



# Prävention als organisationales Bildungskonzept

Yvonne Oeffling, Veronika Winter, Mechthild Wolff

**Modul 4:** Prävention, Intervention und Aufarbeitung

**Lerneinheit 1:** Prävention

*[schutzkonzepte.elearning-kinderschutz.de](https://schutzkonzepte.elearning-kinderschutz.de)*

---

# Inhalt

1	Prävention im Kontext von Schutzkonzepten und Gefährdungsanalysen ...	2
2	Auf dem Weg zur Prävention als organisationales Bildungskonzept – Handlungsebenen, AkteurInnen und strukturelle Verankerung.....	5
3	Bausteine konkreter Präventionsarbeit.....	8
3.1	Kinder und Jugendliche .....	8
3.2	Eltern .....	9
3.3	MitarbeiterInnen und Einrichtungen .....	10
3.3.1	Allgemeine Maßnahmen.....	10
3.3.2	Spezifische Maßnahmen.....	15
4	Fazit .....	18
5	Literatur .....	19

# 1 Prävention im Kontext von Schutzkonzepten und Gefährdungsanalysen

Nachdem im vorangegangenen Modul 3 die Gefährdungsanalyse als Voraussetzung für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes behandelt wurde, beschäftigt sich nun Modul 4 mit den einzelnen Bausteinen eines Schutzkonzeptes: Prozesse der Prävention, Intervention und Aufarbeitung. In dieser Lerneinheit geht es zunächst um Prävention.

Im Allgemeinen bedeutet Prävention Maßnahmen zu ergreifen, um etwas zu verhindern. Im Kontext von Schutzkonzepten ist Prävention zu verstehen als gezielte Anstrengung, um die jeweilige Organisation zu einem möglichst sicheren Ort für Kinder und Jugendliche zu machen bzw. sie vor den möglichen Gefahren durch sexualisierte Gewalt oder massive unprofessionelle Erziehungspraktiken in ihrer Organisation zu schützen. Prävention ist in der Folge grundlegend, um den Schutz und die Rechte von Kindern und Jugendlichen in Organisationen zu stärken (vgl. UBSKM, 2012, S.21) und somit ein basaler Baustein eines organisationalen Schutzkonzeptes.

Wie bereits in Lerneinheit 1.1 erläutert wurde, können Organisationen die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen nur wahrnehmen, indem sie über Verfahren und Prozesse verfügen, die die „Gefahren“, denen Kinder und Jugendliche in ihrer Organisation ausgesetzt sein können und sind, bearbeiten und transparent machen. Das heißt, es handelt sich um gezielte und geplante Bemühungen, Kindeswohlgefährdungen möglichst zu verhindern bzw. diesen so gut wie keinen Rahmen zu bieten. Wenngleich das Wunschziel dieser Bemühungen darin besteht, Kindern und Jugendlichen eine umfassende Sicherheit und einen umfassenden Schutz zu bieten, so ist auch realistisch, dass dies nicht immer und überall möglich sein wird. Kindeswohlgefährdungen wie Grenzverletzungen, Übergriffe und Machtmissbrauch können in jeder Organisation vorkommen, einen hundertprozentigen Schutz gibt es nicht. Umso wichtiger ist es, dass Prävention zu einem selbstverständlichen Bestandteil des professionellen Alltags in Organisationen wird und nicht als Sonderveranstaltung stattfindet.

Prävention von Kindeswohlgefährdungen kann nach unterschiedlichen Kriterien untergliedert werden. Caplan (1961) unterscheidet zum Beispiel:

- ▶ **Primärpräventive Ansätze:** Sie sollen verhindern, dass Kinder und Jugendliche erstmalig Opfer von Grenzverletzungen oder Übergriffen werden.
- ▶ **Sekundärpräventive Ansätze:** Sie haben zum Ziel, laufende Übergriffe möglichst schnell zu beenden.
- ▶ **Tertiärpräventive Ansätze:** Dies sind Angebote, deren Ziel es ist, Folgeschäden von Kindeswohlgefährdungen und erneute Übergriffe zu unterbinden.

Im Rahmen von Schutzkonzepten muss es sich im Hinblick auf die in Lerneinheit 1.1. dargestellten Grundlagen um partizipative Präventionsprozesse – und nicht um einzelne Maßnahmen – handeln. Also Prozesse, die in der alltäglichen pädagogischen Arbeit der jeweiligen Organisation partizipativ mit allen AkteurInnen erarbeitet, gelebt und getragen werden. „Eine solche multiperspektivische Strategie geht davon aus, dass

eine Verhinderung von Missbrauch an Kindern und Jugendlichen nur dann erzielt werden kann, wenn nachhaltige organisatorische Lernprozesse eingeleitet werden. Präventionsmaßnahmen müssen Sinn machen und gewollt sein und sie müssen auf den unterschiedlichen Ebenen einer Organisation oder Institution mit allen Akteurinnen/Akteuren gemeinsam entwickelt werden" (Wolff, 2015, S.295).

Mitentscheidend für das Gelingen solch partizipativer Prozesse ist eine adäquate Information und Vorbereitung sowie Begleitung der Kinder und Jugendlichen durch gezielte Bildungsmaßnahmen. Nicht nur wird damit dem Recht auf Bildung Rechnung (Provision) getragen, die Kinder und Jugendlichen sollen dadurch auch befähigt und motiviert werden, sich für ihre eigenen Rechte einzusetzen und sich auch solidarisch für die grundlegenden Rechte anderer zu engagieren (Participation). Nur wer um die eigenen und die Rechte anderer weiß und (altersgemäße) Informationen über die relevanten Themen hat, kann entsprechend mitwirken und handeln.

Dies ist allerdings nicht nur für die Kinder und Jugendlichen relevant. Zu allererst ist dies an die Ebene der Fachkräfte, Einrichtungen und Eltern adressiert, da sie die Verantwortung für den Schutz der Kinder und Jugendlichen (Protection) tragen und diese Verantwortung nicht bei den Kindern und Jugendlichen selbst liegt. Nur so ist dem bereits in Lerneinheit 1.1 vorgestellten Verständnis von Schutz (Protection) als einer Verknüpfung mit Beteiligung (Participation) und Erziehung, Bildung und Förderung (Provision) Rechnung getragen (vgl. auch Triple-P-Model der Kinderrechtskonventionen der Vereinten Nationen im Grundlagentext zu Lerneinheit 1.1, S.5).

- ▶ Damit ist Prävention hier als **organisationales Bildungskonzept zu verstehen**, das durch die **Beteiligung aller AkteurInnen** und in einem **stetigen Prozess** immer wieder **im Dialog ausgehandelt** und in die **alltägliche Arbeit integriert** wird.

Auf dieser Basis lassen sich folgende Perspektiven für das Anstoßen von Präventionsprozessen identifizieren (vgl. auch Kindler, 2015, S. 352 ff.):

- ▶ Kinder und Jugendliche
- ▶ Eltern
- ▶ Fachkräfte, Ehrenamtliche und gesamte Einrichtungen

Es ist dabei nicht nur sicherzustellen, dass die Präventionsprozesse unter Beteiligung aller AkteurInnen dialogisch gestaltet werden, sondern dass diese auch auf allen Ebenen strukturell in der jeweiligen Organisation verankert sind (UBSKM, 2012). Dabei wird zudem in allgemeine und spezifische Präventionsmaßnahmen unterschieden (RTKM, 2011):

Unter **allgemeinen Präventionsmaßnahmen** werden u.a. zielgruppenadäquate Informationen über die Haltung und Kultur des Trägers verstanden, wie beispielsweise die Information über einen Verhaltenskodex. Auch die Verankerung der Thematik z.B. in die Gremienarbeit und die Qualifizierung von Personal sowie Maßnahmen des Personalmanagements, wie zum Beispiel die Einforderung von erweiterten Führungszeugnissen, werden hierunter verstanden.

Prävention kann aber nicht für alle Organisationen gleich sein. Die arbeitsfeldspezifischen Risiken von Einrichtungen und Diensten sind unterschiedlich. Die Vielfalt von Organisationsstrukturen, aber auch Art, Dauer und Intensität der Angebote erfordern es, auf den jeweiligen Träger und die Zielgruppe angepasste, **spezifische Präventionsmaßnahmen** zu ergreifen.

Grundlage, um spezifische Präventionsmaßnahmen ergreifen zu können, ist die Analyse des IST-Zustands eines Angebots beziehungsweise einer Einrichtung mit Hilfe einer **Gefährdungsanalyse bei gleichzeitiger Beachtung vorliegender Potenziale**. In Modul 3 wurde dies bereits ausführlich behandelt. Spezifische Präventionsmaßnahmen können zum Beispiel ein passgenaues sexualpädagogisches Konzept oder die Implementierung eines internen Beschwerdeverfahrens sein, vor allem aber auch arbeitsspezifische Schutzvereinbarungen für das Handeln von Mitarbeitenden im Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen.

Eine entscheidende Rolle spielt auch die Etablierung der bereits in Lerneinheit 1.2 ausführlich behandelten „Kultur der Achtsamkeit“ – oftmals lassen sich im Nachhinein mehrere unglückliche Umstände bzw. „schwache Signale“ identifizieren, die sich ursächlich für ein z.B. Kindeswohlgefährdendes Ereignis zeigen (vgl. Brückner & Böwer, 2015). Eine achtsame Haltung, die aufmerksam ggü. Fehlern ist und somit ein Wahrnehmen und darüber hinaus ein Handeln auf Grund dieser „schwachen Signale“ begünstigt, hat das Potential solche Ereignisse zu verhindern.

Ein letzter, aber nicht weniger wichtiger Punkt bei der Prävention, ist die Anforderung einer Durchlässigkeit von organisationalen Strukturen sowie von Teamstrukturen. Es geht um die Gefahr der Geschlossenheit von Organisationen. Wenn immer Organisationen sich abschotten gegenüber anderen und neuen Sichtweisen, Ideen oder Kritik von außen, entstehen Routinen, die nicht hinterfragbar sind. Eine organisationale Kultur, die Blicke von außen gerne zulässt und nicht abblockt und auch nach innen transparent arbeitet, trägt immer auch zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei.

Aber was heißt das nun konkret? Welche Prozesse und Maßnahmen sollten angestoßen werden? Wie kann ein umfassendes Präventionskonzept für Einrichtungen erstellt und in den pädagogischen Alltag integriert werden? Im Folgenden wird dieser Beitrag schrittweise diesen Fragen nachgehen.

## 2 Auf dem Weg zur Prävention als organisationales Bildungskonzept – Handlungsebenen, AkteurInnen und strukturelle Verankerung

Zunächst geht es um das Verständnis von Prävention als organisationales Bildungskonzept. Damit ist gemeint, dass die Entwicklung von passfähigen Maßnahmen ein Bildungskonzept für eine Organisation darstellt. Wenn Organisationen aus wahrgenommenen Gefährdungen und Risiken heraus Maßnahmen identifizieren, von denen sich Fachkräfte mehr Handlungssicherheit für sich selbst und mehr Sicherheit und Schutz für die anvertrauten Kinder und Jugendlichen erhoffen, entsteht ein Bildungsprozess in der Organisation. Die Fachkräfte, Kinder, Jugendlichen und Eltern lernen gemeinsam ihre Organisation kritisch in den Blick zu nehmen und Überlegungen anzustellen, durch welche Maßnahmen die Organisation mehr Achtsamkeit herstellen kann. Um passfähige Maßnahmen zu kreieren, müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit ein solches Bildungskonzept, an dem die Fachkräfte, Kinder, Jugendlichen und Eltern aktiv teilhaben, umgesetzt werden kann. Die Leitung spielt hierbei eine zentrale Rolle, denn sie muss die Voraussetzungen schaffen, dass Prävention als ein organisationales Bildungskonzept greifen kann. Die Leitung ist gefordert, dass im Sinne eines „top down-Prinzips“ ein Bildungsprozess zur Entwicklung von Schutzkonzepten initiiert wird.

Die Integration von Prävention als organisationales Bildungskonzept in bestehende Organisationsabläufe kann allerdings nur gelingen, wenn sie von der Leitung so konzipiert wird, dass sie unter der Beteiligung der Mitarbeitenden, Kinder und Jugendlichen und Eltern gestaltet wird. Zum anderen bedeutet Prävention als Bildungskonzept, dass gezielte, einrichtungsspezifische Präventionsarbeit Wissen über die jeweiligen organisationalen Abläufe, sowie deren Routinen, Stärken und Schwächen voraussetzt. Wissen kann nur durch die stetige Reflexion und stetige Weiterentwicklung von Praxis entstehen (vgl. Lerneinheiten 1.1 und 3.1).

Wie bereits in Lerneinheit 3.2 dargestellt, betreffen die in der Literatur und in Handlungsleitfäden aufgeführten Gefährdungslagen und Schutzfaktoren für Kindeswohlgefährdungen im Wesentlichen die Ebenen Trägerleitung/ Schulbehörde, Einrichtungs- oder Schulleitung und Mitarbeitende (vgl. Bange, 2015). Folgerichtig müssen Präventionsprozesse auch von eben diesen Ebenen ausgehen und diese als Basis für die Implementation von Prävention als organisationales Bildungskonzept betrachten. Davon ausgehend ergeben sich folgende, erste Voraussetzungen für die Einführung von Präventionsprozessen:

- ▶ Trägerleitung, Schulbehörde: Schaffen der grundlegenden Rahmenbedingungen, wie dem Bereitstellen von finanziellen und personellen Ressourcen und der Gestaltung entsprechender Rahmenkonzepte (z. B. auch Leitbild und Dienstabweisungen).
  - Einrichtungsleitung, Schulleitung: Übernahme der Verantwortung für die Initiierung und Etablierung von Präventionsprozessen.

- Mitarbeitende: Gestaltung einer gelebten „Kultur der Achtsamkeit“ (vgl. Lerneinheit 1.2) und selbstreflexive Überprüfung ihres Wissenstandes und ihrer Haltung zu Prävention von Kindeswohlgefährdungen.

Sind diese Grundlagen geschaffen, gilt es alle AkteurInnen der Organisation in den weiteren Prozess einzubeziehen, damit die präventiven Elemente Einzug in das alltägliche Miteinander in der Organisation halten und die Präventionsprozesse mit Leben gefüllt werden können.

Konkret bedeutet dies mit Blick auf die verschiedenen AkteurInnen:

### **Kinder und Jugendliche**

Um Kinder und Jugendliche in diesen Organisationsentwicklungsprozess angemessen einbinden zu können, müssen sie sich zuallererst über ihre Rechte im Klaren sein. Es braucht altersgerechte Informationen, die den Kindern und Jugendlichen ihre höchstpersönlichen Rechte anschaulich und verständlich darstellen. Eine weitere wichtige Rolle spielt eine adäquate, geschlechtersensible und altersgerechte Sexualerziehung. Diese setzt voraus, dass Kinder und Jugendliche zunächst ihren Körper sowie Sexualität als etwas Positives wahrnehmen. Sexualität sollte nicht auf Gefährdungen und Risiken reduziert und nicht automatisch oder zwangsläufig als Gefährdung oder Risiko angesehen werden. Erst darauf aufbauend kann es darum gehen, dass Sexualität auch machtmisbräuchlich benutzt werden kann und es dann oft schwerfällt darüber zu sprechen und diesen Machtmissbrauch aufzudecken. Geht es um sexualisierte Gewalt, ist ein wichtiges Grundprinzip, dass Erwachsene stets die Verantwortung für das Geschehen übernehmen (vgl. Freud & Riedel-Breidenstein, 2004).

Auf diesen Grundlagen aufbauend können Kinder und Jugendliche an der Entwicklung von Schutzmaßnahmen beteiligt werden. Dabei sollte es v.a. Dingen um ihre Einfluss- und Beschwerdemöglichkeiten gehen.

### **Leitungspersonen**

Träger und Leitungskräfte sind gefordert, die Verantwortung für die Implementierung präventiver Strukturen als Rahmenbedingung für das Handeln in der Institution zu übernehmen. Im Rahmen eines Gesamtkonzeptes ist auch eine klare Strategie für die Bearbeitung des Themas sexuellen Missbrauchs und Gewalt durch MitarbeiterInnen im Bereich der Führung von Mitarbeitenden zu bedenken.

In ihrer Funktion sind sie als ManagerInnen der Einrichtungen aktiv und nach dem klassischen Verständnis der Managementlehre ist es ihre Aufgabe, Menschen durch gemeinsame Werte, Ziele und Strukturen in die Lage zu versetzen, eine gemeinsame Leistung zu erbringen und auf Veränderungen zu reagieren. Diese Aufgabe gilt es im Sinne der Prävention von sexuellem Missbrauch auszugestalten (vgl. Weber, 2011).

Konkret gilt es folgende Leitungsaufgaben im Rahmen der Prävention zu erfüllen:

- ▶ Vorbildfunktion der Leitung
- ▶ Kontinuität im Bereich der Prävention gewährleisten
- ▶ Strategisches Personalmanagement

- ▶ Strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen schaffen

### **Mitarbeitende**

Um Prävention von (sexuellem) Missbrauch zu verankern, ist es entscheidend, dass MitarbeiterInnen dies nicht als separaten Arbeitsbereich verstehen, sondern dazu angeleitet werden, präventive Elemente auch in ihrer alltäglichen Arbeit zu verankern. Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in Institutionen sollte immer auch als eine (Erziehungs-)Haltung verstanden werden, die in der täglichen pädagogischen Arbeit wirkt (vgl. Unterstaller & Härtl, 2003). Entsprechendes Wissen z.B. über Gewalt- und Machtdynamiken, sexuellen Missbrauch und Täterstrategien ist dabei unabdingbar und muss ggf. über Fort- und Weiterbildungen geschaffen werden. Das Thema sexueller Missbrauch betrifft außerdem die persönlichen Grenzen der Person. Um den Wahrnehmungsbereich von MitarbeiterInnen zu erweitern, ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen über sexuellen Missbrauch hilfreich. Hierzu sollte im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen auch ausreichend Raum sein (Mayer & Helmig 2011).

### **Eltern**

Die meisten Eltern begleitet die Sorge, dass in Einrichtungen etwas passieren könnte. Es entlastet sie sehr, wenn sie erfahren, was zum Schutz ihrer Kinder getan wird.

Bei Elternabenden können Austauschrunden zur Rückmeldung der Arbeitsweisen und Haltungen der Einrichtung implementiert werden. Die Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten sollte ein Bündnis der Verantwortung im Sinne des Kinderschutzes darstellen. Nur wenn alle Parteien ausreichend Informationen über die Haltungen, Einstellungen und Arbeitsweisen des jeweils Anderen besitzen, kann eine gute Zusammenarbeit gelingen.

Oberstes Ziel ist dabei die Entwicklung einer präventiven Grundhaltung, die die Rechte und Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen achtet und zu einer Grenzen achtenden Kultur beiträgt. Um den Schutz von Kindern und Jugendlichen herzustellen, muss immer wieder geprüft und gemeinsam gegeneinander abgewogen werden: Welche Rechte haben Kinder und Jugendliche und welche Regeln könnte es für den Schutz von Mädchen und Jungen geben und wie können diese beiden Elemente bestmöglich in Übereinstimmung gebracht werden? So hat Prävention immer auch die Stärkung und Befähigung der Kinder und Jugendlichen zur Selbstbestimmung zum Ziel.

Zusammenfassend gilt es unter Beteiligung aller AkteurInnen und auf deren Ebene allgemeine und spezifische Präventionsmaßnahmen in einer Organisation zu verankern. Dabei handelt es sich um einen Prozess, der einer ständigen Reflexion, Weiterentwicklung und Neubelebung unterliegt und unterliegen muss.

Offen bleibt nun noch die Frage, wie einzelne Maßnahmen in einem Präventionsprozess aussehen können. Nachfolgend werden hierzu konkrete Beispiele genannt.

## 3 Bausteine konkreter Präventionsarbeit

Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten dargestellt, muss Präventionsarbeit mit und auf den verschiedenen Ebenen der AkteurInnen einer Organisation stattfinden. Im Folgenden wird eine Auswahl an Maßnahmen untergliedert nach AdressatInnen vorgestellt. Diese Maßnahmen sind als Anregungen zu verstehen – das genaue Maßnahmenpaket für eine Organisation schnürt sich immer auch aus den einrichtungsspezifischen Begebenheiten zusammen. Wichtig ist hierbei außerdem, dass die Maßnahmen in den Alltag der Organisation integriert sind, einer ständigen Reflexion unterliegen und ggf. auch angepasst werden.

Hinweis: Unter Downloads finden Sie Beispiele konkreter Präventionsarbeit.

### 3.1 Kinder und Jugendliche

Hierunter werden Angebote zusammengefasst, die sich direkt an Kinder und Jugendliche wenden. Kindler (2015) beschreibt diese Angebote in zwei Strömungen:

- ▶ **Gefahrenzentrierte Ansätze**, mit dem Fokus, Mädchen und Jungen über das Vorkommen sexueller Gewalt und Möglichkeiten des Schutzes- und der Abwehr zu informieren und Kinder und Jugendliche dazu zu ermutigen, sich nach erlebten Übergriffen an eine erwachsene Vertrauensperson zu wenden.
- ▶ **Bestärkende Ansätze**, für die kennzeichnend ist, dass sie Mädchen und Jungen in ihrem Selbstvertrauen und ihrem Bewusstsein für ihre Rechte stärken. Des Weiteren steht die Entwicklung der Sprachfähigkeit im Hinblick auf Sexualität und Körper im Fokus.

Hierzu stehen eine Vielzahl von Methoden und Materialien, wie beispielsweise Selbstbehauptungskurse, Bücher oder Theaterstücke, zur Verfügung. Mit Blick auf die Wirkung dieser Angebote gilt festzuhalten, dass Kinder Präventionsbotschaften besser aufnehmen, wenn die Maßnahmen **langfristig angelegt** sind. Vor allem, wenn die Mädchen und Jungen sich **aktiv beteiligen** können, sind die deutlichsten Effekte nachgewiesen (Kindler & Schmidt-Ndasi, 2011).

**Die Grenzen dieser Angebote sind jedoch deutlich (Kindler, 2015):**

- ▶ Das Machtungleichgewicht zwischen Kindern und Erwachsenen bleibt immer vorhanden.
- ▶ Die Vielfalt von Wegen und Formen von sexuellen Übergriffen kann nie ganz erfasst werden.
- ▶ Nicht alle Kinder können gleichermaßen mit Präventionsangeboten erreicht werden.

Es gilt also festzuhalten: Kindzentrierte Präventionsangebote können umfassende Präventionskonzepte sinnvoll ergänzen, sie entlassen jedoch niemals Erwachsene aus der Pflicht, die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen vor sexuellem Missbrauch und Gewalt zu übernehmen.

Bestärkende Ansätze sollten also langfristig und ergänzend in den Organisationsalltag eingebaut werden, damit sie Wirksamkeit erlangen können. Es gilt somit im pädagogischen Alltag Situationen zu finden, die sich dafür eignen diese Ansätze zu integrieren. Ein regelmäßiger Morgenkreis oder Körpersprache als Thema im Turnen können z.B. passende Gelegenheiten sein.

## 3.2 Eltern

Meist sind die Eltern die wichtigste Bezugs- und Sozialisationsinstanz für ihre Kinder und sind somit eine bedeutende Ressource für deren Entwicklung. Gleichzeitig haben Eltern natürlich ein hohes Interesse daran zu wissen, was sie zum einen selbst zum Schutz ihrer Kinder beitragen können, zum anderen aber auch daran, was die Organisationen, die ihre Kinder betreuen, zu deren Schutz unternehmen. *„Eltern äußern durchaus Bedenken, die Institutionen könnten unsensibel, zu detailliert oder ohne Einbezug von Eltern auf das Thema des sexuellen Missbrauchs von Kindern eingehen. Dies lässt vermuten, dass Angebote zum Einbezug von Eltern erforderlich sind, wenn deren Zustimmung zu institutionellen Prävention mit Kindern gegen sexuellen Missbrauch erhalten werden soll“ (Kindler 2012, S. 7).* Auch aus diesen Gründen gilt es die Eltern in die Präventionsarbeit einzubeziehen. Um dies sinnvoll zu gestalten, empfiehlt es sich auf die Bedürfnisse bzw. die Probleme und Unsicherheiten der Eltern einzugehen. Diese können gezielt z.B. im Rahmen der Gefährdungsanalyse oder gesondert in Aufnahme- oder Einzelgesprächen erfasst werden.

Neben regelmäßigen Grundinformationen zum Thema Kindeswohlgefährdungen (z.B. in Form von Elternabenden, Aushängen, o.ä.; vgl. Kindler 2015) und Begleitveranstaltungen zu kindzentrierten Angeboten, sollte Wert darauf gelegt werden, die einrichtungsspezifische Prävention gezielt mit den Eltern zu gestalten. Zu diesem Dialog zwischen Eltern und Fachkräften rät auch der Bundesverein zur Prävention in seinen *„Empfehlungen für Qualitätskriterien in der Präventionsarbeit mit Mädchen und Jungen“ (2003)*. Denkbar ist z.B. ein Fragebogen zur Elternzufriedenheit oder eine Checkliste beim Aufnahmegespräch bzw. bei Elterngesprächen.

## 3.3 MitarbeiterInnen und Einrichtungen

Die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse geben, wie auch in Lerneinheit 3.2 ausführlich behandelt, Auskunft darüber, dass autoritäre bzw. stark hierarchisch organisierte Organisationen, Intransparenz der Arbeitsorganisation und das Fehlen von verbindlichen Konzepten zur Prävention von sexuellem Missbrauch und anderen Grenzverletzungen unter anderem Hürden darstellen, um den Kinderschutz in Organisationen zu wahren (Bergmann, 2011). Klare Regeln und transparente Strukturen bieten MitarbeiterInnen, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen und Eltern Orientierungshilfe und einen Qualitätsstandard, wie im Sinne des Kinderschutzes gearbeitet werden soll.

Diese Regeln und Strukturen sollten dabei im pädagogischen Alltag der Organisation verankert sein und einer prozesshaften Reflexion und Weiterentwicklung unterliegen. Wie im vorangegangenen Kapitel (2. Auf dem Weg zur Prävention als organisationales Bildungskonzept – Handlungsebenen, AkteurInnen und strukturelle Verankerung) beschrieben, werden die diesbezüglichen Maßnahmen in zwei Arten unterschieden, die im Folgenden genauer beleuchtet werden.

### 3.3.1 Allgemeine Maßnahmen

#### Qualitätsmanagement

Die Umsetzung und Integration von Präventionsmaßnahmen muss ein selbstverständlicher Bestandteil der Qualitätsentwicklung, -verbesserung und -sicherung sein (Wolff et al., 2012). Somit ist die einrichtungsspezifische Präventionsarbeit Teil der qualitätsverbessernden und -sichernden Zielvorgaben einer Organisation und ist in einem stetigen Prozess zu reflektieren und aufrecht zu erhalten.

#### Pädagogisches Konzept

Das pädagogische Konzept bildet die Grundlage des professionellen Alltags einer Organisation. Bei der Ausgestaltung sollte darauf geachtet werden, dass ein individuelles Eingehen auf die Kinder und Jugendlichen möglich ist und alle Themen einrichtungsspezifisch ausgearbeitet werden<sup>1</sup>. Folgende Punkte stellen dabei die Grundpfeiler dar:

- ▶ Beziehungsgestaltung
- ▶ Vertrauen
- ▶ Nähe und Distanz
- ▶ Rechte
- ▶ Regeln
- ▶ Sanktionen

---

<sup>1</sup>Die Punkte „Nähe und Distanz“ und „Sexualpädagogisches Konzept“ werden unter 3.3.2. *Spezifische Maßnahmen* ausführlich behandelt.

- ▶ Achtsamkeit
- ▶ Reaktionen auf Gefährdungen
- ▶ Umgang mit Fehlern
- ▶ Sexualpädagogisches Konzept

### **Leitbild**

Das Selbstverständnis und die Grundprinzipien einer Organisation werden in einem Leitbild festgelegt. Ein Leitbild soll Orientierung geben, Profil zeigen und Wege in die Zukunft weisen, auf welchen Grundlagen die Zusammenarbeit innerhalb einer Organisation gestaltet werden soll. Ein Leitbild stellt auch den Wertekonsens einer Organisation dar. Ein klares Bekenntnis zum Kinderschutz im Leitbild einer Institution macht deutlich, dass sie sich nicht scheut, aktiv für den Schutz von Mädchen und Jungen einzutreten.

### **Verhaltenskodex**

Ausgehend von den Grundaussagen des Leitbildes sollte dann ein Verhaltenskodex, auch Selbstverpflichtung genannt, abgeleitet werden. In einem solchen Kodex werden kurz und knapp die erwünschten Verhaltensweisen, die sich aus der gemeinsamen Haltung zum Thema Kinderschutz ableiten, zusammengefasst. Damit sind Beschreibungen auf der Verhaltensebene gemeint, zum Beispiel „Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns benannt und nicht toleriert“. Ein Verhaltenskodex stellt somit eine grundlegende Richtschnur für alle in der Organisation Tätigen dar, wie eine gemeinsame Kultur der Achtsamkeit – auch im Sinne des Kinderschutzes – gestaltet werden kann und soll. Um ihn als verbindliche Richtlinie zu verankern, braucht es ergänzend klare Ausführungen, wie bei Regelverstößen gehandelt wird. Diese können im Krisenleitfaden (vgl. 4.1.7) benannt werden.

### **Personalmanagement**

Aus Analysen von Täterhandeln und Berichten von Einrichtungen zu grenzverletzendem Verhalten wird geschlossen, dass potenzielle TäterInnen Einrichtungen bevorzugen, die kein Fachwissen und keine Haltung zu sexuellem Missbrauch oder anderem unprofessionellen Handeln haben. Sie scheuen sich, tabuisierte Themen, wie z.B. mögliche Gefährdungen durch sexualisierte Gewalt, Nähe-Distanz-Regulation etc. offen anzusprechen. Deshalb ist es wichtig, bereits bei der Personalauswahl und Personalführung Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Anknüpfungspunkte für derartige Schutzmaßnahmen wären beispielsweise:

- ▶ Berücksichtigung des Themas bei Stellenausschreibungen
- ▶ Thematisierung im Bewerbungsgespräch
- ▶ Erbitten und Abfragen von Referenzen
- ▶ Erweiterte Führungszeugnisse

- ▶ Leitbild als Teil des Arbeitsvertrages
- ▶ Klare Stellenbeschreibungen für Mitarbeitende und Rahmenvereinbarung für externe DienstleisterInnen
- ▶ Einarbeitung und Qualifizierung (neuer) MitarbeiterInnen im Bereich Prävention und Intervention
- ▶ Thema ist Bestandteil von Zielvereinbarungs- und MitarbeiterInnen-Gesprächen

### **Aus- und Fortbildungen für Fachkräfte**

Insgesamt wurden Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere die Aus- und Fortbildung, als essentieller Bestandteil für Präventionsprozesse identifiziert (Wolff et al., 2012). Das Fortbildungsangebot sollte spezifisch auf den jeweiligen Wissensstand der MitarbeiterInnen zugeschnitten sein und durch externe Fachkräfte durchgeführt werden (Bange, 2015).

### **Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen**

Ein Ziel der Prävention ist es, Kindern und Jugendlichen einen Raum zu schaffen, in dem sie erleben können, was einen achtsamen, respektvollen Umgang ausmacht. Kinderrechte bieten hier eine Maßgabe, wie eine kindgerechte, achtsame Lebenswelt aussehen kann. Es gehört unter anderem zur Strategie von potenziellen TäterInnen, sich ein Umfeld zu suchen, in dem es wenig Gespür dafür gibt, wie ein Grenzen wahrender Umgang miteinander aussieht. Wenn Kinderrechte gelebt werden, kann dies also eine präventive Wirkung entfalten.

Folgende Fragen können helfen, eine Reflexion innerhalb der Einrichtung anzustoßen und Ideen zur „Übersetzung“ der Kinderrechte in den Alltag zu entwickeln:

- ▶ Kennen alle Verantwortlichen die UN-Kinderrechte?
- ▶ Welche Bedeutung haben Kinderrechte für das Leben in der Einrichtung?
- ▶ In welchen Prozessen der Organisation spielen Kinderrechte eine Rolle?
- ▶ Woran ist sichtbar, dass in der Einrichtung Kinderrechte umgesetzt werden?

Für Kinder sollen die Kinderrechte, die in der Einrichtung gelten, in einer altersangemessenen Form vermittelt und ggf. auch veröffentlicht werden – z.B. in Form von Bildern und Symbolen. Auf kleine Kinder wirken die Texte zu Kinderrechten oft abstrakt und wenig greifbar. Gerade deshalb ist es wichtig, dass die Rechte von Kindern von den MitarbeiterInnen auch gelebt werden.

### **Partizipation**

Partizipation im Sinne von Teilhabe und Mitbestimmung ist nicht nur ein wichtiges Kinderrecht, sondern bildet eine Grundlage der Prävention von sexualisierter Gewalt. Die sorgfältige Auswertung solcher Fälle sexualisierter Gewalt innerhalb von Einrichtungen und Organisationen in der Vergangenheit hat gezeigt, dass oft die Strukturen und Entscheidungswege für die Kinder und Jugendlichen nicht transparent waren und Beteiligungsmöglichkeiten nicht oder nur willkürlich gegeben waren. Kinder und Jugendliche

wurden nicht gehört, Beschwerden und Wünsche wurden nicht berücksichtigt. Eine partizipative Kultur soll für Kinder und Jugendliche erfahrbar machen, dass sie gehört und ernstgenommen werden.

Beteiligung kann in verschiedenen Formen erfolgen (Strammer-Brand, 2012):

- ▶ Die Interessen der Kinder werden von Erwachsenen in Erfahrung gebracht, verfolgt und vertreten (z.B. Wünsche, die sich nicht nur auf die Inhalte sondern auch explizit auf den Umgang miteinander innerhalb der Einrichtung beziehen).
- ▶ Die Kinder vertreten sich selbst in dafür eingerichteten parlamentarischen Formen der Beteiligung und Mitbestimmung (z.B. Kinderkonferenz).
- ▶ Alltägliche Beteiligung durch offene Formen der Mitbestimmung (z.B. durch Feedback-Runden, im Gespräch, etc.).
- ▶ Beteiligung erfolgt in projektorientierten Rahmen (z.B. „Wie gestalten wir unsere Räume?“)

Bei der Auswahl der Partizipationsformen ist es wichtig darauf zu achten, dass keine Gruppen ausgeschlossen werden. Wie können kleine Kinder einbezogen werden, wie können Jugendliche motiviert werden, sich zu beteiligen, wie können Kinder mit unterschiedlichen Behinderungen erreicht werden?

### **Beschwerdemanagement**

Beschwerdeverfahren als Teil des organisationalen Schutzkonzeptes gelten als Mindeststandard für die Prävention von sexuellem Kindesmissbrauch bzw. Gewalt und Grenzverletzungen ggü. Kindern und Jugendlichen (Wolff, Fegert, Schröder, 2012; Fegert et al. 2013). Beschwerdesysteme sollten für alle Arten von Beschwerden, Missstände, Fehlverhalten oder Probleme offen sein und sich nicht auf eine Thematik, wie z.B. den sexuellen Missbrauch, beschränken. Wichtig ist außerdem, dass das Beschwerdesystem in die Organisationskultur verankert ist und selbstverständlicher Bestandteil einer offenen und transparenten Organisationskultur ist. Dabei sollte es sowohl interne, niederschwellige Angebote, als auch externe Angebote einer unabhängigen Stelle, z.B. einer Fachberatungsstelle bei sexuellem Missbrauch, geben (Liebhardt, 2015).<sup>2</sup>

### **Disclosure-Bereitschaft**

Unter Disclosure versteht man das erstmalige und absichtsvolle Berichten über erlebte sexualisierte Gewalt oder anderes Unrechtserleben. Kindern fällt dies jedoch meist sehr schwer. Im Falle erlittenen sexuellen Missbrauchs weiß man, dass nur in ca. 30 – 40 % aller Fälle Kinder zeitnah (6 Monate bzw. 1 Jahr) davon berichten (Bange, 2011).

Hilfreich, um die Disclosure-Bereitschaft zu fördern, sind beispielsweise folgende Maßnahmen:

---

<sup>2</sup>Zum Thema Beschwerde finden Sie hier in der Lerneinheit 4.1. unter Grundlagen einen Vertiefungstext von Hubert Liebhardt.

- ▶ Kinder wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie Sorgen haben.
- ▶ Es gibt feste Orte und Zeiten, zu denen Kinder erzählen können, wie es ihnen geht.
- ▶ Alle Kinder besitzen einen geeigneten Wortschatz für ihren Körper, für Gefühle und auch für sexuelle Handlungen.
- ▶ Kinder wissen über ihre Rechte Bescheid.
- ▶ Bei Andeutungen des Kindes wird nachgefragt, aber nicht massiv gedrängt. Keine Suggestivfragen!
- ▶ Skepsis angesichts „bizarrr“ anmutender Erstberichte wird von den Mitarbeitenden unterdrückt.

### **Räumlichkeiten**

Die Gestaltung von Räumen kann eine erhebliche Wirkung haben. Im Sinne der Prävention von sexuellem Missbrauch gilt es einen grenzachtenden Umgang in der Raumgestaltung erlebbar zu machen. Dies bedeutet die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen und gleichzeitig ein transparentes Arbeiten von MitarbeiterInnen zu gewährleisten.

### **Interventionsplan**

Durch ein einheitliches Verfahren zum Vorgehen im Krisenfall kann wahllosem Handeln entgegengewirkt werden. Dies gibt den verantwortlichen Leitungskräften Sicherheit in Krisensituationen, es bietet aber auch den MitarbeiterInnen Gewissheit, dass hier nach einem standardisierten Verfahren gehandelt wird. Der Interventionsplan ist eine Orientierungshilfe für das Vorgehen bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch oder Gewalt durch Mitarbeitende. Er sollte der Leitung sowie allen Mitarbeitenden bekannt sein bzw. durch diese erarbeitet worden sein. Sinnvoll ist es, wenn er im akuten Verdachtsfall für alle zugänglich ist (z.B. über ein Handbuch). Neben den Abläufen und den jeweiligen Verantwortlichkeiten sollte der Interventionsplan auch die Meldepflichten in Bezug auf die Aufsichtsbehörde berücksichtigen. In der nachfolgenden Lerneinheit 4.2. „Intervention“ wird das Thema Interventionsplan ausführlich behandelt.

### **Präventionsbeauftragte**

Prävention darf keine Eintagsfliege sein! Deshalb braucht es innerhalb der Institution eine Person, die für den Bereich der Prävention zuständig ist. Diese bringt das Thema immer wieder in Teamsitzungen ein und ist auch beauftragt, in regelmäßigen Abständen zu prüfen, ob das Schutzkonzept noch auf dem aktuellen Fachstand ist oder ob es Optimierungsbedarf gibt. Nur so kann Prävention von sexuellem Missbrauch als Grundfeste institutionellen Handelns verankert werden. Eine klare Beauftragung und die Bereitstellung von Ressourcen (materiell, personell und finanziell) sind neben einer klaren Aufgabenbeschreibung eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Arbeit der Fachkraft.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Um die Organisation für TäterInnen zu einem unattraktiven Betätigungsfeld zu machen, aber auch um Eltern, KooperationspartnerInnen und weitere Interessierte über das Präventionskonzept zu informieren, sollen die umgesetzten Präventionsmaßnahmen über die gesamte Öffentlichkeitsarbeit nach außen transparent gemacht werden. Dies kann auf der Website, bei Stellenausschreibungen, in Imagebroschüren, in Jahresberichten usw. geschehen.

### **Externe Beratung**

Sowohl bei der Intervention und der Aufarbeitung, als auch bei der Implementierung präventiver Strukturen, ist es sehr zu empfehlen, externe Hilfen durch Fachstellen in Anspruch zu nehmen. Die Einführung und die Auswahl von effektiven präventiven Maßnahmen erfordert ein komplexes Wissen aus Erkenntnissen der Täterinnen- und Täterforschung, den Erkenntnissen zu Missbrauch in Institutionen, der Dynamik in Systemen und nicht zuletzt auch Grundkenntnissen des Change Managements. Im Bereich der Wirtschaft wird seit Jahrzehnten erfolgreich auf die Kompetenz von OrganisationsberaterInnen gesetzt, wenn es um die Umstrukturierung oder Neuorientierung von Konzernen geht. Dieses Erfolgsmodell sollte auch vom Sozialen Sektor nicht unterschätzt werden. Es gilt externe ExpertInnen u.a. von Fachberatungsstellen zu prüfen, über welche Kompetenzen zur Implementierung von Schutzkonzepten in sozialen Organisationen sie verfügen. Ein kompetenter Blick von außen hilft in jedem Fall, blinde Flecken zu vermeiden und kann dabei unterstützen, verhärtete, eingefahrene Systemmuster aufzubrechen.

## **3.3.2 Spezifische Maßnahmen**

### **Nähe und Distanz**

Die professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz in Einrichtungen ist von zentraler Bedeutung. Ein transparenter gemeinsam abgestimmter Umgang bietet allen AkteurInnen der Einrichtung Handlungssicherheit und Orientierungshilfe. So ist es ratsam, wenn Vereinbarungen zur Nähe und Distanz getroffen werden. Wann ist Nähe gefordert und wann ist Distanz angebracht? Darüber bedarf es zunächst einer enttabuisierten Diskussion über Nähe- und Distanzbedürfnisse und professionelle Anforderungen. Gemeinsame Festlegungen können in Schutzvereinbarungen münden, die dem Schutz von Mitarbeitenden vor einem falschen Verdacht, als auch dem Schutz von Kindern und Jugendlichen vor (sexuellem) Missbrauch und Gewalt dienen. Grundlage bei der Entwicklung solcher Regeln muss es sein, im Blick zu haben, was die Kinder und Jugendlichen altersspezifisch benötigen, z.B. an Zuwendung oder an Förderung, was ist die Entwicklungsaufgabe des Kindes oder Jugendlichen in dem speziellen Alter und wie mit diesen Rahmenbedingungen eine bestmögliche Vereinbarung zum Schutz der Kinder und Jugendlichen aussehen kann.

Schutzvereinbarungen sind sinnvoll für Situationen, in denen es bekanntermaßen dokumentierte Fälle gab und in denen es zu möglichen Grenzverletzungen kommen könnte. Sie entstehen durch:

- ▶ Pädagogische Tätigkeiten (z.B. Morgenkreis, Toben, Trösten, Ermahnen, Sexualpädagogik, verbale Intimität, etc.)
- ▶ Körperkontakt, Körperpflege und medizinische Handlungen (z.B. Küssen, Streicheln, Wickeln, Toilettengang, Duschen, Schlafsituationen, Zeckenuntersuchung, Fiebermessen, etc.)
- ▶ Orte (z.B. Toilette, Bad, Umkleiden, Einzelbetreuung, Toberaum, etc.)
- ▶ Aktionen (z.B. Einzelaktionen, Fahrdienste, Übernachtungen, etc.)
- ▶ Geschenke (z.B. Manipulation von Kindern...)
- ▶ Geheimnisse (z.B. Schweigeverbot von TäterInnen)
- ▶ Mediennutzung (z.B. Handy, Social Media, Filme, etc.)

Um eine Schutzvereinbarung im Team zu entwickeln, können folgende Fragestellungen als Orientierungsleitfaden dienen:

- ▶ Benennen der Situation: Welche Situation ist schwierig? Wo fühlen sich die MitarbeiterInnen unsicher? Für was soll eine einheitliche Regelung gefunden werden, um den Mitarbeitenden Sicherheit zu geben?
- ▶ Regelung der Situation: Wie würden die einzelnen MitarbeiterInnen diese Situation regeln? Was ist dabei noch in Ordnung? Was sind aus der Sicht jeder/jedes Einzelnen No-Gos?
- ▶ Feedback der anderen KollegInnen: Ist das Handeln jeder/jedes Einzelnen fachlich ok? Gibt es Vorgehensweisen, die fachlich inakzeptabel sind?
- ▶ Situationsgestaltung: Wie könnte eine Regelung aussehen, die für alle MitarbeiterInnen tragbar ist, die Rechte und die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen möglichst nicht beschneidet, dennoch eine hohe Transparenz und Sicherheit bietet?

### **Sexualpädagogisches Konzept**

Eine rigide Sexualerziehung oder das Tabuisieren von Sexualität sowie unzureichende Unterstützung bei der Entwicklung einer selbstbestimmten Sexualität erhöhen das Risiko, dass innerhalb der Institution sexueller Missbrauch verübt wird (Enders & Romahn & Villier 2012). Kinder brauchen eine qualifizierte Sexualerziehung. Kinder, die unzureichend oder falsch über Sexualität informiert sind, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, sexuellen Missbrauch zu erleben (Freud & Riedel-Breidenstein 2004).

Deshalb sollte ein sexualpädagogisches Konzept Grundlage des Arbeitens sein. Durch ein solches Konzept erhalten nicht nur die Mitarbeitenden und das gesamte Team einer Einrichtung „Rückendeckung“ und Sicherheit im Umgang mit kindlicher Sexualität. Auch die Kinder und Eltern erhalten durch ein solches Konzept, das den Rahmen für kindliche Sexualität in der Einrichtung und Sexualerziehung absteckt, Klarheit und Sicherheit.

Um innerhalb der Institution ein sexualpädagogisches Konzept zu erarbeiten, können folgende Leitfragen als Orientierungshilfe dienen (Schmitt 2014):

- ▶ Ist Sexualität Thema in der Einrichtung? Gibt es sexualpädagogische Angebote?

- ▶ Welche Normen und Vorstellungen der Fachkräfte liegen Bewertungen von kindlicher und jugendlicher Sexualität und sexuellen Beziehungen zugrunde?
- ▶ Wie können wir in der Einrichtung ein positives Lernfeld in Bezug auf Körper und (kindliche) Sexualität schaffen?
- ▶ Was ist in unserer Einrichtung an sexuellem Verhalten von Kindern und Jugendlichen in Ordnung? Wo sind Grenzen?
- ▶ Wie wollen wir in der Einrichtung mit sexuellen Aktivitäten von Kindern und Jugendlichen umgehen?

Schmitt (2014) formuliert folgende Inhalte für ein sexualpädagogisches Konzept:

- ▶ Ziele, Themen und Methoden der Sexualerziehung in der Einrichtung
- ▶ Rechtliche Grundlagen, z.B. Schutzaltergrenzen, Jugendschutzregelungen, Aufsichtspflichten
- ▶ Fachliche Informationen zu Sexualität und sexueller Entwicklung, Haltung der Einrichtung
- ▶ Rahmenbedingungen und Raumgestaltung
- ▶ Klarheit darüber, welche sexuellen Handlungen und Äußerungen von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung – begründbar – erlaubt oder geduldet werden und welche nicht
- ▶ Regeln für Kinder und Jugendliche zu Körperkontakt, sexuellen Aktivitäten und Grenzen
- ▶ Adäquater Umgang mit sexuellen Äußerungen und Handlungen von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung
- ▶ Fachlicher Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen durch Jugendliche und Kinder
- ▶ Qualifizierung der MitarbeiterInnen
- ▶ Elternarbeit
- ▶ Vernetzung und Kooperation

## 4 Fazit

Prävention kann nicht am grünen Tisch entwickelt, verordnet oder von anderen abgeschrieben werden. Prävention ist auch keine einmalige oder abgeschlossene Maßnahme, sondern vielmehr ein Bildungskonzept in und für Organisationen. Das Bildungskonzept basiert auf der Tatsache, dass Organisationen stetig aus reflektiertem Wissen heraus neue und bessere Lösungen für die Wahrung der höchstpersönlichen Rechte aller AkteurInnen in der Organisation finden wollen. Prävention ist damit ein ständiger Prozess, der auf der Reflexion von Praxis aus der Perspektive von Fachkräften, Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern basiert. Leitungskräfte müssen sicherstellen, dass Reflexion und Austausch zwischen allen AkteurInnen systematisiert und kontinuierlich stattfinden können. Nur wenn neues und anderes Wissen über die Organisation und ihre Gefährdungen, Risiken und Potenziale dazu führt, dass die AkteurInnen gemeinsam kreative Maßnahmen entwickeln können und wollen, kann Prävention zu einer gelebten Praxis im Alltag werden. Inzwischen gibt es viele Beispiele für präventive Maßnahmen. Sie sind alle davon getragen, dass die Fachkräfte, Kinder, Jugendliche und ihre Eltern die Organisationen, in denen sie sich befinden oder mit denen sie zusammenarbeiten, besser verstehen können. Prävention trägt somit zum Gelingen der Leistung bei, die eine Organisation erbringt bzw. erbringen soll.

## 5 Literatur

- Bange, D. (2015): Gefährdungslagen und Schutzfaktoren im familiären und institutionellen Umfeld in Bezug auf sexuellen Kindesmissbrauch. In: Fegert, J.M. et al. (2015): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Springer. Berlin-Heidelberg.
- Bergmann, C. (2011). *Unabhängige Beauftragte zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM)*. Abschlussbericht der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs. Berlin.
- Brückner, F. und Böwer, M. (2015): Das „Mindset Achtsames Organisieren“. In: Sozialmagazin 5-6.2015, S. 14-25.
- Caplan, G. (1961): Prevention of mental disorders in children. Basic books, New York, NY
- Fegert, J.M., Ziegenhain, U., Fangerau, H. (2010): Problematische Kinderschutzverläufe – Mediale Skandalisierung, fachliche Fehleranalyse und Strategien zur Verbesserung des Kinderschutzes. 1. Auflage. Juventa. Weinheim, München.
- Fegert, J.M., Hoffmann, U., Spröber, N., Liebhardt, H. (2013): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Aktuelle (fach-)politische Diskussion und Überblick über Definitionen, Epidemiologie, Diagnostik, Therapie und Prävention. In: Bundesgesundheitsblatt 56, S. 199-207.
- Freud, U. und Riedel-Breidenstein, D. (2004): Kindliche Sexualität zwischen altersangemessenen Aktivitäten und Übergriffen. Hinweise für den fachlich pädagogischen Umgang. Broschüre des Strohalm e.V. und des Landesjugendamtes Brandenburg.
- Mayer, M., & Helmig, E. (2011). *Gewalt macht sprachlos. DJI Impulse – Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts*, 95, 17-19.
- Kindler, H. (2012). Eltern und die Prävention von sexueller Gewalt. IzKK – Nachrichten, 1/2012, 5-10.
- Kindler, H. (2015): Prävention von sexuellem Missbrauch – Möglichkeiten und Grenzen. In: Fegert et al. (2015): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Springer. Berlin-Heidelberg.

- Liebhardt, H. (2015): Beschwerde und Beschwerdeverfahren. In: Fegert, J.M., Wolff, M. (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“. Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Beltz Juventa. Weinheim und Basel.
- Lyon, T.D. (2007): False Denials: Overcoming Methodological Biases in Abuse Research. In: Pipe, M.E., Lamb, M.E., Orbach, Y., Cederborg, A.-C. (eds): Child Sexual Abuse. Disclosure, Delay and Denial. L. Erlbaum, Mahwah, NJ, S. 41-62
- Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen (2003): Empfehlungen für Qualitätskriterien in der Präventionsarbeit im Bereich der sexualisierten Gewalt an Mädchen und Jungen. Kiel.  
[http://www.dgfpi.de/tl\\_files/pdf/medien/2016-03-01\\_Broschuere\\_Qualitaetskriterien\\_Praevention.pdf](http://www.dgfpi.de/tl_files/pdf/medien/2016-03-01_Broschuere_Qualitaetskriterien_Praevention.pdf). Zugriffen am: 05.04.2016
- Schmidt, E. (2014). Küssen verboten? Sexuelle Bildung und Sexualerziehung in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen. In: AMYNA e.V. (Hrsg.), „*War doch nur Spaß...*“? Sexuelle Übergriffe durch Jugendliche verhindern. (S. 93 – 110). München: AMYNA.
- Strammer-Brand, P (2012). *Partizipation von Kindern in der Kindertagesstätte. Praktische Tipps zur Umsetzung im Alltag*. Kronach: Carl Link.
- UBSKM (2012): Abschlussbericht Runder Tisch. Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. BMJ, BMFSJ, BMBF. Berlin.
- Walsh, K., Brandon L. (2012): Their children´s first educators: Parents´ views about child sexual abuse prevention education. *J Child Family Studies* 21: S. 734-746
- Weber, WW. (2011). Sexueller Missbrauch in Organisationen und die Aufgaben des Managements – Wie Six Sigma in Institutionen mit Schutzbefohlenen möglich wird. In: Baldus, M. & Utz, R. (Hrsg.), *Sexueller Missbrauch in pädagogischen Kontexten. Faktoren. Interventionen. Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wolff, M. (2015). Sexueller Missbrauch in Institutionen – bisherige Problematisierung des Themas und die Entwicklung am Runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“. In: Fegert, JM. & Hoffmann, U. & König, E. & Niehues, J. & Liebhard, H. (Hrsg.), *Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich* (S. 293-298). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

Wolff, M., Fegert, J.M., Schröer, W. (2012): Mindeststandards und Leitlinien für einen besseren Kinderschutz. Zivilgesellschaftliche Verantwortung und Perspektiven nachhaltiger Organisationsentwicklung. In: Das Jugendamt 3, S. 121-126.