



## Zusammenfassung bestehender Handlungsempfehlungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in Institutionen außer- halb der Familie

Geschäftsstelle Landespräventionsrat Thüringen (Hrsg.)

Zusammenfassung bestehender Handlungsempfehlungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in Institutionen außerhalb der Familie

Erstellt von Heike Würstl

## Impressum

Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales

Geschäftsstelle Landespräventionsrat Thüringen

Steigerstraße 24

99096 Erfurt

Telefon: +49 (0) 361 57-3313-245

[lpr@tmik.thueringen.de](mailto:lpr@tmik.thueringen.de)

Erfurt, 2023

## Vorwort

„Überall dort, wo Kinder und Jugendliche leben, lernen und ihre Freizeit verbringen, betreut, gepflegt, behandelt und rehabilitiert werden, muss eine Kultur etabliert werden, die sexualisierte Gewalt erschwert und die ihre Aufdeckung fördert. Eine Schlüsselfunktion kommt hierbei der Einführung von konkreten Verfahren und Standards zum Schutz von Mädchen und Jungen in Institutionen zu.“ (Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch, 2011: 20)

Diese Handreichung stellt eine Zusammenfassung von Handlungsempfehlungen dar, um Strukturen zu schaffen, die Machtmissbrauch und Fehlverhalten in Institutionen (außerhalb der Familie) entgegenwirken. Sie basiert insbesondere auf Konzepten der Katholischen Kirche, des Sports, Institutionen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM). Es wurden zudem Forschungsberichte und wissenschaftliche Publikationen in die Auswertung mit einbezogen. Im Ergebnis zeigt sich ein Bündel von empfohlenen Maßnahmen, das in vielen der Handreichungen und Broschüren enthalten ist. Diese Maßnahmen betreffen sowohl formale Strukturen (z. B. Satzungen, Mitbestimmungsrechte, Einstellungs Voraussetzungen für Personal, Qualifizierung) als auch organisationskulturelle Aspekte (z. B. Umgang miteinander, Verhaltensroutinen).

Die empfohlenen Maßnahmen müssen einrichtungs-/vereinsbezogen konkretisiert, in Dienstanweisungen und hausinternen Regelungen festgeschrieben, kontrolliert und evaluiert werden, damit sie Wirksamkeit entfalten. Die Implementierung von Präventionsmaßnahmen sollte in einem partizipativen Prozess geschehen, der alle Hierarchieebenen und sozialen Gruppen der Organisation/des Vereins mit einbezieht, um die Akzeptanz zu fördern.

Mit der Zusammenfassung sollen Wege aufgezeigt werden, wie das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ in Vereinen, Organisationen und sonstigen Institutionen bearbeitet werden kann. Sie richtet sich an Eltern, Vorstände, Verantwortliche und Fachkräfte.

## Begriffe

### Kinder

Kinder im Sinne dieses Leitfadens sind Minderjährige, d. h. Menschen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

### Gewalt

Gewalt meint hier körperliche und nicht-körperliche Angriffsformen zwischen Personen (interpersonelle Gewalt). Ausgeschlossen sind strukturelle Formen und Gewalt gegen Sachen. Neben körperlichen Beeinträchtigungen kann Gewalt auch psychosomatische Folgen haben.

### Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt werden verschiedene Formen der Machtausübung mittels sexueller Handlungen verstanden. (vgl. Rulofs & Palzkill, 2018; Rulofs, 2015). Dazu zählen

- sexuelle Grenzverletzungen, die zumeist unbeabsichtigt geschehen und beim Gegenüber Schamgefühle hervorrufen (z. B. unangenehme Berührungen, körperliche Freizügigkeit, Reden über eigene Sexualpraktiken)
- sexuelle Belästigungen ohne Körperkontakt (z. B. anzügliche Bemerkungen oder Gesten, Zeigen von pornografischem Bildmaterial)
- sexuelle Handlungen mit Körperkontakt.

Alle drei Formen können, aber müssen nicht zwingend Straftatbestände darstellen.

## Prävention

Prävention ist die gezielte Vorbeugung von unerwünschten und zukünftigen Ereignissen oder Zuständen (vgl. Greuel 2020).<sup>1</sup> In der Präventionspraxis wird zwischen universellen, selektiven und indizierten Präventionsmaßnahmen unterschieden. Universelle Prävention spricht keine bestimmte Zielgruppe, sondern die Allgemeinheit an. Sie sensibilisiert für ein Thema und will verhindern, dass sich Risikofaktoren strukturell verankern. Sind bereits erste Risikotendenzen erkennbar, wird mit selektiven Präventionsmaßnahmen versucht, das Tatrisiko für besonders gefährdete Gruppen zu mindern. Indizierte Prävention findet statt, wenn ein hohes Tatrisiko besteht oder ein unerwünschter Zustand bereits eingetreten, aber noch nicht vollständig ausgebildet ist. Sie zielt auf besonders gefährdete oder betroffene Gruppen oder Personen ab.

Prävention endet dort, wo das Unerwünschte bereits vollständig ausgeprägt ist<sup>2</sup> und wo sie pathologisiert bzw. kriminalisiert. So wäre beispielsweise ein generelles Berührungsverbot im Umgang mit Kindern eine Pathologisierung, weil Körperkontakte konstitutiv für soziale Beziehungen mit Kindern sind.

**Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern umfasst somit alle Maßnahmen, die einer Machtausübung mittels sexueller Handlungen gegenüber Kindern und Jugendlichen gezielt vorbeugen.**

---

<sup>1</sup> In der Literatur werden zwei verschiedene Präventionskonzepte unterschieden. Das erste Konzept (Gerald Caplan) differenziert Präventionsmaßnahmen an Hand ihrer ereigniszeitlichen Struktur. Primäre Prävention setzt vor dem Auftreten unerwünschter Zustände an. Sekundäre Prävention findet statt, wenn bereits erste Anzeichen eines unerwünschten Zustandes sichtbar werden und ein Voranschreiten verhindert werden soll. Tertiäre Prävention meint die Unterbindung eines voll ausgebildeten unerwünschten Zustandes. Das zweite Präventionskonzept (Robert S. Gordon) orientiert sich am Adressaten der Maßnahmen. Diesem Konzept wird im Rahmen des Handlungsleitfadens gefolgt und mit Inhalten des ersten Konzepts kombiniert.

<sup>2</sup> An diesem Punkt setzt Intervention ein. In einem Interventionsplan werden das Vorgehen, die Zuständigkeiten nach einem Vorfall, die Schwelle, ab der Polizei und Jugendamt zu informieren sind, disziplinarische, arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen sowie Meldewege geregelt.

## Risikofaktoren für eine Viktimisierung

Bestimmte soziodemografische, sozialisatorische und institutionelle Faktoren können die Opferwerdung und das Auftreten sexualisierter Gewalt fördern. Diese Faktoren allein begründen allerdings noch keine konkrete Gefährdung von Kindern. Auch lässt sich nicht aus einer Vielzahl einschlägiger Risiken auf eine gesteigerte Gefährdung schließen. Die Risikofaktoren stehen nicht für sich, sondern müssen in ihrem Zusammenspiel betrachtet werden. Manchmal wirken bestimmte Kombinationen weniger Aspekte riskanter als ein relativ isoliertes Nebeneinanderstehen von vielen.

### Soziodemografische Risikofaktoren

- Mit zunehmendem Alter des Kindes, insbesondere mit der beginnenden Pubertät, steigt das Risiko.
- Mädchen und behinderte Kinder haben im Vergleich zu nicht-behinderten Jungen ein höheres Risiko.

### Sozialisatorische Risikofaktoren

- Kinder, die in einer Stieffamilie leben oder mit nur einem Elternteil zusammenleben
- geringes Einkommen der Eltern
- psychische Probleme, Alkohol- oder Drogenmissbrauch oder eigene Missbrauchserfahrungen in der Kindheit von mindestens einem Haushaltsmitglied
- gestörte Eltern-Kind-Beziehung (fehlende Zuwendung oder Überbehütetheit)
- konfliktgeprägtes Familienklima und häusliche Gewalt
- traditionelle, geschlechterspezifische Erziehung schwächt die Widerstandsfähigkeit von Mädchen und den Mut von Jungs, um Hilfe zu bitten
- strenge Erziehung fördert Gehorsam oder Rebellion

- unzureichende Autonomie (Fremdbestimmtheit)
- geringes Selbstwertgefühl und/oder Verletzlichkeit macht für Manipulation, Schmeicheleien und Gehorsam anfällig
- unkontrollierter Internetzugang
- fehlende Sexualbildung/Aufklärung
- soziale Isolation

### Institutionsbezogene Risikofaktoren

- starke Autoritätsbindungen ermöglichen die Ausübung von Macht (Autorität kann auf Status, Fachlichkeit und Persönlichkeit beruhen), insbesondere dann, wenn sie an Erfolg, Förderung, Kaderselektion, Elitenbildung o. ä. gekoppelt sind (z. B. Trainer im Leistungssport, Lehrer)
- autoritärer oder laissez-fairer Leitungsstil, der Abhängigkeiten bzw. Freiräume erzeugt
- traditionelles Geschlechterverständnis
- intransparente Organisationsstrukturen und unklare Verantwortlichkeiten
- Tabuisierung von Fehlern zur Abwehr von Imageschäden
- Gelegenheit mit Kindern allein zu sein (z.B. Trainingslager, Umziehen, Duschen)
- Kultur des Alkohols, des Verschweigens von Missständen, von Hyperloyalität
- Fehlende Zusammenarbeit mit Eltern
- knappe personelle Ressourcen

## Handlungsempfehlungen für Institutionen<sup>3</sup>

### Verbindlichkeit schaffen

Prävention sexualisierter Gewalt ist in Satzungen, Ordnungen, Leitbildern, öffentlichen Erklärungen etc. als Organisationsaufgabe sowie in Stellenbeschreibungen als Aufgabe des Stelleninhabers verbindlich zu verankern. Ein formaler Rahmen wirkt einer „Kultur der Unverantwortlichkeit“ entgegen und ermöglicht eine rechtssichere Ahndung von Fehlverhalten.

### Präventionskonzept bzw. Schutzkonzept (weiter-)entwickeln

Ein umfassendes Präventions- bzw. Schutzkonzept schafft die Voraussetzung für die Schaffung personeller, finanzieller und baulicher Ressourcen sowie die Planung, Umsetzung und Evaluation von präventiven Maßnahmen. Bedingung für erfolgreiche Präventionsarbeit ist u. a. die inhaltliche Klarheit und Widerspruchsfreiheit, Umsetzbarkeit, Evaluation und Weiterentwicklung der Konzepte. Neben Zielen und Aufgaben müssen Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, Kommunikations- und Meldewege sowie der Umgang mit Verstößen geregelt sein.

Bevor ein Präventions- bzw. Schutzkonzept erstellt wird, sind zunächst alle Rahmenbedingungen (Strukturen, Bereiche, Faktoren, Kompetenzen etc.), die für die Prävention sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung/ einem Verein vorhanden sind, zu erfassen (Potentialanalyse) und das Gefährdungspotential in den verschiedenen Bereichen und Handlungsfeldern zu bestimmen (Risikoanalyse), um Bedarfe zu erkennen sowie gegebenenfalls personelle und organisatorische Änderungen einzuleiten.

Präventions- bzw. Schutzkonzepte sollten potentiell Betroffene (Betroffenorientierung), Gelegenheitsstrukturen (Situationsorientierung) und Täterstrukturen (Täterorientierung) in den Blick nehmen und die drei Präventionsfelder der universellen, selektiven und indizierten Prävention inhaltlich abdecken (vgl. S. 4).

---

<sup>3</sup> Institutionen meint Einrichtungen, Vereine, Organisationen etc., die einen bestimmten Zweck verfolgen und auf Dauer eingerichtet sind.

Sie beinhalten Präventionsmaßnahmen, die sich auf Formalstrukturen (Regularen, Verhaltensanweisungen, Vereinsstrukturen, Bildungskonzepte etc.), Kommunikationsstrukturen (Meldewege, Mitbestimmungsrechte, Ansprechpersonen etc.) und Personalstrukturen (Eignungsprüfung, Qualifikation etc.) beziehen.<sup>4</sup>

	universell	selektiv	indiziert
betroffenenorientiert (Opferstrukturen)	z. B. Kinderrechte definieren und stärken	z. B. Angebote für besonders gefährdete Kinder und Eltern	z. B. Ansprechpersonen zur Meldung von Fehlverhalten benennen
situationsorientiert (Gelegenheitsstrukturen)	z. B. visuelle Transparenz durch bauliche Maßnahmen schaffen	z. B. Verhaltensregeln für besondere Situationen (beim Duschen und Umziehen, in Camps etc.)	z. B. Schutzräume,
täterorientiert (Täterstrukturen)	z. B. Selbstverpflichtungserklärung, erweitertes Führungszeugnis	z. B. Hinweise auf Beratungsangebote für tatgeneigte Personen	z. B. Hinweise auf Beratungsangebote für Täter oder tatgeneigte Personen

Abb. 1: Übersicht Präventionskonzept

## Ansprechstellen/ -personen

Ansprechstellen informieren, beraten und unterstützen Kinder, Fachkräfte und Eltern bei Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt. Sie müssen vertrauenswürdig, niederschwellig und kompetent sein und proaktiv auf ihre Zielgruppen zugehen.

## Unabhängige Beschwerde- und Kontrollstrukturen

Beschwerde- und Kontrollstrukturen umfassen Stellen, an die Fehlverhalten und Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt gemeldet werden können, die Anschuldigungen überprüfen und die die (Nicht-)Einhaltung von organisationsinternen Regeln kontrollieren und ggf. ahnden. Neben interner Beschwerdestellen bedarf

<sup>4</sup> Eine spezifische Form eines Präventionskonzepts stellt ein einrichtungsbezogenes Schutzkonzept dar. Schutzkonzepte fokussieren sich auf die Zielgruppe der Kinder und beinhalten Maßnahmen zur Sicherung des Kindeswohls.

es auch externer Stellen, um Untätigkeit oder Verfehlungen in der Organisations-/Vereins Spitze melden zu können.

Über die Existenz solcher Stellen sind Kinder, Eltern und Fachkräfte regelmäßig zu informieren (z. B. durch Aushänge, Veröffentlichung auf der Website). Dies dient einerseits der Eröffnung von Handlungsoptionen und andererseits der Abschreckung tatgeneigter Personen.

Unabhängige Stellen ermöglichen Vertraulichkeit und Anonymität.

### Sensibilisierung und Aufklärung

Fachkräfte, Eltern und Kinder sind zielgruppenspezifisch für das Thema sexualisierter Gewalt und ihre gesundheits- und entwicklungsbezogenen Folgen zu sensibilisieren. Aufklärungsinhalte können sein:

- Kinderrechte
- Risiko- und Schutzfaktoren
- Täterstrategien
- Fach- und Beratungsstellen/-angebote
- Erkennen von Verdachtsfällen und Umgang damit

Die verschiedenen Zielgruppen sollten sich mit ihren eigenen Rollen, Stereotypen und Gefühlen auseinandersetzen.

### Personalverantwortung aktiv ausüben

#### Eignungsprüfung

##### Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt- und ehrenamtlich Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, müssen vor ihrer Einstellung und regelmäßig wiederkehrend während ihrer Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Das Führungszeugnis gibt Auskunft, ob jemand vorbestraft ist oder nicht. Im Unterschied zum einfachen Führungszeugnis enthält das erweiterte Führungszeugnis auch minder schwere Verurteilungen, Jugendstrafen und geringe Geldstrafen sowie Verurteilungen wegen einer Sexualstraftat, einer Straftat gegen die persönliche Freiheit, einer Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht und einer Misshandlung von Schutzbefohlenen. Ein Europäisches Führungszeugnis erhalten Personen, die - neben oder anstatt der deutschen - die Staatsangehörigkeit eines oder mehrerer anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder des Vereinigten Königreiches Großbritanniens und Nordirlands besitzen. Das Europäische Führungszeugnis enthält das deutsche Führungszeugnis und die Mitteilung über Eintragungen im Strafregister des Herkunftsmitgliedstaates, sofern der Herkunftsmitgliedstaat eine Übermittlung nach seinem Recht vorsieht.

#### Regelungen für spezifische Bereiche

- Erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetzes
- § 72a SGB VIII für Einrichtungen und Vereine der Kinder- und Jugendhilfe in öffentlicher Trägerschaft
- „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ für den Geltungsbereich der Katholischen Kirche
- „Richtlinie der Evangelischen Kirche zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR)“ für den Geltungsbereich der Evangelischen Kirche
- Kinderschutzklärung für den Geltungsbereich des Landessportbundes Thüringen und der Thüringer Sportjugend mit ihren Mitgliedsorganisationen

#### Bewerbungs- und Mitarbeitergespräch

Neben dem erweiterten Führungszeugnis bedarf es weiterer Informationsquellen, um die Geeignetheit eines Bewerbers oder Mitarbeiters festzustellen. Im Führungszeugnis sind weder polizeiliche Ermittlungsverfahren noch Strafverfahren, die wegen eines fehlenden hinreichenden Tatverdachts eingestellt wurden oder lange zurückliegende Taten, die aufgrund der gesetzlich festgelegten Speicherfristen bereits aus dem Register gelöscht wurden, enthalten.

Das Thema sollte verbindlicher Inhalt von Bewerbungs- und Mitarbeitergesprächen sein. Weitere Informationsmöglichkeiten sind frühere Arbeitszeugnisse,

eine Rücksprache mit vorherigen Arbeitgebern oder öffentlich zugänglichen Daten (z. B. Internet).

### Selbstauskunftserklärung

Jeder Mitarbeiter, der Kontakt zu Kindern hat, sollte unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen eine Erklärung unterschreiben, in der er Auskunft über verjährte einschlägige Verurteilungen und über laufende Strafverfahren gibt. Die Korrektheit der Auskunft lässt sich allerdings kaum überprüfen. Dennoch kann sie eine Sensibilisierung für das Thema bewirken.

### Selbstverpflichtungserklärung

Für Mitarbeiter, die in einem arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis stehen, muss die Einhaltung der Regelungen zur Prävention sexualisierter Gewalt Bestandteil des Arbeitsvertrags sein (z. B. in Form eines Verhaltens- oder Ethikcodex). Mitarbeiter die in keinem arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis stehen (Praktikanten, Ehrenamtliche) haben anstelle des Arbeitsvertrages eine Selbstverpflichtungserklärung zur Einhaltung der Regelungen zur Prävention sexualisierter Gewalt zu unterschreiben.

Zweck einer solchen Erklärung ist es, sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter die in der Einrichtung/ im Verein geltenden Regeln und Anweisungen kennt und dass im Falle von Fehlverhalten disziplinarrechtlich gegen ihn vorgegangen werden kann, denn niemand kann für etwas sanktioniert werden, was ihm nicht bekannt ist.

### Dokumentation von Fehlverhalten

Fehlverhalten sowie Verstöße gegen die einrichtungs-/vereinsbezogenen Regelungen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu dokumentieren. Bei einem Wechsel personalverantwortlicher Angestellter bleibt das Wissen um den Verstoß so erhalten.

## Qualifizierung des Personals

Das Thema „sexualisierte Gewalt“ muss konzeptionell in der Aus- und Fortbildung für alle Hierarchieebenen verankert sein. Fallbesprechungen und Supervisionen ermöglichen die Reflexion und den Austausch über Berufsinhalte, Probleme, Konflikte und Belastungen. Sie sollten verpflichtend sein, wenn Personal Kontakt zu Tätern oder Betroffenen hatte.

## Rechtsschutz

Personen, die einen Verdacht melden oder von sexualisierter Gewalt betroffen sind, sollten rechtlich beraten werden. Auch Verdächtige sollten bis zum Nachweis der Tat rechtlich geschützt werden. Sollte sich ihre Unschuld herausstellen, ist zu überlegen, wie sie rehabilitiert werden können und wie mit einer bewusst falschen Anschuldigung umzugehen ist.

## Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit

Eine Kultur der Wertschätzung zeichnet sich durch die Abwesenheit von Diskriminierung sowie Anerkennung und Respekt aus. Mit Präventionsaufgaben betrauten Mitarbeitern muss dieselbe Wertschätzung durch die Leitung entgegengebracht werden, wie Mitgliedern anderer Organisationsbereiche. Die Leitung sollte einen kooperativen Führungsstil pflegen und einen respektvollen und höflichen Umgang in der Organisation fördern.

## Netzwerkbildung

Der Austausch mit anderen Organisationen/Akteuren innerhalb und außerhalb der eigenen Strukturen lässt erkennen, wer in welchen Bereichen über Expertise verfügt. Die Vernetzung mit ihnen ermöglicht die gegenseitige Nutzung von Ressourcen, gegenseitige Unterstützung und eine Stärkung der Handlungssicherheit.

Schnittstellen, Zuständigkeiten und Kompetenzen gilt es klar zu definieren, um zu verhindern, dass Täter Verantwortlichkeitslücken gezielt ausnutzen. So können beispielsweise in den eigenen Konzepten Querverweise zu Konzepten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfolgen.

### **Sexualpädagogisches Konzept**

Sexualpädagogik stärkt die Selbstbestimmung und den Selbstschutz. Es ist ein sexualpädagogisches Konzept, welches dem aktuellen wissenschaftlichen Stand entspricht und einrichtungsbezogene Besonderheiten aufgreift, zu entwickeln und umzusetzen. Darüber hinaus müssen Eigenschaften und Besonderheiten der Zielgruppe berücksichtigt werden. (z. B. Alter, geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Beeinträchtigungen, soziale Herkunft, Migrationshintergrund).