



ARBEITSHILFE

## INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT  
IN DER ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN





## Liebe Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Verantwortliche in Pfarrgemeinden, Einrichtungen und Diensten katholischer Träger im Erzbistum Berlin!

### Liebe Leserinnen und Leser!

Um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt in Pfarrgemeinden, katholischen Einrichtungen und Diensten bestmöglich zu gewährleisten, ist jeder katholische Träger im Erzbistum Berlin gefordert, die Prävention von sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil seiner Arbeit zu machen.

Dies schließt für alle Einrichtungen, Dienste und Pfarrgemeinden im Erzbistum Berlin entsprechend unserer Präventionsordnung die Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes ein.



Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes knüpft an die Präventions Schulungen für Führungskräfte und alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen an und ergänzt die diözesanweit geltenden Präventionsmaßnahmen mit träger- bzw. einrichtungsspezifischen Konkretisierungen. Dabei geht es um wirksame Schutzmaßnahmen für die Kinder und Jugendlichen in unseren Einrichtungen und es geht um schnelle und kompetente Hilfe, wenn Kinder oder Jugendliche in oder außerhalb unserer Einrichtung von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Dieser Schutz und diese Hilfe gründen auf unserem christlichen Auftrag, der in einer Haltung von Wertschätzung und Respekt lebendig wird und eine Kultur der Achtsamkeit in unseren Einrichtungen und Pfarrgemeinden entstehen lässt.

Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, Anregungen und Unterstützung für die Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes zu geben, die sich auf die vielfältigen Erkenntnisse von Fachberatungsstellen und anderer Diözesen stützen.

Ich weiß, dass dieses Vorhaben angesichts vieler anderer Herausforderungen, vor denen unsere Einrichtungen stehen, eine zusätzliche Belastung darstellt. Mit Blick auf die vielen von sexuellem Missbrauch in katholischen Einrichtungen betroffenen Kinder und Jugendlichen und das damit verbundene unsägliche Leid, das es künftig zu verhindern gilt, bitte ich um Ihre Unterstützung und danke bereits an dieser Stelle allen Führungskräften, beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Für den anstehenden Prozess wünsche ich Ihnen gutes Gelingen, fruchtbare Auseinandersetzungen, reiche Erkenntnisse und Gottes Segen!

*+ Dr. Heiner Koch*

Erzbischof Dr. Heiner Koch





# INHALTSVERZEICHNIS

|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>1</b> | <b>Christliches Menschenbild: Wertschätzung, Respekt, Kultur der Achtsamkeit</b>  | 4  |
| <b>2</b> | <b>Warum benötigen unsere Einrichtungen und Pfarrgemeinden ein Schutzkonzept?</b>   | 5  |
| <b>3</b> | <b>Institutionelles Schutzkonzept</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diözesanweite Regelungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Berlin</li><li>• Träger- bzw. einrichtungsspezifische Bestandteile von Institutionellen Schutzkonzepten im Erzbistum Berlin</li><li>• Prozess und Verantwortung für die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes</li></ul> | 9  |
| <b>4</b> | <b>Risikoanalyse</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Strategien von Tätern und Täterinnen</li><li>• Gefährdungspotenziale</li><li>• Methoden</li></ul>  | 16 |
| <b>5</b> | <b>Verhaltenskodex</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausgangspunkt</li><li>• Kultur der Achtsamkeit</li><li>• Regelung im Erzbistum Berlin</li><li>• Ziele eines Verhaltenskodex</li><li>• Umgang mit Regelübertretungen</li><li>• Entwicklungsprozess eines Verhaltenskodex</li><li>• Inhalte eines Verhaltenskodex</li><li>• Methoden</li></ul>                                     | 27 |
| <b>6</b> | <b>Beratungs- und Beschwerdewege</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eine Frage von Haltung</li><li>• Kritik – die Chance zur Veränderung</li><li>• Rechte von Kindern und Jugendlichen</li><li>• Transparente Regeln und Beschwerdewege</li><li>• Methode</li></ul>  | 50 |
| <b>7</b> | <b>Ansprechpersonen für Prävention und Intervention im Erzbischöflichen Ordinariat Berlin</b>   | 63 |
| <b>8</b> | <b>Kirchliche und nicht-kirchliche Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt</b>   | 64 |

# 1

## CHRISTLICHES MENSCHENBILD: WERTSCHÄTZUNG, RESPEKT, KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige betreuen wir Kinder und Jugendliche in verschiedenen Bereichen und arbeiten mit ihnen zusammen. Die jungen Menschen sind uns anvertraut worden. Damit tragen wir eine große Verantwortung für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, bedarf aber als Fundament einer klaren, selbstverständlichen Grundhaltung jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters – egal ob beruflich oder ehrenamtlich – um entsprechend unserem christlichen Menschenbild die Begegnungen mit Kindern und Jugendlichen in einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten. Dies bedeutet:<sup>1</sup>

- Wir begegnen Kindern und Jugendlichen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die heranwachsende Menschen bewegen.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Kindern und Jugendlichen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.



Kinder und Jugendliche müssen diese Haltung überall dort spüren und erleben können, wo sie uns in den Pfarreien, Einrichtungen, Schulen, Verbänden und Gruppierungen unserer Erzdiözese begegnen. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernstgenommen werden, offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Denn Kinder und Jugendliche sollen sich bei uns wohlfühlen und sichere Lebensräume finden. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt angetan wird.

<sup>1</sup> In enger Anlehnung an: Bischöfliches Ordinariat Eichstätt (Hg.): Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. Weil du es uns wert bist. Bausteine zur Prävention von Gewalt und Grenzverletzung gegenüber Kindern und Jugendlichen, S.6 ff.

# 2

## WARUM BENÖTIGEN UNSERE EINRICHTUNGEN UND PFARRGEMEINDEN EIN SCHUTZKONZEPT?

### Sie haben Bedenken? Vielleicht denken Sie ...<sup>2</sup>

- *»Wir wollen niemanden unter Generalverdacht stellen.«*  
Zu Recht! Die allermeisten Menschen lehnen sexualisierte Gewalt scharf ab. Und die meisten würden auch gerne etwas dagegen tun. Ein Schutzkonzept gibt ihnen die Möglichkeit, aktiv zu werden.
- *»Machen wir uns mit einem Schutzkonzept nicht verdächtig?«*  
Ganz im Gegenteil. Mit einem Schutzkonzept unterstreichen Sie, dass Ihre Einrichtung oder Ihr Träger dem Schutz der ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen höchste Bedeutung beimisst. Das ist ein Qualitätsmerkmal.
- *»Was sollen wir denn noch alles tun?«*  
Sicher, ein Schutzkonzept ist mit Arbeit verbunden. Doch auch andere Sicherheitsmaßnahmen wie Brandschutz oder Erste Hilfe bedeuten zusätzlichen Aufwand – und unterbleiben trotzdem nicht. Warum sollten Sie also beim Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt Abstriche machen?
- *»Ich bin Priester, ich bin Lehrerin ... und kein Sozialarbeiter!«*  
Richtig, Sie sollen nicht die Kompetenz der Fachberatungsstellen ersetzen. Es genügt zu signalisieren, dass Sie und Ihre Einrichtung für die Problematik sensibilisiert und jederzeit ansprechbar sind und wissen, wer weiterhelfen kann.

Leider zeigen Vergangenheit und Gegenwart, dass sich Täter und Täterinnen von Institutionen angezogen fühlen, vor allem wenn dort institutionelle Schutzmechanismen fehlen. Als besondere Risikofaktoren für sexuellen Missbrauch in Institutionen lassen sich in der Fachliteratur drei Ebenen unterscheiden:<sup>3</sup>

- Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene
- Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden
- Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept

2 In enger Anlehnung an: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Flyer »Was Sie zum Schutz von Mädchen und Jungen tun können«, Berlin 2015.

3 In enger Anlehnung an: Dirk Bange: Gefährdungslagen und Schutzfaktoren im familiären und institutionellen Umfeld in Bezug auf sexuellen Kindesmissbrauch. In: Jörg Fegert u.a. Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, Berlin, Heidelberg 2015, S. 139f und Zwischenbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch Band 2, 2011 S. 7.

# RISIKOFAKTOREN

Strukturlosigkeit

Regellosigkeit

Autoritärer Führungsstil

fehlt: Wissen

Hey Süße!

GRENZ-VERLETZENDES VERHALTEN

AB-SCHÜTTUNG

keine Streitkultur

ICH KANN ALLES

Mangelnde Wertschätzung

LA LA LA

AUSBLENDUNG

persönliche KRISEN

Kinder-Rechte

Geschlechter-Klischees

KONZEPT

FEHLT:

Eltern-beteiligung

FEHLT:

Sexualpädagog. Konzept

FEHLT:

Beschwerde-möglichkeit

FEHLT:

Reflexion im Team

FEHLT:

...

**Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene**

- Abschottung und Exklusivitätsanspruch einer Einrichtung nach Außen
- Rigider, autoritärer Leitungsstil
- Intransparente Entscheidungskriterien
- Unzureichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden
- Mangelnde Wertschätzung der Arbeit der Mitarbeitenden durch die Leitung
- Fehlende regelmäßige Dienstbesprechungen, Personalentwicklungsgespräche und Stellenbeschreibungen
- Kein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem der Schutz vor sexualisierter Gewalt angesprochen wird
- Erweiterte Führungszeugnisse werden nicht eingesehen
- Kein systematisches Beschwerdemanagement
- Kein Raum für die gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte
- Die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird nicht gefördert
- Verzicht auf Supervision
- Kein Ablaufplan für den Umgang mit Verdachtsfällen

**Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden**

- Fehlendes Wissen um Signale und Symptome sexualisierter Gewalt
- Machtanspruch und unsachgemäßes Erziehungsverständnis und grenzverletzendes Erziehungsverhalten
- Berufliche und private Kontakte werden nur unzureichend voneinander getrennt
- Private Kontakte zwischen Kindern und Betreuenden
- Es existiert eine sexualisierte Kommunikation
- Mobbing unter den Mitarbeitenden und sexuelle Übergriffe unter den Fachkräften
- Kritik gilt untereinander als unzulässig, fehlende Streitkultur
- Selbstreflexion findet nicht statt
- Persönliche Krisen, Alkoholabhängigkeit, Drogenmissbrauch o. ä.
- Kommerzielle kriminelle Interessen

**Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept**

- Sexueller Missbrauch wird als Thema ausgeblendet
- verbindliche Regeln für Fachkräfte zum Umgang mit Minderjährigen fehlen
- Vernachlässigung von Kinderrechten und Mitbestimmungsrechten
- fehlende Beschwerdemöglichkeiten für Mädchen und Jungen
- pädagogische Orientierung an traditionellen Geschlechterrollen
- fehlendes sexualpädagogisches Konzept
- gering ausgeprägte Beteiligung der Eltern bzw. Personensorgeberechtigten

# 3

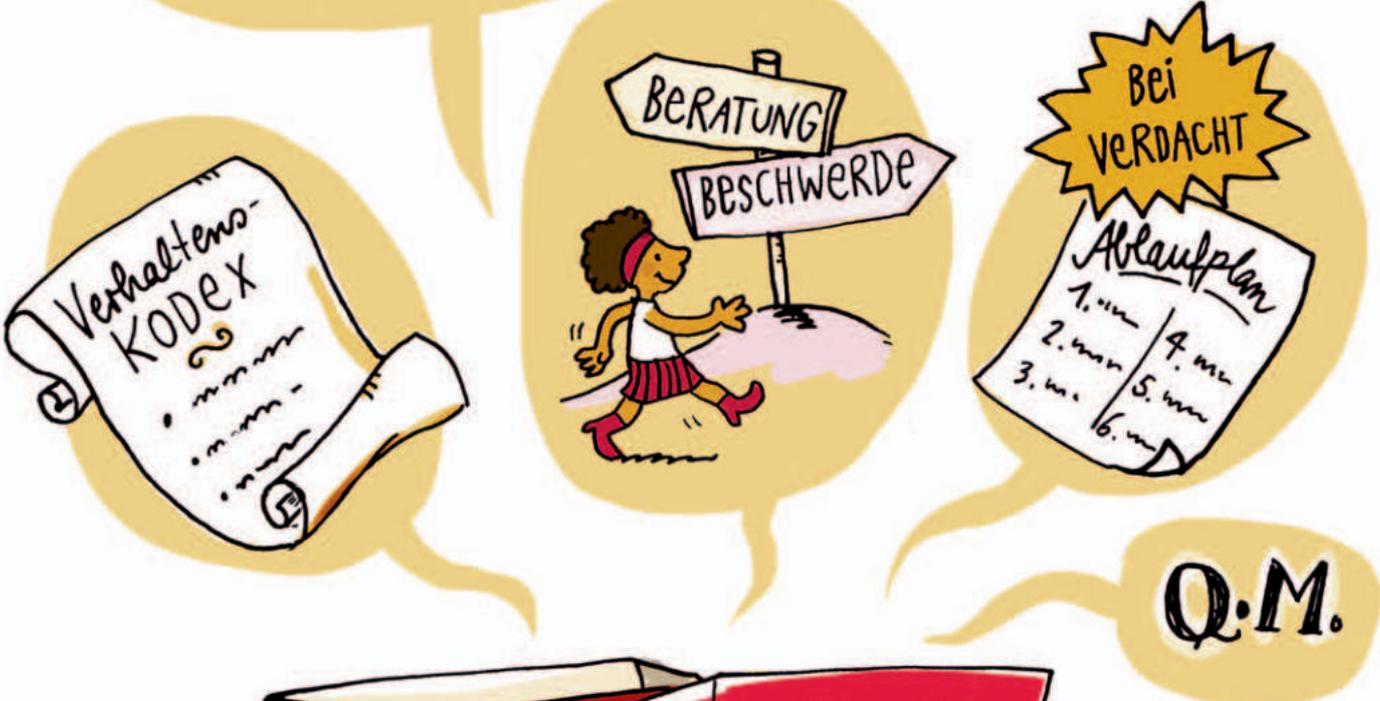
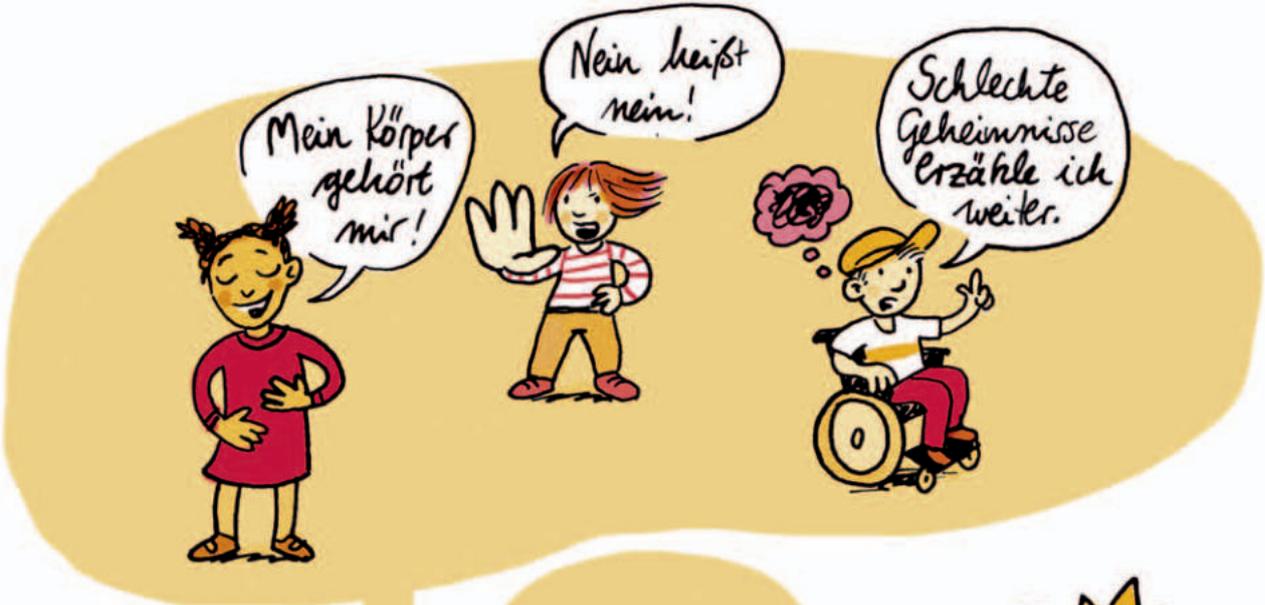
## INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Ein Schutzkonzept hilft, den genannten institutionellen Risikofaktoren wirksam zu begegnen. Es stellt einen ganzheitlichen Ansatz dar, der auf dem Fundament des christlichen Menschenbildes von Wertschätzung, Respekt und einer Kultur der Achtsamkeit die gebündelten Anstrengungen eines Trägers um die Prävention von sexualisierter Gewalt in Beziehung zueinander zu bringen. Die einzelnen Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem wirkungsvollen Gesamtzusammenhang.<sup>4</sup>

Die Präventionsordnung des Erzbistums Berlin vom 01.02.2022<sup>5</sup> erhebt die Entwicklung eines Schutzkonzeptes für jeden katholischen Rechtsträger bzw. deren Einrichtungen zur zentralen Aufgabe und nennt die dafür notwendigen Bestandteile. Diese sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst:



Einige der Bestandteile eines Institutionellen Schutzkonzeptes wurden diözesanweit für alle katholischen Träger im Erzbistum Berlin gleichermaßen geregelt (z.B. Fortbildungen, Erweitertes Führungszeugnis) und sollten im Institutionellen Schutzkonzept auch genannt werden. Andere bedürfen der träger- bzw. einrichtungsspezifischen Konkretisierung (z.B. Verhaltenskodex oder Beschwerdewege), weil die Rahmenbedingungen der einzelnen Arbeitsfelder sich sehr unterscheiden.





3

## INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

### Diözesanweite Regelungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Berlin

- **Präventionsschulung (§ 10 Präventionsordnung)**  
Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, nehmen alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten oder eine Leitungsfunktion innehaben, an einer Schulung im Rahmen des diözesanweiten Fortbildungsprogramms teil.<sup>6</sup>
- **Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 Präventionsordnung)**  
Bei katholischen Trägern im Erzbistum Berlin sind in Arbeitsbereichen mit Kindern und/oder Jugendlichen nur Personen beschäftigt, die durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nachgewiesen haben, dass sie nicht rechtskräftig wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden sind.  
  
Die Führungszeugnisvorlagepflicht gilt auch für volljährige Ehrenamtliche, die entweder regelmäßig mit Kindern/Jugendlichen arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung begleiten.
- **Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 Präventionsordnung)**  
In Bewerbungsverfahren, Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen und in der Personalbegleitung greifen die Personalverantwortlichen kirchlicher Träger das Thema sexualisierte Gewalt offensiv auf und informieren über das Institutionelle Schutzkonzept ihrer Einrichtung.<sup>7</sup>
- **Gemeinsame Schutzklärung (§ 6 Präventionsordnung)**  
Alle Leitungskräfte, beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich in einer gemeinsamen Erklärung, entschieden für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt einzutreten.<sup>8</sup>

4 Vgl. Erzbistum Köln 2015, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1 Grundlegende Informationen, S. 8.

5 [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles\\_Jahr\\_Monatsausgaben/2022-02\\_Amtsblatt\\_Anlage\\_Praeventionsordnung.pdf](https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Praeventionsordnung.pdf), abgerufen 11.04.2022

6 Details sind in entsprechenden Ausführungsbestimmungen festgelegt, s. [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles\\_Jahr\\_Monatsausgaben/2022-02\\_Amtsblatt\\_Anlage\\_Ausfuehrungsbestimmungen\\_Praevention.pdf](https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Ausfuehrungsbestimmungen_Praevention.pdf), abgerufen am 11.04.2022

7 Empfehlungen für Bewerbungsverfahren und Erstgespräche mit möglichen neuen Ehrenamtlichen s. unter [https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/22-02-01EmpfehlungenBewerbungsverfahren.pdf](https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/22-02-01EmpfehlungenBewerbungsverfahren.pdf), abgerufen am 22.04.2022.

8 S. Muster in den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung, s. FN 6



## 3 INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

### Träger- bzw. einrichtungsspezifische Bestandteile von Institutionellen Schutzkonzepten im Erzbistum Berlin

- **Verhaltenskodex (§ 7 Präventionsordnung)**  
Für den jeweiligen Arbeitsbereich werden verbindliche Regeln als arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex erstellt, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur sicherstellen.
- **Beratungs- und Beschwerdewege (§ 8 Abs. 1 Präventionsordnung)**  
Die Einrichtungen bieten verbindliche niedrigschwellige interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche.
- **Vorgehen bei Verdacht (§ 8 Abs. 2 Präventionsordnung)**  
Jeder katholische Träger im Erzbistum Berlin entwickelt ein Verfahren zum Umgang mit Hinweisen auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch berufliche oder ehrenamtliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und benennt entsprechende Ansprechpersonen. Grundlage dafür bildet die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der Deutschen Bischofskonferenz.<sup>9</sup> Für Einrichtungen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin und die Pfarrgemeinden gelten zudem die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin.<sup>10</sup> Vorgehenswege sind für Schulen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin, Pfarrgemeinden und (sonstige) Einrichtungen und Dienste konkretisiert.<sup>11</sup>
- **Qualitätsmanagement (§ 9 Präventionsordnung)**  
Jeder Träger sorgt dafür, dass die jeweiligen Präventionsmaßnahmen fester Bestandteil seines Qualitätsmanagements sind.
- **Sexuelle Bildung und Sexualpädagogische Begleitung (§ 12 Präventionsordnung)**  
Prävention schließt auch die sexuelle Bildung und sexualpädagogische Begleitung als integralen Bestandteil der Persönlichkeitsbildung mit ein.
- **Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§ 11 Präventionsordnung)**  
Kinder und Jugendliche werden regelmäßig und angemessen über ihre Rechte informiert, jeder Träger bietet Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen auch unter Einbeziehung des Umfelds. Diese orientieren sich an den Präventionsgrundsätzen:<sup>12</sup>
  - Dein Körper gehört dir!
  - Vertraue deinem Gefühl!
  - Du hast ein Recht, Nein zu sagen!
  - Schlechte Geheimnisse darfst du weiter erzählen!
  - Du hast ein Recht auf Hilfe!
  - Keiner darf dir Angst machen!
  - Bei Missbrauch hast du keine Schuld!

Kinder und Jugendliche sollen eine Erziehung erfahren, die diesen Botschaften in ihrem Leben Raum gibt und gerecht wird, ohne sie mit der alleinigen Verantwortung für ihren Schutz zu belasten.



### 3

## INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Die vorliegende Arbeitshilfe konzentriert sich auf die Präventionsbausteine Verhaltenskodex sowie Beratungs- und Beschwerdewege. Qualitätsmanagement, Sexualpädagogische Begleitung und die Stärkung von Kindern und Jugendlichen in der pädagogischen Arbeit gehören auch präventionsunabhängig zu den integralen Bestandteilen katholischer Einrichtungen und Dienste. Ausführungen dazu würden hier leider den Rahmen sprengen.

Als Einstieg in den Verhaltenskodex und die Beratungs- und Beschwerdewege werden Hinweise und Methoden für eine einrichtungsspezifische Risikoanalyse vorangestellt, da die Analyse einer Einrichtung auf ihre besonderen Gefährdungspotenziale und Gelegenheitsstrukturen wichtige Erkenntnisse für die Erarbeitung eines Verhaltenskodex und für Beratungs- und Beschwerdewege liefert.

### Prozess und Verantwortung für die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes<sup>13</sup>

Der Erarbeitungsprozess und dessen Dauer, der Umfang und das Maß der Differenzierung der jeweiligen Schutzkonzepte können sich von Einrichtungstyp zu Einrichtungstyp sehr unterscheiden. Für eine Schule stehen andere Aspekte im Mittelpunkt als für eine Kita, das Qualitätsmanagement eines freien Trägers der Jugendhilfe ist nicht zu vergleichen mit den Bedingungen in einer Pfarrgemeinde. Den jeweils passenden Weg kann sich jeder Träger bzw. jede Einrichtung aus den Anregungen dieser Arbeitshilfe ableiten. Unterstützung bieten zudem der Präventionsbeauftragte des Erzbistums Berlin und die von einzelnen Trägern beauftragten Personen.

#### Aufgabenverteilung

Die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes gilt bei allen Trägern bzw. Einrichtungen gleichermaßen: Sie liegt bei der jeweiligen Leitung. *»Wichtig ist jedoch, dass die Leitung nicht allein die treibende Kraft bleibt, sondern dass es ihr frühzeitig gelingt, die Mitarbeitenden zu motivieren und die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen.«*<sup>14</sup> Deswegen sollten Leitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Ehrenamtliche bei der

9 [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/PDF-Dateien/Amtsblaetter/2020-01\\_Amtsblatt\\_ANL\\_Ordnung\\_Umgang\\_Missbrauch.pdf](https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Amtsblaetter/2020-01_Amtsblatt_ANL_Ordnung_Umgang_Missbrauch.pdf), abgerufen am 11.04.2022.

10 [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles\\_Jahr\\_Monatsausgaben/2022-02\\_Amtsblatt\\_Anlage\\_Ausfuehrungsbestimmungen\\_Intervention.pdf](https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Ausfuehrungsbestimmungen_Intervention.pdf), abgerufen am 11.04.2022

11 Übersichten zum Vorgehen und entsprechende Meldeformulare im Downloadbereich der Interventionsbeauftragten unter <https://www.erzbistumberlin.de/hilfe/sexualisierte-gewalt/intervention/>, abgerufen am 11.04.2022.

12 Schulungsmaterialien im Erzbistum Berlin in enger Anlehnung an Texte von Zartbitter e.V. Köln, Strohhalm e.V. Berlin und Elternbriefe – du+wir e.V. »Was tun gegen Missbrauch«, Bonn 2010.

13 Vgl. Erzbistum Köln 2015, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1 Grundlegende Informationen, S. 10.



Entwicklung eines Schutzkonzeptes partizipativ zusammenarbeiten. Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern bzw. Personensorgeberechtigte sollten frühzeitig in den Prozess einbezogen bzw. darüber informiert werden. Denn, so bringt es der Runde Tisch auf den Punkt: »Schutzkonzepte sind letztlich nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.«<sup>15</sup>

Aufgabe von Leitung ist es, die Initiative für den Beginn des Erarbeitungsprozesses zu ergreifen, Aktivitäten zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Um die Entwicklung eines Schutzkonzeptes zu erleichtern, sollten die Leitung, ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein Teil der Ehrenamtlichen bereits an einer Präventionsschulung teilgenommen haben. Dies gewährleistet ein vergleichbares Hintergrundwissen und eine ausreichende Sprachfähigkeit miteinander.

Nach der Teilnahme an einer Präventionsschulung empfiehlt es sich für die Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes eine AG oder Redaktionsgruppe mit interessierten Personen aus der Einrichtung zu bilden. Die AG-Mitglieder sollten die unterschiedlichen Gruppen und Gremien der Einrichtung repräsentieren und sich zutrauen, innerhalb ihres Bereiches für die Akzeptanz eines Schutzkonzeptes zu werben. Die AG entwirft eine Vorlage für die Entscheidungsgremien und trägt bei der Erarbeitung einzelner Präventionsbausteine Sorge für die Beteiligung insbesondere von Kindern und Jugendlichen.

Das Institutionelle Schutzkonzept wird nach den notwendigen Gesprächen und Diskussionen in der Einrichtung/beim Träger von den jeweiligen Entscheidungsgremien beschlossen. Bei Einrichtungen des Erzbistums Berlin und den Pfarr-

14 Hilfeportal Sexueller Missbrauch vom Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, <https://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/informationen-fuer-institutionen.html>, abgerufen am 22.5.2017.

15 Abschlussbericht Runder Tisch 2011: Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich, S. 22.

16 S. § 3 Abs. 2 der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Erzbistums Berlin.



### 3

## INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

gemeinden ist das Einvernehmen mit dem diözesanen Präventionsbeauftragten herzustellen,<sup>16</sup> daher empfiehlt sich hier die vorherige Kontaktaufnahme zur Vergewisserung und/oder Unterstützung.

### Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

Auf Ihr Institutionelles Schutzkonzept können Sie stolz sein! Es ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Ihre pädagogische und pastorale Aufgabe, deswegen sollten Sie das Institutionelle Schutzkonzept auch für die eigene interne und externe Öffentlichkeitsarbeit nutzen. In den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung ist vorgesehen, dass die beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die jeweils aktuelle Fassung erhalten und das Institutionelle Schutzkonzept auf der Homepage veröffentlicht wird. Dies erleichtert auch die Information der Kinder, Jugendlichen, Sorgeberechtigten und an der Einrichtung interessierter Personen. Potentiellen Tätern und Täterinnen signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention von sexualisierter Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern pro aktiv betrieben wird. Die Tabuisierung, von der Täter und Täterinnen profitieren, ist damit aufgehoben.

### Weiterentwicklung

Zuletzt gilt: Ebenso wie andere Konzeptionen ist auch ein Institutionelles Schutzkonzept auf regelmäßige Reflexion der Umsetzung und Fortschreibung angewiesen. Deswegen sollte auch bei der Verabschiedung des Institutionellen Schutzkonzeptes festgelegt werden, welches Gremium in welchen Abständen die Wirksamkeit des Konzepts überprüft und gegebenenfalls Nachbesserungen vornimmt. Die Präventionsordnung des Erzbistums Berlin schreibt eine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung nach einem Vorfall und ansonsten spätestens alle fünf Jahre vor.

Die empfohlenen Schritte für die Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes sind noch einmal zusammengefasst:

1. Präventionsschulung von Leitung
2. Präventionsschulung von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
3. Bildung einer AG zur partizipativen Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes
4. Beschluss in den entsprechenden Entscheidungsgremien und fachliche Prüfung durch bzw. Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten
5. Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
6. Umsetzung und Fortschreibung



# 4

## RISIKOANALYSE

Die Entwicklung träger- bzw. einrichtungsspezifischer Präventionsbausteine sollte mit einer konkreten Risikoanalyse beginnen. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann diese versuchen auszuschalten oder zumindest zu verringern.

### Strategien von Tätern und Täterinnen

Als Ausgangspunkt kann es hilfreich sein, sich noch einmal bekannte Strategien von Tätern und Täterinnen bewusst zu machen:<sup>17</sup>

- Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern und Jugendlichen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern.
- Häufig engagieren sich Täterinnen und Täter über das normale Maß und sind hoch empathisch im Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
- Täterinnen und Täter bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, aber auch zu dessen Familie, um deren Schutzmechanismen für das Kind auszuschalten.
- Sie suchen häufig emotional bedürftige Kinder und Jugendliche aus.
- Im Rahmen einer »Anbahnungsphase« (Grooming) versuchen sie durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- Täter und Täterinnen »testen« meist nach und nach die Widerstände der Kinder/Jugendlichen, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten dabei die Schamgrenzen der Mädchen und Jungen und desensibilisieren sie systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum Testen.
- Durch den Einsatz von Verunsicherungen (»Das ist alles ganz normal.«), Schuldgefühlen (»Das ist doch alles deine Schuld!«) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter und Täterinnen ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit; dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten (»Du hast mich doch lieb.«, »Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.«) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

.....  
<sup>17</sup> Vgl. Bistum Aachen, Koordinierungsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch: Broschüre Hinsehen und Schützen. Aachen 2013, S. 7.

Innerhalb von Institutionen wenden Täterinnen und Täter außerdem häufig folgende Strategien an:<sup>18</sup>

- Sich mit Leitung gut stellen oder eigene Leitungsposition übernehmen, schwach wirken, Mitleid erwecken, um »Beißhemmungen« zu erzeugen, sich unentbehrlich machen, z.B. durch Übernahme unattraktiver Dienste, Fehler von Kolleginnen oder Kollegen decken und Abhängigkeiten erzeugen (»hat was gut«)
- Engagement bis in den privaten Bereich ausdehnen
- Flirten und Affären mit Kolleginnen, als guter Kumpel im Team auftreten
- Freundschaften mit Eltern
- Berufliches Wissen über die Kinder oder Jugendlichen ausnutzen



18 Unveröffentlichte Schulungsunterlagen von Ulli Freund, [www.praevention-ullifreund.de](http://www.praevention-ullifreund.de).

19 Zusammenstellung aus verschiedenen Veröffentlichungen: Evangelische Kirche in Deutschland 2014: Das Risiko kennen – Vertrauen sichern, Hannover, S. 21–25; Hölling, Iris/ Riedel-Breidenstein, Dagmar/ Schlingmann 2012: Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellen Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreuungseinrichtungen, Berlin S. 17; Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention 2015: Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept Heft 2, Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren. Köln, S. 4–7.



## 4 RISIKOANALYSE

### Gefährdungspotenziale

Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren, die Täterinnen oder Täter für Missbrauchs-taten ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausge-nutzt haben. In der AG Institutionelles Schutzkonzept sollten Sie deswegen fol-gende Risikobereiche und Fragestellungen besonders in den Blick nehmen:<sup>19</sup>

#### Personalverantwortung

- Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?
- Werden die Regelungen zur erweiterten Führungszeugnisvorlage und Gemein-samen Schutzzerklärung eingehalten?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?
- Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Um-gang erlaubt ist und was nicht oder ist das den Mitarbeitenden selber überlas-sen (z.B. bei Übernachtungen, Privatkontakten, Geschenken)?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?

#### Gelegenheiten

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhält-nisse (z.B. Nachtdienste, Beichte, Benotungen)?
- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden (z.B. Beratungsgespräch, Bezugserzieherin)?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z.B. duschen, Erste Hilfe, Heimwehsituation)?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahr-dienst, Einzelförderung)?



## 4 RISIKOANALYSE

### **Räumliche Situation**

- Welche räumlichen Bedingungen würden es einem potenziellen Täter oder einer Täterin leicht machen?
- Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten?
- Gibt es »dunkle Ecken«, an denen sich niemand gerne aufhält?
- Bieten Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?

### **Entscheidungsstrukturen**

- Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- Wissen Kinder, Jugendliche und Eltern, wer was zu entscheiden hat?
- Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?
- Gibt es heimliche Hierarchien?
- Übernimmt Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden?
- Gibt es Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche?
- Sind die Kommunikationswege in der Einrichtung transparent oder leicht manipulierbar?



# 4 RISIKOANALYSE

## Methode • Fragebogen Risikoanalyse

**Ziel** Identifizierung von Risiken und Schwachstellen in der eigenen Einrichtung, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten.

**Dauer** ca. 90 Minuten

**Materialien** Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart oder Moderationskarten.

**Ablauf** In Einzel- oder Paararbeit werden Risiken auf dem Fragebogen notiert (ca. 20 min). Anschließend werden die Ergebnisse in der Gesamtgruppe vorgestellt und diskutiert. Als Zwischenergebnis wird eine Übersicht bestehender Risiken auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten festgehalten (ca. 30 min).

Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die jeweiligen Risiken wirksam zu minimieren (ca. 40 min).



Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich in einer Einrichtung vollständig beseitigen. Allerdings gilt es, die dabei entstehenden Risiken so weit wie möglich zu reduzieren.

### Als Beispiel:

| Risiko   | Möglichkeiten, das Risiko zu vermindern  |
|--|--|
| 1:1 Gespräche  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tür offen stehen lassen</li> <li>• Raum, der von außen oder durch Glastür einsehbar ist</li> <li>• Transparenz über geführte Gespräche herstellen</li> <li>• Beschwerdemöglichkeiten für Kinder/Jugendliche</li> <li>• ...</li> </ul> |
| Keine getrennten Dusch- und Waschmöglichkeiten für Mädchen und Jungen oder für Teilnehmende und Leitende | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Getrennte Duschzeiten</li> <li>• In Badesachen duschen</li> <li>• ...</li> </ul>  |
| ...  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>   |



## Fragebogen Risikoanalyse

Welche Möglichkeiten hätte ein potenzieller Täter oder eine potenzielle Täterin, Kinder oder Jugendliche in Ihrer Einrichtung zu missbrauchen? Welche Risiken wurden ggf. bei früheren bekannten Vorfällen deutlich?

| Risikobereich und Reflexionsfrage  | Welche Risiken sehen Sie? |
|--|---------------------------|
| <p><b>Personalauswahl</b></p> <p>Wie könnte jemand in Ihrer Einrichtung Mitarbeiterin oder Mitarbeiter werden – egal ob ehrenamtlich oder beruflich?</p>   |                           |
| <p><b>Gelegenheiten</b></p> <p>Wer trifft wo, warum, wann und wie lange auf wen und welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden?</p>   |                           |
| <p><b>Räumliche Situation</b></p> <p>Welche räumlichen Bedingungen in Ihrer Einrichtung würden es einem potenziellen Täter oder einer Täterin leicht machen?</p>   |                           |
| <p><b>Entscheidungsstrukturen</b></p> <p>Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen und wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?</p> |                           |



## 4 RISIKOANALYSE

### Variante Täterperspektive

- Ziel** Sich in die Rolle eines potenziellen Täters bzw. einer potenziellen Täterin hineinversetzen und mit deren Augen Risiken und Schwachstellen in der eigenen Einrichtung identifizieren, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten.
- Dauer** ca. 90 Minuten
- Materialien** Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart oder Moderationskarten.
- Ablauf** Wie bei der Methode Fragebogen Risikoanalyse, Beginn aber unbedingt mit Einzelarbeit. Nach Abschluss der Einzelarbeit sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Rolle des Täters bzw. der Täterin sichtbar zu verlassen, z.B. durch aktives Abschütteln. Die Auswertung der Einzelarbeit erfolgt unter der Hinsicht, welche institutionellen Schwachstellen bei den geplanten Vorgehen sichtbar werden.



Die Methode ist für die Ermittlung von Gefährdungslagen außerordentlich wirksam. Das Hineinversetzen in die Rolle eines Täters bzw. einer Täterin kann aber inneren Widerstand auslösen und darf nur freiwillig erfolgen. Möglicher Abwehr kann mit dem Hinweis begegnet werden, dass die Täterperspektive das Nutzen von Gelegenheiten und Vorbereitungshandlungen betrifft und nicht die Vorstellung von Tathandlungen.

Ggf. können die Teilnehmenden selber entscheiden, ob sie den Fragebogen der Risikoanalyse oder den der Täterperspektive nutzen wollen.



## Fragebogen Täterperspektive

Versetzen Sie sich in die Rolle eines Täters bzw. einer Täterin. Wie würden Sie in Ihrer Einrichtung konkret vorgehen, um ein Kind oder Jugendlichen zu missbrauchen?

Welchen Job oder welche Aufgabe würde ich übernehmen?

Wie könnte ich Leitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für mich einnehmen und manipulieren?

Wie würde ich Vertrauen zu welchen Kindern aufbauen und Abhängigkeiten schaffen?

Welche Gelegenheiten würde ich für meine Taten ausnutzen?

Welche Orte würde ich auswählen?



## 4 RISIKOANALYSE

### Methode • Begehbares Schaubild<sup>20</sup>

**Ziel** Anhand der tatsächlichen räumlichen Gegebenheiten die Risiken und Schutzfaktoren der eigenen Einrichtung für sexualisierte Gewalt ermitteln.

**Dauer** ca. 90 Minuten

**Materialien** Mit Raumbezeichnungen beschriftete A4 Blätter, leere Blätter zur Ergänzung, Eddings, Flipchart.

**Ablauf** Die mit den Örtlichkeiten Ihrer Einrichtung beschrifteten Blätter werden so auf den Boden ausgelegt, dass die Teilnehmenden die Räume Ihrer Einrichtung in Kleinformat »begehen« können.

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich jeweils »in einen Raum zu stellen«, der ihrer Ansicht nach entweder

- Gefahr für sexualisierte Gewalt bietet oder
- für den bereits präventive Absprachen in der Einrichtung getroffen wurden.

Fehlende Örtlichkeiten können noch ergänzt werden.

Haben alle einen Ort gefunden, werden die Einschätzungen für die jeweiligen Räume nacheinander beschrieben und von den anderen Teilnehmenden bei Bedarf ergänzt. Im Mittelpunkt sollte stehen, welche Atmosphäre und welche Beziehungsgestaltung am jeweiligen Ort zu einem Risiko beitragen. Die konkreten Risiken werden auf dem Blatt mit der jeweiligen Raumbezeichnung notiert.

Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die ermittelten Risiken wirksam zu minimieren.

#### Mögliche Räume (Auswahl je nach Einrichtung anpassen):

- Gruppenraum/Klassenraum
- Dienstzimmer
- Sportraum/ Turnhalle
- Toiletten
- Duschräume
- Küche
- Flur
- Computerraum
- Abstellkammer
- Fahrdienst
- Pausenraum
- Zimmer der BewohnerInnen
- Gemeinschaftsraum
- Keller
- Sakristei
- Erste-Hilfe-Station
- Waschküche
- Dachboden
- Garten
- Beichtstuhl/Beichtraum
- Schulhof
- Kirche
- Werkstatt
- Fahrstuhl
- Privatwohnung auf dem Grundstück
- Umkleieräume
- ...

.....  
<sup>20</sup> In Anlehnung an Schulungsmaterial der Fachberatungsstelle Kind im Zentrum, Berlin.



## 4 RISIKOANALYSE

### Methode • Mit der Kamera unterwegs

**Ziel** Kinder stellen ihre Lieblingsorte und Örtlichkeiten in der Einrichtung dar, die sie meiden, und entwickeln Verbesserungsideen.

**Dauer** ca. 75 Minuten

**Materialien** Digitalkamera/Handy mit Kamerafunktion pro Kleingruppe

**Ablauf** Die Gruppe teilt sich in 2er/3er Gruppen auf. Jedes Paar/jede Gruppe bekommt eine Kamera mit dem Auftrag, Bilder von ihren Lieblingsorten und den Orten, die sie nicht mögen oder unheimlich finden, zu machen.

Anschließend werden die Bilder als Diashow gezeigt, wobei die Kinder begründen, was sie an den Orten mögen bzw. was nicht. Anschließend kann mit den Kindern überlegt werden, wie unsichere Orte sicherer oder schöner werden und welche Wünsche sie für die Örtlichkeiten der Einrichtung sonst noch haben.

Aus den Fotos mit den Wünschen können auch Plakate hergestellt werden, die anderen Gruppen der Einrichtung vorgestellt werden.



Die Methode soll Kindern keine Angst machen und Phantasien freisetzen, wo überall Gefahren lauern, sondern die Perspektive von Kindern auf angenehme und unangenehme Örtlichkeiten sichtbar machen. Daraus kann viel Potential für Veränderungswünsche gewonnen werden, (nur) ein kleiner Teil davon wird auch für die Risikoanalyse nutzbar sein können.

### Ausgangspunkt

In der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in katholischen Institutionen hat sich – ebenso wie in nicht-katholischen Einrichtungen – immer wieder gezeigt, dass Täter und Täterinnen ihr Vorgehen strategisch geplant und ihre Machtposition auch angesichts fehlender, unklarer oder nicht transparenter Regeln gezielt ausgenutzt haben. In der Regel ging dem sexuellen Missbrauch neben der Manipulation der Betroffenen und des Umfelds eine Reihe sich steigender Grenzüberschreitungen voraus. Diese Grenzüberschreitungen waren für das Umfeld aufgrund fehlender Verhaltensregeln entweder kaum ersichtlich, oder sie wurden – wenn sie bemerkt wurden – jede für sich betrachtet nicht als sonderlich problematisch angesehen oder oftmals nicht richtig gedeutet,<sup>22</sup> bisweilen mit der einfachen Erklärung »der ist halt so«.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Entwicklung eines Verhaltenskodex als ein wesentliches Instrument in der Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen herausgebildet und bewährt. In einem Verhaltenskodex werden die Regeln definiert, die in einem Nah- oder Abhängigkeitsbereich hinsichtlich des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz verbindlich gelten. Solche klaren Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten.<sup>23</sup> Gleichzeitig gibt ein Verhaltenskodex Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen.

.....  
 21 Der Begriff »Verhaltenskodex« wird in der Präventionsarbeit unterschiedlich verstanden. Hier meint er klare und konkrete Regeln für pädagogisches Handeln in besonders sensiblen Situationen. In anderen Veröffentlichungen wird ein Verhaltenskodex als Selbstverpflichtung mit allgemeinem Leitbildcharakter beschrieben. Der Aspekt eines gemeinsamen Leitbildes ist im Erzbistum Berlin hingegen in der sogenannten Gemeinsamen Schutzzerklärung aufgegriffen.

22 Vgl. Zimmer, Andreas u.a.: Sexueller Kindesmissbrauch in kirchlichen Institutionen – Zeugnisse, Hinweise, Prävention. Weinheim und Basel 2014, S. 239.

23 Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Reihe Arbeitshilfen Nr. 246). Bonn 2014, S. 62.



## Kultur der Achtsamkeit

Zum Präventionsbaustein Verhaltenskodex gibt es noch einen zweiten inhaltlichen Zugang, der sich aus den Überlegungen der deutschen Bischöfe zu einer Kultur der Achtsamkeit ergibt. Danach ist es Ziel der präventiven Arbeit, »am Aufbau einer ›Kultur der Achtsamkeit‹ mitzuwirken. (...) Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, die in tief empfundenen Gefühlen der Billigung oder der Missbilligung verankert sind. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden. Zu diesem Umdenken gehört auch, dass man bewusst von gewohnten Denkmustern und Wahrnehmungsfiltern zurücktritt und eine ›Weitwinkelsicht‹ einnimmt; die neue Sicht kann helfen, das bisher Übersehene und noch nie Gesehene früher (also rechtzeitig) zu bemerken.

*Mehr Achtsamkeit hilft, eine sicherere Umgebung für Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene aufzubauen und feinfühlicher dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder erwachsenen Schutzbefohlenen und ihre Partizipation in den Mittelpunkt gestellt werden können. Achtsamkeit beginnt im Umgang mit sich selbst. Sie beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen – mit den eigenen Gefühlen, mit Ideen und Kritik, mit Transparenz und Zusammenarbeit. Dies bedeutet, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse zuzulassen und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen. Dies kann erleichtern und das eigene Handeln bereichern.«<sup>24</sup>*

Für einen Verhaltenskodex stellt diese Perspektive die jeweilige Kultur des Umgangs in einer Einrichtung und die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Sie setzt darauf, dass Regeln Ausdruck dieser Haltung und Kultur der Achtsamkeit sind, von den Beteiligten partizipativ erstellt werden, Übertretungen und Fehler offen angesprochen und reflektiert werden können und ein »einmal aufgestellter Verhaltenskodex regelmäßig daraufhin überprüft wird, ob er ein Miteinander der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung sowie den Einsatz für die Kinderrechte zu entfalten hilft.«<sup>25</sup> In diesem Sinne trägt ein Verhaltenskodex mit dazu bei, die Qualität der Arbeit in einer Einrichtung zu sichern und zu verbessern.

.....  
<sup>24</sup> Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, a.a.O., S. 46f.

<sup>25</sup> Zimmer u.a., a.a.O., S. 237.

## Regelung im Erzbistum Berlin

Der Verhaltenskodex im Erzbistum Berlin ist ein Bestandteil eines Institutionellen Schutzkonzeptes, das jeder Rechtsträger für seine Arbeitsfelder mit Kindern und Jugendlichen zu erstellen hat.<sup>26</sup> Zum Verhaltenskodex selbst führt die Präventionsordnung aus:

### § 7 Verhaltenskodex

- 1. Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass in seinem jeweiligen Arbeitsbereich ein Verhaltenskodex mit verbindlichen Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen, partizipativ erstellt wird.*
- 2. Der Verhaltenskodex wird für Beschäftigte als Dienstanweisung unter Wahrung der Kollektivarbeitsrechte erlassen. In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, ist alternativ auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung möglich.*
- 3. Der jeweilige Verhaltenskodex ist von allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im entsprechenden Arbeitsbereich anzuerkennen. Die Anerkennung des Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung sowie für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Anerkennung erfolgt durch Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzzerklärung.*
- 4. Die Unterzeichnung ist in den Personalunterlagen zu dokumentieren.*
- 5. Der Verhaltenskodex ist vom Rechtsträger bzw. der Einrichtungsleitung in geeigneter Weise zu veröffentlichen.*
- 6. Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen ergänzende Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.*

Sofern ein Rechtsträger Einrichtungen und Dienste in sehr unterschiedlichen Bereichen betreibt, empfiehlt es sich, für jeden einen eigenen Verhaltenskodex zu entwickeln. Es ist auch möglich, dass jede einzelne Einrichtung in Abstimmung mit dem Rechtsträger einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt.

.....  
<sup>26</sup> Der Begriff »Verhaltenskodex« wird in der Präventionsarbeit unterschiedlich verstanden. Hier meint er klare und konkrete Regeln für pädagogisches Handeln in besonders sensiblen Situationen. In anderen Veröffentlichungen wird ein Verhaltenskodex als Selbstverpflichtung mit allgemeinem Leitbildcharakter beschrieben. Die Selbstverpflichtung zu einem gemeinsamen Leitbild beinhaltet im Erzbistum Berlin die sogenannte »Gemeinsame Schutzzerklärung«.

### Ziele eines Verhaltenskodex

Klare und transparente Regeln für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nah- und Abhängigkeitsbereichen sollen dazu beitragen,

1. eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
2. Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen, indem potentiellen Tätern oder Täterinnen mögliche Anknüpfungspunkte entzogen werden und eine Anbahnung erschwert wird;
3. Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen;
4. den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in der Einrichtung zu verbessern;
5. das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung wachzuhalten.



**Dazu ist es notwendig, dass**

- a. die Regelungen im Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden (mit)erarbeitet und mitgetragen werden;
- b. Kinder, Jugendliche und deren Sorgeberechtigten bei der Erstellung eines Verhaltenskodex einbezogen werden;
- c. die Regelungen im Verhaltenskodex konkret, verständlich und praktikabel sind und zur Institution und ihren Bedingungen und Abläufen passen;
- d. der Verhaltenskodex von allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden durch Unterschrift anerkannt wird;
- e. der Verhaltenskodex neuen Mitarbeitenden bekannt gemacht und regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. in Abstimmung mit den Trägerverantwortlichen weiterentwickelt wird;
- f. der Verhaltenskodex allen Personen, die eine Einrichtung oder ein Angebot nutzen oder besuchen, bekannt gemacht wird;
- g. Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, sich bei Regelübertretungen zu beschweren.

In der pädagogischen, erzieherischen, pastoralen und pflegerischen Arbeit ist Vertrauen eine wichtige Grundvoraussetzung. Die in diesen Arbeitsfeldern bestehende Beziehungsarbeit soll durch einen Verhaltenskodex nicht verhindert oder behindert werden. Der Verhaltenskodex dient der Unterstützung für alle beruflichen





## 5 VERHALTENSKODEX

und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, professionelle Beziehungen im Hinblick auf ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang persönlich und miteinander regelmäßig zu reflektieren.

### Umgang mit Regelübertretungen

In der Realität kann es zu Überschreitungen eines Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Wichtig ist, dass es einen offenen Umgang damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex bei einer im Kodex festgelegten Stelle (z.B. der Einrichtungsleitung oder dem entsprechenden Team) transparent gemacht und – sofern notwendig – aufgearbeitet werden. Wenn Übertretungen geheim gehalten oder von Leitungsmitgliedern, Kolleginnen oder Kollegen gedeckt werden, wird die Chance der professionellen Aufarbeitung und Qualitätssicherung vertan. Problematisch wäre so ein Vorgehen zudem mit Blick auf für Täter und Täterinnen typisches Verhalten, von dem sich alle im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und Fehleroffenheit unabhängig von Freundschaft oder Loyalität absetzen sollten. Der Gefahr der Bagatellisierung und des nicht wahrhaben Wollens, die solchen Situationen innewohnt, sollte aktiv entgegengewirkt werden.

Deswegen soll ein Verhaltenskodex für Beschäftigte als Dienstanweisung in Kraft gesetzt oder eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Übertretung einer Regel, ohne diese bei der festgelegten Stelle transparent zu machen, zieht so entsprechend auch eine Ermahnung oder andere dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenz nach sich.

Die Bereitschaft, ein eigenes Fehlverhalten oder das eines Kollegen oder einer Kollegin transparent zu machen, wird umso eher möglich sein, je mehr es in einer Einrichtung zur Selbstverständlichkeit gehört, sein berufliches (oder ehrenamtliches) Handeln transparent zu machen, sich kollegialer Kritik zu stellen und Kritik und Ideen einzufordern, um sich zu verbessern und die eigenen »blinden Flecken« zu überwinden.<sup>27</sup> Aus Kinderschutzperspektive ist dieser Ansatz von Fehleroffenheit in einer Einrichtung allerdings nur unter der Maßgabe von Transparenz möglich.

.....  
<sup>27</sup> Vgl. Zimmer u.a., a.a.O., S. 239.



## 5 VERHALTENSKODEX

Unabhängig vom Verhaltenskodex besteht für berufliche und ehrenamtliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung, bei Auffälligkeiten eines anderen Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin, die den Verdacht eines sexuellen Übergriffes oder des sexuellen Missbrauchs aufkommen lassen, die zuständige Person der Leitungsebene oder die beauftragte Ansprechperson für Verdachtsfälle entsprechend der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der Deutschen Bischofskonferenz.<sup>28</sup> und der entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin<sup>29</sup> zu informieren.

### Entwicklungsprozess eines Verhaltenskodex

Grundlage für die Erarbeitung eines Verhaltenskodex in einer Einrichtung sind Kenntnisse über Täter(innen)strategien und die Bereitschaft, sich mit Fragen professioneller Beziehungsgestaltung auseinanderzusetzen. Im Entwicklungsprozess sind die Partizipation der Mitarbeitenden und die Einbeziehung der Kinder, Jugendlichen und deren Eltern sicherzustellen. Auch die Informations- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten. Folgende Schritte sollten berücksichtigt werden:

1. Identifizierung von Gefährdungsbereichen im Rahmen einer institutionellen Risikoanalyse
2. Fachlicher Austausch zu Verhaltensregelungen in besonders sensiblen Arbeitsbereichen und Situationen
3. Partizipative Erarbeitung, Diskussion und Beschluss des Verhaltenskodex durch entsprechendes Gremium/Team/Leitung
4. Aushändigung an alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Anerkennung durch Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzklärung
5. Veröffentlichung des Verhaltenskodex und altersangemessene Information der Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten
6. Regelmäßige Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung

.....  
<sup>28</sup> [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/PDF-Dateien/Amtsblaetter/2020-01\\_Amtsblatt\\_ANL\\_Ordnung\\_Umgang\\_Missbrauch.pdf](https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Amtsblaetter/2020-01_Amtsblatt_ANL_Ordnung_Umgang_Missbrauch.pdf), abgerufen am 11.04.2022

<sup>29</sup> [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles\\_Jahr\\_Monatsausgaben/2022-02\\_Amtsblatt\\_Anlage\\_Ausfuehrungsbestimmungen\\_Intervention.pdf](https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Ausfuehrungsbestimmungen_Intervention.pdf), abgerufen am 11.04.2022



## Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen

Bei der Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in der Erarbeitung eines Verhaltenskodex geht es darum, deren Perspektiven wahrzunehmen und angemessen zu berücksichtigen. Insbesondere bei Kindern muss aber vermieden werden, auf diesem Wege Ängste zu schüren. Dies gelingt umso eher, je mehr mit den Kindern im Vorfeld präventiv gearbeitet worden ist und sie eine Vorstellung von sexualisierter Gewalt haben. Insbesondere, wenn dies (noch) nicht der Fall ist, aber auch grundsätzlich bieten sich Methoden an, die eine eher allgemeine Fragestellung aufgreifen, wie z.B. »Was brauchst du, damit du dich hier wohlfühlst?«.

Um Perspektiven von Kindern und Jugendlichen kennenzulernen, kann – insbesondere in großen Einrichtungen – die exemplarische Mitarbeit einiger Wohngruppen, Schulklassen o.ä. ausreichend sein. Eine Beteiligung von Kindern/Jugendlichen in den Entscheidungsgremien katholischer Einrichtungen ist in den allermeisten Bereichen gewährleistet, durch SchulsprecherInnen in der Schulkonferenz, die Jugendvertretung im Pfarrgemeinderat, Jugendbeiräte/Kindersprecher in der Stationären Jugendhilfe o.ä. Wo die Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen noch nicht ausreichend berücksichtigt ist, sollte dies – auch unabhängig von der Entwicklung eines Verhaltenskodex – baldmöglichst gewährleistet werden. Denn systematische Partizipation stärkt Mädchen und Jungen und verringert das Machtgefälle gegenüber den Erwachsenen in den Einrichtungen.

Zur Einbeziehung gehört weiterhin, dass alle Kinder und Jugendlichen über den beschlossenen Verhaltenskodex einer Einrichtung altersangemessen informiert werden. Dabei kann es vorkommen, dass der Verhaltenskodex Regeln enthält, die Kindern und Jugendlichen nicht gefallen (z.B. »Mitarbeitende machen einzelnen Kindern keine privaten Geschenke«). Hier gilt es, nicht nur altersangemessen zu informieren, sondern auch Sinn und Absicht zu erläutern.

## Inhalte eines Verhaltenskodex

Bevor die einzelnen Regeln im Verhaltenskodex dargestellt werden, sollten in einer Einleitung oder Präambel die Ziele des Verhaltenskodex benannt werden. Es sollte deutlich werden, dass es nicht um die Verregelung der pädagogischen oder pastoralen Arbeit geht, sondern um die Konkretisierung einer Haltung in besonders sensiblen Bereichen – als Schutz für Kinder und Jugendliche, als Sicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und als Qualitätsmerkmal der Einrichtungskultur.



## 5 VERHALTENSKODEX

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollten sich die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln insbesondere auf folgende Bereiche beziehen:<sup>30</sup>

- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Geschenke und Vergünstigungen
- Disziplinierungsmaßnahmen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Die folgenden Ausführungen sollen Anregungen geben und Hilfestellung bei der Erarbeitung eines eigenen Verhaltenskodex sein und verstehen sich nicht als Kopievorlage. Es sollte im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich einer Einrichtung bzw. eines Trägers sehr genau entschieden werden, welche Regelungen anwendbar sind, welche Bereiche weniger Relevanz haben und was noch fehlt. Eine Überregulierung sollte vermieden werden.

.....

30 Vgl. Bistum Aachen, Koordinierungsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch: Broschüre Hinsehen und Schützen. Aachen 2013, S. 8f.  
Vgl. Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention: Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 5: Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung. Köln 2015, S. 2–9.  
Vgl. Enders, Ursula (Hrsg.): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln 2012, S. 333–339.  
Vgl. Anna-Stiftung (Köln): Regeln für Mitarbeitende im Evangelischen Kinderheim. In: Verantworteter Kinderschutz in der Erziehungshilfe, Teil 3: Trägerverantwortung und Betriebskultur, 2011 erschienen in »Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe – Eine Schriftenreihe des Ev. Fachverbandes für Erzieherische Hilfen Diakonie RWL«, S. 44f.  
Vgl. Aloisiuskolleg: Leitfaden zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Bonn 2019, S. 40ff. [https://www.aloisiuskolleg.de/sites/default/files/2019-02-26\\_aloisiuskolleg\\_praeventionsleitfaden\\_2019.pdf](https://www.aloisiuskolleg.de/sites/default/files/2019-02-26_aloisiuskolleg_praeventionsleitfaden_2019.pdf), abgerufen am 11.04.2022.

### **Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen**

In der pädagogischen, erzieherischen, pastoralen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dabei ist darauf zu achten, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Minderjährigen.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Beichte und Beichtgespräche mit Kindern oder Jugendlichen finden zu festgelegten Zeiten an einem einsehbaren Ort statt (z.B. dem Altarraum). Kinder und Jugendliche werden informiert, dass das Beichtgeheimnis für den Priester gilt, sie selber davon aber erzählen dürfen, falls sie es möchten.
- Ein Kind/Jugendliche darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im entsprechenden Team abgesprochen.
- Bezugspersonen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern oder Jugendlichen auf. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt (z.B. private Treffen, private Urlaube).
- Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten durch Eltern, Kinder oder Jugendliche sind abzulehnen (z.B. Babysitterdienste, zusätzliche Förderung).
- Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/-kontakte zu betreuten Kindern oder Jugendlichen bzw. deren Familien sind offenzulegen.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert.
- Private Sorgen und Probleme von Bezugspersonen haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur einen Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess dienlich sind (z.B. als thematischer Anknüpfungspunkt).
- ...

### Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zur pädagogischen und mitunter auch zur pastoralen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Sie setzen die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch die Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Grenz-wahrung sind die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von Minderjährigen nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Positiv formuliert ist körperliche Nähe in Ordnung,<sup>31</sup> wenn

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher oder emotionaler Nähe erfüllen,
- sondern die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes/Jugendlichen zu jeder Zeit entspricht,
- Mitarbeitende bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen und das Kind/den Jugendlichen weder manipulieren noch unter Druck setzen,
- die Gruppe nicht unangemessen berührt oder irritiert wird,
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen achten oder
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.
- ...

.....  
<sup>31</sup> In enger Anlehnung an Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte 2012: Hinsehen und schützen, Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster, Themenbereich C, S. 11.



## **Sprache, Wortwahl und Kleidung**

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepasster Umgang können hingegen das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen stärken.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische »Witze«), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont).
- ...

## **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Der Umgang mit Sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.



## 5 VERHALTENSKODEX

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Es wird respektiert, wenn Kinder oder Jugendliche nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ihrer und der Zustimmung der Sorgeberechtigten. Anvertraute dürfen weder in unbedecktem Zustand (umziehen, duschen ...) noch in anstößigen Posen fotografiert oder gefilmt werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern oder Jugendlichen der Einrichtung (z.B. soziale Netzwerke, Email, WhatsApp), zulässig sind lediglich dienstliche und pädagogisch begründete. Sie grenzen sich von medialen Kontaktanfragen der ihnen anvertrauten jungen Menschen grundsätzlich ab (z.B. Freundschaftsanfragen Facebook).
- Nutzung und Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind Mitarbeitenden verboten.
- ...

### **Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch der betreuenden beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Vor dem Betreten von Schlafzimmern wird angeklopft.
- Sanitarräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten. Reinigungspersonal und Hausmeister kündigen ihr Betreten an.
- Bezugspersonen und Minderjährige duschen getrennt.
- Bei pflegerischen Handlungen (z.B. wickeln) und medizinischer Ersthilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen zu respektieren: Es wird altersentsprechend erklärt, welche Versorgungshandlung notwendig ist. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden andernfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt, im Zweifelsfall sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen und medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- ...



## **Geschenke und Vergünstigungen**

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Vielmehr können sie, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteil werden, deren emotionale Abhängigkeit und das Gefühl fördern, »man schuldet dem anderen jetzt etwas«. Dies gilt umgekehrt auch für Mitarbeitende bei der Annahme von Geschenken.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Private Geldgeschäfte mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind ebenso wie Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, nicht erlaubt.
- Geschenke einzelner Sorgeberechtigten dürfen nur angenommen werden, wenn sie im Team transparent gemacht werden.
- ...

## **Disziplinierungsmaßnahmen**

Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist aufgrund unterschiedlicher Wirkungen gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, jemanden – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- Etwaige Einwilligungen von Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.
- ...



## Veranstaltungen mit Übernachtung

Übernachtungen auf Ausflügen und Fahrten sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen, die grundsätzlicher Regeln zur Unterbringung und Übernachtung bedürfen. Es kann jedoch vorkommen, dass es aufgrund der Raumsituation oder aufgrund einer bewussten pädagogischen Entscheidung zu Abweichungen kommt (z.B. gemeinsame Übernachtung in Turnhalle oder Zelten). Hier sind im Vorfeld Transparenz und die Zustimmung der Sorgeberechtigten notwendig.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Jungen und Mädchen teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Fahrten oder Ferienfreizeiten übernachten Minderjährige einerseits und Begleiterinnen und Begleiter andererseits in getrennten Räumen/Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Einrichtungsleitung bzw. Trägerverantwortlichen.
- Mädchen und Jungen übernachten in unterschiedlichen Zimmern oder Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Einrichtungsleitung bzw. Trägerverantwortlichen.
- Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- ...

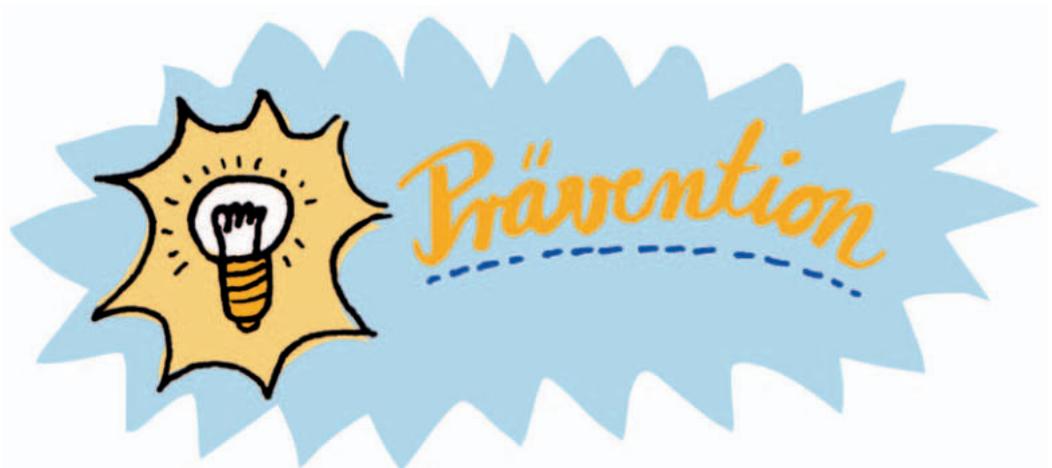
# 5 VERHALTENSKODEX

## Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter(innen)verhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind, z.B. gegenüber der Einrichtungs- oder Bereichsleitung, gegenüber dem jeweiligen Team oder auch als formlose Notiz in einem Dokumentationsbuch.

Mögliche Regeln können sein:

- Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.





## 5 VERHALTENSKODEX

### Methode • Film »... das merk ich am Herz«

**Ziel** Sensibilisierung für die Perspektiven von Kindern und Jugendlichen zum Thema Nähe & Distanz und Stärkung einer Kultur der Achtsamkeit.

**Dauer** ca. 20 Minuten

**Materialien** Film »... das merk ich am Herz« vom Katholischen Netzwerk Kinderschutz im Erzbistum Berlin, Laptop, Beamer & Boxen

**Ablauf** Der Film wird vorgeführt. Anschließend tauschen sich jeweils 3–4 Personen aus zu den Fragestellungen:

- Welche Szenen haben mich besonders berührt?
- Welche Botschaften geben die Kinder und Jugendlichen den Erwachsenen mit auf den Weg?

Die Hauptbotschaften des Films aus Sicht des Produktionsteams sind:

- Kinder und Jugendliche empfinden die Nähe & Distanz von Erwachsenen persönlich sehr unterschiedlich
- Kinder und Jugendliche wissen aber sehr genau, was sie angenehm finden und was nicht. Erwachsene sollen sie einfach mal fragen!
- Erwachsene sollen Kindern und Jugendlichen zuhören und ihnen Raum geben, mit ihnen zu reden



Der Film (Dauer ca. 5 min) findet sich als Kleinformat unter [www.katholisches-netzwerk-kinderschutz.de](http://www.katholisches-netzwerk-kinderschutz.de)

Ein Link zum kostenlosen Download einer Präsentationsversion kann angefragt werden beim Präventionsbeauftragten des Erzbistums Berlin, [burkhard.rooss@erzbistumberlin.de](mailto:burkhard.rooss@erzbistumberlin.de).

Beim Einsatz des Films bei Kindern und Jugendlichen könnten folgende Fragestellungen mit Blick auf die Mitarbeitenden in der Einrichtung aufgegriffen werden:

- Was habe ich auch schon mal so erlebt?
- Was mag ich, was stört mich am Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
- Worauf sollten die Erwachsenen in der Einrichtung besser achten?

# 5 VERHALTENSKODEX

## Methode • Verhaltensampel<sup>32</sup>

**Ziel** Gespür für sensible Situationen in der professionellen Gestaltung von Beziehungen zu Kindern/Jugendlichen entwickeln und Stärkung einer Kultur der Achtsamkeit.

**Dauer** ca. 60 Minuten

**Materialien** Karten/Zettel mit vorgefertigten Situationsbeschreibungen

**Ablauf** In Kleingruppen werden die Situationsbeschreibungen nach folgenden Kategorien sortiert (ca. 20min):

- Grün = völlig in Ordnung
- Gelb = kommt darauf an
- Rot = das geht gar nicht

Anschließend werden die Ergebnisse der Kleingruppen verglichen und ausgewertet (ca. 40 min). Am spannendsten ist die Konzentration auf unterschiedliche Eingruppierungen und auf den gelben Bereich unter der Fragestellung, worauf es denn ankommt. Wann wäre die Situation völlig in Ordnung und wann ginge sie gar nicht? Auf diese Weise lassen sich wichtige Aspekte für die Entwicklung eines Verhaltenskodex in den folgenden Themenbereichen herausarbeiten:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Geschenke und Vergünstigungen
- Disziplinierungsmaßnahmen
- Veranstaltungen mit Übernachtung



Es muss nicht jede einzelne Situation einvernehmlich ausdiskutiert werden. Deutlich werden sollen aber die Gefährdungspotenziale für Kinder und Jugendliche, die sich hinter manchen Verhaltensweisen/Situationen verbergen.

.....  
<sup>32</sup> Nach Schulungsmaterialien im Erzbistum Berlin und der Präventionsfachstelle Strohalm e.V., Berlin.



## 5 VERHALTENSKODEX

Mögliche Situationen, die für den eigenen Arbeitsbereich angepasst werden müssen:<sup>33</sup>

- Eine Mitarbeiterin hält sich auch nach der Arbeitszeit auf dem Gelände der Einrichtung auf, weil dort immer so viel los ist.
- Der Physiklehrer trifft sich regelmäßig mit Exschülern in der Kneipe.
- Ein Kind hat kein Taschengeld mit, in der Cafeteria bekommt es eine kleine Süßigkeit geschenkt.
- Kinder fragen einen Mitarbeiter, ob er ihnen die Werkstatt zeigen kann.
- Die Referentin lädt zwei Kinder in ihre Wohnung zum Kuchenessen ein.
- Die Sportlehrerin zieht sich gemeinsam mit den Mädchen in der Sammelumkleide des Schwimmbads um.
- Ein Mitarbeiter nimmt ein Kind in den Arm, das von der Schaukel gefallen ist, um es zu trösten.
- Eine Mitarbeiterin macht Fotos von den Kindern, weil die so süß sind.
- In der 0. Stunde gibt der Mathelehrer Einzel-Förderunterricht.
- Der Mitarbeiter schreit ein Kind an, um es vor dem herannahenden Auto zu warnen.
- Eine Mitarbeiterin trägt gerne Oberteile mit sehr weitem Ausschnitt.
- Der Geschichtslehrer schickt seiner Klasse Material für die Hausaufgaben über WhatsApp.
- Ein Gerüst braucht mal wieder einen neuen Anstrich, der Hausmeister unterhält sich bei der Arbeit lebhaft mit den zuschauenden Kindern.
- Die Kinder benehmen sich mal wieder unmöglich. Die Reinigungskraft ermahnt sie, dass sie endlich mit dem Unsinn aufhören sollen.
- Eine Mitarbeiterin leiht einem Kind einen Euro, weil es sich ein Eis kaufen möchte und die Taschengeldauszahlung in der Gruppe erst am nächsten Tag ist.
- Eine Lehrerin gibt einem schwachen Schüler Tipps für die kommende Klassenarbeit und sagt: »Das muss aber unter uns bleiben.«

.....  
<sup>33</sup> In Anlehnung an Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte 2012: Hinsehen und schützen, Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster, Themenbereich D, S. 25–28.



## 5 VERHALTENSKODEX

- Die Kinder kuscheln sich beim Vorlesen eines Buches eng an die Erzieherin.
- Der Freiwilligendienstleister spielt in der Pause gerne mit den Kindern einer Gruppe Tischtennis.
- Die Gruppenleiterinnen auf der Sommerfahrt duschen im Sanitärhaus zusammen mit den Teilnehmerinnen.
- Ein Mitarbeiter tauscht mit den Jugendlichen auf facebook die neuesten Infos aus.
- Ein Religionslehrer engagiert sich in der Pfarrgemeinde ehrenamtlich in der Erstkommunionvorbereitung und lässt sich dort – anders als in der Schule – duzen.
- Die Kinder eines Lehrers sind an der gleichen Schule, an der er unterrichtet. Regelmäßig hat er Freundinnen seiner Tochter aus der Schule bei sich zu Hause zu Gast, die auch gerne dort übernachten.
- Die Horterzieherin überprüft auf der Ferienfahrt alle Jungen und Mädchen nach dem Duschen auf Zeckenbisse.
- Der Chemielehrer beglückwünscht seinen Schüler zur guten Note, legt den Arm um ihn und klopft ihm anerkennend auf die Schulter.
- Der Trainer kontrolliert, ob sich alle Jungs nach dem Sport unter der Dusche auch abseifen.
- Eine Gemeindeferentin legt sich auf dem Erstkommunionwochenende kurz zu einer Grundschülerin ins Bett, weil das Kind Heimweh hat und sie es trösten will.
- Die Schülerinnen und Schüler werden auf der Klassenfahrt von zwei Lehrerinnen begleitet.
- Der Hausmeister soll einen tropfenden Wasserhahn reparieren. Beim Betreten des Waschraums überrascht er einen Jungen beim Duschen.
- In der Mittagspause geht eine Gruppenleiterin der Sommerfahrt die Steh Toiletten der Jungen kontrollieren, weil dort oft gespielt und Unfug gemacht wird.
- Die Klassenlehrerin spendiert einem Kind aus ihrer Klasse regelmäßig ein Mittagessen, weil es von zu Hause kein Essen mitbekommt.
- Die Erzieherin cremt das Kind nach dem Wickeln im Intimbereich ein.
- Ein Lehrer geht mit einer 15jährigen Schülerin seiner Schule ins Kino.



## 5 VERHALTENSKODEX

- Ein Mitarbeiter macht in der Pause bei der Dienstbesprechung gerne mal einen sexistischen Witz.
- Ein Praktikant bandelt mit einer 17Jährigen aus der Wohngruppe an.
- Der Pfarrer schenkt der Oberministrantin zum Geburtstag einen 20-Euro-Gutschein für Douglas.
- Beim Geräteturnen rutscht die Sportlehrerin bei der Hilfestellung ab und berührt den Schüler versehentlich zwischen den Beinen.
- Der Erzieher zieht sich mit einem einzelnen Kind in Nebenräume für spezielle Sprachförderung zurück.
- Der Firmkatechet trifft sich im Chat mit einem 15jährigen Firmling, sie sprechen dort über sexuelle Wünsche und Phantasien.
- Die Schulsekretärin leistet einem Kind im Erste-Hilfe-Raum Gesellschaft, damit es nicht so alleine ist.
- Beim Betreten eines Jungenzimmers überrascht die Erzieherin die Jungen beim Umziehen.
- Fotos von der Erstkommunionfahrt werden auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht.
- Ein Schüler muss als Strafe um 7.00 Uhr den Geräteschuppen aufräumen, der Hausmeister soll auf ihn aufpassen.
- Ein Mitarbeiter organisiert und begleitet in den Ferien eigenverantwortlich Reisen für Jugendliche aus seiner Einrichtung.
- Die Erzieherin gibt einem Kind zum Mittagsschlaf einen Kuss auf die Wange.

# 5 VERHALTENSKODEX

## Methode • Ampelplakat »Was dürfen die Mitarbeitenden nicht?«<sup>34</sup>

- Ziel** Kinder/Jugendliche tragen zusammen, welches Verhalten sie an den erwachsenen Bezugspersonen nicht mögen.
- Dauer** ca. 75 Minuten
- Materialien** Blätter und Stifte, Materialien zur Plakaterstellung
- Ablauf** Die Kinder/Jugendlichen werden gebeten, anonym auf einem Blatt aufzuschreiben, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung ihrer Ansicht nach nicht dürfen. Die Antworten werden ausgewertet und auf die drei Kategorien verteilt:



**Dieses Verhalten schadet Kindern und Jugendlichen und ist deshalb verboten. Betreuerinnen und Betreuer können dafür bestraft werden.**

*Wir wünschen uns, dass Kinder und Jugendliche sich so schnell wie sie können jemandem anvertrauen, damit sie geschützt werden können.*



**Dieses Verhalten ist nicht o.k. und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen schädlich.**

*Wir wünschen uns, dass Kinder und Jugendliche dieses Verhalten mitteilen, damit wir es klären und ändern können.*



**Dieses Verhalten ist sinnvoll, gefällt Kindern und Jugendlichen aber oftmals nicht.**

*Wir wünschen uns, dass Kinder und Jugendliche nachfragen, wenn sie den Sinn des Verhaltens nicht verstehen.*

Die Ergebnisse werden auf einem Ampelplakat festgehalten und ausgehängt.



Die Sortierarbeit ist nicht ganz einfach und sollte in Rücksprache mit den Kindern/Jugendlichen geschehen. Ein Ampelplakat kann auch für eine ganze Einrichtung entwickelt werden, dies erfordert natürlich mehr Zeit und Rücksprache.

Die Methode lässt sich auch als Risikoanalyse einsetzen.

<sup>34</sup> Verhaltensampel vom Evang. Diakonieverbund Schweicheln <https://www.ejh-sweicheln.de/de/topic/194.publikationen.html>, abgerufen am 11.04.2022.



# 6

## BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Bestandteil eines Institutionellen Schutzkonzepts müssen Regelungen sein, wie im Falle von sexualisierter Gewalt – egal ob innerhalb oder außerhalb einer Einrichtung – schnell und angemessen geholfen wird. Entsprechend wird auf die vom jeweiligen Rechtsträger benannten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle innerhalb seiner Einrichtung(en) und zusätzlich auf Fachberatungsstellen hingewiesen, auf der Homepage, in Schaukästen, im Newsletter, durch persönliche Vorstellung u.ä.<sup>35</sup>

Kinder und Jugendliche, die im Alltag einer Institution die Erfahrung machen, dass sich jemand für ihre Anliegen, Probleme oder Beschwerden interessiert und sich derer annimmt, werden sich auch im Falle sexualisierter Gewalt eher Hilfe holen. Umgekehrt gilt, wo Kinder oder Jugendliche auf sich allein gestellt bleiben und die Erfahrung von Hilfe und Unterstützung fehlt, ist es unwahrscheinlich, dass sie sich bei sexualisierter Gewalt anvertrauen. Deswegen geht der Anspruch nach Beschwerdewegen für Kinder und Jugendliche in Institutionellen Schutzkonzepten katholischer Träger noch weiter und richtet sich auf ein grundsätzlich vorhandenes Beschwerdemanagement, bei dem Kinder und Jugendliche Sorgen und Kritik loswerden, Anspruch auf ernsthafte Auseinandersetzung und eine verlässliche Rückmeldung haben.

Die Bedeutung von Beschwerdewegen ist in vielerlei Arbeitsfeldern bereits erkannt:

- In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe stellen Beschwerdemöglichkeiten für Kinder und Jugendliche in persönlichen Angelegenheiten eine Voraussetzung einer Betriebserlaubnis dar (vgl. § 45 Abs. 2 SGBVIII), in Berlin gibt es eine eigene externe Beratungs- und Ombudsstelle.<sup>36</sup>
- In den katholischen Schulen im Erzbistum Berlin gehört ein differenziertes Konzept zum Beschwerdemanagement in den Orientierungsrahmen Schulqualität.<sup>37</sup>
- Auf Fahrten und Wochenendveranstaltungen der Jugend(verbands)arbeit gehören regelmäßige Feedbackrunden und Auswertungen, in denen auch Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ihren Platz haben, zum Standard.

35 Ein Verzeichnis von Fachberatungsstellen in Berlin, Brandenburg, Vorpommern und überregional findet sich am Ende der Broschüre und unter <http://praevention.erzbistumberlin.de/beratungsangebote/> Für Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen stehen, besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Beratung durch eine sog. »insoweit erfahrene Fachkraft« (s. § 8b SGBVIII).

36 <http://www.bbo-jugendhilfe.de/>, abgerufen am 11.04.2022.

37 Erzbischöfliches Ordinariat Berlin, Dezernat Schule, Hochschule und Erziehung 2014: Orientierungsrahmen Schulqualität katholischer Schulen im Erzbistum Berlin. Berlin, S. 37.

### Eine Frage von Haltung<sup>37</sup>

Das Vorhandensein formell festgeschriebener Beschwerdeverfahren allein reicht nicht aus, damit Kinder und Jugendliche diese auch in Anspruch nehmen. Vielmehr müssen weitere Bedingungen erfüllt sein, damit Kinder und Jugendliche sich ermutigt fühlen, ihre Anliegen und Beschwerden zu äußern. Entscheidenden Einfluss auf die Nutzung der strukturell verankerten Verfahren haben – wie die Präventionsarbeit insgesamt – die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Kultur einer Einrichtung.

Kinder und Jugendliche sind in ihrem Alltag emotional und materiell auf die betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Nur wenn diese die Kinder und Jugendlichen aktiv unterstützen und mit ihrer Haltung Zuspruch, Motivation und die Erlaubnis zum Beschweren ausdrücken, können Kinder und Jugendliche die vorhandenen Beschwerdewege ohne Angst vor negativen Folgen nutzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen damit eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Nutzung formeller Beschwerdeverfahren ein. Die persönliche Haltung der Mitarbeitenden gegenüber der Persönlichkeit von Kindern und Jugendlichen und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen Einfluss darauf, ob sich Kinder und Jugendliche ermutigt oder gebremst fühlen Beschwerden vorzubringen.



<sup>37</sup> In enger Anlehnung an Freie Universität Berlin 2013: Beschwerden erlaubt – 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, S. 7. [http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/sozialpaedagogik/Handreichung\\_BIBEK/index.html](http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/sozialpaedagogik/Handreichung_BIBEK/index.html), abgerufen am 11.04.2022.



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten<sup>38</sup>

- Kinder und Jugendliche als gleichwertig und gleichwürdig wie Erwachsene erachten,
- die Rechte von Kindern und Jugendlichen anerkennen,
- den eigenen Machtvorsprung gegenüber Kindern und Jugendlichen nicht ausnutzen,
- auf die Aufrichtigkeit von Kindern und Jugendlichen vertrauen,
- Fehlerfreundlichkeit bejahen,
- sich persönlich und im jeweiligen Team mit der Frage auseinandersetzen »Was hilft mir, Kritik zu akzeptieren und konstruktiv damit umzugehen?«.

Darüber hinaus kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Aufgabe zu, neu hinzugekommene Kinder und Jugendliche über die existierenden Verfahren zu informieren und Zugang zu diesen zu ermöglichen. Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter sowie Kinder und Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und Beeinträchtigungen betrifft dies in besonderer Art und Weise.

Wesentlichen Einfluss auf die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die in der Einrichtung vorherrschende Kultur, die diese in ihrer Rolle als Mitarbeitende selbst erleben. Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift. Denn Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer offenen Atmosphäre einer Einrichtung bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. Konkret bedeutet dies:<sup>39</sup>

- Fehler können passieren und »vergeben« werden
- Fehlverhalten kann korrigiert werden
- Ansprechen von Fehlern ist Teil professioneller Kooperation
- Transparenz des eigenen Fehlverhaltens wird hergestellt
- Fehler werden im Team angesprochen
- Fehlverhalten wird in der Fachberatung/Supervision reflektiert

.....  
<sup>38</sup> Nach Schulungsmaterial von Ulli Freund, [www.praevention-ullifreund.de](http://www.praevention-ullifreund.de).

<sup>39</sup> In enger Anlehnung an Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. 2010. »Und wenn es doch passiert...«, Remseck am Neckar, S. 68f.



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Dabei meint Fehlverhalten:

- Jedes strafbare Verhalten
- Pädagogisch unsinniges (= nicht nachvollziehbares) Verhalten
- Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung
- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse, das die Interessen der Kinder und Jugendlichen außer Acht lässt
- Unkontrolliertes, nicht kontextbezogenes Ausagieren einer Stimmungslage gegenüber Kindern und Jugendlichen
- Bewusstes Nichtreagieren, wo Reaktion erforderlich wäre
- Verletzung des Verhaltenskodex

### Kritik – die Chance zur Veränderung

Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen. So sollte auch in Einrichtungen mit Kritik und Beschwerden von Kindern und Jugendlichen umgegangen werden. Denn mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Außerdem ist es ein Zeichen von Vertrauen, wenn Kinder und Jugendliche ihr Missfallen vortragen. Dadurch zeigen sie, dass sie dem anderen zutrauen, mit dieser Information umzugehen und etwas zu verändern. Auch wenn sich Kinder und Jugendliche an jemand Dritten wenden, zeigt dies, dass ihnen die Situation oder die Person gegenüber wichtig ist und sie nach Lösungen suchen, entstandene Schwierigkeiten zu beseitigen.<sup>40</sup>

Für die eigene professionelle und auch ehrenamtliche Arbeit sind Beschwerdeverfahren also hilfreich,

- um zu erfahren, was den Kindern und Jugendlichen an Umgang, Programm, Regeln, Rahmen u.a. nicht gefällt;
- um Raum zu geben für Verärgerung;
- um das zu verbessern, was schiefgelaufen ist und
- um Zufriedenheit bei den Kindern und Jugendlichen und auch bei sich selber zu steigern.<sup>41</sup>

.....  
<sup>40</sup> In enger Anlehnung an Bischöfliches Ordinariat Eichstätt: Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit, S. 16.

<sup>41</sup> In enger Anlehnung an Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier 2015: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Trier, S. 81.



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

### Rechte von Kindern und Jugendlichen

Für ein gelingendes Beschwerdeverfahren müssen Kinder und Jugendliche ihre Rechte kennen(lernen). Manchmal müssen sie überhaupt erst mal wissen, dass sie Rechte haben und sich – auch in einer Einrichtung – beschweren dürfen.

In umfassender und allgemeingültiger Form sind die Rechte von Kindern und Jugendlichen in der sog. UN Kinderrechtskonvention festgeschrieben.<sup>42</sup> Darauf aufbauend gibt es vielerorts einrichtungsspezifisch und altersgerecht formulierte Rechte für Kinder und Jugendliche, die häufig auch in direktem Bezug zu pädagogischen Präventionsgrundsätzen stehen.

Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden muss klar sein, dass Rechte unabhängig vom eigenen Wohlverhalten und unabhängig vom Wohlwollen anderer sind und Beschwerderechte entsprechend nicht verwirkt werden können. Verbreitet ist das Argument in manchen Einrichtungen, Kinder und Jugendliche hätten genug Rechte und sollten zunächst ihre Pflichten erfüllen. Dieser Gedanke verkennt, dass die Einlösung von Rechten nicht von Pflichten abhängig gemacht werden kann, »das Gegenteil von Recht ist nicht Pflicht, sondern Unrecht.«<sup>43</sup>

.....  
42 Die Kinderrechtskonvention im Wortlaut s. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93140/78b9572c1bffdca3345d8d393acbbfe8/uebereinkommen-ueber-die-rechte-des-kindes-data.pdf>, abgerufen am 11.04.2022.

43 Freie Universität Berlin 2013: Beschwerden erlaubt – 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, S. 10, [https://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/sozialpaedagogik/Handreichung\\_BIBEK/index.html](https://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/sozialpaedagogik/Handreichung_BIBEK/index.html), abgerufen am 11.04.2022.



## 6

## BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Bei der Entwicklung von Beschwerdewegen ist es daher sinnvoll, dass sich die Akteurinnen und Akteure einer Einrichtung mit den Rechten von Kindern und Jugendlichen auseinandersetzen, Befürchtungen und Bedenken offen thematisieren und überlegen, welche Bedingungen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einrichtung ermöglichen, die Rechte von Kindern und Jugendlichen konsequent zu berücksichtigen.<sup>44</sup>

Im Bistum Trier werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen zum Beispiel folgendermaßen beschrieben:<sup>45</sup>

### **Du hast das Recht, dich hier wohlfühlen!**

#### **1. Deine Idee zählt!**

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

#### **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. Dein Körper gehört dir**

Du darfst selbst bestimmen, mit wem du zärtlich sein möchtest. Niemand darf dich gegen deinen Willen küssen, deine Geschlechtsteile berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren.

Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren oder filmen und niemand darf ohne dein Einverständnis Bilder und Videos von dir posten, smsen oder anders im Internet teilen bzw. weiterverschicken. Du hast das Recht, dass entsprechende Inhalte auf deinen Wunsch hin gelöscht werden.

Peinliche oder verletzendende Bemerkungen über den Körper eines Mädchen und Jungen sind gemein.

#### **4. 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 beispielsweise weg.

Du hast das Recht, dass dein NEIN respektiert wird.

#### **5. 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!



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Ganz konkrete Rechte für Kinder und Jugendliche in einer Einrichtung der stationären Kinder- und Jugendhilfe finden sich z.B. in einer Broschüre vom Evangelischen Diakonieverbund Schweicheln e.V.<sup>46</sup> Rechte von Schülerinnen und Schülern sind z.B. im Präventionskonzept des Canisius-Kollegs konkret ausformuliert.<sup>47</sup>

### Transparente Regeln und Beschwerdewege

Abgesehen vom Wissen über grundsätzliche und ganz konkrete Rechte für Kinder und Jugendliche gelten in einer Einrichtung, Gruppe oder Veranstaltung auch bestimmte Regeln für das Verhalten unter- und miteinander oder die Gestaltung verschiedener Abläufe. Diese sind i.d.R. umso tragfähiger, je intensiver die betreffenden Kinder und Jugendlichen an deren Entstehung mitgewirkt haben. Je eindeutiger die Spielregeln sind, desto leichter ist es für Kinder und Jugendliche, sich Hilfe zu holen bzw. sich zu beschweren. Neben den allgemeinen Regeln einer Einrichtung ist hier natürlich auch der Verhaltenskodex für die Orientierung der Kinder und Jugendlichen von großer Bedeutung, zu wissen, was »die Erwachsenen« dürfen und was nicht.

Damit Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, bedarf es klarer und transparenter Beschwerdewege. Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.

Ein Beschwerdeverfahren sollte auf folgende Fragen Antworten geben:

- 1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?**
- 2. Worüber kann ich mich beschweren?**
- 3. Bei wem kann ich mich beschweren?**
- 4. Was passiert mit meiner Beschwerde?**

.....  
44 Freie Universität Berlin, a.a.O., S. 16.

45 Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier 2015, a.a.O., S. 18–22.

46 Broschüre RECHTEKATALOG für Kinder und Jugendliche, <https://www.ejh-schweicheln.de/de/topic/194.publikationen.html>, abgerufen 11.04.2022.

47 Präventionskonzept S. 11–12, [https://canisius.de/wp-content/uploads/canisius-kolleg\\_praeventionskonzept\\_web.pdf](https://canisius.de/wp-content/uploads/canisius-kolleg_praeventionskonzept_web.pdf), abgerufen am 11.04.2022.



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Einige Anregungen dazu: <sup>48</sup>

### 1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?

- Hinweis bei Einzug in eine Wohngruppe, zu Beginn einer Fahrt, zu Beginn der Erstkommunionvorbereitung ...
- Wiederkehrende Thematisierung im Alltag
- Flyer
- Plakat, Aushang
- Anschreiben
- Hinweis im Gemeindeblatt
- ...

**Katholische Pfarrei St. XY**

Liebe Kinder, liebe Jugendliche,  
wisst Ihr eigentlich, dass Ihr ein Recht habt, Euch zu beschweren?  
Auch in unserer Gemeinde!  
Es kann vorkommen, dass Euch das Verhalten oder die  
Entscheidung eines Erwachsenen nicht gefällt, Euch vielleicht  
sogar kränkt oder verletzt.  
Wir wollen, dass Ihr damit nicht allein bleibt. Wir wollen, dass  
Ihr Eure Meinung sagt, damit wir etwas ändern können.  
Das ist übrigens kein Petzen!  
Sprecht mit Frau/Herr NN oder sucht Euch eine andere Person  
Eures Vertrauens.  
Frau/Herr NN könnt Ihr persönlich ansprechen, anrufen  
(Tel-Nr. ...) oder eine E-Mail (...@...) schreiben.  
Eine Antwort ist garantiert.

Euer Pfarrgemeinderat

.....  
<sup>48</sup> Vgl. Freie Universität Berlin 2013, S. 29–34.



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

### 2. Worüber kann ich mich beschweren?

- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Vereinbarte Regeln in Gruppe/Einrichtung werden nicht eingehalten
- Mitarbeitende halten sich nicht an den Verhaltenskodex
- Dinge, die in der Gruppe/Einrichtung stören
- ...

### 3. Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- Bei allen Mitarbeitenden
- Vertrauensperson innerhalb der Einrichtung (BAMS=»Beschwerde- und AnregungsmanagerIn«, Vertrauens- oder BeratungslehrerIn, »VerbesserungsmanagerIn« ...)
- Persönlich, schriftlich, telefonisch, per Email/WhatsApp ...
- Nicht ausschließlich über die verantwortliche Bezugsperson
- Gruppen- oder KlassensprecherIn
- Auswertungsrunden in der Gruppe
- Ombudsperson außerhalb der Einrichtung (z. B. Jugendamt, Pfarrer, ehemalige BewohnerIn ...)
- Beschwerdeformular
- Fragebogen zur Zufriedenheit nach einer Veranstaltung<sup>49</sup>
- Feedback in der Schule<sup>50</sup>
- Beschwerdebox
- ...

Grundsätzlich sollten sowohl nieder- als auch höherschwellige Beschwerdemöglichkeiten, bei Bedarf auch barrierefreie, vorgesehen sein.

.....  
49 Ein Fragebogenbeispiel für eine Ferienfreizeit findet sich in der Arbeitshilfe »Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit« vom Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier 2015, S. 83f. [http://www.bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/docs/broschuere\\_komplett.pdf](http://www.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/docs/broschuere_komplett.pdf), abgerufen am 11.04.2022.

50 Beispiele für ein Feedback von Schülerinnen und Schülern sowie von Eltern »Wie ich meine Lehrerin/ meinen Lehrer sehe« in Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Achtsamkeit und Anerkennung, Materialien zur Förderung des Sozialverhaltens in der Grundschule, Köln 2002, S. 72–86, sowie in der Ausgabe für die Klassen 5–9, S. 110–119, <https://shop.bzga.de/catalogsearch/result/?q=Achtsamkeit+und+Anerkennung>, abgerufen am 11.04.2022.



## 6 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Ein Beispiel aus der stationären Jugendhilfe: <sup>51</sup>

*Liebe ...*

*Du wirst durch MitarbeiterInnen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln betreut und beraten. Es ist uns wichtig, dass Du Dich bei uns wohl fühlst und wir Dich möglichst gut dabei unterstützen, Deine Ziele zu erreichen.*

*Es ist normal, dass nicht immer alles reibungslos abläuft. Konflikte und auch Auseinandersetzungen sind in Ordnung und auch wichtig. Falls Du jedoch den Eindruck hast, dass Du Dich ungerecht behandelt fühlst oder etwas klären möchtest oder auch eine Idee hast, wie die Dinge für Dich besser laufen könnten, dann würden wir uns freuen, wenn Du mit uns redest.*

*Wir möchten Dich hiermit ausdrücklich ermutigen, Dich zu beschweren oder Vorschläge für Verbesserungen zu machen. Erst wenn wir wissen, was Dich stört, können wir gemeinsam etwas verändern.*

*Als erstes solltest Du direkt mit der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter sprechen, mit der/dem Du den Ärger hast. Sollte das nicht gehen, kannst Du Dich an alle MitarbeiterInnen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln einschließlich der Leitung wenden. Zusätzlich gibt es bei uns Beschwerde- und AnregungsmanagerInnen, kurz BAMS genannt, die sich um Deine Anliegen kümmern. Alle MitarbeiterInnen und die BAMS sind verpflichtet, Deine Beschwerde oder Deinen Vorschlag entgegenzunehmen, aufzuschreiben und sich um die Klärung zeitnah zu kümmern. Du wirst bei allen Schritten beteiligt und unterrichtet. Wir werden dann gemeinsam nach einer Lösung suchen, auf die sich alle einlassen können.*

*Es mag Beschwerden geben, die Du nicht direkt mit uns besprechen willst. In Deiner persönlichen Telefonliste befinden sich deshalb auch konkrete Namen und Rufnummern von Menschen, die in anderen Einrichtungen und Institutionen tätig sind.*

*Du kannst Dich auch schriftlich beschweren (es gibt dazu einen Extra-Briefkasten an den Räumen auf dem Plateau vor der Verwaltung), per E-Mail, per SMS oder auch telefonisch. Die Beschwerde- und AnregungsmanagerInnen sind: ...*

.....  
<sup>51</sup> Beschwerdeflyer für Kinder und Jugendliche vom Evang. Diakonieverbund Schweicheln, <https://www.ejhschweicheln.de/de/topic/194.publikationen.html>, abgerufen am 11.04.2022.



6

## BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

### 4. Was passiert mit meiner Beschwerde?

- Alle Beschwerden müssen ernst genommen und bearbeitet werden
- Klärung von Anliegen, Erwartung und Lösungsvorschlägen
- Versuch einer Klärung unter Beteiligung der betreffenden Konfliktparteien und ggf. von Leitungspersonen
- Feedback an die Person, die sich beschwert hat, über Entscheidung und Veränderungsmöglichkeiten
- Dokumentation
- Einleitung einer beschlossenen Maßnahme und Umsetzungsüberprüfung
- Auswertung von Beschwerden zur Ermittlung wiederkehrender Probleme oder Folgeprobleme
- Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung des Beschwerdeverfahrens
- ...

### Anonyme Beschwerden

Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt i.d.R. die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen bleiben im Normalfall aus.

Trotzdem können anonyme Beschwerden Stimmungsbilder vermitteln oder auf Missstände hindeuten und Mitarbeitende dazu anregen, genauer hinzuschauen und die aufgeworfenen Themen bei Kindern und Jugendlichen anzusprechen.



6

## BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

### Methode • Kinderrechte<sup>52</sup>

**Ziel** Kinder wissen um ihre grundsätzlichen Rechte und konkretisieren sie für die Gruppe, Veranstaltung oder Einrichtung.

**Dauer** ca. 60 Minuten

**Materialien** Vorbereitete Pantomime-Begriffe, Vorbereitete Ausdrucke Kinderrechte, A4 Blätter, Stifte, Plakat, Eddings

- Ablauf**
1. Einstieg (ca. 5 min): Das Thema Kinderrechte und das Grundanliegen »jedes Mädchen und jeder Junge hat das Recht, sich hier wohlfühlen« wird vorgestellt. Kurzes Brainstorming, was nach Ansicht der Kinder alles dazugehört.
  2. Pantomime-Battle (ca. 15 min): Es werden zwei Teams gebildet, jedes wählt zwei bis drei Personen aus, die Begriffe erraten müssen. Die Ratekinder stellen sich ihrer restlichen Gruppe gegenüber auf. Die Leitung zeigt den beiden Gruppen gleichzeitig einen auf einem DIN A4 Blatt stehenden Begriff. Die Gruppen spielen gleichzeitig den Begriff für die Ratekinder pantomimisch vor. Das Team, dessen Ratekind den Begriff zuerst erraten hat, bekommt einen Punkt. Begriffe können z.B. sein: stark, Kinderrechte, Angst, wohlfühlen, Kirche, Schlägerei, Freizeit, Hilfe holen, ärgern ...
  3. Erarbeitung der Kinderrechte (ca. 20 min): Es werden fünf Kleingruppen gebildet, jede erhält ein Kinderrecht mit entsprechender Erklärung (in dieser Arbeitshilfe auf S. 56 oder als Kopiervorlage in der Trierer Arbeitshilfe). Jede Kleingruppe überlegt, in welchen Situationen dieses Recht auf der Ferienfreizeit, in der Gruppenstunde, Wohngruppe, Schule ... (je nach Kontext) eine Bedeutung hat und schreibt auf, was das konkret bedeutet. Im zweiten Schritt hat die Kleingruppe die Aufgabe, ihr Recht als Standbild darzustellen.
  4. Vorstellung der Rechte in der großen Gruppe (ca. 20 min): Jede Kleingruppe stellt ihr Standbild vor, die anderen Kinder müssen das entsprechende Recht (dem Sinn nach) erraten. Die darstellende Kleingruppe liest ihr Recht vor und erklärt kurz, was dieses für sie bedeutet.



Die Rechte und Konkretisierungen sollten auf einem Plakat festgehalten und ausgehängt werden. In manchen Kontexten kann es sinnvoll sein, dass alle auf dem Plakat unterschreiben, als Zeichen dafür, dass sie diese Rechte anerkennen.

.....  
<sup>52</sup> Vgl. Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, Trier 2015, S. 10–22. [https://www.bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/docs/broschuere\\_komplett.pdf](https://www.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/docs/broschuere_komplett.pdf), abgerufen 11.04.2022. Weitere Methoden und Verweise finden sich z.B. unter [http://www.meine-kinderrechte.de/\\_dl/methodenmaterial.pdf](http://www.meine-kinderrechte.de/_dl/methodenmaterial.pdf), abgerufen am 11.04.2022.

# 7

## ANSPRECHPERSONEN FÜR PRÄVENTION UND INTERVENTION IM ERZBISCHÖFLICHEN ORDINARIAT BERLIN

---

### Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt



#### **Burkhard Roß**

Erzbischöfliches Ordinariat  
Ahornallee 33  
14050 Berlin  
Tel.: (030) 204 548 3-27  
E-Mail: burkhard.rooss@erzbistumberlin.de  
praevention.erzbistumberlin.de

---

### Unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst



#### **Dina Gehr Martinez**

Erzbischöfliches Ordinariat  
- persönlich und vertraulich -  
Niederwallstraße 8-9  
10117 Berlin  
Tel.: 0176/72 48 02 86  
E-Mail: gehr@kirchliche-aufarbeitung.de  
www.erzbistumberlin.de/sexualisierte-gewalt



#### **Torsten Reinisch**

Erzbischöfliches Ordinariat  
- persönlich und vertraulich -  
Niederwallstraße 8-9  
10117 Berlin  
Tel.: 0176/45 98 73 46  
E-Mail: reinisch@kirchliche-aufarbeitung.de  
www.erzbistumberlin.de/sexualisierte-gewalt

Wer sich zunächst unabhängig über das kirchliche Verfahren im Erzbistum Berlin im Falle einer Meldung informieren will, kann dies bei der externen Anlaufstelle »Kind im Zentrum« tun. Die Kontaktaufnahme ist auch anonym möglich:  
Tel.: (030) 28 28 077.

## KIRCHLICHE UND NICHT-KIRCHLICHE FACHBERATUNGSSTELLEN BEI SEXUALISIERTER GEWALT

### Bundesweite Informations- und Beratungsstellen

#### Hilfetelefon sexueller Missbrauch

(kostenfrei und anonym)

#### Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Tel.: 0800 22 55 530

<https://beauftragte-missbrauch.de/>

#### Online-Hilfe-Portal

#### Unabhängiger Beauftragter der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

[www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html](http://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html)

### Bundesweites Präventionsnetzwerk

#### Präventionsnetzwerk »Kein Täter werden!«

Die Seite wendet sich an Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern bzw. Jugendlichen spüren und nicht zum Täter werden wollen.

[www.kein-taeter-werden.de](http://www.kein-taeter-werden.de)

### Beratungsstellen im Land Berlin

#### Berliner Hotline Kinderschutz

Tel.: (030) 61 00 66

#### KiZ - Kind im Zentrum e.V.

#### Beratungsstelle für sexuell missbrauchte Kinder und ihre Familien

Maxstraße 3 a

13347 Berlin-Wedding

Tel.: (030) 282 80 77

Email: [kiz@ejf.de](mailto:kiz@ejf.de)

[www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/kind-im-zentrum-kiz.html](http://www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/kind-im-zentrum-kiz.html)

#### Wildwasser e. V.

#### Beratungsstellen für Mädchen, Angehörige und Fachkräfte

[www.wildwasser-berlin.de](http://www.wildwasser-berlin.de)

Wriezener Straße 10/11

13359 Berlin-Wedding

Tel.: (030) 4 86 28 222

Email: [wriezener@wildwasser-berlin.de](mailto:wriezener@wildwasser-berlin.de)

und

Dircksenstraße 47

10178 Berlin-Mitte

Tel.: (030) 282 44 27

Email: [dircksen@wildwasser-berlin.de](mailto:dircksen@wildwasser-berlin.de)

---

**Tauwetter Berlin****Hilfe und Beratung für als Jungen missbrauchte Männer**

Gneisenaustraße 2a  
10961 Berlin-Kreuzberg  
Tel.: (030) 693 80 07  
Email: mail@tauwetter.de  
www.tauwetter.de

---

**Deutscher Kinderschutzbund,  
Landesverband Berlin e.V.**

Malplaquetstraße 38  
13347 Berlin-Wedding  
Tel.: (030) 45 80 29 31  
Email: info@kinderschutzbund-berlin.de  
www.kinderschutzbund-berlin.de

---

**Der Polizeipräsident in Berlin****Dezernat 13 im Landeskriminalamt 1****(Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung)**

Keithstraße 30  
10787 Berlin  
Tel.: (030) 4664-0  
Durchwahlen für die einzelnen Deliktbereiche siehe unter  
www.berlin.de/polizei/dienststellen/landeskriminalamt/lka-1/

---

**berliner jungs****Fachprojekt des HILFE-FÜR-JUNGS e. V.  
zur Prävention von sexueller Gewalt an Jungen**

Leinestraße 49  
12049 Berlin-Neukölln  
Tel.: (030) 236 339 83  
Email: info@jungen-netz.de  
www.jungen-netz.de

---

**Kinderschutz-Zentrum Berlin e.V.****Hilfen für Kinder, Jugendliche und Eltern,  
beauftragt mit der Fachberatung nach § 8 b SGBVIII**

Tel.: 0800 - 111 0 444  
Email: post@kinderschutz-zentrum-berlin.de  
www.kinderschutz-zentrum-berlin.de  
Freienwalder Straße 20  
13055 Berlin-Hohenschönhausen  
Tel.: (030) 9 71 17 17  
Juliusstraße 41, 12051 Berlin-Neukölln  
Tel.: (030) 6 83 91 10

---

**Strohalm e.V.****Fachstelle für Prävention von sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen**

Luckauer Straße 2  
10969 Berlin-Kreuzberg  
Tel.: (030) 614 18 29  
Email: info@strohalm-ev.de  
www.strohalm-ev.de

---

---

**Beratungsstellen im Land Brandenburg****DREIST e.V.****Geschlechtsspezifische Bildungs-, Sozial- und Beratungsarbeit**

Eisenbahnstraße 18

16225 Eberswalde

Tel.: (03334) 22 66 9

Email: [info@dreist-ev.de](mailto:info@dreist-ev.de)[www.dreist-ev.de](http://www.dreist-ev.de)

---

**Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF)****Kontakt- und Beratungsstelle »TARA«****bei sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder**

Parduin 9

14770 Brandenburg (Havel)

Tel.: (03381) 21 22 89 0

Email: [parduin@ejf.de](mailto:parduin@ejf.de)[www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/beratung-parduin-und-tara.html](http://www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/beratung-parduin-und-tara.html)

---

**STIBB e.V. - Sozialtherapeutisches Institut Berlin-Brandenburg****Beratungs- und Hilfezentrum**

Driftkamp 10

14532 Kleinmachnow

Tel.: (033203) 2 26 74

Email: [info@stibbev.de](mailto:info@stibbev.de)[www.stibbev.de](http://www.stibbev.de)

---

**Beratungsstellen im Land Mecklenburg-Vorpommern****Kinderschutz-Hotline Mecklenburg-Vorpommern**

0800 - 14 14 007

---

**Caritas Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt**

Bahnhofstraße 16

17489 Greifswald

Tel.: (03834) 79 83 199

Email: [anonym@caritas-vorpommern.de](mailto:anonym@caritas-vorpommern.de)

[www.caritas-vorpommern.de/caritasvorort/greifswald/beratungsstellefueropfersexuellergewalt/fachberatungsstelle-gegen-sexualisierte-gewalt](http://www.caritas-vorpommern.de/caritasvorort/greifswald/beratungsstellefueropfersexuellergewalt/fachberatungsstelle-gegen-sexualisierte-gewalt)

Beratung bei Vereinbarung auch im

**Caritas-Regionalzentrum Anklam**

Friedländer Straße 43

17389 Anklam

Tel.: (0163) 74 16 544

---

**Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt**

Ernst-Haeckel-Straße 1

18059 Rostock

Tel.: (0381) 440 329-0

Email: [fachberatungsstelle@stark-machen.de](mailto:fachberatungsstelle@stark-machen.de)

[www.stark-machen.de/fachberatungsstelle](http://www.stark-machen.de/fachberatungsstelle)

---

**MAXI - Beratungsstelle für Betroffene von sexueller Gewalt**

Helmut-Just-Straße 4

17036 Neubrandenburg

Tel.: (0395) 5 70 66 61

Email: [bsmaxi@gmx.de](mailto:bsmaxi@gmx.de)

[www.quovadis-neubrandenburg.de](http://www.quovadis-neubrandenburg.de)

---

**M.I.S.S. Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt**

Frankendamm 5

18439 Stralsund

Tel.: (03831) 667 93 63

Email: [kontakt@miss-beratungsstelle.de](mailto:kontakt@miss-beratungsstelle.de)

[www.miss-beratungsstelle.de](http://www.miss-beratungsstelle.de)

---

**Beratungsstelle der AWO gegen sexualisierte Gewalt**

Platz der Jugend 8

19053 Schwerin

Tel.: (0385) 5557352

Email: [bgs@awo-schwerin.de](mailto:bgs@awo-schwerin.de)

[www.awo-schwerin.de/index.php/beratungsstelle-gegen-sexualisierte-gewalt.html](http://www.awo-schwerin.de/index.php/beratungsstelle-gegen-sexualisierte-gewalt.html)

---

## Weitere Veröffentlichungen im Bereich Prävention:

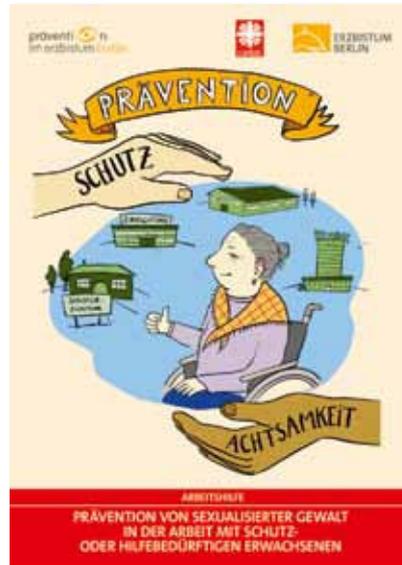
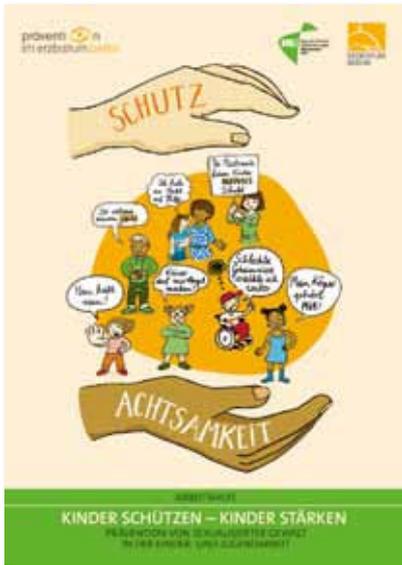
### Kinder schützen – Kinder stärken, Prävention von sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit

Hrsg. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin,  
Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt,  
Erzbischöfliches Amt für Jugendseelsorge Berlin  
und Bund der Deutschen Katholischen Jugend,  
Diözesanverband Berlin.

### Arbeitshilfe Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Hrsg. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin,  
Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt  
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.  
Präventionsbeauftragter

Bestellungen unter  
[info@bdkj-berlin.de](mailto:info@bdkj-berlin.de)  
oder  
[burkhard.rooss@erzbistumberlin.de](mailto:burkhard.rooss@erzbistumberlin.de).



## Impressum

Arbeitshilfe  
Institutionelles Schutzkonzept  
zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der  
Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Herausgeber Erzbischöfliches Ordinariat Berlin,  
Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Redaktion Burkhard Roß (Präventionsbeauftragter)  
[praevention.erzbistumberlin.de](http://praevention.erzbistumberlin.de)

Fachliche Beratung Dank gilt Frau Ulli Freund für ihre externe fachliche Beratung,  
die dazu beigetragen hat, eigene blinde Flecken zu vermeiden.  
[www.praevention-ullifreund.de](http://www.praevention-ullifreund.de)

Gestaltung Graphicteam Köln Bonn, [www.graphicteamkoelnbonn.de](http://www.graphicteamkoelnbonn.de)

Illustrationen Ka Schmitz, [www.ka-comix.de](http://www.ka-comix.de)

Fotos Walter Wetzler

Herstellung purpur GmbH, [www.purpur.com](http://www.purpur.com)

Auflage 5. Auflage mit redaktionellen Änderungen Juni 2022, 2.500  
(Erste Auflage 2015)







## ERZBISTUM BERLIN

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin  
Prävention von sexualisierter Gewalt  
Ahornallee 33 · 14050 Berlin  
Tel.: (030) 204 548 3-27  
<http://praevention.erzbistumberlin.de>