
BACHELORARBEIT

Herr
Hans-Joachim Anger

Implementierung eines Schutzkonzeptes

**Übergriffiges und grenzverletzendes Ver-
halten durch pädagogische
Fachkräfte**

2023

BACHELORARBEIT

Implementierung eines Schutzkonzeptes

**Übergriffiges und grenzverletzendes
Verhalten durch pädagogische
Fachkräfte**

Autor/in:
Herr Hans-Joachim Anger

Studiengang:
Bachelor of Arts

Seminargruppe:
SB19s1-B

Matrikel-Nr.:
51481

Erstprüfer:
Prof.in Dr.in Phil. Babara Wolf

Zweitprüfer:
M.A. Sylvia Lange-Rathaj

Einreichung:
Mittweida, 02.01.2023

Faculty of Social Work

BACHELOR THESIS

Implementation of a protection concept

**Assaultive and boundary violating be-
havior by pedagogical professionals**

author:

Mr. Hans-Joachim Anger

course of studies:

Bachelor of Arts

seminar group:

SB19s1-B

Student ID:

51481

first examiner:

Prof.in Dr.in Phil. Babara Wolf

second examiner:

M.A. Sylvia Lange-Rathaj

submission:

Mittweida, 02.01.2023

Bibliografische Angaben

Anger, Hans-Joachim

Thema der Bachelorarbeit:

Implementierung eines Schutzkonzeptes.

Übergriffiges und grenzverletzendes Verhalten durch pädagogische Fachkräfte

Diese Arbeit befasst sich mit der Implementierung von Schutzkonzepten. Es wird erarbeitet was unter eben diesen zu verstehen ist und wie sie aufgebaut sein sollten. Neben der Betrachtung von Risikofaktoren, welche zur Entstehung kindeswohlgefährdender Strukturen im institutionellen Kontext führen können, werden mögliche Zugänge für einen gelingende Implementierungsprozess aufgezeigt.

44 Seiten, Hochschule Mittweida,
Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2023

Topic of thesis:

Implementation of a protection concept.

Assaultive and boundary violating behavior by pedagogical professionals

This paper deals with the implementation of protection concepts. It elaborates what is meant by these and how they should be structured. In addition to looking at risk factors that can lead to the emergence of structures in the institutional context that endanger the welfare of children, possible approaches for a successful implementation process are shown.

44 pages, Mittweida University of Applied Sciences,
Faculty of Social Work, Bachelor thesis, 2023

Inhaltsverzeichnis	III
1 Abkürzungsverzeichnis	IV
2 Vorwort.....	V
3 Was sind Schutzkonzepte und warum brauchen wir sie? - Eine gedankliche Einführung	1
4 Was für den einen grenzverletzend ist, ist für den anderen ein legitimes Mittel - Formen von Gewalt ein Überblick.....	5
4.1 Erscheinungsformen und Häufigkeit von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche	6
4.2 Risikofaktoren für Fehlverhalten	11
4.3 Täter- Opfer-Institutions- Dynamik.....	13
5 Der Weg zum Schutzkonzept.....	15
5.1 Reichweite von Schutzkonzepten	15
5.2 Kindeswohl und UN-Kinderrechtskonvention als Gradmesser	17
5.3 Bausteine von Schutzkonzepten	21
5.4 Prävention als erste Ebene	26
5.4.1 Organisationsebenen	27
5.4.2 Der Verhaltenskodex als präventives Element	28
5.4.3 Prävention durch Beteiligung.....	29
5.5 Intervention als zweite Ebene.....	30
5.6 Aufarbeitung als dritte Ebene	32
6 Die Implementierung von Schutzkonzepten.....	34
6.1 Faktoren für eine gelingende Implementierung.....	34
6.2 Haltung der Leitungsebene	35
6.3 Die Gefährdungsanalyse als Ausgangspunkt	36
6.3.1 Initiierungsphase	38
6.3.2 Umsetzungsphase.....	39
7 Resümee und Ausblick	42
8 Literaturverzeichnis	XIV
9 Anlagen	XVIII
10 Eigenständigkeitserklärung.....	XXXVIII

1 Abkürzungsverzeichnis

UBSKM: Unabhängige Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauches

UNKRK: UN-Kinderrechtskonvention, Übereinkommen über die Rechte des Kindes

BMFSFJ: Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend

2 Vorwort

Diese Arbeit setzt sich mit den Forschungsfragen auseinander, was Schutzkonzepte sind und wie die Implementierung und Sicherung schützender Strukturen in Einrichtungen gelingen kann.

Der Autor dieser Arbeit ist in der Leitungsebene einer Einrichtung für Kinder von unter einem Jahr bis zur Vollendung der Grundschulzeit tätig und steht mit seinem Team vor der Herausforderung der Erarbeitung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes. Das Ziel dieser Arbeit begründet sich darin, mittels einer ausgewogenen Literaturrecherche mögliche Zugänge für diese Thematik zu erarbeiten. Dieses Werk hat nicht den Anspruch den Themenbereich des institutionellen Kinderschutzes umfassend und vollständig abzubilden. Vielmehr werden, auf Grund des begrenzten Umfangs, einige Aspekte der Schutzkonzeptentwicklung herausgearbeitet. Ein Großteil der verwendeten Literatur befasst sich mit der Prävention von sexueller Gewalt gegen Schutzbefohlene. In dieser Abhandlung soll es jedoch nicht ausschließlich um Strukturen zu Verhinderung sexueller bzw. sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche gehen. Der Verfasser dieser Arbeit ist davon überzeugt, dass Schutzkonzepte, welche ihre Perspektive auf weitere Formen von Gewalt, wie übergriffigem und grenzverletzendem Verhalten erweitern, umfassend vor pädagogischem Fehlverhalten jedweder Art schützen können und somit die Wahrscheinlichkeit des Auftretens sämtlicher kinderrechtsmissachtender Verhaltensformen durch pädagogische Fachkräfte präventiv verhindern können. Im Rahmen dieser Arbeit sollen neben den oben genannten Fragen mögliche Erscheinungsformen von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche beleuchtet werden. Darüber hinaus sollen Rahmenbedingungen aufgezeigt werden, welche die Entstehung pädagogischen Fehlverhaltens begünstigen können. Fortführend werden Perspektiven und Inhalte von Schutzkonzepten herausgearbeitet. Darauf aufbauen werden Voraussetzungen betrachtet, welche in den jeweiligen Einrichtungen vorhanden sein sollten, um den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung vor Ort zu beginnen.

3 Was sind Schutzkonzepte und warum brauchen wir sie? - Eine gedankliche Einführung

Betrachten wir die Kindheits- und Jugendphase unserer modernen Gesellschaft, so lässt sich feststellen, dass Kinder als auch angehende Jugendliche einen Großteil ihres Tages in Institutionen verbringen. In diesem Zusammenhang wird von einer zunehmenden Institutionalisierung der Kindheit gesprochen (vgl. Wolff et. al. 2017, S. 10). Laut Statistischem Bundesamt lebten 2021 11,6 Millionen Kinder zwischen 0 und 14 Jahren in der Bundesrepublik. Stand 1. März 2021 wurden knapp 3,8 Millionen Kinder dieser Altersspanne in Kindertageseinrichtungen betreut. Der prozentuale Anteil der in Institutionen betreuten Kinder steigt je enger die Altersspanne gefasst wird. So waren von 5,6 Millionen Kindern im Alter von 0-6 Jahren 2021, rund 2,9 Millionen in Kindertageseinrichtungen untergebracht. Laut Statistischem Bundesamt lag für die gesamte Bundesrepublik die Betreuungsquote der Kinder unter drei Jahren zum 01.03.2022 bei 35,5 Prozent. Für Kinder zwischen dem dritten und dem sechsten Lebensjahr lag sie sogar bei 91,7 Prozent. Daher ist es eine logische Schlussfolgerung den Schutz der Kinder im institutionellen Kontext bewusster in den Blick zu nehmen. Alle Adressatinnen und Adressaten, sowie die Tätigen in den Institutionen „selbst, haben ein hohes Interesse daran, Kindern und Jugendlichen einen geschützten Rahmen zu bieten, sie sollen sich wohlfühlen, sich gern in der Einrichtung aufhalten und in ihrer Gleichaltrigengruppe und in den Beziehungen zu verantwortlichen Erwachsenen entwicklungsförderliche Erfahrungen machen können“ (Wolff et al. 2017, S.10). Für einen jeden Pädagogen und eine jede Pädagogin sollte es die oberste Priorität und auch eine Selbstverständlichkeit sein, für die Sicherheit, der ihm oder ihr anvertrauten Kinder zu sorgen. Dieses Verantwortungsbewusstsein ist entscheidend für die Professionalität einer pädagogischen Fachkraft. Auch die unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauches formuliert den Wert des Kinderschutzes als oberstes Ziel. „Kinderschutz und damit auch explizit der Schutz vor sexueller Gewalt hat in Einrichtungen und Organisationen, die mit Minderjährigen arbeiten, oberste Priorität“ (UBSKM, 2022a). Darum besteht hohe Relevanz und große Aktualität in der Bearbeitung des Themas, da die Verantwortung der Pädagogen: innen für die Sicherheit und den Schutz der jeweiligen anvertrauten

Kinder zu sorgen, zu den obersten Betreuungszielen im Kindergarten- und Hortbereich und darüber hinaus gehört, um eine professionelle Arbeit zu gewährleisten.

Eltern vertrauen pädagogischen Einrichtungen und Ihren Fachkräften ihr wertvollstes Gut an und geben hiermit einen Vertrauensvorschuss. Der Verfasser dieser Arbeit ist selbst Vater von vier Kindern und seit 2010 als Erzieher in familienergänzenden Betreuungsangeboten tätig und besetzt nun seit knapp vier Jahren die zweite Leitung einer Kindertageseinrichtung. Im Laufe dieser Zeit und unter einer kritischen reflexiven Perspektive auf das eigene pädagogische Handeln aber auch auf das Handeln anderer Fachkräfte, stellen sich dem Autor dieser Arbeit die Fragen: Wie gehen Pädagogen, Einrichtungen und vor allem Leitungskräfte damit um, wenn Fälle grenzverletzendem Verhalten, Machtmissbrauch durch pädagogische Fachkräfte, ehrenamtliche Mitarbeiter und andere auftreten oder bekannt werden? Wie handhaben sie das Führen der Aufsichtspflicht? Wird transparent und bewusst mit Themen wie Gewalt, Demütigung, und Ähnlichem umgegangen oder werden Dinge unter den Tisch gekehrt und zum Wohle des Einrichtungsrufes verschwiegen? Ist Raum für Reflexion und positive Kritik vorhanden, oder gilt das, was schon immer so war als gesetzt und richtig? Es gehört zum Grundauftrag eines jeden Pädagogen Kindern und Jugendlichen ein sicheres Umfeld zu bieten. Aber was passiert, wenn Erzieher: innen fragwürdige Erziehungsmethoden bei Kollegen wahrnehmen, wenn Fachkräfte Dinge und Verhaltensweisen bei Kindern, Jugendlichen und anderen Pädagogen beobachten, welche verstörend und unschlüssig wirken? Wie stehen wir selbst zu Themen wie kindlichen Bedürfnissen und Kinderrechten, wie stehen wir selbst zu eben dargestellten Fragen? Was muss in Situationen getan werden, in welchen Professionelle an die Grenzen des eigenen Handelns stoßen oder sehen, wie Schutzbefohlene durch pädagogisches Handeln physisch oder psychisch verletzt werden? Wie und wann spricht man mit Eltern, Kindern, Kollegen und Fachdiensten? All diese Fragen verdeutlichen die Aktualität und die Relevanz eines verlässlichen und begründetem Schutzkonzeptes in jeder Einrichtung.

Lange Zeit fokussierten sich Trägern und Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe auf eventuelle Kindeswohlgefährdungen im familiären und häuslichen Bereich. Doch zunehmend verschiebt sich die Aufmerksamkeit des Schutzauftrages auf mögliche Gefahren durch Professionelle innerhalb von Einrichtungen und

Diensten (vgl. Der Paritätische 2022, S.3). „Nach dem Im Jahr 2010 zahlreiche Fälle von sexuellem Missbrauch in Organisationen, die Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen, bekannt geworden sind, hat sich die Diskussion um Grenzverletzungen, Missbrauch und Gewalt in solchen Organisationen verändert“ (Oppermann et. al. 2018, S.14). Auf diese Weise rückte der Missbrauch von Schutzbefohlenen in Einrichtungen stärker in den gesellschaftlichen Fokus und nahm an Schärfe und Dringlichkeit zu (vgl. ebd., 2018). In diesem Zusammenhang wurden Maßnahmen verlangt, welche den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Institutionen erhöhen (vgl. Wolff et. al. 2017, S.10). Ausgehend vom runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ wurde die Entwicklung von Schutzkonzepten gefordert. Diese „Schutzkonzepte waren gedacht als einrichtungsspezifische Maßnahmen und Prozesse, die der Analyse von Gefährdungssituationen dienen und die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von möglichen Unsicherheiten und Vorfällen verstärken sollten“ (Wolff et. al. 2017, S. 10). In diesem Zuge wurden durch den runden Tisch Mindeststandards für Schutzkonzepte erarbeitet und als freiwillige Selbstverpflichtung für Einrichtungen auf den Weg gebracht (vgl. ebd. 2017).

Das SGB VIII verpflichtet Träger, welche betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen nach 45a SGB VIII betreiben, per Gesetz dazu, „zur Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzepts zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung“ sicher zu stellen. (§ 45 Abs. Nr. 4 SGB VIII). Weitere Thematiken, welchen sich Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe stellen müssen, sind es die „unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern“ (§ 9 Nr. 3 SGB VIII). Des Weiteren sollen die Leistungsanbieter bei der Ausgestaltung und Erfüllung ihrer Aufgaben, „die gleichberechtigte Teilhabe von jungen Menschen mit und ohne Behinderung umsetzen und vorhandenen Barrieren abbauen“ (§ 9 Nr.4 SGB VIII). Im Absatz eins des eben zitierten Paragraphen wird weiterhin Wert auf

die Möglichkeit einer freien religiösen Selbstentfaltung und die partizipative Ausrichtung hinblickend der elterlichen erzieherischen Grundrichtung mit gelegt. Der zweite Absatz legt fest, dass auf „die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln sowie die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen“ (§ 9 Nr. 2 SGB VIII). Aus diesen Forderungen ergibt sich eine Vielzahl an interpersonellen, strukturellen und innersystemischen Spannungsverhältnissen, welche die Ausgestaltung der tatsächlichen Arbeit in den Einrichtungen vor Ort angeht. Ein Bewusstsein für diese Spannungsfelder hinsichtlich Ausgrenzungs- und Abwertungsprozessen, Machtgefügen sowie Grenzverletzungen und weiterem Fehlverhalten durch Professionelle, bei allen Beteiligten einer Institution, ist als Grundlage zu bezeichnen, um gelingende präventive Rahmenbedingungen vor Ort zu implementieren. Wolfgang Schröer und Mechthild Wolff fordern, dass jegliche Organisationen, welche auch nur in irgendeiner Form, sei es professionell oder ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, „über ein Schutzkonzept zur Prävention von Kindeswohlgefährdung, zur Intervention und Aufarbeitung von möglicher Kindeswohlgefährdung, wie z.B. sexueller Gewalt, verfügen“ muss (Oppermann et al. 2018, S. 29). Die beiden Autoren betonen, dass Organisationen ihrer Verantwortung für die gesellschaftlich relevanten Aufgaben der Kinderbetreuung, Erziehung, Bildung und Förderung nur gerecht werden, wenn sie die ihnen anvertrauten auch vor möglichen Gefahren in ihrer Organisation schützen. Dafür sehen sie es als existentiell an, dass die Institutionen über „Verfahren und Prozesse verfügen, in denen die „Gefahren“, denen Kinder und Jugendliche in ihrer Organisation immer auch ausgesetzt sind, bearbeitet und transparent gemacht werden“ (ebd. 2018, S. 29).

Als Grundvoraussetzung für gelingende Prävention in Einrichtungen formuliert der Paritätische Gesamtverband in seiner Arbeitshilfe „Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen“ aus dem Jahr 2022 Folgendes: „nur wenn soziale Einrichtungen und Dienste um die realen Möglichkeiten dieser Gefährdungen wissen, sich ihnen stellen und ihnen aktiv entgegenarbeiten, ist der erste Schritt zu Prävention von (unter anderem sexualisiertem) Machtmissbrauch, Übergriffen und Gewalt getan“ (Der Paritätische 2022, S. 3). Dieses Zitat führt zum Begriff „Schutzkonzept“. Doch was ist mit einem solchen gemeint? Schutzkonzepte helfen Einrichtungen aller Art

dabei, zu Orten und Lernräumen zu werden, an denen Kinder wirkungsvoll vor sexueller Gewalt geschützt sind. Zugleich werden sie hierdurch zu Orten an denen Schutzbefohlene kompetente, ansprechbare Personen finden, die zuhören und helfen, sollte ihnen vor Ort oder an andere Stelle Gewalt angetan werden. Sie verringern die Risiken das sexuelle Gewalt in Einrichtungen stattfindet (vgl. UBSKM, 2022a). Des Weiteren „tragen [sie] dazu bei, das betroffene Kinder und Jugendliche von Fachkräften erkannt werden und Zugang zu Hilfe erhalten“ (UBSKM, 2022a). Auf die Frage, was Schutzkonzepte sind, ist es herausfordernd kurz und knapp zu antworten, da hinter der Implementierung und der täglichen Umsetzung der erarbeiteten Inhalte umfangreiche Prozesse stehen. Röhrig definierte 2015 Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt wie folgt: „Ein Schutzkonzept bezeichnet das für jede Institution passende System von Maßnahmen für den besseren Schutz von Mädchen und Jungen vor sexuellem Missbrauch. Es kann nicht von oben oder außen verordnet werden, sondern muss vielmehr innerhalb einer Einrichtung oder einem Verein von der Vorstands- oder Einrichtungsebene unter Beteiligung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Fachkräfte, Eltern und Kinder und Jugendlichen selbst erarbeitet und sodann im Alltag angewendet werden“ (Röhrig 2015, S. 587f zit. nach Wolff, Schröer, 2018, S. 29). Wolff, Schröer und Fegert verweisen im Zusammenhang auf die Frage, was Schutzkonzepte sind, darauf, dass es nicht um ein theoretisches Konstrukt, sondern vielmehr um Organisationsentwicklungsprozesse geht, welche von allen beteiligten, einer Organisation mitgetragen werden müssen. „Es geht nicht nur um ein Konzept, sondern genau genommen um alltägliche Schutzprozesse sowie um Verfahren im Umgang mit Verdachtsfällen und bei Übergriffen“ (Wolff et. al. 2017, S. 21).

4 Was für den einen grenzverletzend ist, ist für den anderen ein legitimes Mittel - Formen von Gewalt ein Überblick

Wie bereits erwähnt, spielt eine Vielzahl an Faktoren eine Rolle, um gelingende Strukturen von Prävention und Schutz in Kinder- und Jugendeinrichtungen zu implementieren. Unter anderem ist es zu hinterfragen, welche Perspektive Fachkräfte auf Kinder und deren Bedürfnisse haben. Weiterhin ist zu beleuchten, welches professionelle Selbstverständnis sie gebunden an ihren Berufsstand und welches Verständnis von Erziehung ihnen zu Grunde liegt. Ebenso sind die jeweiligen historischen Rahmenbedingungen bedeutsam, welche die Erzeiher:innen im Laufe

ihrer Biografie entscheidend prägten. Wir fordern stets Sensibilität aller Pädagogen für grenzverletzendes Verhalten. Doch wie eben aufgezeigt liegen bei allen Fachkräften verschiedene Wertevorstellungen und Erziehungsmaßstäbe für diese Aufgabe vor. Weiterhin zeigt die pädagogische Praxis, dass es vielen Kollegen und Kolleginnen schwerfällt, über Themen wie Gewalt zu sprechen, sowie reflexiv auf das eigene Handeln zu schauen. Jörg Maywald benennt, dass Ausbildungsdefizite als begünstigende Faktoren für die Entstehung von Gewalt zu benennen sind. Er verweist darauf, dass gerade Fachkräfte, welche bereits seit vielen Jahren im Beruf sind, Themen wie Gewalt oftmals nur im familiären Kontext und nicht im institutionellen Zusammenhang behandelt haben (vgl. Maywald 2019, S. 19). Hieraus ergibt sich, dass gerade ein reflexiver Austausch und Fortbildungen einen existentiellen Stellenwert haben, um eine Fehlersensible und achtsame Einrichtungskultur zu sichern.

4.1 Erscheinungsformen und Häufigkeit von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

Im folgenden Kapitel werden mögliche Formen und Facetten von Gewalt aufgezeigt und wesentliche Inhalte herausgearbeitet, um eine objektive Beurteilung möglicher Ausdrucksformen sicherstellen zu können.

„Es ist schmerzhaft über eigene Fehler oder das Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen zu sprechen“ (Maywald, 2019, S.25f). Es ist notwendig, dass Fachkräfte eine differenzierte und bewusste Wahrnehmung entwickeln, welche Dinge grenzverletzend, beschämend oder potenziell gefährdet für Schutzbefohlene sind. Der Paritätische Gesamtverband sagt hierzu, dass Fachkräfte „zunächst eine eigene Wahrnehmung über mögliche Formen der Gewalt durch Mitarbeitende entwickeln müssen“ (Der paritätische 2022, S. 4). Dies ist erforderlich, um pädagogisches Vorgehen einordnen und Gewalthandlungen als solche identifizieren zu können. Das Wissen um Risiken, Gefahren sowie um mögliche Ausdrucksformen von Gewalt, als auch ein bewusster Umgang mit diesen ist unumgänglich, um eine angstfreie, professionelle Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen (vgl. Der Paritätische 2022, S.3). Nicht wahrhaben wollen, tabuisieren oder negieren von Themen wie Missbrauch, Übergriffigkeit und Grenzverletzung sind der beste Rahmen, um Täter zu schützen und eine fehlerfördernde oder handlungsunfähige, ja sogar vertuschende Atmosphäre im Team zu fördern (vgl. ebd. 2022).

Bei der Literaturrecherche zu dieser Arbeit stieß der Autor sehr häufig auf Werke, welche sich mit sexuellen Übergriffen durch pädagogische Fachkräfte im Kontext von Heimen, Kliniken und Wohngruppen befassen. Die Grundlage für die Forderung nach Schutzkonzepten ist ebenfalls aus diesem Bereich der Sozialen Arbeit zu finden und beruht wie bereits erwähnt auf dem Bekanntwerden und den Aufarbeitungsprozessen von Missbrauch Vorkommnissen in Heimen und Stationären Hilfen. Der Bereich der Kindertageseinrichtungen geriet nach Ansicht des Verfassers dieser Arbeit etwas ins Abseits. Prof. Dr. Jörg Maywald, begründet dies mit einem harmonisierenden positiven Blick auf die Fachkräfte aus den Bereichen der Kindertagesbetreuung. „In der öffentlichen Meinung gilt die Tätigkeit einer Kita-Erzieherin bzw. eines Kita- Erziehers – im Unterschied zu Fachkräften in Heimen oder Internaten - als zwar anstrengend, aber auch als sympathischer Job, dem uneingeschränkte Anerkennung gebührt“ (Maywald 2019, S. 11). Er betont, dass dieses Bild jedoch die Realität nicht ausreichend abbildet, er verweist darauf, dass die Wahrscheinlichkeit von schweren sexuellen Übergriffen im Kitabereich deutlich geringer einzuschätzen ist als es etwa in Heimen oder anderen Stationären Einrichtungen der Fall ist. Dies ist unter anderem darin zu begründen, dass intime eins-zu-eins-Situationen, wie sie bei Nachtzeiten in Heimen und Kliniken regelmäßig vorkommen eher selten sind (vgl. Maywald 2019, S. 11). Zum anderen findet im Bereich der Kita meist eine Art „soziale Kontrolle“ statt, da oftmals mehrerer Fachkräfte anwesend sind (vgl. ebd. 2019). Dies trifft nach Einschätzung des Autors zumindest auf den Bereich der unter Dreijährigen tatsächlich zu. Diese Mehrfachbesetzung durch Fachkräfte unterliegt jedoch starken Schwankungen, da Personalausfälle in den Bereichen der Kindertagesstätten nur sehr selten ad hoc kompensiert werden können. Fakt ist, dass es aus gutem Grund einen Betreuungsschlüssel im pädagogischen Kontext gibt. Dieser soll unter anderem sicherstellen, dass Überforderungen vermieden und den individuellen Bedarfen und Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen entsprochen werden kann. Das dieser Schlüssel auf einer fiktiven Berechnung aus den Betreuungsstunden der angemeldeten Kinder und der Arbeitszeit der Fachkräfte fußt und in den seltensten Fällen tatsächlich eine Entlastung darstellt, geschweige denn unter der Perspektive des Personalmangels einzuhalten ist, ist eine eigene Betrachtung wert. Maywald formuliert „Auch strukturelle Mängel begünstigen die Wahrscheinlichkeit professionellen Fehlverhaltens. Eine schlechte

räumliche Ausstattung, zu viele Kinder in zu kleinen Räumen, ein nicht ausreichender Fachkräfte-Kind-Schlüssel und vorübergehende oder sogar langfristige personelle Ausfälle erhöhen das Risiko, dass es zu Gewalt durch Fachkräfte kommt“ (Maywald 2019, S. 19). Tatsache ist, Fehlverhalten und Gewalt durch pädagogische Fachkräfte in Kitas existiert, jedoch treten sie in sehr unterschiedlichen Formen und Ausprägungen auf. So kann es „offenkundig oder subtil sein. Es kann einmalig oder wiederholt auftreten, in aktiver oder passiver Form – durch Unterlassen einer notwendigen Führsorgehandlung – geschehen. Die Gewalt kann massiv sein oder auf leisen Sohlen daherkommen. Sie kann den Körper und/oder die Seele des Kindes verletzen oder sich als sexualisierte Gewalt in Form eines sexuellen Übergriffs oder Missbrauchs zeigen“ (Maywald 2019, S. 12). Der eben zitierte Autor betont, dass die meisten Fälle von Gewalt im Kitabereich selten strafrechtliche Relevanz haben. Weiterhin gibt er zu bedenken, dass Übergriffe oftmals nicht bewusst, sondern nebenbei im Alltagsgeschehen passieren. Es beginnt bei beschämenden Kommentaren, bis hin zu festem Zufassen bei Kindern, welche sich nicht entsprechend der Gruppennorm oder des Tagesablaufes verhalten (vgl. ebd. 2019, S. 12). Maywald untergliedert mögliche Ausprägungen von Gewalt in Kitas wie in der unten stehenden Tabelle. Er verweist darauf, dass dies die häufigsten Formen von Fehlverhalten und Gewalt durch pädagogische Fachkräfte seien. Ergänzend gibt er zu bedenken, dass meist eine Kombination unterschiedlicher Ausprägungen auftritt (vgl. ebd. 2019, S.13) Jedoch lässt sich folgender Zusammenhang zwischen allen Ausprägungen von Gewalt festhalten. „Allen Formen von Gewalt gemeinsam sind der fehlende Respekt vor der Integrität eines Kindes und die Verletzung seiner Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit sowie auf gewaltfreie Erziehung“ (Maywald 2019, S. 12).

Formen von Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte	
Seelische Gewalt	beschämen, demütigen, ausgrenzen, isolieren, diskriminieren, überfordern, überbehüten, ablehnen, bevorzugen, abwerten, ständig mit anderen Kindern vergleichen, Angst machen, anschreien, bedrohen, beleidigen, erpressen
Seelische Vernachlässigung	emotionale Zuwendung oder Trost verweigern, mangelnde Anregung, ignorieren, verbalen Dialog verweigern, bei körperlichen, seelischen oder sexuellen Übergriffen unter Kindern nicht eingreifen
Körperliche Gewalt	unbegründet festhalten, einsperren, festbinden, schlagen, zerrn, schubsen, treten, zum Essen zwingen, verbrühen, verkühlen, vergiften
Körperliche Vernachlässigung	unzureichende Körperpflege, mangelhafte Ernährung, unzureichende Bekleidung, Verweigerung notwendiger Hilfe (z. B. nach Unfällen) und Unterstützung
Vernachlässigung der Aufsichtspflicht	Kinder unangemessen lang oder in gefährlichen Situationen unbeaufsichtigt lassen, Kinder »vergessen«, notwendige Sicherheitsvorkehrungen oder Hilfestellungen unterlassen, Kinder in gefährliche Situationen bringen
Sexualisierte Gewalt	ein Kind ohne dessen Einverständnis oder gegen seinen Willen streicheln oder lieblosen, küssen, körperliche Nähe erzwingen, ein Kind ohne Notwendigkeit an den Genitalien berühren, ein Kind sexuell stimulieren, sexuelle Handlungen durch ein Kind an sich vornehmen lassen, Kinder zu sexuellen Posen auffordern, Kinder nackt oder in sexuell aufreizenden Positionen fotografieren

(Maywald, 2019, S.12).

Der paritätische Gesamtverband, hat zur Differenzierung möglicher Formen von Gewalt ebenfalls eine Untergliederung vorgenommen. Im Folgenden werden die Stichpunktartig aufgezeigt. Eine ausführliche Darstellung, sowie mögliche Folgen für Betroffene können auf Grund der begrenzten Seitenzahl dieser Arbeit nicht ausgeführt werden.

- **Grenzverletzungen:** einmaliges oder wiederkehrendes unangemessenes Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen. Neben objektiven Bewertungen stark abhängig vom subjektivem Empfinden des Betroffenen, geschehen oftmals unbewusst, können jedoch auch strategisch von Tätern eingesetzt werden. **Mögliche Ursachen:** mangelnde Fachlichkeit, persönliche Unzulänglichkeiten, Stress, unklare Einrichtungsstrukturen.
- **Übergriffe:** geschehen nicht zufällig oder aus Versehen, bewusste Täter Strategie, kein Respekt vor dem Gegenüber, missachten bewusst gesellschaftliche und institutionelle Normen und professionelle Standards, überschreiten den Widerstand der Schutzbefohlenen. **Ausprägungen:** Verletzung des Schamgefühls, der Sexualität. Physische- und oder psychische Formen von Gewalt. Stellen eine Form von Machtmissbrauch gegenüber dem Klienten dar.

-
- **Übergriffe unter Kindern:** Ursachen sind multifaktoriell, biografisches eigenleben der Ausübenden Person kann eine Rolle spielen, Bestreben jemanden dominieren zu wollen, können aber auch Ausdruck von Ohnmacht oder Hilflosigkeit sein, fehlende Impulskontrolle des Ausübenden. Bei Wiederholung und nicht Lösbarkeit durch pädagogische Intervention oftmals Indiz für Kindeswohlgefährdung beim Ausführenden Kind, erfordert dann Maßnahmen nach §8a SGB VIII. (vgl. Der Paritätische 2022, S. 6)
 - **Sexueller Missbrauch:** „ist jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor einem Kind oder Jugendlichen vorgenommen wird“ (Der Paritätische 2022, S. 6). Täter nutzen Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse, Autoritäts- und Machtpositionen aus, mit dem Ziel eigene Bedürfnisse auf Kosten des anderen zu befriedigen. **Zentraler Bestandteil:** Verpflichtung/Zwang zur Geheimhaltung, Form von Machtmissbrauch gegenüber Schwächeren Schutzbefohlenen.
 - **Hinzukommen weiter Strafrechtliche relevante Formen von Gewalt.** Unter anderem Tätigkeitsausschluss relevante auf welche im §72a SGB VIII verweisen wird (vgl. ebd. 2022, S. 6). Diese befinden sich als Anhang in den Anlagen der Arbeit unter der Nummer drei

Dem Autor dieser Arbeit war es nicht möglich belastbare Erhebungen zu Häufigkeit und Vorkommen von Gewalt in Kindertagesstätten zu finden. Maywald sagt hierzu, „Da kaum Daten vorliegen, die einen verlässlichen Überblick geben können, fällt eine genaue Einschätzung der Häufigkeit von Fehlverhalten und Gewalt in Kitas jedoch schwer“ (Maywald 2019, S.15). Auch Ursula Enders hat bereits im Jahr 2012 darauf hingewiesen, dass „Es [...] keine gesicherten Daten über das Ausmaß sexuellen Missbrauches in Institutionen [gibt]“ (Enders 2012, S.19). Auf der Homepage der UBSKM wird zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit ebenfalls auf das Fehlen von Daten hingewiesen, „Präzise Angaben zur Häufigkeit von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in Deutschland sind aufgrund der unzureichenden Datenlage nicht möglich“ (UBSKM, 2022c). Anhand der Untersuchungen polizeilicher Kriminalstatistiken lässt sich ein Einblick in die Fälle gewinnen welche polizeilich erfasst und entsprechen verfolgt wurden. „Für das Jahr 2020 verzeichnet die deutsche Kriminalstatistik:14.594 Fälle von sexuellem

Kindesmissbrauch [,] 18.761 Fälle von Verbreitung, Erwerb, Besitz und Herstellung sogenannter „Kinderpornografie“ [und] 3.107 Fälle von Verbreitung, Erwerb, Besitz und Herstellung sogenannter „Jugendpornografie“ (UBSKM, 2022c). Hier zeigt sich, dass einzig Daten aus dem Hellfeld einen groben Überblick über das Ausmaß Häufigkeit und Art von sexuellem Missbrauch gegenüber Kindern geben können. Die USBKM weist darauf hin, dass in Deutschland, anders als von der Weltgesundheitsorganisation gefordert, noch keine einheitliche Erhebung zu Gewalt gegen Minderjährige gibt, welche „Forschungen zum Dunkelfeld und Verbindungen zwischen verschiedenen Hellfeldzahlen einbezieht“ (UBSKM, 2022c). Um eine belastbare Einschätzung geben zu können wie verbreitet sexueller Kindesmissbrauch in Deutschland ist, sind vielfältige wissenschaftliche Untersuchungen notwendig (vgl. ebd. 2022). Auch wenn Träger nach § 47 SGB VIII verpflichtet sind, der für sie zuständigen Aufsichtsbehörde Begebenheiten, welche das Kindeswohl zu beeinträchtigen drohen, sofort zu melden (vgl. Maywald 2019, S. 15) existiert hierzu nach Maywald keine Statistik, welche Inhalte und Menge dieser Meldungen erfasst (vgl. ebd. 2019, S. 15). Die soziale Arbeit hat es demnach mit einer Fülle von Vorfällen zu tun, welche dem Dunkelfeld zuzuordnen sind. Also „unterhalb der Wahrnehmungsschwelle bleiben und nicht bekannt [werden]“ (Maywald 2019, S. 15).

4.2 Risikofaktoren für Fehlverhalten

Der folgende Abschnitt beleuchtet Rahmenbedingungen, welche als förderlich für die Entstehung von Fehlverhalten durch pädagogische Fachkräfte zu identifizieren sind. Die Auslöser für pädagogisches Fehlverhalten und Gewalt durch Fachkräfte sind meist vielfältig und multifaktoriell. Oftmals lässt sich kein einzelner Grund isolieren. Es ist als ein komplexes Geschehen zu betrachten an welchem meist nicht nur eine Person beteiligt ist. Weiterhin wird die Entstehung durch institutionelle, individuelle, fachliche, gesellschaftliche und politische Bedingungen beeinflusst (vgl. Maywald 2019, S. 18). Wie bereits erläutert bestehen verschiedene miteinander verwobene Faktoren, welche die Entstehung von pädagogischem Fehlverhalten begünstigen. Diese lassen sich auch als Risikofaktoren bezeichnen. Jörg Maywald benennt, dass in jedem Fall individuelles Versagen eine Rolle spielt. Die-

sem können eigene, nur teilweise verarbeitet, belastende biografische Erfahrungen mit physischer und oder psychischer Gewalt zugrunde liegen (vgl. Maywald 2019, S.18).

Der erste Faktor beschreibt die **generative Übergabe von Gewalt**. Dies sei besonders in den Fällen möglich, in welchen die Täter selbst Opfer gewesen sind und eigene biografische Erfahrungen nicht bearbeitet wurden (vgl. Maywald 2019, S 19). Er verweist in diesem Kontext darauf, dass „eine (unbewusste) Identifikation mit dem Aggressor stattfindet“ (ebd. 2019), welche das eigene Handeln sowohl im beruflichen als auch privaten Kontext beeinflussen kann.

Zudem lassen sich **akute und chronische Belastungen der Lebenssituation** als zweiter Faktor identifizieren. Hiermit sind unter anderem physische und psychische Erkrankungen, Suchtabhängigkeit, Verlusterfahrungen, Trennungen, Partner- und Beziehungskonflikte gemeint. Auch die Zugehörigkeit zu Randgruppen wie Sekten oder politisch, extremistischen Vereinigungen können die Perspektive des eigenen Handelns langfristig negativ prägen. Einen weiteren Risikofaktor stellen laut Maywald **Ausbildungsdefizite, mangelnde professionelle Fertigkeiten und Kenntnisse** dar. Hier geht er besonders darauf ein, dass Fortbildungen zum Thema Kinderschutz zwar bei den meisten Trägern fest etabliert sind, diese sich jedoch häufig auf Gewalt im häuslichen Umfeld beziehen. Er betont, dass ein Bewusstsein für Gewalt durch Fachkräfte in Institutionen gerade für ältere Kollegen einen Seltenheitswert darstellt, da dieser Themenbereich in früheren Ausbildungen kaum Berücksichtigung fand (vgl. Maywald 2019, S 19). Darüber hinaus wird die Wahrscheinlichkeit professionellen Fehlverhaltens auch durch **strukturelle Mängel** erhöht. Hiermit sind ungünstige Räumlichkeiten und Ausstattungsmerkmale, sowie fehlendes Personal und ein ungünstiger Betreuungsschlüssel gemeint.

Eine weitere Dimension von Risikofaktoren stellen **Team bezogene Faktoren** dar. Hier ist unter anderem eine fehlende Unterstützung der Kollegen bei Überforderungstendenzen zu nennen. Die Leitungsebene und der Träger, aber auch das gesamte Team stehen in der Pflicht, zum einen Überforderungen anzuzeigen, aber auch zu prüfen wo entsprechende Tendenzen zu verzeichnen sind. Im Rahmen der Fürsorgepflicht, ist es die Aufgabe der Leitung, sowie des Trägers, dafür zu sorgen entlastende Faktoren herzustellen. Fehlende Solidarität und Rücksichtnahme im Team, sowie Untätigkeit der Leitung begünstigen die Manifestierung

von negativen Bedingungen. Wenn Teammitglieder und oder Leitung zu viel Zeit vergehen lassen, Ereignisse nicht ernstnehmen, leugnen, oder verharmlosen und Fehlverhalten durch Professionelle nicht thematisieren und aufarbeiten, begünstigt dies eine Kultur des Wegsehens, welche eine Verstetigung des Fehlverhaltens und der Gewalt nach sich ziehen kann. (vgl. Maywald 2019, S.19).

Der sechste Risikofaktor umfasst das Problem der **situativen Überforderung** von Fachkräften. Lothar Böhnisch beschreibt, dass Bewältigungsverhalten von Menschen stets unter einer mehrdimensionalen Betrachtung zu sehen ist. So spielen individuelle und gesellschaftliche Faktoren, wie der Verlust von sozialer Anerkennung, Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit eine Rolle (vgl. Böhnisch 2019, S.11). Oftmals sind es „Stress- und Krisensituationen, die in psychosozialen Überforderungen gipfeln“ (Maywald 2019, S.20). Diese können zu einem Zusammenbruch des psychischen Gleichgewichts der Fachkraft führen bei welchem die äußeren Einflussfaktoren überschätzt werden und die eigenen Handlungsmöglichkeiten als nicht ausreichend wahrgenommen werden. Daraus ergibt sich ein Ohnmachtsgefühl welches zu professionellem Fehlverhalten führen kann und ähnlich eines temporären Verlustes der subjektive Handlungsfähigkeit zu sehen ist. In seiner Abhandlung verweist Maywald darauf, dass auch fehlende Kenntnisse der Konzeption und das generelle **Fehlen eines Schutzkonzeptes** als begünstigend für Fehlverhalten zu nenne sind (vgl. Maywald 2019, S 20).

4.3 Täter- Opfer-Institutions- Dynamik

Nach dem diese Arbeit bereits wichtige Punkte über die Entstehung von pädagogischem Fehlverhalten skizziert hat, folgt nun eine Auseinandersetzung damit, welche Rolle der vorherrschenden Einrichtungs- oder Organisationskultur bei der Entstehung dieses Verhaltens zuzuschreiben ist.

In Bezug auf Organisationskulturen und deren Dynamiken verweisen Wolf, Schroer und Fegert darauf, dass diese immer von einem Zusammenwirken von personalen- und organisationalen Faktoren beeinflusst werden (vgl. Wolf et. al. 2017, S. 19). Sie sprechen in diesem Zusammenhang von einer „Täter-Opfer-Institutions-Dynamik“. Hierunter ist zu verstehen, dass Personen in Organisationen aktiv an der Erstellung von Bedingungen beteiligt sind, welche Machtmissbrauch begünstigen können und dessen Aufdeckung erschweren, da dieser nicht besprochen wird und dem Missbrauch somit nicht präventiv begegnet werden kann (vgl.

ebd., 2017). Die Autoren betonen, dass "organisationale Kulturen einen unterschiedlichen Grad von Sensibilität gegenüber Machtmissbrauch" haben (ebd. 2017, S. 20). Organisationen produzieren und reproduzieren nach außen und nach innen gerichtete Regeln, Haltungen, Umgangsformen und kommunikative Strukturen. Hierdurch geben sie sich Sinnhaftigkeit und bilden Rahmenbedingungen, welche zur Orientierung dienen. Sie stellen hierbei eine eigene Kultur her, welche auch die Umgangsformen mit Regeln, Fehlern und Tabus betrifft (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 35). Es entstehen eigene, interne Wertesysteme. An dieser Stelle besteht die Gefahr in sich verwobener geschlossener Systeme, welche auch als geschlossene Einrichtungen bezeichnet werden können. Dies ist der Fall, wenn sich eine Organisation nach innen und außen verschließt, sich abschottet oder ihre eigenen Abläufe, Muster und ihre Verfahren idealisiert und nicht hinterfragt. Problematisch scheint vor allem, dass Unrecht, die Fehlerquellen und die einzelnen Fehler nicht mehr erkannt werden. Geschieht dies, ist ein organisationaler Wandel nur noch schwer möglich (vgl. Wolff et. al. 2017, S. 20). Erving Goffman prägte im Zusammenhang mit geschlossenen Systemen die Begrifflichkeit der „totalen Institution“. Hierunter verstand er unter anderem, dass „Menschen [in geschlossenen Systemen] eigene unhinterfragte Regeln befolgen und unreflektierte Eigenlogiken entwickeln können“ (Oppermann et. al. 2018, S. 36). Wolff und Schröer verweisen darauf, dass im Kontext der Aufarbeitung von Missbrauchsfällen in Internaten, Abläufe in sich geschlossener Systeme aufgezeigt wurden, welche den Betroffenen keine Möglichkeiten boten aus diesen Strukturen hervorzutreten und sich gegen die inneren Dynamiken der „geschlossenen Welt“ zur Wehr zu setzen. Sie beschreiben, dass keine „Exit-Optionen“ bestanden und benennen, dass sich die Geschlossenheit durch elitäres Denken und einen exklusiven Anspruch von Einrichtungen verstärken kann (vgl. ebd. 2018, S. 36).

Weiterhin kommt dem Führungsstil und dem Leitungsverständnis bei der Entstehung von Fehlverhalten eine große Bedeutung zu. So verweisen Scholz, Allroggen und Fegert auf Missbrauch begünstigende Leitungsstile, welche von Luise Conen beschrieben wurden. „Diese umfassen einerseits rigide und autoritäre Leitungsstile, die mit einem Überbau an Strukturen, starren Hierarchien, Kritik, Fehlersuche und Geringschätzung im Umgang mit Mitarbeitenden einhergehen und andererseits wenig strukturierte und unklare Leitungsstrukturen, die zu wenig

Orientierung hinsichtlich geteilten Werten und Konzepten bieten und Mitarbeitende in ihrer Eigenverantwortlichkeit eher auf sich allein gestellt hinterlassen“ (Bundschuh 2010 zit. n. Wolf et al. 2017, S. 27). Auch Dirk Bange nimmt in seiner Betrachtung zu möglichen Gefahren für das Kindeswohl durch Einrichtungskulturen Bezug auf die von Marie Luise Conen (2005) herausgearbeiteten Einrichtungstile und gibt an dass diese wie folgt in Überstrukturierte Einrichtungen, wenig strukturierte Einrichtungen und weitgehend geschlossene Systeme unterteilt werden können. (vgl. Oppermann et. al. 2018, S.115f). Für die Soziale Arbeit und gerade für die Leitungsebene von Einrichtungen leitet sich hieraus ab, dass eine Bewusstmachung der möglichen inneren Dynamiken sehr wichtig ist und dass durch partizipative und reflexive Prozesse des gesamten Teams, eine immer wiederkehrende Evaluierung der Einrichtungsgegebenheiten, gerade auch im Hinblick auf die Einrichtungskultur zu vollziehen ist. Nach Auffassung des Autors dieser Arbeit ist das hinzuziehen externe beratender und begleitender Angebote wie Supervisorin aktiv in diesen Prozess einzubeziehen, um die Manifestierung unhinterfragter Strukturen zu verhindern. Die Notwendigkeit der Hinzuziehen externer Partner wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit beleuchtet.

5 Der Weg zum Schutzkonzept

Im folgenden Teil der Arbeit werden die Ausprägungen von Schutzkonzepten wie sie Jörg Maywald definiert und einige Aspekte für eine gelingende Implementierung schützender Strukturen dargestellt.

5.1 Reichweite von Schutzkonzepten

Bevor es um den Prozess der Ausgestaltung und Implementierung von Schutzkonzepten geht, ist es notwendig sich über die Inhalte und Tragweite dieser zu verständigen. Zu berücksichtigen ist, dass es für die Ausgestaltung von Schutzkonzepten bis zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit keine einheitlichen und rechtlich verbindlichen Vorgaben gibt. Jedoch finden sich eine Vielzahl an Handlungsempfehlungen und Leitfragen zur Erstellung entsprechender Konzepte. Der Gesetzgeber hat lediglich die bereits in dieser Arbeit erwähnten Vorgaben nach § 45 SGB VIII verankert, welche zur Erlangung einer Betriebserlaubnis erforderlich sind. Unter Nummer vier dieses Paragraphen wird ausgeführt, dass betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen geeignete Maßnahmen zur „Sicherung der Rechte und

des Wohles von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie Möglichkeiten der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung“ erarbeiten und vorhalten müssen (vgl. Maywald 2019, S.105). Daraus ergibt sich, dass der jeweilige Träger bzw. die jeweilige Einrichtung entscheiden muss, welchen Umfang das Schutzkonzept haben soll und welche „Aspekte des Themas Kinderschutz es einbezieht“ (ebd. 2019). Der Autor unterscheidet in Bezug auf die Reichweite von Schutzkonzepten nach vier Verständnisebenen. Die erste Ebene wird durch ein **enges Verständnis** beschrieben. Hier wird ausschließlich der Schutz von Kindern vor sexuellem Missbrauch in der Einrichtung betrachtet. Es beruht auf den Empfehlungen des ehemaligen Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) Johannes-Wilhelm-Röhrig. Darüber hinaus zählt ein **Verständnis mit mittlerer Reichweite** als zweite Ebene. Es umfasst den Schutz der Kinder vor allen Formen von Gewalt. Hierzu gehören seelische und körperliche Gewalt als auch die Vernachlässigung der Aufsichtspflicht, sowie sexueller Missbrauch. Des Weiteren definiert Maywald die dritte Ebene nach einem **weiten Verständnis**: Das Schutzkonzept umfasst dann alle in der UN-Kinderrechtskonvention festgehaltenen Schutzrechte, das heißt neben dem Schutz vor allen Formen von Gewalt werden auch der Gesundheits- und Unfallschutz sowie der Schutz vor schädlichen Auswirkungen von Medien berücksichtigt. Weiterhin beinhaltet es den Schutz vor Diskriminierung. Als vierte Ebene gibt der Autor ein **sehr weites Verständnis** als Perspektive für die Ausgestaltung von Schutzkonzepten an. Ein Schutzkonzept nach diesem Verständnis berücksichtigt alle Rechte der UN-Kinderrechtskonvention, das heißt neben Schutzrechte auch Förder- und Beteiligungsrechte. Er benennt diese Konzepte auch als Kinderschutzkonzept (vgl. Maywald 2019, S. 105f).

Maywald gibt die Empfehlung, dass Schutzkonzepte im Bereich der Kita mindestens nach einem Verständnis der mittleren Reichweite zu erstellen sind. Als Grund hierfür führt er an, dass es immer wieder zu körperlicher und seelischer Gewalt, als auch zu Vernachlässigungen der Aufsichtspflicht kommt (vgl. ebd. 2019, S. 106). Daher ist ein Konzept, welches nur den Schutz vor sexueller Gewalt beinhaltet nicht ausreichend (vgl. ebd. 2019). Um Klarheit über die Reichweite des

Schutzkonzeptes herzustellen, sollten die erstellenden Institutionen bereits in einer Präambel darauf hinweisen, welchen Bezug das Konzept zu den Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechten hat. Weiterhin muss die Grundsatzentscheidung getroffen werden, ob sich das Schutzkonzept ausschließlich auf den Schutz des Kindes in der Einrichtung bezieht, also ein reines institutionelles Schutzkonzept ist, oder ob auch Anzeichen für eventuelle Kindeswohlgefährdungen durch Einflüsse aus Familie und dem sozialen Umfeld in den Blick genommen werden (vgl. ebd. 2019).

5.2 Kindeswohl und UN-Kinderrechtskonvention als Gradmesser

Das Wohl des Kindes gilt als das Oberste zu schützende Gut, das Wohl des Kindes, also die einzelne Person mit all ihrem Sein, Ihren Bedürfnissen, ihren Rechten, ihrer Individualität unter Beachtung ihrer aktuellen Lebenslagen und unter Wahrung ihrer Integrität. Ziel muss es sein, die Integrität und Individualität der oder des Einzelnen zu schützen und zu stärken, sowie bestmögliche Entwicklungsbedingungen für Kinder und Jugendliche zu schaffen. Juul und Jensen (2009) führen aus, dass sie die Förderung der Integrität des einzelnen Individuums als Grundlage für ein gesundes mentales und soziales Aufwachsen von Kindern sehen. Denn nur wer in sich ruht und mit seinem inneren und den ihn umgebenden Umständen im reinen ist, wird ein mündiges und selbstbestimmtes Leben führen können. Daher muss die Förderung der Integrität des Kindes „zentraler Bestandteil der gesamten erzieherischen Praxis sein“ (Juul, Jensen 2009, S. 47). Grundlage muss ein kinderrechtsbasiertes Berufsverständnis sein. Wolf sagt hierzu, die Einlösung dieser Rechte ist von den Organisationen nicht nur sicherzustellen, sondern sie sollte zugleich Teil der pädagogischen, sozialen und therapeutischen Konzeption sein (Wolf et. al. 2017, S.16). Ausgehend davon ist es unablässig, die von Wahrung des Kindeswohls sowie der Kinderrechte im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention als die zentralen Ziele von Schutzkonzepten zu bezeichnen.

Im folgenden Abschnitt wird der Begriff des Kindeswohls definiert und einige Aspekte zur Wahrung der Kinderrechte in Institutionen erläutert. Ableitend aus § 1666 BGB und § 1626 BGB kann das Kindeswohl wie folgt umschrieben werden. Es ist die körperliche, seelische und geistige Unversehrtheit eines Kindes, sowie

seine finanzielle Absicherung mit dem Ziel eine förderliche gesellschaftliche Teilhabe des Kindes sicher zu stellen. Eltern, als auch Dritte sind verantwortlich diese Bedingungen zu gewährleisten und bei Gefährdung entsprechende Maßnahmen einzuleiten, um die Gefahrenlage abzuwenden und die Sicherung der genannten Rahmenbedingungen wieder herzustellen. Sollte dies nicht möglich sein, so kann das Familiengericht entsprechende Maßnahmen einleiten, um dieses Ziel zu erreichen. (vgl. § 1666 und § 1626 BGB). Einrichtungen haben den Auftrag bei „gewichtigen Anzeichen zur Gefährdung des Wohles eines Kindes“ dies nach § 8a dem Jugendamt zu melden (vgl. SGB VIII §8a) und erfüllen hiermit bereits einen Teil von Schutzkonzepten im Sinne von Prävention und Intervention zugleich. Kindeswohl ist als unbestimmter Rechtsbegriff zu verstehen und bedarf bei der Betrachtung stets einer individuellen Einzelfallentscheidung. (vgl. Maywald 2021, S. 21). Maywald verweist darauf, dass der Begriff Kindeswohl als Schlüsselbegriff für ein Spannungsfeld zwischen Elternrecht und staatlichem Wächteramt zu identifizieren ist. Zugleich ist er als Gradmesser und Instrument für die Beurteilung von Kindesinteressen zu benennen (vgl. ebd. 2021, S. 12). Der Autor definiert pädagogisches Handeln, welches am Kindeswohl orientiert ist, wie folgt: „Ein am Wohl des Kindes ausgerichtetes Handeln, ist dasjenige, welches die an den Grundrechten und Grundbedürfnissen von Kindern orientierte, für das Kind jeweils günstigste Handlungsalternative wählt“ (Maywald 2021a, S.13). Referenzpunkte zur näheren begrifflichen Definition von Kindeswohl befinden sich auf Grund der begrenzten Seitenzahl dieses Werkes im Anhang unter der Nummer fünf.

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland benennt einige der wichtigsten Stützen zur Wahrung von Menschenrechten und eines erfüllten gesellschaftlichen Zusammenlebens. „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlicher Gewalt“ (Art. 1 GG). Damit könnte die Annahme verbunden sein, dass keine weiteren Rechtsnormen erforderlich wären und keine gesellschaftliche Gruppe separat zu betrachten ist. Anders verhält sich dies jedoch bei Kindern. Maywald bezieht sich bei seiner Betrachtung von Kinderrechten auf Friedrich Fröbel, welcher darauf verwiesen hat, dass ein Neugeborenes bereits als vollwertiger Mensch zur Welt komme und nicht erst das Menschsein im Laufe seines Lebens erwirbt (vgl. Maywald 2021b, S. 14). Weiterführend sagt Maywald, dass wenn das Menschsein sowie die damit einhergehenden Rechte als Gradmesser gelten, Kinder, Erwachsenen gleichzusetzen sind.

Aufbauend verweist er darauf, dass sich Kinder jedoch in einer besonderen Lebensphase befinden und eben keine Erwachsenen sind, sondern, dass sie auf Grund ihrer Entwicklungsspezifik spezielle Bedürfnisse haben. Somit steht es in der Verantwortung von Erwachsenen, dass Kinder zu ihrem Recht kommen (vgl. ebd. 2021b, S. 21). Für die Erstellung von Schutzkonzepten und jeglicher pädagogischen Betrachtung heißt dies, dass ein Kind von Geburt an, als Subjekt und Rechtsträger anzusehen ist. „Kinder sind Träger eigener Rechte [...]. Diese Rechte müssen von Ihnen nicht erworben oder verdient [...] werden. Sie stehen ihnen allein deshalb zu, weil sie Kinder sind“ (ebd. 2021b, S. 29).

Fegert, Schröder und Wolf geben an, dass eine zentrale Frage bei der Erstellung von Schutzkonzepten die Fragestellung danach ist, wie die persönlichen Rechte von Schutzbefohlenen, und pädagogischem Personal in sozialen-, pädagogischen und gesundheitsbezogenen Einrichtungen geschützt und gestärkt werden können (vgl. Wolff et. al. 2017, S. 14). Die drei Autoren benennen, „dass die Achtung der persönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen nicht immer selbstverständlicher Bestandteil der alltäglichen pädagogischen, beraterischen, begleitenden oder therapeutischen Arbeit [...] [ist]“ (Wolff et. al. 2017, S. 14). Weiterhin führen sie aus, dass die persönlichen Rechte von Kindern in vielen Organisationen nicht konzeptionell abgesichert und somit für die ausführenden Personen nicht transparent, nachvollziehbar und prüfbar sind. Hinzu kommt, dass eine Vielzahl von Einrichtungen und Institutionen keinen professionellen Handlungsplan haben wie damit umzugehen ist, wenn die Rechte der Schutzbefohlenen oder von Fachkräften verletzt werden (vgl. ebd. 2017, S.14). Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie Schulen und Kindertagesstätten sind Orte, an den die Individualität und die persönliche Entfaltung von Kindern und Jugendlichen gefördert werden soll. Hier werden vielfältige soziale und persönliche Herausforderungen im Leben von Klienten bearbeitet. In diesen Einrichtungen treffen unterschiedlichste Lebenswelten aufeinander. Daher haben die Träger der Institutionen und Einrichtungen die Verantwortung, den Schutz und die Sicherheit von Kindern, Jugendlichen als auch Erwachsenen sicherzustellen. Sie sind verpflichtet darauf zu achten, dass die täglichen Abläufe sowie die konzeptionelle Orientierung der Einrichtungen von der Achtung der höchstpersönlichen Rechte der Einzelnen bestimmt sind (vgl. ebd. 2017). Wolf (2017) trifft bezüglich des Schutzes und des

Respektes persönlicher Rechte folgende Aussage und zitiert aus einem ihrer Werke, „ein nachhaltiger Schutz und Respekt vor den persönlichen Rechten ist nur dann gegeben, wenn dieser ein systemischer Teil alltäglicher Verfahren, Prozesse und Routinen sowie der pädagogischen und therapeutischen Grundkonzeption und organisationalen Bildungs- und Entwicklungskonzepte ist (Wolf 2014 zit. nach Wolf 2017, S.14). Somit sind Regeln, Verfahren und Routinen erforderlich, durch welche die Rechte von Kindern gestärkt und geschützt werden und Machtmissbräuche vorgebäugt werden (vgl. ebd. S. 15). Schutzkonzepten, sollte daher stets eine kinderrechtsbewusste Perspektive zugrunde liegen. Aufbauend auf dieser Ausführung, sind Begrifflichkeiten wie Schutz und Schutzkonzepte, sowie Kinderrechte in dieser Arbeit stets in Anlehnung an die UN-Kinderrechtskonvention zu sehen.

Schröer und Wolf verweisen darauf, dass mit dem Wort „Schutz“ im alltäglichen Gebrauch oftmals ein bevormundendes Verständnis von Kindheit verbunden ist und Kinder somit in einen gesonderten Schonraum eingeordnet werden (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 31). Die UN-Kinderrechtskonvention macht Kinder jedoch zu Akteur:innen „mit eigenen Rechten in unseren Gesellschaften und Organisationen“(ebd. 2018, S. 31). So sind in der UN-Kinderrechtskonvention neben Schutzrechten, auch Förder- und Beteiligungsrechte enthalten. Fegert, Schröer und Wolf sprechen in diesem Zusammenhang vom „Tripple-P-Modell“ welches auf den Artikeln 6-44 der UNKRK fußt (vgl. Wolf et.al 2017, S. 15). Keines der Kinderrechte ist separat zu sehen und höher zu gewichten als ein anderes. Maywald spricht in diesem Zusammenhang von einer Unteilbarkeit der Kinderrechte (vgl. Maywald 2020, Minute 2,29-2,36). Maywald betont, dass es erforderlich ist Kinderrechte ganzheitlich zu betrachten. Aufbauend verweist er darauf, dass in Deutschland oftmals ein einseitiges Verständnis von Kinderrechten verbreitet ist, er führt aus, dass wenn über Schutzrechte gesprochen wird, oftmals nur der Schutz vor Gewalt verstanden wird. Er gibt jedoch zu bedenken, dass Schutzrechte wesentlich umfänglicher sind. So benennt er neben dem Schutz vor negativen Einflüssen durch Medien, den Schutz vor Unfällen und im Besonderen den Schutz vor Diskriminierung und das Recht auf Schutz der Privatsphäre von Kindern (vgl. Maywald 2020, Minute 3,34-3,55).

Auch bei der Betrachtung von Förderrechten spricht er von einer Vielfalt und verwendet Beispiel wie das Recht auf Bildung, das Recht auf Gesundheitsförderung,

soziale Sicherheit und das Recht auf freies Spiel (vgl. Maywald 2020, Minute 4,00 - 4,27). Für die Beteiligungsrechte verwendet er als Beschreibung das Recht des Kindes seine Perspektive frei zu äußern und die Einbeziehung dieser Sichtweise bei der Umsetzung von Entscheidungen welche das Kind betreffen (vgl. Maywald 2020, Minute 4,28 – 4,44). Wie bereits in diesem Abschnitt erwähnt, liegt es in der Verantwortung von Erwachsenen, Kindern zu Ihren Rechten zu verhelfen! Der deutsche Kinderschutzbund verweist genau hierauf in einem seiner Videos, zur Thematik, warum Kinderrechte ins Grundgesetz gehören sollten. „Kinder brauchen den besonderen Schutz Ihrer Rechte [...] denn sie können Sie nicht wie Erwachsene einfordern“ (Der Kinderschutzbund Bundesverband 2022, Minute 1:40 – 1:49). Wolff, Schöer und Fegert verweisen ebenfalls darauf, dass die Einlösung dieser Rechte von den Einrichtungen sicher zu stellen ist und Bestandteil der Konzeption sein sollte (vgl. Wolff et. al. 2017, S. 16). Maywald sagt in diesem Zusammenhang, dass die UNKRK in Deutschland geltendes Recht und gleichrangig eines Bundesgesetzes zu sehen ist, jedoch unterhalb der Verfassung angesiedelt sei. Er führt fort, dass wenn die Kinderrechte gemäß der UNKRK im Grundgesetz verankert wären, dann wäre eine klarere Umsetzung der Kinderrechte gesichert (Maywald 2020, Minute 5,33 – 6,25). „Denn noch kann festgehalten werden, dass wir gegenwärtig nicht unbedingt davon ausgehen können, das Rechte zu haben, bedeutet, sie auch automatisch zu bekommen“ (Wolff et. al. 2017, S 16). In diesem Sinne sollten die Kinderrechte und das Kindeswohl der Gradmesser für die Ausgestaltung jedweder pädagogischen Arbeit sein. „Ziel des Kinderrechtsansatzes ist es, dass jeder Junge und jedes Mädchen darauf vertrauen kann, dass seine bzw. ihre anerkannten Rechte in der Kita respektiert und umgesetzt werden“ (Maywald 2021, S. 28).

5.3 Bausteine von Schutzkonzepten

Im Folgenden Abschnitt dieser Arbeit werden zentrale Bausteine von Schutzkonzepten aufgezeigt. Diese Bausteine beruhen auf den Empfehlungen der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauches.

Jörg Maywald empfiehlt, dass der Aufbau eines Kinderschutzkonzepts modular gestaltet sein sollte. Diese Module sollten ergänzbar und stets weiterentwickelt werden können (vgl. Maywald 2019, S. 106). Nach Röhrig (2015) galten folgende Inhalte für Schutzkonzepte als essenziell.

„Die Haltung zum Kinderschutz/zur sexualisierten Gewalt ist in der Satzung bzw. im Leitbild ausdrücklich formuliert. Die Inhalte dieses Leitbildes werden im Einstellungsverfahren aktiv kommuniziert. Den auf der Basis einer Risikoanalyse festgestellten Schwachstellen wird mit einem Maßnahmenbündel und entsprechenden Regelungen begegnet. Ein Beschwerdesystem mit internen und externen Ansprechpartner:Innen für die Fachkräfte, die Eltern und die Mädchen und Jungen wird etabliert. Es existieren Notfallpläne für den Umgang mit Verdacht auf Kindeswohlgefährdung bzw. auf sexualisierte Gewalt. Fort- und Weiterbildungen werden angeboten, um zumindest Basiswissen bei allen Fachkräften aufzubauen“ (Oppermann et. al. 2017, S 29f).

Die Implementierung eines Schutzkonzeptes ist als Prozess zu verstehen, welcher sich in einem fortlaufenden reflexiven Wandel befinden muss, um stets Bezug auf sich verändernde Entwicklungen nehmen zu können. Auf der Homepage der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs werden zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Werkes folgende Bausteine für Schutzkonzepte angegeben, die Inhalte dieser werden benannt und an einigen Stellen fachlich durch Positionen von Jörg Maywald ergänzt.

1. **Leitbild:** Die Bedeutung des Kinderschutzes und Positionierung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch sollte im Leitbild und den konzeptionellen Werken verankert und verdeutlicht werden.
2. **Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung:** Ein Verhaltenskodex wird als wichtiges Präventionsmittel verstanden. Er dient Mitarbeiter:innen als Orientierung für einen „Umgang mit Mädchen und Jungen, bei dem Grenzen respektiert und geachtet werden.“ (UBSKM, 2022a). Er benennt Regeln und Verbote für Momente die von Mitarbeitern:innen für sexuelle Gewalt oder ihrer Anbahnung ausgenutzt werden könnten und schützt somit alle Mitarbeitenden und Schutzbefohlene.
3. **Fortbildungen:** durch kontinuierliche Qualifizierung aller Beschäftigten einer Einrichtung sollen Wissenslücken geschlossen werden und die Sensibilität für die Thematik des Kinderschutzes sichergestellt werden. Wissen wird hier als Grundlage für Handlungssicherheit bei Verdachtsfällen gesehen. Maywald ergänzt in seiner Aufführung zu diesem Baustein, dass eine erste Weiterbildung zu Grundlagenwissen über Gewalt durch Fachkräfte

als verpflichtend anzusehen ist! Weiterführende Angebote können dann auf eigenverantwortlicher Basis wahrgenommen werden (vgl. Maywald 2019, S 107).

4. **Personalverantwortung:** Hiermit ist eine kinderschutzensible Personalauswahl gemeint. Das heißt, dass bereits in Bewerbungsgesprächen Themen wie Kinderschutz und Prävention zu kommunizieren sind. Weiterhin ist durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sicherzustellen, dass keine einschlägigen Verurteilungen vorliegen. Die UBSKM empfiehlt, dass „Vielfältige rechtlich zulässige Maßnahmen“ genutzt werden sollen, um die Eignung eines Bewerbers festzustellen. Weiterhin sollen Fragen zu laufenden Ermittlungsverfahren gestellt werden und Beurteilungen unter einem „kinderschutzspezifischen Blick“ betrachtet und formuliert werden (vgl. UBSKM, 2022a). „Zur Personalverantwortung gehört auch, im Arbeitsalltag gesetzte Standards mit kritisch-konstruktivem Blick zu begleiten und gegebenenfalls Mitarbeitende offensiv anzusprechen. Dies ist besonders wichtig, wenn der professionelle Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Hinblick auf Nähe und Distanz bei Mitarbeitenden problematisch erscheint oder Vereinbarungen des Verhaltenskodex nicht eingehalten werden“ (UBSKM, 2022a). Maywald erweitert diesen Punkt und fordert, dass die oben genannten Themen und Inhalte bei der Personalauswahl und Einstellungsgesprächen nicht nur angesprochen werden, sondern eine schriftliche Selbstverpflichtungserklärung Bestandteil des zukünftigen Arbeitsvertrages sein sollte (vgl. Maywald 2019, S. 107).
5. **Partizipation von Kindern und Jugendlichen:** Eine umfassende und altersgerechte Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an den Abläufen und Entscheidungen die ihre Person sowie die Einrichtung betreffen wirkt sich positiv auf das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Erwachsenen aus. Beteiligungsorientierte Organisationen ebnen den Weg zur Umsetzung von Kinderrechten und bestärken die Kinder in ihrer Wirksamkeit und Selbstbestimmung. Auch die Etablierung von Schüler:innenvertretungen, Heimräten oder anderen beteiligungsorientierten Gremien wird empfohlen.

-
6. **Präventionsangebote:** Im Kontext von Schutzkonzepten, werden hierunter die altersgerechte Vermittlung von Kinderrechten und „Informationen zu sexueller Gewalt und Hilfsangeboten“ verstanden. Zudem werden sexualpädagogische und medienpädagogische Konzepte gefordert. Für Eltern und andere Bezugspersonen sollen Präventions- und Informationsangebote sichergestellt werden.
 7. **Beschwerdeverfahren:** Hierunter wird die Sicherstellung von Beschwerdestrukturen verstanden, welche für die Schutzbefohlenen niedrigschwellig zu erreichen sind. Hierdurch wird sichergestellt, dass sich die Fachkräfte bewusst sind, dass Schutzbefohlene mit Herausforderungen konfrontiert sein können, zu deren Bewältigung oder Lösung die Unterstützung eines Erwachsenen erforderlich sein kann. Für die Leitungsebene stellen funktionierende Beschwerdeverfahren sicher, zeitnah über Fehlverhalten, Missstände und problembehaftete Vorgänge informiert zu sein und dementsprechend darauf reagieren zu können. Für die Thematik sexuelle Gewalt empfiehlt die UBSKM eine konkrete Ansprechperson außerhalb und innerhalb der Einrichtung (vgl. UBSKM, 2022a).
 8. **Notfallplan:** „Der Notfallplan ist ein schriftlich fixiertes Verfahren, das sich an den spezifischen Bedingungen einer Einrichtung orientiert und dann eingesetzt wird, wenn ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch aufkommt. In einem Notfallplan sind die notwendigen Schritte und Zuständigkeiten zur Verdachtsabklärung von Fällen sexueller Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung festgehalten. Er ist ein „Wegweiser“ für besonnenes und zugleich wirksames Handeln im Sinne des Kinderschutzes und sollte immer auch ein Rehabilitationsverfahren beinhalten, falls sich herausstellt, dass ein Verdacht unbegründet war“ (UBSKM, 2022a). Weiterhin wird im Notfallplan „die Verpflichtung zur Aufarbeitung von Fällen sexueller Gewalt, damit die Bedingungen und Fehlentscheidungen, die den Missbrauch ermöglicht haben, analysiert und für die Zukunft präventive Maßnahmen entwickelt werden können“ festgeschrieben (ebd., 2022). Maywald empfiehlt, bereits bestehende einrichtungsspezifische Richtlinien bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII in die Notfallpläne einzubinden (vgl. Maywald 2019, S. 107).

9. Kooperation mit Fachleuten:

Ziel ist es beim Auftreten und bei Verdachtsfällen von sexueller Gewalt, Externe Fachkräfte wie Fachberatungsstellen bei der Einschätzung und weiteren Entscheidungs- und Hilfeplanung einzubeziehen. Somit können Vorgehensweisen vermieden werden, welche eher den Ruf der Einrichtung als das Kindeswohl im Blick haben. Weiterhin wird empfohlen auch im Rahmen der Qualitätsentwicklung und bei der Erstellung von Schutzkonzepten die Vernetzung zu externen Fachleuten zu suchen

(vgl. UBSKM, 2022a).

Unter dem Punkt Prävention wird die Erstellung von medienpädagogischen Konzepten gefordert. Jedoch nicht explizit als Untergliederung und fester Bestandteil von Schutzkonzepten benannt. Auf Grund zunehmender Einbindung digitaler Medien in die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen ist es jedoch dringend erforderlich, den Schutz vor Gewalt über digitale Medien als festen Bestandteil von Schutzkonzepten zu etablieren. Eine gedankliche Einführung zu Notwendigkeit medienpädagogischer Schutzkonzepte findet sich im Angang dieser Arbeit unter der Nummer eins.

Die eben erarbeiteten Bausteine für Schutzkonzepte lassen sich in vier große Kategorien einordnen. Diese Kategorien bilden den Rahmen eines vollständigen Schutzkonzeptes. Als Zentraler Bestandteil, ja sogar als Grundlage für die Schutzkonzeptentwicklung, ist die Risiko- bzw. die Gefährdungsanalyse zu verstehen. Über dieses Verfahren, werden einrichtungsspezifische Gefahrenpotentiale erarbeitet und interne organisationale Verwobenheit sichtbargemacht, welche zur Schädigung der Schutzbefohlenen führen können (vgl. Oppermann et al. 2018, S 30). So nimmt Maywald die Gefährdungsanalyse in seine Empfehlungen für die Bausteine von Schutzkonzepten als separaten Punkt auf.

Nach Röhrig sind Schutzkonzepte als Prozesse vor Ort zu verstehen, welche aufeinander aufbauen und nicht als abgeschlossen gelten. „Schutzkonzepte beinhalten dabei sowohl eine Analyse von Grenzkonstellationen, als auch Formen, Handlungskonzepte und Verfahren der Prävention, Intervention und Aufarbeitung“ (Wolf et. al. 2017, S. 20). In den Folgenden Kapiteln, werden diese Ebenen näher betrachtet. Grundlegend lässt sich festhalten, dass sich in diesen Ebenen die Bausteine aus dem oberen Abschnitt wiederfinden.

5.4 Prävention als erste Ebene

Im folgenden Abschnitt werden einige Aspekte zur Ebene der Prävention beleuchtet. Prävention beginnt mit einer Analyse der Bedingungen vor Ort. Die Analyse ist als der erste Schritt zur Etablierung schützender Rahmenbedingungen zu sehen. In den Leitlinien des runden Tisches sexueller Kindesmissbrauchs wird bezogen auf die Analyse als Teil von Schutzkonzepten folgende Empfehlung formuliert. Einrichtungen sollten als ersten Schritt beleuchten, „in welchen Bereichen und Situationen sexuelle Übergriffe möglich sind bzw. wo Risiken und Gefährdungen für [Schutzbefohlene] bestehen. Auf Basis dieser Risikoanalyse sollen die notwendigen Maßnahmen und Verfahren beschrieben werden“ (Die Bundesregierung 2011, S.21). Prävention beginnt daher mit einer bewussten Analyse der Gegebenheiten vor Ort.

Prävention bedeutet im allgemeinen Verständnis, „Maßnahmen zu ergreifen, um etwas zu verhindern“ (Oppermann et. al. 2018, S. 204). Im Hinblick auf Schutzkonzepte hingegen „ist Prävention als gezielte Anstrengung zu verstehen, um die jeweilige Organisation zu einem möglichst sicheren Ort für Kinder und Jugendliche zu machen bzw. sie vor den möglichen Gefahren durch sexualisierte Gewalt oder massive unprofessionelle Erziehungspraktiken in ihrer Organisation zu schützen“ (ebd. 2018, S. 204). Prävention ist, als grundlegend zu sehen, um die Rechte aller Schutzbefohlenen in Einrichtungen zu wahren und ihren Schutz sicherzustellen. Es sind gezielte Bemühungen, um mögliche Kindeswohlgefährdungen bestmöglich zu verhindern (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 205). Oefflinger, Winter und Wolff verweisen darauf, dass es das Ziel ist Kindern und Jugendlichen bestmöglichen und allumfassenden Schutz zu bieten. Jedoch ist dies im alltäglichen Handeln nicht immer zu realisieren. Sie benennen, dass Machtmissbrauch Grenzverletzungen und Übergriffe in jeder Einrichtung vorkommen und kein hundertprozentiger Schutz sicherzustellen ist (vgl. ebd. 2018, S. 205). Daher ist es erforderlich, „das Prävention zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Professionellen Alltags in Organisationen wird und nicht als Sonderveranstaltung stattfindet“ (Oppermann et. al. 2018, S. 205). Wolff sagt „Präventionsmaßnahmen müssen Sinn machen und gewollt sein und sie müssen auf den unterschiedlichen Ebenen einer Organisation [...] mit allen [Akteur: innen] gemeinsam entwickelt werden (Wolf 2015, S. 295 zit. nach Oppermann et. al. 2018, S. 205f). Hierunter

ist zu verstehen, dass alle Mitarbeiter, Kinder, ehrenamtliche Mitarbeiter bis hin zur Vorstandsebene die präventiven Maßnahmen mit entwickeln und gemeinsam im Alltag tragen müssen damit diese gelingen können. Durch eine aktive Auseinandersetzung mit Präventionskonzepten gehen Einrichtungen bereits einen fundamentalen Schritt zu Verhinderung von Missbrauch in ihrem Umfeld (vgl. Der Paritätische 2022, S. 8).

5.4.1 Organisationsebenen

Der Paritätische Gesamtverband, untergliedert Prävention in drei Organisations-ebenen. Die erste Ebene ist die **Institutionelle Ebene**: Hierunter wird verstanden, dass die Risiken der spezifischen Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit sowie institutionelle Besonderheiten bei der Präventionsarbeit berücksichtigt werden. „Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken des Trägers und seiner Einrichtungen“ (Der Paritätische 2022, S. 37 zit. n. UBSKM 2013). Im Weiteren beinhaltet diese Ebene die Erstellung eines Verhaltenskodexes, welcher Regeln für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang aller Mitarbeiter:innen mit den Schutzbefohlenen sowie deren Sorgeberechtigten festlegt. Zweipraxisbeispiele hierfür finden sich im Anhang der Arbeit unter der Nummer 3. Auf dieser Ebene sind auch die Empfehlungen aus dem Baustein Personalverantwortung anzusiedeln, das heißt bereits im Einstellungsgespräch sind Themen wie Grenzverletzungen und sexuelle Gewalt anzusprechen. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sowie die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung sind Grundlage für eine Anstellung. Auch der Baustein Kooperation ist hier anzusiedeln. Eine aktive Verknüpfung mit externen Beratungsstellen und insoweit erfahrenen Fachkräften ist zu schließen. Besonders bei der Erstellung und Reflexion von präventiven Angeboten und in Verdachtsfällen sind diese aktiv einzubinden (vgl. der Paritätische 2022, S. 8).

Als zweite Ebene wird die **Konzeptionelle Ebene** benannt. Hierunter wird verstanden das die Verpflichtung für den Schutz der jungen Menschen vor sämtlichen Formen von Gewalt und Übergriffen in der Konzeption und dem Leitbild verankert werden. Weiterhin zählt hierzu die verpflichtende Beteiligung aller Einrichtungszugehörigen inklusive der Kinder und Jugendlichen sowie Elternvertreter: innen. Fortführend ist ein Handlungsplan zu erstellen, welcher das Vorgehen bei vermu-

teten Fällen von (sexueller) Gewalt regelt. Dieser sollte sich an den Besonderheiten und spezifischen Bedarfen der Institution orientieren. Zum Verständnis dieser Ebene gehört die verpflichtende Teilnahme aller Mitarbeiter: innen an Fortbildungen über Grundlagenwissen zu Gewalt. Weiterführende Fortbildungsangebote sind durch den Träger sicherzustellen. Sexualpädagogische Angebote sind altersentsprechend aufzubereiten und konzeptionell verpflichtend zu verankern (vgl. Der Paritätische 2022, S. 9).

Die Dritte Ebene stellt die **Personelle Ebene** dar. Diese beinhaltet, dass alle Schutzbefohlenen über ihr Recht auf „Achtung der persönlichen Grenzen und Hilfsangebote in Notlagen informiert“ werden (ebd. 2022, S. 9). Weiterhin sind regelmäßige Präventionsangebote zur Stärkung der Selbstkompetenz oder zu Gefahren im digitalen Raum für die jungen Menschen zu gewährleisten. Durch aktive Elternarbeit sowie Informationsveranstaltungen wird Sorgeberechtigten Wissen über mögliche Kindeswohlgefährdung, Täterstrategien als auch über präventive Möglichkeiten vermittelt. Als finale Empfehlung zu diesem Punkt wird die Etablierung einer internen und externen Ansprechperson benannt, an welche sich Schutzbefohlene Fachkräfte und weitere Adressaten wenden können. Auch im Hinblick auf das Recht am eigenen Bild, ist ein bewusster, geregelter, reflektierter und rechtlich sauberer Umgang mit der Erstellung und Verwendung von Fotografien anzustreben. In unserer modernen Gesellschaft, besitzt mittlerweile nahezu jeder ein Smartphone, welches über eine Kamera verfügt und somit jederzeit Aufnahmen von Schutzbefohlenen als auch Anderen erstellt werden können. Der Paritätische Gesamtverband, verweist darauf, dass dieses Thema unbedingt besprochen und verankert werden muss, um die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen entsprechend zu schützen. Hier gilt es Genehmigungen und Erlaubnisse, Zugangsberechtigungen, Archivierung und Löschung der entsprechenden Daten in den Blick zu nehmen (vgl. der Paritätische 2022, S. 10).

5.4.2 Der Verhaltenskodex als präventives Element

Der Paritätische Gesamtverband gibt dem Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen in seiner Arbeitshilfe aus dem Jahr 2022 einen besonderen Raum. Ein entsprechender Kodex bzw. eine Selbstverpflichtungserklärung kann ein Spiegel des fachlichen und ethischen Grundverständnisses sein. Als wichtiger Aspekt ist hierbei neben dem Fokus auf den Umgang mit den Schutzbefohlenen auch der Interaktion

zwischen Erwachsenen wie Mitarbeiter: innen und Eltern zu legen. Auch Praktikanten sind in den Blick zu nehmen. Es wird benannt, das Vertrauen und Loyalität unter Kollegen:innen ein zentraler Bestandteil gelingender pädagogischer Arbeit ist (vgl. Der Paritätische 2022, S. 10). Allerdings ist teaminternen Dynamiken eine Grenze zu setzen „wo die Integrität der Kinder und Jugendlichen verletzt wird. Ein offener und, professioneller Umgang in Team ist von Nöten und hat nichts mit Illloyalität zu tun.“ (Der Paritätische 2022, S. 10). Ein Verhaltenskodex ist ein präventives Mittel, um eine professionelle Kommunikation und dementsprechendes Handeln unter den Fachkräften zu sichern.

5.4.3 Prävention durch Beteiligung

Ein sehr entscheidender Faktor für eine gelingende Beteiligung aller, ist die Vorbereitung und Sicherung entsprechender Informationen der Akteur: innen und deren Begleitung durch spezifische Bildungsangebote (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 206). Somit ist das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Bildung gesichert und sie werden befähigt und angeregt sich „für ihre eigenen Rechte einzusetzen und sich auch solidarisch für die grundlegenden Rechte anderer zu engagieren“ (ebd. 2018, S. 206). Den „Nur wer um die eigenen und die Rechte anderer weiß und (altersgerechte) Informationen über die relevanten Themen hat, kann entsprechend mitwirken und handeln“ (ebd. 2018, S. 206). Nach Öfflinger, Winter und Wolff ist Prävention als „organisationales Bildungskonzept zu verstehen, das durch die Beteiligung aller [Akteur: innen] und in einem stetigen Prozess immer wieder im Dialog ausgehandelt und in die alltägliche Arbeit integriert wird“ (Oppermann et. al. 2018, S. 206). Mit diesem Verständnis und dem Blick auf den Akteur: innen im Hintergrund, lassen sich im Punkte Beteiligung bei diesem Prozess drei Perspektiven für das Anstoßen von Präventionsprozessen erkennen (vgl. ebd. 2018, S 206). Zum einen ist dies die Perspektive der Kinder und Jugendlichen, der Eltern sowie der Mitarbeitenden. Wie oben benannt, ist es von Nöten sicherzustellen, dass die präventiven Prozesse unter der Beteiligung aller in einem ständigen Dialog und auf allen Ebenen der Institution erarbeitet werden.

Oefflinger, Winter und Wolf unterscheiden hier in **allgemeine präventive Angebote** wie die Transparenz im Rahmen des Leitbildes oder die Erstellung eines Verhaltenskodexes und in **spezifische Präventionsangebote** welche zielgerichtet an die jeweiligen Gegebenheiten und Adressaten vor Ort angepasst und auf

diese zugeschnitten sind. Hierunter sind zum Beispiel Arbeitsspezifische Schutzvereinbarungen und passgenaue pädagogische Angebote zu verstehen (vgl. Oppermann et. al. 2018, S 206f). Als basal für die Erstellung spezifischer Angebote ist eine Ist-Standanalyse, welche aus einer Gefahrenanalyse und einer Potentialbetrachtung besteht, zu benennen. Weiterhin bildet eine Achtsame Haltung oder auch eine Kultur der Achtsamkeit die sensibel gegenüber Fehlern ist eine weitere Grundlage um Signale von Betroffenen zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Es gilt zu verhindern, dass sich Organisationen nach außen hin abschotten und somit intransparent und undurchlässig werden und hierdurch eine Gefahr in sich erschaffen. (vgl. ebd. 2018, S. 207) „Wann immer Organisationen sich abschotten [...] entstehen Routinen, die nicht hinterfragbar sind“ (Oppermann et al. 2018, S.207). Eine Einrichtungskultur, welche nach außen und innen transparent ist und sich nicht verschließt trägt stets auch zum Schutz ihrer Adressaten und Schutzbefohlenen bei. (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 207)

5.5 Intervention als zweite Ebene

„Intervention heißt, zielgerichtet einzugreifen, wenn eine konkrete Problemsituation vorliegt, etwa wenn in einer Institution einen Verdacht auf sexuellen Missbrauch bekannt wird“ (Die Bundesregierung 2011, S. 23). Bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch bzw. bei Verdacht auf jedwede Art der Übergriffigkeit erzeugt in Einrichtungen immer Momente, die mit Emotionen und Unsicherheiten verbunden sind, daher ist es notwendig, sich nicht erst dann mit möglichen interventionsmaßnahmen zu beschäftigen, wenn etwas gesehen ist, sondern sich durch die Erstellung eines Handlungsplans zur Intervention bei Verdachtsfällen Sicherheit vorzubauen (vgl. Fegert et al. 2018, S. 252). Dies erfordert ein Höchstmaß an Professionalität. Dringend zu bedenken ist, dass rechtliche Rahmenbedingungen zum Beispiel nach § 8a SGB VIII oder KKG § 4 vorgegeben und einzuhalten sind (vgl. ebd. S 252). In weitere Betrachtung ist zu berücksichtigen, dass jeder Vorfall eine eigene Dynamik und einen eigenen Charakter hat. So verwies Bange 2015 darauf, dass es notwendig ist auf jeden Einzelfall entsprechend flexibel reagieren zu können. Daher sollten die Verfahrensrichtlinien zur Intervention das Vorgehen im Einzelfall nicht zu stark einschränken (vgl. ebd. 2018, S. 252). Susanne Heyne betont in Ihrem Beitrag zur Intervention im Buch „Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen“ dass sich Institutionen mit der

Thematik Intervention und Rehabilitation auseinander zu setzen haben und die Entwicklung verpflichtender Standards notwendig ist (vgl. Fegert et. al. 2018, S. 252). Hierfür können folgende Leitfragen als Gradmesser genutzt werden.

- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist zuständig?
- Welche rechtlichen Konsequenzen ziehen Grenzverletzungen und Fehlverhalten nach sich?
- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einem entsprechenden Verdacht?
- Wie ist die Vorgehensweise bei einem nicht eindeutige Verdachtsfall?
- Welche schützenden und unterstützenden Maßnahmen gibt es für das geschädigte Kind?
- Welche Unterstützungsangebote sind für Eltern, die Leitung und die Mitarbeiter:innen?
- Wer sind externe Kooperationspartner und wie können diese einbezogen werden?
- Welche rechtlichen Bestimmungen sind zu berücksichtigen?
- Wie ist es möglich eine zu Unrecht verdächtige Person wieder zu rehabilitieren?
- Welche Form der Dokumentation ist zu wählen?
- Wie sollte mit der Öffentlichkeit und den Medien umgegangen werden?
(vgl. Fegert. et. al. 2018, S.252)

Eine Standardisierung sichert eine frühzeitige Erkennung eventueller Übergriffe und sexueller Gewalt durch pädagogische Fachkräfte. Ein Interventionsstandart „zielt darauf ab, Orientierung und Handlungssicherheit dafür zu schaffen, dass unabhängig von der Komplexität eines konkreten Einzelfalls Einmischung, Einspruch, Ernstnehmen der Geschehnisse und ein entsprechender Opferschutz im Vordergrund steht“. (ebd., 2018) Heyne verwendet in ihrer Ausführung die „Karlsruher Standards zur Intervention gegen sexuelle Gewalt in Institutionen“ (Fegert et. al. 2018, S. 252). Aus Gründen des Arbeitsumfanges wird an dieser Stelle auf eine beispielhafte Ausführung dieser Standards verwiesen. Diese befindet sich im Anhang unter der Nummer vier.

Der paritätische Gesamtverband hat ebenfalls eine standardisierten „Verfahrensablauf bei vermutetem Machtmissbrauch, Übergriffen und Gewalt durch Fachkräfte in Institutionen“ entworfen (Der Paritätische 2022, S.19). Dieser ist ebenfalls

im Anhang unter der Nummer 5 einzusehen. „Interventionsstandards sind [...] ein Muss, da sie die Handlungssicherheit der Leitungskräfte und Mitarbeiter erhöhen“ (Fegert et. al. 2018, S. 256). Fälle von Sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen benötigen „im besonderen Maß klare Verfahrensregeln“ (ebd. 2018). Sie stellen für alle Beteiligten Ausnahmesituationen dar. Ein Standard zu Intervention und Prävention spiegelt allen Adressaten wider, dass sich eine Institution aktiv und bewusst mit den Thematiken auseinandersetzt.

5.6 Aufarbeitung als dritte Ebene

Ursula Enders und Thomas Schlingmann verweisen darauf, dass der Begriff „Aufarbeitung“ im Zusammenhang mit Gewalt gegen Schutzbefohlene in Institutionen für die Darstellung verschiedener Prozesse verwendet wird (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 288). Er kann in diesem Kontext für die Analyse vergangener Fälle verwendet werden. Hier geht es darum, das Leid von Betroffenen anzuerkennen, Verantwortung für zurückliegende Fehler zu übernehmen und um die Bereitwilligkeit aus diesen Fehlern zu lernen (vgl. ebd. 2018). In Bezug auf aktuelle Vorkommnisse bedeutet „Aufarbeitung“ einen zukunftsorientierten Diskurs im Umgang mit der Thematik Institutionellen Versagens (vgl. ebd. 2018) „Der Umgang mit [...] Gewalt und die Frage, wie man auf einen Verdacht angemessen reagiert, können Menschen, die in einer Institution arbeiten und für sie Verantwortung tragen, an ihre Grenzen bringen“ (Die Bundesregierung 2011, S. 26). Sozialwissenschaftliche und juristische Untersuchungen der Fälle von institutionellem Missbrauch in der Odenwaldschule oder dem Aloisius Kolleg Bonn, zeigten durchgängig (vgl. Oppermann et. al. 2018, S 289) „eklatante, fachliche Defizite der Institutionen sowie ihrer Leitungskräfte im Umgang mit sexueller Gewalt in den eigenen Reihen“ (ebd. 2018). Daher ist es dringend erforderlich, dass Träger Verfahren entwickeln, wie mit entsprechenden Situationen umgegangen wird und wie Aufarbeitung zu gestalten ist (Die Bundesregierung 2011, S. 26). Als Ergebnis einer im Jahr 2012 von der evangelischen Kirche beauftragten Untersuchungskommission, wurden verschiedene Problematiken festgestellt, welche in einer Vielzahl vergangener Fälle als charakteristische Schnittpunkte für die negativen Ereignisse zu identifizieren waren. So wurden unter anderem „Rollenkonfusionen von Leitungskräften, wenig transparente Umgangsweisen mit Betroffenen [...] und Vernachlässigung des Dialoges [...] aufgezeigt“ (Oppermann et. al. 2018, S. 289). Eine Empfehlung

der Kommission um die „notwendigen strukturellen Voraussetzungen für einen fachlichen Umgang [...] mit Fällen der Vermutung/des Verdachts sexuellen Missbrauchs zu schaffen, war die Einrichtung einer zentralen Meldestelle und eines Kriseninterventionsteams“ (ebd. 2018). In den Leitlinien für Institutionen des Rundtisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ wird als möglicher Weg einer gelingenden Aufarbeitung die Organisationsanalyse empfohlen. Mit dieser Analyse „soll festgestellt werden, wie es zu dem Vorfall kommen konnte und welche Strukturen und Mängel ihn begünstigt haben“ (Die Bundesregierung 2012, S. 26). Hierfür wird empfohlen eine externe unabhängige fachliche Unterstützung hinzuzuziehen. Aufbauend auf dieser Analyse ist es möglich Strukturen so zu verändern, dass alle Schutzbefohlenen zukünftig besseren Schutz erfahren (vgl. ebd. 2012, S. 26). Enders und Schlingmann formulieren im Zusammenhang mit einer externen Begleitung, dass auch bei „gelingenem Krisenmanagement [...] eine vom Fallmanagement unabhängige sozialwissenschaftliche Untersuchung hilfreiche Impulse für einen nachhaltigen Aufarbeitungsprozess geben [kann].“ (Oppermann et. al. 2018, S. 291). Ziel ist es eine nachhaltige Aufarbeitung von Fällen zu gewährleisten. Darunter verstehen die beiden Autoren „einen langfristigen zukunftsorientierten Prozess, der auf zwei Ebenen stattfindet: Eine unabhängige juristische und sozialwissenschaftliche Untersuchung wird als Basis für eine prozessorientierte Aufarbeitung innerhalb der Institution genutzt“ (ebd. 2018, S. 291). Sie betonen, dass diese den Ausgangspunkt einer nachhaltigen Aufarbeitung bilden, um „institutionellen Dynamiken, die sexualisierte Gewalthandlungen begünstigten, bzw. welche Auswirkungen die Gewalthandlungen auf aktuelle institutionelle Dynamiken haben“ aufzuzeigen und zu verändern (Oppermann et. al., S. 292). Die Beiden Autoren verweisen darauf, dass es in der Verantwortung von Leitungskräften liegt, beim Auftreten von Gewalthandlungen externe unabhängige Experten einzubeziehen und mit der Erstellung entsprechender Gutachten zu beauftragen. Die Reichweite dieser Gutachten wiederum, ist abhängig vom Einzelfall (vgl. ebd. 2018). Als mögliche Inhalte dieser Gutachten, nennen sie unter anderem: „Fakten der sexuellen Gewalthandlungen, Folgeproblematiken und Belastungen von unmittelbaren und mittelbaren betroffenen [Schutzbefohlenen], Auswirkungen [...] auf institutionelle Dynamiken[...] insbesondere Auswirkungen eines strategischen Vorgehens von TäternInnen, langfristige Auswirkungen der Gewaltdynamik auf institutionelle Dynamiken [...], strukturelle und fachliche Risikofaktoren, die [...] die

Ausübung der sexuellen Gewalthandlungen ermöglichten[...], Krisenmanagement sowie langfristige Interventionen [...], [sowie] Ressourcen der Institutionen“ (Opfermann et. al. 2018, S 292f). Es lässt sich daraus schließen, dass „Die Aufarbeitung [...] in Institutionen mit externer Unterstützung ist ein komplexer, oftmals über Jahre laufender Prozess, der von allen Beteiligten Kraftanstrengungen verlangt. Sie bietet aber die Chance, als Institution zu lernen und zu wachsen (vgl. ebd. 2018, S. 304). Diese Chance nicht zu nutzen wäre den Betroffenen gegenüber verantwortungslos und sie kann dazu führen, dass die entsprechenden Einrichtungen in langfristige Mitleidenschaft gezogen werden (ebd. 2018).

6 Die Implementierung von Schutzkonzepten

In diesem Abschnitt der Arbeit, werden einige Aspekte für eine gelingende Implementierung von Schutzkonzepten dargestellt. Diese Faktoren wurden von Scholz, Allroggen und Fegert nach den Empfehlungen des UBSKM und unter Einbeziehung langjähriger Praxiserfahrungen von pädagogischen Fachkräften erarbeitet. Im Besonderen werden die Einrichtungskultur und die Leitungsebene als relevante Faktoren für einen gelingenden Prozess der Implementierung beleuchtet. Aufbauen hierauf wird die Gefährdungsanalyse als Ausgangspunkt für die Etablierung schützender Rahmenbedingungen Fokussiert.

6.1 Faktoren für eine gelingende Implementierung

Die drei Autoren beginnen ihre Ausführung mit einer besonderen Betrachtung der „Kultur und Haltung der Einrichtung“. Diese bezeichnen sie als Grundlage für eine gelingende Implementierung (vgl. ebd. 2017, S. 26). Sie verweisen darauf, dass jede Organisationskultur, die eine Einrichtung in ihrer Tiefe rahmt, eigene Geschichten, Glaubenssätze, Traditionen und Werte hat. Wiederum ist diese Kultur auch geprägt von Regelwerken und Handlungsmechanismen (vgl. Wolf et. al. 2017, S.27). Die Etablierung eines bewussten Kinderschutzes und einer lebendigen Kultur der Achtsamkeit bedarf daher ihrer Zeit und kann nur gelingen, wenn sie als „langfristig angelegten und die gesamte Einrichtung umfassenden Organisationsentwicklungsprozess“ erkannt und verstanden wird (Eberhardt, Naasner & Nitsch (2015) zit. n. Wolf et al. 2017, S.27). Scholz, Allroggen und Fegert verweisen darauf, dass bei einer reflexiven Betrachtung der Entwicklungsphasen zur

Etablierung von Schutzkonzepten häufig ein Zeitraum von 1 – 1,5 Jahren notwendig war, um gelingende passgenaue schützende Strukturen zu etablieren (vgl. Wolff 2017, S. 28).

Ein erster wichtiger Faktor ist eine Kultur der Achtsamkeit unter den Fachkräften. Darunter verstehen Oppermann, Schröer, Winter und Wolff: „Eine Organisationskultur die explizit auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen ausgerichtet ist“ (Oppermann et. al. 2018, S. 42). Als zentrale Elemente dieser Kultur benennen Sie „einen besonderen Umgang mit Fehlern, eine Beteiligungskultur, eine Sensibilität für organisationale Abläufe, eine Haltung, die vereinfachende Erklärungen vermeidet, die Wahrung höchstpersönlicher Rechte [und] die Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen“ (Oppermann et. al. 2018, S. 42). Darüber hinaus spielt der Faktor des bewussten Umgangs mit Fehlern eine zentrale Rolle. Unter diesem verstehen die eben angeführten Autoren, dass bei der Betrachtung von Fehlern nicht nur die einzelne Person und individuelles Versagen im Blickfeld stehen sollte, sondern ein Verständnis zugrunde liegt, welches davon geprägt ist, dass auch die Bedingungen der Organisation zu Entstehung des Fehlers geführt haben. Die Entstehung von Fehlern wird also als Zusammenwirken von Organisationsstrukturen und menschlichem Handeln verstanden (vgl. ebd. 2018, S. 43). Es ist zentraler Bestandteil einer positiven Fehlerkultur, Bedingungen in den Organisationen zu erkennen welche förderlich für die Entstehung von Fehlern sind. „Es gilt, die Kontexte, in denen Fehler auftauchen, zu analysieren und die Bedingungen, die einen Fehler oder ein Problem begünstigt haben, zu beseitigen.“ (Oppermann et. al. 2018, S. 43) Weiterhin führen die Autoren aus, dass wenn der Blick nur einseitig auf den Schuldigen zentriert ist, die Fehler begünstigenden Strukturen erhalten bleiben und die Wahrscheinlichkeit für ein Wiederauftreten desselben oder eines vergleichbaren Problems erhalten bleibt (vgl. ebd. 2018).

6.2 Haltung der Leitungsebene

Ausschlaggebend für den Beginn von Entwicklungsprozessen verweisen Wolff, Schröer und Fegert auf die Bedeutung der Leitungsebene. Diese steht in der „Verantwortung dafür, dass eine Organisation über Schutzkonzepte verfügt und Schutzprozesse zur alltäglichen Kultur der Organisation gehören“ (Oppermann et. al. 2018, S. 31). Nur wenn die Leitungsebene offen gegenüber entsprechenden

Lernprozessen ist, können diese auch zielführend gestaltet werden. Die Einrichtung muss zu einem Wandel im Selbstbild bereit sein und sich selbst als Ort des Lernens verstehen und heranwachsen. Wie bereits in dieser Arbeit ausgeführt ist ein bewusster Umgang mit Fehlern ein bedeutender Punkt. Die Leitung befindet sich in einer Vorbildrolle und sollte sich ihrer Verantwortung hierfür stets bewusst sein und diese fortwährend reflektieren. Ein „positives Fehlerklima“ bedeutet diesen als Chance zu sehen und ihn als etwas Wertvolles zu betrachten und als Möglichkeit des Lernens für Zukünftiges wahrzunehmen (vgl. Wolff et. al. 2017, S. 27). Die Haltung der Leitungsebene zur Thematik Kinderschutz und ihr Führungsstil sind von großer Bedeutung. Als positiv für eine hohe Motivation und für ein Empfinden von Wertschätzung wurde von Mitarbeitern: innen in einer Auswertung nach einer Fortbildungsoffensive ein offenes, transparentes, fehlerfreundliches und partizipatives Führungsverständnis der Leitung angegeben (vgl. ebd. 2017, S. 27). „Engagierte Leitungskräfte, die sich für das Thema Kinderschutz einsetzen und bereit sind, Verantwortung für die Bearbeitung des Themas innerhalb der Einrichtung zu übernehmen, sowie Mitarbeitende und andere AdressatInnen dabei als gleichwertige PartnerInnen zu beteiligen, schaffen günstige Voraussetzungen zu Entwicklung eines stabilen Arbeitsbündnisses. Dies stellt die Basis zur Entwicklung und Implementierung eines einrichtungsspezifischen, passgenauen und an den jeweiligen Bedarfen orientierten Schutzkonzeptes dar“ (Eberhardt, Naasner & Nitsch, Kampert, Röhrig 2015, zit. n. Wolf et. al. 2017, S. 27). Nach Scholz Allroggen und Fegert stellt ein Führungsstil, welcher sich an den eben erarbeiteten Werten ausrichtet, bereits einen Teil von Prävention dar, er ist ein Schutzfaktor an sich und ermöglicht im besonderen Maße die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes (vgl. Wolf et. al. 2017, S. 27f).

6.3 Die Gefährdungsanalyse als Ausgangspunkt

Zu Beginn dieses Abschnitts soll beleuchtet werden, welchem Zweck die Gefährdungsanalyse dient. Darauf aufbauend werden die Implementierungs- und die Umsetzungsphase im Zuge der Analyse näher betrachtet.

Wie bereits in dieser Arbeit ausgeführt, stellt die Analyse den ersten Schritt zur Etablierung schützender Rahmenbedingungen dar. Auch von der der UBSKM wird die Risiko- und Potentialanalyse als Basis für Schutzkonzepte bezeichnet. Unter

einer Potentialanalyse wird verstanden, zu beleuchten, ob bereits bestehende Abläufe und Strukturen einer Einrichtung, welche einen präventiven Charakter haben, in die Schutzkonzeptentwicklung aufgenommen werden können oder ob darauf aufgebaut werden kann. Sollte es in der Vergangenheit zu sexuellem Missbrauch in der Einrichtung gekommen sein, so ist es wichtig Aufarbeitung dieser Vorfälle in die Risikoanalyse einzubeziehen. Dies dient dem Auffinden eventueller institutioneller Schwachstellen und sichert so, diese zukünftig schließen zu können (vgl. UBSKM, 2022). Durch eine Risikoanalyse sollen zwei Kernfragen beantwortet werden. Zum einen soll herausgearbeitet werden, welche Bedingungen Täter:innen vor Ort ausnutzen können und zum Zweiten ist zu betrachten wo und wie Betroffene Ansprechpersonen finden, welche Ihnen helfen können (vgl. ebd. 2022a). Das Ergebnis dieser Analysen soll „zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen in der Einrichtung im Sinne des Kinderschutzes noch erforderlich sind“ (UBSKM. 2022a).

Wolf, Schröder und Winter bezeichnen die Gefährdungsanalyse als zentrales Element von Schutzkonzepten. Sie betonen, dass entsprechende Analysen erforderlich sind, damit alle Beteiligten einer Organisation in den Austausch über eventuelle einrichtungsspezifische Gefährdungssituationen kommen (vgl. Oppermann et. al. 2018, S.79). Nur wenn dies geschieht, können Entwicklungsprozesse in den Einrichtungen beginnen und gelingen. Durch die gemeinsame Gefährdungsanalysen sollen Verständigungsprozesse angeregt werden, um spezifische Konstellationen aufzuzeigen, welche Machtmissbrauch begünstigen. Als zentral hierfür wird die Frage danach angesehen, „welche Risiken und Gefährdungen für Menschen in unterschiedlichen Betreuungs- oder Hilfsangeboten bestehen“ (ebd. 2018) Für die drei Autoren sind die Begriffe „Choice, Voice und Exit“ in diesem Zusammenhang von besonderer Wichtigkeit. Es ist dringend erforderlich, dass Menschen stets die Wahl haben, „ob sie sich in der Situation befinden wollen, sie sollen immer eine Stimme haben [...] und sie sollten immer einen Ausweg haben, um aus der Situation treten zu können“ (ebd. 2018, S. 80). Diese drei Kriterien sind als zentral zu erachten und müssen unter allen Umständen gesichert sein. Die Analyse dient dazu zu betrachten, wo dies nicht der Fall ist. Gefährdungsanalysen sollen sicherstellen die eigenen Organisationen besser kennen zu lernen und Wissen über einrichtungsspezifische Abläufe und Rahmenbedingungen zu generieren und hierdurch mehr Schutz für alle Beteiligten sicher zu stellen (vgl.

Oppermann et. al. 2018, S. 80). Durch das gemeinsame Handeln im Rahmen der Analyse werden Entwicklungsprozesse innerhalb der Organisation angestoßen, welche eine Veränderung des Verhaltens und der Einstellung der Fachkräfte vor Ort bewirken kann und soll (vgl. ebd. 2018). Das Ziel ist es ein achtsame Einrichtungskultur zu implementieren und zu manifestieren. „Der Aushandlungsprozess und die Diskurse auf dem Weg dahin stellen einen wesentlichen und beabsichtigten Veränderungsprozess dar (vgl. ebd. 2018, S. 87).

Eine gelingende Gefährdungsanalyse wird nach Wolff, Schröder und Winter in zwei Hauptphasen untergliedert. Dies sind die Initiierungsphase und die Umsetzungsphase. Diese Phasen sind wiederum von Meilensteinen oder Projektbausteinen geprägt. Im Folgenden werden diese Phasen als auch die Meilensteine näher betrachtet.

6.3.1 Initiierungsphase

Die Gefährdungsanalyse beginnt stets mit der Initiierungsphase. Wie bereits in der Definition von Röhrig benannt, können Schutzkonzepte nicht „von oben oder außen verordnet werden“ (Röhrig 2015, S. 587f zit. n. Oppermann et. al, 2018, S. 29). Ein solches Vorgehen stößt oftmals auf starke Widerstände. Daher ist es notwendig entsprechende Veränderungsprozesse nach dem „Top-down“ und dem „Bottom-Up“-Prinzip zu führen. Darunter ist zum einen zu verstehen, dass die Leitung mit dem Prozess einverstanden ist und diesen auch anregt. Jedoch ist bei der Ausgestaltung dieses Prozesses die Expertise der Basis unbedingt einzubeziehen ist (vgl. Oppermann et. al. 2018, S. 88). Um einen partizipativen Charakter zu sichern, wird empfohlen Projektsteuerungsgruppen oder Arbeitsgruppen zu etablieren, um das Projekt in der Organisation zu lenken und zu festigen. (vgl. Fegert et. al. 2018, S. 110). Diese Gruppen sollten aus Vertretern aller Ebenen einer Organisation zusammengesetzt sein. Sofern möglich sollten auch die Schutzbefohlenen selbst als auch Eltern involviert sein. Dieser partizipative Organisationsentwicklungsprozess lebt von einer multiperspektivischen Expertise. Hieraus entsteht auch ein Multiplikatoreffekt. Die Beteiligten werden die Inhalte innerhalb und außerhalb der Einrichtung vervielfältigen und transparent machen (vgl. ebd. 2018, S. 111). Als Unterbau für die Umsetzungsphase ist es notwendig eine gemeinsame Wissensbasis zu schaffen. Daher sollte gemeinsam Fachwissen generiert werden. Dies kann durch Fortbildungen zu Thematiken wie Nähe-

Distanz-Regulation, Vulnerabilität von Kindern, Machtmissbrauch und ähnlichem gesichert werden (vgl. Oppermann et al. 2018, S. 88). Um dem gesamten Geschehen einen Orientierungsrahmen zu geben, ist es hilfreich Ziele zu formulieren und zu verankern. Der Effekt der Zielfindung bietet allen Beteiligten einen Abgleich ihrer Zugänge und Haltungen. Dies ist als dienlich anzusehen, da hierdurch eine gemeinsame Haltung erarbeitet wird (vgl. ebd. 2018).

Im Kontext von Beteiligungsprojekten, welche im Rahmen der Gefährdungsanalyse verlaufen und durch alltags geschehen oftmals ins Hintertreffen geraten, ist es ratsam Beauftragte zu benennen, welche auch als „Kümmerer“ bezeichnet werden können. Deren Aufgabe ist es die Dynamiken innerhalb des Teams zu reflektieren und die Diskurse aktiv zu halten (vgl. Fegert et. al. 2018, S. 111). Als finaler Aspekt der Initiierungsphase ist das hinzuziehen einer externen Beratung zu nennen. Durch diese kann sichergestellt werden, dass Fehler oder Versäumnisse sogenannte „blinde Flecken“ welche bereits im Prozess entstanden sind aufzudecken. Dieses hinzu ziehen sicher auch ein Offenhalten der Organisation und minimiert die Wahrscheinlichkeit eines Verschließens. Somit sichert sich eine Organisation selbstreflexiv zu bleiben. Als Ansprechpartner sollten Fachberatungsstellen, Hochschulen, Supervisoren oder Organisationsberater herangezogen werden (vgl. ebd. 2018).

6.3.2 Umsetzungsphase

Nach einer gelungenen Initiierung und nach dem Erreichen der eben herausgearbeiteten Meilensteine folgt die eigentliche Durchführung oder Umsetzung der Analyse. Durch die Beteiligung der unterschiedlichen Akteure:innen ist die Basis für einen partizipativen Prozess, welcher eine umfassende Akzeptanz sichern und auf der anderen Seite die verschiedenen Zugänge positiv involvieren kann, gelegt.

Als Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung ist es notwendig, dass das Projekt allen Mitarbeiter:innen der Organisation vorgestellt wird. Nur wenn es allen verständlich ist, „welche Schritte zu welchem Zweck auf dem Weg zu einem sicheren Ort [...] gegangen werden sollen, können diese auch von allen getragen und angegangen werden“ (Oppermann et. al. 2018, S. 90). Als erster Schritt und zugleich als zentrales Element der Gefährdungsanalyse ist die „multiperspektivische Benennung und Bewertung von möglichen Gefährdungssituationen“ zu nennen (ebd. 2018). Hiermit sollen möglichst umfänglich und aus verschiedenen

Blickwinkeln „Alltagssituationen und Momente identifiziert werden, die für Professionelle und Kinder und Jugendliche zu Handlungsunsicherheiten führen können“ (vgl. EKD 2014, S11ff zit. n. Fegert et.al. 2018, S. 111). Wolff, Oppermann, Schröder und Winter verweisen darauf, dass es zum methodischen Vorgehen einer Gefährdungsanalyse keine einheitlichen Vorgehensweisen gibt. Sie benennen jedoch, dass sich gängige Methoden, welche sich im pädagogischen Alltag bewährt haben, auf die Gefährdungsanalyse übertragen lassen. Als Beispiel nennen Sie Brainstorming-Verfahren oder Punktesystem welche Sachverhalte bewerten können (vgl. Fegert et. al. 2018, S. 111). In Ihrem Beitrag im Buch „Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen“ führen Sie Methoden auf, welche sich an der sozialräumlichen Kinder- und Jugendhilfeorientierung orientieren. Diese stellen nach Auffassung der angeführten Autoren eine „gute Grundlage“ dar (vgl. ebd. 2018). Diese Methoden haben den Anspruch zum einen eine „Analyse und dem Verständnis von Sozialräumen zu dienen, andererseits die Kinder und Jugendlichen als Experten ihrer Lebenswelt zu beteiligen“ (vgl. ebd. 2018). Die eben benannten Autoren verweisen darauf, dass sich die Methoden an den Adressanten ausrichten sollten. So können spezifische Zugänge nach Alter, Geschlecht oder weiteren Merkmalen gewählt werden. Die erarbeiteten Ergebnisse der jeweiligen Gruppen sollen dann im Plenum besprochen werden (vgl. ebd. 2018, S.111). Im Folgenden werden zwei dieser Methoden als Praxisbeispiel dargestellt, auf Grund der begrenzten Seitenzahl ist eine ausführliche Betrachtung weiterer methodischer Herangehensweisen jedoch nicht möglich.

Die Einrichtungserkundung:

Hierbei erkunden die Kinder und Jugendlichen bzw. die Adressanten in Kleingruppen von maximal acht Personen gemeinsam mit zwei pädagogischen Fachkräften ihre Einrichtung, „mit dem Ziel zu erleben, wie Kinder und Jugendliche diesen Teil ihres Sozialraumes wahrnehmen“ (Fegert et. al. 2018, S. 112). Die Teilnehmer:innen erhalten die Chance ihre Eindrücke zu den entdeckten Räumen zu äußern. Als Anregung bzw. als Äußerungsmöglichkeiten, können Skalensysteme wie der Vergleich mit Temperaturen, welche wiederum als Synonyme für emotionales Erleben (Kalt = hier fühle ich mich unwohl, warm = hier fühle ich mich geborgen und sicher, ...) stehen oder Ähnliches herangezogen werden. Die Kinder können zum Beispiel Pinnadeln an ein Thermometer pinnen, um dies bildlich auszudrücken.

Die Gefühle können auch durch das Anbringen von Aufklebern (zum Beispiel Farben oder Emojis) an den jeweiligen Orten geäußert werden. Dies bietet Gelegenheit über eigenes Erleben und Gefühle zu sprechen. Ein weiteres Ziel ist es Raum für eigene Geschichten, Erlebnisse und Gedanken zu bieten welche die Kinder und Jugendlichen mit den Räumen verbinden. Dies kann Hinweise auf möglich Gefährdungslagen geben (vgl. ebd. 2018).

Das Ampelmodell:

Eine weitere Möglichkeit, um Gefährdungen zu erfassen und darzustellen ist ein Ampelsystem. Das Ampelsystem ist mit seinen bekannten Farbabstufungen aus einer Vielzahl von Lebensbereichen bekannt. Es ermöglicht schnell und anschaulich Gefährdungen zu erfassen und zu bewerten. Ziel ist es das Mitarbeitende als auch Klienten Verhaltensweisen herausarbeiten und klassifizieren. Eine Verhaltensampel welche zum Beispiel nach „No-Go`s (rot), Dont`s (gelb) und Go`s (grün)“ klassifiziert, stellt eine gut visualisierte Möglichkeit dar um Grenzen in Einrichtungen aufzeigen und kann flexibel für verschieden Themenbereiche genutzt werden (Fegert et. al. 2018, S. 114). Es kann unter anderem für Themenbereich wie grenzwahrendem Umgang und Respekt vor persönlichen Rechten genutzt werden. Das Ampelmodell stellt eine greifbare und niedrighschwellige Möglichkeit dar Gefährdungsbereiche und Umgangsformen zu analysieren und diese zu visualisieren. So besteht insbesondere die Möglichkeit unangenehmen Themen fortwährend im Blickfeld zu haben und in einem kontinuierlichen Austausch darüber zu bleiben (vgl. ebd. 2018, S. 114). Auf die Klassifizierung aufbauend ist es ein empfehlenswerter Schritt, eine gemeinsame Auswertung zu vollziehen und eine Präsentationsform zu erarbeiten. Wolff, Oppermann, Schröer und Winter verweisen darauf, dass es notwendig ist allen Beteiligten einer Organisation die erarbeiteten Ergebnisse vorzustellen und sichtbar zu machen. Im beschriebenen Prozess sehen sie den Vorteil, dass hierdurch auch unhinterfragte Routinen und tabuisierte Bereiche zum Beispiel im Umgang mit Körperkontakt und Ähnlichem offengelegt werden (vgl. ebd. 2018). Dies gibt auch einen Einblick darin, welche Strukturen in der Einrichtung vorhanden sind und funktionieren. Weiterhin zeigen sie auch auf an welchen Stellen Verbesserungsbedarf besteht und welche Bereiche als potenziell gefährdet zu benennen sind (vgl. Fegert et. al. 2018, S. 115). Hieraus könne

dann konkrete Handlungsabläufe erstellt und Schlussfolgerungen für die weitere Schutzkonzeptentwicklung gezogen werden (vgl. ebd. 2018).

Zusammenfassend zeigt sich, die Gefährdungsanalyse stellt zurecht „das zentrale Element institutionelle Schutzkonzepte“ dar (Fegert et. al. 2018, S.115). Hierüber werden umfassende organisationale Veränderungsprozesse angestoßen. Ziel ist es „mit allen beteiligten [...] einer Organisation in einen Dialog über mögliche einrichtungsspezifische Gefährdungssituationen zu kommen, was als Grundlage für die Wahrung von höchstpersönlichen Rechten und den Schutz in Organisationen zu betrachten ist“ (ebd. 2018). Wolff, Oppermann, Schröer und Winter verweisen darauf, dass durch die Analyse wie bereits erarbeitet Gefährdungssituationen aufgedeckt werden und zum anderen Bereich sichtbar werden, in den sich Schutzbefohlene als auch Erwachsene „mehr Klarheit im Umgang mit Handlungsunsicherheit wünschen“ (ebd. 2018). Sie geben darüber hinaus Aufschluss über „Bereich in denen sich Routinen entwickelt haben, zu denen es keine Vereinbarungen gibt oder die Vereinbarungen nicht mehr hinterfragt werden“ (ebd. 2018). Für einen gelingenden Abschluss der Gefährdungsanalyse ist notwendig mit allen Akteuren in einen „Vereinbahrungsprozess“ zu treten und festzulegen, welche Konsequenzen die erarbeiteten Inhalte für die Ausgestaltung des zukünftigen Schutzkonzeptes haben und „welche konkreten Präventions-Interventionsmaßnahmen notwendig sind, um mehr Sicherheit in besonderen Gefährdungs- oder Risikosituationen“ zu erlangen (Fegert et. al. 2018, S.115). „Nur wenn mögliche Gefährdungen als solche erkannt und gemeinsam analysiert werden, können Verhaltensmuster und Einstellungen verändert werden“ (ebd. 2018). Um einen Zugang zur Gefährdungsanalyse sicher zustellen wurden von verschiedene Trägern Leitfragen zu Erstellung von Risiko- und Gefährdungsanalysen erarbeitet. Ein Beispiel hierfür finden sich im Anhang dieser Arbeit unter der Nummer sechs

7 Resümee und Ausblick

Am Ende dieser Arbeit angekommen zeigt sich, dass es dem Verfasser gelungen ist einige Aspekte zur Thematik des institutionellen Kinderschutzes als Aufgabenfeld zu öffnen. Ziel war es, Zugänge zur Erstellung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes zu erarbeiten. Auf Grund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit, war dies jedoch nur bedingt möglich und ist in keinem Fall als abgeschlossen zu betrachten. Institutioneller Kinderschutz ist ein hochpräzentes Thema und sollte

gerade im Hinblick auf die Ausbildungsinhalte von pädagogischen Fachkräften einen bedeutenden Stellenwert erhalten. Aus dem Herausgearbeiteten leitet sich unter anderem ab, dass es das Ziel von Schutzkonzepten ist, Schutzmechanismen und Verfahren für einen Umgang mit Verdachtsfällen und Grenzsituationen zu implementieren. Schutzkonzepte sollten einem kontinuierlichen reflexiven Zugang unterliegen und stets an sich verändernde Bedingungen angepasst werden. Weiterhin zählt bei der Erstellung und Umsetzung jeder einzelne. Denn nur wenn alle den Schutz leben und für sich als Verhaltensgrundlage, ja sogar als gemeinsame organisationale Haltung und Kultur definieren, kann dieser auch in der Praxis gelingen. „Denn kein Konzept hat einen Wert, wenn es nicht alltäglich partizipativ von allen Beteiligten prozessiert oder besser „gelebt wird“ (Oppermann 2018, S. 31). In dieser Arbeit war es möglich einen Einblick in die notwendigen Prozesse vor Ort zu bekommen. Resümierend ist im Hinblick auf die tatsächliche Ausgestaltung in den Einrichtungen zu sagen, dass die Veränderung der Haltung von Einrichtungen, als auch der Haltung eines jeden Pädagogen:in hin zu einer kinderrechtsbasierenden Sichtweise eine „Mamutaufgabe“ darstellt, welche jedoch lohnend ist und langfristig die pädagogische Arbeit positiv verändern kann. Es ist zu betonen, dass diese Arbeit lediglich einen theoretischen Rahmen über das abgebildete Thema geben konnte. Ein weiterer Forschungsausblick könnte sein, ein Gefährdungsanalyse im eigenen Einrichtungshaus durchzuführen und somit die ausgewählten Methodiken qualitativ zu erproben und die eigenen Angestellten: innen für diese Thematik zu sensibilisieren. Durch die intensive Auseinandersetzung mit den Themen Kindeswohl und Kinderschutz, bin ich selbst in meinem Bewusstsein darüber gewachsen, wie wichtig meine Rolle als Leiter in Bezug auf die Implementierung eines Schutzkonzeptes ist.

„Gewalt an Kindern und Jugendlichen findet tagtäglich mitten in unserer Gesellschaft statt und ist ein schreckliches Verbrechen. Betroffene Mädchen und Jungen haben ein Recht auf Schutz, Hilfe und Unterstützung. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung, diese Rechte zu gewährleisten“ (BMFSFJ, 2022).

Wir, als Tätige in der Profession soziale Arbeit, sind Teil unserer Gesellschaft und haben explizit den Auftrag Kindern und Jugendlichen zu ihrem Recht zu verhelfen und für den Schutz derer zu sorgen, welche nur bedingt die Möglichkeit haben ihre Rechte einzufordern. Unter der Perspektive der Professionalisierung ist es unsere

Aufgabe den Schutz der Schutzbefohlenen aktiv und nachhaltig sicher zu stellen! Hierzu trägt ein bewusster institutioneller Kinderschutz bei. Schutzkonzepte sind ein Teil des Fundamentes, um diesen Schutzauftrag alltäglich umzusetzen! Sie sind ein wegweisender Baustein auf dem Weg zu einer kinderrechtsbasierten pädagogischen Arbeit und können einen wesentlichen Teil dazu beitragen, Einrichtungen zu wahren Orten des Lebens und Lernens zu machen. Pädagogen welche sich bewusst mit dem Themenbereich des institutionellen Kinderschutzes auseinandersetzen, bereit sind Verantwortung zu übernehmen und nicht die Augen Ohren und ihre Herz verschließen, sondern sensibel für schwache Signale sind, können Kinder und Jugendliche dabei unterstützen zu mündigen und gesunden Erwachsenen zu werden, welche den Aufenthalt in ihrer Kita oder jeder anderen Einrichtungen im Nachhinein nicht mit negativem verbinden, sondern mit einem Lächeln an ihre Kindheit zurückdenken.

8 Literaturverzeichnis

Wissenschaftliche Literatur

Böhnisch Lothar (2019), Lebensbewältigung, Ein Konzept für die Soziale Arbeit, 2 überarbeitete Auflage, Belz Juventa Weinheim Basel, S.11.

Die Bundesregierung (2011), Bundesministerium für Justiz, das Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Abschlussbericht Runder Tisch sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich (S. 11-14, 23- 26).

Eberhardt, Bernd, Naasner , Annegret & Nitsch, Matthias (2015), Bundesweite Fortbildungsoffensive von 2010-2014 zur Implementierung präventiver Kinderschutzkonzepte. In Jörg Fegert & Mechthild Wolff (Hrsg.) Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention (S. 622-636) Belz Juventa, Weinheim.

EKD (Evangelische Kirche in Deutschland) (2014), Das Risiko kennen- vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden, Hannover.

Fegert Jörg, Kölch Michael, König Elisa, Harsch Daniela, Witte Susanne, Hoffmann Ulrike (Hrsg.), 2018, Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule, Springer-Verlag, Berlin.

Juul Jesper, Jensen Helle (2009), Vom Gehorsam zur Verantwortung, für eine neue Erziehungskultur (S. 40-47).

Maywald Jörg (2019), Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Verlag Herder, Freiburg (S. 7- 45, 106-108).

Maywald Jörg (2021a), Kindeswohl in der Kita, Leitfaden für die pädagogische Praxis, Verlag Herder, Freiburg (S.1-3).

Maywald Jörg (2021b) Kinderrechte in der Kita, Kinder schützen, fördern, beteiligen, 2. Auflage, Verlag Herder, Freiburg (S. 1-32).

Oppermann Carolin, Winter Veronika, Claudia Harder, Wolff Mechthild, Schröer Wolfgang (Hrsg.) (2018), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Beltz Juventa Weinheim; (S.12-15, 28-55, S.79-81,192-199, 204-300)

Röhrig, Johannes-Wilhelm (2015), Unterstützung, Bündnisse und Impulse zur Einführung von Schutzkonzepten in Institutionen in den Jahren 2012-2013. In: Fegert, Jörg m./Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“. Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim Basel: Beltz Juventa, (S. 587-601).

UBSKM Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2013), Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch: Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

Wolff Mechthild, Schröer Wolfgang, Fegert Jörg M.(Hrsg.), (2017), Schutzkonzepte in Theorie und Praxis, ein beteiligungsorientiertes Werkbuch, Beltz Juventa, Weinheim. (S. 7-32).

Wolff, Mechthild (2014), Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in Institutionen. Perspektiven der Prävention durch Schutzkonzepte. In: Willems, H/Ferring, D. (Hrsg): Macht und Machtmissbrauch in Institutionen. Interdisziplinäre Perspektiven auf Institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, (S. 151-166).

Wolff, Mechthild (2015), Sexueller Missbrauch in Institutionen – bisherige Problematik und die Entwicklung am Runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“. In: Fegert, Jörg M./Hoffmann, Ulrike/Köhnig, Elisa/Niehues, Johanna/Liebhardt, Hubert (Hrsg): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin und Heidelberg: Springer, (S. 293-298).

Quellen:

Bundschuh, Claudia (2010), Sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand, Expertise. München: DJI.

Der Paritätische Gesamtverband (2022), Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen, 5. überarbeitete Auflage mit den Neuerungen des KJSG.

Bange Dirk, Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Amt für Familie (Hrsg.)(Jahreszahl: S. 1 Leitfragen zur Erstellung von Schutzkonzepten in Einrichtungen gem. den §§ 45, 79a SGB VIII, [leitfragen-schutzkonzepte-einrichtungen-sgbviii.pdf \(hamburg.de\)](#) erreichbar am 10.10.2022, 10:47 Uhr.

BGB: [§ 1666 BGB - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) erreichbar am 18.10.2022, 15:35 Uhr.

BGB: [§ 1626 BGB - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) erreichbar am 18.10.2022, 15:40 Uhr.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend, [BMFSFJ - Kinder- und Jugendschutz](#) erreichbar am 06.12.2022, 18:40 Uhr.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2022 [BMFSFJ - Kinder- und Jugendschutz](#), erreichbar am 03.12.2022, 18:07 Uhr.

Der Kinderschutzbund, Bundesverband 2022, Warum gehören die Kinderrechte ins Grundgesetz, <https://youtu.be/hQO4M667PbA> erreichbar am 01.11.2022; 9:28 Uhr.

[Einstieg - Schule gegen sexuelle Gewalt \(schule-gegen-sexuelle-gewalt.de\)](#) erreichbar am 15.09.2022; 15:09 Uhr.

Maywald (2020) Interview [Kinderrechte und pädagogische Beziehungen - YouTube](#) erreichbar am 20.10.2022, 15:08 Uhr.

SGB VIII: [§ 45 SGB 8 - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#), erreichbar am 03.12.2022, 19:05 Uhr.

SGB VIII: [§ 9 Nr. 3 § 9 SGB 8 - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) erreichbar am 28.11.2022, 18:11 Uhr.

SGB VIII: § 9 Nr. 4 [§ 9 SGB 8 - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#), erreichbar am 03.12.2022, 18:33 Uhr.

UBSKM - Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM):

- a. [Zahlen zu sexuellem Kindesmissbrauch in Deutschland: beauftragte-missbrauch.de](#) erreichbar am 29.11.2022, 9:38 Uhr.
- b. [Schutzkonzepte: Kein Raum für Missbrauch: beauftragte-missbrauch.de](#) erreichbar am 14.10.2022, 10:33 Uhr.
- c. [Schutzkonzepte fuer den digitalen Raum aktualisiert.pdf \(beauftragte-missbrauch.de\)](#) erreichbar am 14.10.2022, 16:12 Uhr.

9 Anlagen

Anlage Nr.: 1 – Medienpädagogische Konzepte als Teil von Schutzkonzepten

Auf der Homepage der UBSKM findet sich ein Artikel welcher „Schutzkonzepte für den digitalen Raum als Bestandteil eines Konzeptes zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt bezeichnet“ (UBSKM, 2022 S.1). In diesem Artikel wird darauf hingewiesen, dass „sich die sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche fundamental verändert: Immer mehr Minderjährige erleiden sexuelle Übergriffe durch Cybergrooming, durch die Erpressung und Bloßstellung im Zusammenhang mit Sexting oder durch die ungewollte Konfrontation mit Pornografie“ (UBFSMK 2022 S1). Kinder und Jugendliche verfügen meist nicht über einen entsprechenden reflexiven Zugang zu Medieninhalten und laufen Gefahr Situationen fehlerhaft einzuschätzen. Die Nutzung des Internet ermöglicht es Tätern fast unbemerkt dauerhaft in Kontakt mit Nutzern: innen zu treten, so besteht fast permanent die Gefahr einer möglichen Anbahnung von Übergriffen und sexueller Gewalt. Hier kommen vor allem die Anbieter von Online-Diensten in die Pflicht, Schützende Strukturen in ihren Diensten zu verankern. „Ein Schutzkonzept für den digitalen-Raum [...] beinhaltet konkrete Maßnahmen wie IT-Unternehmen den Schutz von **Kindern und Jugendlichen** im Netz verbessern können“ („ebd“.) Mit dem Inkrafttreten des Jugendschutzgesetzes im Mai 2021 sind IT-Unternehmen erstmals zu Vorsorgemaßnahmen zum Schutz von Nutzern:innen vor Gewalt verpflichtet. (vgl. ebd.). Schutzkonzepte für den digitalen Raum sollten laut UBSMK folgende Bestandteile enthalten.



Da sich der Schutz und die Handhabung im Rahmen der digitalen Welt nicht bzw. nur sehr begrenzt durch pädagogische Fachkräfte in den Institutionen verändern und beeinflussen lässt, sind wie bereits erwähnt vor allem die Anbieter von Onlinediensten verpflichtet entsprechend sensibel und an den UN-Kinderrechten orientierte Schutzmaßnahmen zu etablieren. Unter anderem sollten alle Formen von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in den Blick genommen werden. „Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche **findet** permanent im digitalen Raum statt. Deshalb ist es wichtig, Handlungsstrategien zu entwickeln, die schnell und niedrighchwellig umgesetzt werden können und sich auf alle sexuellen Gewaltformen beziehen. Es geht hierbei nicht nur um das Löschen gefährdender Inhalte oder das Sperren bestimmter Nutzerinnen und Nutzer. Die Antworten zum Kinder und Jugendschutz müssen so vielfältig sein wie die Phänomene sexueller Gewalt selbst. Neben der sogenannten Kinderpornografie müssen deshalb auch die anderen Gewaltformen und Interaktionsrisiken im digitalen Raum wie Grooming, die ungewollte Konfrontation mit Missbrauchsabbildungen, Sextortion oder das Chatten zu Gewaltfantasien an Kindern, die Online-Bestellung von Sexpuppen mit Kinderkörpern oder sexuelle Handlungen mit von Kindern gesteuerten Avataren eines Online-Spiels in den Blick genommen werden“ (ÜBFSKM 2022, S. 6). Für die Soziale Arbeit lässt sich aus diesem Abschnitt ableiten, dass gerade der Medienkompetenz von pädagogischen Fachkräften vor allem in den stationären Hilfen eine enorme Bedeutung zugesprochen werden sollte! Eine offene transparente Kommunikation sollte die Grundlage einer einrichtungsbezogenen medienreflektierten Arbeit darstellen. Daher sollten aus der Perspektive des Autors auch Fortbildungen zu Gefährdungen im Internet als verpflichtend etabliert werden und gehören daher für den Verfasser mindestens als Erweiterung präventiver Angebote mit in Schutzkonzepte verankert. „Auch wenn sich die Aktivitäten und Übergriffe online abspielen, sollten die Betroffenen, ihre Peers und ihre Familien auch analog erreicht werden. Gerade für Eltern betroffener Kinder ist es schwer, nachzuvollziehen, was ihre Kinder online erleben. Auch Pädagoginnen und Pädagogen sollten wissen, mit welchen Gefahren Kinder und Jugendliche im Netz konfrontiert sind und welche Hilfeangebote es gibt“ (UBFSKM 2022, S.8).

Anhang Nr. 2 – Praxisbeispiele Verhaltenskodex: Quelle: Der Paritätische 2022



Beispiel 1: Selbstverpflichtung¹¹ VEK in Schleswig-Holstein e.V.

Wir handeln verantwortlich!

1. Wir verpflichten uns, Kinder und Jugendliche vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmißbrauch zu schützen. Wir achten dabei auch auf Zeichen von Vernachlässigung.
2. Wir nehmen die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen der uns anvertrauten Kinder wahr und ernst.
3. Wir respektieren den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Gruppenmitglieder und treten ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber.
4. Gemeinsam mit Anderen unterstützen wir Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung und bieten ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.
5. Mit der uns übertragenen Verantwortung in der Mitarbeit gehen wir sorgsam um.
6. Wir verzichten auf verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehen gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
7. Wir werden uns gegenseitig und im Mitarbeiter*innen-Team auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe oder im Team zu schaffen und zu erhalten.
8. Wir ermutigen Kinder und Jugendliche dazu, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen und ihnen erzählen, was sie als Teilnehmende erleben, vor allem auch von Situationen, in denen sie sich bedrängt fühlen.
9. Wir nehmen Hinweise und Beschwerden von Mitarbeiter*innen, Eltern, Praktikanten/Praktikantinnen und anderen Personen ernst.

Diesem Ehrenkodex fühle ich mich verpflichtet.

.....
Datum / Unterschrift

¹¹ VEK in Schleswig-Holstein e.V., „Wir handeln verantwortlich“ (Handreichung), 2010, S. 10.
Die Herausgeber*innen empfehlen bei der Anlehnung an diese Selbstverpflichtung, die Ich-Form zu verwenden, da die persönliche Unterschrift diese persönliche Verpflichtung unterstreicht und die Verbindlichkeit erhöht wird. Ein Wir-Text vermindert unseres Erachtens die persönliche Verantwortung.

Beispiel 2: Hochdorfer Neun-Punkte-Programm¹²

„Alle Mitarbeiter*innen der Evangelischen Jugendhilfe Hochdorf aller Bereiche und aller Ebenen verpflichten sich zur Einhaltung ethischer und fachlicher Prinzipien, die im Folgenden genannt sind und die auf weitere auch nicht genannte Herausforderungen des Alltags sinngemäß angewandt werden. (...) An diesen ethischen Grundlagen wollen wir uns selbst und gegenseitig messen.“

Die Jugendhilfe Hochdorf hat nicht nur die „Neun Punkte“ entwickelt, sondern auch jedem dieser Punkte operationalisierte Erkennungsmerkmale zugeschrieben.

Die im folgenden Leitfaden formulierten handlungsorientierten Punkte sind nicht als umfassender und abschließender Katalog zu betrachten. Sie beschreiben stattdessen Beispiele für empfehlenswertes Verhalten, das in der Praxis erprobt wurde, aber auch ergänzt werden kann und soll.

¹² Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.: „Und wenn es doch passiert...“ – Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses (Arbeitshilfe). 2. Auflage 2010. S. 38–42.

Hochdorfer Neun-Punkte-Programm

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 Kolleg*innen 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 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 Familien.
 - Ich erkenne die Lebensform der Familien und ihre Lebensentwürfe an.
 - Ich verstehe meine Hilfen als Angebot und stelle mein Handeln flexibel darauf ein.
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 Kolleg*innen und die Leitung adäquat und dokumentiere mein Arbeitshandeln.
 - Ich nutze dazu die vorhandenen Strukturen und Verfahrensabläufe.
 - Ich unterstütze meine Kolleg*innen 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 Kolleg*innen 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 Kolleg*innen 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 Kolleg*innen auf die Nichtbeachtung professioneller Standards aufmerksam.
 - Bei Verstößen informiere ich das betreffende Team und gegebenenfalls die Leitung.

Anlage Nr. 3 - Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt nach § 72a SGB VIII



Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt können Körperverletzungen, sexueller Missbrauch bzw. Nötigung oder auch Erpressung sein. Die in § 72a SGB VIII aufgenommenen Straftatbestände sind sämtlich einschlägig. Wer wegen einer in diesem Paragraphen benannten Straftaten verurteilt wurde, erhält ab einer bestimmten Höhe der Geld- und Freiheitsstrafe einen solchen Eintrag in das erweiterte Führungszeugnis und darf nicht beschäftigt werden.

Einschlägige Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) sind nach § 72a SGB VIII (Persönliche Eignung) folgende:			
§ 171 StGB	Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht	§ 183a StGB	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 174 StGB	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen	§ 184 StGB	Verbreitung pornographischer Schriften
§ 174a StGB	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen	§ 184a StGB	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 174b StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung	§ 184 b StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
§ 174c StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses	§ 184 c StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
§ 176 StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184 e StGB	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 176a StGB	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184 f StGB	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 176b StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge	§ 184 g StGB	Jugendgefährdende Prostitution
§ 177 StGB	Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung	§ 184 i StGB	Sexuelle Belästigung
§ 178 StGB	Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge	§ 184 j StGB	Straftaten aus Gruppen
§ 179 StGB	Sexueller Missbrauch widerstandsfähiger Personen	§ 184 k StGB	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 180 StGB	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger	§ 184 l StGB	Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 180a StGB	Ausbeutung von Prostituierten	§ 201a Abs. 3 StGB	Nacktaufnahmen von Personen unter 18 Jahren
§ 181a StGB	Zuhälterei	§ 225 StGB	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 182 StGB	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen	§ 232 StGB	Menschenhandel
§ 183 StGB	Exhibitionistische Handlungen	§ 233 StGB	Ausbeutung der Arbeitskraft
		§ 233a StGB	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
		§ 234 StGB	Menschenraub
		§ 235 StGB	Entziehung Minderjähriger
		§ 236 StGB	Kinderhandel

Anlage Nr. 4: Auszüge aus den Standards zu Prävention und Intervention der Sozial- und Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe, Quelle: Fegert et. al. 2018, S. 253f

22.3.1 Auszüge aus den Standards zur Prävention und Intervention der Sozial- und Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe

D.2 Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

• D.2.1 Erste Reaktion im Verdachtsfall

Ein **Verdacht** kann aufgrund von Verhaltensauffälligkeiten, Äußerungen eines Kindes, Beobachtungen von Mitarbeitenden oder anderen Hinweisen auf sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt entstehen.

Zu den ersten Aufgaben der Bezugsperson gehören neben dem Schutz des Kindes:

- Sorgfältige **Dokumentation**, getrennt nach objektiven Verhaltensbeobachtungen und nach subjektiven Reaktionen (wie Emotionen oder Vermutungen über die Person und ihre Motivation) (...).
- Information der Leitung. Wenn es sich bei dem oder der Verdächtigten um die Leitung selbst handelt, wird die nächste Führungskraft informiert. (Anmerkung der Autorin: Gemeint ist hiermit die nächsthöhere Führungsebene.)

• D.2.2 Aufgaben der Leitung

Die im Folgenden aufgelistete Vorgehensweise muss sorgfältig abgewogen werden und der Fallkonstellation und der Stärke des Verdachts (sexueller Übergriff oder sexualisierte Gewalt) angepasst werden. Sie unterliegt keiner vorgegebenen Reihenfolge (siehe auch § 8a Sozialgesetzbuch Achtes Buch, SGB VIII, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung).

- Bewertung der Informationen durch unmittelbare Vorgesetzte.
- Entscheidung bezüglich der ersten Schritte (Information des/der nächsten Vorgesetzten, **Vier-Augen-Prinzip**, Abwägungsgespräche).
- Einbezug einer **insoweit erfahrenen Fachkraft** (siehe Stadt Karlsruhe 2009, S. 22 ff.).
- Schutz des Kindes vor dem oder der Verdächtigen, bspw. durch Kontakteinschränkung (wie Begleitung durch zweite Fachkraft, Dienstplanänderung, Einsatz eines Springers).

- Dokumentation aller Fakten (Prozessbeschreibung, Maßnahmen zum Schutz des Kindes usw.) durch Leitungskraft.
- Gewährleistung von Vertraulichkeit – soweit erforderlich – gegenüber Betroffenen, Mitarbeitenden, Team und Träger sowie Beachtung des (Sozial-)Datenschutzes.
- Kontaktaufnahme mit dem verdächtigten Mitarbeiter beziehungsweise der Mitarbeiterin und Konfrontation mit dem Verdacht mit der Maßgabe, dass dadurch Ermittlungen und Aufklärungen nicht gefährdet werden dürfen.
- Informieren der Direktion der Sozial- und Jugendbehörde (ggf. des Bürgermeisteramtes).
- Über die Information der betroffenen Kinder, Jugendlichen und ihrer Eltern ist im Einzelfall zu entscheiden. (Anmerkung der Autorin: Gemeint ist hiermit Information über das Vorgehen seitens der Institution, z. B. ob ggf. Anzeige erstattet wird.)

Zu beachten ist, dass der Verdacht gegen einen Kollegen oder eine Kollegin in der Regel mit Belastungen für das gesamte Team einhergeht. Die Berücksichtigung entsprechender Dynamik darf nicht zu Lasten des Schutzes der Kinder und Jugendlichen gehen.

• D.2.3 Weiteres Vorgehen

Das weitere Vorgehen ist abhängig von der Einschätzung der Gefährdung. Für die Entscheidung tragen die Führungskräfte die Verantwortung:

- **Option 1:** Bleibt der Verdacht vage, nachdem der oder die Mitarbeitende damit konfrontiert wurde, erfolgt für eine begrenzte Zeit (etwa sechs Monate, je nach Intensität des Vorwurfs) eine enge Führung. Der oder die Mitarbeitende wird auf die **Selbstverpflichtung** sowie auf die rechtlichen Konsequenzen im Falle einer Bestätigung des Verdachts hingewiesen. Es werden in Abhängigkeit vom jeweiligen Einzelfall „Coaching“ und Einzelsupervision zur Verfügung gestellt.
- **Option 2:** Der Verdacht ist hinreichend konkret (siehe D.3 Intervention bei hinreichend konkretem Verdacht auf sexuellen Missbrauch).
- **Option 3:** Das Verdachtsmoment kann ausgeräumt werden (siehe D.4 Rehabilitation, soweit der Verdacht auf sexuellen Missbrauch ausgeräumt werden kann).

D.3 Intervention bei hinreichend konkretem Verdacht auf sexuellen Missbrauch

■ D.3.1 Anwendungsbereich

Dieses Vorgehen wird bei einem aus pädagogischer Sicht relevanten Verdacht und konkreten Beobachtungen von sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt angewandt, unabhängig von der strafrechtlichen Beurteilung. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewaltdelikte, von denen sie Kenntnis haben, der Leitung zu melden. Das Krisenmanagement ist die Aufgabe der jeweiligen Leitung und kann durch externe Beratung und Begleitung unterstützt werden.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrem Bereich verantwortlich dafür, dass der **Schutz** des Kindes gewährleistet (...), die Aufsichtspflicht nicht verletzt wird und das eigene Handeln pädagogisch begründet ist.

■ D.3.2 Vorgehen

Opferbezogen Der Opferschutz wird gewährleistet durch sofortige Hilfe. Dazu gehört:

- Nicht alleine lassen.
- Nicht mit Fragen bedrängen.
- Gesprächsbereitschaft zeigen.
- Opfer und Täter trennen.
- Eltern, Vormund, Jugendamt, Sozialen Dienst informieren. (Anmerkung der Autorin: Gemeint ist hiermit Information der Personensorgeberechtigten und ggf. sonstiger Beteiligter über das Vorgehen seitens der Institution im Hinblick auf den Schutz und die Unterstützung des Kindes.)
- Sensibilität gegenüber Informationsbedarf betroffener Kinder beziehungsweise Jugendlicher wahren. (Anmerkung der Autorin: Das heißt, sie nicht in für sie wichtigen Fragen im Ungewissen lassen bzw. erklären, warum bestimmte Informationen, z. B. über die beschuldigte Person, nicht weitergegeben werden können.)
- Datenschutz: Der Schutz des beteiligten Mädchens oder Jungen und seiner Eltern beziehungsweise Hauptbezugspersonen sowie der beteiligten mitarbeitenden beschuldigten Person muss gewährleistet werden. Die Sozialdaten sowie etwaige Kommunikationswege

müssen vor Unberechtigten geschützt werden (z. B. durch Sicherstellung eines überwachten Fax-Versands, Verschluss von Dokumenten).

Einrichtungsbezogen In Bezug auf die Einrichtung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Berücksichtigung der allgemeinen fachlichen Grundsätze der Intervention (siehe Stadt Karlsruhe 2009, S. 22 ff).
- Dokumentation der einzelnen Handlungsschritte des Krisenmanagements.
- Schriftliche Kurzinformation unter Beachtung des Sozialdatenschutzes an alle Systeme (Fachberatung, Sozialer Dienst, Bürgermeisteramt, gegebenenfalls Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, siehe Anhang 9 Arbeitsrechtliche Konsequenzen). (Anmerkung der Autorin: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg = Landesjugendamt als zuständige Behörde im Sinne der Meldepflichten nach § 47 SGB VIII)
- Fachliche Begleitung der betroffenen Organisationseinheit entsprechend des Einzelfalls (Anmerkung der Autorin: In Karlsruhe stehen zwei Fachberatungsstellen mit dem Schwerpunkt sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche zur Verfügung: AllerleiRauh in städtischer Trägerschaft und Wildwasser und FrauenNotruf e. V. in freier Trägerschaft. Diese bieten Beratung, Begleitung und therapeutische Unterstützung von betroffenen Kindern, Jugendlichen, Eltern und Bezugsperson sowie von Fachleuten. Sie arbeiten eng, in komplexen Einzelfällen bei differenzierten Unterstützungsbedarfen auch fallbezogen, zusammen. Darüber hinaus verfügt die Stadt Karlsruhe als Arbeitgeber über einen Internen Beratungsdienst, der Mitarbeitenden aller Hierarchieebenen sowie Teams zu unterschiedlichen Belastungen im Arbeitsleben verschiedene Formen der Unterstützung zur Verfügung stellt.)
- Sensibilität im Hinblick auf die Gefährdung anderer Kinder.
- Klärung des internen Umgangs mit Informationen.
- Klärung der Verantwortlichkeiten und des Umgangs mit Informationen gegenüber Eltern, Kollegen und Kolleginnen anderer Abteilungen und Institutionen.

- Kontakt zu Medien durch Direktion der Sozial- und Jugendbehörde (gegebenenfalls Stadtjugendausschuss e. V.), Bürgermeisteramt in Absprache mit dem Zentralen Juristischen Dienst und dem Presse- und Informationsamt (s. Anhang 9).
- Gewährleistung des Datenschutzes (siehe oben).

Täterbezogen

- Kurzfristige Freistellung nach Rücksprache mit der Personalstelle für einige Tage bis eine Woche.
- Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (Anhang 9).
- Fristlose Kündigung (nach Klärung mit Personalstelle, Personal- und Organisationsamt und ggf. Zentralem Juristischen Dienst).
- Sorgfältige Prüfung einer Anzeige unter Berücksichtigung sozialdatenschutzrechtlicher Bestimmungen in Verantwortung von Direktion der Sozial- und Jugendbehörde, Bürgermeisteramt (siehe Anhang 9). (Anmerkung der Autorin: Im Falle einer guten Kooperation mit Polizei und Justiz kann möglicherweise zunächst eine anonyme Beratung erfolgen und geprüft werden, ob von einer Aufnahme des Verfahrens abgesehen wird, wenn eine Aussage des Opfers nicht möglich ist.)
- Gewährleistung des Datenschutzes (siehe oben).

D.4 Rehabilitation, soweit der Verdacht auf sexuellen Missbrauch ausgeräumt werden kann

Ein **Fehlverdacht** hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der **Rehabilitation** ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

Die Verantwortung für den Prozess trägt die jeweilige Leitung. Folgende Punkte werden dabei berücksichtigt:

- Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung des Verdachts. (Anmerkung der Autorin: gemeint ist damit die Klarstellung, dass sich

der Verdacht nicht bestätigt beziehungsweise als nicht haltbar herausgestellt hat.)

- Es wird die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung aufgebracht. Mit zwischenmenschlichen Reaktionen aller Beteiligten muss sensibel umgegangen werden.
- Eine Dokumentation erfolgt nur, solange der Verdacht noch nicht entkräftet ist. Wenn er ausgeräumt wurde, werden alle diesbezüglichen Vorgänge (inkl. aller bis dahin gefertigten Dokumentationen) vernichtet. Es werden keine Unterlagen in die Personalakte aufgenommen. Der Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgetreten und darf insofern auch in keiner Dokumentation mehr erwähnt werden.
- Die Dienststellen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden informiert.
- Alle Schritte werden mit dem Mitarbeiter beziehungsweise der Mitarbeiterin abgestimmt.
- Unterstützende Maßnahmen, wie die des Internen Beratungsdienstes und Team-/Supervision, werden genutzt mit dem Ziel, dass alle konstruktiv miteinander arbeiten können.
- Das Gleiche gilt für die Wiederherstellung des Vertrauens zwischen weiteren Beteiligten wie Kindern, Jugendlichen und Eltern, der verdächtigten Person, Team und Leitungskräften.
- Gegebenenfalls wird ein Stellenwechsel (sofern personalwirtschaftlich möglich) angeboten.
- Die Erstattung etwaiger Kosten notwendiger Rechtsverfolgung (z. B. Rechtsanwalt) wird auf Antrag geprüft.

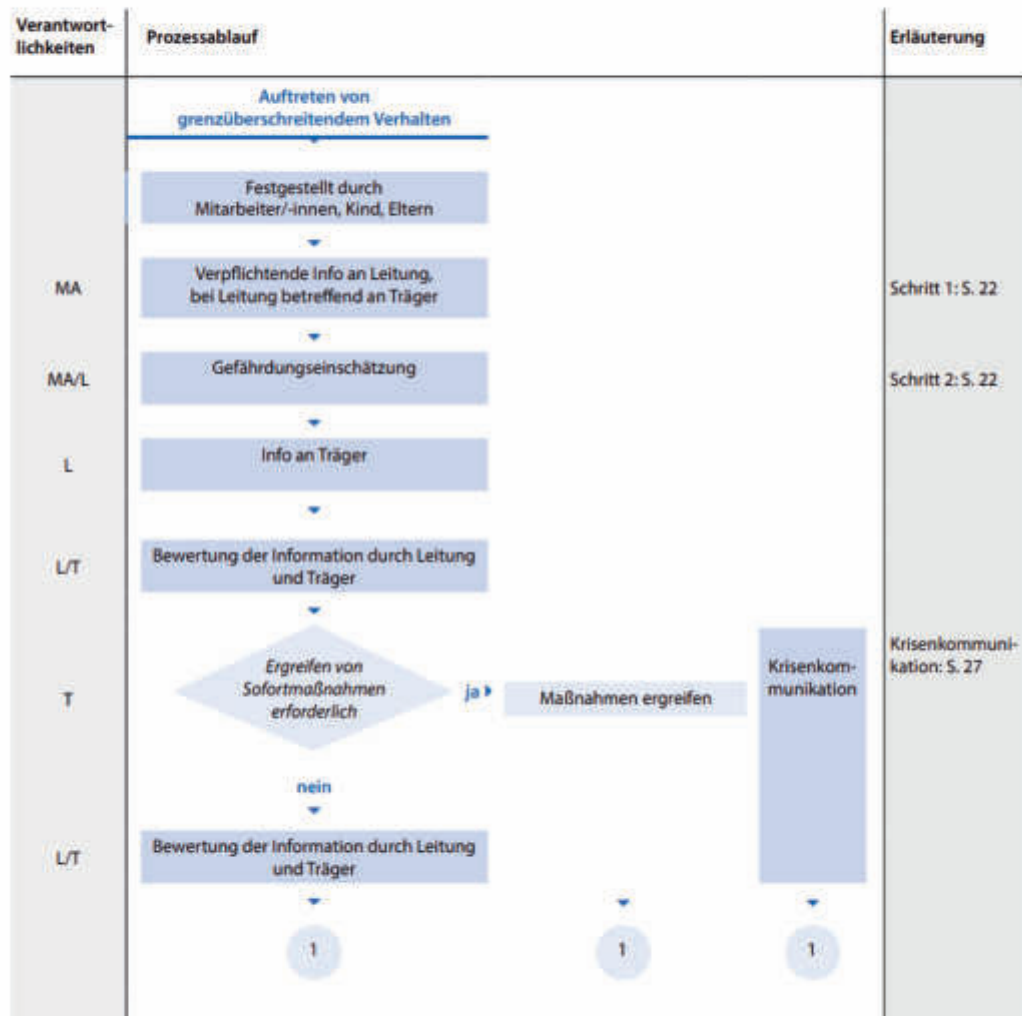
Quelle: Stadt Karlsruhe, Sozial- und Jugendbehörde (2012): Sexuelle Gewalt in Institutionen: Standards zur Prävention und Intervention. Karlsruhe, S. 8–12

22.3.2 Weitere Inhalte

Darüber hinaus verfügt der o. g. Standard (vgl. ebd.) über einen umfassenden Anhang mit Fortbildungsausschreibungen, eigenen, z. T. von anderen übernommenen und überarbeiteten Materialien (Musterbestätigung zur Vorlage beim

Verfahrensablauf bei vermutetem Machtmissbrauch durch Fachkräfte in Institutionen¹⁶

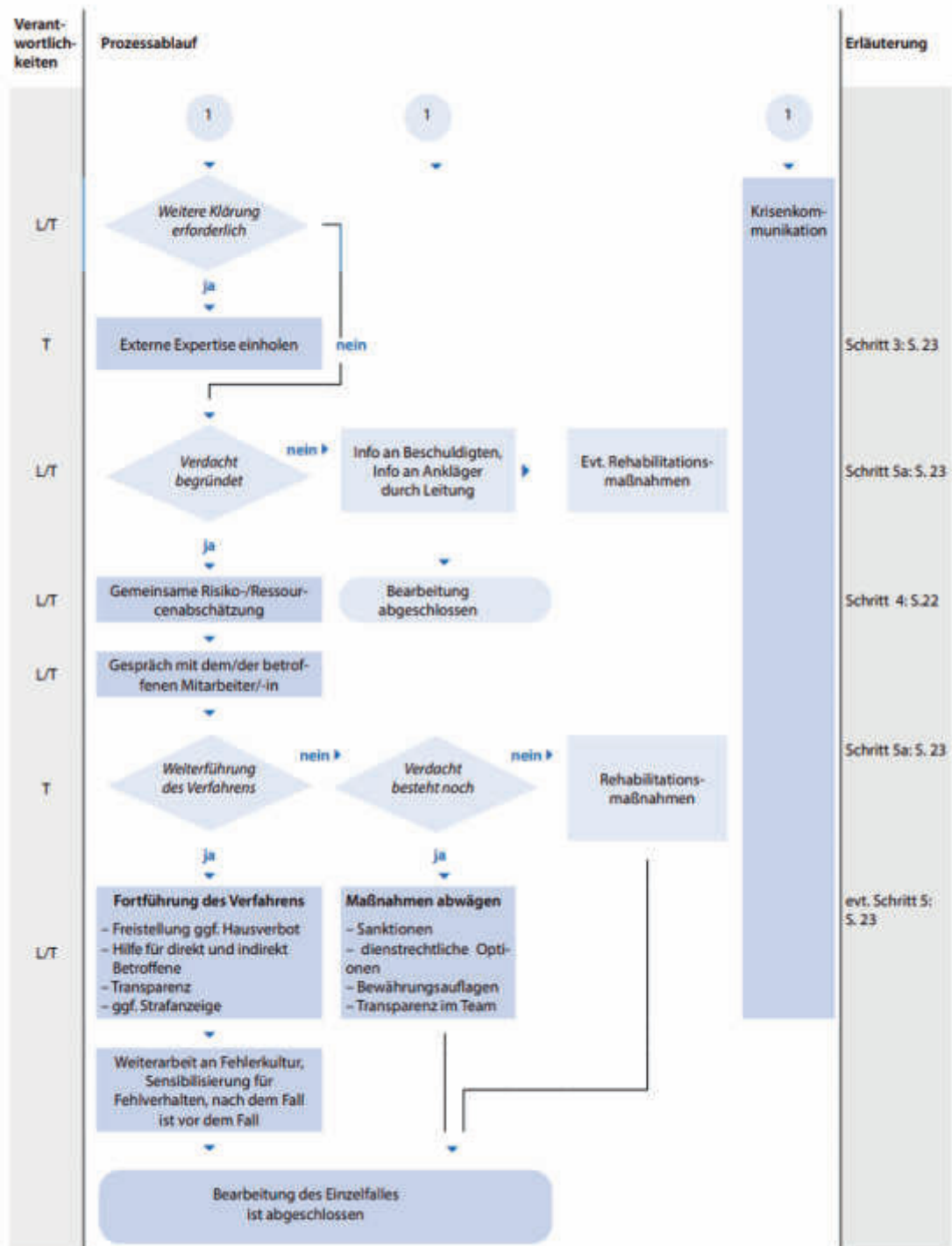
1.) Systematische Darstellung



Legende:

MA: Mitarbeiter*in, L: Leitung, T: Träger

¹⁶ Der Paritätische Hamburg (2010): Arbeitshilfe Kinderschutz in Einrichtungen, S. 44f.





2.) Erläuterungen zu der systematischen Darstellung

Schritt 1 Verpflichtende Info an die Leitung (sollte der Verdacht die Leitung betreffen, Träger informieren)

Mitarbeiter*innen, die unangemessenes Verhalten und eine mögliche Kindeswohlgefährdung durch eine*n andere*n Beschäftigte*n (auch Neben- und Ehrenamtliche) wahrnehmen oder Hinweise darauf erhalten, sind verpflichtet, in jedem Fall die Leitung (bei Leitung betreffend, den Träger) zu informieren.

Schritt 2 Gefährdungseinschätzung: Gefährdung umgehend intern einschätzen / Sofortmaßnahmen ergreifen / Träger bzw. Geschäftsführung informieren

Unabhängig vom Ergebnis der ersten Gefährdungseinschätzung und dem Ergreifen von Sofortmaßnahmen erfolgt eine Information durch die Leitung (gegebenenfalls auch direkt durch den*die Mitarbeiter*in) an den Träger bzw. die Geschäftsführung. Es erfolgt eine Plausibilitätsprüfung beispielsweise anhand von Dienstplänen oder Anwesenheitslisten der Kinder oder Jugendlichen.

Schritt 3 Externe Expertise einholen

a) Erhärtet die interne Gefährdungsbeurteilung die Ausgangsvermutung, ist eine externe Fachkraft einzuschalten.

Diese kann sowohl:

- die insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII als auch
- ein*e Ansprechpartner*in einschlägiger Beratungsstellen sein.

Scheuen Sie diesen Schritt nicht. Vorfälle und Verdachtsfälle, die eine Kindeswohlgefährdung von Kindern und Jugendliche betreffen, sind für alle Beteiligten oft emotional besetzt.

Nur durch den **einrichtungsunabhängigen, gleichzeitig fachlichen und in solchen Situationen erfahrenen Blick von außen** wird Ihnen eine angemessene Reaktion im Sinne des Kindeswohls sowie gegenüber Sorgeberechtigten, Beschuldigtem/Beschuldigter, Team und anderen Eltern gelingen.

b) Die Vermutung oder der Verdachtsfall haben sich nicht bestätigt.

Schritt 4 Gemeinsame Risiko- und Ressourcenabschätzung: gewichtige Anhaltspunkte bestätigen die Vermutung, dann:

- **Gespräch mit dem*der betroffenen Mitarbeiter*in**
(Informationen über die Vermutung bzw. den Verdachtsfall einholen, Anhörung des*r Mitarbeiter*in, dabei von der Unschuldsvermutung ausgehen, keine suggestiven, sondern offene Fragen stellen, ggf. Einbinden des Betriebsrats)
- **Gespräch mit den Eltern und Sorgeberechtigten**
(Über den Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratungs- und Unterstützungsangebote anbieten, verdeutlichen, dass gerichtsverwertbare Gespräche nur durch die Kriminalpolizei erfolgen dürfen, nächste Schritte abstimmen)

Wichtig:

*Der Arbeitgeber steht vor der Herausforderung, seine Loyalitätspflicht und das Informationsrecht des*der betroffenen Mitarbeiter*in mit der Glaubwürdigkeit der Informationen zum Verdacht abzuwägen und gleichzeitig rechtssicher im Hinblick auf arbeitsrechtliche Maßnahmen und eine mögliche Strafverfolgung zu handeln.*

Schritt 5 Grundsätzliches

Es muss darum gehen, das betroffene Kind oder die*den Jugendliche*n, deren oder dessen Eltern, aber gegebenenfalls auch den*die Mitarbeiter*in zu schützen. Die oben genannten Schritte sind Empfehlungen, aber letztendlich vom individuellen Fall abhängig. Wichtig ist, dass Sie einen Plan haben, wann Sie wen und wie informieren wollen. Stimmen Sie sich hier eng mit Ihrer externen Beratung ab.

Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden

- Siehe Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden¹⁷
- Meldung an die Kita- bzw. Heimaufsicht (gemäß § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII)
- Beratungs- und Begleitungsangebote für das Team anbieten
- Notwendigkeit der rechtlichen Beratung für den Träger prüfen

Maßnahme des Trägers

- gegebenenfalls sofortige Freistellung des*r Mitarbeiter*in
- Unterbreitung von Hilfsangeboten für den*die Mitarbeiter*in
- gegebenenfalls Anzeigen bei den Strafverfolgungsbehörden
- gegebenenfalls Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses

Information der Elternvertreter, anderer Eltern, aller Eltern!

Der Informationspflicht gegenüber den Eltern sollten Sie unbedingt zügig aber nicht übereilt nachkommen. Dies ist wichtig, da Sie dadurch möglicherweise über weitere Vorfälle in Kenntnis gesetzt werden. Beziehen Sie Ihre externe Beratung mit in die Planung und Durchführung von Elterngesprächen und Elternabenden ein. Eltern sind verständlicherweise sehr emotional. Ein bedachsamer, ehrlicher Umgang damit ist wichtig.

Bitte beachten Sie:

*Die Information der Eltern sollte nach dem Grundsatz erfolgen: Soviel wie nötig, so wenig wie möglich. Auch hier sind die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu beachten. In jedem Fall muss die Offenlegung von „Täter*innenwissen“ vermieden werden. Der „Opferschutz“ muss gewährt als auch sichergestellt sein. Die Information darf keinen Anlass zu „übler Nachrede“ bieten.*

Schritt 5a Der Verdacht bestätigt sich nicht: Rehabilitationsverfahren

Das Rehabilitationsverfahren dient dem Schutz eines*r fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens stehenden Mitarbeiter*in. Ein ausgesprochener und in der Folge nicht bestätigter Verdacht ist oft mit einer hohen Emotionalität und Komplexität verbunden.

Ziel des Verfahrens ist deshalb, die Wiederherstellung des Ansehens und der Arbeitsfähigkeit des*r betroffenen Mitarbeiter*in. Der Nachsorge ist deshalb ein hoher Stellenwert einzuräumen, sie bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung. Gleichzeitig muss die Leitung umfassend und ausführlich über das Verfahren informieren. Dies bedeutet eine intensive Nachbereitung im Team, aber auch gegenüber Eltern und Elternvertreter*innen. Die Öffentlichkeit im eigenen Sozialraum muss sensibel und ausreichend informiert werden.

Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Aufklärung eines Verdachtes.

Schritt 6 Reflexion der Situation

- Reflexion und Aufarbeitung im Team
- Gegebenenfalls Schutzkonzept überprüfen / anpassen

Wichtig:

Alle Fakten und Gespräche sind schriftlich zu dokumentieren. Die Maßgaben des Datenschutzes und der Vertraulichkeit von Dienstangelegenheiten gelten und sind zu beachten (unter anderem wichtig bei der Information anderer Eltern).

¹⁷ https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.html

Anlag Nr. 5: Referenzpunkt zur Definition der Begrifflichkeit „Kindeswohl“ nach Maywald 2019

Daher sollte eine Begriffsbestimmung genau, jedoch ausreichend weit sein (vgl. Maywald 2021, S. 12) „um der Kontextgebundenheit und Komplexität des Einzelfalls Genüge zu tun“ (ebd. 2021a). Im Verständnis von Maywald müssen bei dem Versuch eine Definition des Begriffes Kindeswohl zu erstellen, vier Punkte enthalten sein.

So benennt er, dass eine **Orientierung an den Grundrechten** für die Definition, was jedem Kind zusteht als Bezugspunkt gewählt werden sollte. Weiterhin fordert er eine **Orientierung an kindlichen Grundbedürfnissen** als Referenzpunkt dafür, was unumgänglich für eine normale Entwicklung ist. Maywald empfiehlt als Orientierung hierfür sechs Bedürfnisbereiche, welche Jörg Fegert ausgehend von den Normen, welche in der UN-Kinderrechtskonvention benannt sind, verfasst hat, eine Ausrichtung an den „sieben Grundbedürfnissen von Kindern“ nach Brazelton und Greenspan (vgl. Maywald 2021a, S. 13). Er verweist darauf, dass es unabdingbar ist dem **Gebot der Abwägung** einen besonderen Stellenwert zu geben. Dies gründet auf der Erkenntnis, dass Entscheidungen, welche Kinder betreffen, stets risikobehaftet sind und es notwendig ist, „die für das Kind jeweils günstigste Handlungsalternative zu wählen“ (ebd., S. 12). Als Vierter Bestandteil eines Definitionsversuches, sollte eine **Prozessorientierung** hinterlegt werden. Dies ist als Hinweis auf die Tatsache zu sehen, dass Entscheidungen welche Kinder betreffen, stark kontextabhängig sind und daher fortlaufend reflektiert, geprüft und gegebenenfalls revidiert werden müssen (vgl. ebd. 2021a, S.12).

Anhang Nr.6: Leitfragen zur Erstellung einer Risikoanalyse



1. Zielgruppe

1.1 Altersstruktur

Von _____ bis _____

Personengruppe _____

1.2 Umgang mit Nähe und Distanz

Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung?

Welche? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

1.3 Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituationen

Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / Wohnsituationen mit zu Betreuenden statt?

Ja / Nein

Geschieht dies in der Einzelbetreuung?

Ja / Nein

Gibt es hierfür Regeln, die überprüfbar sind?

Welche? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

1.4 Unterstützung der Selbstpflege / Körperpflege

Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Kinder / Jugendlichen zu versorgen oder zu unterstützen?

Welche? _____

Geschieht dies in der Einzelbetreuung?

Ja / Nein

Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren:

→ Zum Schutz der Privatheit der Kinder / Jugendlichen?

Welche? _____

→ Zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeitenden und Kinder / Jugendlichen?

Welche? _____

→ Zum Umgang mit herausforderndem Verhalten?

Welche? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

1.5 Räumliche Gegebenheiten

a) Innenräume

Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?

Ja / Nein

Welche? _____

Gibt es bewusste Rückzugsräume?

Ja / Nein

Welche? _____

Wie werden diese genutzt? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

b) Außenbereich

Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die sehr schwer einsehbar sind?

Welche? _____

Ist das Grundstück von außen einsehbar?

Wie? _____

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?

Wie? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

Wer hat besonderen (regelmäßigen) Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?

Mögliche Personengruppen (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn, externe Pädagog*innen und Fachkräfte) _____

Wer kann sich in der Einrichtung unbeaufsichtigt aufhalten? _____

Sind die Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?

Ja / Nein

Sind es regelmäßige Aufenthalte?

Ja / Nein

Werden die Besucher*innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?

Ja / Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

2. Personalentwicklung

Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeiter*innen vor?

Ja / Nein

(Keines der vorliegenden Zeugnisse ist älter als 5 Jahre (bei Neueinstellungen, nicht älter als 3 Monate)

In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

2.6 Zuständigkeiten und informelle Strukturen

Sind Zuständigkeiten klar geregelt?

Ja / Nein

Welche? _____

Gibt es informelle Strukturen?

Ja / Nein

Welche? _____

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

Sind nicht-pädagogische Kolleg*innen oder Aushilfen (z. B. Nachdienste) über bestehende Regeln informiert / beteiligt?

Ja / Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

2.7 Kommunikations- und Wertekultur

Gibt es eine mit allen Mitarbeiter*innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild / Bild vom Kind, pädagogische Grundsätze, Leitgedanken etc.)?

Ja / Nein

Welche? _____

Gibt es Kommunikationsgrundsätze, die es ermöglichen, auf und zwischen allen hierarchischen Ebenen der Einrichtung Kritik zu üben (Fehlerkultur)?

Ja / Nein

Welche? _____



Gibt es vertraute, unabhängige, interne und externe Ansprechpartner*innen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?

Ja / Nein

Sind diese Personen allen Beteiligten bekannt?

Ja / Nein

3.1 Zugänglichkeit der Informationen

Haben alle Beteiligte (Kolleg*innen, Klient*innen, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?

Ja / Nein

Sind diese Informationen auch für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache geschlechtersensibel etc.)?

Ja / Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

4. Handlungsplan

Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?

Ja / Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen? _____

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: _____

5. Andere Risiken

In unserer Einrichtung / von meinem Blickfeld aus sehe ich Risiken in weiteren Bereichen

Bitte bedenken Sie:

Veröffentlichen Sie in Ihrem Arbeitsbereich, dass Sie eine Risikoanalyse regelhaft durchführen. Dies macht nach außen deutlich, dass Sie (sexualisierte) Gewalt in Ihrer Einrichtung nicht akzeptieren.

10 Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Ort, Datum

Vorname Nachname