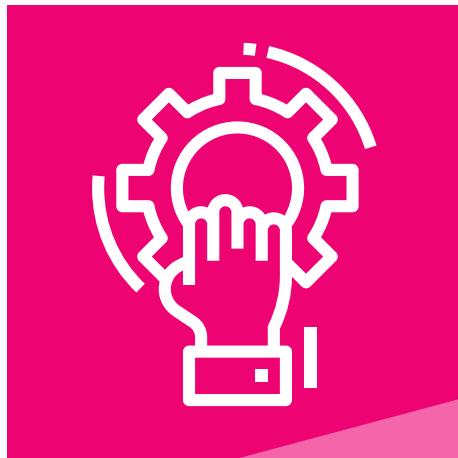


ARBEITSHILFE

FÜR DEN SCHUTZ VON KINDERN & JUGENDLICHEN IN DEN KARLSRUHER JUGENDVERBÄNDEN





ARBEITSHELP ALAS DOWNLOAD:

Diese Arbeitshilfe können Sie unter folgendem Link als PDF-Datei

herunterladen:

<https://stja.de/themen/praevention/#fachstelle-kein-missbrauch>

HINWEISE:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Nennung aller Gruppierungen der Jugendverbände verzichtet. Die Bezeichnung „Organisation“ gilt immer für alle Gruppen (Pfadfinder, Feuerwehr, DRK, DLRG, ...) der Jugendverbände.

Aus demselben Grund umschreibt der Begriff „Mitarbeitende“ die Personengruppe der ehrenamtlichen und/oder hauptamtlichen Trainer und Trainerinnen, der Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen, der Betreuenden und Aktiven in der Jugendarbeit sowie der Begriff „Verantwortliche“ all diejenigen, die in verantwortungsvollen Positionen der Organisationen arbeiten.

IMPRESSUM

Fachstelle „Kein Missbrauch!“

von Stadtjugendausschuss e.V. (stja) und Sportkreisjugend Karlsruhe

Am Fächerbad 5

76131 Karlsruhe

Telefon: 0721/91582073

E-Mail: kein-missbrauch@stja.de

www.kein-missbrauch-ka.de

Stand:

Oktober 2019

Redaktion und inhaltliche Ausarbeitung:

Luisa Hafner (2019)

Fachstelle „Kein Missbrauch!“

Fachliche Beratung:

AllerleiRauh, Karlsruhe

Gestaltungskonzept und Gesamtherstellung:

HOB-DESIGN, www.hob-design.de

Auflage:

250 Exemplare

V.i.S.d.P.:

Daniel Melchien, Vorsitzender stja

© Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe – Fachstelle „Kein Missbrauch!“

Der Inhalt dieses Ordners ist urheberrechtlich geschützt. Ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Verfassers ist die Veröffentlichung, Veränderung und jede Form der gewerblichen Nutzung – auch in Teilen oder in überarbeiteter Form – untersagt.

Erstauflage 2019

VORWORT

Effektive Prävention und Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen beginnt bei uns selbst – in unserer Haltung, unserem Hinsehen und Handeln.

Der Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe (stja) ist der Dachverband der Karlsruher Jugendverbände und Träger der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Er setzt sich in seinen vielfältigen Angeboten für die Interessen der Kinder und Jugendlichen ein, die selbstständig und eigensinnig ihren Weg durch Kindheit und Jugend gehen. Durch die Erfahrungen, die sie dabei in und mit ihren Gruppen machen, lernen sie Entscheidendes für ihr weiteres Leben.

In dieser Zeit wachsen besondere Beziehungen, die durch das Erweitern der eigenen Grenzen, das Leben in einer Gemeinschaft, den Umgang mit Erfolgen und Misserfolgen, das Aufeinander-Einlassen, den persönlichen Austausch und durch das Zusammenwirken von ganz unterschiedlichen Menschen (Alter, Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft) geprägt sind. Diese freiwillige, selbst-organisierte und an emotionale Nähe gebundene Freizeitgestaltung ist einerseits für die Förderung des sozialen Zusammenhalts in unserer Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Andererseits birgt diese Nähe leider auch die Gefahr der Enttäuschung, des Vertrauensmissbrauchs, des grenzverletzenden Verhaltens und von sexualisierten Übergriffen.

Wir, die Karlsruher Jugendorganisationen, tragen Verantwortung und wir nehmen sie auch an. Nicht nur für die Inhalte und Methoden unserer Angebote, sondern selbstverständlich auch für die jungen Menschen, die uns anvertraut werden und die uns vertrauen.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden und der Gefahr des Missbrauchs präventiv entgegenzuwirken, wurde 2013 die Fachstelle „Kein Missbrauch!“ von stja und Sportkreisjugend Karlsruhe geschaffen. Deren Auftrag legt den Fokus auf eine besonderen Form der Gewalt: die sexualisierte Gewalt.

Diese soll in Karlsruhe mit der vorliegenden Arbeitshilfe thematisiert werden, um die Sicherheit in der Arbeit der Karlsruher Jugendverbände weiter zu erhöhen. Die Arbeitshilfe richtet sich an euch, alle Aktiven in der Kinder- und Jugendarbeit, da ihr für die Kinder und Jugendlichen in unseren Jugendorganisationen Verantwortung tragt. Wir wissen, dass sich inzwischen schon viele von euch für den Kinder- und Jugendschutz einsetzen und dass von einigen Dachverbänden eigene Handlungsweisungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vorliegen.

Die vorliegende Arbeitshilfe wurde gezielt für die Jugendverbandsarbeit in der Stadt Karlsruhe entwickelt, um hier regional vor Ort eine Handlungshilfe zu bieten und dazu beizutragen, die Jugendarbeit vor Ort sicherer zu machen.

Sie soll Kriterien und Fragen zur Präventionsarbeit in Organisationen beleuchten, um somit die Sicherheit der Gruppenleitenden und Betreuenden zu stärken und den Schutz der Kinder und Jugendlichen zu erhöhen.

Ich wünsche mir, dass die Jugendorganisationen in Karlsruhe Präventionsarbeit zum Thema sexualisierte Gewalt weiterhin aktiv angehen und diese als Qualitätsmerkmal für die eigene Arbeit verstehen.

Daniel Melchien
Vorsitzender stja

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
INHALTSVERZEICHNIS	4
HINWEISE ZUM ARBEITEN MIT DER ARBEITSHILFE	6



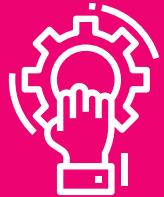
ABSCHNITT 1: WISSEN UND HALTUNG 9

EINLEITUNG	9
PRÄVENTION – EIN QUALITÄTSMERKMAL	11
WISSENSWERTES	13



ABSCHNITT 2: PRÄVENTION 17

2.1 RISIKOANALYSE – „STATUS QUO IN UNSERER ORGANISATION“	17
2.2 GESCHULTE ANSPRECHPERSON IN DER ORGANISATION	23
2.3 VERHALTENSREGELN	27
2.4 (SELBST-)VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG	29
2.5 BESCHWERDEMANAGEMENT	33
2.6 KINDERRECHTE	37
2.7 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS	41
2.8 QUALITÄTSMANAGEMENT	45
2.9 MANAGEMENT IM KRISENFALL	49



ABSCHNITT 3: HANDWERKSZEUG 53

3.1 GESETZLICHE GRUNDLAGEN, REGELUNGEN UND ÜBERSICHTEN	55
3.2 KONKRETE ÜBUNGEN UND MUSTER IM UMGANG MIT PRÄVENTION	59
3.3 KONKRETE ÜBUNGEN UND MUSTERBEISPIELE IM UMGANG MIT INTERVENTION	73
3.4 ERGÄNZUNGEN ZUR ARBEITSHILFE	83
SCHLUSSWORT	95
QUELLEN	96



ABSCHNITT 4: SONSTIGES UND EIGENE ERFAHRUNGEN 99

ABSCHNITT FÜR EIGENE NOTIZEN
UND WEITERES INFORMATIONSMATERIAL 99

HINWEISE ZUM ARBEITEN MIT DER ARBEITSHILFE

Die Arbeitshilfe ist in vier Abschnitte eingeteilt:



ABSCHNITT 1: WISSEN UND HALTUNG

Enthält Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und dessen Problematik. Innerhalb der ganzen Arbeitshilfe findet ihr Verlinkungen, über die ihr direkt zu tollen Anwendungsbeispielen gelangen könnt.



ABSCHNITT 2: PRÄVENTION

Gibt Empfehlungen zur Prävention und dazu, die richtigen Voraussetzungen in der Organisation zu schaffen. Diese Präventionsbausteine sind jeweils einzeln dargestellt und werden innerhalb des Kapitels zunächst erläutert.

Die darauffolgenden Kästen der einzelnen Bausteine geben Hilfen zu:



Leitungsaufgaben:
betreffen die Verantwortlichen der Organisation



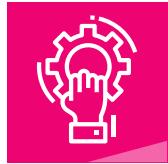
Angemerkt:
macht deutlich, worauf bei der Umsetzung zu achten ist



Best Practice/Umsetzung:
weist auf praktische Tipps hin

Checkliste:

Zum Abschluss jeden Kapitels ist eine Checkliste angehängt, in der ihr auf einen Blick testen könnt, wo eure Organisation aktuell steht und welche Entwicklungen noch möglich sind.



ABSCHNITT 3: HANDWERKSZEUG

Zeigt anhand von praxisnahen Präventions- und Interventionsbeispielen, wie die Bausteine umgesetzt werden können und wie mit ihnen gearbeitet werden kann.

Prävention meint innerhalb der Arbeitshilfe die vorbeugenden Maßnahmen, die getroffen werden können, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen.

Intervention meint in diesem Rahmen einen Verdacht oder Vorfall sexualisierter Gewalt. Ein Plan, wie dann vorzugehen ist, sollte entwickelt werden, bevor ein konkreter Verdacht oder Vorfall auftaucht.

Generell gilt:

- » Es müssen nicht alle Präventionsbausteine umgesetzt werden, wichtig ist, mit einem anzufangen und auf bereits Bestehendem aufzubauen.
- » Wichtig ist, sich zu informieren, dies schafft Sensibilisierung.
- » Dann folgen Handeln, Umsetzen und Aktivieren.



ABSCHNITT 4: SONSTIGES UND EIGENE ERFAHRUNGEN

Abschnitt für eigene Notizen und weiteres Informationsmaterial

ABSCHNITT 1: WISSEN UND HALTUNG

1

EINLEITUNG

Jugendorganisationen stellen Orte des gelebten Miteinanders dar. Sie bieten zahlreiche Begegnungen und vielfältige gemeinsame Aktivitäten in gleichaltrigen ebenso wie in generationenübergreifenden Altersgruppen. Es sind Orte, an denen sich Kinder und Jugendliche ohne ihre Eltern aufhalten und wohlfühlen sollen. Sensibilität und verantwortungsbewusstes Handeln aller dort Tätigen ist entscheidend dafür, dass sie ein Ort der Sicherheit und des Wohlbefindens für alle sind.

Etwa 40.000 Kinder und Jugendliche in Karlsruhe sind in Jugendorganisationen aktiv und nutzen diese, um gemeinsam Spaß zu haben, Freundschaften zu knüpfen, Beziehungen aufzubauen und in die Gesellschaft hineinzuwachsen. Dabei nehmen die Mitarbeitenden eine wichtige Rolle ein. Sie sind Vorbild, Motivation und Vertrauensperson zugleich und begleiten die Kinder und Jugendlichen durch einen prägenden Teil ihrer Entwicklung.

Bei den Verantwortlichen und Mitarbeitenden in den Organisationen besteht oftmals eine große Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Eigene Schutzkonzepte können diese Unsicherheit auflösen und Sicherheit geben. Die Praxis zeigt jedoch leider, dass die Bereitschaft, ein Schutzkonzept zu entwickeln und präventiv gegen sexualisierte Gewalt aktiv zu werden, oft erst entsteht, wenn bereits ein Fall bekannt geworden ist.

Was könnt ihr in eurer Organisation tun?

In die Umsetzung von Maßnahmen müssen möglichst alle betroffenen Personengruppen mit einbezogen werden – das heißt nicht nur die Verantwortlichen und Mitarbeitenden, sondern auch die Kinder und Jugendlichen selbst und deren Eltern. Dabei ist es jedoch wichtig, dass die Verantwortlichen dahinterstehen und sich aktiv für die Präventionsarbeit einsetzen, dass eine klare Haltung zum Thema in der Organisation entwickelt und die Umsetzung in der Jugendarbeit vorangetrieben wird. Nur dann können auch die anderen Ebenen und Mitarbeitenden in der Organisation erreicht werden.

Das Recht auf Schutz vor Gewalt stellt ein Grundrecht dar, dessen Umsetzung gewährleistet sein muss. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, Signale über Grenzverletzungen und Übergriffe in der Organisation zu erkennen. Diese Grenzverletzungen können zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen, unter Kindern und Jugendlichen und zwischen Mitarbeitenden vorkommen. Grenzüberschreitungen müssen beachtet werden und es muss eine Reaktion erfolgen, damit eine Kultur der Grenzachtung entstehen kann. Dabei darf weder verharmlost noch überreagiert werden.

In einem ersten Schritt müssen Präventionsmaßnahmen, die sich an die Mitarbeitenden und Verantwortlichen der Organisation richten, etabliert werden. Erst danach kann Präventionsarbeit, die sich an Kinder richtet, wirksam sein. Denn die Verantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt liegt bei den Verantwortlichen. Kinder können sich nicht alleine schützen, dafür müssen die Erwachsenen sorgen.

100% Sicherheit kann leider nie garantiert werden, jedoch kann mit dieser Arbeitshilfe sensibilisiert und informiert werden. Sie dient als Unterstützung der verantwortungsvollen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Jugendorganisationen. Diese Arbeitshilfe bietet eine praktische Hilfestellung, um Kindern und Jugendlichen einen möglichst starken Schutz zu gewähren. Sie hilft dabei, Ressourcen und den aktuellen Stand zu analysieren sowie anhand von Fragen und Kriterien die Weiterentwicklung der Organisation voranzubringen.

PRÄVENTION – EIN QUALITÄTSMERKMALE

Was bedeutet Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?

1

In der Jugendarbeit werden unter dem Begriff alle Maßnahmen verstanden, die zur Vorbeugung, Verhinderung und Beendigung von sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen beitragen.

Grundlage ist hierbei eine Erziehungshaltung, die von Wertschätzung und Aufmerksamkeit gegenüber dem einzelnen Kind oder Jugendlichen gekennzeichnet ist. Primärprävention sollte dauerhaft in die Erziehung eingebettet sein und meint nach dem BJR solches Erziehungshandeln, das „... frühzeitig einsetzt, langfristig und kontinuierlich angelegt ist und sich zum Ziel setzt, Kinder und Jugendliche zu befähigen ... [mit der Gefährdung] in angemessener Weise umzugehen“. Präventive Arbeit von Ehrenamtlichen bedeutet demnach zunächst einmal das Einnehmen einer klaren Haltung. Die gemeinnützige Organisation hat eine sogenannte Garantenstellung inne und muss rechtlich dafür einstehen, dass die ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen nicht Opfer von sexualisierter Gewalt werden.

Auch wenn Prävention auf allen Ebenen betrieben werden muss, so stellt sich die Frage, wer das Thema nach innen und außen angemessen platzieren kann. Die Erfahrung zeigt, dass Präventionsarbeit eine **Top-Down-Aufgabe** ist. Initiator kann auch eine andere Personengruppe sein. Steht der Vorstand jedoch nicht hinter dem Vorhaben, sich um den Kinder- und Jugendschutz zu kümmern, so hat es die Organisation schwer, ein fundiertes Präventionskonzept zu entwickeln und umzusetzen.

[Siehe hierzu auch Anlage: Rollen und Verantwortlichkeiten](#)

Um Kindern und Jugendlichen einen möglichst sicheren Schutzraum in der Jugendarbeit zu bieten, benötigt es ein Präventionskonzept, das sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Damit kann die Qualität der Jugendarbeit erhöht sowie eine positive Außenwirkung der Organisation erzielt werden. Die Etablierung eines nachhaltigen Schutzkonzeptes bringt demgemäß eine grundlegende Qualitätssteigerung mit sich und führt so auch in einigen anderen Sparten der Organisation zu positiven Effekten. Es gibt einen Anstoß zu einem ganzheitlichen Kultur- und Organisationswandel.

Eckpunkte präventiven Handelns sind:

- » Wertschätzender, respektvoller Umgang
- » Offenes, angstfreies Klima
- » Transparente, nachvollziehbare Entscheidungen treffen
- » Transparente Strukturen, eindeutige Zuständigkeiten
- » Beteiligung der Kinder und Jugendlichen

Das Schutzkonzept einer Organisation ist als Qualitätsmerkmal zu sehen. Durch die fundamentale Haltung gegen sexualisierte Gewalt wird eine Basis geschaffen, auf deren Grundlage eine neue Kultur der Achtsamkeit etabliert werden kann. Das Schutzkonzept schafft positive Regelungen für den Umgang aller Mitarbeitenden untereinander, vermittelt damit all denen Handlungssicherheit, die Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen tragen und ermöglicht es, die Handlungsspielräume von Tätern und Täterinnen einzuschränken.

Warum braucht es ein Konzept?

Sexualisierte Gewalt ist kein Versehen, sondern eine geplante Tat. Damit es nicht dem Zufall überlassen bleibt, ob Mädchen und Jungen geschützt werden, braucht es im Bereich der Prävention ein planvolles Vorgehen in Einrichtungen und Institutionen: ein Schutzkonzept. Institutionen und Einrichtungen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialsektors, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, stehen vor der Herausforderung, den Kindern und Jugendlichen Schutz zu gewährleisten. Eine Möglichkeit dies zu erreichen ist es, Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention zu entwickeln. Sie sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation (UBSKM, 2018). Mit einem Schutzkonzept positioniert sich die Organisation auf einer fundierten (schriftlich festgehaltenen) Grundlage. Wichtig ist es, sich gemeinsam auf Mindeststandards als Qualitätskriterium zu einigen:

- » Es macht die Haltung der Organisationen im stja deutlich.
- » Es hält fest und honoriert, was in vielen Verbänden des stja bereits umgesetzt wird.
- » Es hat Signalwirkung.
- » Es bringt die wichtigsten Aspekte auf den Punkt und bündelt Infos.
- » Es schließt an die Standards der Stadt Karlsruhe an, die ebenfalls für den stja gelten.

Denn Haupt- und Ehrenamtliche, die in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, werden darin explizit angesprochen (siehe Stadt Karlsruhe 2012, Sexuelle Gewalt in Institutionen. Standards zur Prävention und Intervention).

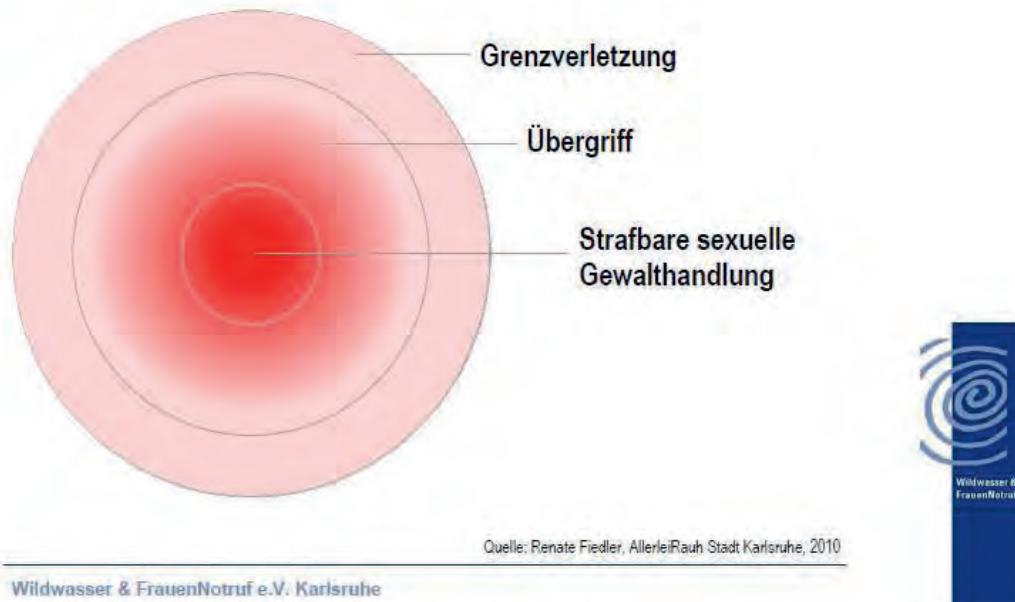
WISSENSWERTES

Immer wieder tauchen die verschiedensten Begrifflichkeiten in der Öffentlichkeit auf. Oftmals ist von den rechtlich relevanten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 StGB – 184j StGB), d.h. von sexuellen Übergriffen, sexuellem Missbrauch, Nötigung oder Vergewaltigung die Rede. Der Begriff „sexueller Missbrauch“ hat sich in der Fachöffentlichkeit etabliert, wird jedoch von der treffenderen Bezeichnung „sexualisierte Gewalt“ abgelöst, da die Nutzung des Begriffs „Missbrauch“ assoziiert, dass es auch einen „Gebrauch“ gebe. Zentral bei „sexualisierter Gewalt“ ist, dass Gewalt im Vordergrund der sexuellen Übergriffe steht und ein Machtmisbrauch mit dem Mittel der Sexualität ausgeübt wird.

Sexualisierte Gewalt kommt auf unterschiedliche Arten mit verschiedenen Merkmalen vor. Eine weit gefasste Definition bezeichnet sexualisierte Gewalt in der Jugendarbeit als jede sexuelle Handlung an oder vor einem Kind oder Schutzbefohlenen – egal ob mit oder ohne Zustimmung des Betroffenen. Eingeschlossen sind dementsprechend sowohl schwere körperliche Übergriffe (z.B. Vergewaltigung) als auch leichtere körperliche Übergriffe (z.B. ungewolltes Küssen, sexualisiertes Anfassen). Oft werden hierunter lediglich die strafrechtlich relevanten Formen des sexuellen Missbrauchs mit und ohne direkten Körperkontakt verstanden. Diese werden als Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 StGB – 184j StGB) bezeichnet. Im Sinne eines angemessenen Umgangs wird jedoch eine Differenzierung zwischen weniger schweren Formen wie Grenzverletzungen (zufällige, unbeabsichtigte Überschreitung persönlicher Grenzen) und sexuellen Übergriffen (absichtliche und wiederholte Grenzüberschreitungen) empfohlen. Die Formen der sexualisierten Gewalt reichen von anzüglichen Bemerkungen, sexistischen Gesten oder pornografischen Bildern bis hin zu sexuellen Handlungen mit oder ohne Körperkontakt. Eine eigentlich neutrale Handlung (z.B. eine Hilfestellung bei Turnübungen) wird dann zu einer sexuellen Handlung, wenn sie durch die Absicht motiviert ist, sich selbst oder einen anderen geschlechtlich zu erregen oder zu befriedigen. In den meisten Fällen geht sexualisierte Gewalt mit einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter oder Täterin und Jugendlichem sowie einem Machtmotiv einher. Ein solches Abhängigkeitsverhältnis besteht in der Regel auch zwischen Mitarbeitenden und ihren Schützlingen.

Zentral ist dabei jedoch, dass damit bewusst, transparent und reflektiert umgegangen wird. Eine mögliche Art, sexualisierte Gewalt darzustellen, illustriert die nachfolgende Abbildung. Diese Art der Dreiteilung ist besonders sinnvoll für die Jugendarbeit. Sie zeigt eine Abstufung der drei Begrifflichkeiten. Die Jugendarbeit bzw. deren Akteure sind vorrangig in den rosa unterlegten Kreisen handlungsfähig und verantwortlich. In diesen Bereichen kann noch präventiv gehandelt und mit Konsequenzen auf bestimmte Handlungen reagiert werden. Bewegt sich die Handlung in die Mitte und den dunkelroten Bereich, so stehen die Mitarbeitenden weder in Verantwortung, noch sind sie handlungsfähig.

Darüber hinaus wird auch deutlich, dass die Grenzen zwischen den einzelnen Abstufungen sexualisierter Gewalt nicht immer starr sind, sondern ineinander übergehen. So bewegt sich die Jugendarbeit auch nie ganz außerhalb des Kreises. Die Jugendarbeit lebt von Spiel, Spaß, einer Vertrauenskultur und Körperkontakt, dazu gehören auch zufällige Grenzverletzungen. Das Ziel von Präventionsarbeit soll keinesfalls eine Entemotionalisierung der Pädagogik bewirken, sondern letztlich den Schutz in der Kinder- und Jugendarbeit erhöhen.



Von sexualisierter Gewalt in der Jugendarbeit wird immer dann gesprochen, wenn verschiedenste Formen sexueller Handlungen gegen Kinder und Jugendliche angewandt werden. Jedoch kann sexualisierte Gewalt auch unter Kindern und Jugendlichen auftreten, z.B. bei Aufnahmericualen in Jugendgruppen oder bei Übergriffen während eines Zeltlagers.

Sexualisierte Peergewalt

„(...) Weil der schmächtige Junge schlechte Noten hatte, weil er eine Brille trug und sich kaum wehren konnte, demütigten ihn Ältere und Gleichaltrige. Einer lotste ihn in eine Toilette im Dachgeschoss und nötigte ihn zum Oralsex. Andere vergriffen sich im Krankensaal an ihm. Immer wieder griffen ihm Schüler zwischen die Beine und quetschten seine Hoden; (...)“ Süddeutsche.de, 16.07.2011.

Sexualisierte Gewalt unter Jugendlichen ist ein ernst zu nehmendes Thema, das bei der Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten, auch über den Kontext der Jugendarbeit hinaus, berücksichtigt werden muss. Schutzkonzepte dürfen

nicht nur dem Missbrauch durch Erwachsene keinen Raum geben, sondern müssen auch Antworten auf die Gefährdungen geben, die von sexuellen Übergriffen durch andere Jugendliche ausgehen. Strohhalm e.V. definiert einen sexuellen Übergriff unter Kindern als sexuelle Handlungen, die durch das übergriffige Kind erzwungen werden bzw. dass das betroffene Kind diese unfreiwillig duldet oder sich unfreiwillig daran beteiligt. Häufig wird dabei ein Machtgefälle zwischen den beteiligten übergriffigen und betroffenen Kindern ausgenutzt, indem z.B. durch Versprechungen, Anerkennung, Drohung oder körperliche Gewalt Druck ausgeübt wird.

Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen weist Ähnlichkeiten zu sexueller Gewalt durch Erwachsene an Kindern und Jugendlichen auf. Es gibt aber auch gravierende Unterschiede, weshalb sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene nicht eins zu eins auf sexuelle Gewalt unter Gleichaltrigen, die sogenannte Peergewalt, übertragen werden kann. Die Wahrscheinlichkeit, sexuelle Übergriffe durch Gleichaltrige zu erleiden, ist deutlich höher, als sexueller Gewalt durch Erwachsene ausgesetzt zu sein. Das gilt für die analoge wie für die digitale Welt. Das Deutsche Jugendinstitut München (DJI) unterstreicht, dass Kinder und Jugendliche untereinander um ein Vielfaches mehr gefährdet sind als durch einen Erwachsenen. Wieso das so ist, ist bislang noch nicht klar. Vielmehr sind es verschiedene Hintergründe und Risikofaktoren, die sexuelle Übergriffe begünstigen können. Die Schwelle zwischen Konsens und Übergriff ist bei Gleichaltrigen manchmal nur schwer festzulegen: Beispielsweise können durch Pornografie geprägte, verzerrte Überzeugungen zur Sexualität und sozialer Druck Jugendliche dazu bringen, sexuellen Handlungen zuzustimmen, bei denen sie sich eigentlich nicht wohlfühlen. Selbstverständlich gibt es aber auch konsensuelle sexuelle Handlungen bei Jugendlichen. Und auch bei Kindern gehören Handlungen mit sexuellem Charakter zur natürlichen Entwicklung („Doktorspiele“).

Bei Jugendlichen spielen vor allem die Vorstellung über eigene Macht, Straffälligkeit und familiale Gewalt eine Rolle. Darunter fallen häufig instabile Familienstrukturen, Substanzabhängigkeiten, Bindungsprobleme, psychische Krankheiten und Erfahrungen mit häuslicher Gewalt, physische Gewalterfahrungen oder sexuelle Missbrauchserfahrungen in der Kindheit und das Anschauen pornografischer Materialien. Darüber hinaus bietet das mediale Umfeld eine verzerrte Vorstellung von Sexualität, wodurch sich die Jugendlichen unter Druck setzen lassen und auch gewalttätige sexuelle Praktiken kennenlernen.

Zentral ist jedoch, dass es auch für sexuelle Gewalt unter Peers kein einheitliches Entstehungsmodell gibt. Bislang bietet die Forschung zu wenig Ergebnisse, welche differenziert auf Gruppen von Tätern oder Täterinnen und Formen von Gewalt eingehen.

Zahlen, Daten, Fakten

Die polizeiliche Kriminalstatistik verzeichnet jedes Jahr ca. 14.000 Fälle sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen bundesweit. Dabei darf die Zahl der Fälle, die von Minderjährigen begangen werden, nicht unterschätzt werden. Viele Jahre wurde den Übergriffen unter Kindern und Jugendlichen wenig Aufmerksamkeit geschenkt, jedoch macht diese Zahl ein Drittel aller Fälle aus. Mosser (2009) führt dazu aus, dass Zahlen zur Prävalenz¹ sexueller Gewalt zeigen, dass Mädchen und Frauen in höherem Maß betroffen sind als Jungen, insbesondere in den Familien. Deutlich wird aber durch die in den letzten Jahren gesammelten Befunde, dass auch Jungen in nicht geringem Ausmaß von sexueller Gewalt betroffen sind, im Speziellen jeder 10. bis 12. Junge und jedes 4. bis 5. Mädchen. Darüber hinaus kommt noch die sehr hohe Dunkelziffer, wobei man davon ausgeht, dass auf einen ermittelten Fall zwanzig nicht gemeldete Fälle kommen. Im Endeffekt kann aufgrund dessen auch keine eindeutige Aussage zu den Prävalenzen gemacht werden.



*Um mehr Handlungssicherheit zu bekommen, komm doch zu unserer **Basisschulung** und erfahre dieses Wissen im Austausch und in der Interaktion.*

¹ Anzahl der Personen, die über eine bestimmte Zeitdauer von sexuellem Missbrauch betroffen war.

ABSCHNITT 2: PRÄVENTION

2.1 RISIKOANALYSE – „STATUS QUO IN UNSERER ORGANISATION“

Wie entstehen Schutzkonzepte?

Die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten liegt in der Verantwortung der Leitung einer Organisation. Wichtig ist, dass es ihr frühzeitig gelingt, die Mitarbeitenden zu motivieren, sich aktiv an diesem Organisationsentwicklungsprozess zu beteiligen und ihre spezifische Perspektive einzubringen. In diesem Prozess sollte sich die Organisation direkt zu Beginn von Experten, bspw. einer Fachberatungsstelle, begleiten lassen. Neben Erfahrung und Fachkompetenz hat die Fachberatungsstelle den unabhängigen Blick von außen, der Betriebsblindheit und die damit verbundenen Auslassungen verhindern, aber auch Dynamiken innerhalb der Organisation erkennen kann, die im Konzept berücksichtigt werden müssen (UBSKM). Basis eines Schutzkonzeptes bildet die sogenannte Risikoanalyse, die offenlegt, wo die „verletzlichen“ Stellen einer Organisation liegen – sei es im Umgang mit Nähe und Distanz, im baulichen Bereich oder im Einstellungsverfahren.

Vorgehensweise Risikoanalyse

Die sorgfältige Risikoanalyse bei der Begegnung mit sexualisierter Gewalt in der Organisation soll die speziellen Risiken und Gefahren für Mädchen und Jungen auf Grund der strukturellen Gegebenheiten darstellen. Auf der Basis einer solchen Analyse können dann präventive Maßnahmen zur Intervention erarbeitet und implementiert werden. „Sie ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Grund-

2

2.1

lage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen.“ (UBSKM 2013 Handbuch)

1. Schritt: Einrichtung einer Projektgruppe

Zur Erarbeitung der Risikoanalyse hat sich die Einrichtung einer Projektgruppe bewährt. Diese sollte aus Mitarbeitenden aller Fachbereiche einer Organisation bestehen. Das hat den Vorteil, dass alle berücksichtigt werden und die Ergebnisse nahtlos auch in alle Bereiche kommuniziert werden können. Zudem können bei einer Risiko- und Schutzanalyse unterschiedliche Gruppen mit einbezogen werden. So können beispielsweise Kinder und Jugendliche aktiv beteiligt werden, indem sie befragt werden, welche Gefährdungen sie selbst wahrnehmen, ob es Situationen gibt, in denen sie sich unwohl fühlen oder wo sie Verbesserungsbedarf sehen.

2. Schritt: Das Analyseprofil

Im Rahmen einer zu erstellenden Risikoanalyse sind Situationen aufzuzeigen, die in den alltäglichen Gruppenstunden, Übungsstunden oder auf Fahrten und Freizeiten entstehen können und die Täter oder Täterinnen eine besonders leichte Angriffsfläche bieten. Ziel ist eine Bestandsaufnahme der eigenen Strukturen und Arbeitsabläufe. Anhand dessen wird deutlich, in welchen Punkten Verbesserungsbedarf besteht, wo der Schutz erhöht werden muss und welche Situationen ein gewisses Risikopotenzial im Sinne von Gelegenheitsstrukturen beinhalten. Gleichzeitig machen sich die Verantwortlichen der Organisation bewusst, in welchen Bereichen bereits Schutzmaßnahmen vorhanden sind. Treffend zusammengefasst wird es von der AGJF (2014): „Bei der Gefährdungsanalyse geht es um die Aufdeckung von Risikofaktoren und Stärkungspotenzialen innerhalb der Organisation. Diese dient als erster notwendiger Schritt zur Entwicklung eines trägerspezifischen Präventionskonzeptes.“ Kritische Punkte und Entwicklungsmöglichkeiten können so erkannt werden. Im Anschluss an die Durchführung der Risikoanalyse werden die Ergebnisse aus den Befragungen ausgewertet. Diese Auswertung fließt als Grundlage in den Erstellungsprozess eines Schutzkonzeptes ein.

Eine Risikoanalyse ist demzufolge bereits der erste Schritt, um sich als Organisation mit dem Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen und zu reflektieren, wie sie in Bezug auf Prävention aufgestellt ist.

Einen Missbrauch begünstigende institutionelle Strukturen können sein:

- » Unklare Zuständigkeiten
- » Sehr hierarchische Strukturen
- » Keine Möglichkeit der Beschwerde
- » Klima des Misstrauens und der Angst
- » Abschottung nach außen
- » Fachliche Unklarheiten bei Mitarbeitenden
- » Unklarheiten im Umgang mit Nähe und Distanz
- » Verschwommene Grenzen zwischen beruflichen und privaten Kontakten

Das Schaffen schutzfördernder Rahmenbedingungen ist wichtig. Konsequenz der Risikoanalyse sollte dagegen nicht sein, dass von nun an keine Beziehung mehr zu den Kindern und Jugendlichen aufgebaut und möglichst distanziert miteinander umgegangen wird.



Du bist eher praktisch als theoretisch veranlagt, dann komm zu unserer Schulung „Wie setze ich ein Schutzkonzept um?“ und beginne direkt mit dem Schutzkonzept und einer Risikoanalyse.

2

2.1



Leitungsaufgaben

Die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten liegt in der Verantwortung der Leitung. Schritte der Leitung sind:

- » Projektkoordinator anleiten, dieser sucht sich ein Projektteam
- » Erforderliche Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen
- » Mitarbeitende motivieren, am Prozess teilzunehmen



Angemerkt!

In die Risikoanalyse sollten, wenn möglich, alle Gruppen der Organisation mit einbezogen werden.

Der unabhängige Blick von außen, z.B. einer Fachberatungsstelle, kann hilfreich sein.



Best Practice

Die [AGJF \(2014\)](#) listet einen Fragekatalog von Reflexionsfragen zu den Themenfeldern Strategie, Struktur und Kultur der Organisation auf, mit deren Hilfe Vereine und Verbände feststellen können, wo sie bereits gut aufgestellt sind und wo es noch Entwicklungspotenzial gibt.

Die Universität Ulm gibt in ihrem E-learning-Konzept Kinderschutz darüber hinaus eine [Checkliste für arbeitsfeldspezifische Risiken](#).

Nachdem eine Organisation erste Grundlagen geschaffen und sich auf das Thema eingelassen hat, schlägt der [DFB](#) vier Maßnahmen für das weitere Vorgehen vor, um weitere konkrete Maßnahmen etablieren zu können.

Maßnahme 1: Den Verein positionieren

Maßnahme 2: Eine erste Anlaufstelle einrichten

Maßnahme 3: Qualifizieren und Regeln setzen

Maßnahme 4: Das erweiterte Führungszeugnis einführen

Bezugnehmend auf gelungene Beispiele ([BDKJ](#), [DLRG](#), [KJA Freiburg](#), [KVJS](#), [LSB NRW](#) ...) mehrerer Verbände und Organisationen konnten wir daraus eine praktische Risikoanalyse für Karlsruhe erstellen.

2

2.1

CHECKLISTE

Ja	Nein	Mitarbeiterqualifizierung/Personalentwicklung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird das Thema Schutz in der Organisation thematisiert?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Werden MA-Schulungen zu Prävention vor sexualisierter Gewalt angeboten?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gibt es eine Ansprechperson für das Thema sexualisierte Gewalt?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist die Vorlage „erweitertes Führungszeugnis“ geregelt?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird der Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Personalauswahl thematisiert?

Ja Nein Mitarbeiterqualifizierung/Personalentwicklung



Besteht eine Selbstverpflichtungserklärung?



Gibt es konkrete Regeln für Mitarbeitende darüber, was im alltäglichen Umgang erlaubt ist und was nicht?

Ja Nein Zielgruppe



Gibt es klare Zuständigkeiten und Strukturen in der Organisation, sind diese auf allen Ebenen klar definiert und verbindlich delegiert?



Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?



Herrscht Klarheit im Umgang mit Nähe und Distanz?



Herrscht ein respektierender und reflektierender Umgang untereinander?



Gibt es Regeln zum Umgang mit Übernachtungen und Ankleidesituationen?



Sind die räumlichen Strukturen sicher?

Ja Nein Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten



Gibt es eine vertrauliche Ansprechkultur, auch zum Thema sexualisierte Gewalt?



Gibt es Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten für die Kinder und Jugendlichen (sowie für Mitarbeiter*innen) und ist dies bekannt?



Werden die Kinderrechte geachtet und methodisch umgesetzt?



Dürfen Fehler gemacht werden und können diese offen und angstfrei angesprochen werden?

Ja Nein Handlungsplan



Gibt es ein Interventionskonzept für den Fall einer Vermutung sexualisierter Gewalt?



Besteht der Kontakt zu einer Fachberatungsstelle vor Ort, optimal geregelt durch einen Kooperationsvertrag?



Besteht eine öffentliche Übersicht der Verantwortlichen mit Hinweis auf Erreichbarkeit?

2.2 GESCHULTE ANSPRECHPERSON IN DER ORGANISATION

Bei der Entdeckung, Aufdeckung und Behandlung von aufgetretenen Fällen sexualisierter Gewalt spielen Vertrauens- und Ansprechpersonen eine große Rolle. Während die Vertrauensperson im ständigen Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen steht und deshalb vornehmlich ins Vertrauen gezogen wird, gilt die Ansprechperson als Beauftragte für den Kinder- und Jugendschutz. Wenn Kinder und Jugendliche sich unsicher oder gefährdet fühlen bzw. sexualisierte Gewalt erlebt oder den Verdacht haben, dass diese stattfindet, wenden sie sich in der Regel zunächst an eine Person, die ihnen vertraut ist. Dabei ist nicht auszuschließen, dass Ansprechpersonen auch als Vertrauensperson fungieren können. Deshalb nehmen geschulte Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Gewalt einen hohen Stellenwert in der Präventions- und Interventionsarbeit ein und sind für alle Beteiligten von großer Bedeutung. „Ohne einen vertrauenswürdigen Ansprechpartner als Anlaufstelle, der für Sorgen und Probleme ein offenes Ohr hat, läuft die Präventionsarbeit ins Leere“ (DFB o.J., S. 12).

Mit der Einrichtung der Position der Ansprechperson schaffen Organisationen einen geschützten Rahmen, in dem sich Kinder und Jugendliche ermutigt fühlen, Grenzverletzungen anzusprechen und ernst genommen zu werden. Jede Organisation sollte eine (besser zwei, wegen Absprache und gegenseitiger Unterstützung) Ansprechperson haben. Die Aufgabe kann sowohl von Ehrenamtlichen als auch von Hauptamtlichen wahrgenommen werden. Im besten Fall setzt sich das Team der geschulten Ansprechpersonen aus einer hauptamtlichen und einer ehrenamtlichen Person zusammen.

PräTECT verdeutlicht die Relevanz von Ansprechpersonen und unterstreicht sie als interne Kontaktpersonen, die für alle Mitglieder einer Organisation sowie für Eltern und externe Stellen ansprechbar sind. Eine Ansprechperson weiß darüber Bescheid, was im Verdachtsfall oder bei konkreten Übergriffen zu tun ist, und behält das Thema Prävention im Blick. Darüber hinaus hat die Ansprechperson eine koordinierende und multiplikatorische Funktion. Ihre Aufgabe ist es, für das Thema zu sensibilisieren und zu informieren, sich mit den Abläufen in der Organisation in Interventions- und Verdachtsfällen auszukennen und u. U. im Krisenfall an geeignete Stellen weiterzuvermitteln. Wichtig ist, dass die Ansprechperson die volle Unterstützung der Vorstandsschaft bekommt.

Die Hemmschwelle, sich bei Verdacht, Vermutung, Beobachtung von Grenzverletzung, Übergriff o.ä. zu melden und Unterstützung zu suchen, soll mit Hilfe der Einrichtung einer geschulten Ansprechperson gesenkt werden.



*Komm zu unserer **Ansprechpersonenschulung** und werde selber Teil des Schutzkonzeptes.*



Leitungsaufgaben

Der Vorstand muss die Einrichtung einer Ansprechperson befürworten und hinter ihr stehen!

- » Die Ansprechperson muss in ihrer Arbeit unterstützt werden (durch Handlungsbefugnisse, Material, evtl. Gelder).
- » In Bezug auf Handlungsbefugnisse sollte im Vorfeld mit Hilfe einer Aufgabenbeschreibung geklärt werden, welche Rolle die Ansprechperson im Beschwerdemanagement oder bei einer Intervention einnimmt.
- » Der Vorstand muss sich um die Bekanntmachung der Position und eine geeignete Öffentlichkeitsarbeit kümmern.
- » Der Vorstand sollte gemeinsam mit der geschulten Ansprechperson überlegen, wie die Hemmschwelle, sich mitzuteilen und Unterstützung zu suchen, gesenkt werden kann! (siehe hierzu auch Beschwerdemanagement)

2

2.2



Angemerkt!

Die Posten sollten, wenn möglich, paritätisch besetzt sein, um die Möglichkeit zu bieten, dass sich die Personen mit Unterstützungsbedarf aussuchen können, ob sie sich an eine weibliche oder eine männliche Ansprechperson wenden.



Best Practice

Der [BDKJ Trier](#) hat einen Mustervertrag entwickelt, der bei der Einrichtung von geschulten Ansprechpersonen genutzt werden kann. Darüber hinaus gibt es eine Broschüre, die zeigt, wie man die Ansprechpersonen bekannt machen kann.

http://bdkj-trier.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Praevention/Material/End_Brosch_BDKJ_AnspprechpartnerInnen_3.Auflage.pdf

[PräTECT](#) hat in der Qualifizierungsreihe des Bayrischen Jugendrings einen Rechtsratgeber herausgegeben, der die Rechte und Pflichten von Ansprechpersonen beinhaltet.

<https://www.bjr.de/themen/praevention/praevention-sexueller-gewalt/vertrauenspersonen.html>

Der [DFB](#) nennt die Benennung einer Ansprechperson als eine der vier wichtigsten Maßnahmen in der Präventionsarbeit. Es wird angemerkt, dass die Ansprechpersonen, wenn möglich, nicht der Vorstandsschaft angehören sollten, um möglichst unabhängig agieren zu können.

<https://www.dfb.de/fair-playgewaltpraevention/kinderschutz/broschueren-kinderschutz-im-verein/>

2

2.2

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Haben wir bei uns in der Organisation die Kapazität, eine solche Position zu besetzen?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gibt es Personen, die sich das vorstellen können?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen benötigt diese Position?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist die Ansprechperson ausreichend geschult?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hat diese Person ein besonderes Gespür dafür, wann ein Verhalten grenzüberschreitend bzw. untersagt ist und wann nicht?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kann die Ansprechperson sensibel mit dem Thema umgehen und hat keine Berührungsängste?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hat die Ansprechperson ca. alle 3 Jahre eine weitere einschlägige Veranstaltung zum Thema besucht?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

2.3 VERHALTENSREGELN

Die Verhaltensregeln als Instrument der Selbstverpflichtungserklärung stellen eine Art ethische Regelsammlung und einen Grundkonsens dar, auf den sich alle Mitarbeitenden einer Organisation einigen. Wichtig ist hierbei, dass möglichst viele Parteien an der Erstellung beteiligt werden, da so eine größere Akzeptanz hergestellt werden kann. Vor allem ist die Einbindung des Vorstandes oder seiner Beauftragten in den Erarbeitungsprozess essentiell, da der Vorstand in der schlussendlichen Verantwortung steht. Die Verhaltensregeln sind jedoch nur sinnvoll, wenn sie allen Mitgliedern zugänglich gemacht werden (Homepage, Aufhängen in der Einrichtung, Auseinandersetzung/Mitgestaltung der Inhalte, Piktogramme, Übersetzungen in andere Sprachen etc.).

Die Verhaltensregeln sollen für alle gleichermaßen gelten und strukturell für alle Mitglieder und Mitarbeitenden verankert sein. Darüber hinaus bilden sie eine Hilfestellung, Grenzen gegenüber den Kindern und Jugendlichen zu wahren, eine klare Haltung zur Prävention sexueller Gewalt in der Arbeit zu entwickeln und zu einer Kultur der Achtsamkeit beizutragen. Klare und für alle bekannt gemachte Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen gegen das Verhaltensregelwerk ergänzen das ‚Schutzpaket‘.

2

2.3

2.4 (SELBST-)VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Mit einer Einführung einer Selbstverpflichtungserklärung dokumentiert die Organisation nach innen und außen die Wertstellung des Schutzes der Mädchen und Jungen vor sexualisierter Kultur (z.B. Sprache), geschlechtsspezifischer Diskriminierung, vor sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen. Die Verpflichtungserklärung basiert auf der Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

Das Ziel der Einführung einer Selbstverpflichtungserklärung ist die damit einhergehende Verpflichtung aller Mitarbeitenden, das in der Organisation aufgestellte Verhaltensregelwerk zu beachten. Die Dokumentation der Verpflichtung erfolgt durch eigenhändige Unterschrift. Darüber hinaus bietet eine Selbstverpflichtungserklärung Anlass zu Gesprächen und macht deutlich, dass das Thema „sexualisierte Gewalt“ in dieser Organisation kein Tabuthema ist. Zum einen erleichtert es das Gespräch mit Personen, die davon abweichendes Verhalten zeigen, zum anderen dient es bei Einstellungsgesprächen der Sensibilisierung sowie der Abschreckung und kann als Qualitätsmerkmal verstanden werden, da tatgeneigten Personen signalisiert wird, dass die Mitarbeitenden dieser Organisation sensibilisiert sind.

Eine Selbstverpflichtungserklärung stellt an alle Mitarbeitenden die Herausforderung, das eigene Verhalten zu reflektieren, zu spiegeln und auch im Team offen zu kommunizieren.

Die Handlungsleitlinien, die in der Selbstverpflichtungserklärung enthalten sind, sollten im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit transparent gemacht und veröffentlicht werden. So werden sie für alle Zielgruppen, wie beispielsweise Eltern, sichtbar.

Qualitätskriterien

- » Die Verpflichtungserklärung ist eine Art Leitbild oder Grundkonsens, auf den sich die Organisation geeinigt hat; sie beinhaltet nicht nur Aussagen zum Thema sexualisierte Gewalt, sondern beschreibt generell den Umgang miteinander.
- » Sie wird von allen Mitarbeitenden unterzeichnet und bei neuen Mitarbeitenden zu Anfang erläutert. Die Unterschrift macht die Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden deutlich und verstärkt die Verbindlichkeit der inhaltlichen Aussage.



Ideen zur Umsetzung findest du auf unserer Homepage, in Schulungen oder indem du einfach direkt Kontakt aufnimmst!



Leitungsaufgaben

- » Die Verpflichtungserklärung kann ggf. auch als Anlage zu Arbeitsverträgen genutzt werden, dadurch entsteht eine höhere Verbindlichkeit.
- » In jedem Fall sollte sie bei der Einstellung neuer Ehrenamtlicher/ Mitarbeiter zur Sprache kommen.
- » Der Vorstand muss festlegen, wer wann mit wem über die Verpflichtungserklärung spricht.



Angemerkt!

Die Verpflichtungserklärung kann als „Light-Version“ beim Thema erweiterte Führungszeugnisse eingesetzt werden, sofern sie eine Erklärung über laufende Verfahren bzgl. der in § 72a SGB VIII genannten Paragraphen enthält.

2



Best Practice

„Eine flächendeckende Verpflichtung zum Schutz vor sexueller Gewalt durch alle Verantwortungspersonen macht deutlich, dass sich alle Mitarbeitenden [...] mit dem Thema beschäftigen. Es gibt eine hohe Aufmerksamkeit für eine Kultur der Grenzachtung in diesem Bereich. Neben der persönlichen Wirkung auf die einzelnen Mitarbeitenden signalisiert die Gesamtsituation: Hier ist kein Platz für Täter! Wichtig ist: Die Art von Verpflichtung stellt keinesfalls einen ‚Generalverdacht‘ gegenüber den Unterzeichnenden dar.“ (BDKJ Freiburg 2012)

Auch der DFB weist darauf hin, dass eine der wichtigsten Maßnahmen darin besteht, sich als Verein zu positionieren und Regeln zu setzen. Dies geschieht auch im Rahmen einer Verpflichtungserklärung.

Der LSB NRW führt dazu aus: „Eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (Vertretungen) erarbeitete eine Vereins-Selbstverpflichtungserklärung mit verbindlichen Regeln für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Mitglieder. Ziel der Maßnahme ist es, Trainerinnen und Trainer sowie Übungsleiterinnen und -leitern Handlungssicherheit zu vermitteln und den Mitgliedern eine Orientierung zu geben, welches Verhalten nicht akzeptiert werden muss.“

2.4

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wurde die Verpflichtungserklärung auf die Organisation individuell angepasst?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wurden die Verhaltensregeln in Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen und unter Beteiligung der Mitglieder erstellt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Werden die Verpflichtungserklärung und die Regeln entsprechend veröffentlicht?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Regelmäßig präsent halten: Wird die Erklärung jährlich diskutiert und auf ihre Aktualität hin geprüft?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

2.5 BESCHWERDEMANAGEMENT

„In jedem Verein sollten verbindliche niedrigschwellige Beschwerdesysteme entwickelt und verankert werden, die unkompliziert Hinweise auf mögliche Gefährdungen oder Missstände ermöglichen. Die weitere Vorgehensweise und der Umgang mit den Feststellungen sollten ebenfalls transparent dargelegt werden.“ (LSB NRW 2013). Die bereits bestehenden Beschwerewege müssen für die Kinder und Jugendlichen sowie für die Eltern benannt werden. Interne und externe Wege sind zu beschreiben. Für sinnvolle Beschwerewege müssen zunächst einmal Rahmenbedingungen geschaffen werden und eine grundsätzlich positive Haltung zu Beschwerden entstehen. Denn gesellschaftlich gesehen sind Beschwerden beim Beschwerdeempfänger oft negativ besetzt, da diese die gewohnten Abläufe in Frage stellen. Außerdem werden viele Beschwerden gar nicht erst vorgetragen, weil dies oft als nicht gewinnversprechend angesehen wird („Es wird sich eh nichts ändern“). Daher ist es zunächst einmal wichtig, für eine offene Fehlerkultur, höhere Kritikbereitschaft und einen konstruktiven Umgang mit Beschwerden zu werben. Negative Rückmeldungen an Mitarbeitende der Organisation sollten als etwas Normales angesehen werden. Es geht zunächst darum, Beobachtungen und Empfindungen mitzuteilen. Die Reaktion auf eine solche Mitteilung ist entscheidend für die Wirksamkeit eines Schutzes. Eine erlebte Rücksichtnahme und Wertschätzung trotz Kritik untermauert das vorhandene Vertrauensverhältnis. Dies erfordert hohe Kompetenzen bei allen Beteiligten.

Beschwerdemöglichkeiten bieten somit die Gelegenheit, Rückmeldung zu geben. Idealerweise ist die Beschwerdemöglichkeit verankert in der Haltung der Mitarbeitenden und strukturell gefestigt durch Mitteilungsinstrumente. Hierbei sind folgende Arten denkbar:

- » Anregungen (Lob, Kritik, Verbesserungsvorschläge)
- » Kummerkasten
- » Kinderparlament
- » Gesprächsrunden
- » Abfragebögen nach Veranstaltungen

Möglichkeiten der Beschwerde sichern somit auch Partizipation und machen deutlich, dass den Verantwortlichen der Organisationen die Wünsche und Bedürfnisse der beteiligten Personen wichtig sind. Durch diese positiven Alltagserfahrungen ergibt sich ein erhöhtes Vertrauen in die Mitarbeitenden der Organisation. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Kinder/Jugendliche sich auch im Verdachtsfall anvertrauen. Um ein gelungenes Verbesserungsmanagement zu etablieren ist es daher von Bedeutung, die Kinder und Jugendlichen mit einzubeziehen und ihnen die Chance zu geben zu zeigen, wie sie sich fühlen und wo sie Änderungsbedarf sehen. Im Bedarfsfall sollte eine Beschwerde aber auch zügig und sensibel (auch unter Beachtung des Datenschutzes) bearbeitet werden und den Ratsuchenden Rückmeldung gegeben werden.



Verschiedene Möglichkeiten und Ideen zur Umsetzung eines Beschwerdemanagements sind als Anlage aufgeführt und kannst du auch innerhalb unserer Ansprechpersonenschulung mitnehmen.



Leitungsaufgaben

Der Vorstand muss dafür Sorge tragen, dass allen Beteiligten (Eltern, Kinder, Ehrenamtliche, Hauptamtliche, Aushilfen etc.) die Möglichkeiten einer Beschwerde bekannt sind.



Angemerkt!

Beschwerdewege können beispielsweise mit Hilfe eines Kummerkastens, einer Kummermail, einer Sprechstunde oder einer Ansprechperson realisiert werden.



Best Practice

Der BDKJ Freiburg hat die Idee, spezielle Personen einzusetzen, beispielsweise für Freizeiten oder Fahrten. Diese werden entweder aus dem Kreis der Verantwortlichen benannt oder sogar von den Teilnehmenden gewählt. Sie dienen als Ansprechpartner bei Verbesserungsvorschlägen und Anregungen oder Beschwerden. Dies kann eine gute Ergänzung zu einem Kummerkasten darstellen, da es einen anderen Kommunikationskanal bietet.

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Werden Möglichkeiten der Mitteilung geschaffen für Lob, Kritik, Verbesserungsvorschläge etc.?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird transparent gemacht, was mit den Beschwerden/Anregungen geschieht bzw. wer diese bearbeitet?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wurde im Vorfeld festgelegt, wer an ernst zunehmenden Mitteilungen beteiligt ist/ darüber informiert wird: » interne Partner (Vorstand, geschulte Ansprechpersonen etc.) » externe Partner (Beratungsstellen, Hilfsorganisationen)	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gibt es eine bestimmte Art der Dokumentation? (Bspw. ein Standardformular mit Mindestangaben, das für jeden zugänglich wäre)	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind Möglichkeiten für Rückmeldungen vorhanden?	

2

2.5

2.6 KINDERRECHTE

Das Ziel muss sein, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu stärken. Sie können nicht vor jeder bedrohlichen Situation bewahrt werden, jedoch können sie darin gestärkt werden, Grenzen zu setzen und einen positiven Zugang zu sich und ihrem Körper zu finden. Es muss unser aller Ziel sein, überall dort, wo Kinder und Jugendliche Erwachsenen anvertraut werden, Präventionskonzepte zu entwickeln und zu leben.

Zentral bei der Wahrung des Schutzes und der Sicherheit von Kindern und Jugendlichen ist die Achtung der Kinderrechte. Die persönlichen Rechte der Kinder zu wahren und zu stärken ist überall dort unabdingbar, wo Kinder, Jugendliche und Erwachsene miteinander leben und arbeiten, vor allem aber auch an pädagogischen und sozialen Orten, wo sie einen Großteil ihres Alltags verbringen. Diese Rechte sind in der UN-Kinderrechtskonvention aufgelistet. Kinder haben Rechte, die ihnen aber oft gar nicht bewusst sind. Es ist wichtig, ihnen diese Rechte im Alltag deutlich zu machen und sie darin zu bestärken sie wahrzunehmen. Die Rechte von Mädchen und Jungen sind die Basis für ein gutes Zusammenleben und schaffen eine notwendige Kultur der Grenzachtung. Dazu gehört auch, dass ungute Gefühle geäußert werden dürfen.

Dazu gehören:

- » Elternfreie Zone
- » Selbstbestimmte Zeit
- » Freiraum mit der Peergroup
- » Recht auf Spielen
- » Keine Leistungsorientierung in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
- » Recht auf Gleichheit, einen Namen, Spiel, Freizeit, freie Teilhabe am kulturellen Leben, freie Meinungsäußerung, Bildung, Gedanken-, Ge-wissens- und Religionsfreiheit
- » Altersangemessene Aufklärung mit Hilfe von Workshops, Spielen oder Theatervorführungen...

Partizipation zur Stärkung der Selbstwirksamkeit

Optimale Beteiligung lässt Kinder und Jugendliche Selbstwirksamkeit erfahren. Sie werden wahr und ernst genommen. Partizipation in der Kinder- und Jugendarbeit wird ermöglicht durch regelmäßige und kindgerechte Feedback- und Reflexionsrunden und die Möglichkeit, das Programm und die Inhalte aktiv mitgestalten zu können. „Jetzt dürft ihr euch mal ein Spiel wünschen“ oder „Ihr dürft jetzt entscheiden, welche Farbe das Heft haben soll“ ist noch keine Partizipation! Die Mitgestaltung und das Mitdenken „auf Augenhöhe“ wirken positiv stärkend auf

die Selbstwertbildung und Kompetenzförderung. Dabei gibt es natürlich auch nicht verhandelbare Inhalte. Für diese gilt: Vorab und transparent kommunizieren. So wirkt dies ebenfalls stärkend. Dies wirkt ähnlich wie das Beschwerdemanagement auch: Das Vertrauen in die Mitarbeitenden der Organisation wird erhöht. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Kinder und Jugendliche sich anvertrauen. Idealerweise ist auch die Partizipation verankert in der Haltung der Mitarbeitenden und strukturell gefestigt durch Mitspracheinstrumente (Gruppensprecher, Themenspeicher, flexible Zeiten innerhalb der Angebote, Kritik-Runden etc.).



Lerne spielerisch in der Schulung: „Wie setze ich ein Schutzkonzept um?“ Möglichkeiten kennen, um Kinderrechte zu etablieren



Leitungsaufgaben

- » Der Vorstand muss darauf achten, dass Kinderrechte ein Thema in der Organisation sind, auf das geschaut wird.
- » Dazu gehört auch regelmäßiges Reflektieren, wie Kinderrechte umgesetzt werden.



Angemerkt

Eine gute Möglichkeit ist die gemeinsame Erarbeitung eines Plakats, das Regeln darstellt und welches im Raum aufgehängt werden kann (vgl. Ampelplakat).

Ebenfalls gut arbeiten kann man mit dem Plakat der UN-Kinderrechtskonvention (herausgegeben vom Ministerium für Kultur, Jugend und Sport).



Best Practice

Wenn man die Rechte mit Kindern gemeinsam erarbeiten will, bietet sich auch das Rechtearmband und der Rechtepass des BDKJ Freiburg an. Dieses Armband ist Teil einer ausgearbeiteten Einheit und bietet sich vor allem für Ferienlager und Gruppenstunden an. „Organisationen, die durch Schutzkonzepte ihre Achtsamkeit für die höchstpersönlichen Rechte von Kindern und Jugendlichen erhöhen wollen, schaffen darum Mitgestaltungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche.“ (Schröer & Wolff 2016)

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Werden Kinder und Jugendliche soweit möglich an Entscheidungen beteiligt? Wie?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Haben wir bereits Angebote? Welche?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Haben wir klare Regeln für den respektvollen Umgang miteinander?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind vorhandene Regeln den Kindern und Jugendlichen bekannt und gemeinsam entwickelt worden?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Müssen wir als Sprachrohr der Kinder fungieren gegenüber Eltern, Politik etc.?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind den Kindern die Ansprechpersonen bekannt, an die sie sich wenden können, wenn sie Hilfe brauchen bei der Umsetzung ihrer Rechte?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

2

2.6

2.7 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Im Gegensatz zum einfachen Führungszeugnis weist das erweiterte Führungszeugnis auch Verurteilungen im niederschwelligen Bereich aus, womit es im Hinblick auf einschlägige Vorstrafen, z.B. gegen sexuelle Selbstbestimmung, aussagekräftiger ist. Es umfasst darüber hinaus auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualdelikte. Relevante Straftatbestände mit den einschlägigen Paragraphen sind im [Abschnitt 3](#) aufgeführt.

Um den Kinder- und Jugendschutz in der Kinder- und Jugendhilfe zu verbessern, hat der Bundesgesetzgeber das Sozialgesetzbuch ergänzt. Einerseits (in § 8a SGB VIII) wurde der Schutzauftrag festgehalten: Träger der freien Jugendhilfe haben bei einem begründeten Verdacht auf Kindeswohlgefährdung die Pflicht, eine Fachkraft hinzuzuziehen und das Wohl des Kindes zu sichern. Andererseits wurde mit dem § 72a SGB VIII der „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ festgelegt: Zum Schutz von Kindern und Jugendlichen darf der Träger nur Personen beschäftigen, die dazu persönlich geeignet sind. Für die Vereine und Verbände als freie Träger der Jugendhilfe ist besonders [Absatz 4](#) relevant.

2

Vereinbarung mit dem Jugendamt

Im Zuge der Vereinbarungen mit den Jugendämtern bzgl. § 72a StGB VIII sind die meisten Organisationen angehalten, ein Konzept zu haben und dieses im Alltag umzusetzen. Mit der Erarbeitung dieser Arbeitshilfe soll den Organisationen die Möglichkeit geboten werden, darauf zurückzugreifen, die noch kein eigenes Konzept besitzen.

Der Gesetzgeber sieht jedoch keine generelle Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses bei Neben- und Ehrenamtlichen vor. Ein erweitertes Führungszeugnis ist nur dann vorzulegen, wenn durch die Art, Intensität und Dauer der Kontakte ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen den jeweiligen Schutzbefohlenen und dem jeweiligen Mitarbeitenden aufgebaut werden kann. Hierzu ist vorgesehen, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (in der Regel die Jugendämter der Kommunen) mit den freien Trägern, zu denen unter anderem Jugendverbände und Vereine gehören, eine Vereinbarung abschließen. In dieser sollen die Tätigkeiten benannt werden, die aufgrund eines besonderen Vertrauensverhältnisses nur mit der Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis erfüllt werden können. Die ehrenamtlichen Mitarbeitenden beantragen das erweiterte Führungszeugnis bei der örtlichen Meldebehörde. Bei Nachweis ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit dürfen die Kosten in Höhe von derzeit 13,00 € nicht erhoben werden.

2.7

Datenschutz:

Das erweiterte Führungszeugnis kann sensible Daten enthalten. Aus diesem Grund beinhaltet das Gesetz auch ausdrücklich Regelungen zum Datenschutz. Eine vertrauliche Handhabung ist sicherzustellen. Daher ist darauf zu achten, dass die ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis lediglich zur Einsichtnahme vorlegen und nicht zum Verbleib in den Vereinsakten abgeben.

In einer gesonderten Datei gespeichert werden dürfen nur Informationen darüber, ob eine Person wegen einer einschlägigen Straftat nach den im § 72a genannten Tatbeständen verurteilt wurde.

Im Vorstandsbeschluss einer Organisation zur Einsichtnahme muss klar festgelegt sein, in welcher Form erfasste Daten gespeichert werden, wo sie aufbewahrt und von wem sie eingesehen werden dürfen.

Alle sonstigen im erweiterten Führungszeugnis stehenden Vorstrafen sind nicht relevant und dürfen nicht erfasst werden.



*Ihr habt noch keine Vereinbarung mit dem Jugendamt abgeschlossen?
Kein Problem, wir unterstützen eure Organisation dabei!*



Leitungsaufgaben

- » Der Vorstand muss dafür sorgen, dass die Inhalte der Vereinbarung umgesetzt werden.
- » Das Thema erw. Führungszeugnisse muss den Ehrenamtlichen erläutert werden, damit nicht der Eindruck eines Generalverdachts entsteht.
- » Es muss ein Ablauf überlegt werden, wer wann das erweiterte Führungszeugnis einsieht und wie die Einsichtnahme dokumentiert wird. Außerdem muss ein Modus gefunden werden, sodass die erw. Führungszeugnisse mindestens alle 5 Jahre neu eingefordert werden.



Angemerkt!

In der Stadt Karlsruhe gibt es die Möglichkeit, die Einsichtnahme im Jugendamt vornehmen zu lassen. Das Jugendamt stellt dann – falls kein Eintrag zu den relevanten Paragraphen vorliegt – eine Unbedenklichkeitsbescheinigung aus. Diese kann in der Organisation abgelegt werden.

Führungszeugnisse können nur einen Baustein abbilden, sie sollten deshalb eingebettet sein in eine Reihe weiterer Präventionsbausteine.

Ein erweitertes Führungszeugnis gibt keine Auskunft darüber, ob die betroffene Person zukünftig Übergriffe begehen könnte. Es informiert lediglich über schon begangene und strafrelevante Taten.



Best Practice

Der DFB weist ebenfalls darauf hin, dass das Einfordern erweiterter Führungszeugnisse Außenwirkung hat und somit potenziellen Tätern oder Täterinnen deutlich macht, dass die Organisation wachsam ist.

Elena Lamby (dsj) formuliert: „Präventionsarbeit kann nicht nur aus der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse bestehen. Vielmehr soll dieser Baustein eingebettet werden in weitere Bausteine wie etwa Informationsveranstaltungen, Erarbeitung von Verhaltensregeln und das Einsetzen von Ansprechpersonen.“

Als Vorlage dienen hierbei ein Leitfaden der [KVJS](#) und eine [Vorgabe des Jugendamtes](#) sowie eine Arbeitshilfe des [LJR NRW](#).

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Haben wir als Organisation bereits eine Vereinbarung mit dem Jugendamt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Es existiert eine Vereinbarung mit dem Jugendamt, in der alle Tätigkeiten aufgelistet werden, für die die Vorlage eines erw. Führungszeugnisses notwendig ist. Erfolgt eine regelmäßige Aktualisierung, wenn neue Aufgaben und Betätigungsfelder der Organisation hinzukommen?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Haben alle Mitarbeitenden, die diese Tätigkeiten ausüben, zu Beginn ein erw. Führungszeugnis vorgelegt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

2.8 QUALITÄTSMANAGEMENT

Im Aktionsplan der Bundesregierung heißt es: Es ist wichtig, Mitarbeitende zu qualifizieren, damit sie Anzeichen von sexualisierter Gewalt wahrnehmen und sensibel Hilfsmaßnahmen in die Wege leiten können. Alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sollten deshalb durch eine Schulung für das Thema Prävention in der Jugendarbeit sensibilisiert werden. Mitarbeitende werden inhaltlich über das Thema informiert und erhalten Tipps und hilfreiche Hinweise, wie Prävention in den Jugendarbeitsalltag integriert werden kann. Diese Schulungen geben Sicherheit im Umgang mit der Thematik und sensibilisieren im Umgang mit Grenzen und Nähe und Distanz. Kinder und Jugendliche sind am besten in einer Kultur geschützt, die Grenzen achtet und respektloses Verhalten nicht toleriert. Diese Grundhaltung muss Inhalt der Schulungen sein.

Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern

„Um in Organisationen, Einrichtungen und Vereinen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Mitarbeitende fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex (...). Bereits beschäftigte Fachkräfte und Ehrenamtliche benötigen hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. (...) zudem sollte das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation in Teambesprechungen und Supervision zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent“ (vgl. Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. S. 13).

Im Hinblick auf einen wirksamen und permanenten Schutz vor sexualisierter Gewalt ist die strukturelle Verankerung von Prävention in der Kinder- und Jugendarbeit unabdingbar. Zu diesem Zweck sollte ein Schutzkonzept erarbeitet und in das Qualitätsmanagement (QM) integriert werden. Prozessbeschreibungen, Verfahrensregelungen sowie Standards werden unter Berücksichtigung der erarbeiteten Bausteine des Schutzkonzeptes entwickelt bzw. auf Einhaltung präventionsrelevanter Aspekte hin überprüft. Dabei werden nach Möglichkeit alle beteiligten Personengruppen einbezogen, d.h. Mitarbeiter im Haupt- und Ehrenamt, Kinder und Jugendliche sowie Eltern, um alle Sichtweisen und Interessen zu berücksichtigen.

Um die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen, sollte die Entscheidung für Prävention zu sexualisierter Gewalt seitens der Organisation auch im Leitbild bzw. der Satzung erkennbar sein. Vor dem Hintergrund einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit sollte regelmäßig eine Überprüfung erfolgen, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Schutzkonzeptes bedarf.

Spätestens nach 5 Jahren oder nach einer Krisenintervention erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung des Schutzkonzeptes. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.



Ein Angebot und Unterstützung findet ihr auch durch die Fachstelle „Kein Missbrauch!“



Leitungsaufgaben

Der Vorstand muss bereits bei der Personalauswahl auf den Stellenwert des Themas Prävention hinweisen und dafür sorgen, dass alle aktiven Personen in geeigneter Weise geschult werden.



Angemerkt!

Um die Betreuer*innen zu stützen und ihnen das Gefühl der Unsicherheit zu nehmen, sie zu stärken und ihnen im Rahmen von permanenter Reflexion und Professionalisierung, aber auch im Rahmen von weitergehenden Präventionsmaßnahmen Sicherheit zu geben, bieten sich kontinuierliche Schulungen an.



Best Practice

Jede Organisation sollte den Schutz vor sexualisierter Gewalt als festen Baustein in ihre Lehrpläne für Qualifizierungen und Weiterbildungen aufnehmen und ihre Trainer*innen sowie Übungsleiter*innen und Gruppenhelfer*innen zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt ermutigen.

Einige Organisationen wie SpVgg Durlach-Aue, die Akkordeonjugend oder der BDKJ sind sehr aktiv und führen in regelmäßigen Abständen Schulungen zu verschiedenen Themenschwerpunkten durch.

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verfügen alle haupt- und ehrenamtlichen Beschäftigten über das nötige Basiswissen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt, sodass sie die nötige Sensibilität entwickeln können?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verfüge ich über das Wissen, welche Hinweise für einen Verdacht es gibt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weiβ ich, was ich bei einem Verdacht tun muss?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind die wichtigen Haltungen und Verhaltensweisen in der Organisation transparent?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gibt es einen Verantwortlichen dafür, dass die Mitarbeiter eine Schulung besuchen?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gibt es einen Turnus, in dem der Besuch einer Schulung wiederholt werden muss?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind die Mitarbeitenden in ihrer Rolle als Schützende gestärkt?	

2.9 MANAGEMENT IM KRISENFALL

Zum Handlungsplan bei der Bewältigung von Fällen vermuteter oder möglicher sexualisierter Gewalt gehört ein abgestuftes Interventionskonzept. Es stellt sicher, dass die Organisation mit den niedergelegten Orientierungshilfen zur Intervention in einem konkreten Fall schnell und kompetent reagieren und Betroffene schützen kann. Darüber hinaus verschafft ein vorliegendes Interventionskonzept den Mitarbeitenden Sicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen. Die folgenden Hinweise sollen eine Orientierung geben und helfen, im Ernstfall das Richtige zu tun. Sie sind jedoch nicht als Checkliste oder Patentrezept zu verstehen. Was im Einzelfall richtig ist, muss an die Situation angepasst werden.

(Siehe hierfür Anlage: [Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche zum internen Vorgehen bei einem Verdacht/Vorfall von sexueller Gewalt](#))

Als oberstes Prinzip gilt jedoch für beide Abläufe: Ruhe bewahren und nicht voreilig oder unbedacht handeln!

Die Offenbarung eines Kindes oder Jugendlichen gegenüber einem anderen muss als großer Vertrauensbeweis gewertet werden. Dieses Vertrauen zu rechtfertigen sowie der Schutz, das Wohl und die Rechte von Kindern und Jugendlichen stehen an erster Stelle! In der ersten Verwirrung und Betroffenheit, wenn der konkrete Verdacht auf eine sexualisierte Grenzverletzung oder eines Übergriffes auftaucht, können ohne Vorlage eines Interventionskonzeptes Maßnahmen ergriffen werden, die genau das Gegenteil vom angestrebten Ziel bewirken. Ein Dokumentationsbogen zur [Gesprächsführung im Krisenfall](#) ist zusätzlich im Abschnitt 3 beigefügt.

Ein Krisenplan im Verdachtsfall beinhaltet notwendige Handlungsabläufe und Schritte, die im „Falle eines Falles“ zu tun sind. Dies kann zum einen eine Beschwerde sein, aber auch ein vager (bspw. Gerüchte) oder erheblicher (Bericht eines Opfers) Verdacht. In einem weiteren Schritt sollte eine subjektive Einschätzung der Schwere der Tat vorgenommen werden. Im Folgenden gilt es, weitere Personen mit einzubeziehen:

- » funktionsgebundene Ansprechperson
 - » Vorstand/Hauptamt
 - » externe fachlich qualifizierte Berater
- (siehe Anlage: [Möglichkeiten der Unterstützung](#))

Besteht ein Verdachtsfall, so muss alles genau dokumentiert werden (Wo? Wer? Wann? Mit wem?). Dabei sollte klar zwischen Fakten und Interpretationen bzw. eigenen Bewertungen unterschieden werden, da dies für eventuell stattfindende Ermittlungen von großer Bedeutung sein kann! (Siehe Anlage: [Selbstreflexion, Vermutungsdokumentation](#))



Leitungsaufgaben

Der Vorstand muss wissen, an wen er sich im Falle von sexualisierter Gewalt wenden würde. Der Vorstand muss außerdem dafür sorgen, dass der Krisenplan allen bekannt und zugänglich ist.

Bei Verdachtsfällen innerhalb der Organisation sollte jedem Beteiligten ein rechtlicher Beistand empfohlen werden. Im Falle eines unbegründeten Verdachts muss eine Rehabilitation erfolgen.



Angemerkt!

Ein Krisenplan sollte im Voraus entwickelt werden, da im akuten Fall einer Vermutung oder einer Beschwerde keine Zeit ist, sich zunächst die Abläufe und Zuständigkeiten zu überlegen.

Der Krisenplan ist nicht als statischer Fahrplan zu verstehen, der auf jeden Vorfall und jede Situation gleich angewendet werden kann. Falls erforderlich muss er im Einzelfall angepasst werden.



Best Practice

Wenn man einen Interventionsplan gestalten will, dienen nachfolgende Leitfragen sowie eine Hilfestellung der DLRG und des [LSB NRW \(2013\)](#) als Unterstützung. Darüber hinaus gibt der UBSKM einen Einblick über die wichtigsten Fragen.

Darüber hinaus werden in der „Ansprechpersonenschulung“ und in der Schulung „Gesprächsführung im Krisenfall“ Leitfäden für den Umgang mit Vermutungen und dem Interventionsfall entworfen.

CHECKLISTE

Ja	Nein	Fragen	Notizen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stehen die Zuständigkeiten ² im Vorstand fest?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Steht fest, welche Kontaktperson im Verein wann benachrichtigt werden muss?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gibt es einen Handlungsleitfaden zum Verhalten im Fall von sexualisierter Gewalt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist der Handlungsleitfaden allen bekannt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist die Dokumentationsweise bekannt? (Fakten von Bewertungen getrennt)	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist klar, an wen man sich im Falle eines Verdachts oder einer (formellen) Beschwerde wenden kann/soll?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Besteht Kontakt zu einer Fachberatungsstelle für den Fall sexualisierter Gewalt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist der Datenschutz bekannt?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	In welchen Fällen wird wann und durch wen entschieden, Pressearbeit zu machen?	

² Zuständigkeiten:

- a) Gespräche mit Kind
- b) Benachrichtigung der Eltern
- c) Wer sind die Ansprechpersonen für was im Vorstand?
- d) Wer kommuniziert intern und extern was?

ABSCHNITT 3: HANDWERKSZEUG

ANLAGEN

3.1 GESETZLICHE GRUNDLAGEN, REGELUNGEN UND ÜBERSICHTEN	55
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	55
Das Bundeskinderschutzgesetz	57
§ 72a SGB VIII	57
3.2 KONKRETE ÜBUNGEN UND MUSTER IM UMGANG MIT PRÄVENTION	59
Begriffsdebatte	59
Meinungsbarometer	63
Weitere Übungen zum Thema Nähe und Distanz: PräTECT	64
Anwendungsbeispiele – Wie wird ein Schutzkonzept aufgebaut?	64
Musterbeispiel Verhaltensregeln	65
Musterbeispiel Verpflichtungserklärung	68
Musterbeispiel Kinderrechte	69
Musterbeispiel Beschwerdemanagement	71
Erweitertes Führungszeugnis-Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme	72

3.3 KONKRETE ÜBUNGEN UND MUSTERBEISPIELE IM UMGANG MIT INTERVENTION	73
Checkliste zur Selbstreflexion für Mitarbeitende	73
Tipps zum Führen einer sogenannten „Vermutungsdokumentation“	76
Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche zum internen Vorgehen bei einem Verdacht/Vorfall von sexueller Gewalt	78
Muster für eine Situations- und Gesprächsdokumentation	81
3.4 ERGÄNZUNGEN ZUR ARBEITSHELFE	83
Die Elternarbeit	83
Ausdrucksformen bei Kindern/Jugendlichen als potentielle Opfer sexualisierter Gewalt	85
Täter oder Täterinnen erkennen!	86
Rollen und Verantwortlichkeiten	88
Häufige Fragen und konkrete Antworten (DFB)	89
Möglichkeiten der Unterstützung	91
SCHLUSSWORT	95
QUELLEN	96

3.1 GESETZLICHE GRUNDLAGEN, REGELUNGEN UND ÜBERSICHTEN

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Der Gesetzgeber legt in den [§§ 174 ff. StGB](#) (Strafgesetzbuch) fest, welche Handlungen strafbar sind. Das StGB will die ungestörte sexuelle Entwicklung Minderjähriger und ihre sexuelle Selbstbestimmung sicherstellen. Unter Strafe gestellt sind beispielsweise:

- » § 174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- » § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- » § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- » § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- » § 177 StGB Sexueller Übergriff, Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- » § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- » § 180 StGB Fördern sexueller Handlungen Minderjähriger
- » § 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- » § 183 StGB Exhibitionistische Handlungen
- » § 184 StGB Verbreitung pornografischer Schriften
- » § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornografischer Schriften
- » § 184b StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften
- » § 184c StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Schriften
- » § 184d StGB Zugänglichmachen pornografischer Inhalte; Abruf kinder- und jugendpornografischer Inhalte mittels Telemedien
- » § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
- » § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- » § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- » § 184h Begriffsbestimmungen
- » § 184i StGB Sexuelle Belästigung
- » § 184j StGB Straftaten durch Gruppen

Strafbares Verhalten löst zudem Schadensersatz und Schmerzensgeldansprüche aus.

Aber in Organisationen gilt: Nicht alles, was (noch) nicht verboten ist, ist erlaubt. Jede Handlung, die die persönlichen Grenzen der Intimsphäre überschreitet und das Schamgefühl des Betroffenen oder Dritter verletzt, sollte in der Organisation untersagt sein. Hierüber sollte sich jede Organisation klar werden und demnach eine Selbstverpflichtung festlegen. Die Mitarbeitenden sollten hiervon ausgehend im nächsten Schritt Verhaltensregeln entwickeln.

Das Bundeskinderschutzgesetz

Das [BundeskinderSchutzgesetz](#) regelt den umfassenden, aktiven Kinderschutz in Deutschland. Es basiert auf den beiden Säulen Prävention und Intervention.

Am 1. Januar 2012 ist das neue Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz steht für umfassende Verbesserungen im Kinderschutz in Deutschland. Es bringt Prävention und Intervention im Kinderschutz gleichermaßen voran und stärkt alle Akteure, die sich für das Wohlergehen von Kindern engagieren – angefangen bei den Eltern über den Kinderarzt oder die Hebamme bis hin zum Jugendamt oder Familiengericht.

Bereits in den vergangenen Jahren haben Bund, Länder und Kommunen vielfältige Anstrengungen unternommen, um Lücken im Kinderschutz zu identifizieren und zu schließen. Hierzu zählen insbesondere das Aktionsprogramm „Frühe Hilfen“ des Bundesfamilienministeriums, die Einrichtung des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen sowie zahlreiche Kinderschutzkonzeptionen in Ländern und Kommunen. Generell gilt: Für Jugendverbände und Jugendgruppen ergibt sich durch das Inkrafttreten des BKiSchG keine direkte Handlungsnotwendigkeit. Die beiden relevanten Regelungen (§ 72a (4) Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen bei freien Trägern und § 79a i.V. mit § 74 Qualitätsentwicklung) richten sich an den öffentlichen Träger.

Daher werden sich die öffentlichen Träger (also die Jugendämter) an die Organisationen wenden, um entsprechende Vereinbarungen zu schließen. Erst durch diese Vereinbarungen werden die Organisationen dann verpflichtet, von bestimmten Ehrenamtlichen das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis einzusehen. Wichtig: Wenn öffentliche Träger Vereinbarungen i.S. des § 72a(4) schließen wollen, sollten örtliche Organisationen unbedingt Kontakt zu ihrem Landesverband bzw. dem Landesjugendring aufnehmen bzw. die landesspezifischen Regelungen/ Mustervereinbarungen berücksichtigen.

Hintergrund-Infos zum BKiSchG findet ihr [hier](#)

§ 72a SGB VIII

Absatz (4): Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

3.2 KONKRETE ÜBUNGEN UND MUSTER IM UMGANG MIT PRÄVENTION

Begriffsdebatte

Dauer: 30 Min

Ziel: Die Teilnehmenden setzen sich mit zentralen Begriffen des Themen-gebietes auseinander. Die Bedeutung dieser Begriffe wird ihnen klarer.

Material: Flipchart, Stifte, Begriffskarten in ausreichender Anzahl

Ablauf: Die Teilnehmenden tauschen sich in Kleingruppen aus zu jeweils einem der Begriffe (Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt) und halten ihre Überlegungen auf einem Plakat fest. Zunächst sollen die Kleingruppen frei überlegen, als Hilfestellung können die Informationen auf der Begriffskarte genutzt werden. Leitfragen für die Diskussion können sein:

- » Was bedeutet der Begriff für euch?
- » Welcher Aspekt ist zentral bei diesem Begriff?
- » Was unterscheidet diesen Begriff von den anderen?
- » Beschreibt ein Beispiel, bei dem die Bedeutung des Begriffs deutlich wird. Im Plenum werden die Überlegungen von jeder Gruppe vorgestellt – die Leitung ergänzt.



Grenz-verletzung

- » geschieht, wenn Personen mit ihrem Verhalten bei anderen eine Grenze überschreiten
- » lässt sich nicht vollständig vermeiden,
- » kann im Alltag aus Versehen passieren
- » Muss angesprochen werden!

Beispiele:

- » Unbeabsichtigte Berührungen bei einem Spiel
- » Kränkung durch eine als verletzend erlebte Bemerkung
- » Persönlich abwertende Bemerkung

Kopervorlage

Übergriff

- » geschieht, wenn Personen grenzverletzendes Verhalten trotz Ermahnung nicht korrigieren, sondern gezielt wiederholen
- » ist kein Versehen mehr!
- » abwehrende Reaktionen der Betroffenen werden missachtet
- » erfordert weitere Interventionen:
Konsequent Grenzen setzen

Beispiele:

- » Häufige anzügliche Bemerkungen und/oder Reden über Sexualität
- » Zu intime körperliche Nähe und Berührungen

- » Körperverletzung, sexueller Missbrauch / sexuelle Nötigung, Erpressung
- » Bereits der Versuch einer sexuellen Handlung an Kindern / Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen ist strafbar
- » Jede sexuelle Handlung, die indirekt an Minderjährigen verübt wird (z.B. über Internet, Handy, E-Mail ...)
- » Eine Pflicht zur Anzeige gilt nicht!

Beispiele:

- » Sexueller Missbrauch von Kindern / Jugendlichen / Schutzbefohlenen
- » Exhibitionistische Handlungen
- » Verbreitung pornographischer Schriften
- » auch sexuelle Belästigung



Meinungsbarometer

Dauer: 20 Minuten

Ziel: Anhand von Situationsbeschreibungen werden die Teilnehmenden zum Nachdenken angeregt und für einen grenzachtenden Umgang sensibilisiert. Bei der Übung wird deutlich, dass persönliche Grenzen individuell sind und ein Umgang mit Nähe und Distanz immer situationsbedingt ausbalanciert werden sollte. Es findet außerdem ein Austausch statt, in dem die Teilnehmenden Anregungen zum grenzachtenden Umgang im Gruppenalltag erhalten.

Material: Schilder „Das ist absolut okay!“ und „Hier ist die Grenze überschritten!“ (Kapitel 4, Anhang 1), 3-5 Situationen, ausgewählt aus Kapitel 4, Anhang 2.

Ablauf: Auf dem Boden wird eine fiktive Skala von „Das ist absolut okay“ bis „Hier ist die Grenze überschritten“ gelegt. Eine Situation wird vorgelesen. Jede und jeder Teilnehmende positioniert sich nach persönlicher Einschätzung auf der Skala. Nach jeder Positionierung werden Meinungen von einzelnen Teilnehmenden erbeten: „Was ist dein persönlicher Standpunkt zur These? Warum stehst du an dieser Stelle?“ Je nach Diskussionsbedarf innerhalb der Gruppe können in 20 Minuten circa drei Situationen bearbeitet werden.

Wichtig: Am Anfang sollte klar gemacht werden, dass es hier nicht darum geht, „richtig“ oder „falsch“ zu stehen. Hier geht es lediglich um eine Momentaufnahme und eine persönliche Einschätzung. Vielmehr geht es darum deutlich zu machen, dass Personen Situationen unterschiedlich einschätzen – je nach eigener Grenze. Bei dieser Übung darf jede und jeder seine eigene Meinung haben. Beim Austausch kann mit den Teilnehmenden gezielt nach Lösungsmöglichkeiten für die jeweilige Situation gesucht werden und ein Austausch über mögliche Handlungsmöglichkeiten als Gruppenleitung stattfinden.

(Quelle: Bund der Deutschen Katholischen Jugend Diözesanverband Freiburg und Abteilung Jugendpastoral im Erzbischöflichen Seelsorgeamt. Freiburg, 2017)

Weitere Übungen zum Thema Nähe und Distanz: PräTECT

- » <https://www.bjr.de/themen/praevention/praevention-sexueller-gewalt/materialien.html>

Anwendungsbeispiele – Wie wird ein Schutzkonzept aufgebaut?

- » **Muster für Schutzkonzept nach Erzbistum Köln:**
https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/stabsstelle/schutz_hilfebeduerftige_erwachsene/institutionelle_schutzkonzepte_mustervorlagen/
- » **Muster für Schutzkonzept:**
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/medium/Entwicklung%20institutioneller%20Schutzkonzepte.pdf?m=177287>
- » **Muster für Schutzschulungsordner BDKJ:**
<https://www.kja-freiburg.de/html/content/materialien2630.html?t=t13iv7ehltm5ra8ljnqkc4td22&tto=41a0e024&>

Musterbeispiel Verhaltensregeln

Verhaltensregeln für Mitarbeitende, ...

1. Unsere Umgangssprache verzichtet auf sexistische, diskriminierende und gewalttätige Äußerungen.
2. Wir achten auf die Reaktionen unseres Gegenübers auf körperliche Kontakte und reagieren entsprechend. Körperliche Kontakte zu unseren Spielern, z.B. Ermunterung, Gratulation oder Trösten, dürfen das pädagogisch sinnvolle und rechtlich erlaubte Maß nicht überschreiten. Auch erlaubte körperliche Kontakte sind sofort einzustellen, wenn der Spieler oder die Spielerin diese nicht wünscht.
3. Die Umkleiden der Mädchen und Jungen werden grundsätzlich nicht betreten. Ist ein Betreten erforderlich, sollte dieses durch gleichgeschlechtlichen Erwachsenen erfolgen. Hier gilt: zuerst Anklopfen, dann die Kinder bitten, sich etwas überzuziehen. Optimal ist es, zu zweit die Umkleiden zu betreten (Das Vier-Augen-Prinzip).
4. Wir duschen nicht gemeinsam mit unseren Trainierenden. Wir fertigen kein Foto- oder Videomaterial von den Spielern beim Duschen oder Umkleiden an. Während des Umziehens oder Duschens sind wir in der Umkleidekabine nicht anwesend, es sei denn, die Aufrechterhaltung der Ordnung erfordert dies.
5. Unterstützung beim Toilettengang kleinerer Kinder: Dies wird mit den Eltern vorher besprochen. (Wie muss das Kind unterstützt werden und von wem etc.)
6. Vereinsfahrten werden grundsätzlich von zwei Personen begleitet, von einer männlichen und einer weiblichen Person oder je nach Bedarf. Dies können neben der Trainerin/Übungsleiterin oder dem Trainer/Übungsleiter auch Elternteile sein.
7. Übernachtungssituation: Kinder und Jugendliche und Betreuer und Betreuerinnen, Trainer/Übungsleiter und Trainerinnen/Übungsleiterinnen übernachten grundsätzlich in getrennten Zimmern beziehungsweise Zelten.
8. Unsere Trainierenden nehmen wir nicht in unseren Privatbereich, z.B. in unsere Wohnung, unser Haus, unseren Garten etc. mit, ohne dass nicht mindestens eine zweite erwachsene Person anwesend ist. Maßnahmen mit Übernachten finden nicht in unserem Privatbereich statt.
9. Auch bei besonderen Erfolgen einzelner Trainierenden machen wir keine individuellen Geschenke. Kein Spieler erhält eine unsachliche Bevorzugung oder Vergünstigung, z.B. das nicht durch die Leistung bedingte Versprechen auf einen Stammplatz, die Entbindung von Gemeinschaftspflichten usw.
10. Wir teilen mit unseren Trainierenden keine privaten Geheimnisse oder vertrauliche Informationen.
11. Einzeltrainings werden vorher abgesprochen und angekündigt. (Leitung und Eltern – hier wäre das Vier-Augen-Prinzip optimal bei Begleitung durch ein Elternteil)

12. Trösten eines Kindes: Anfrage Erwachsener: "Ist es ok, wenn ich dich tröste und in den Arm nehme?"
13. Regeln für den Umgang der Mädchen und Jungen untereinander: „Ich tue keinem anderen etwas, was ich auch nicht will, dass es mir angetan wird!“
14. Weichen wir von einer der Verhaltensregeln aus guten Gründen ab, ist dies im Vorfeld mit mindestens einem weiteren Mitarbeitenden der Organisation abzusprechen.
15. Kleiderregelung: In der Paddel- und Schwimmabteilung sollte auf T-Shirt und passende Sportbekleidung geachtet werden, um gegebenenfalls unerwünschten Hautkontakt zu vermeiden.
16. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion (auch in Bezug auf Alkoholkonsum) gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und missbrauche nicht das Vertrauen der Mädchen und Jungen.
17. Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieser Verhaltensregeln zum Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen in der Organisation.

Vorgehensweise zur Erarbeitung:

- » Die Mitarbeitenden erhalten auf einer Informationsveranstaltung erforderliche Basisinformationen.
- » Die Mitarbeitenden werden angeregt, ihr eigenes Verhalten als Mitarbeitende zu überprüfen und nach ihren Erfahrungen festzulegen, in welchen Situationen ihrer Tätigkeiten besondere Sorgfalt und Aufmerksamkeit notwendig ist (z.B. bei Hilfestellungen im Wasser, klaren Verhaltensregeln beim Umziehen oder Duschen, bei Freizeiten oder im Umgang mit Mädchen und Jungen).
- » Die entwickelten Verhaltensregeln werden gemeinsam diskutiert, verabschiedet und mit der Leitungsebene abgestimmt.
- » Das Ergebnis sind dann festgelegte Verhaltensregeln für die Kinder- und Jugendarbeit in der Organisation. Dieses Verhaltensregelwerk wird allen Mitgliedern und Mitarbeitenden in der Organisation (auch Kindern und Eltern) bekannt gemacht. Die Bekanntmachung für neue Mitglieder oder Eltern von neuen Kursteilnehmenden oder ähnlichem hat zeitnah zu erfolgen.
- » Das Verhaltensregelwerk wird offen kommuniziert (über die Homepage der Gliederung, die Vereinszeitung, das Schwarze Brett, bei Übungsstunden) und dort dauerhaft platziert.
- » Das Verhaltensregelwerk gilt auch für neue Kinder und Jugendliche sowie für neue interessierte Mitarbeitende.

Besteht keine Bereitschaft zur freiwilligen Akzeptanz, widerspricht das dem Schutzauftrag der örtlichen Organisation. Auf diese Mitarbeitenden sollte verzichtet werden!

Musterbeispiel Verpflichtungserklärung

Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt auch bei den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

- 1.** Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
- 2.** Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
- 3.** Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- 4.** Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttägliches noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
- 5.** Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpersonen in meiner Organisation und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
- 6.** Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

Musterbeispiel Kinderrechte

1. Deine Idee zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen. Du hast das Recht, dich zu beschweren.

Methode:

Das bewährte Gremium für Mitbestimmung ist der „Kinderrat“. Beim Kinderrat sitzen alle Kinder im Stuhlkreis, sodass jedes Kind alle anderen sehen und ansprechen kann. Für den Kinderrat vereinbaren die Kinder einfache Regeln.

Beispiele:

Jedes Kind hat das Recht gehört zu werden. Jedes Kind kommt dran.

Jedes Kind darf sagen, was es denkt.

Niemand lacht ein anderes Kind aus.

Wenn wir etwas entscheiden müssen, stimmen wir ab.

Damit nicht immer dieselben Kinder sprechen, bekommt jedes Kind z.B. drei „Steine“. Immer, wenn es das Wort hat, legt es einen „Stein“ in die Kreismitte. Wer keinen „Stein“ mehr hat, hat seine Redezeit für diese Ratssitzung verbraucht. Für die Regeln können auch Symbole vereinbart werden, auf die bei Nichtbeachtung wortlos hingewiesen werden kann. Die Regeln für den Kinderrat können nach und nach erweitert werden. Bei der Durchführung des Kinderrates sollten die Kinder zunehmend Verantwortung übernehmen: z.B. die Sitzung eröffnen und schließen, die Redelisten führen, das Wort erteilen, das Ergebnis kurz festhalten usw.

WICHTIG:

Der Kinderrat macht nur Sinn, wenn er als kontinuierliches Gremium regelmäßig durchgeführt wird und Teil des Gruppenalltags oder der Freizeit ist.

2. Fair geht vor!

Du hast das Recht, respektvoll und fair behandelt zu werden. Kein Kind, kein Jugendlicher und kein Erwachsener darf dir drohen oder Angst machen. Egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten. Niemand darf dich erpressen, dich ausgrenzen oder abwertend behandeln.

3

Methode:

Schon Kinder untereinander gehen nicht immer freundlich miteinander um. Sie können deshalb nicht früh genug lernen, wie man sich fair zueinander verhält. Die Gruppe sitzt im Kreis. Reihum nennt jedes Kind ein Verhalten, das gemein ist. Jedes Kind nennt dabei etwas anderes, z.B. schlagen, treten anspucken. Jedes Mal, wenn die Übung eingesetzt wird, kann die Gruppe drei

3.2

Verhaltensweisen auswählen, die in der nächsten Gruppenstunde bewusst vermieden werden sollen, und sich überlegen, welches Verhalten stattdessen angemessen ist. Diese werden auf Wandplakate geschrieben und als Symbole verbildlicht.

3. **Nein heißt NEIN!**

Wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt, dann habt ihr das Recht, NEIN zu sagen. Jedes Mädchen und jeder Junge hat eine eigene Art, NEIN zu sagen. Manche sagen mit Blicken, Worten oder ihrer Körperhaltung NEIN, andere gehen bspw. weg. Du hast das Recht, dass dein NEIN respektiert wird.

Methode: Arten des NEIN-Sagens

Die Teilnehmenden überlegen gemeinsam, welche Arten des NEIN-Sagens es gibt und sammeln diese auf einem Plakat. Zu den einzelnen Arten, NEIN zu sagen, können danach Bilder oder Szenen gemalt oder beispielsweise aus einer Bildkartei passend ausgewählt werden. Die Bilder können nun an einer Schnur mit Wäscheklammern aufgehängt werden. Es schließt sich die Frage an: „Welche Art, NEIN zu sagen, hast du?“ Die Kinder und Jugendlichen können sich die Bilder/Szenen anschauen und sich dann vor das jeweilige Bild stellen, das ihrer Art des NEIN-Sagens entspricht. Sie können die Szene selbst kurz vorspielen oder auch mit Smileys bepunktet, wenn die jeweilige Art, NEIN zu sagen, ihnen gefällt. Danach schließt sich das Gespräch darüber an. Mögliche Einstiegsfragen könnten sein: „Weshalb ist dir diese oder jene Art, NEIN zu sagen, lieber als andere? Wo hast du das schon mal erlebt?“

4. **Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat**

Wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine persönlichen Grenzen oder Gefühle verletzt, hast du immer ein Recht auf Hilfe durch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene. Hilfe holen ist mutig!

Methode: Rollenspiel zum Thema „Hilfe holen!“

Szenen zum Thema „Hilfe holen“ können nach gespielt werden: Beispielsweise drei bis vier Situationen vorgeben (u.a. Portemonnaie gestohlen, auf der Straße Handy geklaut, jemand zeigt dir Horrorfotos auf dem Handy). Diese Situationen nachspielen und dabei Hilfe holen. Es können auch eigene Situationen dazu genutzt werden. Ihr könnt euch die Situation kurz überlegen, anschauen oder vorstellen und die Rollen verteilen. Dann kann gespielt werden und danach sollte eine kurze Reflexion erfolgen: „Wie habe ich mich gefühlt? Was oder wer hat mir in der Situation geholfen? ...“

WICHTIG:

Die Kinder und Jugendlichen einer Freizeit oder Gruppenstunde sollten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn ihre Rechte verletzt werden.

(Quelle: Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Trier, 2015)

Musterbeispiel Beschwerdemanagement

1. Die Beschwerdebox:

Materialien: Briefkasten, Schuhkarton, Blätter, Stifte

Ein Briefkasten oder ein Schuhkarton mit einem Schlitz wird für alle sichtbar aufgestellt, daneben liegen Blätter und Stifte. Alle können ihre Anliegen und Wünsche aufschreiben und in den Kasten werfen. Dieser wird regelmäßig vom Leitungsteam geleert und bearbeitet.

Das ist sehr empfehlenswert, weil es auf diese Weise weniger Mut braucht, Dinge zu sagen, die den Teilnehmenden peinlich oder unangenehm sind. Als Leitung erhöbst du so die Wahrscheinlichkeit, dass dir wichtige Anliegen nicht „durch die Lappen“ gehen.

! Tipp:

Die Beschwerdebox sollte gut zugänglich platziert werden, sodass Zettel unbemerkt eingeworfen werden können.

2. Die Verbesserungsmanager:

Zwei Personen (weiblich, männlich) aus dem Leitungsteam werden zu Verbesserungsmanagern ernannt oder sogar von den Teilnehmenden gewählt. Sie dienen als Ansprechpartner bei Problemen aller Art und tragen auf Wunsch dafür Sorge, dass die Anliegen weiter verfolgt werden.

! Tipp:

Hängt ein Plakat mit Bild und Name dieser Personen auf.

3. Fragebogen am Ende der Ferienfreizeit

Mit einem Fragenbogen gibt ihr den Teilnehmenden die Möglichkeit, auch anonym ihre Meinung zu sagen. Ideal ist es, wenn die Teilnehmenden am vorletzten Tag, vielleicht nach dem Frühstück, den Fragebogen ausfüllen. So ist ihnen die ganze Ferienfreizeit präsent, aber sie beantworten die Fragen nicht am emotional aufgeladenen letzten Tag. Eine konzentrierte Atmosphäre, Ruhe, ausreichend Stifte und Schreibunterlagen sind wichtig, um eine gute Rückmeldung zu ermöglichen. Achtet darauf, dass die Teilnehmenden den Bogen wirklich unbeobachtet ausfüllen können. Entscheidet, wie ihr die Fragebögen einsammelt. Sammelt ihr sie direkt am Ende der Freizeit wieder ein, ist es wichtig, dass diese nicht durchgeschaut und den Teilnehmenden zugeordnet werden können. Oder sollen sie den Fragebogen beim Nachtreffen mitbringen? Am Ende des Fragebogens sollte ein Kontakt stehen. Damit ist gewährleistet, dass Teilnehmende sich auch an eine externe Stelle wenden können, wenn zum Beispiel etwas vorgefallen ist.

(Quelle: Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Trier, 2015)

Erweitertes Führungszeugnis-Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme

Tätigkeit:		Ja	Nein	
Kinder/Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:				
Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Finanzierung der Aufgabe durch die Jugendhilfe oder durch sonstige kommunale öffentliche Mittel		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gefährdungspotenzial bzgl.		Gering	Mittel	Hoch
Art:				
Vertrauensverhältnis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hierarchie-/ Machtverhältnis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersdifferenz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikofaktoren des Kindes/Verletzlichkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intensität:				
Abwesenheitszeiten weiterer Mitarbeitenden		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Kinder/Jugendlicher		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechsel		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dauer:				
Zeitlicher Umfang		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelmäßigkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschließende Einschätzung:		Ja	Nein	
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

3.3 KONKRETE ÜBUNGEN UND MUSTER- BEISPIELE IM UMGANG MIT INTERVENTION

Checkliste zur Selbstreflexion für Mitarbeitende

im Umgang mit Fehlverhalten von Kollegen oder Kolleginnen und/
oder auffälligem Verhalten von Kindern und Jugendlichen

1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens oder Jungen (Vorname, Alter ...), Name des/der Betroffenen, der/die für Grenzverletzungen verantwortlich ist oder unter Verdacht steht (aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen oder Codewort benutzen)

2. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, dass der Kollege/die Kollegin seine/ihre Rolle klar hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen stimmig? Woran mache ich das konkret fest? (Situationen als Beispiel)

3. Hat mir jemand anderes Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, anonym, über Dritte)?

4. Informationen und Beobachtungen, Aussagen von Kindern/Jugendlichen sammeln und dokumentieren (Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!)

5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?

6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb/außerhalb der Einrichtung), mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann? (Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Dich/Sie beschäftigt bzw. beunruhigt, und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Fantasien vorzunehmen.)

Hat sich daraus etwas für mich verändert? Wenn ja, was?

7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/Jugendlichen?

8. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind/der Jugendliche entwickelt, wenn alles so weiterläuft wie jetzt?

9. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für das Kind/den Jugendlichen notwendig?

10. Wer im Umfeld des Kindes/ Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt?
Hat das Kind/die bzw. der Jugendliche überhaupt jemanden, an den es/er/
sie sich wenden könnte, um Unterstützung zu erfahren?
-
-

11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Regelungen zum „Umgang mit Grenzverletzungen“ in meiner Organisation? Wie sehen die nächsten Schritte aus und wann werden sie umgesetzt? (Dies kann in einem weiteren Gespräch mit der Vertrauensperson gemeinsam näher geklärt werden.)
-
-

Tipps zum Führen einer sogenannten „Vermutungsdokumentation“

Nicht immer sind Situationen und Erzählungen zu grenzverletzendem Verhalten eindeutig einem sexuellen Missbrauch im Sinne des Gesetzes zuzuordnen. Grenzverletzungen haben viele Gesichter. Häufig ist es schwierig, Beobachtungen, Erzählungen und Andeutungen einzuordnen. Es kann sein, dass ein mulmiges Gefühl oder ein vager Verdacht Dich/Sie beunruhigt.

Hier kann es sehr hilfreich sein, das, was man beobachtet oder gehört hat und was auf eine Kindeswohlgefährdung schließen lassen könnte, zu notieren. Es empfiehlt sich, dabei genaue Angaben zu machen und Datum, Uhrzeit, Situation und verdächtige Beobachtungen möglichst konkret aufzuschreiben. Dazu zählen das äußere Erscheinungsbild sowie das soziale Verhalten (bspw. verschmutzte Kleidung, starker Körpergeruch, verfilzte Haare, die konkreten Beobachtungen, die einen an Verwahrlosung denken lassen), nicht plausibel erklärbare Verletzungen, psychische und körperliche Verfassung des Kindes und potenzielle Belastungen). Das hilft Dir/Ihnen, selbst klarer zu sehen, außerdem kann diese Dokumentation im Ernstfall wichtig für die Glaubwürdigkeit des Opfers sein. Eine sog. „Vermutungsdokumentation“ kann im Grunde jede/r führen, z.B. Vertrauenspersonen, Mitarbeiter*innen, Jugendeitleiter*innen etc.

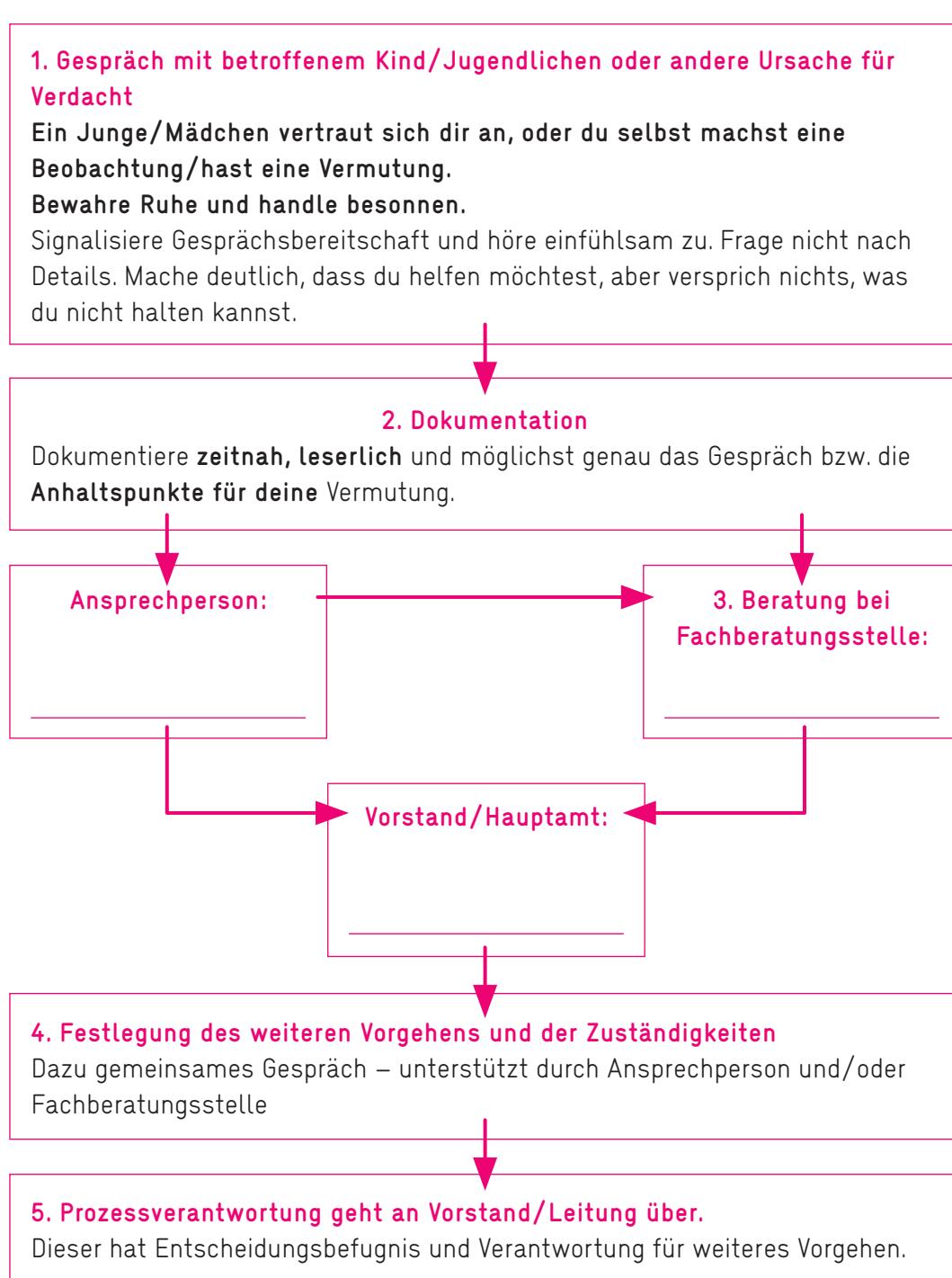
Vorschlag für einen Eintrag in die „Vermutungsdokumentation“:

- » Wer hat etwas beobachtet?
- » Was wurde beobachtet? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig?
- » Nur konkret beobachtbares Verhalten/Aussehen/Äußerungen, ohne eigene Interpretation!
- » Wann (Datum, Uhrzeit)? Wer ist involviert?
- » Wie war die Gesamtsituation?
- » Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?
- » Eigene Interpretation an den Schluss, z.B.: „wirkte bedrückt“/ „machte auf mich einen verwahrlosten Eindruck“

Die Vermutungsdokumentation enthält vertrauliche Informationen und sollte gut unter Verschluss gehalten werden, besonders wenn Namen genannt werden. Hier kann es auch sinnvoll sein, die Namen zu codieren. Nur um einen Verdacht abzuklären oder wenn sich ein Verdacht konkretisiert und weitere Schritte unternommen werden sollen, kann es – soweit nötig anonymisiert – entsprechenden Personen (z.B. Vertrauenspersonen, Mitarbeiter*innen einer Beratungsstelle, Vertretern des Vorstands/der Leitung etc.) gezeigt werden.

Auch ein Gespräch kann dabei helfen, die Beobachtungen und Befürchtungen zu „sortieren“ und die weitere Vorgehensweise zu überlegen. Eine Fachberatungsstelle kann hier eine große Unterstützung sein, aber auch eine verbands-/einrichtungsinterne Vertrauensperson kann weiterhelfen. Bitte informiere dich/informieren Sie sich, ob es im Verband oder in der Einrichtung eine Vertrauensperson gibt. Wenn man mit vertrauten Kolleg*innen solche Beobachtungen bespricht, um für das weitere Vorgehen mehr Sicherheit zu gewinnen, muss unbedingt darauf geachtet werden, dass der Verdacht nicht „die Runde macht“, um das weitere fachliche Vorgehen nicht zu gefährden.

Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche zum internen Vorgehen bei einem Verdacht/Vorfall von sexueller Gewalt



Achte darauf, dass keine Entscheidungen über den Kopf der/des Betroffenen hinweg getroffen werden und dass der/die Betroffene altersgerecht über alle weiteren Schritte informiert wird.

Personen, die in den Vorfall/Verdacht involviert sind oder der beschuldigten Person sehr nahe stehen, dürfen nicht in den Handlungsplan mit einbezogen werden.

1. Gespräch mit betroffenem Kind/Jugendlichen

- » Signalisiere Gesprächsbereitschaft und höre einfühlsam zu.
- » Nimm die Aussagen ernst.
- » Frage NICHT nach Details. Versuche NICHT zu ermitteln.
- » Mache deutlich, dass du helfen möchtest, aber versprich nichts, was du nicht halten kannst (z.B.: das Gesagte niemandem weiterzuerzählen).
- » Teile bei Bedarf mit, dass du dir selbst zunächst Rat holst und versichere, dass du ihn/sie über alle deine weiteren Schritte informierst.

2. Dokumentation

Erläuterungen zur Dokumentation und Muster für eine Situations- und Gesprächsdokumentation auf Seite ...

3. Beratung bei Fachberatungsstelle

ist kostenlos und anonym möglich, auch bereits bei vagem Verdacht!
Beratung der Ansprechperson, des Vorstands oder anderer Vereinsmitglieder (NICHT der beschuldigten Person) im gesamten Prozess bzgl.

- » dem Umgang mit einer Vermutung/der Äußerung eines Kindes
- » dem Einleiten weiterer Schritte
- » der Kommunikation mit der/dem Betroffenen und ggf. weiterer Personen
- » ...

Beratung und Begleitung für Betroffene und deren Familien

4. Festlegung des weiteren Vorgehens und der Zuständigkeiten, z.B.:

- » Was muss zum Schutz der/des Betroffenen unternommen werden?
- » Wer führt weitere Gespräche mit dem/der Betroffenen?
- » Wie wird mit dem/der Verdächtigen bzw. Täter*in umgegangen?
- » Was muss aus Sicht/zum Schutz des Verbandes unternommen werden?
- » Wer ist jeweils in die Entscheidung mit einzubeziehen (z.B. Betroffene*r, Eltern...)?
- » (Wie) wird der Vorfall extern/intern weiter kommuniziert? Durch wen?
- » Muss das Jugendamt informiert werden? (ggf. in Absprache mit IeF)

3

3.3

5. Verantwortung für weiteren Prozess liegt bei Vorstand/Leitung

Muss klären, ob Vorfall/Vermutung gemeldet werden muss/soll

- » an die nächste Ebene, Verband bzw. Jugendring (idealerweise über die dortige Ansprechperson)
- » weitere externe Stellen
- » Dabei größtmögliche Vertraulichkeit wahren!
- » Keine Anzeige bei der Polizei über den Kopf der/des Betroffenen hinweg

Muster für eine Situations- und Gesprächsdokumentation

Datum: Uhrzeit:

Hilfreiche Leitfragen können sein:

1. Wer ruft an?

Name:

Verband/Verein:

Funktion:

Kontakt (Telefon, E-Mail):

2. Was ist der Grund des Anrufes?

Welche Situation liegt vor? Sachliche Angaben,

ohne Interpretation einzufordern!

Was? Wann? Wo?

3. Wer wird als Täter*in verdächtigt?

Alter:

Geschlecht:

Funktion:

Beziehung zum/zur Betroffenen:

4. Wer ist betroffen?

Alter:

Geschlecht:

Funktion:

Beziehung zum/zur Täter*in:

5. Was wurde bereits unternommen?

Wer wurde bereits informiert?

Wurden schon andere Schritte der Intervention

gegangen?

6. Wie wird verblieben?

Welche weiteren Schritte sollen vereinbart werden?

Sollen wir uns noch einmal melden?

3.4 ERGÄNZUNGEN ZUR ARBEITSHILFE

Die Elternarbeit

Prävention

Eltern wollen informiert sein! Wir sind der Meinung, dass ihr mit diesem Thema bei Eltern Vertrauen wecken könnt. Eltern wollen informiert sein, was der Sohn oder die Tochter in ihrer Freizeit macht, und möchten ihr Kind während dieser Zeit in sicherer Obhut wissen. Wichtig ist also, dass ihr die Eltern informiert – nicht nur über eure Veranstaltungen und Gruppenstunden, sondern auch über Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Gewalt.

Eltern wollen wissen, warum ihr euch mit dem Thema Schutz vor sexueller Gewalt beschäftigt. Dass ihr euch mit diesem Thema beschäftigt, kann Eltern beruhigen, es können aber auch Fragen auftauchen wie zum Beispiel: „Oh – war da etwa ein Vorfall?“ Am besten ist, wenn ihr direkt mit Eltern ins Gespräch kommt und auf einem Infoabend oder über ein Infoschreiben über eure Ziele und Vorhaben rund um das Thema Rechte für Mädchen und Jungen informiert. Bezieht dabei am besten auch eure Ansprechperson mit ein.

Die Familien von betroffenen Kindern oder Jugendlichen sind erst nach sorgfältiger Prüfung und Klärung des Sachverhaltes und in Absprache mit dem Betroffenen zu informieren!

Intervention

Bei der Einbeziehung von Eltern muss unterschieden werden zwischen

- » Eltern von betroffenem Kind/Jugendlichen
- » Eltern als unbeteiligte Vereinsmitglieder

3

Begegnet betroffenen Eltern mit einem offenen Ohr sowie verständnisvollem und kompetentem Verhalten, so werden sie sich angenommen und ernst genommen fühlen. Wichtig ist, Verständnis zu zeigen, zuzuhören und zu signalisieren, dass die Aufklärung des Sachverhalts im Mittelpunkt steht.

Auch Eltern als Unbeteiligte werden bei Bekanntwerden eines Verdachtfalls von Sorgen und Ängsten geplagt. Ihnen ist zu vermitteln, dass die Organisation konsequent an einer lückenlosen Aufklärung des Sachverhalts arbeitet und alle Aspekte des Vorfalls dabei Berücksichtigung finden.

In jedem Fall ist der Schutz aller Beteiligten zu gewährleisten. Auch „übereifrigen“ Eltern ist zu vermitteln, dass ein unüberlegtes und vorschnelles Vorgehen für sie gravierende rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Ausdrucksformen bei Kindern/Jugendlichen als potenzielle Opfer sexualisierter Gewalt

Kinder und Jugendliche entwickeln, aus ihrer Sicht, bei Eingriffen in ihre Privat- oder Intimsphäre sinnvolle Abwehrmechanismen oder auch Überlebensstrategien. Betroffene reagieren bzw. zeigen nach außen verschiedene Signale.

! Auf Signale achten:
Kinder und Jugendliche senden unbewusst Signale aus, die auf eine Störung ihres persönlichen Wohlbefindens aufmerksam machen!

Zu diesen gehören unter anderem:

- » Einnässen/Einkoten
- » Essstörung (z.B. Ekel vor Milchprodukten)
- » Hygienestörungen (z.B. übertriebener Waschzwang oder Verwahrlosung)
- » Selbstverletzendes Verhalten (z.B. Ritzen)
- » Psychosomatische Beschwerden (Bauch- oder Kopfschmerzen)
- » Erzählungen über Situationen, die vorgeblich ein anderer erlebt hat
- » Sexualisierte Zeichnungen und Bilder
- » Spiele (eindeutige Körperspiele, z.B. mit Puppen)
- » Betont sexualisierte Sprache und sexualisiertes Verhalten
- » Altersunangemessenes Sexualwissen
- » Übertriebenes Ausleben von Rollenklichthes
- » Sich unattraktiv machen (z.B. Verbergung hinter oder unter Kleidung)
- » Veränderung des Distanzverhaltens (z.B. ist der Betroffene distanzlos oder sehr distanziert)
- » Partieller Rückzug
- » Schlafstörungen/Entwicklung von Albträumen
- » Anhaltende Müdigkeit
- » Entwicklung von Vermeidungsverhalten
- » Konsumierung von Drogen (allgemeines Suchtverhalten)
- » Ausbildung von Entwicklungsrückschritten
- » Verhaltens-/Wissensveränderungen
- » Erkennbarer Leistungsabfall oder Leistungsanstieg (vornehmlich in der Schule)
- » Konzentrationsprobleme (geistig abwesend sein, Erinnerungslücken)
- » Ausbilden von Geschlechtskrankheiten

Es gibt jedoch kein Signal, aufgrund dessen sexualisierte Gewalt eindeutig festgestellt werden kann.

Täter oder Täterinnen erkennen!

Profil – Wer macht so etwas?

- » Die Mehrzahl der Täter sind männlich, etwa 85 bis 90%.
- » Die Täter oder Täterinnen sind nicht an ihrem äußeren Erscheinungsbild zu erkennen.
- » Mythos Fremdtäter*in: Bis zu 75% der Täter*innen kommen aus dem sozialen Nahraum: Verwandte, Bekannte, Trainer*innen, Lehrer*innen, ...
- » Mythos Pädophilie: Nur etwa 14% der tatgeneigten Personen handeln aufgrund eines pädophilen Hintergrunds.
- » 1/3 der Täter*innen sind noch minderjährig.

„Beim Missbrauch in Institutionen, Vereinen und Verbänden setzen pädosexuelle wie auch situative Täter*innen gezielt auf das Vertrauen, das man ihnen aufgrund der Institution, der sie angehören, bzw. der Qualifikation, die sie haben, entgegenbringt“ (Bundschuh 2007, S. 13).

Warum macht jemand sowas?

Unter Umständen sind sich manche Personen gar nicht darüber bewusst, dass sie sexualisierte Gewalt ausüben. Es gibt aber auch zum sexuellen Missbrauch motivierte Menschen. Nach Finkelhor (1984) gelten folgende vier Vorbedingungen:

- » Die Motivation zu missbrauchen muss vorhanden sein.
- » Innerliche Hemmungen müssen überwunden werden.
- » Äußere Hemmungen müssen überwunden werden.
- » Der Widerstand des Kindes muss überwunden werden.

Die äußeren Hemmungen zu überwinden kann durch präventive Arbeit erschwert werden. Im Rahmen dessen können Präventionsbausteine etabliert werden, die eine abschreckende Wirkung erzielen, einen Übergriff erschweren und die institutionellen Hürden erhöhen. Dazu zählen beispielweise die Einsicht ins erweiterte Führungszeugnis, die Etablierung eines Ehrenkodex und weitere, auf die später in der Arbeitshilfe eingegangen wird.

Die Tätergruppen unterscheiden sich auch in den Motiven ihres Handelns. Es gibt Täter oder Täterinnen, deren Motiv von Macht- und Dominanzdemonstration gekennzeichnet ist. Bei anderen tatgeneigten Personen kann sexueller Missbrauch auch mit sexueller Befriedigung durch Kinder und Jugendliche zu tun haben. Vor diesem Hintergrund wurde lange von „Pädophilie“ gesprochen. Experten lehnen

diesen Begriff der vermeintlichen Liebe zu Kindern jedoch ab, da dadurch die Aspekte der sexualisierten Gewalt ausgeklammert werden. Um diesen Gewaltaspekt und das primär sexuelle Interesse an den Kindern in den Vordergrund zu rücken, sprechen sie von „Pädosexualität“.

Strategien – Wie gehen Täter oder Täterinnen vor?

Organisationen, die Kinder und Jugendliche betreuen, fördern und durch den direkten Kontakt unterstützen und sich gleichzeitig nach außen abschotten, können sexualisierte Gewalt begünstigen. Gerade in solchen Institutionen bewegen sich Täter*innen. Studien zeigen, dass die meisten Täter*innen aus dem sozialen Nahfeld der Kinder stammen. Dies führt natürlich zu Unsicherheiten in den Handlungsfähigkeiten der dort Tätigen. Oftmals sind die Täter*innen sehr gut integriert und besonders einsatzfreudig. Darüber hinaus zeigen sie ein besonders gutes Einfühlungsvermögen in die Wünsche und Bedürfnisse von Kindern, was es sehr schwer macht, Hinweisen auf Grenzverletzungen Glauben zu schenken. Ein sexueller Missbrauch geschieht niemals zufällig oder spontan, Täter*innen verfolgen bestimmte Muster und planen die Tat sorgfältig. Dies nennt man Grooming. Dieser Fachbegriff umfasst unterschiedliche Handlungen, die sexualisierte Gewalt vorbereiten: Sie suchen den Kontakt, gewinnen ihr Vertrauen, manipulieren ihre Wahrnehmung, verstricken sie in Abhängigkeiten und sorgen dafür, dass sie sich niemandem anvertrauen (UBSKM). Besonders häufig sind davon Kinder betroffen, die sich in einer Weise vernachlässigt fühlen. Der Täter oder die Täterin schafft Situationen, in denen er und das Kind alleine sind, macht ihm seine ganz besondere Anerkennung deutlich und gibt ihm die Aufmerksamkeit, die das Kind vermeintlich nötig hat. Darüber hinaus wickeln die Täter*innen nicht nur die Kinder und Jugendlichen ein, sondern manipulieren auch deren soziales Umfeld; Kollegen, Familie und Freunde.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Führungs- und Organisationskultur

„Eine Führungs- und Organisationskultur ist erkennbar daran, wie im Vereinsalltag mit Konflikten umgegangen wird, wie Entscheidungen getroffen werden, welchen Stellenwert Macht und Autorität haben, welche Themen tabuisiert sind, welche Fehlerkultur gelebt wird und welche Kommunikationsregeln vorhanden sind. Letztlich subsumiert sich unter der Führungs- und Organisationskultur all das, was es an Ritualen, Regeln, Abläufen und Werten gibt, die formal nicht festgeschrieben oder nachlesbar sind“ (Lenze, A., 2011).

Damit wird deutlich, dass die Art und Weise, wie in der Organisation eine Kultur entwickelt und gelebt wird, maßgeblich vom Führungsstil des Vorstandes beeinflusst wird. Gelingt es in der Organisation nicht, eine Balance zwischen gelebter Autonomie, Transparenz und Kontrolle zu entwickeln, so erhöht sich das Risiko für sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe. Besonders gefährdet sind Kinder und Jugendliche in Gliederungen, in denen ein autoritärer Führungsstil vorherrscht und gelebt wird. Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass es in Organisationen eines kommunikativen und kooperativen Umgangs miteinander bedarf, damit die jeweilige Gliederung für Kinder und Jugendliche ein sicherer Ort ist. Eine dementsprechende Führungskultur zu entwickeln, zu etablieren und zu leben ist obligatorische Aufgabe des Vorstandes.

Die Rolle des Vorstandes

Der Vorstand einer Organisation spielt im Umgang mit sexualisierter Gewalt und bei der Erarbeitung und Umsetzung eines Präventionskonzeptes eine zentrale Rolle. Dem Vorstand fallen in Bezug auf den Themenkomplex Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Organisation besondere Aufgaben zu:

- » Er hat Vorbild zu sein und mit gutem Beispiel voranzugehen.
- » Die Beauftragung der Person/en zur Einsichtnahme in die erw. Führungszeugnisse
- » Die Beauftragung der Ansprechperson/en
- » Die Initiierung und Überwachung der Erarbeitung eines Präventionskonzeptes
- » Die Überwachung der Einhaltung von Präventionsmaßnahmen
- » Die Durchsetzung von Konsequenzen bei Verstößen gegen die Selbstverpflichtungserklärung und die Verhaltensregeln
- » Die zuständige Überarbeitung und Weiterentwicklung des Präventions- und eines Interventionskonzeptes
- » Die Vertretung aller beschlossenen Maßnahmen in der Öffentlichkeit

Häufige Fragen und konkrete Antworten (DFB)

Wenn sich eine Organisation mit dem Thema Kinderschutz beschäftigt, heißt dies, dass sie ein Problem damit hat?

NEIN! Die präventive Beschäftigung mit Fragen des Kinderschutzes zeichnet eine gut aufgestellte und verantwortlich handelnde Organisation aus. Sie haben in Ihrem Haus doch sicher auch einen Brandmelder, obwohl das Haus noch nicht abgebrannt ist?

[Siehe Seite 9: EINLEITUNG](#)

Müssen wir jetzt jeden Körperkontakt zwischen Betreuer und Jugendlichem verbieten?

Nein! Körperliche Kontakte zwischen Betreuern und Kindern gehören zur Jugendarbeit dazu und sind in bestimmten Situationen sogar erwünscht, z.B. beim Trösten. Es gibt keinen Grund, Übungsleiter unter Generalverdacht zu stellen. Aber es braucht in der Organisation trotzdem klare Regeln, wo die Grenzen sind.

[Siehe Seite 27: VERHALTENSREGELN](#)

Wir hatten mal Probleme mit einem Betreuer, aber der hat sich dann ganz schnell abgemeldet und ist jetzt in der Nachbargemeinde bzw. einer anderen Organisation. Damit ist die Sache doch für uns erledigt, oder?

Täter vermeiden typischerweise Konfrontationen und reagieren auf eine (vermutete) Entdeckung häufig mit einem schnellen Austritt. Gleichzeitig melden sich dann aber viele bei einer anderen Organisation an, um auch dort wieder die Nähe zu Kindern zu suchen. Solche „Wanderbewegungen“ sollten daher von einer Organisation kritisch hinterfragt werden: Welche Stationen gab es? Warum hat der Betroffene häufig die Organisation gewechselt? Entzieht sich ein Betroffener durch einen Organisationswechsel einer Klärung von Vorwürfen, so informieren Sie die aufnehmende Organisation hierüber. Beschränken Sie dabei die Information auf Tatsachen und lassen dem Betroffenen die Chance, sich zu rechtfertigen. Vielleicht gibt es für den Wechsel ja auch andere, legitime Gründe.

[Siehe Seite 86: Täter oder Täterinnen erkennen!](#)

Wir wollen uns eigentlich Verhaltensregeln geben. Aber: Können wir dabei etwas verbieten, was gar nicht strafbar und deshalb rechtlich zulässig ist?

Ja, im Bereich der Prävention von sexualisierter Gewalt sollte dies sogar die Regel sein. Das Strafgesetzbuch setzt den äußersten Rahmen. In Organisationen sollten aber bereits Grenzverletzungen unterbunden werden. Hierzu bedarf es klarer Verhaltensregeln, die die Besonderheiten der Kinder- und Jugendarbeit und die Infrastruktur der Organisation berücksichtigen.

[Siehe Seite 53: Gesetzliche Grundlagen, Regelungen und Übersichten](#)

Unsere Organisation legt Wert auf soziales Engagement. Spricht etwas dagegen, jemanden, der wegen sexueller Nötigung von Kindern bestraft wurde, zu Zwecken der Resozialisierung als Betreuer einzusetzen?

Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sollte dies nicht erfolgen. Mediziner weisen darauf hin, dass ein echtes pädosexuelles Krankheitsbild nicht heilbar, sondern nur therapierbar ist. Die (erneute) Nähe zu Kindern stört jede Therapie, die Wahrscheinlichkeit eines erneuten Übergriffs ist viel zu hoch.

Müssen wir bei der Suspendierung eines Betreuers wegen eines Verdachts nicht die Unschuldsvermutung beachten?

Der Begriff der Unschuldsvermutung stammt aus dem Strafrecht: Solange die Schuld nicht bewiesen ist, gilt jeder als unschuldig und darf deshalb nicht bestraft werden. Kinderschutz in der Organisation bezweckt aber nicht Strafe, sondern Prävention. Daher können Sie einen Übungsleiter, der im Verdacht steht, sein Amt zu missbrauchen, bis zur endgültigen Klärung von der weiteren Tätigkeit ausschließen.

Zu beachten ist dabei Folgendes: Jedes Vorgehen gegen eine konkrete Person erfordert konkrete Anhaltspunkte, die das Vorgehen rechtfertigen, z.B. konkrete Verstöße gegen Verhaltensegeln. Gerüchte alleine ohne objektive Fakten reichen nicht aus. Das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen muss beachtet werden:

Solange nichts bewiesen ist, müssen sichernde Maßnahmen so schonend wie möglich umgesetzt werden. Denken Sie daran:

Mit dem Vorwurf der sexualisierten Gewalt gegenüber Kindern könnten Sie eine Existenz vernichten. Schutzbehauptungen wie „Er lässt sein Ehrenamt vorläufig aus privaten Gründen ruhen“ sind nicht nur erlaubt, sondern oftmals sinnvoll!

Spricht etwas gegen Übernachtung der Jugendlichen beim Betreuer?

Wenn die Jugendlichen gemeinsam beim Betreuer übernachten, ist das ein teambildendes Erlebnis und macht den Kindern meistens Spaß. Dennoch sollten Veranstaltungen mit Übernachtungen nicht im Privathaus des Betreuers stattfinden, sondern im Jugendhaus, begleitet von mindestens zwei erwachsenen Aufsichten. Erwachsene und Kinder können den Abend gemeinsam verbringen, aber sie übernachten in getrennten Räumen. Die Organisation sollte die Grundsätze, die für Ferienfreizeiten gelten, entsprechend anwenden.

Möglichkeiten der Unterstützung

Die Fachstelle „Kein Missbrauch!“ von Stadtjugendausschuss Karlsruhe e.V. und Sportkreisjugend Karlsruhe wurde geschaffen, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Jugendarbeit und im Sport durch Präventionsmaßnahmen zu fördern. Sie bietet fachliche, organisatorische und pädagogische Unterstützung zum Thema Prävention an.

Dies umfasst Schulungen und Infoveranstaltungen zu unterschiedlichen Schwerpunkten und das Bereitstellen von Infomaterial.

Außerdem unterstützt die Fachstelle gezielt bei der Umsetzung von Maßnahmen im Verein. Weiterhin kann der Kontakt zu Kooperationspartnern oder Beratungsstellen vermittelt werden.

Inhouse-Angebote der Fachstelle „Kein Missbrauch!“:



Chefsache

Diese Veranstaltung richtet sich an Vereins- bzw. Verbandsvorstände und behandelt das Thema Prävention aus Leitungssicht. Möglichkeiten der Realisierung von Präventionsbausteinen werden erläutert. Es wird die Frage in den Raum gestellt: Was kann man zu welchem Zeitpunkt auf welcher Ebene tun, um die Sicherheit von Kindern und Jugendlichen im eigenen Verein/Verband zu erhöhen?

Zielgruppe: Vorstände, Verantwortliche, Abteilungsleiter etc.



Basisschulung

Diese Veranstaltung ist als Einstieg zum Thema geeignet und erläutert das Themenfeld sexualisierte Gewalt und Prävention im Allgemeinen. Ausgehend davon sollten weitere vertiefende Schwerpunktveranstaltungen besucht werden. Außerdem werden Unterstützungsmöglichkeiten (sowohl beim Erarbeiten von Präventionsbausteinen als auch bei Vermutungen) vorgestellt.

Zielgruppe: Alle am Thema Interessierten



Wie setze ich ein Schutzkonzept um?

Der Workshop zeigt auf, dass Hinschauen der richtige Weg ist, ein nachhaltiges Schutzkonzept als Grundlage für verantwortungsvolles Handeln dienen muss und als Qualitätsmerkmal der eigenen Organisation zu sehen ist. Das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt soll auf einer weiterführenden Ebene behandelt werden, vertieft die Inhalte der Basisschulung. Zudem werden Möglichkeiten der Realisierung von Präventionsbausteinen erläutert und praktisch angewandt.

Zielgruppe: Vorstände, Verantwortliche, Ansprechpersonen, Jugendleiter

Zudem gibt es weitere spannende Schulungen, die die Fachstelle Kein Missbrauch! anbietet, wie die Ansprechpersonenschulung, Gesprächsführung im Krisenfall uvm. Wenn also Interesse, Fragen oder Anliegen bestehen, Unterstützung benötigt wird oder eine Schulung besucht werden sollte, so kann sich jede Organisation an die Fachstelle wenden.

Fachstelle „Kein Missbrauch!“

Am Fächerbad 5
76131 Karlsruhe
Telefon: 0721/91582073
Mail: kein-missbrauch@stja.de
Web: www.kein-missbrauch-ka.de

Weitere Informationen und Hilfsangebote

Fachberatungsstellen Karlsruhe

AllerleiRauh
Otto-Sachs-Str. 6, 76133 Karlsruhe
Zielgruppen: Mädchen, Jungen, Frauen, Männer aus dem Stadtgebiet Karlsruhe
Telefon: 0721/133-5381 und 133-5382
allerleirauh@sjb.karlsruhe.de

Wildwasser & Frauen Notruf

Verein gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen e.V.
Kaiserstraße 235 (3. OG), 76133 Karlsruhe
Zielgruppen: Mädchen, erwachsene Frauen aus Stadtgebiet und Landkreis Karlsruhe
Telefon: 0721/859173
info@wildwasser-frauennotruf.de

Psychologische Beratungsstelle des Stadtkreises Karlsruhe
Otto-Sachs-Str. 6
76133 Karlsruhe
Telefon: 0721/133-5381
Offene Sprechstunde: Mittwoch: 15.00–17.00 Uhr

Sozialer Dienst der Stadt Karlsruhe
Kochstraße 7
76133 Karlsruhe
Telefon: 0721/133-5301
sodi@sjb.karlsruhe.de
Offene Sprechstunde: Montag: 08.30–12.00 Uhr, Donnerstag: 14.00–17.00 Uhr

Jugend- und Drogenberatung
Kaiserstraße 64
76133 Karlsruhe
Telefon: 0721/133-5391
jdb@karlsruhe.de
Offene Sprechstunde: Mittwoch und Donnerstag: 13.00–14.00 Uhr

Fachdezernat für Sexualdelikte
beim Polizeipräsidium Karlsruhe
Hertzstraße 8–10 a
76185 Karlsruhe
Telefon: 0721/939-5120
Telefon: 0721/939-5555

Polizeipräsidium Karlsruhe –
Referat für Prävention
Durlacher Allee 31–33
76131 Karlsruhe
Telefon: 0721/666-1201

Telefonische Beratungsstellen

Nummer gegen Kummer:
0800-1110333 (Kinder- und Jugendtelefon)
0800-1110550 (Elterntelefon)

Hilfetelefon sexueller Missbrauch:
0800-2255530 (bundesweit, kostenfrei und anonym)

Beratung im Internet

Hilfeportal Sexueller Missbrauch (Datenbank mit Hilfsangeboten)

Web: www.hilfeportal-missbrauch.de

Kampagne „Kein Raum für Missbrauch“ (Präventionskampagne)

Web: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

Behandlungs-Initiative Opferschutz BIOS-BW e.V. Karlsruhe

(Tatgeneigten-Programm und Akutversorgung)

Web: www.bios-bw.de

SCHLUSSWORT

Die Entwicklung und die Implementierung eines Schutzkonzeptes sind wichtige und unabdingbare Schritte für die Jugendarbeit. Implementierung bedeutet nicht nur, dass die Mitarbeitenden die Inhalte des Schutzkonzeptes kennen oder mit erarbeitet haben. Es meint auch, dass dessen Ziele verstanden und akzeptiert sind und die Inhalte praktiziert und gelebt werden. Die wesentlichen Schritte, wie z.B. das Vorgehen im Krisenfall, sollten bekannt sein und auch geübt werden.

Wir hoffen, dass ihr durch die vorliegende Arbeitshilfe mehr Handlungssicherheit für das Engagement in eurer Organisation bekommt.

Auch wir möchten uns stetig weiterentwickeln und unsere Angebote optimieren. Deshalb verstehen wir diese Arbeitshilfe auch als Einladung an euch, eure Meinung dazu mitzuteilen.

Bitte schickt uns eure Rückmeldungen:

- » Welche Informationen sind für euch hilfreich?
- » Welche Anregungen, Hinweise oder Übungen könnt ihr praktisch nützen?
- » Was fehlt in der Arbeitshilfe?
- » Habt ihr eigene Methoden/Übungen, die eine gute Ergänzung wären?
- » Sowohl Lob als auch Kritik bringen uns voran.

Wir brauchen auch eure Unterstützung zur Weiterentwicklung der Fachstelle, um so gemeinsam mit euch als Praktiker*innen und Expert*innen aus der Jugendverbandsarbeit die Präventionsangebote der Karlsruhe Jugendorganisationen stetig weiterzuentwickeln.

QUELLEN

Auf der Suche nach Informationen kann auch eine Recherche im Internet hilfreich sein, wenngleich die Informationen aus dem Internet eine persönliche Beratung nicht ersetzen können. Nur in einer persönlichen Beratung kann konkret auf den jeweiligen Fall eingegangen werden.

- » Bayerischer Jugendring (2006): Prävention vor sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Grundlagen und Methoden präventiver Arbeit. München.
- » Bayerischer Jugendring (2013): Grundlagen der Prävention vor sexueller Gewalt. Basiswissen und Präventionskonzept für die Jugendarbeit. München.
- » Bayerischer Jugendring (2013): Handeln bei Verdacht auf sexuelle Gewalt in der Jugendarbeit. Krisenmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsfragen. München.
- » Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Vielfältige Informationen zum Themenbereich „Kinder- und Jugendschutz“, viele Materien sind kostenlos bestellbar (www.bmfsfj.de).
- » Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV): Verdacht auf sexuellen Missbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? (www.bmjjv.de).
- » Deutscher Fußball-Bund: Kinderschutz im Verein: „Unser Verein – Unsere Verantwortung“.
- » Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung (DGfPI): Die Website bietet aktuelle Informationen und Hintergrundwissen, besonders für Fachkräfte (www.dgfpi.de).
- » Deutscher Olympischer Sportbund (2013): Bestandserhebung 2013. Frankfurt.
- » Deutsche Sportjugend (2013): Gegen sexualisierte Gewalt im Sport. Orientierungshilfe für rechtliche Fragen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.
- » Enders, U./Kossatz, Y. (2012): Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder sexueller Missbrauch? In: Enders, U. (Hrsg.): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln: KiWi, S. 30-51.
- » Hilfeportal gegen sexuellen Missbrauch: Sexuelle Gewalt ist ein gravierendes Problem für Mädchen und Jungen, aber auch für Erwachsene, die in ihrer Kindheit oder Jugend davon betroffen waren. Die bundesweite Datenbank zeigt, wo es in der eigenen Region Hilfsangebote gibt (www.hilfeportal-missbrauch.de).

- » Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2014): Arbeitshilfe zur Umsetzung des § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII.
- » Landessportbund Nordrhein-Westfalen (2013): Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln.
- » Landessportverband Baden-Württemberg und Baden-Württembergische Sportjugend (2010): Erklärung zu Kindeswohlgefährdung, sexualisierter Gewalt und Missbrauch im Sport.
- » Mosser, P. (2009): Wege aus dem Dunkelfeld. Aufdeckung und Hilfesuche bei sexuellem Missbrauch an Jungen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- » Pro Familia: Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V.
- » Retkowski, A./Treibel, A./Tuider, E. (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Theorie, Forschung, Praxis. Beltz. Weinheim und Basel 2018.
- » Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2013): Bevölkerung nach Alters- und Geburtsjahren.
- » Wolff, M./Schröer, W./Fegert, J. (Hrsg.): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Weinheim und Basel 2017.
- » Zartbitter Köln: Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen. Auf dieser Website finden Sie neben Hinweisen auf Materialien und Literatur spezielle Informationen für Mädchen, Jungen und Eltern.

ABSCHNITT 4: SONSTIGES UND EIGENE ERFAHRUNGEN

ABSCHNITT FÜR EIGENE NOTIZEN
UND WEITERES INFORMATIONSMATERIAL

ABSCHNITT 4: SONSTIGES

