

Mit
hilfreichen
Reflexions-
fragen



Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX

Eine Unterstützung für
Leistungserbringende der
(Interdisziplinären)
Frühförderung

Stand: Februar 2024

Impressum

Herausgegeben vom:

LWL-Referat Soziale Teilhabe
für Kinder und Jugendliche
48133 Münster
www.soziale-teilhabe-kiju.lwl.org
und
LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie
50663 Köln
www.bthg.lvr.de

Redaktion:

Janet Berkemeier, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Jeanette Cremer, Landschaftsverband Rheinland
Diana Heinen, Landschaftsverband Rheinland

Layout:

LWL, Andreas Gleis

Münster/Köln, Februar 2024

Diese Arbeitshilfe basiert auf dem nachfolgendem Dokument:
Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen
Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII Stand: 29. Oktober 2021

1 Einführung

Eine der zentralen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe gemäß SGB VIII ist es, junge Menschen vor Gefährdungen für ihr Wohl zu schützen. Analoge Anforderungen für die Rehabilitationsträger im Sinne des SGB IX sind nun auch im § 37a SGB IX zu finden. Bislang haben sich die entsprechenden Leistungserbringenden heterogen mit dem Thema Gewaltschutz auseinandergesetzt und teilweise eigenständig geeignete Maßnahmen abgeleitet. Mit dem Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes am 10. Juni 2021 und der hierdurch neu aufgenommenen Regelung zum § 37a im SGB IX ist es nun auch für Leistungserbringende von Eingliederungshilfeleistungen verpflichtend, ein Gewaltschutzkonzept zu erstellen:

(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

Die Verpflichtung zur Entwicklung und Umsetzung entsprechender Schutzkonzepte ist somit nicht mehr ausschließlich in der Kinder- und Jugendhilfe verankert (§ 45 SGB VIII), sondern findet verbindliche Analogien unter anderem in der Eingliederungshilfe (§ 37a SGB IX). Folglich sind Leistungserbringende nun in der gesetzlichen Verantwortung, ein auf die

eigenen Strukturen und Angebote bezogenes Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten und zu implementieren.

Diese Arbeitshilfe richtet sich daher an Leistungserbringende von Frühförderung (Heilpädagogische Leistungen im Rahmen der Frühförderung/Interdisziplinäre Frühförderung) und stellt eine Orientierung dar, um individuelle, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte zu erstellen – die die spezifischen Bedarfe und Risikobedingungen berücksichtigen – auch vor dem Hintergrund, dass Strategien und Mechanismen je nach Ebene und Gewaltform sehr unterschiedlich sein können. Die vorliegende Arbeitshilfe umfasst eine Sammlung von Aspekten, mit denen sich Gewaltschutzkonzepte grundsätzlich zu befassen haben, wenn sie tatsächliche Verbesserungen im Bereich Gewaltschutz erzielen wollen.

Gewaltschutzkonzepte stellen einen wichtigen und notwendigen Baustein zur Prävention und Intervention innerhalb des Schutzes von Kindern dar. Die Grundlage für Gewaltschutz ist demnach einerseits eine Präventionsstrategie, die durch wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt auf Ebene der Organisation erfolgt. Andererseits helfen Gewaltschutzkonzepte dabei, Verfahrensabläufe und Prozesse zu beschreiben, die allen Beteiligten Handlungssicherheit bei Gewaltvorfällen – inklusive Verdachtsfällen – bietet.

Gewaltschutzkonzepte machen deutlich, dass allen Mitarbeitenden der Schutz der ihnen anvertrauten Kinder mit (drohender) Behinderung obliegt, da sie aufgrund ihres Alters, Entwicklungsstandes und etwaiger Vulnerabilitäten kaum Möglichkeiten haben, sich gegen (sexualisierte) Gewalt und pädagogisches oder therapeutisches Fehlverhalten zur Wehr zu setzen. Gerade deswegen ist es wichtig, Kinder als Träger:innen eigener Rechte wahrzunehmen und

1 Einführung

sie in allen sie betreffenden Angelegenheiten adäquat zu beteiligen. Umso bedeutsamer ist daher die rechtliche Verpflichtung zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten. In diesen werden nicht nur Verantwortlichkeiten zugewiesen, sondern klare Regeln des Umgangs sowie Verfahren benannt, die auch dann greifen, wenn bereits gewalttätiges Verhalten offenkundig geworden ist. Darüber hinaus können verbindliche Gewaltschutzkonzepte dazu beitragen, die Sensibilität und Aufmerksamkeit – insbesondere des Personals – für ungerechtfertigtes und gewalttätiges Verhalten gegenüber Kindern zu erhöhen und bei Leistungserbringenden eine Kultur zu etablieren, die das Eingreifen und Einmischen bei Fehlverhalten als zwingend erforderlich erachtet. Gewalttätiges Verhalten soll so erschwert, reduziert oder möglichst ganz verhindert werden. Zudem gilt es, im Vermutungsfall rasches und besonnenes Handeln durch transparente, verbindliche Verfahren und Strukturen sicherzustellen. Die Entwicklung und Sicherstellung eines Gewaltschutzkonzeptes versteht sich als dauerhafter Prozess und ist ein wesentlicher Baustein in der Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Zum rechtlichen Hintergrund von Gewaltschutz:

Mit dem § 37a Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (SGB IX) soll die umfassende Bedeutung der besonderen Verantwortung des Bundesgesetzgebers für Menschen mit Behinderungen bekräftigt und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) gedient werden.

Artikel 16 UN-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten unter anderem, alle Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Gewalt unter Berücksichtigung

geschlechtsspezifischer Aspekte zu schützen. Die Leistungserbringenden setzen Gewaltschutzmaßnahmen nach eigenen Regelungen und in eigener Verantwortung, unter Berücksichtigung bestehender Maßnahmen, um.

Adressat:innen des Schutzauftrages - im Bereich der Eingliederungshilfe – sind die Leistungserbringenden, unabhängig davon in welcher Form und an welchem Ort sie ihre Leistung erbringen. Diese gewährleisten den Schutz vor Gewalt von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen bei der Leistungserbringung am effektivsten.

Schutz ist gegen jegliche Formen von Gewalt sicherzustellen, insbesondere auch gegen geschlechterbezogene Gewalt und Übergriffe, einschließlich sexualisierter Übergriffe und Belästigungen. Kinder werden dabei als besonders verletzbare Gruppe hervorgehoben.

Der Schutz vor Gewalt wird in erster Linie durch die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung und Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzeptes erbracht. Teil des Gewaltschutzkonzeptes sind Maßnahmen, wie zum Beispiel Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende, Präventionskurse für Menschen mit Behinderungen, Vernetzung mit externen Partnern und feste interne Ansprechpersonen wie zum Beispiel Frauenbeauftragte oder Kinderschutzbeauftragte in Einrichtungen sowie Beschwerdestellen und andere geeignete Beteiligungsstrukturen (vgl. BT-Drucksache 19/27400, S. 61).

Die inklusive Ausrichtung des Gewaltschutzkonzeptes ist unabdingbar, da mit den individuellen Bedarfen nach Teilhabe und Unterstützung jeweils unterschiedliche Gefährdungspotenziale und Schutzbedürfnisse einhergehen. Daher gilt es, bei der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes die Sicherheit aller Kinder in

1 Einführung

den Blick zu nehmen und hierbei grundlegende kulturelle und gesellschaftliche Aspekte von Diversität zu beachten. Die Bearbeitung der verschiedenen Elemente und Inhalte eines Gewaltschutzkonzeptes (Leitbild, Verhaltenskodex, Partizipation, Handlungsplan etc.) erfordert zugleich eine abstrahierende Perspektive auf die eigene Einrichtung oder Dienstleistung sowie eine stetige Überprüfung und Fortschreibung auf Team-, Leitungs- und Trägerebene. Die verschiedenen Elemente sind im Gewaltschutzkonzept detailliert zu beschreiben. Es braucht sowohl eine strukturelle und organisatorische Auseinandersetzung mit notwendigen Vereinbarungen, Absprachen und Verfahren als auch eine gemeinsame Reflexionsfähigkeit. Auch sind Kinder und ihre Sorgeberechtigten in die Ausgestaltung des Gewaltschutzkonzeptes miteinzubeziehen. Dieser Prozess stellt eine beachtliche Herausforderung für alle Beteiligten dar.

Daher möchten wir den leistungserbringenden Einrichtungen und Diensten sowie den beschäftigten Personen und ggf. leistungserbringenden Kooperationspartner:innen, mit der vorliegenden Arbeitshilfe eine erste Orientierung zur Erstellung jener Gewaltschutzkonzepte geben. Diese bietet anhand von Reflexionsfragen den Raum zur eigenen Auseinandersetzung mit der Thematik. In einzelnen Kapiteln und Unterpunkten finden sich zahlreiche Fragestellungen, deren Beantwortung sich im Laufe der Zeit verändern kann, da neue Impulse von innen und außen ebenso neue Fragen und Antworten entstehen lassen können.

2 Verständnis des Begriffes Gewalt

Gewalt im Sinne dieser Arbeitshilfe beinhaltet den Gebrauch oder die Androhung von körperlich oder psychisch wirkendem Zwang sowie die missbräuchliche Ausübung von Macht im Zuge der Leistungserbringung, die zu Eigen- oder Fremdschädigung, Fehlentwicklungen sowie Deprivation führt oder führen könnte. Gewalt in diesem Sinne bezieht auch Handlungen ein, die die freie Willensbildung mindestens einer weiteren Person verletzen oder zumindest beeinträchtigen.

Gewalt kann sich in vielen verschiedenen Formen und Ausprägungen zeigen. Hierzu zählen u. a.:

- Physische Gewalt, z. B. schlagen, stoßen, angreifen, spucken, zerrn, fixieren;
- Psychische Gewalt, z. B. beschimpfen, mobben, herabsetzen, demütigen, ignorieren, verängstigen, anschreien, erpressen;
- Sexualisierte Gewalt, z. B. Übergriffe, Missachtung der Intimsphäre, Verunsicherung, Belästigung, Missbrauch, Vergewaltigung, Kinder nicht altersgerecht mit sexuellen Themen konfrontieren, Kinder nackt fotografieren;
- Vernachlässigung, z. B. mangelnde Zuwendung, notwendige Sicherheitsvorkehrungen oder Hilfestellungen unterlassen, Kinder in gefährliche Situationen bringen;
- Übergriffe sonstiger Art, z. B. Grenzüberschreitungen in der Diagnostik und Förderung, mangelnde Selbstbestimmungsmöglichkeiten des Kindes, Missachtung von Distanzbedürfnissen;
- Strukturelle Gewalt, z. B. Vorenthaltung von Rückzugsmöglichkeiten, willkürliche Regelungen, Missachtung der Privatsphäre, Verletzung des Datenschutzes, mangelnde Transparenz im Vorgehen
- Sachbeschädigungen, z. B. mutwillige Beschädigung von Gegenständen und Räumen.

3 Risiko- und Potenzialanalyse

Eine Risikoanalyse bildet die Basis für die (Weiter-) Entwicklung von Schutzmaßnahmen. Am Anfang des Prozesses von den Leistungserbringenden durchgeführt, legt sie offen, wo die verletzlichen Stellen einer Einrichtung oder einer Dienstleistung sowie deren Potenziale liegen. Einrichtungen, in denen sich Kinder aufhalten, müssen Schutzorte sein. Im Zusammenhang der Leistungserbringung ist der Schutz vor Gewalt stets zu gewährleisten.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollen aufzeigen, wo die einrichtungsbezogenen Risiken liegen und wie sich der Schutz von Kindern verbessern lässt – etwa durch ein durchdachtes Gewaltschutzkonzept und die Veränderung von Abläufen, Konzepten und Strukturen. Die Durchführung der Risikoanalyse, insbesondere von Schlüsselprozessen, erfolgt partizipativ mit allen Akteur:innen und Kindern. Ziel ist das Zusammenführen von unterschiedlichen Perspektiven und Eindrücken sowie die daran anknüpfende Anregung eines Dialogs.

Für die Umsetzung ist eine systematische Planung notwendig, bei der Ziele, Verfahrensweisen, Zuständigkeiten, Ressourcen und nötige Zeitperspektiven festgelegt werden. Eine externe Begleitung durch eine spezialisierte Fachkraft wird als unterstützende, hilfreiche Ressource empfohlen. Auch die Risikoanalyse ist kontinuierlich fortzuschreiben.

Reflexionsfragen zu strukturellen Risikofaktoren

- Welche Bedingungen vor Ort begünstigen grenzverletzende Verhaltensweisen?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch oder Übergriffe gibt es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten oder Interaktionen? Welche davon sind insbesondere vor dem Hintergrund zu berücksichtigen, dass das Angebot meistens von

einer Person alleine ausgeführt wird?

- Wie wird der Gewaltschutz sichergestellt, wenn Einzelanbietende die Leistung erbringen? Wie wird dies beispielsweise im Rahmen einer Kooperation gewährleistet?
- Welche Situationen und Bedingungen im mobilen oder ambulanten Setting vor Ort können Personen nutzen, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben?
- Wie entstehen Konstellationen, die zu Gefährdungen führen können?
- Gibt es alltägliche Schlüsselsituationen, in denen die Rechte von jungen Menschen nicht geachtet werden oder außer Acht geraten können?
- Welche präventiven Maßnahmen und Strukturen sind beim Leistungserbringenden bereits vorhanden?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Gibt es Risikofaktoren/mangelnde Vorgaben für die tägliche Arbeit, wie autoritäre oder intransparente Leitungsstrukturen, fehlende Anerkennung und Wertschätzung für die in der Einrichtung oder dem Dienst tätigen Personen?
- Wird die kindliche Perspektive auf Gewaltschutz, z. B. das eigene Empfinden von unangenehmem, unangemessenem und übergriffigem Verhalten, erfragt und einbezogen?
- Liegt das Gewaltschutzkonzept auch in leichter Sprache vor?

Reflexionsfragen zu konzeptionellen Risikofaktoren

- Welche Beteiligungsstrukturen und Beschwerdeverfahren für alle Beteiligten gibt es?
- Inwieweit wird die Konzeption unter Beteiligung diverser Akteur:innen (z. B. Träger, Leistungserbringende, Fachkräfte, Kinder, Sorgeberechtigte, externe Fachberatungsstelle) regelmäßig überarbeitet, weiterentwickelt und angepasst?

3 Risiko- und Potenzialanalyse

Reflexionsfragen zu zielgruppenspezifischen Risikofaktoren

- Welche individuellen Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Kinder müssen beachtet werden?
- Inwieweit könnten das Alter, der Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit, Teilhabebeeinträchtigungen oder die Zusammensetzung der Zielgruppe das Risiko von Diskriminierung und Grenzverletzungen begünstigen?
- Inwieweit werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Kinder berücksichtigt, eigene subjektive Sichtweisen und Erfahrungen zu äußern?

Reflexionsfragen zu personellen Risikofaktoren

- Wie wird sichergestellt, dass ausreichend qualifiziertes Personal gemäß unterzeichnetem Vertrag vorhanden ist und sich die Leistungserbringung im Einzelfall am konkreten Bedarf des Kindes orientiert?
- Welche Fortbildungs- und welche Entlastungsangebote gibt es für Mitarbeitende?
- Wie groß ist die Personalfuktuation?

Reflexionsfragen zu Risikofaktoren in Bezug auf Organisationskultur / Haltung der Mitarbeitenden

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen?

Reflexionsfragen zu Risikofaktoren in Bezug auf die pädagogische Beziehung

- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, in denen es in Interaktionen zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?

Reflexionsfragen zu räumlichen Risikofaktoren

- Welche Rückzugsräume und Räume der Intimsphäre gibt es und wie werden diese gestaltet, um Grenzverletzungen entgegenzuwirken?
- Welche Räume könnten Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen bieten?

4 Leitbild

Mit der Ausarbeitung eines eigenen Leitbildes formulieren Leistungserbringende der Eingliederungshilfe ihren spezifischen Wertekanon, der sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an den jeweiligen pädagogischen Zielsetzungen orientieren sollte. Im Leitbild werden grundlegende Auffassungen im Kontext von Normen, Wertvorstellungen, kultureller und gesellschaftlicher Diversität sowie ethischer Motive zu einem Profil verdichtet, das so einen übergeordneten Handlungsrahmen, insbesondere für leistungsanbietende Mitarbeitende der Eingliederungshilfe, bietet. Auch im Hinblick auf das Gewaltschutzkonzept ist die Formulierung eines Leitbildes hilfreich, da diese ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen im Team sowie der Kultur der Einrichtungen oder des Dienstes darstellen. Dieses soll ebenfalls dazu beitragen, Haltungen und Verhalten der in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zu reflektieren und ggfs. zu verändern. Auf diese Weise kann dem Schutzauftrag hinlänglich nachgekommen werden. Dies gelingt zielführender, wenn sich Leistungserbringende vorab bereits positioniert haben.

Reflexionsfragen

- Gibt es bereits ein schriftlich formuliertes Leitbild?
- Gibt es im Leitbild grundsätzliche Aussagen zu Haltung, Wertschätzung, Respekt, Werten, Normen und Achtsamkeit?
- Ist das Thema Ethik verankert? Inwiefern wird auf das Thema Ethik eingegangen?
- Wird die besondere Bedeutung der Präventionsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt berücksichtigt?
- Finden sich klare Aussagen zum Gewaltschutz von Kindern?

5 Personal

Träger und Leitungskräfte stehen vor der Aufgabe, ihre Beschäftigten nicht nur zu führen, sondern auch mittels eines professionellen Personalmanagements eine positive Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen, in der Achtsamkeit, Wertschätzung und Partizipation gelebt werden können. Der Schutz von Kindern steht dabei an erster Stelle. Die Haltung spiegelt sich ebenso im Gewaltschutzkonzept wider. Dazu zählen Fachlichkeit und persönliche Eignung von Beschäftigten, aber auch die grundlegende Aus-, Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein. Ebenso spielt die Personalauswahl eine wegweisende Rolle. Bereits hier beginnt Prävention! Demzufolge sollten Einstellungsbedingungen, Stellenbeschreibung und Vorstellungsgespräche hinsichtlich der Gewaltschutzaspekte klar gegliedert sein. Ergänzend dazu müssen verständliche strukturelle Vorgaben wie ein verbindlicher Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtung und Selbstauskunft sowie die regelmäßige Vorlage eines aktuellen, erweiterten Führungszeugnisses gegeben sein, um so ein hohes Pflichtgefühl bei den Beschäftigten sicherzustellen. Aber auch Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen und Teamgespräche können ein effektives Mittel für eine klare Verantwortungsübernahme im Sinne des Gewaltschutzes darstellen. Damit Prävention gelingen kann, müssen Träger und Leitungen Rahmenbedingungen für eine konstante Präventionsarbeit im Sinne des Gewaltschutzes schaffen.

5.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Reflexionsfragen

- Welche Formen der Personalentwicklung und -unterstützung in Bezug auf das Thema Gewaltschutz gibt es (Supervision, kollegiale Beratung, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Fortbildungsangebote etc.)?
- Findet eine klare Funktions- und Rollenverteilung (Träger, Leitung, Mitarbeitende, ggf. Kooperationspartner:innen) Berücksichtigung?
- Welche Qualifikationen/Voraussetzungen benötigt eine Fachkraft, die eingestellt werden soll?
- Welche Professionen arbeiten für das Leistungsangebot?
- Welcher Mehrwert/welche Gefahren werden durch die multiprofessionelle und ggf. interdisziplinäre Zusammenarbeit bezüglich des Gewaltschutzes sichtbar?
- Gibt es Fortbildungen, die für alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen verpflichtend festgeschrieben werden?

5.2 Gewinnung von Personal

5.2.1 Ausschreibung

Reflexionsfragen

- Wird bereits bei der Stellenausschreibung auf die besondere Bedeutung von Gewaltschutzkonzepten sowie der Präventionsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen hingewiesen?
- Wird in der Ausschreibung auf die Bedeutsamkeit eines grenzachtenden Umgangs hingewiesen, auf eine Kultur der Achtsamkeit und das Recht auf gewaltfreie Förderung?
- Wird in der Ausschreibung bereits mitgeteilt, dass bei Einstellung ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss?

5.2.2 Vorstellungsgespräch

Reflexionsfragen

- Werden die Bewerbenden bereits im Vorstellungsgespräch auf die Maßnahmen zum Gewaltschutz, beispielsweise eine Selbstverpflichtungserklärung bei Tätigkeitsaufnahme, hingewiesen?
- Gibt es einen festgelegten Gesprächsplan und Dokumentationsbogen für Vorstellungsgespräche?
- Wer ist an der Durchführung von Vorstellungsgesprächen beteiligt? Wird hierbei mindestens das „Vier-Augen-Prinzip“ gewährleistet?
- Werden im Vorstellungsgespräch spezielle Fragen gestellt, um Werte, Haltungen und Ideologien der Bewerbenden einschätzen zu können?

5.2.3 Hospitation

Reflexionsfragen

- Sind Hospitationen ein Bestandteil des Personalauswahlverfahrens?
- Wird ein Konzept zur Gestaltung der Hospitationen vorgehalten?

5.3 Verhaltenskodex/ Verhaltensampel/ Einarbeitungskonzept

Reflexionsfragen

- Inwieweit gibt es für alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen klare Verhaltensregeln zu Themen wie Nähe/Distanz, Machtmissbrauch, Sprache/Wortwahl, Umgang mit Medien/ Sozialen Netzwerken, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Umgang mit Geschenken, Disziplinarmaßnahmen etc.?
- Verfügt der Leistungserbringende über Instrumente, die Kindern vermitteln, was Fachkräfte dürfen und was nicht (z. B. Verhaltensampel in zielgruppengerechter Sprache, grafische Darstellungen)?
- Wie wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit für alle Leistungserbringenden erhält?
- Wie wird gewährleistet, dass sich die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen mit dem Verhaltenskodex identifizieren und diesen auch in der Praxis leben?
- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Wird transparent beschrieben, wie mit Regelübertretungen umgegangen wird?
- Besteht eine Fehleroffenheit und Transparenz hinsichtlich des Umgangs mit Regelübertretungen, sodass vermieden wird, dass Übertretungen ge-

5 Personal

heim gehalten oder von Leitungsmitgliedern oder Kolleg:innen gedeckt werden?

- Gibt es Möglichkeiten, Beobachtungen von Fehlverhalten zu reflektieren?

5.4 Selbstauskunft

Reflexionsfragen

- Werden die Mitarbeitenden arbeitsrechtskonform aufgefordert, neben dem Arbeitsvertrag auch eine sogenannte Selbstauskunftserklärung zu unterzeichnen, in der sie versichern, dass aktuell und während der laufenden Beschäftigung gegen sie kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren und kein gerichtliches Strafverfahren anhängig bzw. eine Verurteilung erfolgt ist? Hierbei handelt es sich um die im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches beschriebenen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder jegliche andere schwere Straftaten.

5.5 Selbstverpflichtung

Reflexionsfragen

- Werden die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen aufgeklärt, dass vorausgesetzt wird, dass jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen, Formen (sexualisierter) Gewalt sowie auch Verdachtsmomente der Leitung (dem Träger) zu melden sind?

5.6 Erweitertes Führungszeugnis

Reflexionsfragen

- Liegt ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vor?
- Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeitende/Ehrenamtliche/regelmäßige Kontaktpersonen mindestens

alle fünf Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis einreichen?

5.7 Gespräche mit Mitarbeitenden / Teamgespräche

Reflexionsfragen

- Gibt es regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zum Thema Gewaltschutz?
- Wie wird in den unterschiedlichen Gesprächsformaten mit offenen und verdeckten Strukturen, Regeln und Themen wie beispielsweise Koalitionen, Allianzen, Sympathien umgegangen?
- Existiert eine Feedback-Kultur?
- Finden regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen statt, in denen die Aushandlung von Nähe und Distanz im Alltag und der Umgang mit Macht reflektiert werden?
- Finden regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen statt, in denen konkrete, als herausfordernd wahrgenommene Situationen besprochen werden?
- Welche Unterstützungsangebote bietet die leistungserbringende Einrichtung an, um Überforderungssituationen vorzubeugen? Wie werden in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen vor und bei Überforderungssituationen geschützt?

6 Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren

Beteiligungsrechte als Teil eines präventiven Gewaltschutzes stellen eine wichtige Grundlage für einen gelingenden Schutzauftrag dar. Durch geeignete Partizipations- und Beschwerdeverfahren sollen Kinder ein Bewusstsein für die eigenen Rechte und persönlichen Grenzen entwickeln sowie befähigt werden, sich im Fall von Grenzüberschreitung und Übergriffen Hilfe zu holen. Beteiligung, Mitentscheiden und Beschwerdemöglichkeiten sollen so dazu beitragen, dass sich Kinder besser vor Machtmissbrauch durch Fachkräfte schützen können. Ergänzend dazu fördern Teilhabe und Mitsprache das Verständnis für demokratische Prozesse. Hierbei wird eine freiwillige Machtabgabe bei gleichzeitig hoher Verantwortlichkeit der beteiligten Fachkräfte vorausgesetzt. Pädagogisches Handeln im Kontext von Partizipation und Beschwerde bedarf daher einer gemeinsamen Positionierung innerhalb der leistungserbringenden Einrichtung und muss immer im Einklang und unter Berücksichtigung der Rechte von jungen Menschen geschehen.

6.1 Rechtlicher Hintergrund

Reflexionsfragen

- Sind die gesetzlichen Grundlagen zu § 37a SGB IX Gewaltschutz, Kinderrechten, Teilhabe und Beschwerde, z. B. UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX inklusive Anlage F; Meldung besonderer Vorkommnisse, bekannt?

6.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerdeverfahren im Hinblick auf Gewaltschutzkonzepte

Reflexionsfragen

- Inwieweit ist das Thema Partizipation und Beschwerdemanagement bereits in der Konzeption verankert?
- Wer wird an den konzeptionellen Überlegungen zur Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes beteiligt (z. B. Träger, Leistungserbringende, Fachkräfte, Kinder, Sorgeberechtigte, externe Fachberatungsstelle)?
- Kennen alle Kinder ihre Rechte?
- Welche Beteiligungsformen und Beschwerdewege gibt es für Kinder, Sorgeberechtigte und Fachkräfte? Sind diese hinreichend niederschwellig?
- Sind die Möglichkeiten interner und externer Beschwerdewege bekannt?
- Ist der Umgang mit Beschwerden geregelt?

7 Präventionsangebote

Präventionsangebote und präventive Maßnahmen tragen dazu bei, Kinder vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Sie umfassen strukturelle und pädagogische Maßnahmen, die methodisch bzw. didaktisch unterschiedlich aufgegriffen werden können.

Reflexionsfragen

- Welche Themen der Prävention sind für die Zielgruppe besonders wichtig?
- Wie werden Kinder über ihre Rechte informiert?
- Wird externe Expertise einbezogen (z. B. Fachberatungsstellen), um die Qualität der Präventionsangebote zu entwickeln und zu evaluieren?
- Was muss bei der Konzeptionierung von Angeboten beachtet werden?
- Inwieweit sind Regelungen zu Themen wie Unfallverhütung, Verkehrssicherungspflicht, Aufsichtspflicht und Gesundheitsfürsorge festgelegt und wie werden diese überprüft und weiterentwickelt?
- Welche Angebote werden für Kinder zur Förderung der Selbstkompetenz und der Sozialkompetenz vorgehalten?
- Welche Maßnahmen werden genutzt, die zur Stärkung von Kindern beitragen bezüglich ihres Selbstbewusstseins, eines positiven Körpergefühls und im Hinblick auf das Thema Grenzsetzung und -wahrung?
- Welche Angebote werden für Mitarbeitende im Rahmen der Mitarbeitendenfürsorge und ggf. für weitere in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen vorgehalten, um Fehlverhalten vorzubeugen (z. B. durch Überlastung oder Frustration)?
- Wie gehen in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen damit um, wenn Kinder Gewalt (an sich oder anderen) ausüben?
- Wie wird eine grenzsensible Haltung und achtsame

Kultur innerhalb der leistungserbringenden Einrichtung gefördert?

- Gibt es geschulte Vertrauenspersonen, die allen Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden bekannt sind?

7.1 Sexuallsensibles Verhalten

Reflexionsfragen

- Ist es den Mitarbeitenden bekannt, dass sich kindliche Sexualität von der Sexualität der Erwachsenen unterscheidet?
- In welchem Rahmen können Kinder die eigene Sexualität während der Leistungserbringung leben?
- Welche Verabredungen zu „Doktorspielen“ und Körpererkundungen werden gemeinsam mit den Kindern während der Leistungserbringung getroffen?
- Welche Regelungen im Umgang mit dem Thema gibt es für die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen (z. B. Sprache, Körperkontakt zu jungen Menschen, Pflegesituationen)?
- Wie reflektieren die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen die eigene Haltung zu Sexualität, unter anderem basierend auf der eigenen Biografie?

8 Zusammenwirken mit Behörden

8 Zusammenwirken mit Behörden

Ein Zusammenwirken mit dem Träger der Eingliederungshilfe erfolgt im Bereich der Heilpädagogischen Leistungen im Rahmen der Frühförderung gemäß Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX. Nach Anlage F; Meldung besonderer Vorkommnisse, sind beispielsweise auch Ereignisse die den Schutz von Kindern mit (drohender) Behinderung gefährden, an den Träger der Eingliederungshilfe zu melden. Im Bereich der Interdisziplinären Frühförderung greifen die Regelungen der Landesrahmenvereinbarung IFF.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Frühförderung und den Gewaltschutz finden sich im SGB IX.

Neben den bisherigen Ausführungen dieser Arbeitshilfe zum institutionellen Kinderschutz gemäß § 37a SGB IX, ist ergänzend der individuelle Kinderschutz zu beachten.

Liegen Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung außerhalb der Einrichtung vor, ist ggf. das Jugendamt zu informieren. Dabei sind – soweit vorhanden – die analogen Vereinbarungen nach § 8a SGB VIII einzuhalten, die die Leistungserbringenden ggf. mit den Kommunen getroffen haben.

Bei Hinweisen auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung im persönlichen Umfeld des Kindes, greift der Beratungsanspruch nach § 8b SGB VIII. Diese Regelung ergibt sich auch aus § 38 Abs. 1 Nr. 7 SGB IX. Sollten freiwillige Kooperationsvereinbarungen mit dem Jugendhilfeträger analog zu § 8a SGB VIII bestehen, gelten diese Regelungen vorrangig. Solch analoge Vereinbarungen werden empfohlen. Darüber hinaus ist für die betroffenen Berufsgruppen § 4 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) zu beachten.

Wenn es Hinweise auf Gewalt im Rahmen der Leistungserbringung gibt, ist immer auch die Einschaltung von Polizei und/oder Staatsanwaltschaft zu prüfen und von den Leistungserbringenden zu verantworten. Ob, wann und wie dies geschehen sollte, beschreiben die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden beispielhaft bei dem Thema sexualisierte Gewalt: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf

Reflexionsfragen

- Welche Informationen stehen allen in der Einrichtung oder bei dem dienst tätigen Personen zu den Meldepflichten zur Verfügung?
- Wie werden Einschätzungen und Bewertungen meldepflichtiger Ereignisse oder Entwicklungen mit allen Beteiligten im Kontext einer auf den Gewaltschutz ausgerichteten Grundhaltung getroffen?
- Welche verbindlichen Regeln hat die leistungserbringende Einrichtung zur Kooperation mit und Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden?
- Was muss die leistungserbringende Einrichtung prüfen, bevor die Polizei oder Staatsanwaltschaft eingeschaltet werden?
- Wie wird sichergestellt, dass alle Akteur:innen die verbindlichen Regelungen kennen und umsetzen?

9 Handlungsplan

Der Handlungsplan als zentraler Bestandteil eines Gewaltschutzkonzeptes soll - im Verdachtsfall jeglicher Formen der Anwendung von Gewalt - die Handlungssicherheit aller in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen gewährleisten, indem klare Verantwortlichkeiten und verbindliche Handlungsschritte definiert sind. Ein solcher Handlungsplan muss im Vorfeld entwickelt werden, um im konkreten Verdachtsfall, der oftmals eine Krise und Ausnahmesituation für die Institution darstellt, rasches und besonnenes Handeln sicherzustellen. Dieser sollte partizipativ erarbeitet werden, das Wissen und Können einrichtungsinterner und -externer Akteur:innen einbeziehen und multiprofessionell ausgerichtet sein. Gleichzeitig müssen verschiedene Formen und Ebenen von Gewalt (z. B. Ebene der Gewalt durch in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen, durch Kinder, durch Externe) in einem Handlungsplan mitgedacht werden, da dies unterschiedliche Handlungsschritte erfordern kann.

Der präventive Charakter eines Handlungsplans kommt dann zum Tragen, wenn alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen über die festgelegten Verfahren, Wege und Aufgaben umfassend informiert sind und die Einhaltung des Handlungsplans (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit hat. Innerhalb eines jeden einrichtungs- bzw. dienstleistungsspezifischen Handlungsplans sollten Aussagen zu folgenden Inhalten getroffen werden: Verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall, Sofortmaßnahmen, Einschaltung von Dritten, Dokumentation, Datenschutz, ggf. Rehabilitation, Aufarbeitung. Der Schutz der Betroffenen genießt dabei Priorität und muss an jeder Stelle Berücksichtigung finden. Der Einbezug einer externen Fachberatungsstelle wird dringend empfohlen, um ein abgestimmtes und überlegtes Vorgehen unter Hinzuziehung externer Expertise zu gewährleisten.

9.1 Verbindliches Vorgehen bei einem Vermutungsfall

Reflexionsfragen

- Welche Handlungsschritte, Beteiligte und verantwortlichen Personen sind im Vermutungsfall zu benennen?
- Welche Informationen sind einzuholen und zu dokumentieren?
- Ist bei jedem Handlungsschritt klar, wer jeweils verantwortlich ist?
- Sind Meldewege transparent beschrieben?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es zum Schutz der betroffenen Person(en)?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es für Sorgeberechtigte, in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen und die Leitungspersonen?

9.2 Sofortmaßnahmen

Reflexionsfragen

- Welche Schutzmaßnahmen sind von wem sofort zu ergreifen?
- Wer ist für was zuständig?
- Wer sollte wann wen informieren und beteiligen?
- Ist klar, wer über sofortige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) entscheidet?

9.3 Einschaltung von Dritten

Reflexionsfragen

- Welche Personen bzw. Instanzen sind zu welchem Zeitpunkt zu beteiligen?
- Welche Aussagen finden sich zum Einbezug von Personensorgeberechtigten, Jugendämtern, einer Fachberatungsstelle, den Strafverfolgungsbehörden und den Rehabilitationsträgern im Handlungsplan?
- Wie positioniert sich die leistungserbringende Einrichtung zum verbindlichen Einbezug einer Fach-

9 Handlungsplan

beratungsstelle bei der Bearbeitung eines Vermutungsfalles?

- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen (sexualisierte) Gewalt bzw. bestimmtes Fehlverhalten nach sich?
- Wer ist für die Einschaltung welcher Stellen zuständig?

9.4 Dokumentation

Reflexionsfragen

- Welche Dokumentationshilfen stehen den in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zur Verfügung, um die Anforderungen an eine frühzeitige, differenzierte, objektive, sachgerechte und vertrauliche Dokumentation zu erfüllen?
- Wie wird eine zeitnahe Dokumentation von relevanten Beobachtungen und Aussagen durch die jeweiligen in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen sichergestellt?

9.5 Datenschutz

Reflexionsfragen

- Welche relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit müssen berücksichtigt werden?
- Unter welchen Voraussetzungen ist eine Informationsweitergabe ohne Kenntnis oder gegen den Willen von Betroffenen möglich oder gar notwendig?

9.6 Rehabilitation

Reflexionsfragen

- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

9.7 Aufarbeitung / Weiterentwicklung

Mit den Ergebnissen der Aufarbeitung sollte das Gewaltschutzkonzept weiterentwickelt werden.

Reflexionsfragen

- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss verbessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?
- Findet eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Gewaltschutzkonzeptes an aktuelle Entwicklungen (auch ohne Vorfall) statt?

10 Gewaltschutz innerhalb von Kooperationsvereinbarungen zur Leistungserbringung

Die Leistungsanbietenden von Frühfördermaßnahmen erbringen ihre Leistung gemäß den jeweiligen Leistungsvereinbarungen bzw. Verträgen. Teilweise beauftragen die Leistungsanbietenden ergänzend zu den festangestellten Personen im Team, Dritte mit der Erbringung der Leistung, die sowohl Einzelpersonen sein können als auch Kooperationspartner:innen mit eigenem Personal. Hierzu werden Kooperationsvereinbarungen geschlossen, aus denen hervorgeht, dass die Kooperationspartner:innen die Leistung im Sinne der zugrundeliegenden Vereinbarungen bzw. Verträge erbringen. Dies beinhaltet, dass die Leistung unter Beachtung des Leitbildes, der Konzeption und weiterer Rahmenbedingungen, also auch unter Beachtung des Gewaltschutzkonzeptes erfolgt.

Reflexionsfragen

- Wie wird gewährleistet, dass der Gewaltschutz während der Leistungserbringung auch durch die Kooperationspartner:innen gewährt wird?
- Welche besonderen Aspekte im Hinblick auf Gewaltschutz müssen berücksichtigt werden, wenn die Leistung auch von Kooperationspartner:innen erbracht wird?
- Wie ist in der Kooperationsvereinbarung das Thema Gewaltschutz geregelt?
- Wie stellen die Kooperationspartner:innen sicher, dass deren Mitarbeitende, denen ggf. die Aufgabe der Leistungserbringung übertragen wird, den Gewaltschutz gewährleisten?
- Wie wird sichergestellt, dass die Kooperationspartner:innen die Leistungserbringenden über gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung informieren?
- Wie wird sichergestellt, dass die

Kooperationspartner:innen in das Leitbild, die Konzeption und die inhaltlichen und strukturellen Vorgaben des Leistungsanbietenden eingebunden sind?

- Wie wird sichergestellt, dass die Kooperationspartner:innen Personal sensibel mit Blick auf den Gewaltschutz auswählen (vgl. Punkt 5)
- Werden die Themen und Aspekte des Gewaltschutzes auch in der Auswahl und der Zusammenarbeit mit leistungserbringenden Kooperationspartner:innen festgeschrieben?

11 Gewaltschutz bei Einzelanbietenden im Bereich der solitären Frühförderung

Im Bereich der Heilpädagogischen Leistungen im Rahmen der Frühförderung werden Leistungen teilweise auch von Einzelpersonen erbracht, die ergänzend Kooperationspartner:innen zur Leistungserbringung hinzuziehen. Auch für diese gelten alle Regelungen, die für die Kooperationspartner:innen gelten. Mit Blick auf den Gewaltschutz sind in diesem Setting folgende Impulsfragen handlungsleitend:

Reflexionsfragen

- Wie wird die kritische Reflexion der eigenen fachlichen Arbeit gewährleistet?
- Wie werden Perspektivenvielfalt und fachliche Weiterentwicklung sichergestellt?
- Wie ist insbesondere vor dem Hintergrund der Leistungserbringung durch eine einzelne Fachkraft gewährleistet, dass externe Beschwerdemöglichkeiten gegeben sind?
- Wie wird sichergestellt, dass die isolierte Einzelperspektive nicht zu Fehleinschätzungen führt?
- Inwieweit werden partizipative Prozesse gewährleistet?
- Welche Möglichkeiten gibt es, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen, wenn die Einzelperson für sich herausfordernde Situationen erlebt?

