Projekten mit begrenzter Laufzeit) ist diese Empfehlung für viele Organisationen häufig nicht praktikabel. Dennoch sollte erwogen werden, in dem Fall, in dem keine der sich Bewerbenden für die ausgeschriebene Stelle geeignet erscheint, die Stelle erneut auszuschreiben statt einen faulen Kompromiss einzugehen.

5.1 Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme dient der Beantwortung der Frage, wie Einstellungsverfahren bisher in der Organisation strukturiert sind. Die folgenden Leitfragen dienen dabei als Orientierung:

- Wie und in welcher Form werden Stellenausschreibungen vorgenommen?
- Welche Referenzen und Unterlagen werden üblicherweise von den sich bewerbenden Personen eingefordert?
- Wird das Thema sexualisierte Gewalt im Bewerbungsverfahren beachtet?
- Unter welchen Gesichtspunkten werden Bewerbungsunterlagen ausgewertet?
- Welche Leitungen/Mitarbeitenden sind Teil der Personalbeschaffung und welche Qualifikationen haben sie?

5.2 Bewerbungsverfahren

Die im Folgenden vorgestellten präventiven Elemente dienen vornehmlich der organisationsinternen Sensibilisierung für das Thema und der Abschreckung von potenziellen Täter*innen.

5.2.1 Stellenausschreibung

Es empfiehlt sich, bereits in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass beim Auswahlverfahren das Thema sexuelle Übergriffe durch Mitarbeitende Beachtung finden wird.

Beispiel:

„Unsere Organisation arbeitet auf der Grundlage von Leitlinien zum Schutz von Kindern vor körperlicher, sexueller und emotionaler Gewalt“ (Conen 2007, S. 21 ff.).

Analyse des Lebenslaufs und der Zeugnisse

Bewerbungsunterlagen sollten gründlich geprüft werden. Ulrich Werner (2011, S. 18) empfiehlt, vor allem folgende Punkte im Lebenslauf, in Arbeitsbescheinigungen und Zeugnissen kritisch ins Auge zu fassen:

- Wurde das Arbeitsverhältnis bzw. wurden die Arbeitsverhältnisse im „gegenseitigen Einvernehmen“ aufgelöst?
- Wurde statt eines qualifizierten Zeugnisses nur eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt?
- Waren verhaltensbedingte Ursachen Grund für die Arbeitsvertragsauflösung?
- Wurde für das Arbeitsverhältnis ein schlechtes Zeugnis ausgestellt?
- War das Arbeitsverhältnis/waren die Arbeitsverhältnisse von kurzer Dauer?
- Kann für ein Arbeitsverhältnis oder mehrere Arbeitsverhältnisse kein Zeugnis/keine Arbeitsbescheinigung vorgelegt werden?

Gibt es in einem Lebenslauf oder in einer Bewerbung einen oder mehrere dieser kritischen Punkte, sollten diese notiert und spätestens im Vorstellungsgespräch angesprochen werden. Es ist jedoch Vorsicht geboten, von den genannten Punkten unmittelbar auf potenzielle Täter*innen zu schließen, denn selbstverständlich kann es hierfür plausible Erklärungen geben.

Weitere mögliche Informationsbeschaffung

Wenn eine wirksame Einverständniserklärung (u. a. freiwillig/ohne Zwang) der sich bewerbenden Person vorliegt, können die vorhandenen Informationen durch das Einfordern von Referenzen und einer Nachfrage bei vorherigen Arbeitgeber*innen ergänzt werden, sofern dies für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. In einem persönlichen Gespräch mit vorherigen Arbeitgebenden können Vorfälle in Erfahrung gebracht werden, die für die Tätigkeit der Organisation von zentraler Bedeutung sind (vgl. Der Paritätische Berlin 2015, S. 22). Auf diesem Weg erworbene informelle Informationen dürfen nur vertraulich verwendet werden. Als Anhaltspunkt für weitergehende Fragen im Vorstellungsgespräch bzw. Recherchen sind sie jedoch wertvoll.

Daten aus dem Internet, wie z. B. aus sozialen Medien oder Zeitungsnachrichten, können ebenfalls nützlich sein, sind aber nicht in allen Fällen erlaubt; eine juristische Prüfung ist daher ratsam.

5.2.2 Vorstellungsgespräch

Neben dem gegenseitigen Kennenlernen geht es im Vorstellungsgespräch darum, ...

- a) den Bewerber*innen zu verdeutlichen, dass die Organisation sich mit den Gefährdungssituationen in pädagogischen Nahverhältnissen auseinandergesetzt hat und hier eine klare Position zugunsten des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vertritt.
- b) den Charakter der Bewerber*innen besser einschätzen zu können durch gezielte Fragen zu Einstellungen und Überzeugungen bezüglich der Themen Gewalt, Machtmissbrauch sowie Nähe und Distanz im Betreuungsverhältnis.

Teilnehmende

Bewerbungsgespräche sollten Personalentscheidende der Organisation sowie maximal zwei weiteren Mitarbeitenden führen. Idealerweise verfügen Personalentscheidende über spezifische Qualifikationen in der Auswahl von Mitarbeitenden bzw. eignen sich diese in Fortbildungen an und entwickeln sie im Sinne des Qualitätsmanagements weiter. Organisationen sollten die vorgestellten Standards festlegen und sich daran orientieren.

Gesprächsplan

Ein Gesprächsplan (Anhang 5_1, Gesprächsplan) inkl. Fragenkatalog gibt Sicherheit und ermöglicht, die dokumentierten Antworten der verschiedenen sich bewerbenden Personen systematisch miteinander zu vergleichen (Anhang 5_2, Dokumentationsbogen für das Vorstellungsgespräch nach einer von uns erweiterten Gliederung von Ulrich Werner (2011, S. 18)).

Die Teilnehmenden notieren für sich anhand eines ausgedruckten Rasters oder einer Checkliste Eindrücke und Beobachtungen (Anhang 5_3, Beobachtungshilfe), um sie später zu vergleichen und besprechen.

Die Checklisten sollten genug Platz für eigene Bewertungen und Eindrücke lassen. Alle Gesprächsteilnehmenden sollten jedoch darauf achten, dass die sich bewerbenden Personen keine Einsicht in den Gesprächsplan und die Notizen nehmen können.

Ablauf

1. Begrüßung, inkl. Smalltalk, Ablauf des Gesprächs
2. Aufforderung an die Bewerber*innen, ihren Werdegang darzustellen (Selbstdarstellung)
3. Motive für den Stellenwechsel erfragen
4. Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakter- und Verhaltenszüge (Anhang 5_4, Leitfragen für das Vorstellungsgespräch)
Hier empfiehlt es sich, die Fragen auf den spezifischen Tätigkeitsbereich der ausgeschriebenen Stelle zuzuschneiden.
5. Tätigkeitsinformation an die Bewerber*innen
6. Darstellung der Leitlinien und Grundsätze zur Gewaltprävention
Die sich bewerbenden Personen sollten Leitlinien, Verhaltenskodex und Informationsmaterialien erhalten. Die Kenntnisnahme der Inhalte wird schriftlich quittiert und – sofern es zu einer Einstellung kommt – der Personalakte beigelegt.
Zusätzlich folgt die Information, welche Maßnahmen die Organisation ergreift, wenn Mitarbeitende Gewalt anwenden. Julia Zinsmeister empfiehlt, zur Abschreckung zu betonen, dass bei rechtlicher Zulässigkeit eine Kündigung ausgesprochen wird und Ansprüche auf Schadenersatz sowie das Hinzuziehen der Staatsanwaltschaft grundsätzlich geprüft werden (vgl. Zinsmeister 2002, S. 101 ff.).
Die Darstellung des Leitbildes und der Haltung der Organisation zu Gewalt im Allgemeinen und sexualisierter Gewalt im Speziellen lässt sich auch durch folgende Fragen ergänzen:

„Was sind Ihre Überlegungen zum Schutz von Kindern/Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch Erwachsener in Organisationen wie unserer?“

„Welche Merkmale muss ein sicherer Ort für Kinder haben?“

(Der Paritätische Berlin 2010, S. 13)

Anhand der Antworten wird deutlich, ob sich die bewerbenden Personen im Vorfeld bereits mit dem Thema Gewalt in pädagogischen Nahbeziehungen professionell auseinandergesetzt haben. Gleichzeitig können die Fragen als Einleitung für eine Diskussion zu diesem Thema genutzt werden, infolgedessen mögliche kritische Einstellungen zutage treten können.

7. Situative Fragestellung („Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...“)
Hier werden den sich bewerbenden Personen fiktive Szenarien vorgegeben, die in einem Zusammenhang mit dem Missbrauch junger Menschen stehen, um das (theoretische) Verhalten

der sich bewerbenden Person in diesen Situationen zu überprüfen. Die Antworten auf diese Fragen sind zwar von begrenzter Aussagekraft, da sich bewerbende Personen sozial erwünscht antworten. Die Fragen sind dennoch relevant, weil sie einen abschreckenden Charakter haben. Die nachfolgenden Formulierungen sind als Beispiele zu verstehen, die auf die Arbeitsfeldbedingungen der Organisation angepasst werden können und sollten:

- „Angenommen, Sie sind beauftragt, einen Flyer zu entwickeln, der sich an mögliche Spender für unsere Freizeitmaßnahmen richtet. Worauf achten Sie bei der Bildauswahl?“
- „Angenommen, Sie sind mit Teenagern in einer Ferienfreizeit. Um 23 Uhr hören Sie aus einem Mädchenzimmer noch lautes Gelächter. Wie verhalten Sie sich?“
(Werner 2011, S. 20)
- „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche Sie bittet, ihr in der Badewanne den Rücken einzuseifen?“
- „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche, nur mit einem Slip bekleidet, den Gruppenraum betritt?“ (Conen 2007, S. 21 ff.)
- „Erzählen Sie uns, wie Sie an Ihrer vorherigen Arbeitsstelle mit der und der Situation umgegangen sind.“ (ebd.)

8. Einverständniserklärung der Bewerber*innen mit den Leitlinien und Grundsätzen zur Gewaltprävention einholen

9. Frage nach einschlägigen Vorstrafen

Arbeitgebende dürfen im Vorstellungsgespräch nach einschlägigen Vorstrafen der sich bewerbenden Personen im Sinne des § 72a SGB VIII fragen, sofern die Beantwortung dieser Frage für die ausgeschriebene Stelle von Bedeutung ist. In Tätigkeitsbereichen mit jungen Menschen ist dieser Tatbestand erfüllt (siehe **Teil 1**, Kapitel 1 Gesetzliche Bestimmungen).

Die Fragen nach möglichen Vorstrafen können dabei folgendermaßen lauten:

- Wurden Sie wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgeführten Straftaten verurteilt?
- Wurde ein Verfahren gegen Sie bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgeführten Straftaten wegen Geringfügigkeit (§ 153 StPO) eingestellt?
- Wurde bei einem Verfahren gegen Sie bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgeführten Straftaten unter Erteilung von Auflagen und/oder Weisungen von der Erhebung einer öffentlichen Klage abgesehen (§ 153a StPO)?
- Kam es bisher zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen Sie wegen eines Verdachts des sexuellen Missbrauchs oder übergriffigen Handelns gegenüber jungen Menschen?
(vgl. Conen 2007, S. 21 ff.)
- „Läuft derzeit ein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen Sie?“ (ebd.)

Fragen nach laufenden Ermittlungs- und Strafverfahren im Bewerbungsgespräch sind zulässig, denn auch ein laufendes Verfahren lässt begründete Zweifel an der persönlichen Eignung sich bewerbender Personen aufkommen (vgl. BAG, Urteil vom 27.7.2005 – 7 AZR 508/04).

10. Verweis auf weiteres Vorgehen
11. Verabschiedung

Exkurs: „value-based-interviewing“ anstelle der Leitfragen

Als eine alternative und/oder ergänzende Fragestellung sei kurz auf das aus Großbritannien stammende Modell des „value-based-interviewing“⁷ hingewiesen. Die National Society for the Prevention of Cruelty to Children (NSPCC)⁸ hat dieses entwickelt und erprobt, um die Werte, Motive und Einstellungen von Menschen zu ermitteln, die im direkten Kontakt mit Kindern arbeiten möchten. Grundannahme für diese wertorientierte Befragungsmethode ist, dass Werte der Mitarbeiter jeglichen Verhaltens sind – so auch in einer Organisation (vgl. Sullivan, W./Sullivan, R./Buffton 2001, S. 248). Die wertbasierte Befragungsmethode gleicht die Werte und Handlungslogiken des Unternehmens mit den Werten der sich bewerbenden Personen ab. Ziel dieses Abgleichs ist, kommende Mitarbeitende auszuwählen, die ähnliche Werte vertreten wie die Organisation. Dies geschieht mit speziell entwickelten Fragen, wie im Folgenden beispielhaft aufgeführt:

Beispielfrage: „Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie etwas getan haben, um ein Kind oder einen jungen Menschen zu schützen?“

Abgeprüfte Werte: Schutz

Abgeprüftes Verhalten: Übereinstimmung mit der Vision und Zielsetzung der Organisation.

Beispielfrage: „Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie erlebt haben, dass sich andere Mitarbeitende im Dienst unprofessionell verhalten haben? Wie haben Sie reagiert? Wie haben Sie sich gefühlt, mit dem was Sie getan haben?“

Abgeprüfte Werte: Courage/Mut

Abgeprüftes Verhalten: Übernahme von Verantwortung.

Beispielfrage: „Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie es schwierig gefunden haben, mit einer bestimmten Person im Team zusammenzuarbeiten? Warum fanden Sie die Situation schwierig? Wie haben Sie sich in der Situation gefühlt? Was haben Sie unternommen, um die Situation zu klären?“

Abgeprüfte Werte: Courage/Mut

Abgeprüftes Verhalten: Fähigkeit zur Teamarbeit (vgl. NSPCC 2009, S. 19)⁹

⁷ Value-based-interviewing = wertbasierte/wertorientierte Befragung; frei übersetzt aus dem Englischen.

⁸ Es handelt sich hierbei um eine gemeinnützige Non-Profit-Organisation mit Sitz in Großbritannien.

⁹ Die Fragen wurden frei aus dem Englischen übersetzt (Anm. der Autorin).

Neben dem selektiven Aspekt dieses Befragungsinstrumentes weist es die sich bewerbenden Personen gleichzeitig indirekt auf die in der Organisation geltenden Werte und Verhaltensnormen hin. Dieses Modell bevorzugt Personen, die ein hohes Maß an beschützenden Attributen aufweisen.¹⁰ Die Anwendung des Modells setzt jedoch eine vorhergehende detaillierte Auseinandersetzung mit den in der Organisation vorherrschenden Werten voraus, damit diese in entsprechende verhaltensrelevante Fragen einfließen können.

Im Anschluss an die Überprüfung der Einstellungen und Überzeugungen der sich bewerbenden Personen lassen sich im weiteren Verlauf des Vorstellungsgesprächs die zu besetzende Stelle sowie die damit verbundenen Tätigkeitsanforderungen beschreiben.

Auswertung des Vorstellungsgesprächs

Eine kontinuierliche Weiterbildung in Gesprächsführung für Personalentscheidende erhöht die Wahrnehmung für kritische Einstellungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen von sich bewerbenden Personen. Je geschulter die „Antennen“ der Personalverantwortlichen für grenzüberschreitende Tendenzen sind, desto enger wird der Rahmen, in dem Menschen mit pädosexueller Orientierung oder potenzielle machtmisbrauchenden Täter*innen sich in Einrichtungen und Verbänden bewerben und bewegen können.

Neben einer Professionalisierung des Bewerbungsverfahrens und der Personalverantwortlichen kann die nachfolgende Auflistung von Werner bei der Auswertung der Bewerbungsgespräche hilfreich sein. Der Autor hat einige Antworten und Verhaltensweisen von sich Bewerbenden aufgeführt, die als kritisch einzustufen sind, wenngleich sie nicht als eindeutiger Beweis für eine pädosexuelle Orientierung gesehen werden dürfen.

Für die Auswertung des gesamten Bewerbungsverfahrens findet sich im Anhang eine Tabelle (Anhang 5_5, Analyse des Bewerbungsverfahrens).

Warnsignale nach U. Werner (2011, S. 19)

| |
|--|
| übertriebene Freundlichkeit und Anpasstheit |
| Bekundungen, allein mit Minderjährigen arbeiten zu wollen |
| Hobbyfotograf, Minderjährige als bevorzugtes Motiv |
| Hobbies, die üblicherweise von Kindern ausgeübt werden |
| Urlaubsreisen in Länder, die mit Sextourismus in Verbindung gebracht werden |
| Favorisierung einer strengen, durchgreifenden Erziehung/Betreuung |
| Favorisierung eines Laissez-Faire-Erziehungsstils |
| romantisierende Vorstellungen über Kindheit (rein, unschuldig) |
| keine (intensiveren) Bekanntschaften mit anderen Erwachsenen |
| niedrige Selbstwertschätzung |
| hohes Interesse an den Regelungen zu Nachtdiensten oder zur Freizeitgestaltung in der Organisation |

¹⁰ Für ein weiterführendes Interesse an der Methode sei auf die Internetpräsenz www.nspcc.org.uk/inform verwiesen.

Falls es Zweifel an bevorzugten Personen gibt, ist in jedem Fall ein zweites Bewerbungsgespräch ratsam.

Alternativen zum klassischen Vorstellungsgespräch

Assessmentcenter: Auch der Einsatz eines Assessmentcenters ist möglich. Für eine erstmalige Erprobung eines Assessmentcenters empfiehlt sich, einschlägige Literatur heranzuziehen oder die Dienste einer Beratungsfirma in Anspruch zu nehmen, die das Assessmentcenter – passgenau auf die Bedürfnisse der Organisation – ausrichtet. Jedoch ist die Einführung eines Assessmentcenters mit zusätzlichen Kosten verbunden.

Hospitation: Bewerber*innen können zu einer Hospitation der Organisation oder zu einer Probearbeit eingeladen werden, inkl. Zeit für Erläuterungen des Arbeitsansatzes, einer Diskussion mit Mitarbeitenden und ggf. den betreuten Kindern bzw. Jugendlichen, gefolgt von einem Feedbackgespräch mit einem Mitglied des Auswahlteams.

Vorbereiteter mündlicher oder schriftlicher Beitrag: Bewerber*innen können gebeten werden, zu einem kontroversen fachlichen Thema des Auswahlgespräches einen mündlichen oder schriftlichen Beitrag zu erarbeiten.

Teilnahme von Kindern und Jugendlichen: Kinder und Jugendliche können in einen Teil des Bewerbungsgespräches oder in ein Diskussionsforum mit den sich Bewerbenden einbezogen werden.

Im Falle einer Beteiligung von Kindern und Jugendlichen am Bewerbungsverfahren ist eine gründliche Vorbereitung notwendig. Unter dieser Voraussetzung kann die Beteiligung der Jungen* und Mädchen* eine wertvolle Bereicherung des Auswahlprozesses sein.

5.2.3 Vertragsabschluss

Arbeitgeber*innen haben die Pflicht, Personal auszuwählen, das nicht nur fachlich fähig ist, sondern sich „für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit“ eignet (§ 72 Abs. 1 SGB VIII), um dem besonderen Schutzauftrag gegenüber Kindern und Jugendlichen zu genügen.

Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Gemäß § 72a Abs. 3 SGB VIII sollen die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer der in § 72a Abs 1 Satz 1 SGB VIII genannten Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat.

Die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses gilt „für

- a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjährige oder
- b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen“ (§ 30a Abs. 1, Nr. 2a und b BZRG).

Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach § 72a Absatz 3 und 4 SGB VIII eingesehenen Daten gemäß Absatz 5 Satz 1 nur „den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist“, erheben und speichern. Des Weiteren dürfen gemäß § 72a Abs. 5 Satz 2 SGB VIII „die gespeicherten Daten nur verarbeitet werden, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für die Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen“.

Von bereits angestellten Mitarbeitenden sollte das erweiterte Führungszeugnis gem. § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in regelmäßigen Abständen eingefordert werden. Bisher hat sich eine Wiedervorlage nach drei bis fünf Jahren in der Praxis durchgesetzt. Für das erweiterte Führungszeugnis ist eine Bestätigung der Organisation notwendig, dass die Antragssteller*innen im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind bzw. dies zukünftig sein sollen (Mustervorlagen siehe Literatur- und Linktipps).

Im Führungszeugnis werden nur rechtskräftige Verurteilungen aufgeführt. Daher kann von haupt- und ehrenamtlich Tätigen zusätzlich sowohl eine Selbstauskunftserklärung zu laufenden Ermittlungen oder Voruntersuchungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung eingefordert werden als auch die Verpflichtung, Leitungen umgehend zu informieren, sollten Verfahren eingeleitet werden (Anhang 5_6, Selbstauskunftserklärung).

Eine Gebühr wird nicht erhoben, wenn ein Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird, die für eine gemeinnützige Einrichtung, für eine Behörde oder im Rahmen eines der in § 32 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe d EStG genannten Dienste ausgeübt wird. Auch hierfür ist eine entsprechende Bescheinigung der entsendenden Organisation bei der Beantragung vorzulegen. Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, muss der Arbeitgeber die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis übernehmen. Sind Mitarbeitende auch auf mehrfache Aufforderung nicht bereit, das Zeugnis vorzulegen, ist eine verhaltensbedingte Kündigung möglich. In jedem Fall sollte juristischer Rat eingeholt werden.

Arbeitsvertrag – Inhalte und Zusatzvereinbarungen

Dem Arbeitsvertrag sollten als Anlage folgende Zusatzvereinbarungen beigelegt werden:

- Leitbild/Verhaltenskodex der Organisation
- Arbeitsplatzbeschreibung mit spezifischen Verhaltensregeln
- Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zum Umgang mit Situationen, in der die körperliche und seelische Unversehrtheit von Kindern und anderen Schutzbefohlenen gefährdet sein könnte (vgl. Deutscher Caritasverband 2010, S. 4)

- Hinweis auf Maßnahmen bei Verstößen, wie z. B. Abmahnungen, Versetzungen, Freistellungen, Kündigung aber auch strafrechtliche Anzeigen
- Erklärung über Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden gegenüber den Mitarbeitenden
- Verpflichtung, die Kinderrechte zu achten

Die Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag sind mit allen Mitarbeitenden bei Einstellung und mit bereits Beschäftigten ggf. auch zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich zu treffen und werden der Personalakte beigelegt. Hierbei empfiehlt es sich, diese Vereinbarungen nicht nur für die Mitarbeitenden verbindlich zu gestalten, die im engeren Sinne mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sondern auch für Fahrer*innen, Hausmeister*innen, Verwaltungsfachkräfte und allen übrigen Personen, die regelmäßig mit jungen Menschen in der Organisation zu tun haben.

Das Buch „Sichere Orte für Kinder“ enthält einige gute Beispiele für Zusatzvereinbarungen (vgl. Kroll u. a. 2003, S. 196 ff.). Obschon sich die Beispiele auf das spezifische Arbeitsfeld eines Abenteuerspielplatzes im Rahmen der offenen Kinder- und Jugendarbeit beziehen, lassen sich die Passagen auch auf andere pädagogische Arbeitsfelder übertragen bzw. anpassen (Anhang 5_7, Zusatzvereinbarungen für pädagogische Mitarbeiter*innen).

5.2.4 Einarbeitung

Leitfragen für die Bestandsaufnahme

- Gibt es eine konkrete Stellenbeschreibung? Welche Arbeitsinhalte/Aufgaben sollen den Mitarbeitenden übertragen werden?
- Wie sind diese Arbeitsinhalte/Aufgaben auszuführen?
- Sind der Verantwortungsbereich, die Aufgaben, aber auch die Kompetenzgrenzen der neuen Mitarbeitenden klar definiert, nach innen und außen transparent und in alle Richtungen kommuniziert?
- Wie und durch wen können neue Mitarbeitende an die neuen Arbeitsinhalte und Aufgaben herangeführt werden?
- Sind Formen der Teambesprechung oder Supervision auch für die Einarbeitungsphase vorgesehen?

Grundsätze (nicht nur) der Einarbeitung

- offensiver Umgang der Organisation gegenüber den Mitarbeitenden mit der Problematik der sexualisierten Gewalt gegen Kinder und Jugendliche
- Die Leitung sollte das Thema wiederholt im Rahmen von Einzelgesprächen mit den neuen Mitarbeitenden sowie in Teamsitzungen aufgreifen.
- Die Leitung sollte neuen Mitarbeitenden regelmäßig Rückmeldungen geben, in denen die Eindrücke der Einarbeitungsphase gespiegelt und besprochen werden können.
- eindeutige und transparente Leitungsstrukturen
- wertschätzende, anerkennende, respektvolle und unterstützende Grundhaltung gegenüber den Mitarbeitenden

- Neue Mitarbeitende, die der Organisation noch nicht aus früheren Anstellungsverhältnissen bekannt sind, sollten nicht unmittelbar im Einzelkontakt mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden. Dies muss vor dem Hintergrund bekannter Täterstrategien und der Art und Weise, wie Täter*innen potenzielle Opfer suchen, als grob fahrlässig bewertet werden (vgl. Ayma e. V. 2010, S. 19).
- Der Einsatz neuer Mitarbeitenden sollte stufenweise erfolgen, wobei den neuen Mitarbeitenden zunächst für einen bestimmten Zeitraum ein erfahrenes Teammitglied zur Seite gestellt wird. In der zweiten Stufe erfolgt der Einsatz der neuen Mitarbeitenden in der Gruppenarbeit und schließlich, in einer dritten und letzten Stufe, im Einzelkontakt.

Lassen sich Situationen, in denen Mitarbeitende mit einem oder mehreren Kindern allein sind, nicht vermeiden bzw. wenn sie elementarer Bestandteil der Arbeitsweise sind (z. B. in therapeutischen Einzelgesprächen), gilt es, den Arbeitsplatz möglichst einsehbar und offen zu gestalten. Wie bereits dargestellt, sollten diese Regelungen und Maßnahmen Teil des Leitbildes/Verhaltenskodexes sein, aufgrund der Risikoanalyse der Organisation entwickelt und als vertragliche Zusatzvereinbarung von den Mitarbeitenden unterschrieben werden.

Literatur- und Linktipps



Zum Thema Führungszeugnis inkl. Vorlagen:
Das Paritätische Jugendwerk NRW/Deutscher
Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.
(Hrsg.): *Bausteine eines Schutzkonzepts,
Das erweiterte Führungszeugnis*, o. O., 2019

Beispiele für Zusatzvereinbarungen:
Kroll u. a.: *Sichere Orte für Kinder*,
Stuttgart 2003

Rechtliche Hinweise zur Internetrecherche
und Checklisten für die Personalauswahl:
Fegert, J. u. a. (Hrsg.): *Schutz vor sexueller
Gewalt und Übergriffen in Institutionen*,
Ulm 2018, S. 167

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband
NRW e. V.: *Servicemappe Ehrenamt*,
Wuppertal 2016

Zum Arbeitsrecht:
Schaub, G.: *Arbeitsrechthandbuch*, 19. Auflage,
München 2021

Anhang 5

Gesprächsplan für das Vorstellungsgespräch¹

1. Begrüßung, inkl. Smalltalk, Ablauf des Gesprächs
2. Aufforderung an die Bewerber*innen über ihren Werdegang zu berichten
3. Motive für den Stellenwechsel erfragen
4. Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge und/oder „value-based-interviewing“ anstelle der Leitfragen
5. Tätigkeitsinformation an die Bewerber*innen
6. Darstellung der Leitlinien und Grundsätze zur Gewaltprävention
7. situative Fragestellung („Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...“).
8. Einverständniserklärung der Bewerber*innen mit den Leitlinien und Grundsätzen zur Gewaltprävention einholen
9. Frage nach einschlägigen Vorstrafen
10. Verweis auf weiteres Vorgehen
11. Verabschiedung

¹ Vgl. Werner, U.: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 18.

Dokumentationsbogen für das Vorstellungsgespräch¹

Begrüßung

Dokumentation

Aufforderung an den Bewerber, über seinen Werdegang zu berichten

Fragen

Dokumentation

Motive für den Stellenwechsel erfragen

Fragen

Dokumentation

Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge

Fragen

Dokumentation

¹ Vgl. Werner, U.: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 18. Inkl. erweiterter Tabelle zur Dokumentation.

Tätigkeitsinformation

Fragen

Dokumentation

Darstellung der Leitlinien und Grundsätze zur Gewaltprävention (Dokumente Bewerber* in mitgeben)

Fragen

Dokumentation

Situative Fragestellung („Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...“)

Fragen

Dokumentation

Einverständniserklärung mit Leitlinien und Grundsätzen zur Gewaltprävention einholen

Fragen

Dokumentation

Verweis auf weiteres Vorgehen

Fragen

Dokumentation

Beobachtungshilfe zum Verhalten im Vorstellungsgespräch¹

Auftreten

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

arrogant · aufdringlich · befangen · ernst
 gehemmt · heiter · höflich · korrekt · lässig
 schwerfällig · sicher · unsicher
 zurückhaltend · gewandt

Gesamteindruck

++ + 0 - --

Weitere Beobachtungen

Ausdrucksvermögen

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

flüssig · präzise · klar · knapp · macht viele
 Worte · redegewandt · schlagfertig · treffend
 umständlich · unklar · behält den Faden

Gesamteindruck

++ + 0 - --

Weitere Beobachtungen

¹ Hofmann, E.: Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken. Neuwied 2002, S. 157.
 Buch nur noch gebraucht erhältlich.

Wechselseitige Kommunikation

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

hält Blickkontakt · nutzt Mimik und Gestik
gliedert seine Ausführungen · kontrolliert
ob er verstanden wurde · wendet sich dem
Gesprächspartner zu · verteilt die Redezeit etwa
gleich · lässt Gesprächspartner ausreden

Gesamteindruck

++ + 0 - --

Weitere Beobachtungen

Nervosität

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

zeigt motorische Unruhe · wirkt ruhig und
ausgeglichen · Verlegenheitsgesten · bleibt in
kritischen Situationen ruhig · verhält sich
unkompliziert

Gesamteindruck

++ + 0 - --

Weitere Beobachtungen

Leitfragen für das Vorstellungsgespräch¹

1. Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern?

2. Arbeiten Sie gern allein und unabhängig bei der Erziehung?

Interpretationshilfe zur Antwort:

Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die gern allein arbeiten möchten, besteht die Gefahr, dass Sie mit notwendigen Kontrollen und Personalbeurteilungen nicht zurechtkommen.

3. Mit welcher Altersstufe würden Sie gerne arbeiten? Möchten Sie mit Jungen oder Mädchen arbeiten oder gibt es hier keinen bevorzugten Schwerpunkt?

Interpretationshilfe zur Antwort:

Ist der Bewerber/die Bewerberin auf ein Geschlecht oder auf eine Altersgruppe fixiert, ist durch weiteres Nachfragen zu eruieren, ob er sich von der Personengruppe besonders „angezogen“ fühlt. Entsprechende Botschaften würden den Bewerber/die Bewerberin disqualifizieren. Allerdings kann der Wunsch, nur mit Jungen, nur mit Mädchen oder nur mit Kindern einer bestimmten Altersgruppe zu arbeiten, auch auf besondere pädagogische Eignungen, pädagogische Erfolgs- oder Misserfolgserlebnisse oder auf besonderen Aus- oder Weiterbildungsschwerpunkten basieren, was als unkritisch anzusehen wäre.

¹ Vgl. Werner, U.: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 18

4. Was war Ihr größter Fehler und Ihr größter Erfolg bei der Arbeit mit Kindern?

5. Welche Assoziationen haben Sie bei dem Begriff „Kind“ oder „Kindheit“?

6. Haben Sie schon einmal einen Fall erlebt, bei dem Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Gewalt gegenüber Kindern ausübten? Wie wurde reagiert? Fanden Sie die angewendete Vorgehensweise richtig?

Interpretationshilfe zur Antwort:

Es ist zu regeln, dass der Bewerber/die Bewerberin aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, wenn der Bewerber/die Bewerberin die Frage nach einer früheren Gewaltanwendung bejaht. Dies gilt auch dann, wenn die Gewaltanwendung viele Jahre zurückliegt oder wenn die Gewaltanwendung mit einer persönlichen Überlastung oder mit einer Krankheit begründet wird.

Analyse des Bewerbungsverfahrens¹

Name Bewerber*in _____

Eingang am _____

per Post per E-Mail persönlich

Anschreiben

| | | | |
|--------------------------|-------------|---------------|-----------------|
| Umfang | richtig | zu kurz | zu lang |
| Layout / Gestaltung | ansprechend | langweilig | unübersichtlich |
| sprachlicher Ausdruck | fehlerfrei | kleine Fehler | fehlerhaft |
| Formulierungen | positiv | neutral | negativ |
| Selbstdarstellung | gut | schwach | zu stark |
| Motivation für Bewerbung | stark | vorhanden | nicht vorhanden |
| Erwartungshaltung | neutral | schwach | negativ |

Lebenslauf

| | | | | |
|--------------|-----------------|----------------|------------|----------------------|
| vollständig | nachvollziehbar | gut gegliedert | lückenhaft | viele Stellenwechsel |
| Bemerkungen: | | | | |

Zeugnisse

| | | | | |
|--------------|------------|-------------------|-------------|-----------------------|
| sehr gut | gut | normal | mangelhaft | Auffälligkeiten |
| komplett | lückenhaft | schlecht sortiert | roter Faden | erfüllt Anforderungen |
| Bemerkungen: | | | | |

Staatliche Anerkennung/Qualifikation

| | | | |
|------------|-------------------|-------|-----------------|
| liegt vor | wird nachgereicht | fehlt | trifft nicht zu |
| Abschluss: | | | |

Foto Eindruck

| | | | |
|-------------|--------|------------|--------------|
| sympathisch | seriös | ungepflegt | unfreundlich |
|-------------|--------|------------|--------------|

Berufserfahrung

| | | | |
|--------------|-----|--------|----------|
| sehr gut | gut | normal | zu wenig |
| Bemerkungen: | | | |

¹ Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

Fachliche Kenntnisse und Eignung

| | | | |
|--------------|-----|--------|----------|
| sehr gut | gut | normal | zu wenig |
| Bemerkungen: | | | |

Gesamteindruck

| | | | |
|--------------|-----|--------|---------------|
| sehr gut | gut | normal | wenig passend |
| Bemerkungen: | | | |

Einladung zum Gespräch

| | | | |
|--------------|------|--------|--------|
| ja | nein | unklar | Absage |
| Bemerkungen: | | | |

Erfahrungen im Kontext des Arbeitsfeldes

| | | |
|--------------|-------|-----------|
| viel | wenig | gar nicht |
| Bemerkungen: | | |

Erfahrungen mit der Zielgruppe

| | | |
|--------------|-----------------------------|---------------------------------|
| viel | entsprechende Fortbildungen | andere Fortbildungen im Kontext |
| Bemerkungen: | | |

Erfahrungen mit gewaltpräventiver Arbeit

| | | |
|------------------------|---------------------------|---------|
| praktische Erfahrungen | Konfliktlösungsstrategien | anderes |
| Bemerkungen: | | |

Erfahrungen mit Kinderschutzthemen

| | | | |
|--------------|-------|-----------|--------|
| viel | wenig | gar nicht | unklar |
| Bemerkungen: | | | |

Familiärer Hintergrund

| | | |
|--------------|-------|--------|
| viel | wenig | unklar |
| Bemerkungen: | | |

Eindruck Vorstellungsgespräch (siehe Beobachtungshilfe)

| |
|--------------|
| Bemerkungen: |
|--------------|

Sonstiges/Ehrenamtliche Erfahrungen/Vereinstätigkeit

| |
|--------------|
| Bemerkungen: |
|--------------|

Selbstauskunftserklärung über anhängige Strafverfahren¹

Name _____

geboren am _____

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182, 183 bis 184f, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber/Träger

sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Zusatzvereinbarungen für pädagogische Mitarbeiter*innen¹

Präambel

Der Abenteuerspielplatz [...] versteht sich als Einrichtung, deren vorrangiges Ziel die Schaffung von Bedingungen ist, welche die ungestörte Entwicklung von Kindern und Jugendlichen gewährleisten. Dies beinhaltet über die gesetzlichen Jugendschutzbestimmungen hinaus Vereinbarungen, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Alkohol und Drogenmissbrauch, Gewalt und sexuellen Übergriffen gewährleisten sollen. [...]

§ 2: Personen, die nach §§ 174 ff. StGB [...] verurteilt wurden, oder gegen die wegen dieser Straftatbestände ermittelt wird, werden nicht eingestellt oder entlassen. Neuanzeigen sind unverzüglich dem zuständigen Mitarbeiter mitzuteilen. Das pädagogische Kernteam behält sich vor, [...] Maßnahmen zu treffen, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen sicherstellen; dies kann auch die Beendigung der Tätigkeit in der Einrichtung bedeuten. Der pädagogische Mitarbeiter versichert mit seiner Unterschrift, dass keine entsprechenden Anzeigen vorliegen bzw. Ermittlungen anhängig sind. Für den Fall der unwahren Aussage wird eine sofortige fristlose Kündigung ausgesprochen. [...]

Verwandtschaftsverhältnisse sowie bestehende und entstehende Privatbeziehungen zu Kindern und Jugendlichen [...] sind dem Team umgehend offenzulegen. Über Kontakte mit Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern, die sich über den Rahmen der verabredeten pädagogischen Tätigkeit hinaus an öffentlichen und nichtöffentlichen Orten ergeben, ist das pädagogische Team zu informieren.

§ 7: Bevorzugungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen durch Dinge oder Handlungen sind grundsätzlich mit dem Team abzustimmen. Das betrifft auch die Übertragung von privaten Dienstleistungen an Kinder und Jugendliche und die Vergütung dafür. Die Annahme von Geld- oder Sachgeschenken von Kindern und Jugendlichen sind im Team abzusprechen, zu reflektieren und festzulegen. [...]

§ 9: Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung sind verboten.

§ 10: Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z. B. Küssen, Berühren von Brust und Genitalien von Kindern und Jugendlichen) ebenso wie sexuelle Reden sind verboten. Jede dieser Handlungen wird als sexuelle Handlung mit einer Erheblichkeit verstanden und führt zur strafrechtlichen Verantwortung. Über versehentliche Berührungen von Kindern und Jugendlichen im Brust und Genitalbereich sind die [...] Mitarbeiter des Teams zu informieren. [...]

§ 12: Beim Kontakt mit Kindern und Jugendlichen in Räumen sind die Türen offen zu halten.

¹ Vgl. Kroll, Sylvia/Meyerhoff, Fred/Sell, Meta (Hrsg.): Sichere Orte für Kinder. Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen. Bund der Jugendfarmen und Aktivspielplätze e. V. Stuttgart 2003. S. 196 ff.

6. Sexualpädagogisches Konzept und Präventionsprojekte

„Das sexualpädagogische Konzept ist ein Bestandteil der gesamten pädagogischen Konzeption. Es beschreibt das Verständnis der Einrichtung von kindlicher Sexualität und welche grundlegenden Ziele sie dazu verfolgt. Es dokumentiert das fachlich abgestimmte Verhalten aller Beteiligten im Umgang mit kindlicher Sexualität und schafft somit Transparenz und Sicherheit über die Arbeitsweise der Einrichtung“ (Der Paritätische NRW 2019, S. 5).

Darüber hinaus beinhaltet es konkrete und altersangemessene Angebote für Kinder und Jugendliche, die den Umgang mit Gefühlen beinhalten, Berührungen und Geheimnisse sowie Sexualität im Alltag und Grenzsetzungen thematisieren. Kinder und Jugendliche lernen, sich und ihre Gefühle ernst zu nehmen und sich mit Werten, gesellschaftlichen Vorstellungen und persönlichen Wünschen auseinanderzusetzen (vgl. Fegert 2018, S. 5).

Die vorliegenden Ausführungen sind nicht abschließend. Sie sollen die Bedeutung sozialpädagogischer Konzepte aufzeigen und Organisationen unterstützen, ein passendes Konzept zu erarbeiten. Externe Fachkräfte mit einer sexualpädagogischen Zusatzausbildung können hierzu anleiten und einen inhaltlichen Beitrag leisten.

Ziel

Ziel eines sexualpädagogischen Konzeptes ist es, Kinder und Jugendliche gemäß ihrem Alter und ihrer Lebenssituation in ihrer sexuellen Entwicklung geschlechtsspezifisch und bezogen auf die Geschlechtervielfalt zu unterstützen, ihnen Informationen zu den Themen Liebe, Beziehung und Sexualität zu geben und sie vor sexueller Ausbeutung zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Verantwortung der Erwachsenen im Bereich Sexualpädagogik geklärt sein. Außerdem müssen die Mitarbeitenden sich in sexualpädagogischen Fragen sicher fühlen und eine gemeinsame Haltung definieren, die im Alltag spürbar wird (siehe [Teil 2](#), Kapitel 4.2, Fortbildungskonzept).

Unterschiedliche Bedürfnisse

Ein sexualpädagogisches Konzept ist eng an den Bedürfnissen der Zielgruppe einer Organisation ausgerichtet. Neben dem Alter und dem Entwicklungsstand gilt es bei der Konzepterarbeitung daher die Vorerfahrungen sowie mögliche geistige und seelische Beeinträchtigungen der Heranwachsenden zu berücksichtigen.

Unsicherheiten im Gespräch

Ungezwungen mit Kindern und Jugendlichen über Sexualität zu sprechen bedarf einer körper- und sexualfreundlichen Atmosphäre in der Organisation. Das Reden über Sexualität stellt eine gewisse Nähe her. Bei der Sexualaufklärung ist deshalb eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz wichtig.

Mitarbeitende sollten es ernst nehmen, wenn den Heranwachsenden oder ihnen selbst etwas unangenehm ist, sie unsicher sind oder sich schämen. Kinder und Jugendliche reagieren auf eigenes Schamerleben häufig mit albernem Verhalten. Mitarbeitende können zu einem späteren Zeitpunkt einen neuen Anlauf nehmen, wenn sich die Situation entspannt hat. Oft ist es hilfreich, wenn die Mitarbeitenden ihre ambivalenten Gefühle oder auch ihre eigene Scham im Team ansprechen. Es tut gut zu erfahren, dass auch andere Mitarbeitende bei manchen Themen rund um die Sexualität zurückhaltend oder unsicher sind.

Sexualisierte Gewalt als Thema

Innerhalb der Sexualerziehung sexualisierte Gewalt zu thematisieren, erleben viele Fachkräfte als ein besonders schwieriges Unterfangen – vor allem vor dem Hintergrund, dass viele Organisationen mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, die bereits von sexualisierter Gewalt betroffen waren. Wie mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen in sexualpädagogischen Maßnahmen umzugehen ist, sollte in das Konzept einfließen. Mitarbeitende sollten idealerweise Fortbildungen erhalten, die Hilfestellungen im Umgang mit Traumata an die Hand geben.

Wichtig ist, Kindern und Jugendlichen bei der Wissensvermittlung und Aufklärung über sexualisierte Gewalt keine Angst einzuflößen. Angst bietet keinen effektiven Schutz vor Übergriffen. Aufgeklärte Heranwachsende, in deren Umfeld Sexualität ein offenes Gesprächsthema ist und keine Tabuisierung erfährt, erzählen schneller von einem Übergriff als Kinder und Jugendliche, die in einer Atmosphäre aufwachsen, in der das Reden über Sexualität nicht erwünscht ist. Vor allem am Beispiel der Medien lassen sich Themen wie Sexualrollen und Machtverhältnisse zwischen Männern* und Frauen* kritisch hinterfragen und mit den Mädchen* und Jungen* diskutieren. Dabei sollten auch die Risiken sexueller Ausbeutung im Internet, wie Cybergrooming und Sexting, thematisiert werden (siehe Literatur- und Linktipps).

Grenzverletzungen zwischen Kindern und Jugendlichen

Ebenso muss sich ein sexualpädagogisches Konzept auch mit dem grenzverletzenden Verhalten zwischen Kindern und Jugendlichen auseinandersetzen.

Vorsicht ist geboten, wenn das Alters- oder Machtgefälle zwischen den Heranwachsenden sehr groß ist oder diese versuchen, sich Gegenstände in Scheide oder Po einzuführen. Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass eines der beteiligten Kinder etwas gegen seinen Willen machen soll oder sich aus anderen Gründen unwohl fühlt, sollten die Mitarbeitenden eingreifen und nachfragen, was los ist. Überzogene, vorschnelle Reaktionen können dazu führen, dass Kinder ein unnötig großes Schamgefühl entwickeln (vgl. BMFSFS 2011, S. 33).

6.1 Bestandsaufnahme

Mögliche Fragen für eine Bestandsaufnahme:

- Was sind die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe bzw. der Klientel in Bezug auf Sexualität? Was muss beachtet werden?
- Gibt es eine gemeinsame Sprache unter den Kindern und Jugendlichen in Bezug auf Sexualität?
- Existiert im Team eine gemeinsame Haltung zum Thema Sexualität und Umgang mit Sexualität?
- Gibt es Regelungen für den Umgang mit Nähe und Distanz?
- Fühlen sich die Mitarbeitenden sicher in Gesprächen über Sexualität mit Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es regelmäßige und/oder festgelegte zeitliche Räume für Gespräche mit Kindern und Jugendliche?
- Gibt es regelmäßige für alle Kinder und Jugendliche zugängliche Projekte?
- Gibt es altersgerechtes Informationsmaterial rund um das Thema Sexualität?
- Sind Haltungen, Regelungen, Projekte etc. in der Organisation fest verankert und verschriftlicht?
- Werden die Eltern in das Thema Sexualität, Aufklärung etc. eingebunden? Wenn ja, wie?

6.2 Inhalte eines sexualpädagogischen Konzepts

Ein sexualpädagogisches Konzept zu erstellen, bedeutet, sich mit eigenen Haltungen und Bewertungen zu Sexualität auseinanderzusetzen. Eine selbstbestimmte und selbstbewusste Auseinandersetzung mit dem Thema eröffnet die Chance, zu einer von allen getragenen Haltung zu finden. Sexualpädagogische Konzepte spiegeln die Haltung der Institution, des Trägers, der Institutionsleitung und der Mitarbeitenden wider.

Inhalte eines sexualpädagogischen Konzepts:

- einrichtungsspezifische Beschreibung der Klientel und ihrer Besonderheiten
- Ziele des Konzepts
- Haltungen gegenüber Sexualität, Nähe und Distanz
- Verständnis über sexuelle Bildung und Aufklärung
- Möglichkeiten der Erfahrungen von Körperlichkeit in der Organisation
- konkrete Projekte für Kinder und Jugendliche
- Fortbildungskonzept
- Elternarbeit
- Kooperation und Netzwerk

Wünschenswert ist zudem eine verbesserte inhaltliche Abstimmung und interdisziplinäre Zusammenarbeit all derjenigen, die (professionell) am Erziehungsprozess von Kindern und Jugendlichen beteiligt sind. Ein erarbeitetes sexualpädagogisches Konzept sollte als Handlungsgrundlage für alle Mitarbeitenden gelten.

Folgende Themen sollten – je nach Alter und Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen – berücksichtigt werden:

- Verständnis, Haltung und Bewertungen der Organisation in Bezug auf Sexualität
- sexuelle Aufklärung und Recht auf sexuelle Selbstbestimmung
- Geschlechtervielfalt
- Werte und Normen
- Liebe, Freundschaft
- Hygiene, Schutz vor sexuell übertragbaren Krankheiten
- Verhütung, Schwangerschaft und vorgeburtliches Leben
- Zärtlichkeiten, Selbstbefriedigung, angenehme und unangenehme Berührungen
- Körperlichkeit, Intimität, sexuelle Kontakte
- sexuelle Orientierung
- Interesse an und Bedeutung von Pornographie für Jugendliche
- Nähe, Distanz, Intimsphäre, Neinsagen, Nein akzeptieren
- Geschlechterrollen und Geschlechtsidentifikation
- Medien und Sexualität
- sexuelle Gewalt im Internet
- Sprache und Sexualität
- Suchtmittelmissbrauch und Sexualität, (Peer-)Gruppendynamiken
- Zusammenarbeit mit Eltern/Erziehungsberechtigten, Angehörigen, Behörden
- kulturelle Aspekte und Sexualität
- sexualisierte Gewalt (durch Mitarbeitende, durch andere Kinder und Jugendliche, im familiären Kontext etc.)
- Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt
- sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind
- Regelungen für die Mitarbeitenden zu Nähe und Distanz, Sprache etc.

Ein Beispiel eines sexualpädagogischen Konzepts findet sich unter Literatur- und Linktipps.

6.3 Präventionsprojekte für Kinder und Jugendliche

Projekte für Kinder und Jugendliche sollten immer an ihren Bedürfnissen und den Gegebenheiten der Organisation ausgerichtet sein. Dabei kann es sich um Veranstaltungen handeln, die in der Einrichtung stattfinden oder die gemeinsam oder mit Teilen der Kinder und Jugendlichen besucht werden (z. B. Theaterstücke, Ausstellungen).

Im Folgenden sind einige Beispiele¹¹ für unterschiedliche Organisationsformen bzw. Zielgruppen aufgelistet:

a) **Mein Körper gehört mir – Theaterpädagogische Werkstatt**

Grundschule 3./4. Klasse

Eine Mischung aus kurzen Theaterstücken aus dem Alltag, Unterhaltung und Spiel, mit der Botschaft „Wenn du ein Nein-Gefühl hast, geh zu jemandem und erzähl ihm davon!“ (Tpwerkstatt.de o. J.). Außerdem Telefonnummern, um sich Hilfe zu holen.

www.tpwerkstatt.de

b) **Die große Nein-Tonne – Theaterpädagogische Werkstatt**

Vorschule und 1./2. Klasse

Ein kurzes Theaterstück mit anschließendem Gespräch soll die Kinder stärken, ihre Gefühle wahr- und ernst zu nehmen, zu erkennen, was sie wollen und was nicht, und dass sie sich Unterstützung holen können.

www.tpwerkstatt.de

c) **Echt stark! – Petze (Prävention von sexualisierter Gewalt und sexuellem Missbrauch)**

Förderschule und Behindertenhilfe

„Im Mitmach-Parcours können die Schülerinnen und Schüler sich ihren individuellen Fähigkeiten entsprechend an sechs abwechslungsreichen Spielstationen mit den einzelnen Präventionsbausteinen [z. B. gute und schlechte Geheimnisse, Neinsagen; Anm. der Redaktion] vertraut machen. Dies geschieht mit interaktiven und haptischen Elementen, Texten, Bildern und Audioeinspielungen in leichter Sprache“ (Petze-Institut.de o. J.).

www.petze-institut.de

d) **Ben und Stella wissen Bescheid – DGfPI**

Kinder und Jugendliche von acht bis 18 Jahren mit Beeinträchtigungen

Es handelt sich um ein sechstägiges Präventions- und Bildungsangebot mit den Themen Gefühle, Körper, Berührungen, sexueller Missbrauch, Geheimnisse, Neinsagen und -zeigen sowie Hilfeholen.

www.dgfpi.de

¹¹ Letzter Zugriff auf Links: 12.10.22

- e) Tula und Tim – Sozial-emotionale Förderung mit den Handpuppen Tula und Tim
Kinder von vier bis fünf Jahren
Kinder lernen sich und andere kennen, Emotionen wahrnehmen und benennen sowie Konflikte lösen.
www.kindergartenplus.de
- f) Für eigene Projekte/Veranstaltungen innerhalb der Organisation
- MIKA – Methoden im Koffer für alle: Vorurteilsreflektierte Pädagogik –
FUMA: Fachstelle Gender & Diversität NRW
Kinder von sechs bis zehn Jahren
Spielesammlung und Ideen
www.gender-nrw.de
 - Ausleihbare Wanderausstellung „Wie viel Klischee steckt in dir?“ –
FUMA: Fachstelle Gender und Diversität NRW
Teenager und Jugendliche
Eine Ausstellung aus zehn Roll-ups zum Thema typische Geschlechterperformance.
www.gender-nrw.de

6.4 Arbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten

Die Konzeptarbeit in institutionellen Kontexten steht vor der Herausforderung, einerseits die gesunde Entwicklung von Kindern zu fördern und andererseits Möglichkeiten zu eröffnen, auffällige sexuelle Verhaltensweisen frühzeitig zu erkennen, zu begrenzen, pädagogisch zu bearbeiten und wenn nötig den Erziehungsberechtigten fachliche Hilfen vorzuschlagen. Insofern ist die Arbeit mit Erziehungsberechtigten ein wesentlicher Teil der sexualpädagogischen Konzeptarbeit.

Nicht selten sind Eltern der Meinung, Sexualerziehung sei eine intime und private Sache, die in das Elternhaus gehört oder Zeit hat, bis die Kinder ein gewisses Alter erreicht haben (vgl. Raffau 2011, S. 190 f.). Aber gerade in der heutigen Zeit, in der durch die Massenmedien wie Fernsehen, Zeitungen und das Internet die Erwachsenensexualität allgegenwärtig ist, wäre es weltfremd zu denken, Heranwachsende brauchten erst ab einem „gewissen“ Alter sexuelle Aufklärung und Wissen.

Erziehungspartnerschaft

Eltern und Erziehungsberechtigte sind in der Regel die ersten, wichtigsten und beständigsten Bezugspersonen für Kinder und Jugendliche. Sie haben ein hohes Potenzial an Einflussmöglichkeiten und Rechten gegenüber ihren Kindern. Gute Präventionsarbeit muss daher im Sinne einer Erziehungspartnerschaft immer auch Eltern, Erziehungsberechtigte und Bezugspersonen einbeziehen. Dies gilt nicht nur für die Prävention sexualisierter Gewalt. Weitere Themen der Elternarbeit sollten in jedem Fall Kinderrechte, partizipatorische und demokratische Umgangsformen sowie Strukturen und Beschwerdeverfahren für junge Menschen sein. Auch bieten interkulturelle Perspektiven Potenzial für die Arbeit mit Erziehungsberechtigten.

Ziele

Ziel der Elternarbeit als Prävention sexualisierter Gewalt ist, sie für das Problem des Machtmissbrauchs im Allgemeinen und der sexualisierten Gewalt im Speziellen zu sensibilisieren, zu informieren und sie dabei zu unterstützen, durch eine klare Haltung und die Vermittlung von Werten präventiv zu wirken.

Häufig sind Erziehungsberechtigte unsicher, wie sie mit ihren Kindern über Sexualität und sexualisierte Gewalt sprechen sollen. Hierzu benötigen sie Informationen und Kenntnisse, wie sexuelle Übergriffe zustande kommen und welche Strategien Täter*innen anwenden. Je mehr Informationen Eltern haben, desto wirksamer können sie ihre Kinder schützen.

Informationsabende

Um möglichst viele Eltern zu erreichen, bieten sich Informationsabende zu sexualisierter Gewalt an. Der offensive Umgang mit dem Thema kann das Vertrauen der Eltern in die Organisation (wieder)gewinnen. Die mediale Berichterstattung über die zahlreichen Fälle sexualisierter Gewalt in öffentlichen und privaten Einrichtungen der letzten Jahre haben viele Eltern und Erziehungsberechtigte verunsichert und verängstigt. Daher ist ein transparenter und offen-konstruktiver Umgang mit der Problematik unumgänglich. Gleichzeitig bringt die aktive Einbeziehung der Eltern Wertschätzung entgegen und etabliert eine Haltung der Erziehungspartnerschaft.

Elternbildung

Fortbildungsveranstaltungen und Elternschulungen sind dann am wirksamsten, wenn sie im Konzept der Organisation verankert sind und kontinuierlich angeboten werden. Bei einem komplexen Thema wie dem sexuellen Machtmissbrauch bietet sich an, verschiedene Aspekte auf mehrere Informationstage zu verteilen. Wichtig ist vor allem, die Eltern und Erziehungsberechtigten in den Veranstaltungen nicht zu überfordern. Elternarbeit sollte die Familien entlasten, Unterstützung anbieten und Mut machen. Eine solche institutionelle Haltung zeigt sich auch in entsprechenden Angeboten für Eltern verschiedener Nationalitäten und Kulturkreise.

Voraussetzung für eine gelingende nachhaltige Elternarbeit ist die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Für die Elternabende und -schulungen können auch externe Fachkräfte eingeladen werden.

Nützliche Hinweise für Informationsveranstaltungen

Informationsveranstaltungen zum Thema sexualisierte Gewalt sollten nachfolgende Aspekte berücksichtigen:

- Aufklärung und Information über Fakten und Hintergründe sexualisierter Gewalt: Ausmaß, Definition, geschlechtsspezifische Bewältigungsstrategien, Täter*innen-Opfer-Dynamiken etc. Trotz der Enttabuisierung gibt es jede Menge Vorurteile und Mythen. Hier sollte sowohl die Gefahr des Machtmissbrauchs durch Mitarbeitende in Organisationen als auch in Familien und anderen Lebenskontexten der Kinder und Jugendlichen thematisiert werden.

- Basiswissen über Prävention und die Umsetzung einer präventiven Erziehungshaltung: Anregungen, herkömmliche Erziehungsmethoden, -inhalte, -ziele zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verändern (z. B. Anspruch des unbedingten Gehorsams von Kindern gegenüber Erwachsenen).
- Anregungen zur Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Rollenerwartungen an Mädchen* und Jungen* und geschlechtsspezifischen Sozialisationsbedingungen.
- Anregungen zur Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Bezugsperson von Mädchen* und Jungen*: Eltern sollen sich mit ihrem eigenen Körperleben, ihrer Sexualität, ihrem Selbstwertgefühl, ihren Grenzen, ihrer Autonomie und ihrer Fähigkeit, Hilfe in Anspruch zu nehmen, auseinandersetzen.
- Grundlagenwissen zur Sexualerziehung
- Anregungen/Ideen für eine präventive Erziehung im Alltag im Sinne von: Wie kann ich mit meinem Kind reden, wie kann ich es stärken? Hier sollen Eltern auch Fachliteratur, altersgerechte Kinder- und Jugendbücher sowie Materialien zu präventiven Inhalten und Themen erhalten.
- Basiswissen über den Umgang mit Krisenintervention, inkl. der Vermittlung von Adressen von Beratungs- und Hilfeeinrichtungen.
- Information über einrichtungsspezifische Präventionsmaßnahmen: Eltern und Erziehungsberechtigte sollten die Möglichkeit haben, die Maßnahmen kritisch zu hinterfragen und Bedenken zu äußern. Es sollte deutlich werden, dass es der Anspruch der Organisation ist, im Sinne eines kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozesses zu einem sicheren Ort für Kinder zu werden. An diesem Anspruch sollten sie sich von den Eltern messen lassen.

Zu vermeiden sind in Elternveranstaltungen zu sexualisierter Gewalt folgende Vorgehensweisen:

- Detaillierte Schilderungen von Handlungen sexualisierter Gewalt, denn sie erzeugen Entsetzen, Abwehr oder auch sexuelle Erregtheit bei den dafür empfänglichen Personen. Letztere bekommen damit noch Anregungen für Fantasie und Praxis.
- Versuche, Betroffenheit zu erzeugen. Erziehungsberechtigte sind in der Regel ohnehin von dem Thema sehr betroffen.
- Verbreitung sogenannter „Symptomlisten“ zur Erkennung sexualisierter Gewalt. Meist ist keine Zeit, um fundiert auf Sinn und Unsinn sogenannter Symptome einzugehen, sodass der einzige Effekt ist, dass die Eltern mit einer imaginären Liste im Kopf kindliche Verhaltensweisen abhaken und in Panik geraten, wenn sie mehr als zwei finden.
- Schilderungen von angeblichen Folgen von sexualisierter Gewalt. Bei aller gebührenden Ernsthaftigkeit im Umgang mit den Auswirkungen sexueller Gewalt ist es nicht angebracht, den Betroffenen öffentlich unheilbare Defekte zu bescheinigen.
- Polemische Angriffe gegen Mitarbeitende, Täter*innen, Eltern, Richter*innen, therapeutisches Personal, Beratungsstellen, Gutachter*innen etc.
- Die Offenlegung persönlicher Betroffenheit seitens der Referierenden gehört nicht in die professionelle Elternarbeit.
- Die Besprechung einzelner Fälle und/oder Beratung in Einzelfällen sind Teil der Beratungsarbeit, nicht aber gemeinsamer Elternveranstaltungen.

Hilfe im Netz

Die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) bietet auf ihrer Internetseite – bundesweit für Eltern und Kinder unter 21 Jahren – Einzelberatung, Einzelchats, Foren und terminierte Gruppenchats. Ziel der Internetplattformen ist, die Erziehungskompetenz der Familien zu stärken und in Krisensituationen zu unterstützen (siehe Literatur- und Linktipp).

Literatur- und Linktipps



Beispiel eines sexualpädagogischen Konzepts:
Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg
e. V.: „Damit es nicht nochmal passiert ...“
*Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der
Jugendhilfe verhindern*. Remseck am Neckar 2014

Handlungsschritte, Bausteine, Beispiele für
Formulierungen und Material zum Thema

sexualpädagogisches Konzept:
Der Paritätische NRW: *Zärtlich, sinnlich, schön –
kindliche Sexualität*, Wuppertal 2019

Sexualaufklärung:
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:
Rahmenkonzept zur Sexualaufklärung, Köln 2016

Informationen zu Ursachen und Formen
sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen
auch durch Medien:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (Hrsg.): *Mutig-fragen – besonnen
handeln*, Berlin 2020



Informationsmaterial zu sexueller Ausbeutung
im Internet, Informationsmaterial zur Aufklärung
in unterschiedlichen Sprachen und für
unterschiedliche Altersgruppen:

Das Jugendportal der Bundeszentrale für
gesundheitliche Aufklärung (BZgA), o. J.
www.loveline.de

Sexualaufklärung. Informationsmaterialien
für Kinder, Jugendliche, Eltern und Multiplika-
torinnen und Multiplikatoren zum Thema
Sexualaufklärung, o. J.
www.bzga.de/infomaterialien

Informationen und Handlungsempfehlungen
zu Doktorspielen und sexuellen Übergriffe unter
Kindern und Jugendlichen:

Webportal des Zartbitter e. V. Kontakt- und
Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch
an Mädchen und Jungen, o. J.
www.zartbitter.de

Eltern/Jugendberatung im Internet:
Websites der Bundeskonferenz für
Erziehungsberatung (BKE), o. J.
www.eltern.bke-beratung.de
<https://jugend.bke-beratung.de>

Informationen und Aktivitäten zum Thema
Geschlechtervielfalt:
Website der FUMA – Landesstelle Gender und
Diversität NRW, o. J.
www.gender-nrw.de

Informationsbroschüren zur geschlechtlichen
Vielfalt für unterschiedliche Altersgruppen:
Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugend-
hilfe – inter* und trans* Kinder [sic!] ..., auf der
Website von Der Paritätische Gesamtverband, o. J.
www.der-paritaetische.de

7. Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Wenn sich eine Einrichtung auf den Weg macht, Partizipation bzw. Demokratie zu leben, verändert sich die Atmosphäre zwischen den Menschen. Auch und im Besonderen, weil sich die Beziehungen zwischen den Erwachsenen und den Kindern verändern.

Kinder und Jugendliche als informierte, beteiligte Personen

Interne partizipative Schutzkonzepte nehmen die Kinder und Jugendlichen als Beteiligte in ihre Präventionsangebote aktiv auf. Partizipation ist seit langem ein fester Bestandteil von bzw. gesetzliche Vorgabe für pädagogisches Handeln in der Kinder- und Jugendhilfe. Das heißt, Kinder und Jugendliche sind dem gesellschaftlichen Auftrag gemäß „entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen [...]“ (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII) und müssen in „einer für sie verständlichen, nachvollziehbaren und wahrnehmbaren Form“ (§ 8 Abs. 4 SGB VIII) beteiligt und beraten werden.¹² Kinder und Jugendliche in die Schutzkonzepte zu integrieren heißt, sie als kompetente Personen wahrzunehmen, die ihrerseits Gefahren erkennen und eigene Vorstellungen für ihren Schutz entwickeln können. Kinder und Jugendliche müssen über ihre Rechte informiert sein und wissen, dass sie im Falle einer Verletzung ihrer Rechte diese selbstständig und/oder mithilfe anderer einfordern können. Kinderrechte sind eine Pflichtaufgabe jeder sozialen Organisation und elementarer Bestandteil pädagogischer Konzepte. Ziel ist: Kinderrechte und ihre Umsetzung in Form von Partizipation werden Bestandteile einer Beteiligungskultur in Einrichtungen und damit des Alltags.

Allgemeine Qualitätsmerkmale für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen¹³

- bewusste, von allen getragene Entscheidung für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, inkl. aktiver Unterstützung durch die Leitung
- Alle Kinder und Jugendlichen (und ihre Erziehungsberechtigten) sind Teil der Beteiligung (und deren Entwicklung).
- Individuelle und strukturelle Ziele und Entscheidungen sind transparent.
- Einflussbereiche und Einflussstärke sind bekannt.
- Formulierung zielgruppengerecht verständlicher Informationen über Beteiligungsrechte und -angebote
- Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen auf Augenhöhe; es besteht ein ehrliches Interesse an deren Meinungen.

¹² Bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung müssen bei freien Trägern tätige Fachkräfte die Kinder und Jugendlichen von Beginn an sowohl in die Gefährdungseinschätzung als auch in das Schutzkonzept aktiv einbeziehen – „soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird“ (§ 8a Abs. 4, Satz 1 Nr. 3 SGB VIII).

¹³ Die Aufzählung ist im Wesentlichen folgender Broschüre entnommen: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, Berlin 2015, S. 10–13.

- Kinder und Jugendliche wählen für sie relevante Themen aus dem Alltag und aus übergeordneten Fragestellungen aus.
- Methoden sind zielgruppenorientiert, vielfältig und dienen der Aktivierung, nicht der Ausgrenzung.
- Für die Umsetzung werden ausreichend Personal-, Zeit- und Finanzressourcen zur Verfügung gestellt.
- Entscheidungen werden zeitnah umgesetzt.
- Aufbau eines Netzwerkes, inkl. nachvollziehbarer Regeln für die Zusammenarbeit
- Qualifikation: Schulung aller Beteiligten und Möglichkeiten der (Selbst-)Reflexion und der persönlichen Weiterentwicklung
- Entwicklung von Strukturen der Beteiligung innerhalb der Organisation
- Beteiligungsprozesse bringen persönlichen Gewinn für Kinder und Jugendliche im Bereich persönlicher Sinn, Gemein Sinn, neue Beziehungen zu Peers und Erwachsenen sowie Kompetenzerweiterung
- Anerkennung des Engagements durch persönliche, öffentliche und institutionelle Wertschätzung sowie Zertifizierung erworbener Kompetenz
- Evaluation und Dokumentation der unterschiedlichen Beteiligungsprozesse

7.1 Bestandsaufnahme

Für ein Bestandsaufnahme können zunächst folgende Fragen gestellt werden (angelehnt an Fegert 2018, S. 501 f.):

- Wie werden Kinder und Jugendliche in der Organisation im Alltag an sie betreffenden Entscheidungen beteiligt?
- Welche Erziehungsziele sollen in der Organisation/im Arbeitsbereich/in der Gruppe erreicht werden?
- Welchen Einflussbereich sollen die Kinder und Jugendlichen erhalten – (mit)gestalten, mitentscheiden oder selbst entscheiden?
- Welche Haltung besteht unter den Mitarbeitenden und der Leitung gegenüber der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung?
- Was ist wesentlicher Bestandteil der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen?
- Wie werden in der Einrichtung Kinder und Jugendliche beteiligt und Kinderrechte gelebt?
- Welche Beteiligungsprozesse sind strukturell verankert und verschriftlicht?
- Welche Beteiligungsprozesse sind informell?
- Wie zufrieden sind Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende mit den bestehenden informellen und formellen Beteiligungsprozessen?
- Inwieweit berücksichtigen die Beteiligungsprozesse die Besonderheiten der Klientel?
- Wie werden Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende in Bezug auf Partizipation geschult?

- Wie werden neue Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende über bestehende Beteiligungsformen informiert?
- Gibt es eine regelmäßige Evaluation der bestehenden Prozesse?
- Welche Qualitätsmerkmale von Beteiligung finden sich in der Organisation?

7.2 Schritte zur Partizipation

Will eine Institution Partizipation leben und Partizipationsgremien einrichten sowie Beteiligung als Struktur- und Handlungselement in den erzieherischen Alltag einbauen, ist es zunächst notwendig, sich über die Ziele bewusst zu werden und diese zu formulieren.

7.2.1 Zielformulierung

Nachfolgend dazu zwei Beispiele:

- Kinder und Jugendliche nehmen ihren spezifischen Merkmalen, wie z. B. Alter, Geschlecht, Erkrankungen, entsprechend Einfluss auf den Alltag sowie das Zusammenleben und Miteinander ihrer Gruppe und der Organisation. D. h., Heranwachsende argumentieren, erkennen unterschiedliche Meinungen und Perspektiven, setzen sich mit Argumenten auseinander und erfahren mögliche Konsequenzen von Entscheidungen. In Prozessen übernehmen sie Verantwortung, können tragfähige Entscheidungen treffen und wirken an Gestaltung und Durchführung von Gremien mit.
- „Jedes Kind kann das alleine tun, was es alleine tun kann. Dabei lassen es die Pädagogen nicht allein“ (YouTube.com/Der Paritätische Gesamtverband 2019, 17:04).

7.2.2 Gegenstandsklärung

Nach der Zielformulierung folgt im nächsten Schritt die konkrete Definition von Partizipation und Partizipationsgremien und die Festsetzung der einzusetzenden Methoden – arbeitsfeldspezifisch in den verschiedenen sozialen Organisationen.

Partizipation im Alltag

Welche Alltags- und Entscheidungsbereiche gibt es in der Organisation? Wie soll Beteiligung im alltäglichen Leben aussehen? Welche Schritte sind notwendig (z. B. beobachten, Signale erkennen, nachfragen, Entscheidungen respektieren)?

Einflussbereiche:

- Bereiche, die die eigenen Angelegenheiten berühren (z. B. die eigene Person betreffenden Erziehungsziele, Schul- und Arztwahl, Elternkontakte, Taschengeld, Gestaltung des eigenen Zimmers, Frühstückszeiten).

- Bereiche, die die Angelegenheiten der Gruppe betreffen (z. B. Vereinbarungen über das Zusammenleben in der Gruppe, Umgang mit Regeln, Vertretung der Gruppeninteressen, Einsatz finanzieller Mittel).
- Bereiche, die die Angelegenheiten der gesamten Organisation betreffen (z. B. Gestaltung der Hausordnung, Beschwerdemöglichkeiten, Aktivitäten der Einrichtung, bauliche Gestaltung).
- Bereiche, die die Außenbeziehungen betreffen (z. B. Hilfeplanvereinbarungen, Kooperation mit Jugendamt, Stadtteilaktivitäten) (vgl. Kriener 2006, S. 143).

Gremien der Beteiligung

Welche Gremien und Beteiligungsformen soll es in der Organisation geben?

Es lassen sich neben der Beteiligung im Alltag folgende strukturelle Formen der Beteiligung unterscheiden:

- repräsentative Form: Gruppensprecher
- institutionalisierte Form: Gruppenversammlung, Vollversammlung
- projektorientierte Form: Gestaltungsprojekte, Workshops

7.2.3 Festlegung der Rahmenbedingungen

Einrichtungsspezifischen Qualitätsmerkmale

Welche spezifischen Merkmale gelten neben allgemeinen Qualitätsstandards in der Organisation?

Einflussbereich und Einflusstärke

Für eine gelingende Beteiligung ist es notwendig, offen und klar die Einflussbereiche und die Einflusstärke zu definieren, festzuhalten und kindgerecht zu kommunizieren. Wichtig sind die Konkretisierung und verbindliche Vereinbarung darüber, woran junge Menschen in welchem Maße beteiligt sind. Kinder und Jugendliche sollten in jedem sie betreffenden Lebensbereich alters- und entwicklungsangemessen beteiligt sein.

Mögliche Methoden

Je nach Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen:

- Beobachtung und Wahrnehmung der Körpersignale (z. B. Zustimmung/Ablehnung/Unsicherheit)
- Nachfragen und Gespräch
- Brainstorming
- (Gruppen-)Diskussionen
- Zukunftswerkstätten
- Rollenspiele

7.2.4 Implementierung von Partizipation

Letzter notwendiger Schritt zu gelebter Partizipation ist die Implementierung von Beteiligung sowohl im Alltag als auch durch strukturelle Beteiligungsformen wie Gremien.

7.3 Beteiligungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen in Organisationen

Laut Kinderreport des Deutschen Kinderhilfswerks von 2018 geben 60 % der Kinder und Jugendlichen in Umfragen an, Kinderrechte nur dem Namen nach zu kennen. Bei Erwachsenen liegt der Anteil mit 75 % etwas höher (vgl. DKHW.de 2017). Deshalb ist es notwendig, Kinder und Jugendliche über ihre Rechte zu informieren, damit sie konkret wissen, was sie (in der Organisation) erwarten können.

7.3.1 Entwicklung eines Rechkataloges

Kinderrechte sind auf internationaler und nationaler Ebene verankert: z.B. in der UN-Kinderrechtskonvention, der Charta der Grundrechte der EU, Art. 2 des Grundgesetzes, dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und im SGB VIII. Die Rechte sind auf die jeweilige (Betreuungs-)Situation in der Organisation herunterzubrechen und mit den Erziehungszielen abzugleichen. Dies kann in vier Schritten erfolgen. Bei allen Schritten sollen Kinder und Jugendliche beteiligt sein:

a) Rechte sammeln und zusammenfassen

Es kann mit einer offenen Diskussion über Rechte beginnen: Welche Rechte gibt es, warum sind sie entstanden, für wen gelten sie und welche betreffen mich am meisten? Die Ergebnisse können für die jeweilige Betreuungssituation unterschiedlich ausfallen.

Die für das berufliche Setting wichtigen und grundlegenden Rechte werden in einem Katalog zusammengestellt und mit der Praxis abgeglichen. Je nach Alter der Kinder und Jugendlichen lassen sich diese Zusammenstellungen in Schriftform oder bildlich darstellen. Nachfolgend ist ein Auszug des Leporellos „Acht Schutzengel für deine Rechte“ abgebildet, das der Deutsche Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. für eine Hosentaschenbroschüre mit der Zielgruppe Grundschul Kinder erarbeitet hat (vgl. Kinderschutzbund-NRW.de 2020).



© Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V.

b) Rechte konkretisieren

Nach der theoretischen Auseinandersetzung mit den Rechten von Kindern und Jugendlichen stellt sich im zweiten Schritt die Frage, wie diese Rechte bisher im Erziehungsalltag realisiert sind. Wie ist das Recht auf Intimsphäre verwirklicht? Haben die Kinder und Jugendlichen eigene Zimmer, einen eigenen Schlüssel zum Abschließen? Kann Eigentum sicher aufbewahrt werden? Wie verhalten sich die Fachkräfte? Respektieren sie die Intimsphäre? Wird angeklopft? Haben die Kinder und Jugendlichen Vertrauenspersonen? Wie werden die Kinder und Jugendlichen auf Hilfeplangespräche vorbereitet, werden die Erziehungsziele mit den Heranwachsenden besprochen? Haben die Kinder und Jugendlichen darauf realen Einfluss? Können Schüler*innen den Schulhof mitgestalten? Haben sie Mitspracherecht bei der Auswahl der Themen oder der Menge an Hausaufgaben? Werden sie in den Einrichtungen zum Essen genötigt? Dürfen sie ohne Repressalien auf die Toilette gehen, obwohl keine Pause ist? Werden Kinder an der Gestaltung der Räume z. B. in der Kita beteiligt? All dies sind Beispiele für eine Diskussion über Rechte im Alltag, die zu einer Diskussion über Erziehung im Alltag werden kann.

c) Rechtekatalog verfassen

In der dritten Phase geht es darum, diese Rechte in einem Katalog, einer Art Vertrag gemeinsam mit allen Beteiligten (Leitung, Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche) festzuschreiben. Dabei ist zu beachten, dass die Rechte so formuliert sind, dass sie für alle Kinder und Jugendlichen verständlich und nachvollziehbar sind. Sie sollten einen Bezug zum Alltag der Kinder und Jugendlichen in den Einrichtungen haben und allen bekannt sein.

Diese Fixierung ist die Grundlage, miteinander im Alltag umzugehen. Beinhaltet sollte dieser Katalog auch die (zusätzlichen) Möglichkeiten der Kinder und Jugendlichen, ihre Rechte einzufordern, sollte es zu deren Verletzung kommen (siehe **Teil 2**, Kapitel 8, internes und externes Beschwerdemanagement).

d) Rechtekatalog im Alltag implementieren

Weiter zu überlegen ist, wie der erarbeitete Rechtekatalog in die Praxis eingehen kann. Möglich ist, den Kindern die Rechte bei jeder Neuaufnahme auszuhändigen und sie gezielt auf diese hinzuweisen. Gleiches gilt für neue haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende. Auch können Rechte-Plakate in der Einrichtung aufgehängt werden, um als Diskussionsgrundlage zu dienen. Wichtig ist es, diese Aufstellung der Rechte nicht nur als einen einmaligen Vorgang anzusehen, sondern sie kontinuierlich zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern.

7.3.2 Beispiele für unterschiedliche Organisationen

Jede Organisation hat eigene Zielgruppen, Strukturen und ihren eigenen Alltag. Die nachfolgenden Beispiele sollen Organisationen unterstützen, Entscheidungsbereiche des Alltags zu identifizieren und strukturelle Beteiligungsformen zu implementieren, die für sie praktisch umsetzbar sind.

Die Meinungen der Kinder und Jugendliche werden von Anfang an in die Entwicklung der Beteiligungsmöglichkeiten einbezogen.

Weitere Tipps und Hilfestellungen gibt es in den Literatur- und Linktipps.

Beispiele für Kindertageseinrichtungen

Mitwirkung, Mitgestaltung und Mitsprache bei Alltagsentscheidungen

- Beobachten und Wahrnehmen der Kinder
- freie Frühstückszeiten oder Frühstücksbüfett
- offene, wählbare Angebote (auch über die eigene Gruppe hinaus)
- nachfragen, ob und wie viel Unterstützung Kinder brauchen
- Kinder ernst nehmen in ihren Entscheidungen

Beteiligungsformen/-gremien, z. B. Kinderkonferenzen

- In regelmäßigen Kinderkonferenzen können gemeinsame Entscheidungen getroffen werden, z. B. zur Gestaltung der Räume und Auswahl der Gerichte für Feste.
- kommunale Beteiligungsmöglichkeiten suchen und nutzen

Projekte

- altersgemäße Projekte zum Thema Kinderrechte und zu einzelnen Kinderrechten: malen, basteln, singen, spielen.
- Gruppenregeln gemeinsam entwickeln

Beispiele für Schulen

Mitwirkung, Mitgestaltung und Mitsprache in Alltagsentscheidungen

- Beobachtung und Wahrnehmung der Schüler*innen: Pausen einbauen, Bewegungsdrang berücksichtigen
- Toilettenregelungen
- Trink- und Esspausen absprechen
- Werkstattlernen anbieten
- Wochenpläne anbieten
- Vorbereitung der Kinder auf Gespräche mit Eltern
- Ideen der Kinder verwirklichen

Beteiligungsgremien

- Schülervertretung gemäß § 74 SchuG NRW
- Klassensprecher*innen
Durch die Klasse gewählte Sprecher*innen der Klasse
- Klassenrat (siehe Linktipp):
Regelmäßig wöchentliche Sitzungen der Klasse mit von Schüler*innen gewählten Themen zu Organisation, Klassengemeinschaft oder Problembewältigung. Hier können auf Anregung der Kinder Feste entstehen, Wünsche nach Veränderungen der Schulhofgestaltung geäußert Pausenregelungen besprochen, Konflikte untereinander oder mit Lehrkräften gelöst werden. Ideen werden aufgegriffen und Wege zur Umsetzung gesucht, die von den gewählten Klassensprecher*innen oder von im Klassenrat gewählten Kindern umgesetzt werden (z. B. durch Gespräche mit der Schulleitung, Einholen von Informationen, Gespräche mit anderen Klassen).
- Stufen- oder Schülerparlament
Stufen- oder Schülerparlamente treffen sich ebenfalls regelmäßig, aber in größeren Abständen. Die Vertreter*innen der Klasse sprechen über die aus den Klassen mitgebrachten Themen, die die gesamte Schule betreffen, wie z. B. der Umgang mit dem Handy oder die Sauberkeit der Schultoilette. Auch hier werden Vertreter*innen gewählt, die z. B. bei Lehrerkonferenzen oder Gesprächen mit der Schulleitung die Schülerschaft vertreten.
- Kommunale Beteiligungsmöglichkeiten suchen und nutzen.

Projekte

- Punktuelle oder regelmäßige Projekte zu den Themen Demokratielernen, Kinderrechte und Beteiligung. Dazu gehören eingeplante Unterrichtseinheiten, Projekttag/-wochen oder Arbeitsgemeinschaften.
- außerschulische Angebote nutzen

Beispiele für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe

Mitwirkung, Mitgestaltung und Mitsprache in Alltagsentscheidungen

- Beobachten und Wahrnehmen der Kinder und Jugendlichen
- Umgang mit Taschengeld
- Gestaltung der Lern- und Freizeit
- Umgang mit offenen oder geschlossenen Türen
- Rituale
- Essgewohnheiten

Mitwirkung, Mitgestaltung und Mitsprache in Bezug auf die Unterbringung

- Beteiligung bei anstehenden Entscheidungen
- Vorgespräche und Informationen über anstehende Entscheidungen und Gespräche
- Beteiligung am Hilfeplanprozess
- Mitwirkung und Mitbestimmung im Hilfeplanprozess

Beteiligungsgremien

- (wöchentliche) Gruppentreffen, um Themen und Wünsche der Kinder und Jugendlichen zu besprechen, demokratische Prozesse zu üben, Absprachen und gemeinsam Entscheidungen zu treffen, Vertreter*innen der Gruppe zu wählen
- übergreifende Treffen der Gruppen-Vertreter*innen für Angelegenheiten, die die Gesamtorganisation sowie die Kinder und Jugendlichen betreffen
- kommunale Beteiligungsmöglichkeiten suchen und nutzen

Projekte

- Informationsveranstaltungen/Workshops zu Prozessen und Verfahren in Bezug auf Hilfeplanung
- Interne Gruppen- oder gruppenübergreifende Projekte zu den Themen Beteiligung, Kinderrechte, Demokratiedenken
- Angebote außerhalb der Organisation anbieten und/oder gemeinsam nutzen

Literatur- und Linktipps



Video des Paritätischen Gesamtverbandes zum Thema Partizipation in der Kindertagesstätte: Partizipation im Kita-Alltag – KiTa (1/5), 2019
www.youtube.com

Erfahrungen, Herangehensweise und praktische Beispiele für die offene Ganztagschule (als PDF erhältlich):

Billis, J. und Heinrich, D.: Kinder beteiligen! Anregungen zur Umsetzung von Partizipation in offenen Ganztagschulen des Primarbereichs, in: Der GanzTag in NRW, Heft 31/2016
www.ganztag-nrw.de

Informationen, Material und Kontakte für den Ganztag: Partizipation – von der Teilnahme zur Teilhabe, 10/2012
www.ganztaegig-lernen.de

Informationen und Material für die Umsetzung des Klassenrats in Schulen: Praktische Materialien für den Einstieg, o. J.
www.derklassenrat.de

Unterrichtsmaterial zu Kinderrechten von UNICEF: Unterrichtsmaterial Kinderrechte, o. J.
www.unicef.de

Methodendatenbank für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zum Thema Kinderrechte: Methodendatenbank, auf der Website des Deutschen Kinderhilfswerks, o. J.
www.kinderrechte.de



Qualitätsstandards für Partizipation unterschiedlicher Einrichtungen inkl. möglicher Handlungsschritte: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): *Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen*, Berlin 2015

8. Internes und externes Beschwerdemanagement

Ein Beschwerdemanagement gibt Kindern, Jugendlichen und ihren Familien die Möglichkeit, ihre Rechte einzufordern, Rechtsverletzungen offenzulegen und Hilfe in Notlagen zu bekommen. Es geht einerseits um die (vermeintlich) kleinen Rechtsverletzungen im Alltag, wie z. B. rationiertes Essen, vor der Gruppe vorgeführt werden, aber auch um massive Grenzverletzungen, seien sie sexuell-übergreifiger, physischer oder psychischer Natur.

Abgesehen davon, dass sich Kinder und Jugendliche in solchen Fällen bekannten Menschen anvertrauen können, muss es offizielle Möglichkeiten der Beschwerde unabhängig von Personen geben. Beschwerdemanagement beinhaltet sowohl die Beschwerdekultur der Organisation in Bezug auf Fehler, Beteiligung von Kindern oder Kinderrechte als auch konkrete Beschwerdeverfahren. Es müssen Strukturen/Verfahren vorhanden sein, die dem Kind eine Anlaufstelle bieten und die Schritte zur Klärung des Vorwurfs oder der Beschwerde regeln. Dieses Verfahren muss bekannt, transparent und einfach zu beschreiten sein. Beschwerdemöglichkeiten müssen innerhalb und außerhalb der Einrichtung bestehen.

Definition von Beschwerde

Im Allgemeinen ist eine Beschwerde die Äußerung über eine persönlich empfundene Unzufriedenheit in Bezug auf eine Situation, dem Miteinander, eine nicht erbrachte Leistung o. Ä., verbunden mit dem Wunsch nach Veränderung. Die Kinder und Jugendlichen selbst oder Dritte, die ein Fehlverhalten wahrgenommen haben, können sie vorbringen. Beschwerden werden in alltäglichen Situationen geäußert, zu einem späteren Zeitpunkt offengelegt oder über offizielle Verfahren weitergegeben.

Beschwerdearten

Beschwerden sind häufig nicht einfach zu erkennen, denn nicht immer werden sie als solche formuliert oder auf den ersten Blick verständlich ausgedrückt.

Verbale Beschwerden:

- „Das ist voll unfair.“
- „Der Erzieher meckert mich ständig an.“
- „Die Lisa lässt mich nicht mitspielen.“
- „Ich will das nicht.“

Nonverbale Beschwerden:

- Weinen
- Kopfschütteln
- Schlagen, Treten
- Sich-Zurückziehen
- Schreien
- Ohrenzuhalten

Befragungen und Verfahren:

- Beschwerdewand
- Kummerkasten
- Entwicklung von Ampelbögen
- Interviews

Merkmale eines Beschwerdemanagements¹⁴

1. **Zielgruppenorientierung:** Die Beschwerdemöglichkeiten orientieren sich an der Zielgruppe.
2. **Vielfältig-/Niederschwelligkeit:** Es gibt unterschiedliche Wege, Beschwerden einzubringen (z. B. Briefkasten, Mail, offene Sprechstunden, Vertrauenspersonen).
3. **Freiwilligkeit:** Es herrscht keine Meldepflicht.
4. **Anonymität/strenge Vertraulichkeit:** Personenbezogene Daten werden nicht weitergegeben.
5. **Sanktionsfreiheit:** Die Berichtersteller*innen haben keine Sanktionen zu befürchten.
6. **Unabhängigkeit:** Soweit möglich stehen die Berichterstattenden in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu den analysierenden Expertinnen* und Experten*. Dies ist nur bei externen Beschwerdemöglichkeiten realisierbar.
7. **Analyse durch ein Team aus Expertinnen* und Experten*:** Die Fachkräfte kennen das spezifische Umfeld, die Umstände und sind in der Lage, Systemfehler zu erkennen.
8. **Zeitnahe Rückmeldung** an das Kind, zumindest darüber, dass die Beschwerde angekommen ist und bearbeitet wird.
9. **Systemorientiertheit:** Empfehlungen haben das Individuum, das Gesamtsystem und die Prozesse im Blick.
10. **Einfachheit/Erreichbarkeit:** Der Zugang zu den Beschwerdemöglichkeiten ist einfach, verständlich, niederschwellig und für alle zugänglich.
11. **Freitextfelder:** Formulare geben immer auch die Möglichkeit, sich frei zu äußern und nicht nur anzukreuzen.
12. **Informiertheit:** Alle Beteiligten werden über das Beschwerdemanagement informiert und können externe Anlaufstellen durch Besuche kennenlernen, z. B. Jugendämter, Fachkräfte.
13. **Offenheit:** Kinder und Jugendliche, aber auch erwachsene Personen, die ein Fehlverhalten beobachtet oder von einem solchen gehört haben, können Beschwerden äußern.
14. **Haltung:** Beschwerden werden als notwendig und sinnvoll für den Schutz von Kindern und Jugendlichen und für die Weiterentwicklung der Organisation angesehen.

¹⁴ Punkte 1–11 in Anlehnung an Fegert u. a. 2018, S. 223 f.

Verbindung von Beschwerdemanagement und anderen Bausteinen

Es sollte innerhalb des Schutzkonzeptes eine Verbindung zwischen Beschwerdemanagement und z. B. Verhaltenskodex und Intervention bestehen. Im Verhaltenskodex kann die Haltung zur Beschwerde von Kindern festgehalten werden, z. B.:

„Jede Beschwerde von Kindern und Jugendlichen wird ernstgenommen und entsprechend unserer Verfahren bearbeitet.“

8.1 Bestandsaufnahme

Folgende grundsätzliche Fragen sind vorab einrichtungsspezifisch zu klären:

- Wie definieren sich Beschwerden? Was kann Gegenstand einer Beschwerde sein?
- Geht es ausschließlich um Mängel oder auch um Anregungen?
- Welche Beschwerdekultur herrscht in der Organisation?
- Gibt es eine oder mehrere Möglichkeiten/Ansprechpartner*innen, interne und externe, für Beschwerden?
- Gibt es informelle Möglichkeiten oder auch implementierte Anlaufstellen für Beschwerden?
- Wissen Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende von diesen Möglichkeiten?
- Sind die Beschwerdewege und -möglichkeiten verständlich, leicht zugänglich und barrierefrei?
- Gibt es einen festen Ablaufplan des Beschwerdeprozesses?
- Werden Beschwerden vertraulich behandelt?
- Sind die Hilfestellungen und Empfehlungen für alle gleichermaßen umsetzbar?
- Beziehen sich Hilfestellungen und Empfehlungen auch auf das System der Einrichtung, die Familie oder nur auf die sich beschwerende Person?
- Werden die Maßnahmen in Absprache mit den Kindern und Jugendlichen durchgeführt?
Ist der Prozess transparent?
- Wird der Beschwerdeprozess reflektiert?
- Werden Mitarbeitende regelmäßig geschult?
- Wie werden neue Kinder, Jugendliche, ihre Familien und Mitarbeitenden über Beschwerdemöglichkeiten informiert?
- Ist das Beschwerdeverfahren schriftlich dokumentiert? Wie werden Beschwerden dokumentiert?
- Wer ist Herr/Frau des Verfahrens? Können Kinder und Jugendliche z. B. Beschwerden zurückziehen?

8.2 Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens

Zur Entwicklung eines kindgerechten internen Beschwerdeverfahrens gilt es, u.a. folgende Aspekte zu beachten:

1. Überblick verschaffen

Eingegangene Beschwerden sollten nach Beschwerdearten, Alter und Geschlecht der Beschwerdeführer*in, Beschwerdeverläufe, Lösungsmöglichkeiten und deren Ausgang inhaltlich systematisiert und ausgewertet werden. Daraus ergibt sich ein Profil, das in die Qualitätsentwicklungsprozesse der Organisation einfließen kann. Weiter ist zu prüfen, ob und wie die gesetzten Ziele der Beschwerde erreicht wurden bzw. strukturelle Hindernisse eine erfolgreiche Bearbeitung verhindert haben.

2. Auseinandersetzung mit dem Begriff der Beschwerde

Folgende Fragen sollten geklärt werden: Was bedeutet für uns Beschwerde? Worüber dürfen sich Kinder beschweren? Welche Haltung haben wir gegenüber Beschwerden und Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (siehe [Teil 2](#), Kapitel 2.1, Potenzialanalyse)?

3. Zielgruppen festlegen

Wer ist die Zielgruppe der Beschwerdemöglichkeiten und wessen Beschwerden werden bearbeitet (z. B. Kinder, Jugendliche, Eltern, Kooperationspartner*innen)?

4. Ziele und Rahmenbedingungen festlegen

- Wie wird die Beschwerde aufgenommen, z. B. über ein standardisiertes Formular?
- Wie wird auf Beschwerden im Alltag (verbal, nonverbal) reagiert?
- Wer bearbeitet sie in welchem Zeitraum (Verantwortlichkeit)?
- Wie ist die Position der Kinder und Jugendlichen?
- Wer ist Beschwerdeführer*in?
- Wie geschieht die Rückkopplung/Rückmeldung zum Kind oder Jugendlichen?
- Welche konkreten Schritte werden eingeleitet, z. B. Gespräch mit Fachkräften?
- Wer entscheidet über die Beendigung des Beschwerdeverfahrens?
- Sichern wir Anonymität zu? Gerade in Fällen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende oder andere mitwohnende Personen ist das unerlässlich.

5. Partizipative Entwicklung

Kinder und Jugendliche sind in den Entwicklungsprozess einzubeziehen (Beispiele siehe unten). Das gemeinsam erarbeitete Beschwerdeverfahren wird allen Mitgliedern der Institution sowie den Kindern und Jugendlichen vorgestellt und verabschiedet.

6. Bekanntmachung und Weiterentwicklung der Beschwerdemöglichkeiten

Auch nach der Entwicklung muss die Beschwerdekultur gelebt werden und die Verfahren allen bekannt sein, bzw. bekannt gemacht werden, z. B. durch regelmäßige Fortbildungen, Flyer, Informationsweitergabe an neue Mitarbeitende und Kinder mit ihren Familien.

7. Reflexion und Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements

Beschwerdeverfahren sollten regelmäßig auf die Anwendbarkeit, den Nutzen und die Qualität des Prozesses überprüft werden, z. B. durch Teamtage oder Projekte mit Kindern und Jugendlichen.

8.3 Beispiel eines internen Beschwerdeverfahrens

Nach einem Fall von sexualisierter Gewalt hat die Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. Leitlinien, Handlungsstrategien bei Fehlverhalten sowie Verfahren und Instrumente zur Fehlerkultur erarbeitet und diese durch ein sogenanntes Ampelplakat (Rechte und Beschwerden) für Kinder und Jugendliche zur konkreten Umsetzung ergänzt (vgl. Anhang 8_1, Ampelplakat Hochdorf e.V. 2014). Zu Beginn des Organisationsprozesses stand eine Befragung aller Kinder und Jugendlichen zur Frage „Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht tun?“. Die große Resonanz und die vielen Antworten wurden sortiert und in Rücksprache mit den Kindern und Jugendlichen in drei Kategorien – entsprechend einer Verkehrsampel – eingeteilt.

Dieses Plakat macht für alle sichtbar, was erlaubt (grün), was bedenklich (gelb) und was absolut verboten (rot) ist. Fehlverhalten jeder Art wird benannt. Denn nur, wenn man über alles sprechen kann, es keine Tabus gibt und eine vertrauensvolle Atmosphäre herrscht, können Kinder und Jugendliche sich äußern.

Transparentes Informationsmanagement

In einem weiteren Schritt wurde ein kindgerechtes Beschwerdeverfahren entwickelt, auf das ein Flyer hinweist, den alle Mädchen* und Jungen* zu Beginn ihres Aufenthalts in der Einrichtung bekommen. Die Beschwerdemöglichkeit wird somit Teil des Alltags und zur Normalität. Im besten Fall wird aus der Beschwerde somit auch ein Instrument der konstruktiven Kritik.

Nach den Erfahrungen der Einrichtung nutzten Kinder und Jugendliche diese Möglichkeit der Beschwerde angemessen, konstruktiv und bewusst. Mögliche Argumente gegen ein solches Angebot, Kinder würden jede Kleinigkeit nutzen, um sich ständig über Erzieher*innen zu beschwerten, sind damit entkräftet – mehr noch, wie die Äußerung eines Mitarbeiters zeigt: „Für mich als Mitarbeiter stellen die Beschwerdeverfahren keine Last, sondern eher eine Ressource dar. Durch die von allen gelebte Klarheit und Offenheit entsteht Sicherheit, die unsere pädagogische Arbeit sehr unterstützt und erleichtert“ (ebd. S. 80).

Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Der Flyer, den alle Kinder und Jugendlichen erhalten, informiert die Kinder zum einen über die „Ampel“, zum anderen finden sie dort auch den Namen einer Vertrauensperson inkl. Kontaktdaten und weitere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme. In drei kurzen Sätzen wird der Ablauf beschrieben und symbolisiert (vgl. ebd. S. 73).



Beispiele für einen Ablauf in einem internen Beschwerdeverfahren befinden sich im Anhang (Anhang 8_2, Beispiel eines Beschwerdeverfahrens).

8.4 Externe Beschwerdemöglichkeiten

Es reicht nicht aus, den Schutz von Kindern und Jugendlichen allein durch die eigene Organisation zu gewährleisten. Es bedarf – gerade unter dem Aspekt einer Gefahr durch die Organisation bzw. durch ihre Mitarbeitenden – eines externen, unabhängigen Schutzangebotes. Der Gesetzgeber hat bei der Reform des SGB VIII im Jahr 2021 diesen Schutzfaktor ins Gesetz aufgenommen (§ 45 Abs. 2, Satz 1 Nr. 4 SGB VIII).

Informiert sein

Lokale externe Beschwerdemöglichkeiten (siehe unten) können mit den jungen Menschen der Einrichtung besprochen und besucht werden, um die Stellen bekanntzumachen und die Hemmschwelle für Beschwerden herabzusetzen. Die Kontaktdaten der Einrichtungen müssen jederzeit zugänglich sein. Auch Erziehungsberechtigte sollten über externe Beschwerdemöglichkeiten informiert sein.

Mögliche Themen einer Beschwerde

Beschwerdestellen bieten Kindern, Jugendlichen sowie ihren Erziehungsberechtigten und Familien Unterstützung, wenn ihre Rechte verletzt werden und/oder es Konflikte mit öffentlichen oder freien Jugendhilfeträgern gibt. Dabei kann es sich um gewalttätige Erziehung handeln, Mobbing in der Schule, Scheidung der Eltern oder Fragen rund um Diskriminierung, Chancengleichheit, rechtliche Ansprüche auf Leistungen nach dem SGB VIII, den Aufenthalt in Einrichtungen oder das Fehlverhalten von Fachkräften. Die Beschwerden können sich z. B. gegen den ausübenden freien Träger oder das städtische Jugendamt, bzw. deren Mitarbeitenden richten.

Mögliche Anlaufstellen

- Jugendämter der Stadt
- Ombudsstellen
- Nummer gegen Kummer
- für Pflegekinder: FosterCare – Junge Familien in Pflegefamilien: www.fostercare.de
- eigene Kooperationen mit anderen Trägern, z. B. Beratungsstellen, Fachanwältinnen*/
Fachanwälte*
- wenn vorhanden: Kinder- und Jugendrechtbüros öffentlicher oder freier Träger

8.4.1 Unabhängige Ombudschaften in der Kinder- und Jugendhilfe

Ombudschaften sind unabhängige Beratungsstellen für junge Menschen und ihre Familien, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB VIII haben. Gesetzlich sind Ombudschaften in § 9a SGB VIII verankert. In Jugendhilfeprozessen sind die Familien häufig in der strukturell unterlegenen Position. Aufgabe der Ombudschaft ist, die Interessen der jungen Menschen und ihrer Familien in den Prozess einzubringen sowie deren Beratung, Vermittlung und Klärung bei Konflikten in Zusammenhang mit Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe.

Aufgaben der Ombudschaft

- Information über Rechte und mögliche Ansprüche der Kinder- und Jugendhilfe
- Unterstützung bei Ablehnung von Ansprüchen
- Anlaufstelle für junge Menschen, die Schwierigkeiten in ihren Einrichtungen haben, sich z. B. ungerecht behandelt fühlen und nicht wissen, an wen sie sich wenden können, oder Angst haben, sich innerhalb der Einrichtung zu beschweren
- Hilfestellung bei der Lösungsfindung
- Begleitung der Kinder, Jugendlichen und ihrer Familien zu Gesprächen bei freien und öffentlichen Jugendhilfeträgern
- Unterstützung, wenn sich Familien durch das Jugendamt nicht ausreichend informiert, beteiligt oder beraten fühlen

Merkmale der Ombudschaft

- Ombudschaft ist in Beschwerdefällen parteilich im Sinne der Kinderrechte für die Beschwerdeführenden (vgl. Ombudschaft-Jugendhilfe.de o.J.).
- Ombudschaft ist am Kindeswohl und den Rechten der Leistungsberechtigten oder Anspruchsinhaber orientiert.
- Ombudschaft kooperiert mit den kommunalen Jugendämtern.

Wie läuft ein Beschwerdeverfahren bei der Ombudschaft ab?

1. Zuhören: Die Fachkräfte der Ombudschaft hören sich alle Fragen und Beschwerden der jungen Menschen und Familien an.
2. Analysieren: Sie analysieren, ob die Beschwerden begründet und nachvollziehbar sind.
3. Informieren: Sie informieren die Betroffenen über das Ergebnis der Analyse.
4. Beraten und Absprechen: Sie beraten Familien über mögliche weitere Handlungsschritte und Möglichkeiten.
5. Vermitteln und Verhandeln: Sie unterstützen die Familien bei Bedarf bei den Gesprächen mit öffentlichen oder freien Trägern der Jugendhilfeeinrichtungen und vermitteln.

Ombudschaft NRW

Der Sitz der Ombudschaft NRW ist in Wuppertal, aber dezentral organisiert und arbeitet mit ehrenamtlichen und professionellen Ombudspersonen zusammen.

Ombudschaft Jugendhilfe NRW

Beratungsstelle Hofkamp 102

42103 Wuppertal

Tel.: 0202 29 53 67 76

team@ombudschaft-nrw.de

8.4.2 Beispiel Kinderrechtebüro „Hand in Hand“ des Kinderschutzbundes Wuppertal

Auf der Homepage des Kinderschutzbundes OV Wuppertal (Kinderschutzbund-Wuppertal.de) hat das Kinderrechtebüro eine eigene Seite. Hier erfahren Kinder, Jugendliche und ihre Familien aus Wuppertal beispielhaft, mit welchen Fragen sie sich an das Kinderbüro des Kinderschutzbundes wenden können und welche Möglichkeiten der Kontaktaufnahme sie haben. Sie können dort ihre Anliegen nennen und gemeinsam nach Lösungen suchen, z. B. wenn Eltern sich scheiden lassen, es in der Schule schwierig ist, Kinder Gewalt oder andere Kinderrechtsverletzungen erleben.

Neben den üblichen Zugängen über das Büro vor Ort, eine Telefonnummer oder eine E-Mailadresse können Kinder und Jugendliche zusätzlich wöchentlich in einem Chat ihre Fragen loswerden und Unterstützung erhalten.

www.kinderschutzbund-wuppertal.de/kinderrechtebuero-hand-in-hand

Literatur- und Linktipps



Kinderrechte stärken! Beschwerdeverfahren für Kinder in Kindertageseinrichtungen, auf der Webseite des Paritätischen Gesamtverbandes, 2020
www.der-paritaetische.de

Webseite der Ombudschaft Jugendhilfe NRW, o. J.
www.ombudschaft-nrw.de

Kinderrechtebüro „Hand in Hand“, auf der Homepage des Kinderschutzbundes Wuppertal e. V., o. J.
www.kinderschutzbund-wuppertal.de

Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche in Pflegefamilien:
Projekt "Fostercare", o. J.
www.diebetriebung.de

Anhang 8

Ampelplakat: Hochdorf e.V.

Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?*

Rote Lampe

= dieses Verhalten ist immer falsch und dafür können Betreuer und Betreuerinnen angezeigt und bestraft werden

- Schlagen
- Einsperren
- Sexuell missbrauchen oder belästigen
- Intimbereich berühren
- Angst einjagen und bedrohen
- Quälen aus Spaß
- Mit Jugendlichen sexuell Kontakt haben
- Vergewaltigen
- Misshandeln
- Klauen
- Stauchen
- Schweigepflicht brechen
- Gewalt anwenden

Kinder und Jugendliche haben ein **Recht auf Schutz und Sicherheit!**

Gelbe Lampe

= dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen nicht förderlich

- Nicht ausreden lassen
- Die negativen Seiten hervorheben
- Ausdrücke sagen, Kinder beleidigen
- In die Privatsphäre gehen ohne Erlaubnis
- Im Zimmer rumwühlen ohne mein Wissen
- Rumschreien
- Termine verraffen, nicht einhalten
- Jemanden ausschließen, den man nicht leiden kann
- Sich immer für was Besseres halten
- Taschengeld wegnehmen
- Lügen
- Durchdrehen
- Regeln ändern aus reiner Willkür
- Was Böses wünschen
- Unverschämt werden
- Weitermachen, wenn ein Kind „Stopp“ sagt
- Drogen und Alkohol konsumieren während der Betreuung
- Wut an uns auslassen
- Unzuverlässig sein
- Verantwortungslos sein
- Keine Regeln festlegen
- Rumkommandieren
- Eltern, Familie beleidigen
- Bedürfnisse von Jugendlichen ignorieren
- Auslachen, blamieren
- Jugendlichen etwas zumuten, wenn sie wissen, dass die Jugendlichen es nicht schaffen

Kinder und Jugendliche haben ein **Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern!**

Grüne Lampe

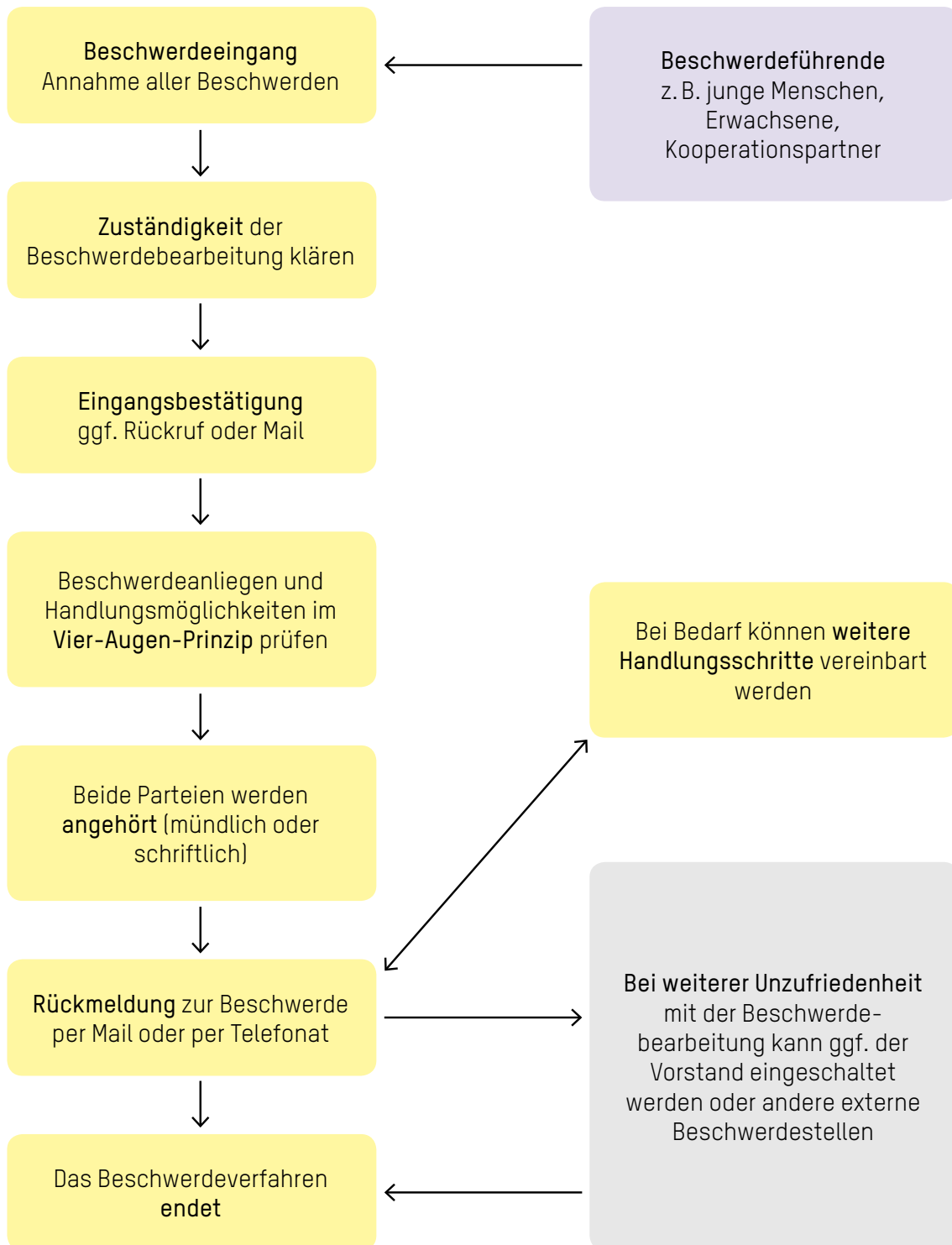
= dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt Kindern und Jugendlichen aber nicht immer

- Kindern das Rauchen verbieten
- Schulranzen ausleeren, um gemeinsam Ordnung zu schaffen
- Über Kinder reden
- Bei der Lernzeit Musikhören verbieten
- Schimpfen
- Kinder zum Schulbesuch drängen
- Jugendliche auffordern, aufzuräumen
- Was mit den Eltern ausmachen und die Kinder darüber informieren
- Bestimmen, sich an die Regeln zu halten
- Verbieten, anderen zu schaden

Kinder und Jugendliche haben das **Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern!**

* Ergebnisse der Umfrage bei unseren Kindern und Jugendlichen im Sommer 2004; eine Auswahl von über 400 Antworten, manche Antworten kamen bis zu 40-mal

Beispiel eines Beschwerdeverfahrens



9. Intervention

Bei der Intervention steht der Schutz aller beteiligten Personen im Vordergrund – primär jener, der möglicherweise betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie der anderen Mädchen* und Jungen* in der Organisation. Daneben sind der Schutz und die Fürsorge der Mitarbeitenden, die den Verdacht geäußert haben, sowie der Mitarbeitenden, gegen die der Verdacht geäußert wurde, in den Blick zu nehmen.

§ 8a SGB VIII schreibt gesetzlich vor, welcher Ablauf bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung bei den Fachkräften einzuhalten ist. Dies gilt nicht nur für Kindeswohlgefährdungen, die außerhalb der Institution entstehen, sondern ebenso für Fälle in der eigenen Einrichtung, die durch Mitarbeitende verursacht werden.

Reaktionen im Team

Den meisten Menschen fällt es schwer, sexuelle Gewalt in der eigenen Organisation wahrzunehmen. Das liegt vor allem daran, dass Täter*innen meist gut integrierte und geschätzte Teammitglieder sind. Stehen diese nun im Verdacht, sexualisierte Gewalt auszuüben, reagiert das kollegiale Umfeld einerseits mit Ungläubigkeit, andererseits löst der Verdacht häufig eine krisenhafte Situation im Team aus. Die Mitarbeitenden stellen ihre eigene fachliche Kompetenz sowie ihre Menschenkenntnis in Frage, fühlen sich schuldig und/oder hilflos. Durch die Vermutung wird spürbar, dass der Alltag in keiner Organisation bis ins Letzte kontrollierbar und sicher ist.

Werner Tschan vergleicht die innerinstitutionellen Dynamiken, die sich im Verdachtsfall entwickeln, mit denen, die bei einem Missbrauchsverdacht innerhalb der Familie vorherrschen. Hierbei kommen vielfältige – teilweise widersprüchliche – Gefühle und Bedürfnisse zum Vorschein, die ein rationelles und professionelles Handeln vereiteln können (vgl. Tschan 2001, S. 196).

Professionalität der Leitung

Der Vorwurf der sexuellen Gewalt durch eigene Mitarbeitende erfordert für die Leitung und den Träger einer Organisation ein hohes Maß an Professionalität. Es gilt, die eigene emotionale Betroffenheit in den Griff zu bekommen und gleichzeitig dem Schutzauftrag gegenüber den Kindern und Jugendlichen sowie der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden im Allgemeinen und den verdächtigen Mitarbeitenden im Speziellen nachzukommen. Daneben müssen die Eltern sachlich informiert und der Umgang mit den Medien und weitere Maßnahmen geplant werden.

Notfallplan als Orientierung

Handlungsstrategien in Form eines Notfallplans verhindern Konfusion, Orientierungslosigkeit oder ein Nicht-Eingreifen. Die Überprüfung des Notfallplans hinsichtlich aller notwendigen Interventionsschritte und Verfahrensweisen ist daher von zentraler Bedeutung, damit er auch unter massivem Handlungsdruck Orientierung bietet. Welche Maßnahme wann ergriffen werden muss, hängt von vielen Faktoren ab, die es im Einzelfall im Krisenteam zu diskutieren gilt.

Dazu zählen z. B. folgende Fragen:

- Was ist passiert?
- Handelt es sich um eine vage Vermutung oder einen bestätigten Vorfall?
- Wer sind die Beteiligten?
- In welchem Verhältnis stehen diese zueinander?

Fehlverhalten oder Missbrauch?

Vor allem die Frage „Was ist passiert?“ beeinflusst den Verlauf der Intervention. Einzuleitende Maßnahmen stellen sich bei einem Fehlverhalten oder Regelverstoß anders dar als bei einem sexuellen Missbrauch. Leitungen müssen eine klare Vorstellung davon entwickeln, welche arbeits- und/oder strafrechtlichen Maßnahmen bei welchem Verstoß angemessen und zielführend sind und ab welchem Schwellenwert die Strafverfolgungsbehörden unter Beachtung der Grundsätze von Datenschutz und Schweigepflicht hinzuzuziehen sind. Es ist ihre Aufgabe, passende Maßnahmen für die Einrichtung in umsetzbare Handlungsabläufe zu integrieren.

Dokumentation

Ab dem ersten Verdachtsmoment ist es notwendig, alle Beobachtungen sorgfältig zu dokumentieren. Für alle Schritte des Interventionsplans und eingeleiteten Maßnahmen stellen diese Dokumentationen eine wichtige Grundlage dar. Es sollte das aufgeschrieben werden, was tatsächlich gesagt bzw. beobachtet wurde. Eigene Vermutungen und Gefühle müssen als solche kenntlich gemacht werden, damit die subjektive Wahrnehmung im weiteren Verfahren von den tatsächlichen Fakten getrennt betrachtet werden kann.

Vermutungs-/Verdachtsabstufungen

In den meisten Fällen ist nicht unmittelbar ersichtlich, ob es sich um eine unbegründete oder vage Vermutung oder um einen begründeten oder erhärteten Verdacht handelt. Daher ist es wichtig, frühzeitig schriftliche Aufzeichnungen über die Ereignisse anzufertigen. Hierbei kann die von der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2009) herausgegebene Verdachtsabstufung bei sexuellem Missbrauch eine Orientierung bieten (Anhang 9_1, „Übersicht über Verdachtsstufen“). Die Abstufungstabelle gibt Beispiele aus dem Alltag, ordnet diese bestimmten Verdachtsstufen zu und sollte nur im Kontext einer Selbstreflexion hinzugezogen werden. Für sich genommen sollten aus ihr keine (vorschnellen) Schlüsse gezogen werden.

Für die Selbstreflexion bei einem beobachteten oder berichteten Verdacht bietet sich der Reflexionsbogen der Ev. Jugendhilfe Ludwigsburg e.V. (vgl. Hochdorf e.V. 2014, S. 118 f./Anhang 9_2, Checkliste zur Selbstreflexion Hochdorf) und der Reflexionsbogen der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2009/Anhang 9_3, Checkliste zur Selbstreflexion) an.

9.1 Eckpunkte eines Notfallplans

Verbindliche Regelungen müssen getroffen und Verfahrensabläufe festgelegt werden, bevor es zu einem Verdachtsfall kommt. Der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch der Bundesregierung hat acht Hinweise formuliert, die bei der Erarbeitung eines Notfallplans berücksichtigt werden sollten (vgl. Bundesregierung 2011, Anhang 3, S. 4 f.):

1. Klärung und Benennung der Verantwortlichkeiten im Handlungsplan und der Rollen der Beteiligten (z. B.: Träger, Leitungskräfte, Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Eltern/ Erziehungsberechtigte, Strafverfolgungsbehörden)
2. Wahrung und Verankerung der Beteiligung und Selbstbestimmung (Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern etc.)
3. Beschreibung der Einschätzungsaufgaben im Umgang mit Vermutungen (wann wird die unabhängige Fachberatung hinzugezogen?)
4. Beschreibung von Sofortmaßnahmen (ab wann sind welche Maßnahmen erforderlich?)
5. Allgemein verständliche Beschreibung der datenschutzrechtlichen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit
6. klare Auskünfte von Einrichtungsträgern und Diensten an die Aufsichtsbehörde (Jugendämter, ggf. Vormünder), entsprechend vereinbarter Meldepflichten
7. Beschreibung der Schwelle eines Verdachts auf Begehung einer Straftat und der Erfordernisse an die Abwägung vor einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unter Beachtung der vorrangigen Schutzinteressen der (potenziell) betroffenen Kinder und Jugendlichen in Übereinstimmung mit den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden des Runden Tisches (siehe 9.4.5.)
8. Entwicklung eines Verfahrens zur Dokumentation.

Beispiele

Im Anhang finden sich die Notfallpläne/Verfahrensvorschriften des Deutschen Kinderschutzbundes Landesverband NRW e.V. (Anhang 9_4, Auszug aus den Verfahrensschritten) sowie des Präventionsvereins Zartbitter Köln e.V. (Anhang 9_5, Verfahrensschritte).

9.2 Bestandsaufnahme

Mögliche Fragen für die Bestandsaufnahme, die u. a. aus anderen Arbeitshilfen zusammengestellt wurden (vgl. Diakonieverbund Schweicheln 2010, S. 52 f./DKSB NRW e. V. 2010, S. 6 f.):

1. Gibt es Handlungspläne für unterschiedliche Krisensituationen wie Vermutungen, Beobachtungen oder Erzählungen über sexualisierte Gewalt/grenzverletzendes Verhalten?
2. Wissen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, an wen sie sich wenden müssen?
3. Ist der Handlungsplan bekannt, verschriftlicht und allen zugänglich?
4. Welche Kooperationspartner*innen und welches Netzwerk gibt es (siehe Teil 2, Kapitel 10)?
5. Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um das Ansprechen von „unguten Gefühlen“ im weitesten Sinne zu erleichtern?
6. Wie wird damit umgegangen, wenn Mädchen und Jungen von Übergriffen durch eine Fachkraft erzählen?
7. An wen können sich betroffene Kinder und Jugendliche wenden?
Ist ein Sicherheitsplan mit ihnen zu entwickeln?
8. Wer nimmt die Verdachtsmomente auf bzw. an wen innerhalb der Organisation sind diese direkt weiterzuleiten?
9. In welcher Form werden die ersten Verdachtsmomente dokumentiert, um sie für den weiteren Prozess an die Leitungs- oder Trägerverantwortlichen weiterzuleiten und wer hat Zugang zu dieser Dokumentation?
10. Welche regelmäßigen Dokumentationen (Akten, Dienstbücher etc.) liegen vor und können/müssen einbezogen werden?
11. Wie setzt sich der Krisenstab für das erste Krisengespräch zusammen und wer übernimmt welche Zuständigkeiten im Verfahren?
12. Was muss durch wen bis zu welchem Zeitpunkt geklärt und geregelt werden?
13. Wie werden Vertraulichkeitswünsche der Betroffenen gehandhabt?
14. Wer gibt welche Informationen an das Jugendamt und die Einrichtungsaufsichtsbehörde (Landesjugendamt)?
15. Wer führt in welcher Form die Gespräche mit den Erziehungsberechtigten?
16. Wer entscheidet über die Hinzuziehung eines externen Fachdienstes, zu welchem Zeitpunkt? Welche externen Hilfeangebote (Beratungsstellen etc.) werden empfohlen?
17. Welche externe Supervision gibt es als Hilfe beim Krisenmanagement für das Team?
18. Welche Unterstützung erhalten verdächtige Mitarbeitende im Rahmen der Fürsorgepflichten?
19. Wer führt mit welchem Inhalt und in welcher Konstellation das Konfrontationsgespräch mit dem oder der Beschuldigten?
20. Wie lassen sich Opfer und Täter*in trennen, sodass die Kinder oder die Jugendlichen keinem weiteren Druck oder der Gefahr weiterer Übergriffe ausgesetzt sind und keinen Verlust des sozialen Umfeldes (in der Einrichtung) erleiden?

21. Wie kann dem betroffenen Mädchen oder Jungen und den Erziehungsberechtigten das weitere Vorgehen transparent gemacht werden?
22. Welche/r Rechtsanwältin*/Rechtsanwalt* wird eingebunden, um die Leitung bei arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Überlegungen zu unterstützen?
23. Welche (externen) Hilfen braucht das betroffene Mädchen* oder der Junge*?
24. Welche Hilfeangebote brauchen die Eltern bzw. Angehörigen? An wen können sich Eltern bzw. Angehörige wenden?
25. Wo erhalten Betroffene und Angehörige juristische Unterstützung im Sinne einer eigenständigen Interessenvertretung?
26. Welche längerfristigen Maßnahmen sind notwendig, um das Tatgeschehen und seine Folgen mit den Kindern und Jugendlichen der Einrichtung aufzuarbeiten?
27. Wer übernimmt im Krisenfall die Koordination und achtet auf die Einhaltung der festgelegten Schritte? Wer sind die Ansprechpartner*innen für die unterschiedlichen Beteiligten?

9.3 Vorgehen im Verdachtsfall: Aufgaben der Mitarbeitenden

Die folgende Darstellung zeigt anhand typischer Vermutungen/Verdachtsfälle, worauf Mitarbeitende achten sollten. Wichtig ist, den Notfallplan auf organisationsinterne Strukturen und Gegebenheiten auszurichten. Die Art und Weise, wie eine Vermutung/ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt erfolgt, hängt vom Arbeitsfeld und der Organisationsstruktur ab. In der Regel schöpfen jene Mitarbeitende am schnellsten Verdacht, die unmittelbaren Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben. Sie sind häufig auch die (erwachsenen) Vertrauenspersonen, denen Kinder und Jugendliche von einem Übergriff berichten (vgl. Helming 2011). Die Vermutung birgt dabei unterschiedliche Anforderungen, aus der sich die jeweiligen Verfahrensschritte ergeben.

9.3.1 Beobachtung eines konkreten Sachverhalts

Folgende Handlungsschritte sollten Mitarbeitende mit konkreten Hinweisen auf einen sexuellen Übergriff vollziehen:

1. Ruhe bewahren, um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.
2. Betroffene aus der Gefahrensituation bringen, ohne den Eindruck entstehen zu lassen, sie hätten eine Mitschuld. Sachlich und überlegt handeln! Ansage an die Täter*innen richten: „Kommen Sie bitte heraus.“
3. Täter*innen kurz informieren, dass man Maßnahmen einleiten wird.
4. Sich um die Betroffenen kümmern und vor weiteren Übergriffen schützen.
Welche Unterstützung brauchen sie?

5. Umgehend die Leitung und ggf. das Krisenteam detailliert informieren.
6. Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte zu dem Vorfall dokumentieren (so genau wie möglich, mit Datum, Zeiten, Diensten, Namen der Mitarbeitenden).
7. Das weitere Vorgehen ist Aufgabe der Leitung und muss abgesprochen werden, wie z. B. Strafanzeige stellen, Jugendamt, Eltern, Presse informieren.
8. Keine Informationen an die potenziellen Täter*innen weitergeben. Dies ist Aufgabe der Leitung. Außerdem ist sonst für die Täter*innen genug Zeit, eine Verteidigungsstrategie zu entwickeln und/oder die Betroffenen einzuschüchtern.

9.3.2 Ein ungutes Gefühl, ohne konkreten Sachverhalt

Ein vager Verdacht in Form eines „unguten Gefühls“ oder auf Grundlage zweideutiger Beobachtungen stellt eine schwierige Situation für Mitarbeitende dar, denn niemand möchte als Denunziant*in im Kollegium abgestempelt werden, falls sich der Verdacht als falsch herausstellt.

Vor der Weitergabe der Vermutung an Dritte sollte die Beobachtung dokumentiert und eigene Empfindungen und Beobachtungen mittels eines Reflexionsbogens (siehe [Anhang 9_2](#) oder [9_3](#)) und eines Austausches mit einer vertrauenswürdigen Fachkraft reflektiert werden. Wichtig ist, unter den Teammitgliedern kein Gerede entstehen zu lassen. Ggf. kann auch eine externe (anonymisierte) Beratung eingeholt werden. Sollte sich die Vermutung erhärten und Handlungsbedarf entstehen, ist unter Berücksichtigung der Grundsätze des Datenschutzes und der Schweigepflicht umgehend die Leitung zu informieren.

9.3.3 Kinder oder Jugendliche erzählen von einem sexuellen Übergriff

Um den Anforderungen an ein Krisengespräch mit Kindern und Jugendlichen gerecht zu werden, bedarf es einer hohen Kommunikationskompetenz. Daher ist es wichtig, Mitarbeitende bereits vor einer tatsächlichen Situation auf Krisengespräche durch entsprechende und regelmäßige Fortbildungen vorzubereiten.

Gesprächsregeln

- Das Gefühl der Achtung und Wertschätzung vermitteln.
- Im Gespräch ermutigen und Glaubwürdigkeit schenken.
- Sicherheit geben.
- Emotionale Entlastung des Kindes: Es war richtig, sich jemandem anzuvertrauen.
- Äußerungen des eigenen Entsetzens und der Wut unterlassen; sie verängstigen das Kind.
- Auf keinen Fall fragen, warum das betroffene Kind lange Zeit geschwiegen hat. Es war mutig, sich jemandem anzuvertrauen.
- Nichts versprechen, was man nicht halten kann.

- Keine bohrenden Fragen stellen oder dem Kind etwas entlocken.
- Keine Entscheidungen über den Kopf des Kindes oder Jugendlichen hinweg fällen, sondern über das weitere Vorgehen informieren.

Handlungsschritte

1. **Sich ausreichend Zeit nehmen:** Wenn die Arbeitssituation es nicht zulässt, das Gespräch mit den Betroffenen unmittelbar und in Ruhe zu führen, sollten die Mitarbeitenden erklären, dass das Anliegen ernst genommen wird, die derzeitige Arbeitssituation es aber nicht zulässt, der Angelegenheit die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Sie sollten einen Zeitpunkt für das Gespräch vereinbaren, der unbedingt einzuhalten ist.
2. **Ruhe bewahren,** um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.
3. **Zuhören:** Den Kindern oder Jugendlichen in ihrem Tempo zuhören.
4. **Weiteres Vorgehen alters- und entwicklungsbedingt entscheiden** und dem Kind in einer angemessenen Sprache vermitteln. Es sollte nach den Wünschen zum weiteren Vorgehen gefragt werden. Es geht nicht darum, die Verantwortung abzugeben, sondern darum, die Betroffenen ernst zu nehmen und sie einzubeziehen.
5. **Für Sicherheit sorgen:** Mutmaßliche Täter*innen dürfen keinen Zugang zu den betroffenen Kindern haben. Die Konfrontation mit den Beschuldigten darf nicht gesucht werden.
6. **Dokumentation:** Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben (so genau wie möglich, mit Datum, Zeiten, Diensten, Namen der Mitarbeitenden).
7. **Leitung so früh wie möglich informieren.**
8. **Das weitere Vorgehen ist Aufgabe der Leitung/des Trägers,** wie z. B. Strafanzeige stellen, Jugendamt, Eltern, Presse informieren.
9. **Keine Informationen über die Vermutung an potenzielle Täter*innen geben;** dies ist Aufgabe der Leitung.

Ähnlich dem hier beschriebenen Vorgehen sollten Mitarbeitende handeln, wenn nicht die Betroffenen selbst, sondern Freunde* und Freundinnen* der Kinder und Jugendlichen sich ratsuchend an sie wenden. Freunde und Freundinnen sind wichtige Ansprechpersonen für Betroffene und werden häufig bereits frühzeitig in grenzverletzende und übergreifige Erlebnisse eingeweiht (vgl. Helming u. a. 2011, S. 7). Die Mitarbeitenden sind gefordert, den Freundeskreisen der Kinder und Jugendlichen einen vertrauensvollen Zugang zu Erwachsenen und zu erforderlichen Hilfen zu erleichtern.

9.4 Vorgehen im Verdachtsfall: Aufgaben der Personalverantwortlichen¹⁵

Werden personalverantwortliche Leitungen einer Organisation über die Vermutung eines sexuellen Übergriffs durch eigene Mitarbeitende informiert, sind sie verantwortlich für:

- den Schutz der Betroffenen
- den Schutz der übrigen Heranwachsenden der Organisation
- die Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeitenden im Allgemeinen
- die Fürsorge und Unterstützung der unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden im Speziellen
- die Informationsweitergabe an den Träger/ggf. Vorstand der Organisation unter Berücksichtigung der Grundsätze des Datenschutzes und der Schweigepflicht

Damit verbunden sind in Absprache mit dem Träger insbesondere folgende Aufgaben:

1. Klärung von Verdachtsmomenten und Gefährdungseinschätzung
2. Personalgespräch/Konfrontationsgespräch
3. Einberufung des Krisenteams
4. Dokumentation
5. Dringlichkeitseinschätzung – Schutz der Betroffenen
6. Festlegung weiterer Maßnahmen inkl. Zeitschiene
7. Bei betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen: Meldung gemäß § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII an das zuständige Jugendamt (Vorlage des LVR: siehe Literatur- und Linktipps).
8. Fürsorgepflicht gegenüber den unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden
9. arbeitsrechtliche Maßnahmen
10. strafrechtliche Maßnahmen
11. Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit
12. Information der Erziehungsberechtigten und Angehörigen der übrigen Kinder und Jugendlichen

Dokumentation

Alle Gesprächsverläufe im Zusammenhang mit der Vermutung, alle eingeleiteten Maßnahmen, Darstellungen und Begründungen von getroffenen Entscheidungen, Beteiligung von externen Personen, Information anderer Dienststellen (z. B. des Landesjugendamtes), personelle Zuständigkeiten, Zeitpläne etc. sind präzise zu dokumentieren. Die Dokumentationen sind datenschutzvertraulich zu behandeln und von den Personalverantwortlichen gesichert aufzubewahren. Die Verantwortlichen müssen die Niederschrift unterschreiben. Die Gegenzeichnung durch andere Beteiligte dient der Transparenz.

¹⁵ Wenn im Folgenden von Leitung und ihren Aufgaben die Rede ist, sind die Personen gemeint, die Personalentscheidungen treffen und/oder auf Trägerebene in der Verantwortung für Mitarbeitende stehen.

9.4.1 Klärung von Verdachtsmomenten und Gefährdungseinschätzung nach § 8a SGB VIII

Als erste Schritte müssen Maßnahmen zur Verdachtsklärung und eine Gefährdungseinschätzung hinsichtlich einer Kindeswohlgefährdung nach § 8a Abs. 4 SGB VIII durchgeführt werden. Es gilt, sowohl die Bedürfnisse und Rechte des Kindes als auch die Rechte der verdächtigten Mitarbeitenden im Blick zu behalten und notwendige Schutz- und Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Leitungen müssen gewährleisten, dass die Gefährdungseinschätzung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben eingeleitet und durchgeführt wird. Es wird empfohlen, die Gefährdungseinschätzung unter Beachtung der Grundsätze zum Datenschutz und zur Schweigepflicht im Rahmen einer kollegialen Beratung vorzunehmen, bevor eine insoweit erfahrene Fachkraft (siehe [Kapitel 9.2](#)) hinzugezogen wird.

Die insoweit erfahrene Fachkraft sollte nach Möglichkeit extern sein und weder mit den Kindern/den Jugendlichen noch mit den verdächtigten Mitarbeitenden im alltäglichen beruflichen Handeln in Kontakt stehen. Es hat sich als hilfreich erwiesen, wenn die insoweit erfahrene Fachkraft über eine Spezialisierung auf das Thema sexualisierte Gewalt verfügt.

Im Rahmen von Maßnahmen zur Klärung von Verdachtsmomenten sollte die Leitung zunächst von der Person, die die Vermutung gemeldet hat, detaillierte Informationen über den Sachverhalt einholen. Auf deren Grundlage müssen sie eine Plausibilitätsprüfung vornehmen. Wenn Leitungen zu dem Schluss kommen, dass die Vermutung nicht haltlos ist und nicht sofort ausgeräumt werden kann, müssen sie ein Personalgespräch mit den beschuldigten Mitarbeitenden führen, in dem sie sie mit dem Vorwurf konfrontieren.

9.4.2 Das Personalgespräch/Konfrontationsgespräch

Leitungen einer Organisation haben die Pflicht, die beschuldigten Mitarbeitenden zu der Vermutung/dem Vorfall anzuhören. Die Art des Vorfalls bzw. der Vermutung beeinflusst maßgeblich die Interventionsmaßnahmen – und damit auch das Personalgespräch. Haben Mitarbeitende z. B. gegen eine Regel des Verhaltenskodexes verstoßen und Kindern der Organisation private Geschenke gemacht, so wiegt dies nicht so schwer wie der Vorwurf, dass Mitarbeitende Kinder eingeladen haben, mit ihnen pornographische Filme anzuschauen. Die Leitung muss daher von Fall zu Fall entscheiden, wie das Personalgespräch zu führen ist und was für ein Ziel es verfolgt. Auch sollte sie sich im Vorfeld bereits Gedanken über angemessene arbeits- und/oder strafrechtliche Maßnahmen machen, für den Fall, dass der Verdacht sich im Laufe des Gesprächs erhärtet. Es sollte dafür eine trägerinterne oder externe Rechtsberatung genutzt werden.

Im Falle privater Geschenke könnte eine Ermahnung oder Abmahnung eine angemessene Reaktion sein. Bei der Entscheidung sollten auch das Dienstalter und die Berufserfahrung der betreffenden Mitarbeitenden Berücksichtigung finden. Kamen die Geschenke z. B. von einem Mitarbeitenden ohne Berufserfahrung, so ist dies anders einzustufen als bei Mitarbeitenden, die schon

viele Jahre in der professionellen Betreuung und Förderung von Heranwachsenden tätig sind. Vor einer Konfrontation der mutmaßlichen Täter*innen muss der Schutz der Betroffenen gewährleistet sein.

Wer sollte teilnehmen?

Das Personalgespräch/die Konfrontation sollte nach Möglichkeit durch ein Mitglied des Vorstands bzw. eine*n Vertreter*in des Trägers und der Leitung erfolgen. In den Fällen, in denen keine Vertreter*innen der Führungsebene greifbar sind (z.B. auf Ferienfahrten), können diese Mitarbeitende vor Ort beauftragen, das Gespräch zu führen. Die beschuldigten Mitarbeitenden werden aufgefordert, Stellung zu den Vorwürfen zu beziehen. Wenn es sich bislang (nur) um eine Vermutung handelt, darf die Leitung entsprechend ihrer Fürsorgepflicht nicht vorverurteilen. Der Gesprächsverlauf sollte ausführlich dokumentiert werden.

Vorgehen im Falle eines massiven strafrechtlich relevanten Vorwurfs

Ein Konfrontationsgespräch bei einem massiven und strafrechtlich relevanten Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen bedarf einer guten Vorbereitung. Die Vorwürfe müssen notiert und klare Ziele für das Gespräch definiert werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Beschuldigten den Vorwurf bagatellisieren und den Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten manipulieren. Täter*innen sind häufig geübt darin, Zweifel an ihrer Rechtschaffenheit zu zerstreuen. Beschuldigte Mitarbeitende sollten nicht bereits vor dem Gespräch durch den „Flurfunk“ – also von anderen Mitarbeitenden – von den Vorwürfen gegen sie erfahren und sich vorbereiten können. Die Chance auf ein Schuldeingeständnis ist am größten, wenn in einem gut geplanten und vorbereiteten Konfrontationsgespräch der Überraschungseffekt genutzt wird. Ist diese Chance vertan, bauen mutmaßliche Täter*innen in der Regel effektive Verteidigungsstrategien auf, um sexuelle Anbahnungsprozesse in einem harmlosen Licht erscheinen zu lassen.

Keine Gegenüberstellung mit Betroffenen oder meldenden Mitarbeitenden

Verteidigungsstrategien zielen häufig darauf ab, Betroffene bzw. Mitarbeitende, die den Verdacht/die Vermutung gemeldet haben, der Lüge zu bezichtigen, das unterstellte grenzverletzende Verhalten zu leugnen. Oder aber die beschuldigten Mitarbeitenden schreiben dem Opfer die Schuld für den Vorfall zu. Häufig verlangen die beschuldigten Mitarbeitenden auch eine Gegenüberstellung. Diese und jede andere Begegnung zwischen Betroffenen und den verdächtigten Mitarbeitenden gilt es unter allen Umständen zu vermeiden. Eine direkte Gegenüberstellung mit den Mitarbeitenden, die den Verdacht gemeldet haben, sollte nur in Ausnahmefällen vorgenommen werden, wenn die betreffende Person dies ausdrücklich befürwortet.

Täterstrategie: Verwirrung

Es kann ebenfalls vorkommen, dass Täter*innen alles daransetzen, die Gesprächsteilnehmenden zu verunsichern und für sich einzunehmen, indem sie die Tat verleugnen oder bagatellisieren. Nicht selten bleibt am Ende eines solchen Gespräches eine große Unsicherheit und Verwirrung bei den Gesprächsteilnehmenden zurück. Eine an den vorliegenden Fakten oder Verdachtsmomenten orientierte Gesprächsführung erleichtert es, professionell und sachlich zu bleiben und sich nicht verunsichern zu lassen.

9.4.3 Einberufung eines Krisenteams

Ein Notfallplan sollte regeln, welche Personen dem Krisenteam angehören. Idealerweise sind dies Delegierte folgender Gremien bzw. Institutionen: Vorstand, Träger, Einrichtungsleitung, externe Organisationen bzw. Dachverbände und eine Person als Ansprechpartner*in für Dritte. Dabei bedarf es einer klaren Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten. Um Rollenkonfusionen zu vermeiden, sollten unterschiedliche Personen die Konfliktlösung und mögliche therapeutische Interventionsmaßnahmen übernehmen.

Das Krisenteam entscheidet, wann weitere (externe) Personen in den Beratungs- und Klärungsprozess einbezogen werden. Erhärtet sich eine Vermutung, ist es notwendig, Mitarbeitende aus einer Fachberatungsstelle hinzuzuziehen und zur Information und ggf. Einleitung arbeits- und/oder strafrechtlicher Maßnahmen eine Rechtsanwältin* oder einen Rechtsanwalt* zu konsultieren.

Das Hinzuziehen fachlich qualifizierter Beratung ist zwingend erforderlich, insbesondere um die Gefährdungslage möglichst objektiv feststellen zu können, aber auch, um nicht etwaige Eigeninteressen der Institution in die Entscheidung einfließen zu lassen. Leitungen sollten auf keinen Fall pädagogische oder therapeutische Aufgaben im Interventionsprozess übernehmen.

Dringlichkeitseinschätzung – Schutz der Betroffenen

Als erste Maßnahme müssen die Mitglieder der Konfliktmanagementgruppe einschätzen, wie dringlich die Vermutung und wie hoch das Sicherheitsrisiko für das betroffene Kind ist. Ist das akute Sicherheitsrisiko hoch, müssen dem Schutzauftrag entsprechend Kind und Täter*in getrennt werden. Dabei sollte nicht das Kind, bzw. der Jugendliche aus seiner gewohnten Umgebung gerissen werden, sondern die beschuldigte Person die Einrichtung, den Verein oder Verband vorübergehend verlassen, bis die Situation geklärt ist.

Dies kann z. B. erreicht werden, indem die beschuldigten Mitarbeitenden vorübergehend in einem räumlich deutlich getrennten Arbeitsbereich (z. B. in der Verwaltung) eingesetzt werden, in dem kein Kontakt zu Kindern und Jugendlichen besteht. Eine derartige räumliche Trennung ist meist nur in großen Organisationen mit verschiedenen Gebäudekomplexen realisierbar. Sollte innerhalb der Organisation keine räumliche Trennung möglich sein, ist eine sofortige Beurlaubung oder Freistellung der beschuldigten Mitarbeitenden in Betracht zu ziehen. Auch hier sollte vorher eine Rechtsberatung eingeholt werden.

Des Weiteren können Leitungen ein Haus- und Umgangsverbot aussprechen, welches der beschuldigten Person untersagt, das Gelände und Gebäude der Organisation zu betreten. Im Rahmen des Gesetzes zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG) entscheiden Richter über Kontaktverbote.

Psychosoziale Prozessbegleitung

Sollte es zu einer Strafanzeige kommen (siehe [Teil 2](#), Kapitel 9.4.5 Strafrechtliche Maßnahmen), können geschulte Prozessbegleiter*innen das Kind oder den Jugendlichen unterstützen. Sie stehen den Betroffenen während des Verfahrens zur Seite, begleiten sie und beantworten Fragen, um die Belastung durch den Prozess möglichst gering zu halten (siehe Literatur- und Linktipps).

Festlegung der weiteren Maßnahmen inklusive Zeitschiene

Wie weitere notwendige Maßnahmen konkret aussehen, hängt von der jeweiligen Vermutung/ dem Vorfall sowie den Strukturen und Gegebenheiten in der Organisation ab. Wichtig ist: Alle weiteren Maßnahmen sollten mit personeller Zuständigkeit auf einer Zeitschiene hinterlegt werden. Nur so kann ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Professionalität erreicht werden.

Festzulegen ist auch, welche Dienststellen und Aufsichtsbehörden ggf. eingeschaltet werden müssen (Meldepflicht bei Beeinträchtigung des Kindeswohls (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII) – siehe **Teil 1**, Kapitel 1 Gesetzliche Bestimmungen).

Fürsorgepflicht gegenüber den unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden

Leitungen haben dafür zu sorgen, dass die unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden angemessene Unterstützung erfahren und nicht vorverurteilt werden. Ihnen ist z. B. zu empfehlen, sich einen Rechtsbeistand zu suchen.

Des Weiteren darf nicht aus dem Blick geraten, dass die beschuldigten Mitarbeitenden Angehörige und/oder eine Familie haben. Die Namen der tatverdächtigen Mitarbeitenden dürfen nicht an die Öffentlichkeit gelangen, um Hetzkampagnen und Vorverurteilungen zu vermeiden, die eine massive psychische Grenzverletzung darstellen. Namen sind nur solchen Menschen mitzuteilen, die am Verfahren zur Aufklärung und Aufarbeitung unmittelbar beteiligt und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Über dieses Verschwiegenheitsgebot ist auch das Team explizit in Kenntnis zu setzen, ggf. auch mit dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Zuwiderhandlung.

9.4.4 Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Grundsätzlich sollten arbeitsrechtliche Maßnahmen mit einem Rechtsbeistand abgesprochen werden. Folgende Maßnahmen kommen in Betracht:

Ermahnung/Rüge

Fehlverhalten von Mitarbeitenden kann arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig machen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Fehlverhalten eine Pflichtverletzung oder eine Bedrohung für das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen darstellt. In diesem Fall kann mündlich oder schriftlich eine Ermahnung oder Rüge ausgesprochen werden. Diese Maßnahme ist als Belehrung zu verstehen. Mit der Ermahnung rügen Arbeitgeber*innen einen (vermeintlichen) Verstoß der Arbeitnehmer*innen gegen dessen Pflichten, ohne auf mögliche rechtliche Konsequenzen bei Wiederholung des Pflichtverstoßes der Arbeitnehmer*innen hinzuweisen. Bei der Ermahnung droht den Arbeitnehmer*innen auch im Wiederholungsfall deshalb grundsätzlich keine Kündigung.

Abmahnung

Eine Abmahnung macht deutlich, dass das Fehlverhalten der Mitarbeitenden nicht (länger) geduldet wird und eine Wiederholung weitere arbeitsrechtliche Schritte nach sich ziehen kann, insbesondere die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine Abmahnung kann mündlich oder

schriftlich erfolgen. Sie ist weder frist- noch formgebunden. Aus Beweisgründen sollte die Abmahnung schriftlich und zeitnah vorgenommen werden.

Die Abmahnung hat eine Hinweis- und eine Warnfunktion. Sie sollte mit dem Träger der Organisation abgesprochen werden; eine Anhörung des Betriebsrates ist vor Ausspruch der Abmahnung dahingegen nicht notwendig. Zudem muss das abgemahnte Verhalten nachweisbar sein. Das pflichtwidrige Verhalten der Mitarbeitenden muss genau dargelegt werden (u. a. Tag, Tageszeit, Ort). Im Wortlaut der Abmahnung muss die Kündigung bei Wiederholung des Fehlverhaltens genannt werden („Wenn [...], dann [...]“). Fehlt es an einer Androhung von Konsequenzen, ist die Abmahnung als bloße Ermahnung oder Beanstandung von Fehlverhalten zu werten.

Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen, darf in einem Arbeitszeugnis jedoch nicht erwähnt werden. Arbeitnehmer*innen können eine Gegendarstellung einreichen. Diese ist ebenfalls in die Personalakte aufzunehmen. Bestehen Arbeitgeber*innen trotz der Gegendarstellung der Mitarbeitenden auf der Abmahnung, so können letztere hiergegen Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Die angedrohte arbeitsrechtliche Konsequenz aus einer Abmahnung kann verwirkt sein, wenn sich Arbeitnehmer*innen über längere Zeit korrekt verhalten haben. Die Abmahnung hat dann auf die Arbeitnehmer*in positiv eingewirkt. Wie viele Abmahnungen vor einer verhaltensbedingten Kündigung ausgesprochen werden müssen, ist pauschal nicht zu beantworten. Hier spielt die Schwere der Pflichtverstöße eine entscheidende Rolle.

Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann in der Regel nur dann erfolgen, wenn Mitarbeitende im Vorfeld bereits wegen des gleichen Fehlverhaltens abgemahnt wurden und keine Veränderung des Verhaltens eingetreten ist. Eine Ausnahme bilden besonders gravierende, schwerwiegende arbeitsrechtlich relevante Pflichtverstöße. Der Gesetzgeber begründet diese Ausnahme damit, dass Arbeitgeber*innen aufgrund der Schwere des Pflichtenverstößes/der Pflichtenverstöße nicht erwarten können, durch die Abmahnung eine Besserung des Verhaltens zu bewirken. Wurde ein sexueller Missbrauch begangen, ist zudem weder Kindern und Jugendlichen noch anderen Mitarbeitenden zuzumuten, übergreifige Mitarbeitende weiterhin zu beschäftigen.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 102 BetrVG) ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam!

Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung kommt vor allem zum Tragen, wenn es Arbeitgeber*innen nicht zugemutet werden kann, die maßgebliche Kündigungsfrist abzuwarten. Bei sexuellem Missbrauch von Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende ist dieses Kriterium in der Regel erfüllt. Die fristlose – oder auch außerordentliche Kündigung – muss innerhalb von zwei Wochen ausgesprochen werden. Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt, an dem alle Informationen vorliegen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen.

Ulrich Werner führt zur fristlosen Kündigung aus: „Bei unstrittigen Gewaltanwendungen gegenüber Minderjährigen kann eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB unter anderem dann zulässig sein, wenn die ausgeübte Gewalt eine strafbare Handlung und somit einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt. Insbesondere kommen hier Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 174 ff. StGB), Beleidigungen (§ 185 ff. StGB), Straftaten gegen das Leben (§ 211 ff. StGB), Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§ 223 ff. StGB) sowie Verletzungen des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs (§ 201 ff. StGB) in Frage. Neben den strafbaren Handlungen können auch andere wichtige Gründe eine fristlose Kündigung rechtfertigen“ (Werner 2011, S. 24). Dies sollte im Detail und je nach vorliegendem Sachverhalt mit Fachanwältinnen* und Fachanwälten* für Arbeitsrecht besprochen werden.

Ordentliche Kündigung

Liegt das sexuell grenzverletzende Verhalten außerhalb der Kriterien für eine fristlose Kündigung (siehe oben), so kann eine ordentliche Kündigung in Betracht gezogen werden. Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetz kann eine ordentliche Kündigung nur dann ausgesprochen werden, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Verhaltensbedingte Gründe können die Kündigung sozial rechtfertigen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Jedoch gilt dann, was bereits zur verhaltensbedingten Kündigung dargelegt wurde: Es muss zuvor eine Abmahnung erfolgt sein.

Verdachtskündigung

Abmahnungen und Kündigungen verlangen, dass beweisbar ist, in welcher Form Mitarbeitende sich vertragswidrig verhalten haben. Bei strafrechtlich relevanten Vorwürfen, wie z. B. sexuellem Missbrauch, ist eine Verdachtskündigung möglich, wenn ein dringender Tatverdacht vorliegt. Der Gesetzgeber begründet dies mit dem Verlust des Vertrauens zwischen Arbeitgeber*innen und Mitarbeitenden, wodurch das Arbeitsverhältnis empfindlich gestört wird (vgl. Werner 2011, S. 24). Vor einer Verdachtskündigung sind Leitungen verpflichtet, die Mitarbeitenden anzuhören und ihnen deutlich zu machen, dass aufgrund konkreter Verdachtsmomente ein dringender Tatverdacht besteht und ggf. beabsichtigt ist, darauf eine Kündigung zu stützen. Ohne diese vorherige Anhörung scheidet eine Verdachtskündigung normalerweise aus. Sie kann auch nicht nachgeholt werden. Mitarbeitende können bei der Anhörung schweigen, denn sie brauchen sich nicht selbst zu belasten. Arbeitgeber*innen müssen alles Zumutbare tun, um den Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehören neben der Anhörung der Mitarbeitenden auch eigene Nachforschungen. Die Vermutung/der Verdacht muss dringend sein. Arbeitgeber*innen müssen also mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen können, dass die Mitarbeitenden die Tat tatsächlich begangen haben. Es fehlt nur der Beweis. Die Anhörung der Mitarbeitenden muss unter zumutbaren Umständen erfolgen (z. B. nicht vor Kindern, Eltern oder Kolleginnen* und Kollegen*). Zudem müssen Mitarbeitende die Gelegenheit haben, einen Rechtsbeistand zu der Anhörung hinzuzuziehen oder sich über diesen innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zu äußern (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. 11. 2009 – 6 Sa 1121/09).

Auflösungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann auch in beiderseitigem Einvernehmen durch einen Auflösungsvertrag beendet werden. Die Bedingungen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden mit den entsprechenden Mitarbeitenden ausgehandelt.

Wenn Arbeitgeber*innen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses anstreben, aus arbeitsrechtlicher Sicht jedoch keine fristlose Kündigung zulässig ist, sollten diese eine sofortige Freistellung der Täter*innen anstreben. Diese kann in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen. Die ausscheidenden Mitarbeitenden erhalten bis zum offiziellen Kündigungstermin Lohnzahlungen. Auch hier ist juristische Beratung empfehlenswert.

Arbeitszeugnis

Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des massiven Fehlverhaltens eines Teammitglieds entbindet Arbeitgeber*innen nicht von der Pflicht, ein Arbeitszeugnis zu verfassen. Das Zeugnis muss wahrheitsgemäß sein und ist wohlwollend auszustellen. Arbeitgeber*innen haften gegenüber Arbeitnehmer*innen für schuldhaft unrichtige Aussagen. Ehemalige Mitarbeitende können dann vor dem Arbeitsgericht auf eine Berichtigung des Zeugnisses klagen. Um zu verhindern, dass Täter*innen „Institutionshopping“ betreiben, also von einer Organisation in die nächste wechseln, sollte ein Zeugnis auf ein anhängiges Ermittlungsverfahren im hier relevanten Bereich hinweisen. Ein Arbeitszeugnis kann im Hinblick darauf warnende Hinweise für Personalentscheider liefern bzw. diese zumindest dazu veranlassen, genauer hinzuschauen und bei den sich bewerbenden Personen nachzufragen, warum es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen ist.

9.4.5 Strafrechtliche Maßnahmen

Verschiedene Verbände und Fachberatungsstellen haben sich ausdrücklich gegen eine Einführung der Anzeigepflicht bei dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ausgesprochen. Sie argumentieren, Betroffene wenden sich im Fall einer Anzeigepflicht möglicherweise seltener an eine Beratungsstelle, da diese nicht mehr vertraulich mit den Informationen verfahren dürfte. Bedenkt man, wie schwer es Betroffenen oft fällt, über die erlebte Grenzüberschreitung zu sprechen, würden durch die Anzeigepflicht zusätzliche Barrieren geschaffen. Nicht alle Betroffene suchen sich mit dem Ziel Hilfe, eine Bestrafung der Täter*innen zu erwirken. Vielmehr steht häufig der persönliche Leidensdruck im Vordergrund. Für diesen Leidensdruck niederschwellige Angebote bereitzuhalten ist das vorrangige Ziel von Beratungsangeboten.

Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde (siehe [Anhang 9_6](#))

Der Runde Tisch Sexueller Missbrauch hat daher „Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ erarbeitet, die Organisationen im Sinne einer Selbstverpflichtung umsetzen sollen (vgl. Bundesregierung 2011/Anlage 4). Strafverfolgungsbehörden meint hierbei Staatsanwaltschaft und Polizei. Die Leitlinien haben den Charakter modellhafter Handlungsempfehlungen.

Die Vielfältigkeit der institutionellen und verbandlichen Einrichtungen, Maßnahmen und deren Klientel machen eine Anpassung der Regelungsinhalte erforderlich.

Ziel der Selbstverpflichtung ist, eine Vertuschung von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch das möglichst frühzeitige Einschalten von Polizei oder Staatsanwaltschaft unter Beachtung der Grundsätze zum Datenschutz und zur Schweigepflicht zu verhindern. Organisationen sind dazu angehalten, ihre Eigeninteressen (wie z. B. Angst vor Imageverlust oder dem Verlust von Fördermitteln) der rechtlichen Verfolgung von Straftaten unterzuordnen. Auch, wenn Arbeitgeber*innen nicht per Gesetz verpflichtet sind, jeden erhärteten Verdacht anzuzeigen, obliegt ihnen die Verantwortung, die körperliche und seelische Unversehrtheit der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sicherzustellen. Wann ein Vorfall strafrelevant ist, ist im Einzelfall zu prüfen.

Im Sinne einer Abschreckung potenzieller Täter*innen kommt der oben genannten Selbstverpflichtung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden präventiver Charakter zu. Zusätzlich gibt sie Erziehungsberechtigten wichtige Hinweise darauf, wie ernsthaft sich die Organisation mit der Problematik sexualisierter Gewalt auseinandersetzt. Die Selbstverpflichtung ist daher Teil eines professionellen Qualitätsmanagements.

Gespräche ja – Beweissicherung nein

Die Leitlinien geben Anhaltspunkte dafür, wann die Strafverfolgungsbehörden hinzugezogen werden sollen und wie mit Betroffenen und möglichen Täter*innen umzugehen ist. Weder Betroffene noch verdächtige Mitarbeitende sollen zum Tathergang befragt werden, da Mehrfachvernehmungen die Aussagen der Betroffenen verzerren können bzw. bei potenziellen Täterinnen* und Tätern* die Gefahr besteht, sich der Strafverfolgung zu entziehen oder Beweise zu vernichten (Verdunklungsgefahr).

Dennoch müssen Arbeitgeber*innen den Fürsorgepflichten gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie Mitarbeitenden nachkommen. Arbeits- und Strafrecht stehen manchmal in einem Spannungsverhältnis zueinander. Daher kommen Leitungen bei der Dringlichkeitseinschätzung und der Vermutungskklärung meist nicht umhin, mit den Betroffenen und Tatverdächtigen zu sprechen und auf Basis dieser Gespräche Schutz- und Interventionsmaßnahmen mit der Konfliktmanagementgruppe zu planen. Arbeitsrechtlichen Pflichten muss in jedem Fall nachgekommen werden, wiederholte Befragungen der betroffenen Kinder sind aber zu vermeiden. Die Beweissicherung obliegt den Strafverfolgungsbehörden.

Unterstützung durch Expertinnen* und Experten*

Die Notwendigkeit einer Strafanzeige hängt vom Einzelfall ab. Bei der Abwägung sollten die Mitglieder des Krisenteams und möglicherweise ein Rechtsanwalt* oder eine Rechtsanwältin* involviert sein. Die Leitlinien sehen die Konsultation einer externen Fachkraft (unter Beachtung der Grundsätze von Datenschutz und Schweigepflicht) zum Tatvorwurf sogar als zwingend notwendig an. Ist eine Anzeige erst einmal gestellt, beeinflusst das Zurückziehen der Anzeige das Ermittlungsverfahren in der Regel nicht.

Kriterien, die in die Entscheidung einfließen sollten:

1. der Schutz der Betroffenen
2. die Verfassung der Betroffenen zum aktuellen Zeitpunkt
3. die Bedeutung und Wirkung des Strafverfahrens für bzw. auf die Betroffenen
4. die Verfügbarkeit adäquater Unterstützung für die Betroffenen
5. der Wille der Betroffenen und der Erziehungsberechtigten
6. die Plausibilität der Vorwürfe / der Verdachtsgrad
7. die Schwere der Straftat

Mögliche Vorteile eines Strafverfahrens

Strafverfahren dauern in der Regel lange und sind für betroffene Kinder und Jugendliche psychisch oft sehr belastend. Lässt sich ihr Schutz sicherstellen, kann ein Strafverfahren sinnvoll sein, um Gefühle wie Ohnmacht und Ausgeliefertsein zu überwinden und die Bewältigung der Ereignisse zu unterstützen. Für eine Anzeige spricht auch die Sicherung von Beweisen während des Strafverfahrens für etwaige spätere Schadenersatzklagen (vgl. Bundesregierung 2011, S. 26). Eine rechtskräftige Verurteilung Mitarbeitender wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen birgt die Chance, dass sie in den darauffolgenden Jahren nicht mehr mit Kindern und Jugendlichen arbeiten dürfen. Ein Berufsverbot oder ein entsprechender Eintrag in das erweiterte Führungszeugnis erschwert Täter*innen den beruflichen Zugang zu Heranwachsenden.

Dokumentation

Die Aussagen der betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie die Dokumentationen der Mitarbeitenden über verdächtige Vorkommnisse und Verhaltensweisen von Betroffenen und möglichen Täter*innen stellen für ein Strafverfahren wichtige Beweismittel dar.

Selbstanzeige – Reue oder Strategie?

Manchmal kommt es im Zuge der Verdachtsklärung und Konfrontation der betreffenden Mitarbeitenden mit dem Vorfall zu einer Selbstanzeige, die in einigen Fällen ein Schuldeingeständnis und eine ehrliche Reue der Täter*innen darstellt. In anderen Fällen handelt es sich um rein strategisches Kalkül, um offensiv gegen die Vorwürfe vorzugehen und die berufliche Reputation wiederherzustellen. Täter*innen, die sich durch eine Selbstanzeige „reinzuwaschen“ hoffen, wissen oder gehen davon aus, dass ihnen nichts nachgewiesen werden kann, sodass die Vorwürfe früher oder später fallen gelassen werden müssen (vgl. Enders 2012, S. 103). Ein Rechtsbeistand kann Organisationen in diesem speziellen Fall beratend zur Seite stehen.

Auch nach Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden stehen Leitungen und Träger in der Verantwortung, eine Gefährdung der Opfer sowie aller weiteren Kinder und Jugendlichen der Organisation durch erforderliche und geeignete Maßnahmen zu verhindern.

9.4.6 Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit

Ebenfalls geklärt werden muss im Interventionsprozess, welche Personengruppen unter Einhaltung der Grundsätze von Datenschutz und Schweigepflicht zu informieren sind (Personen innerhalb und außerhalb der Einrichtung/des Trägers, wie z.B. Mitarbeitende, Eltern und Angehörige) und wer dies bis zu welchem Zeitpunkt erledigen muss. Es bedarf einer verbindlichen Sprachregelung darüber, was außerhalb der eigenen Organisation kommuniziert werden darf. Dies beinhaltet sowohl die Frage, welche Informationen die Mitarbeitenden erhalten und wie sie damit zu verfahren haben, als auch, wer sich um die Öffentlichkeitsarbeit kümmert.

Ein gutes Krisenmanagement braucht eine gute Öffentlichkeitsarbeit, die professionell steuert, was, wann und wie an die Öffentlichkeit gelangt. Das heißt nicht, das Fehlverhalten von Mitarbeitenden aus Angst vor Schaden für die Organisation unter den Teppich zu kehren. Im Gegenteil: Hier ist ein offensiver, aber lösungsorientierter Umgang mit den Medien gefragt, ohne sich das Ruder aus der Hand nehmen zu lassen. Schulungen im Umgang mit Medien erhöhen die Handlungssicherheit von Leitungen in Personalverantwortung.

Information und Unterstützung der Erziehungsberechtigten und Angehörigen von Betroffenen

Erziehungsberechtigte und Angehörige stehen unter Schock, wenn sie erfahren, dass ihr Sohn oder ihre Tochter Opfer eines sexuellen Übergriffes geworden ist. Unter Gefühle wie Wut, Angst und Sorge mischt sich häufig eine Unsicherheit, wie nun mit dem eigenen Kind oder Jugendlichen umzugehen ist. Welches Verhalten ist angemessen und richtig, welche Hilfen benötigt das Kind? Erziehungsberechtigte brauchen vor allem klare Informationen. In der Vergangenheit löste eine unzureichende Informationspolitik häufig unkontrollierbare Prozesse bei den Eltern aus, die eine erhebliche Imageschädigung für die betroffenen Organisationen nach sich zogen – etwa, wenn Eltern aufgrund mangelnder Informationen und nicht vorhandener Betreuung durch die Institution die Presse einschalteten. Auf keinen Fall dürfen Erziehungsberechtigte außen vor gelassen werden. In den meisten Fällen ist jedoch ratsam, ihnen keine zu genauen Details über den Vorfall mitzuteilen, um emotionale Überforderung zu verhindern. Fordern die Eltern diese ausdrücklich ein, sind Organisationen gesetzlich zur Herausgabe grundlegender Informationen verpflichtet. Für Eltern ist entscheidend zu erfahren, dass ihren Kindern keine Gefahr mehr durch die Täter*innen droht.

Sollten die betroffenen Kinder und Jugendlichen einen gesetzlichen Vormund haben, sind auch diese umgehend zu informieren.

Das Gespräch mit den Eltern sollte gut vorbereiten sein und in Ruhe geführt werden. Die Angehörigen möchten, dass kompetente und sachverständige Menschen ihr Kind und sie selbst betreuen. Der Vorfall kann zu einem erheblichen Vertrauensverlust in die Organisation führen. Leitungen müssen das zerstörte und verlorene Vertrauen wiedergewinnen. Daher sollten sie planvoll und professionell vorgehen. Der Notfallplan dient als Orientierung.

Erziehungsberechtigte sollten über alle eingeleiteten und noch einzuleitenden Schritte und Maßnahmen informiert werden. Die Organisation kann Eltern eine Verfahrensbegleitung zur Seite stellen, die regelmäßig über den Stand des Verfahrens informiert und als Ansprechpartner*in fungiert.

Organisationen sollten den Eltern Hilfen anbieten, um das traumatische Ereignis zu bearbeiten. Häufig ist ratsam, zu dem Gespräch mit den Angehörigen bereits eine externe Beratungsstelle hinzuzuziehen, die mit der Gesprächsführung von derartigen Konfliktgesprächen vertraut ist. Ggf. kann die externe Fachberatung auch die Rolle der Verfahrensbegleitung übernehmen. Eine externe Verfahrensbegleitung ist insofern gegenüber einer Verfahrensbegleitung aus der Einrichtung von Vorteil, als letztere schnell in Loyalitätskonflikte geraten kann.

Information der Erziehungsberechtigten und Angehörigen der übrigen Kinder und Jugendlichen

Neben den Erziehungsberechtigten der Betroffenen sollten auch die der anderen Kinder und Jugendlichen der Organisation über den Vorfall informiert werden. Es bietet sich an, in Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle einen Informationsabend zu veranstalten. Auch hier gilt: Die Namen der Betroffenen und der mutmaßlichen Täter*innen dürfen nicht veröffentlicht werden. Ebenso sind detaillierte Beschreibungen des Vorfalls zu vermeiden. Gleichwohl sind die Eltern über alle Maßnahmen zu informieren, die zum Schutz ihrer Kinder eingeleitet wurden. Vor allem sollte klargestellt werden, dass die Täter*innen keinen Kontakt mehr zu den Kindern und Jugendlichen haben. Es ist wichtig, die Eltern darüber in Kenntnis zu setzen, dass ggf. mit allen (oder vereinzelt) Kindern im Zuge der weiteren Verdachtsaufklärung Gespräche zu führen sind. Hierbei ist sicherzustellen, dass nur speziell geschulte Fachkräfte zum Einsatz kommen. Auf einem Informationsabend können Leitungen auf Fragen eingehen und Unsicherheit ausräumen. Die Praxis zeigt, dass Eltern diese Offenheit in einer Krisensituation zu schätzen wissen und ihre Heranwachsenden – entgegen den Befürchtungen – nicht aus der Organisation abmelden oder herausnehmen (vgl. Gründer 2006, S. 69).

Literatur- und Linktipps



Einblick in die wichtigsten Fakten einer Gesprächsführung mit Kindern und Jugendlichen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind:
Deegener, G.: *Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen*, Weinheim/Basel 2014

Material wie Handlungsplan, Ressourcenkarte, Einschätzungsbogen, Leitfaden für Gespräche:
Kompetenzzentrum Kinderschutz/Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.: *Methodenmappe zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung*, Wuppertal 2020

Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden: Bundesjustizministerium: *Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen*, Berlin 2021

Broschüre für Kinder und Jugendliche in Strafverfahren:
Bundesjustizministerium: *Ich habe Rechte*, Berlin 2022



Informationen zur Prozessbegleitung:
Psychosoziale Prozessbegleitung, o. J., auf:
Justiz-online – Justizportal Nordrhein-Westfalen
www.justiz.nrw.de

Anhang 9

Übersicht über Verdachtsstufen bei sexuellem Missbrauch¹

| | | | |
|------------------------|--|--|---|
| Unbegründeter Verdacht | Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen. | Die Äußerungen des Kindes sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitungen. | Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren. |
| Vager Verdacht | Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen. | Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit zu Erwachsenen Verbale Äußerungen des Kindes, die als missbräuchlich gedeutet werden können: „Papa, aua, Muschi“ Weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen | Es sind zunächst weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig. |
| Begründeter Verdacht | Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel. | Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen Konkretes Einordnen von eindeutig nicht altersentsprechenden sexuellen Handlungen | Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte. |

¹ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Berlin. Jugendrundschriften 2/2009.

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Erhäteter oder erwiesener Verdacht</p> | <p>Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel.</p> | <p>Täter wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet (Erzieher hatte z.B. seine Hand in der Hose des Kindes)</p> <p>Täter hat sexuelle Grenzüberschreitungen selbst eingeräumt</p> <p>Fotos oder Videos zeigen sexuelle Handlungen</p> <p>Forensisch-medizinische Beweise: Übertragene Geschlechtskrankheit, eindeutige Genitalverletzung durch Fremdeinwirkung</p> <p>Detaillierte Angaben zu sexuellen Handlungen und Besonderheiten, die nur auf altersunangemessenen Erfahrungen beruhen können</p> <p>Sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, dass nur durch altersunangemessene Erfahrungen entstanden sein kann</p> | <p>Maßnahmen, um den Schutz des Kindes aktuell und langfristig sicherzustellen</p> <p>Informationsgespräch mit den Eltern, wenn eine andere Person aus dem Umfeld des Kindes missbraucht hat</p> <p>Konfrontationsgespräch mit den Eltern, wenn ein Elternteil selbst missbraucht hat</p> <p>ggf. Strafanzeige</p> |
|---|---|--|--|

Checkliste zur Selbstreflexion im Umgang mit Fehlverhalten: Hochdorf e. V.¹

1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens oder Jungen (Vorname, Alter ...), Name der/s betroffenen Mitarbeitenden.
(Aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen oder Codewort benutzen.)
2. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, dass der/die Kollege/in seine/ihre professionelle Rolle klar hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen stimmig?
3. Hat mir jemand anderes Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
4. Informationen und Beobachtungen, Aussagen von Kindern/Jugendlichen sammeln und dokumentieren. (Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!)
5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?
6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb/außerhalb der Einrichtung) mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann?
(Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Phantasien vor zu nehmen.)
Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?
7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/Jugendlichen?
8. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind/der Jugendliche entwickelt, wenn alles so weiter läuft wie jetzt?
9. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für das Kind/den Jugendlichen notwendig?
10. Wer im Umfeld des Kindes/Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt? Hat das Kind überhaupt jemanden, an den es sich zur Unterstützung hinwenden könnte?
11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregelung „Umgang mit Fehlverhalten“? Wann werde ich wie weitergehen (z.B. Kolleginnen ansprechen, Einbringen ins Team, Fachberatung, Leitung informieren usw.)?“

¹ Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (Hrsg.): „Damit es nicht noch mal passiert ...“ Gewalt und (Macht-) Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern, Remseck a. Neckar 2014. S. 118 f.

Checkliste zur Selbstreflexion bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch¹

1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens oder Jungen (Name, Alter, ...)
2. Name der verdächtigten, Person/Personen, soziales Umfeld.
3. Wer hat mir welche Beobachtungen (z. B. körperliche Symptome, verändertes Verhalten, Kind hat sich mit welchen Worten und in welchem Zusammenhang geäußert) wann und wie mitgeteilt (z. B. schriftlich, persönlich, anonym, über Dritte gehört)? Welche Beobachtungen habe ich selbst gemacht (Zusatz der Redaktion)?
4. Was lösen diese Beobachtungen bei mir aus?
5. Mit wem habe ich meine Beobachtungen und Gefühle ausgetauscht? Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?
6. Welche anderen Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des Kindes sind noch vorstellbar?
7. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind weiterentwickelt, wenn alles so bleibt, wie es ist?
8. Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Kind?
9. Wer im Umfeld des Kindes ist mir als unterstützend genannt worden oder aufgefallen?
10. Was ist mein nächster Schritt? Wann will ich wie weitergehen?

¹ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Berlin. Jugendrundschriften 2/2009.

Auszug aus den Verfahrensschritten bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter/innen¹

Verfahrensregeln

Die im folgenden aufgelisteten Anforderungen im Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/innen des DKSB sind als Leitlinie für verantwortliche Vorstandsmitglieder bzw. Entscheidungsträger in Orts- und Kreisverbänden des DKSB zu verstehen. Sie dienen in erster Linie der Eigenkontrolle durch den Orts-/Kreisverband. Die Regeln für das Verfahren und den Umgang haben das Ziel, Entscheidungen transparent, überprüfbar und nachvollziehbar zu machen. Notwendig ist die Sicherung eines Verfahrens, das einen qualifizierten und der Institution angemessenen Umgang mit dem Problem gewährleistet. Alle vorgenommenen Schritte müssen schriftlich festgehalten werden.

Inhalte dieser verbindlichen Verfahrensregelung sind

- Festlegung der für den Orts-/Kreisverband verantwortlich und kompetent handelnden Person für die Konfliktlösung.
- Die satzungsgemäße Verpflichtung des Orts-/Kreisverbandes, den Landesverband unverzüglich über die erhobenen Vorwürfe zu informieren.
- Vornahme der sofortigen institutionellen Trennung von therapeutischen Interventionen und Konfliktlösung (Rollenklärung, keine Übernahme beider Rollen).
- Festlegung der Zeitschiene, auf der alle notwendigen klärenden Schritte terminiert werden.
- Treffen zeitgerechter Entscheidungen durch die Verantwortlichen des Orts-/Kreisverbandes.
- Bestimmung der Notwendigkeit, der Form und des Umfangs externer Beratung und Unterstützung für den Orts-/Kreisverband (z. B. durch Fachberaterinnen anderer Einrichtungen, Gutachter, Supervisoren, Rechtsanwälte etc.).
- Bestimmung des Zeitpunktes, der Form und des Umfangs der Information an andere Organisationen (z. B. DPWV, Jugendamt etc.).

Schriftliche Kurzbeschreibung der Situation

- aus der Sicht des beteiligten Mädchens/Jungen und seiner Eltern/Hauptbezugspersonen
- aus der Sicht des beteiligten Mitarbeiters/der beteiligten Mitarbeiterin (Beschuldigten/Beschuldigte)
- aus der Sicht des Orts-/Kreisverbandes
- aus der Sicht der übrigen Mitarbeiterschaft

¹ Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (Hrsg.): Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB). Positionspapier. Wuppertal 1997.

Zusammenstellung einer Konfliktmanagement-Gruppe mit Personen

- aus dem Vorstand des Orts-/Kreisverbandes
- aus der Leitung der Einrichtung des Orts-/Kreisverbandes
- aus dem Landesverband und/oder externen Organisationen
- Bestimmung einer Person als Ansprechpartner für Dritte

Darstellung und Begründung getroffener Entscheidungen

- in Bezug auf das beteiligte Mädchen/den beteiligten Jungen und seine Eltern/Hauptbezugspersonen
- in Bezug auf den beteiligten/die beteiligte Mitarbeiter/Mitarbeiterin (Beschuldigten/Beschuldigte)
- in Bezug auf die Einrichtung des Orts-/Kreisverbandes
- in Bezug auf die übrige Mitarbeiterschaft des Ort-/Kreisverbandes
- in Bezug auf Weitergabe von Informationen an übergeordnete Organe
- in Bezug auf Weitergabe von Informationen an Dritte
- in Bezug auf die Hinzuziehung von externen Beratern

Eindeutige und unmissverständliche Darstellung der Interessen des Orts-/Kreisverbandes

- in Bezug auf die Problematik sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/innen des DKSB
- in Bezug auf die Konfliktlösung beim Vorwurf eines sexuellen Übergriffes
- in Bezug auf die eigene Betroffenheit, d. h. Parteilichkeit, nach pflichtgemäßer Abwägung vorliegender Informationen

Festlegung von Zielen für die Konfliktlösung

- für den Orts- oder Kreisverband als Arbeitgeber, ggf. Leiter/Leiterin der Einrichtung als Verantwortlicher/Verantwortliche
- für die Mitarbeiterschaft des Orts-/Kreisverbandes
- für den Orts-/Kreisverband als Mitglied des DKSB Landes- und Bundesverbandes
- für den Orts-/Kreisverband als Empfänger öffentlicher oder privater Gelder

Regeln für den Umgang mit Informationen

- Schutz des beteiligten Mädchens/Jungen und seiner Eltern/Hauptbezugspersonen
- Schutz des/der beteiligten Mitarbeiters/Mitarbeiterin (Beschuldigten/Beschuldigte)
- Schutz des Orts-/Kreisverbandes und des DKSB insgesamt
- Sicherung der Kommunikationswege (Vertraulichkeitsvereinbarung bei allen Gesprächen und schriftlichen Aufzeichnungen, kein unüberwachter Fax-Versand)

Verfahrensschritte bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter/innen¹

Die Verfahrensrichtlinien sollten verbindlich festlegen

- die Verpflichtung aller Mitarbeiter/innen, bei der Vermutung von Übergriffen und/oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt entweder die Leitung oder einen der benannten Ansprechpartner/innen innerhalb oder außerhalb der Institutionen zu informieren,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter/innen, beobachtete Übergriffe bzw. strafrechtlich relevante Formen der Gewalt und Aussagen von Zeugen/Zeuginnen schriftlich zu fixieren,
- das Recht aller Mitarbeiter/innen und Nutzer/innen der Einrichtung, im Falle beobachteter bzw. vermuteter Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevanter Formen der Gewalt sich von einer Fachberatungsstelle beraten zu lassen,
- klare Vorgaben zur Sicherung des Opferschutzes (z. B. keine Gegenüberstellungen des Opfers mit dem Beschuldigten/der Beschuldigten, sofortige Trennung von Opfer und Beschuldigtem),
- klare Vorgaben zur Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber einem beschuldigten Mitarbeiter/ einer beschuldigten Mitarbeiterin (z. B. sofortige Freistellung, keine Vorverurteilung),
- Verpflichtung der Leitung/des Trägers zur Abklärung einer Vermutung (darf in keinem Fall an Supervision der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen delegiert werden!),
- Verpflichtung der Einrichtungsleitung, in Fällen von massiven Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt den Träger, die höhere Verbandesebene, das Landesjugendamt und das örtliche Jugendamt zu informieren,
- Verpflichtung der Einrichtungsleitung, sich eine vom Träger unabhängige, im Umgang mit der Problematik erfahrene Fachberatung von außen zu holen.

Regelungen

- wer wann die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen informiert,
- wer wann die Kinder und Jugendlichen informiert,
- wer wann die Eltern/Personensorgeberechtigten der Jugendlichen informiert,
- klare Trennung zwischen Krisenmanagement, therapeutischen Interventionen und der Begleitung betroffener Mädchen und Jungen im Strafverfahren (bei der polizeilichen Aussage und der Aussage als Zeugin/Zeuge vor Gericht),
- Sicherstellung von (therapeutischen) Unterstützungsangeboten und Prozessbegleitung des Opfers durch einen anderen Träger,
- unterstützende Angebote für die aufdeckenden Kollegen/Kolleginnen (z. B. Übernahme der Kosten für einen anwaltlichen Zeugenbeistand, externe Supervision),
- unterstützende Angebote für die Teamkollegen/-kolleginnen übergriffiger Mitarbeiter/innen (z. B. Supervision).

Die Verfahrensregeln sollten schriftlich fixiert und allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bereits bei der Einstellung ausgehändigt werden.

¹ Zartbitter.de: Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen. Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen, 2010, S. 7

Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden¹

Präambel

Die Leitlinien wenden sich an staatliche und nicht-staatliche Institutionen und Vereinigungen, in denen Kinder und Jugendliche sich rechtlich oder aufgrund der Näheverhältnisse faktisch in Abhängigkeits- oder Machtverhältnissen befinden. Sie beziehen sich auf Verdachtsfälle innerhalb einer Institution und haben den Charakter modellhafter Handlungsempfehlungen für den Umgang mit solchen Verdachtsfällen.

1. Ziel dieser Leitlinien

Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen stellt eine schwere, folgenreiche Form des Kindesmissbrauchs und eine schwerwiegende strafbare Handlung dar. Aufgabe des Staates ist es, Opfer solcher Straftaten und mögliche andere Opfer zu schützen und Täter und Täterinnen zu bestrafen. Dabei ist das Wohl des Kindes besonders zu berücksichtigen (Artikel 3 der UN-Kinderrechtskonvention).

Ziel dieser Leitlinien ist es, eine Vertuschung dieser Straftaten durch möglichst frühzeitige Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, die eine effiziente Strafverfolgung ermöglicht, sowie gegebenenfalls weitere gleichgelagerte Straftaten zu verhindern. Gleichzeitig ist zu gewährleisten, dass die betroffenen Institutionen ihrer fortbestehenden Verantwortung für das Wohl des betroffenen Kindes bzw. Jugendlichen gerecht werden können.

Es obliegt den betroffenen Institutionen, im Wege der Selbstverpflichtung bzw. durch staatliche Umsetzungsmaßnahmen Regelungen zu treffen, die sich an den zum Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie den zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erarbeiteten Standards orientieren.

Die beratende Beiziehung eines von der betroffenen Institution unabhängigen Sachverständigen sowohl zur Beurteilung der Verdachtsmomente wie auch im Hinblick auf notwendige weitere Maßnahmen zur Stützung und zum Schutz des Opfers wird empfohlen.²

¹ Die Bundesregierung (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anhang 4: Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Berlin 2011.

² Aus Sicht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit erscheint es sinnvoll, für die in den Leitlinien an mehreren Stellen erwähnte externe Beratung Qualifikationsstandards und entsprechende Qualifikationsverfahren aufzustellen. Dies gilt insbesondere für zur Beratung hinzugezogene Opferverbände.

Erläuterung:

Mit den Leitlinien wird der Auftrag des Kabinettsbeschlusses vom 24.03.2010 zur Einrichtung eines Runden Tisches gegen sexuellen Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im privaten Bereich umgesetzt, demzufolge die Durchsetzung des staatlichen Strafanspruchs sichergestellt und das Verhältnis des staatlichen Strafverfolgungsanspruchs zu anderen Regelungsbereichen geklärt und erforderlichenfalls präzisiert werden müssen.

Selbstverpflichtende Regelungen zur zeitnahen und effektiven Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden sollen in Zukunft dazu beitragen, dass Fälle des sexuellen Missbrauchs von Kindern oder Jugendlichen ohne Rücksichtnahme auf Eigeninteressen der Institution zeitnah und damit erfolversprechend strafrechtliche Ermittlungen auslösen. Im Übrigen kommt der konsequenten Verfolgung und Bestrafung der Täter und Täterinnen auch präventive Bedeutung zu.

Die Vielfältigkeit der erfassten Institutionen, der unterschiedliche Abhängigkeitsgrad der betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie die unterschiedliche Intensität der Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kindern und Jugendlichen machen eine Anpassung an die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen Institution erforderlich. Dies betrifft sowohl den Regelungsinhalt wie auch an den jeweiligen Adressatenkreis orientierte sprachliche Anpassungen. Institutionen, in denen nur wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder vorwiegend Ehrenamtliche tätig sind, werden sich in aller Regel dazu veranlasst sehen, Hilfe durch externen Sachverständigen als notwendige Maßnahme intern festzuschreiben. Bei Institutionen, in denen Kinder oder Jugendliche betroffen sein können, die sich nur schwer artikulieren können, werden die internen Regelungen der Institution dies besonders berücksichtigen.

Die Leitlinien gelten auch im Fall des Verdachts auf Straftaten, die in der Vergangenheit begangen wurden. Soweit die Regelungsempfehlungen den besonderen Schutz kindlicher oder jugendlicher Opfer zum Hintergrund haben, finden sie bei den mittlerweile erwachsen gewordenen Opfern allenfalls in modifizierter Form Anwendung. Die Entscheidung über eine möglicherweise eingetretene strafrechtliche Verjährung obliegt der zuständigen Staatsanwaltschaft.

Diese Leitlinien lassen in unserer Rechtsordnung verankerte Verpflichtungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden und anderer Behörden unberührt. Sie ändern weder gesetzliche Rechte noch Pflichten zur Verschwiegenheit.

Erläuterung:

Diese Leitlinien können rechtlich anerkannte Pflichten oder Rechte zur Verschwiegenheit nicht aufheben oder einschränken. Sie geben aber Anhaltspunkte für die Ausübung eines Rechts zur Verschwiegenheit. Auch eine Pflicht zur Verschwiegenheit kann im Übrigen gegenüber anderen Pflichten zurücktreten.

2. Begriffe

Im Sinne dieser Leitlinien bezeichnet der Ausdruck Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen: Straftaten nach dem dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuchs („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“), soweit sie an Minderjährigen begangen werden.

Institution: Sämtliche privaten und öffentlichen Einrichtungen, in denen sich Kinder und Jugendliche bereits durch das faktische Näheverhältnis in Abhängigkeits- oder Machtverhältnissen befinden.

Erläuterung:

Es wurde ein weiter Begriff gewählt, der beispielsweise auch Vereine erfasst. Die zusätzliche Verwendung des Begriffs „Vereinigungen“ in der Präambel soll dies auch im Text klarstellen. Die freiwillige Basis insbesondere von vereinsrechtlichen Zusammenschlüssen schließt nicht aus, dass in der Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen die faktischen Näheverhältnisse zu Abhängigkeits- oder Machtverhältnissen führen.

Mitarbeiter: Alle männlichen und weiblichen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Funktion und der Art ihres Anstellungsverhältnisses. Sowohl freiberufliche Mitarbeiter wie auch ehrenamtlich Tätige (unabhängig von der Dauer des Ehrenamtes) sind einbezogen. Es kommt allein darauf an, dass ein faktisches Näheverhältnis zu den Kindern oder Jugendlichen gegeben ist.

Opfer: Der Begriff „Opfer“ wird in den Leitlinien unabhängig vom Grad des gegen einen Verdächtigen bestehenden Verdachts verwendet.

Erläuterung:

Der Begriff „Opfer“ knüpft an das Ereignis des Missbrauchs an und begründet die besondere Schutzbedürftigkeit der Betroffenen. Es geht keinesfalls darum, die Betroffenen, die sich unter großen Schwierigkeiten mit ihren Erlebnissen aktiv auseinandersetzen und denen auch im Strafprozess eine aktive Rolle zukommt, auf den Aspekt einer passiven Opferrolle zu reduzieren.

Der in diesem Zusammenhang verwendete Begriff „Tatverdacht“ soll weder die Glaubhaftigkeit des betroffenen Kindes oder Jugendlichen noch die Tatsache evidenter Missbrauchsfälle infrage stellen. Er ist Ausdruck der verfassungsrechtlich verankerten Unschuldsvermutung, wonach im strafrechtlichen Sinn erst nach rechtskräftiger Verurteilung Tat und Täter oder Täterin feststehen.

3. Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden

a) Die Strafverfolgungsbehörden sind grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte zu informieren, die darauf hindeuten, dass eine Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) begangen wurde. Gerechtfertigte Ausnahmen von diesem Grundsatz richten sich nach Nummer 4 dieser Leitlinien.

Erläuterung:

Zu den tatsächlichen Anhaltspunkten gehören Aussagen von Personen über eigene Wahrnehmungen, aber auch Aussagen über Wahrnehmungen Dritter. Anonyme Hinweise oder Gerüchte sind beachtlich, insofern sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten. Sie können in der Praxis erfolgreiche Ermittlungen auslösen.

Der Grundsatz, dass die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind, bedeutet nicht, dass sämtliche Informationen über Verdachtsfälle ohne eigene Bewertung weiterzuleiten wären. Der Leitungsebene der Institution obliegt es, im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle die Fälle auszuscheiden, die mangels tatsächlicher Anhaltspunkte eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden offenkundig sachwidrig erscheinen lassen. Auch das Interesse an einem Schutz des Opfers kann im Einzelfall dazu führen, die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zurück zu stellen (s. u. unter Nummer 4 der Leitlinien).

Die Prüfung, ob ein Anfangsverdacht im Sinne von § 152 Absatz 2 der Strafprozessordnung (StPO) vorliegt und ob deshalb ein Ermittlungsverfahren einzuleiten ist, obliegt hingegen ausschließlich der Staatsanwaltschaft. Diese verfügt über die erforderlichen Mittel und ist verpflichtet, sowohl die belastenden als auch die entlastenden Tatsachen objektiv zu erforschen und auf dieser Basis darüber zu entscheiden, ob das Ermittlungsverfahren eingestellt wird oder Anklage zu erheben ist.

Rücksichtnahme auf Eigeninteressen der Institution ist kein legitimer Grund dafür, die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zu unterlassen.

Erläuterung:

Eine eventuell bestehende Furcht vor einem Ansehensverlust der Institution, vor Mitgliederschwund oder vor dem Versiegen finanzieller Förderung darf kein Hindernis dafür sein, Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden zu ermöglichen. Das staatliche Interesse an der Strafverfolgung, die neben der Ahndung der konkret begangenen Straftat auch dem übergeordneten Zweck dient, zum Schutz des Opfers und möglicher anderer Opfer die künftige Begehung weiterer gleichgelagerter Straftaten zu unterbinden, überwiegt das Interesse der Institution, eine möglicherweise mit der eingeleiteten Strafverfolgung verbundene Beeinträchtigung ihres öffentlichen Ansehens zu vermeiden.

Mitarbeiter, die auf Verdachtsfälle hinweisen, dürfen deshalb keine Nachteile erleiden.

b) Nicht jede auffällige Verhaltensänderung ist für sich allein ein tatsächlicher Anhaltspunkt für sexuellen Missbrauch im Sinne von Nummer 3 a) der Leitlinien.

Erläuterung:

Derartige Anzeichen können durch sehr unterschiedliche Problemlagen verursacht sein, die mit sexuellem Missbrauch nichts zu tun haben müssen. Erst im Zusammenhang mit weiteren belastenden Anhaltspunkten, die auf einen sexuellen Missbrauch hindeuten, ist eine Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden nach Maßgabe von Nummer 3 a) der Leitlinien notwendig. Im Fall entsprechender Qualifikation der Mitarbeiter obliegt es der einfühlsamen Beobachtung und Gesprächsführung, die Hintergründe der Verhaltensänderung zu ergründen. Sollte die Möglichkeit eines sexuellen Missbrauchs bestehen bleiben, oder ein Gespräch durch Mitarbeiter der Institution nicht sinnvoll oder möglich sein, wird die Einbeziehung externen Sachverständs empfohlen.

4. Ausnahmen vom Grundsatz, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten

a) Schutz des Opfers

Wenn die Belastung durch ein Strafverfahren eine nicht anders abwendbare unmittelbare Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit des Opfers verursachen kann, kann es gerechtfertigt sein, von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden für die Dauer der Gefährdung abzusehen. Bei einer nicht anders abwendbaren Gefährdung des Lebens ist dies geboten. Ein derartiger Ausnahmefall darf nicht von der Institution und ihren Mitarbeiter allein festgestellt werden. Das Vorliegen einer solchen Ausnahmesituation ist durch beratende Hinzuziehung eines von der betroffenen Institution unabhängigen Sachverständs zu überprüfen.

Erläuterung:

Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, dass die Belastung des Opfers im Strafverfahren durch zahlreiche gesetzgeberische Maßnahmen gemildert wurde, und dass der Opferschutz im Ermittlungs- und Strafverfahren durch weitere Maßnahmen verbessert werden soll.³ Die Ermittlungsbehörden verfügen in der Regel über geschultes Personal, das Befragungen der Opfer als Zeugen (Opferzeugen) behutsam vornimmt. Notwendige erste Ermittlungsschritte können im Übrigen auch ohne Einbeziehung des Opfers getätigt werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Strafverfolgung gerade auch dem Schutzinteresse des Opfers und weiterer möglicher Opfer dient.

³ Die UAG „Opferschutz im Ermittlungs- und Strafverfahren“ hat in ihrem Bericht hierzu zahlreiche Empfehlungen zu gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen erarbeitet, die dem Plenum des Runden Tisches bereits übermittelt und in den Zwischenbericht des Runden Tisches eingestellt wurden. Der vom BMJ zu ihrer Umsetzung initiierte Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Rechte von Opfern sexuellen Missbrauchs (StORMG) wird zurzeit im Deutschen Bundestag beraten. Außerdem hat das BMJ Vorschläge zu Änderungen der Richtlinien über das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV) dem zuständigen Ausschuss der Justizministerkonferenz vorgelegt.

Dennoch sind mit der bloßen Tatsache der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens oftmals psychische Belastungen des Opfers verbunden. Daher sind unmittelbar stützende Maßnahmen seitens der Institution und / oder externer Beratungsstellen unumgänglich. Eine Zurückstellung der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist hingegen nur in den eng begrenzten Ausnahmefällen gerechtfertigt, wenn aufgrund der Gesamtsituation zu befürchten ist, dass das Opfer den mit der Strafverfolgung verbundenen psychischen Belastungen nicht gewachsen sein könnte (insbesondere Suizidgefahr).

Um sicherzustellen, dass nicht ein verkapptes Interesse der Institution an der Geheimhaltung der Verdachtsfälle zur Annahme einer besonderen Gefährdung des Opfers führt, ist die Gefahrensituation durch externe Sachverständige zu überprüfen. Diese sollten möglichst auch über Prozess Erfahrungen verfügen, um die faktische und rechtliche Situation der Opferzeugen und Opferzeuginnen im Strafprozess beurteilen zu können.

b) Entgegenstehender Opferwille

Der einer Strafverfolgung entgegenstehende Wille des Opfers oder der Erziehungsberechtigten ist bei der Entscheidungsfindung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu berücksichtigen. Er verpflichtet die Institution aber nicht, auf diese Einschaltung zu verzichten.

Offenbart sich ein Opfer sexuellen Missbrauchs, so ist es in alters- und situationsgerechter Weise darüber aufzuklären, dass die Weitergabe der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden (insbesondere aus den in Nummer 1 der Leitlinie genannten Gründen) notwendig ist und dass nur in Ausnahmefällen hiervon abgesehen werden kann. Zu den Gesprächen sind die Erziehungsberechtigten hinzuzuziehen. Die Hinzuziehung unterbleibt, wenn die Angaben des Opfers eine Verstrickung der Erziehungsberechtigten in den sexuellen Missbrauch befürchten lassen. Ein Ziel der Gespräche ist es, Verständnis für die Notwendigkeit der strafrechtlichen Verfolgung des Täters oder der Täterin und die Bereitschaft zur Aussage zu wecken, gegebenenfalls auch zu einer eigenen Strafanzeige zu ermutigen. Das Opfer und die Erziehungsberechtigten sollten auch auf die Möglichkeit externer Beratung aufmerksam gemacht werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass in jedem Fall die zur Entscheidung über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zuständige Leitungsebene unterrichtet werden muss (Nummer 5 der Leitlinien).

Die Leitungsebene kann die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden für die Dauer der Gespräche zurückstellen, wenn eine weitere Gefährdung des Opfers und eine Gefährdung anderer potentieller Opfer durch den Täter oder die Täterin durch organisatorische Maßnahmen mit hoher Sicherheit für den Binnenbereich der Institution ausgeschlossen werden kann.

Stimmen das Opfer bzw. seine Erziehungsberechtigten der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden endgültig nicht zu, kann hiervon nur abgesehen werden, wenn

- die Gefährdung des Opfers und anderer potentieller Opfer weiterhin durch eigene Maßnahmen der Institution mit hoher Sicherheit ausgeschlossen werden kann, und
- die Angaben des Opfers sowie die der Institution bekannten weiteren Umstände auf ein tatsächliches Geschehen von geringer Schwere schließen lassen.

Die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann nicht allein von der Institution oder ihren Mitarbeitern festgestellt werden. Sie ist im Hinblick auf die Gefährdungslage und die Einschätzung der tatsächlichen Schwere des Tatverdachts durch unabhängige, fachlich qualifizierte Beratung zu bestätigen. Die Verantwortung für die Entscheidung tragen die Verantwortlichen der betroffenen Institution.

Das Gespräch mit dem Opfer, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren.

Erläuterung:

Die Bitte um vertrauliche Behandlung steht im Konflikt zu dem Interesse an Strafverfolgung und Prävention. Gegen ein Vetorecht des Opfers sprechen die – bei Sexualstraftätern oder -täterinnen regelmäßig anzunehmende – Gefahr der Tatwiederholung, das mögliche Vorhandensein weiterer Opfer sowie die möglicherweise eingeschränkte Entscheidungsfreiheit des Opfers. Das Opfer wird die vertrauliche Behandlung vielfach gerade deshalb wünschen, weil seine Willensfreiheit noch durch Angst vor Repressalien durch den Täter oder die Täterin, Angst und Scham wegen angeblicher Mitschuld an den Übergriffen oder durch Vorstellungen über eine scheinbare Verantwortung für das künftige Wohlergehen des Täters oder der Täterin eingeschränkt ist. Gespräche mit dem Opfer dienen dazu, dem Opfer vertrauensvoll zuzuhören, seine Angaben ernst zu nehmen, sich seiner Angst und seiner Unsicherheit anzunehmen, es zu ermutigen über den Missbrauch zu sprechen und mit ihm über mögliche Hilfen und Konsequenzen sowie über die Einbeziehung der Eltern zu sprechen.

Im Rahmen der Gespräche mit dem Opfer und gegebenenfalls den Erziehungsberechtigten soll ein Ziel sein, über den Nutzen, aber auch über die möglichen Belastungen eines Strafverfahrens (nach Maßgabe der Erläuterung zu Nummer 4 a) der Leitlinien aufzuklären, das Opfer von der vermeintlichen Verantwortung für die Durchführung des Verfahrens und von möglichen Schuldgefühlen zu entlasten und ein Einvernehmen über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu erreichen. Durch Hinweise auf mögliche Schutzmaßnahmen soll versucht werden, ihm die Angst vor den Folgen einer möglichen Aussage zu nehmen. Hierbei sollen die Möglichkeiten thematisiert werden, inwieweit die Strafverfolgung seinem Schutz, dem Schutz weiterer Kinder und Jugendlicher sowie der persönlichen Aufarbeitung dienen kann.

Die Hinzuziehung fachlich qualifizierter Beratung (z. B. durch das Jugendamt, insofern erfahrene Fachkräfte (§ 8a Sozialgesetzbuch Achtes Buch, SGB VIII) oder externe Opferberatungsstellen) ist zwingend, insbesondere um die Gefährdungslage möglichst objektiv feststellen zu können, aber auch, um nicht etwaige Eigeninteressen der Institution in die Entscheidung einfließen zu lassen.

c) Entgegenstehende Interessen des Verdächtigten

Rücksichtnahme auf Interessen des Verdächtigten ist kein Grund, von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden abzusehen.

Erläuterung:

Die Staatsanwaltschaft hat sowohl die belastenden als auch die entlastenden Tatsachen objektiv zu erforschen. Ihr Verfahren kann somit auch zu einer Entlastung des angeblichen Täters oder der angeblichen Täterin führen.

d) Jugendliche Tatverdächtige

Richtet sich der Verdacht auf Übergriffe eines Jugendlichen gegen andere Jugendlichen oder Kinder, muss dem seitens der Institution zügig und mit großem Nachdruck nachgegangen werden. Bei geringfügigen Übertretungen kann von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden abgesehen werden, wenn durch erzieherische Maßnahmen oder psychologische Unterstützung sowie effektiven Schutz und Betreuung des betroffenen Kindes oder Jugendlichen die Gefahr von Wiederholungen mit hoher Sicherheit ausgeschlossen werden kann.

Erläuterung:

Dem im Jugendgerichtsgesetz verankerten Erziehungsgedanken sollte in gewissem Umfang auch im Vorfeld eines möglichen Ermittlungsverfahrens Rechnung getragen werden können, da sich bereits der Umstand, Beschuldigter eines derartigen Verfahrens zu sein, entwicklungsschädigend auswirken kann. In Betracht kommt diese Einschränkung nur bei geringfügigen Übertretungen. Allerdings sind Handlungen keinesfalls geringfügig, wenn ein erhebliches Machtgefälle zwischen dem möglichen Täter oder der möglichen Täterin und seinem bzw. ihrem Opfer besteht oder wenn die Tat sich aus Sicht des Opfers als nicht unerheblich darstellt. Ein derartiges Machtgefälle wird insbesondere bei einer institutionellen Funktion des Verdächtigten, einem beachtlichen Altersabstand, einer erheblichen physischen und/oder psychischen Überlegenheit des Täters oder der Täterin gegenüber dem Opfer oder bei der Anwendung von Gewalt gegeben sein. Vor einem Absehen von der Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden sollen die Erziehungsberechtigten des Opfers und des Täters oder der Täterin angemessen beteiligt werden. Es wird zusätzlich empfohlen, sich vor einer Entscheidung durch eine unabhängige, fachlich qualifizierte Beratung unterstützen zu lassen. Bei der Entscheidung ist auch zu berücksichtigen, dass die Ermittlungsbehörden über geschultes Personal verfügen; ihre Ermittlungen sind daher nicht unbedingt als stärker belastend anzusehen als etwaige interne Untersuchungen in der Institution.

5. Interne Mitteilung/zentrale Entscheidungskompetenz/ Dokumentation

Mitarbeiter, die Kenntnis über mögliche Fälle des sexuellen Missbrauchs oder über auffällige Verhaltensänderungen (Nummer 3 b) der Leitlinien erhalten, haben schnellstmöglich Vertreter oder Vertreterinnen der Leitungsebene der Institution über alle Verdachtsmomente zu informieren.

Erläuterung:

Eine zentrale Entscheidungskompetenz über die Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden ist geeignet, die einheitliche Handhabung von Verdachtsfällen in einer Institution zu gewährleisten und sämtliche auch aus der Vergangenheit verfügbaren Informationen zusammen zu führen. Hierbei ist sicherzustellen, dass unverzüglich über die Einbeziehung der Staatsanwaltschaft entschieden wird. Wenn mehrere Gespräche unter anderem auch mit dem Ziel geführt werden, Einvernehmen mit dem Opfer und den Erziehungsberechtigten über die Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden herzustellen (Nummer 4 b) der Leitlinien, muss seitens der Leitung über die vorläufige Zurückstellung der Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden für die Dauer der Gespräche entschieden werden. Vertreter der Leitungsebene sind daher über den Beginn der Gespräche zu unterrichten. Das gleiche gilt für den Verlauf und den Abschluss der Gespräche.

Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass Vertreter oder Vertreterinnen der Leitungsebene selbst verstrickt sind, teilt der Mitarbeiter die Anhaltspunkte nur den anderen Vertretern oder Vertreterinnen der Leitungsebene, gegebenenfalls der Aufsichtsbehörde und bei fortdauernder Gefährdung des Opfers unmittelbar den Strafverfolgungsbehörden mit.

Sofern innerhalb der jeweiligen Institution spezielle Ansprechpartner oder -partnerinnen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch zur Verfügung stehen, sind auch diese stets zu informieren.

Erläuterung:

Die Benennung solcher Ansprechpartner oder -partnerinnen durch die Institution wird nachdrücklich empfohlen.

Die bekannt gewordenen Umstände und der Inhalt der Gespräche sind präzise zu dokumentieren. Die Dokumentation ist vertraulich zu behandeln und gesichert aufzubewahren. Die Dokumentation darf für Zwecke der Evaluation genutzt werden.

Erläuterung:

Die Niederschrift ist von den Verantwortlichen zu unterschreiben. Die Gegenzeichnung durch andere Beteiligte dient der Transparenz. Die Dokumentation insgesamt kann auch für Zwecke einer künftigen Evaluation der Leitlinien von Nutzen sein.

6. Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden

Strafverfolgungsbehörden sind Staatsanwaltschaft und Polizei. Im Hinblick auf die Notwendigkeit sehr kurzfristiger Maßnahmen, die unter Umständen richterliche Beschlüsse oder staatsanwaltliche Anordnungen voraussetzen, ist in der Regel die örtlich zuständige Staatsanwaltschaft einzuschalten. Das Opfer bzw. dessen Erziehungsberechtigte sind über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zu unterrichten.

Erläuterung:

Im Interesse der Beschleunigung sollten schnelle Kommunikationswege genutzt werden. Zur sicheren Datenübermittlung empfiehlt es sich beispielsweise, eine Verschlüsselung in einem Online-Portal der Polizei oder das Angebot von De-Mail zu nutzen.

Soweit andere Behörden in Kenntnis zu setzen sind, erfolgen diese Mitteilungen in der Regel parallel zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Hierbei soll der jeweilige Adressat auf die gleichzeitige Unterrichtung anderer Behörden hingewiesen werden, so dass alle betroffenen Behörden ihre jeweiligen Aufgaben koordiniert erfüllen können.

Erläuterung:

Damit alle betroffenen Behörden ihre Aufgabe erfüllen können, ist zwischen ihnen eine enge Abstimmung notwendig. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass zur Vermeidung von Verdunkelungshandlungen durch den Verdächtigen der Staatsanwaltschaft ein erster Zugriff auf die Sphäre des Verdächtigen ermöglicht wird. Befragungen des Opfers zum Tathergang sollten unterbleiben, um Mehrfachvernehmungen des Opfers zu vermeiden. Diese belasten das Opfer und mindern nahezu unvermeidlich die Beweiskraft seiner Aussagen. Die Notwendigkeit von Hilfe und Unterstützung des Opfers richtet sich nach dem Aufgabenbereich der jeweiligen Institution.

Auch nach Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unternimmt die betroffene Institution alle zur Unterbindung einer Gefährdung des Opfers und möglicher weiterer Opfer unaufschiebbar erforderlichen Maßnahmen. Die Leitungsebene soll die Ermittlungsbehörde darauf hinweisen, wenn aus ihrer Sicht zeitnah bestimmte Maßnahmen (bspw. Verdachtskündigungen oder organisatorische Maßnahmen) getroffen werden müssen. Eigene Ermittlungen der Institution zum Tathergang, insbesondere Befragungen des Verdächtigen und des Opfers unterbleiben zunächst im Hinblick auf die Verdunkelungsgefahr und die Gefahr von Mehrfachvernehmungen. Abklärungen für notwendige Schutzmaßnahmen sind im erforderlichen Umfang zulässig.

Erläuterung:

Die Weitergabe von Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bedeutet nicht, dass die Verantwortung der Institutionen damit abgegeben würde. Es bleibt vielmehr bei der Verpflichtung der Institution und ihrer Mitarbeiter, das Opfer oder weitere potentielle Opfer vor möglichen weiteren Übergriffen zu schützen und sich für das Wohl des Opfers einzusetzen. Dies bedingt eine gegenseitige Rücksichtnahme:

Einerseits dürfen die von der Institution zu ergreifenden Maßnahmen die Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht behindern oder gefährden, andererseits sollte die Staatsanwaltschaft erste beweissichernde Maßnahmen in sehr kurzer Zeit vornehmen, um notwendige Schutzmaßnahmen nicht aufzuhalten. Die Unterrichtung der Staatsanwaltschaft über die geplanten Maßnahmen ist daher von wesentlicher Bedeutung.

Bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, muss ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Dieses wird regelmäßig im Hinblick auf strafrechtliche Ermittlungen ausgesetzt. Daneben sind als Schutzmaßnahmen Abordnungen/Versetzungen oder ein vorübergehendes Verbot der Dienstgeschäfte möglich. Ein besonderes Interesse an einer schnellen Rückmeldung durch die Staatsanwaltschaft besteht, wenn im Tarifbereich eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber notwendig erscheint. Fristlose Kündigungen aus wichtigem Grund, die allein auf den Tatverdacht gestützt werden, sind nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen zulässig.

Zur Abstimmung der verschiedenen Verantwortungsbereiche wird grundsätzlich empfohlen, bereits im Vorfeld möglicher Verdachtsfälle Kontakt aufzunehmen und ein Vorgehen abzusprechen, das dem jeweiligen Aufgabenbereich gerecht wird. Als Modell eines kurzfristig vernetzten Vorgehens können folgende Grundsätze dienen:

Zusammen mit den Verdachtsmomenten teilt die informierende Institution der Staatsanwaltschaft mit, welche kurzfristigen Maßnahmen zum Schutz und zur Hilfe des Opfers sie in einem bestimmten Zeitrahmen für notwendig hält. Dies schließt weitere Maßnahmen nicht aus. Auch hierüber sollte die Staatsanwaltschaft zeitnah informiert werden.

Zu diesen Maßnahmen zählt nicht die Befragung des Opfers zum Tathergang. Zur Vermeidung von Mehrfachvernehmungen, welche das Opfer belasten und den Beweiswert seiner Aussage infrage stellen, soll die Befragung des Opfers zum Tathergang den Strafverfolgungsbehörden überlassen werden. Therapeutische Maßnahmen werden hierdurch nicht berührt.

Maßnahmen, die den Tatverdächtigen über anstehende Ermittlungen zu warnen geeignet sind, sollten soweit möglich zunächst zurückgestellt werden. Dies betrifft auch faktische Maßnahmen, die den Verdächtigen warnen und dadurch zu Verdunkelungshandlungen veranlassen können. Die Staatsanwaltschaft ist über die Dauer der Zurückstellung, die im Ermessen der Institution liegt, zu unterrichten.

Die Staatsanwaltschaft bestätigt zeitlich unmittelbar den Eingang der Informationen und die Kenntnisnahme der genannten Fristen. Sie unterrichtet ihrerseits die Institution über den Zeitpunkt, ab dem aus ihrer Sicht Maßnahmen der Institution ohne Einschränkung möglich sind (insbesondere durch Wegfall der Verdunkelungsgefahr).

Zur Verbesserung der Koordinierung hat der Runde Tisch das Bundesministerium der Justiz (BMJ) gebeten, auf eine Änderung der Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren bzw. der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen hinzuwirken: Die Staatsanwaltschaft soll im Hinblick auf die mitgeteilten Fristen zu einem zügigen Vorgehen verpflichtet werden, sie soll zudem den Anzeigerstatter auf schnellstem Weg über den Zeitpunkt unterrichten, ab dem die staatsanwaltlichen Ermittlungen durch eigene Maßnahmen der Institution nicht mehr behindert würden.

Hierzu hat bereits eine erste Erörterung in dem zuständigen Unterausschuss der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister für die Richtlinien für das Strafverfahren und Bußgeldverfahren stattgefunden, die nach einer umfassenden Praxisbeteiligung fortgesetzt werden soll. Hierbei deutete sich an, dass Abstimmungen zwischen Staatsanwaltschaften und betroffenen Institutionen bereits praktiziert werden.

10. Netzwerk und Kooperation

Interdisziplinäre Kooperation ist ein wesentlicher Bestandteil des Kinderschutzes (vgl. aktuell § 9 Landeskinderschutzgesetz NRW) und somit des Schutzkonzeptes. Kooperation entlastet Leitungen und Mitarbeitende, gibt Sicherheit, setzt Ressourcen frei und nutzt fachliche Kompetenzen unterschiedlicher Professionen.

Für eine erfolgreiche und sinnvolle Kooperation brauchen Organisationen fachliche Beziehungen zu unterschiedlichen Trägern und Institutionen, die im besten Fall durch Kooperationsvereinbarungen strukturiert und/oder durch regelmäßige (Netzwerk-)Treffen gepflegt werden. Fachlicher Austausch und die Nutzung von Angeboten außerhalb der eigenen Organisation gehören ebenso dazu wie gegenseitige Unterstützung bei der Bewältigung von Fällen der Kindeswohlgefährdung oder der Austausch bei juristischen Fragen.

Abgesehen von den spezifischen Anlaufstellen für Organisationen, wie z. B. Schulberatungsstellen für Schulen, ist die (lokale) Kooperation in Bezug auf das Schutzkonzept u. a. mit folgenden Fachstellen und Institutionen notwendig bzw. sinnvoll:

- örtliche Jugendämter, Mitarbeitende des allgemeinen Sozialdienstes/Bezirkssozialdienstes
- insoweit erfahrene Kinderschutzfachkräfte
- Fachstellen und Fachberatungen gegen (sexualisierte) Gewalt
- Ombudsstellen
- pädagogische Fachstellen, z. B. zur Aus- und Weiterbildung, der Prozessbegleitung bei der Entwicklung von Schutzkonzepten
- Einrichtungen der Behindertenhilfe
- therapeutische Einrichtungen
- Kinderärztinnen* und Kinderärzte*
- Opferschutz und Beratungsstellen der Polizei
- Jurist*innen
- Einrichtungen, die Supervision und Mediation anbieten
- Arbeitskreise, runde Tische und andere regionale/überregionale Netzwerktreffen (Frühe Hilfen, Kinderschutznetzwerke, AG 78 etc.)

Übersicht für Mitarbeitende

Hilfreich ist die Entwicklung einer Netzwerkkarte (siehe [Anhang 10_1](#), Netzwerkkarte), bzw. einer Tabelle, in der alle wichtigen und wesentlichen Einrichtungen, Namen und Telefonnummern/Mailadressen notiert sind und die für die Mitarbeitenden jederzeit zugänglich ist, um im Krisenfall reagieren zu können.

10.1 Bestandsaufnahme

Folgende Fragen können zur Bestandsaufnahme gestellt werden:

- Wie gut ist die Organisation in das lokale Netzwerk integriert?
- Wie gut sind die einzelnen Arbeitsbereiche in das lokale Netzwerk integriert?
- Gibt es regelmäßige Treffen, Teilnahme an Runden Tischen etc.?
- Gibt es Kontakte zu überregionalen Stellen?
- Kennen alle Mitarbeitenden die Netzwerkpartner*innen?
- Sind die Kontaktdaten zugängliche für alle Mitarbeitenden?
- Gibt es Kooperationsverträge?

10.2 Insoweit erfahrene Fachkraft

„Werden Anzeichen einer Kindeswohlgefährdung wahrgenommen, gilt es im Rahmen einer Gefährdungseinschätzung die Situation genau zu betrachten“ (DKSB NRW e. V. 2014, S. 7).

Dazu müssen alle Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 8a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII, bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung eine insoweit erfahrende Fachkraft beratend hinzuziehen. Auch die in § 4 Abs. 1 KKG genannten Personen haben gemäß § 4 Abs. 2 KKG gegenüber den öffentlichen Jugendhilfeträgern einen Anspruch auf Beratung durch die insoweit erfahrene Fachkraft.

Seit der Einführung des § 8a SGB VIII sind die Jugendämter aufgefordert, mit den freien Trägern von Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe, Kooperationsvereinbarungen abzuschließen, die eine koordinierte und fachlich angemessene Zusammenarbeit im Kinderschutz regeln, und das nicht erst bei Auftreten eines akuten Falls. Laut Absatz 4 ist in den Vereinbarungen die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft zu regeln, die auch den spezifischen Schutzbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung trägt. Daneben ist in die Vereinbarungen die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

Aufgaben

Die Aufgaben der insoweit erfahrenen Fachkraft innerhalb der Beratung der fallführenden Fachkräfte sind:

- Gemeinsame Gefährdungseinschätzung: Anhaltspunkte für eine Gefährdung werden gewichtet, Schutz- und weitere Risikofaktoren bewertet und die Beteiligung der Kinder, Jugendlichen und Erziehungsberechtigten berücksichtigt, um mögliche erhebliche

Schädigungen der jungen Menschen bei einer unveränderten Situation einzuschätzen und durch geeignete Maßnahmen zu verhindern.

- Strukturierung des Prozesses: Die Schritte der Gefährdungseinschätzung und der Prozesse werden entwickelt und strukturiert.
- Gemeinsame Entwicklung von Schutz- und Hilfsmaßnahmen zur Abwendung der Gefährdung.
- Unterstützung bei der Vorbereitung: Gespräche mit Kindern und Jugendlichen sowie ihren Erziehungsberechtigten führt die fallführende Fachkraft durch, sie können aber gemeinsam vorbereitet werden.
- Beratung: Fragen zum Kinderschutz, zum Umgang mit Erziehungsberechtigten, zur Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erziehungsberechtigten werden gemeinsam erörtert.

Spezialisierung

Insofern Organisationen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft zusammenarbeiten, sollte diese über Expertise auf dem Spezialgebiet der sexualisierten Gewalt verfügen (siehe Literatur- und Linktipps). Nur wenn die hinzugezogene Fachkraft auf das entsprechende Spezialwissen zurückgreifen kann und in den thematisch relevanten Hilfsnetzwerken der Region verortet ist, können die Beratungs- und Interventionsprozesse professionell begleitet bzw. initiiert und die Betroffenen umfassend geschützt werden.

Intern oder extern?

Darüber hinaus sollten externe insoweit erfahrene Fachkräfte bei Kindeswohlgefährdung Mitarbeitende der eigenen Organisation unterstützen, um eine unvoreingenommene Gefährdungseinschätzung zu gewährleisten.

Dennoch ist es sinnvoll, die eigenen Mitarbeitenden zu schulen, um vor der Beratung durch eine externe insoweit erfahrene Fachkraft eine qualifizierte Einschätzung des Teams zu erlangen.

Literatur- und Linktipps



Vorlage einer Netzwerkkarte und weiteres Material:
Kompetenzzentrum Kinderschutz NRW/Deutscher
Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.:
*Methodenmappe zur Umsetzung des Schutzauf-
trags bei Kindeswohlgefährdung*, Wuppertal 2020

Vorlage einer Netzwerkkarte:
Das Paritätische Jugendwerk NRW: Arbeitshilfe,
Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit,
Wuppertal 2021

Kepert, J. u. a.: *Praxishandbuch Kinderschutz für
Fachkräfte und insoweit erfahrene Fachkräfte*,
Köln 2021

Informationen über Aufgaben und Kompetenzen
von Kinderschutzfachkräften: Kompetenzzentrum
Kinderschutz NRW/Deutscher Kinderschutzbund
Landesverband NRW e. V.: *Kompetenzprofil
Kinderschutzfachkräfte*, Wuppertal 2014



Vorlage für Kooperationsvereinbarungen zwischen
Schulen und öffentlichen Jugendhilfen:
Kompetenzzentrum Kinderschutz NRW/
Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW
e. V.: *Kooperation und Vernetzung im Kinderschutz.
Empfehlungen für eine nachhaltige Zusammen-
arbeit*, 2014
www.kinderschutz-in-nrw.de

Ausbildungen zur insoweit erfahrenen
Kinderschutzfachkraft:
Website der Bildungsakademie BiS, in Trägerschaft
des Deutschen Kinderschutzbundes Landes-
verband NRW e. V., o. J.
www.bis-akademie.de

Spezialisierung insoweit erfahrener Fachkräfte:
Neue Praxishandreichung: Schlüsselqualifika-
tionen von „insoweit erfahrenen Fachkräften“ in
der Fachberatung bei sexueller Gewalt an Kindern
und Jugendlichen, o. J.
www.kinderschutz-zentren.org

Anhang 10

Netzwerkkarte¹

Anlaufstellen in Ihrer Kommune bei bestimmten Fragen/Problemen

1. Erziehungsprobleme

(z. B. Erziehungs- oder Familienberatungsstellen/Jugendämter, Familienbildungsstätten, Elterntelefon 0800 111 0 550 ...)

2. Partnerschaftsprobleme (Häusliche Gewalt, Trennung, Scheidung, Konflikte bei Ausübung des Umgangsrechts, Kindesunterhalt ...)

(Notrufe, z. B. Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen 0800 116 016), Ehe- und Familienberatungsstellen, Jugendämter, ASD, Frauenberatungsstellen, Frauenhäuser, Alleinerziehenden-Verbände und Initiativen, Familiengericht, andere soziale Dienste ...)

3. Erschöpfung des Elternteils, der überwiegend erzieht

(Familienerholungsreferate der Wohlfahrtsverbände, Krankenkasse, Müttergenesungswerk, Alleinerziehenden-Verbände ...)

4. Soziale Isolation

(Mütter- / Familienzentren, Eltern-Kind-Gruppen, Alleinerziehenden-Verbände, Initiativen ...)

5. Schulprobleme

(Erziehungs- und Familienberatungsstellen, Schulpsychologische Dienste, Schulsozialarbeit ...)

6. Entwicklungsverzögerungen (Diagnostik und Förderung)

(Sozialpädiatrische Zentren, Ärztliche Beratungsstellen, Kinderärzte, Gesundheitsamt, Frühförderstellen, Heil- und Sonderpädagogische Dienste)

11. Aufarbeitung und Rehabilitation

Unabhängig davon, ob sich die Vermutung oder der Verdacht bestätigt, ist es zwingend notwendig, die Geschehnisse mit den Betroffenen aufzuarbeiten und bei einer zu Unrecht geäußerten Vermutung die jeweiligen Mitarbeitenden zu rehabilitieren.

11.1 Aufarbeitung eines Falls in der Organisation

Häufig geht eine Vermutung/Verdachtsäußerung gegen Mitarbeitende mit einer vorläufigen oder dauerhaften personellen Veränderung im (pädagogischen) Ablauf einer Organisation einher. In der Regel wird dies über Vertretung durch andere Mitarbeitende oder eine Neubesetzung der Stelle geregelt. Für die Heranwachsenden bedeutet es einen abrupten strukturellen Umbruch und die Umstellung auf eine neue Bezugsperson. Manche Kinder und Jugendliche werden Fragen stellen, was aus den ehemaligen Mitarbeitenden geworden ist bzw. warum diese nicht mehr anwesend sind. Vielleicht gibt es auch Kinder und/oder Jugendliche, die bereits vor der Aufdeckung von den Grenzverletzungen und Übergriffen wussten und sich nun schuldig fühlen, da sie nicht gehandelt haben. Möglicherweise sind weitere Kinder oder Jugendliche in der Organisation Opfer sexueller Übergriffe durch die Täter*innen geworden.

Hilfen für die übrigen Kinder und Jugendlichen

Je nach Organisation sind die Befindlichkeiten der anvertrauten Kinder und Jugendlichen anders gelagert. Leitungen sollten – neben dem Schutz und der Sorge für die Betroffenen – auch die übrigen Schutzbefohlenen in den Blick nehmen. Konkret bedeutet es, ihren Bedarf nach Bearbeitung, Aufarbeitung und therapeutischer Unterstützung zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Die Personensorgeberechtigten sind über die Maßnahmen zu informieren.

Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeitenden

Wie bereits dargestellt wurde, löst der Vorwurf, dass ein Teammitglied sich sexuell übergriffig gegenüber Schutzbefohlenen verhalten hat, oft eine krisenhafte Situation in einem Team aus, die zu Spaltungen im Team führen kann. Diese Dynamik sollte nicht unterschätzt werden. Häufig geht sie einher mit einem institutionellen Identitätsverlust. Nicht umsonst taucht im Zusammenhang mit institutionellem Missbrauch häufig der Begriff der traumatisierten Einrichtung auf. Daher sind Leitungen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, die Mitarbeitenden bei der Be- und

Verarbeitung des traumatischen Erlebnisses zu unterstützen. Dies kann z. B. in Form von Fortbildungen, Supervision, Traumaarbeit und/oder therapeutischen Angeboten von außen geschehen. Leitungen sollten Angebote offerieren, die die spezifischen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden berücksichtigen.

Organisationsentwicklung

Viele Organisationen haben nach dem Bekanntwerden und Intervenieren bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt zunächst das – durchaus nachvollziehbare – Bedürfnis, sich von den emotional belastenden und anstrengenden Ereignissen zu erholen und zur Ruhe zu kommen. Häufig legen Mitarbeitende den Mantel des Schweigens über den Vorfall und versuchen, nahtlos an ihren Alltag anzuknüpfen. Dieses Verharren ist jedoch die fatalste Reaktion nach sexualisierter Gewalt durch ein Teammitglied in der eigenen Organisation, denn dadurch verfestigt sich die Traumatisierung einer Einrichtung.

Jede Krise, in der sich eine Organisation nach dem Bekanntwerden sexualisierter Gewalt befindet, birgt eine Chance auf Weiterentwicklung und Professionalisierung. Alte Strukturen und Prozesse müssen kritisch hinterfragt, neu verhandelt und erprobt werden. Die Auseinandersetzung mit Fragen wie: „Wie konnte es zu dem Übergriff kommen?“ oder „An welchen Stellen hätten wir früher intervenieren müssen?“ wirken sich positiv auf das Qualitätsmanagement aus. Hilfe von außen kann in solchen Organisationsentwicklungsprozessen nützlich sein und dabei unterstützen, die verlorene institutionelle Identität wiederzubeleben, bzw. helfen, eine neue Identität zu entwickeln. Nachsorge heißt demnach gleichzeitig Fürsorge für die Zukunft.

11.2 Rehabilitationsverfahren

Häufig besteht sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitenden die Sorge, dass eine Person zu Unrecht der sexualisierten Gewalt gegen Schutzbefohlene verdächtigt und bezichtigt wird. Auch gut durchdachte strukturelle Präventionsmaßnahmen und der beste Notfallplan können das nicht ausschließen. Die Erfahrung zeigt, dass unbegründete Verdachtsäußerungen in der Praxis sehr selten vorkommen. Auch auf die Gefahr hin, dass eine Vermutung sich als unbegründet erweist: Es muss für Organisationen, die sich dem Wohle und Schutz von Kindern professionell widmen, oberste Priorität haben, die Unversehrtheit der Heranwachsenden an Leib und Seele sicherzustellen. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht an erster Stelle.

Um Schaden für zu Unrecht beschuldigte Mitarbeitende zu minimieren, sollte das Interventionskonzept ebenfalls Maßnahmen zur Bearbeitung einer ausgeräumten Vermutung bereithalten.

Ziele der Rehabilitation

- vollständige gesellschaftliche Rehabilitation der verdächtigten Mitarbeitenden
- Wiederherstellung der beruflichen Reputation der verdächtigten Mitarbeitenden
- Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses im Team und dessen Arbeitsfähigkeit

Rehabilitationsmaßnahmen stellen keine Garantie dafür dar, dass die Mitarbeitenden in der Außenwahrnehmung vollständig von der unbegründeten Vermutung reingewaschen werden können.

Grundsätze

- Die Zuständigkeit für die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen liegt bei der Leitung.
- Über die eingeleiteten und durchgeführten Maßnahmen zur Rehabilitation müssen Leitungen sowohl den Träger als auch die übrigen Mitarbeitenden umfassend und ausführlich informieren.
- Die Rehabilitation ist mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung einer Vermutung durchzuführen.
- Alle Personen, Dienststellen und ggf. Medien werden über die Aufklärung der unbegründeten Vermutung informiert, die vorab im Zuge der Interventionsmaßnahmen informiert worden sind. Um all die Personen und Dienststellen zu ermitteln, können die Dokumentationen des Interventionsprozesses zurate gezogen werden.
- Informationen an einen darüberhinausgehenden Personenkreis werden mit den betroffenen Mitarbeitenden abgesprochen.
- Die erfolgenden Rehabilitationsmaßnahmen sind gründlich zu dokumentieren.
- Der Träger übernimmt unzumutbare Kosten der betroffenen Mitarbeitenden, die durch das Verfahren entstanden sind.

Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden

Die größte Herausforderung im Rehabilitationsverfahren besteht darin, das Vertrauensverhältnis zwischen den betroffenen Mitarbeitenden, dem Team und der Leitung wiederherzustellen, welches die Basis für eine weitere professionelle Zusammenarbeit ist. Ohne Unterstützung durch Supervision von außen kann dies kaum gelingen, zu tief sind meist die Spaltungsprozesse und die Verunsicherungen. Der Prozess dauert an, bis es einen (symbolischen) Schlusspunkt gibt. Bis dahin wird das Team begleitet und unterstützt.

11.3 Bestandsaufnahme

Folgende Fragen können zur Risikoanalyse gestellt werden:

- Sind die Verantwortlichkeiten und Abläufe für die Aufarbeitung und das Rehabilitationsverfahren verschriftlicht und allen bekannt?
- Sind die Netzwerke und Kooperationspartner*innen bekannt?
- Werden alle Beteiligten der Einrichtung im Verfahren berücksichtigt?
- Gibt es z.B. Absprachen mit Therapeutinnen* oder Therapeuten*?
- Gibt es Gesprächsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation und sind diese allen bekannt?

Literatur- und Linktipps



Checklisten für den Umgang mit aktuellen und vergangenen Fällen:

J. Fegert u. a. (Hrsg.): *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen*, Ulm 2018

Text zum Thema Recht auf Rehabilitation und

Schadensausgleich:

Oppermann, C. u. a. (Hrsg.): *Lehrbuch*

Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Weinheim/Basel 2018

12. Implementierung und Evaluation

Wenn Organisationen zur Implementierung und Evaluation gekommen sind, haben sie viel Zeit, Engagement und Kraft in den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung investiert. Sie haben Widerstände überwunden, sind neue Wege gegangen, haben sich in ihren Teams auseinandergesetzt und neue Perspektiven gefunden sowie neues Potenzial unter den Mitarbeitenden entdeckt. Sie waren kreativ und hartnäckig und haben viel geleistet.

Die entwickelten Haltungen, Angebote, Leitlinien gilt es jetzt zu verstetigen und nachhaltig in die Organisation zu integrieren. Die schönsten Ausarbeitungen, Überlegungen und Schutzkonzepte sind nutzlos, wenn sie nicht bekannt sind, gelebt und lebendig gehalten werden. Dazu benötigt es Strukturen. Beschwerdestellen, die für Kinder nicht erreichbar sind, deren Kontaktdaten niemand kennt, ein Handlungsplan, den niemand findet, ein Fortbildungsplan, den niemand überprüft, Projekte, die niemand durchführt, sind Teile in Schutzkonzepten, die keiner braucht.

Daher gehören zur Entwicklung eines Schutzkonzepts folgende Fragen:

1. Wie machen wir unser Konzept, unsere Angebote, unsere Haltung nach innen und außen transparent?
2. Wie gelingt uns der Transfer in den Alltag, zu neuen Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen und in die Zukunft?
3. Wie und wann setzen wir uns in Zukunft mit Themen des ungleichen Machtverhältnisses, mit Nähe und Distanz, Fehler- und Kommunikationskulturen auseinander?
4. Wer übernimmt dafür die Verantwortung?

Tipps:

- Überlegungen und Verantwortlichkeiten sollten schriftlich festgehalten werden, z. B. in einer Liste mit Namen/Positionen, die regelmäßig überprüft wird (Anhang 12_1, Übersicht Verantwortlichkeiten – Zuständigkeiten).
- Zeitpunkte im Jahr sollten im Voraus festgelegt werden, um die Zuständigkeiten zu überprüfen und/oder neu festzulegen.
- Flyer, Infos für Kinder, Jugendliche und Erwachsene müssen öffentlich und unkompliziert zugänglich sein und regelmäßig erneuert werden.
- Der Umgang mit neuen Mitarbeitenden sowie Kindern und Jugendlichen muss geregelt werden, damit auch sie alle Informationen bekommen.
- Es sollte im Voraus festgelegt werden, wie oft und wann sich das Team mit inhaltlichen Themen wie Fehler- und Kommunikationskultur oder Grenzachtung auseinandersetzen soll.
- Es sollte festgelegt werden, wann und wie oft das Konzept und die Haltung reflektiert und ggf. überarbeitet werden soll.

Anhang 12

Übersicht Verantwortlichkeiten – Zuständigkeiten¹

| Bausteine | Wer/welche Stelle ist verantwortlich? | Fragen | Datum | Sonstiges |
|----------------------|---------------------------------------|---|-------|-----------|
| Risikoanalyse | | Haben wir neue Bereiche/ Räume hinzubekommen? Ist die Risikoanalyse noch aktuell? Welche Potenziale sind noch nicht ausgeschöpft? | | |
| Leitbild | | Passt das Leitbild noch? Ist es allen bekannt? | | |
| Verhaltenskodex (VK) | | Ist der VK bekannt? Haben wir neue Bereiche/ Räume und müssen VK anpassen? Wann setzen wir uns mit den Themen Fehler- und Kommunikationskultur auseinander? | | |

¹Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

| Bausteine | Wer/welche Stelle ist verantwortlich? | Fragen | Datum | Sonstiges |
|--|---------------------------------------|---|-------|-----------|
| Personalverantwortung | | Setzen wir unsere Standards um? Was hat sich als hilfreich erwiesen, was nicht? Werden die Fortbildungen regelmäßig angenommen? | | |
| sexualpädagogisches Konzept – Prävention | | Ist es noch aktuell? Fehlt etwas? Wollen wir neue Projekte? | | |
| Partizipation | | Setzen wir Partizipation im Alltag um? Wenn nicht, brauchen wir Schulungen oder die Kinder und Jugendlichen? Sind unsere Gremien noch passend? Haben die Entscheidungen dort Relevanz? | | |
| Beschwerdemöglichkeiten | | Sind die Möglichkeiten allen bekannt? Leicht zugänglich? Sind die Möglichkeiten noch aktuell? Was sagen die Kinder und Jugendlichen, die Mitarbeitenden? Sind die Systeme noch passend? | | |

| Bausteine | Wer/welche Stelle ist verantwortlich? | Fragen | Datum | Sonstiges |
|---------------------|---------------------------------------|---|-------|-----------|
| Intervention | | Ist der Notfallplan allen bekannt? Ist er leicht zugänglich? Stimmen die Verantwortlichkeiten noch? | | |
| Kooperation | | Ist die Liste, die Netzwerkkarte noch aktuell? Brauchen wir weitere Kooperation? Findet sie regelmäßig statt? | | |
| Gesamtschutzkonzept | | Muss es aktualisiert werden? | | |

Quellenverzeichnis

Literatur

- Allroggen, M./Gerke, J./Rau, T./Fegert J. M.: *Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche*, Ulm 2016.
- Aymna e. V. – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch (Hrsg.): *Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder. Expertise im Rahmen des DJI-Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“*, München 2010.
- Aymna e. V. – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch (Hrsg.): *Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch*, München 2010.
- Beier, K. M.: *Pädophilie, Hebephilie und sexueller Kindesmissbrauch*, Berlin 2018.
- Blattmann, S. u. a.: *Nur die Liebe fehlt ...? Jugend zwischen Blümchensex und Hardcore*, Köln 2010.
- Bullens, R.: *Der Grooming-Prozess – oder das Planen des Missbrauchs*, in: Marquard-Mau, B. (Hrsg.): *Schulische Prävention gegen sexuelle Kindesmisshandlung*, München 1995, S. 10–30.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren e. V. (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Institutionen*, Köln 2011.
- Bundesjustizministerium (Hrsg.): *Ich habe Rechte – Ein Wegweiser durch das Strafverfahren für jugendliche Zeuginnen und Zeugen*, Berlin 2022.
- Bundesjustizministerium (Hrsg.): *Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen*, Berlin 2021.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFS) (Hrsg.): *Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung*, Berlin 2011.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFS) (Hrsg.): *Mutig-fragen – besonnen handeln*, Berlin 2020.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFS) (Hrsg.): *Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen*, Berlin 2015.
- Bundesregierung (Hrsg.): *Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht*, Berlin 2011.
- Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch e. V.: *Sexueller Missbrauch in Institutionen – Vertreter/innen der Jugendhilfe im Bündnis gegen „sexualisierte Gewalt in pädagogischen und sozialen Einrichtungen“*, in: *Prävention*, Heft 4/5/2002.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.): *Rahmenkonzept zur Sexualaufklärung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung in Abstimmung mit den Bundesländern*, Köln 2016.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.): *Über Sexualität reden. Zwischen Einschulung und Pubertät. Ein Ratgeber für Eltern zur kindlichen Sexualentwicklung zwischen Einschulung und Pubertät*, Köln o. J.

- Bundschuh, C.: *Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand*, in: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI) (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs*, Dr. Christine Bergmann, München 2011, S. 10–12.
- Conen, M.-L.: *Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*, in: *Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen*, S. 21–23.
- Das Paritätische Jugendwerk NRW (Hrsg.): *Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit*, Wuppertal 2021.
- Deegener, G.: *Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen*, 5. überarbeitete Auflage, Weinheim/Basel 2010.
- Der Paritätische Berlin (Hrsg.): *Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen*, Berlin 2010.
- Der Paritätische Berlin (Hrsg.): *Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen*, Berlin 2015.
- Der Paritätische Berlin: *Kinderrechte stärken! Beschwerdeverfahren für Kinder in Kindertageseinrichtungen*, Berlin 2020
- Der Paritätische Gesamtverband e. V. (Hrsg.): *Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen. Arbeitshilfe*, Berlin 2010.
- Der Paritätische NRW (Hrsg.): *Machtmissbrauch. Sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit. Positionen, Konsequenzen, Maßnahmen*, Wuppertal 2010.
- Der Paritätische NRW (Hrsg.): *Zärtlich, sinnlich, schön – kindliche Sexualität*, Wuppertal 2019.
- Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung, vernachlässigung und sexualisierter Gewalt e. V. (DGfPI)/Eberhardt, B./Naasner, A. (Hrsg.): *Schutz vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen für Mädchen und Jungen mit Beeinträchtigung. Ein Handbuch für die Praxis*, Düsseldorf 2020
- Deutscher Caritasverband e. V. (Hrsg.): *Empfehlungen des Deutschen Caritasverbands zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, insbesondere in der Kinder- und Jugend- und Behindertenhilfe*, Freiburg 2010.
- Deutscher Kinderschutzbund (DKSB) Landesverband NRW e. V. (Hrsg.): *Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Institutionen. Positionspapier*, 2. aktualisierte Fassung, Wuppertal 2010 (zuerst 2003).
- Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (Hrsg.), *KiKi – eine Arbeitshilfe zum Kinderschutz in Kindertageseinrichtungen*, Wuppertal 2019
- Deutscher Kinderschutzbund (DKSB) Landesverband NRW e. V.: *Kompetenzprofil Kinderschutzfachkräfte*, Wuppertal 2014.

- Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI) (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, Dr. Christine Bergmann*, München 2011.
- Diakonieverbund Schweicheln e.V. (Hrsg.): *Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation. Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojekts in der Erziehungshilfe*, Hiddenhausen 2006.
- Diakonieverbund Schweicheln e.V. (Hrsg.): *Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern und Jugendlichen*, Hiddenhausen 2010.
- Dörr, M./Müller, B. (Hrsg.): *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität*, Weinheim 2006.
- Enders, U.: *Grenzen achten, Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen*, Köln 2012.
- Enders, U./Eberhardt, B.: *Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*. Expertise im Auftrag des Deutschen Roten Kreuzes, Berlin 2007.
- Engels, G./Hinze, K.: *Jugendschutz in der Mediengesellschaft – von ‚Muttizettel‘ bis LAN-Party*, in: Sozialpädagogisches Institut im SOS Kinderdorf e.V. (Hrsg.): *Kinderschutz, Kinderrechte, Beteiligung*, München 2008.
- Fegert J. u. a. (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen*. Berlin/Heidelberg 2014.
- Fegert, J. u. a. (Hrsg.): *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen*, Ulm 2018.
- Fegert, J./Wolff, M. (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch*, 2. aktualisierte Auflage, Weinheim/München 2006
- Finkelhor, D.: *Child sexual abuse: new theory and research*, New York 1984.
- Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis (Fipp e.V.): *Institutioneller Kinderschutz. Das partizipative Schutzkonzept. Praxishandbuch*, Berlin 2021.
- Freie Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.): *Sexuelle Übergriffe in der Schule. Hinweis für Schulleitungen und Schulaufsicht und Schulberatung zur Wahrung des sexuellen Selbstbestimmungsrechts von Schülerinnen und Schülern*, Kiel 2010.
- Fröhlich-Gildhoff, K. (Hrsg.): *Menschen stärken. Resilienzförderung in verschiedenen Lebensbereichen (Studien zur Resilienzforschung)*, Wiesbaden 2021.
- Gernert, W.: *Jugendhilfe – Einführung in die sozialpädagogische Praxis*, München/Basel 1993.
- Gründer, M.: *Interventionsschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter in Institutionen der Jugendhilfe*, in: Fegert, Jörg M./Wolff, M. (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch*, 2. aktualisierte Auflage. Weinheim/München 2006.

- Hart, R.: *Children's participation. The theory and practice of involving young citizens in community development, and environmental care. Reprinted.* New York 1992
- Helming, E. u. a.: *Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, Dr. Christine Bergmann, Wissenschaftliche Texte* hrsg. vom Deutschem Jugendinstitut (DJI), München 2011.
- Henningsen, A. u. a.: *Qualitätsstandards von Schutzkonzepten in der Kinder- und Jugendarbeit*, Landshut 2021.
- Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (Hrsg.): *„Damit es nicht nochmal passiert ...“ Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern.* Remseck am Neckar 2014.
- Hofmann, E.: *Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken.* Neuwied 2002.
- Kompetenzzentrum Kinderschutz/Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.: *Methodenmappe zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung*, Wuppertal 2020
- Kotthaus, J.: *Die Partizipation des Kindes. Ergebnis einer Studie mit Jugendamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zur Teilhabe von Kindern an Entscheidungen über langfristige Jugendhilfemaßnahmen*, in: Zeitschrift für Kindschaftsrecht und Jugendhilfe, Heft 5/2007, S. 174–177.
- Kriener, M.: *Auf dem Weg zur Partizipationskultur: Arbeitshilfen zur Instrumentenentwicklung*, in: Diakonieverbund Schweicheln e. V. (Hrsg.): *Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation. Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe*, Hiddenhausen 2006, S. 128–145.
- Kroll, S./Meyerhoff, F./Sell, M. (Hrsg.): *Sichere Orte für Kinder. Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen*, hrsg. v. Bund der Jugendfarmen und Aktivspielplätze e. V., Stuttgart 2003.
- Pohl, A.: *Make it real*, in: Punktum, Heft 4-2009, S. 5–9.
- Liebl, M.: *„Nicht über unsere Köpfe hinweg“ oder: Partizipation ist der beste Kinderschutz*, in: IZKK-Nachrichten Heft 1/2009, S. 52–56.
- Marquard-Mau, B. (Hrsg.): *Schulische Prävention gegen sexuelle Kindesmisshandlung*, München 1995.
- Maywald, J.: *Sexualpädagogik in der Kita*, Freiburg im Breisgau 2018.
- Mosser, P.: *Wege aus dem Dunkelfeld, Aufdeckung und Hilfesuche bei sexuellem Missbrauch*, Wiesbaden 2009.
- NSPCC (Hrsg.): *Towards safer organisations. Adults who pose a risk to children in the workplace and implications for recruitment and selection.* UK 2009.
- Oppermann, C. u. a. (Hrsg.): *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen.* Weinheim Basel 2018.
- Raffauf, E.: *Sexualerziehung in Kindertageseinrichtungen als Herausforderung*, in: Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren e. V. (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Institutionen.* Köln 2011, S. 199 f.

- Schaub, G.: *Arbeitsrechthandbuch*, 19. Auflage, München 2021.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): *Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Handreichung für katholische Schulen, Internate und Kindertageseinrichtungen* (Die deutschen Bischöfe – Kommission für Erziehung und Schule 32/2010), Bonn 2011.
- Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): *Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Berlin*, in: Jugendrundschriften 2/2009.
- Sozialpädagogisches Institut im SOS Kinderdorf e. V. (Hrsg.): *Kinderschutz, Kinderrechte, Beteiligung*, München 2008.
- Sullivan, W./Sullivan, R./Buffton, B.: *Aligning individual and organisational values to support change*, in: *Journal of Change Management*, 3/2001, S. 247–254
- Tschan, W.: *Missbrauchtes Vertrauen. Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen: Eine transdisziplinäre Darstellung*, Freiburg/Basel 2001.
- Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.): *Sexueller Kindesmissbrauch durch Frauen*, Berlin 2021.
- Valtl, K.: *Sexuelle Bildung als neues Paradigma einer lernzentrierten Sexualpädagogik für alle Lebensalter. Vortrag auf der Tagung „Sexuelle Bildung entsteht“*, Zürich 2006.
- Volbert, R.: *Gesprächsführung mit von sexuellem Missbrauch betroffenen Kindern und Jugendlichen*, in: Fegert, J. u. a. (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen*, Berlin Heidelberg 2014.
- Wagner, M.: *Kinderschutz und Kinderrechte, Arbeitshilfe Kindeswohlgefährdung für Fachkräfte im Kinderschutz unter besonderer Berücksichtigung der Kinderrechte.*, hrsg. v. Deutschen Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V., Wuppertal 2019.
- Wazlawik, M. u. a. (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt in pädagogischen Kontexten. Aktuelle Forschungen und Reflexionen*, Wiesbaden 2019.
- Weber, S./Wocken, L.: *Das erweiterte Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes. Zur Neufassung des § 72a SGB VIII durch das Bundeskinderschutzgesetz*, in: *Das Jugendamt – Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht*, 2/2012, S. 63.
- Werner, U.: *Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement*, in: *Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit*, Heft 3/2011, S. 12–26.
- Wiesner, R.: *Partizipation als Modus des Kinderschutzes*, in: *IzKK-Nachrichten* 1/2009, S. 21–23.
- Wolter, B.: *„Resilienzforschung“ – das Geheimnis der inneren Stärke ...*, in: *Systema* 3/2005, S. 299–304.
- Zartbitter e. V. (Hrsg.): *Grenzen achten! Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen*, Köln 2007.
- Zinsmeister, J.: *Strafrechtliche Reaktionsweisen*, in: Fegert, Jörg M./Wolff, Mechthild (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch*, Münster 2002, 101–120.

Internet

Letzter Zugriff erfolgte am 14.10.2022

- Beauftragte-Missbrauch.de: Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), o. J., <https://beauftragte-missbrauch.de>
- Beauftragte-Missbrauch.de: Stichwort „Strafrecht“, auf der Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, o. J. a, <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/recht/strafrecht>
- Beauftragte-Missbrauch.de: Stichwort „Presse“, Beauftragte Claus trifft NRW Innenminister Reul, auf der Seite der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2022, https://beauftragte-missbrauch.de/presse/artikel?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=679&cHash=6a8355a92e005a961acf2bfe0d1c371d
- Beauftragte-Missbrauch.de: Wer sind die Täter und Täterinnen? Auf der Website der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, o. J. c, <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/wer-sind-die-taeter-und-taeterinnen>
- BMJV.de: Gesetzespaket zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder beschlossen, auf der Internetseite des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz, Stand 25.3.2021, https://www.bmjv.de/SharedDocs/Artikel/DE/2021/032521_GE_sexualisierte_Gewalt.html
- Diebeteiligung.de: Projekt „Fostercare“, auf der Website der Gemeinschaftsinitiative der deutschen Erziehungshilfeschwerpunkte, o. J., <https://www.diebeteiligung.de/schutz/projekt-fostercare>
- DKHW.de: Kinderreport 2018. Eine Studie von Kantar Public im Auftrag des Deutschen Kinderhilfswerkes e. V., 12/2017, https://www.dkhw.de/fileadmin/Redaktion/1_Unsere_Arbeit/1_Schwerpunkte/2_Kinderrechte/2.2_Kinderreport_aktuell_und_aeltere/Kinderreport_2018/Kinderreport_2018_Charts.pdf
- Hochdorf.de: Aufbauorganisation Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V., 11/2021, <https://www.jugendhilfe-hochdorf.de/ueber-uns-links-3/organigramm>
- Jura.urz.uni-heidelberg.de: 2. Teil zu den Verdachtsgraden, auf der Website der Juristischen Fakultät der Universität Heidelberg, o. J., https://jura.urz.uni-heidelberg.de/mat/file_viewer.php?fid=15676
- Kindergartenplus.de: Kindergarten plus, Internetangebot der Deutschen Liga für das Kind in Familie und Gesellschaft e. V., o. J.: <https://www.kindergartenplus.de>
- Kinderschutzbund-NRW.de: Acht Schutzengel für Deine Rechte, hrsg. vom Deutschen Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. 2020, https://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/DKSB_Schutzengel_Leporello_2020.pdf
- Kinderschutzbund-Wuppertal.de: Kinderrechtebüro „Hand in Hand“, auf den Internetseiten des DKSB Ortsverband Wuppertal e. V., o. J., <https://kinderschutzbund-wuppertal.de/kinderrechtebuero-hand-in-hand>
- Ombudschaft-Jugendhilfe.de: Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe, Internetseite

- des Bundesnetzwerks Ombudschaft Kinder- und Jugendhilfe, o. J.,
<https://ombudschaft-jugendhilfe.de>
- Petze-Institut.de: Zielgruppe/Inhalt der Ausstellung Echt stark! Für Förderschulen und Behindertenhilfe, auf der Internetpräsenz des Petze-Instituts für Gewaltprävention gGmbH, o. J., <https://www.petze-institut.de/projekte/echt-stark-fuer-foederschulen-und-behindertenhilfe/zielgruppeinhalt/>
 - PsG.nrw: Frau Dr. Schicha im kriminologischen Interview mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Video auf der Internetseite der Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW, o. J., <https://psg.nrw/material/#Videos>
 - Rolf-Balling.de: Diagnose von Organisationskulturen, o. J., <https://www.rolf-balling.de/downloads/RB-Kulturdiagnose-ZTA-rev.pdf>
 - Schule-gegen-sexuelle-Gewalt.de: Einstieg – Schule gegen sexuelle Gewalt, Internetangebot der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, o. J., <https://nordrhein-westfalen.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/einstieg>
 - Tpwerkstatt.de (Theaterpädagogische Werkstatt): Sexuelle Gewalt gegen Kinder »Mein Körper gehört mir!« Bundesweit im Einsatz, o. J., <https://www.tpwerkstatt.de/programme/mein-k%C3%B6rper-geh%C3%B6rt-mir>
 - Wirtschaftslexikon.Gabler.de: Gabler Wirtschaftslexikon, o. J. c, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de>
 - Wirtschaftslexikon.Gabler.de: Stichwort „Organisation“, o. J. a., <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/organisation-51971>
 - Wirtschaftslexikon.Gabler.de: Stichwort „Organisationskultur“, o. J. b, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/organisationskultur-46204>
 - YouTube.com/Der Paritätische Gesamtverband: Partizipation im Kita-Alltag, auf dem YouTube-Kanal des Paritätischen Gesamtverbandes, 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=FRZAQNpiL7s>
 - Zartbitter.de: Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen. Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen, 2010, https://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6020_praevention_von_sexuellem_missbrauch_in_institutionen.pdf

Impressum

Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende
an Kindern und Jugendlichen in
Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur
Erstellung von Schutzkonzepten

Herausgeber

Deutscher Kinderschutzbund
Landesverband NRW e.V.
Hofkamp 102 · 42103 Wuppertal
E-Mail: info@dksb-nrw.de
Internet: www.dksb-nrw.de

Konzeption und Redaktion der ersten beiden Auflagen

Rebecca Frings-Hemsing und
Martina Huxoll-von Ahn,
Prof. Dr. Claudia Bundschuh,
Dr. Thomas Swiderek, Astrid Peter

3. Auflage

Überarbeitung und Redaktion

Regine Umbach

Fachberatung bei pädagogischen Fragestellungen

Claudia Flesch, Sabrina Müller-Kolodziej,
Dr. Margareta Müller, Lucie Tonn

Fachberatung bei juristischen Fragestellungen

Prof. Dr. jur. Rolf L. Jox

Lektorat

Jörn-Jakob Surkemper, M. A.
www.surkemper-text.de

Grafische Gestaltung und digitale Produktion

Jan-Hendrik Schmidt
www.buntesamt.de,
Takeshi Otani
www.otani.de

Druck

Königsdruck, Berlin
3. Auflage, Oktober 2022

Verantwortlich i. S. d. P.

Krista Körbes

1. Vorsitzende

Prof. Dr. Gaby Flösser

Vereinsregisternummer 2510,
Amtsgericht Wuppertal

Wuppertal, im Oktober 2022

Der vorliegende Nachdruck wurde
mit finanzieller Unterstützung
des Ministeriums für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration des Landes
Nordrhein-Westfalen ermöglicht.

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen





Der Kinderschutzbund
Landesverband
Nordrhein-Westfalen

