



Der Kinderschutzbund

# DAS KINDERSCHUTZ- KONZEPT

IN 8  
BAUSTEINEN  
ZUM EIGENEN  
KONZEPT

EINE BAUANLEITUNG

# **DAS KINDERSCHUTZ- KONZEPT**

**EINE BAUANLEITUNG**

<b>Vorwort</b>	<b>05</b>
<b>Entwicklungsprozess eines Kinderschutz-Konzeptes</b>	<b>06</b>
<b>Zeitplanung</b>	<b>08</b>
<b>Wie diese Bauanleitung funktioniert</b>	<b>10</b>
<b>Bausteine</b>	<b>12</b>
Organisationsanalyse	12
Personalmanagement	20
Wissensvermittlung und Qualifizierung	26
Partizipation	32
Beschwerdemanagement	38
Verfahrensplan	44
Verhaltenskodex	50
Sexualpädagogisches Konzept	58

Kinder und Jugendliche haben das Recht, in einer sicheren und wertschätzenden Umgebung aufzuwachsen. Als Kinderschutzbund tragen wir eine besondere Verantwortung, dieses Recht zu schützen und die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Ein Kinderschutz-Konzept ist dabei ein zentrales Instrument: Es stärkt die Prävention, macht Risiken sichtbar und sorgt dafür, dass Mitarbeitende im Ernstfall handlungssicher reagieren können.

Die Entwicklung eines solchen Konzeptes braucht Zeit und Aufmerksamkeit. Diese Bauanleitung soll euch Schritt für Schritt begleiten und dabei unterstützen, den Prozess gut strukturiert und realistisch umzusetzen.

Wesentlich für ein wirksames Kinderschutz-Konzept ist, alle relevanten Personen im Orts- oder Kreisverband – insbesondere Kinder und Jugendliche – einzubeziehen. Transparenz und Beteiligung fördern gegenseitiges Vertrauen und schaffen ein gemeinsames Verständnis dafür, wie Schutz und Wohlbefinden aller gewährleistet werden können. So wächst das Kinderschutz-Konzept zu einem Instrument, das von allen getragen und im Alltag angewendet wird.

Dass dieser Weg notwendig und richtig ist, hat auch die Mitgliederversammlung des Kinderschutzbundes im Jahr 2024 mit dem Beschluss „Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund“ bekräftigt. In der Präambel heißt es:

*„Der Kinderschutzbund tritt für eine kinderfreundliche Gesellschaft, insbesondere für das Aufwachsen aller Kinder in Gewaltfreiheit, ein. Wir engagieren uns dafür, dass sie ihre Fähigkeiten entfalten können und ihre Rechte auf Würde, Entwicklung, Schutz und Beteiligung realisiert werden. Wir bieten ihnen klare Werthaltungen und Grenzen und achten ihre eigenen Werte, Kompetenzen, Bedürfnisse und Interessen. Der Kinderschutzbund setzt sich für den Vorrang des Kindeswohls als schützenswertes Rechtsgut ein und fordert seit Jahren verstärkte Anstrengungen zum Schutz junger Menschen vor Vernachlässigung, körperlicher Misshandlung, seelischer, sexualisierter und dem Miterleben elterlicher Gewalt. Gefordert sind Staat, Gesellschaft und der Kinderschutzbund mit all seinen Gliederungen gleichermaßen.“*

## Was beinhaltet ein Kinderschutz-Konzept?

### Unsere Werte und Haltungen

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Kinder sicher aufwachsen können.

### Partizipation

Wir sorgen dafür, dass Kinder und Jugendliche sowie Mitarbeitende sich einbringen und beteiligen können.

### Unsere Ressourcen und Risiken

Wir haben ganz genau hingeschaut, wo es bei uns Risikofaktoren gibt.

### Unsere Regeln

Wir haben klare Regeln, wie wir mit Kindern und Jugendlichen umgehen, ihre Rechte achten und sie schützen.

### Was tun wir, wenn wir vermuten, dass ein Kind gefährdet ist?

Wir haben einen genauen Ablaufplan, der Orientierung schafft und nach dem wir verfahren.

### Netzwerk

Wir wissen genau, wen wir einbeziehen, wenn eine Kindeswohlgefährdung vermutet wird oder es einen Verdachtsfall im Team gibt.

Der Prozess lohnt sich! Nicht nur Kinder und Jugendliche profitieren: Die Entwicklung eines Kinderschutz-Konzeptes stärkt die Reflexionsfähigkeit, eine offenere Kommunikation, die Sicherheit im pädagogischen Handeln und das Vertrauen in die Mitarbeitenden.

**Wir wünschen euch gutes Gelingen!**

Die Entwicklung eines Kinderschutz-Konzeptes ist ein Qualitätsentwicklungsprozess. Ein Schutzkonzept ist Teil eurer bestehenden Angebote. Ihr entwickelt also euren Orts- und Kreisverband und seine Angebote weiter. Der Prozess hat keinen festen Endpunkt, sondern entwickelt sich stetig weiter. Denn der Schutz von Kindern und Jugendlichen erfordert eine kontinuierliche Anpassung an die sich wandelnden Bedürfnisse und Herausforderungen. Zu Beginn ist es hilfreich, die beteiligten Personengruppen zu identifizieren, eine Steuerungsgruppe zu bilden und einen Zeitplan zu erstellen.

## Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Die aktive Einbindung von Kindern und Jugendlichen ist ein zentraler Aspekt eines wirksamen Kinderschutz-Konzeptes. Sie ermöglicht die Berücksichtigung ihrer Perspektiven und Bedürfnisse insbesondere bei den Risiken und Ressourcen und fördert die Akzeptanz und Umsetzung des Konzeptes.

## Beteiligte Personengruppen und Aufgaben

In der Entwicklung und Umsetzung des Kinderschutz-Konzeptes müsst ihr überlegen, wie alle Beteiligten (Kinder, Eltern, Ehrenamtler\*innen, Mitarbeitende etc.) in den Prozess einbezogen werden können. Folgende Personen sind in der Regel beteiligt:

- **Vereinsvorstand**  
Der Vorstand entscheidet, dass der Prozess begonnen werden soll. Er stellt Ressourcen bereit und fördert die Umsetzung von Maßnahmen. Diese Aufgabe kann er gemeinsam mit der Geschäftsführung oder der Leitung der pädagogischen Handlungsfelder gestalten.
- **Steuerungsgruppe**  
Eine kleine Gruppe (zusammengesetzt aus interessierten Mitwirkenden in der Organisation und mindestens einem Vorstandsmitglied) übernimmt die Steuerung des Prozesses.
- **Ehrenamtliche, Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche**  
Sie arbeiten nach Einladung und Impuls der Steuerungsgruppe an den einzelnen Bausteinen, z. B. im Rahmen von Teamsitzungen und Arbeitstreffen.

## Einsetzen einer Steuerungsgruppe

Der Vorstand, unterstützt von Geschäftsführung oder anderen Leitungspersonen, initiiert und begleitet den gesamten Prozess der Schutzkonzeptentwicklung. Gerade in kleinen Orts-/Kreisverbänden mit vielen Ehrenamtlichen kann er die Aufgabe an eine Steuerungsgruppe delegieren. Auch in einem Orts-/Kreisverband mit vielen unterschiedlichen Angeboten oder vielen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden kann die Etablierung einer Steuerungsgruppe sinnvoll sein.

## Ziele der Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe übernimmt die Verantwortung für die Entwicklung, Implementierung, Evaluation und Fortschreibung des Kinderschutz-Konzeptes. Sie koordiniert die verschiedenen Arbeitsschritte, sorgt für die Kommunikation innerhalb der Organisation und nach außen und stellt die Einhaltung von Zeitplänen und Budgets sicher.

## Zusammensetzung der Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe sollte eine Größe von vier bis sechs Personen umfassen und ein möglichst breites Spektrum eurer Angebote repräsentieren. Dies kann durch verschiedene Personengruppen wie ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende, unterschiedliche Ebenen (z. B. auch Verwaltung, Übungsleiter\*innen) sowie ggf. externe Expertise gewährleistet werden.

## Fragen, die am Anfang geklärt werden können

Zur Vorbereitung des Schutzkonzept-Entwicklungsprozesses sollten von den Verantwortlichen (der Geschäftsführung oder Leitung, dem Vorstand oder der Steuerungsgruppe) grundlegende Fragen zum Prozess geklärt werden.

- Wer übernimmt welche Aufgaben?
- Wer übernimmt die Prozessverantwortung?
- Wie werden die Ergebnisse gesichert?
- Wer schreibt Protokoll bzw. einen Handlungsplan?
- Gibt es eine Steuerungsgruppe? Wie setzt sie sich zusammen?
- Wer informiert alle Beteiligten?
- Wer stellt sicher, dass die Ergebnisse im Verein bekannt werden?
- Wer entwickelt den Zeitplan und terminiert Beteiligungsworkshops und Meilensteine?
- Ziehen wir eine externe Unterstützung hinzu? Wo finden wir diese? (Wendet euch bei Bedarf an euren Landesverband.)

## Externe Begleitung

Die Entwicklung eines Kinderschutz-Konzeptes bedeutet, die eigene Organisation und deren Kultur kritisch zu reflektieren und Gewohnheiten zu hinterfragen. Dies kann schwerfallen, vor allem wenn sich ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende eng mit der Organisation verbunden fühlen. Deshalb empfehlen wir insbesondere sowohl für die Anfangsphase – die Organisationsanalyse – als auch für die Endredaktion, Unterstützung von außen hinzuzuholen.

Orts- und Kreisverbände des Kinderschutzbundes können bei ihren Landesverbänden anfragen, ob dort Kapazitäten und Expertise vorhanden sind oder eine externe Fachkraft empfohlen werden kann.

Wie lang die Entwicklung eines Kinderschutz-Konzeptes dauert, hängt von der Größe und Struktur der Einrichtungen bzw. des Orts- oder Kreisverbandes ab. Es braucht unbedingt genügend Zeit für die Beteiligung aller relevanten Personengruppen. Realistisch sind neun Monate bis zu zwei Jahren.

## Beispielhafter Zeitstrahl



Ein Kinderschutz-Konzept besteht aus 8 Bausteinen. Diese sind hier hinterlegt mit Reflexionsfragen, praktischen Methoden und Checklisten.

ORGANISATIONSANALYSE

PERSONALMANAGEMENT

WISSENSVERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

PARTIZIPATION

BESCHWERDEMANAGEMENT

VERFAHRENSPLAN

VERHALTENSKODEX

SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT

Alle Bausteine sind wichtig, um ein Kinderschutz-Konzept zu entwickeln, das den Schutz von Kindern und Jugendlichen ganzheitlich voranbringt. Zu Beginn ist es sinnvoll, mit der Organisationsanalyse anzufangen. Schwächen und Risiken werden aufgedeckt und Stärken und Ressourcen sichtbar gemacht. Daraus entwickelt sich in der Regel auch eine sinnvolle Reihenfolge zur Bearbeitung der weiteren Bausteine.

## Aufbau der Bauanleitung

### Bausteine

Jeder der acht Bausteine in dieser Arbeitshilfe ist nach demselben Muster aufgebaut:

Zu Beginn des Bausteines findet ihr eine Beschreibung der Inhalte, sowie Information dazu, welche Personen eingebunden werden, wie viel Zeit notwendig ist und welches Ziel erreicht werden soll.



### Grundlegende Informationen

In diesem Abschnitt findet ihr grundlegende Fachinformation zu dem Thema des Bausteines.



### Weiterführende Materialien

In diesem Abschnitt findet ihr weiterführende Materialien, Hinweise auf andere Arbeitshilfen, Links und Literatur zum Thema.



### Schritt-für-Schritt-Anleitung – eine Methodensammlung

In jedem Baustein befindet sich eine Schritt-für-Schritt-Anleitung: Es werden praxisnahe Methoden zur Erstellung des Kinderschutz-Konzeptes vorgeschlagen. Die hier vorgestellten Methoden können individuell angepasst oder durch Alternativen ersetzt werden.

### Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

In jedem Baustein machen wir besonders auf die Beteiligung und die Perspektiven von Kindern und Jugendlichen aufmerksam. Besonders wirkungsvoll ist ein Kinderschutz-Konzept, wenn es von denjenigen mitgestaltet wird, die es schützen soll. Deswegen schlagen wir an verschiedenen Stellen Methoden für Kinder- und Jugendbeteiligung vor. Auch bei Bausteinen, bei denen eine direkte Beteiligung von Kindern und Jugendlichen nicht zielführend ist, plädieren wir dafür, die Perspektive von Kindern und Jugendlichen konsequent mitzudenken und einzubeziehen.



### Checkliste

Am Ende jedes Bausteins findet ihr eine Checkliste mit allen Punkten, die bei Abschluss des Bausteins erledigt sein sollten. Hier könnt ihr überprüfen, welche Punkte bearbeitet worden sind und welche Themen noch ausstehen.



### Modell eines Kinderschutz-Konzeptes

Ein Modell eines Kinderschutz-Konzeptes zur Ansicht ist im Extranet zu finden. Es hilft dabei die Ergebnisse der Bausteine zu dokumentieren und soll den Schreibprozess unterstützen.

[extranet.kinderschutzbund.de](https://extranet.kinderschutzbund.de)

Mit einer Organisationsanalyse können sowohl **Risiken für Gewalt und Machtmissbrauch** als auch bestehende **Schutz- und Unterstützungsmöglichkeiten** in der eigenen Organisation erkannt werden. Einerseits geht es um Risiken sexualisierter, körperlicher sowie psychischer Gewalt – zum Beispiel wenn Kinder angeschrien, verängstigt, bestraft oder lächerlich gemacht werden. Andererseits wird analysiert, über welche Ressourcen die eigene Organisation bereits verfügt, um ein sicherer Ort für Kinder und Jugendliche zu sein.

#### Wer macht mit?

Der Vorstand, die Geschäftsführung oder Leitung und ggf. die Steuerungsgruppe koordinieren die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Organisationsanalyse. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und die Kinder und Jugendlichen werden beteiligt.

Wir empfehlen, euch – gerade bei der Organisationsanalyse – von einer externen Fachstelle oder Fachkraft unterstützen zu lassen.

#### Wieviel Zeit planen wir ein?

Die Organisationsanalyse ist das Herzstück bei der Entwicklung eines Kinderschutz-Konzeptes. Der weitere Prozess basiert darauf. Wir empfehlen, genügend Zeit einzuplanen. Mehrere Treffen über einige Wochen sind sinnvoll.

#### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Alle sind sich bewusst, dass Kinder und Jugendliche auch in der eigenen Organisation – und damit im eigenen Verantwortungsbereich – Gewalt und Machtmissbrauch erleben können. Mögliche Risiken sind identifiziert worden. Ressourcen, die dies verhindern können, sind erkannt worden.



## Grundlegende Informationen

„Grundlage für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes ist eine Risiko- und Potenzialanalyse. Sie ermöglicht die Auseinandersetzung mit und Sensibilisierung für Gefahrenpotenziale, die sich im pädagogischen Arbeitsalltag ergeben können. In enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten wird einerseits die Verantwortung gestärkt, Risiken und Schwachstellen in der Organisation wahrzunehmen, zu erkennen und zu beheben. Andererseits ist sie ein Instrument für eine objektive Bestandsaufnahme, in dem bereits erfolgreich umgesetzte Maßnahmen bestätigt und gestärkt werden. Damit ist die Risiko- und Potenzialanalyse eine Grundlage für eine objektive Bestandsaufnahme und die Voraussetzung möglicher Entscheidungen, für Entwicklungs- und Anpassungsprozesse in Hinblick auf Maßnahmen im Bereich Prävention und Intervention in naher Zukunft in der Organisation“<sup>1</sup>

#### Was sind Risiken?

Risiken sind die „verletzlichen Stellen“ einer Organisation, die es Täter\*innen möglich machen, Gewalt gegen Kinder und Jugendliche vorzubereiten und auszuüben. Risikofaktoren können im Führungsstil, der Organisationsstruktur, im persönlichen Handeln oder im Umgang mit Nähe und Distanz liegen. Beispiele können sein:

- Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche trauen sich nicht, eine schwer zugängliche und unnahbare Führungskraft in Krisensituationen anzusprechen, weil sie sich eingeschüchtert fühlen.
- Wenn in einer Einrichtung Fehler eher vertuscht werden und Führungskräfte und Mitarbeitende bei Kritik empfindlich oder abwehrend reagieren, ist es sehr schwierig, Fehlverhalten anzusprechen.
- Fehlende Nähe-Distanz-Regeln können dazu führen, dass Mitarbeitende entweder unsicher sind, welches Verhalten zulässig ist oder – auch ungewollt – Grenzen überschreiten, etwa durch ungewollte Umarmungen oder Kosenamen.

<sup>1</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024, [extranet.kinderschutzbund.de](https://extranet.kinderschutzbund.de), Rubrik Materialien – Beschlüsse

#### Was sind Ressourcen?

Ressourcen sind bereits vorhandene Maßnahmen und Haltungen, die zum Schutz von Kindern und Jugendlichen beitragen. Dazu gehört das Wissen über Gewalt und Machtmissbrauch, eine demokratisch-kooperative Organisationsstruktur und eine positive Fehlerkultur.

Wir empfehlen, bei der Organisationsanalyse eigene Beispiele zu diskutieren.



## Weiterführende Materialien

- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Teil 1, Kapitel 5 Organisationsstrukturen und -kulturen, S. 39–46 und Teil 2 Bestandsaufnahme: Potenzial und Risikoanalyse, S. 60–82
- [kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte](https://kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte)
- Fegert, Jörg u. a. (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018, Kapitel 7: Organisationsstruktur und -kultur
- Methoden zur Potential- und Risikoanalyse in der offenen Jugendarbeit [aba-fachverband.info/wp-content/uploads/Methodensammlung\\_Potentialanalyse.pdf](https://aba-fachverband.info/wp-content/uploads/Methodensammlung_Potentialanalyse.pdf)



# Was ist zu tun? 5 Schritte zum Ziel

## 1. SCHRITT

### Überblick über euren Orts-/Kreisverband bekommen



#### Ziel

Einen Überblick erhalten über alle Bereiche eures Orts-/Kreisverbandes, über alle dort Tätigen sowie über die Zielgruppen aller Angebote.

Erkenntnisse über Rollenverteilungen, Strukturen und Hierarchien und deren Folgen gewinnen.



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe



#### Zeitlicher Umfang

1,5 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Informationen über alle Angebote und Dienstleistungen, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende



#### Methode

1. Zeichnet ein einfaches Diagramm auf ein Flipchart, in dem die Hierarchie und Struktur abgebildet ist.
2. Sammelt auf farbigen Karten alle Angebote und Dienstleistungen und sortiert sie z. B. nach Arbeitsbereichen.
3. Benennt die verschiedenen Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Eltern, Fachkräfte) und trägt auch sie mit in das Diagramm ein.



#### Reflexionsfragen

- Wer ist bei uns aktiv (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche)?
- Wann und wo haben wir mit Kindern und Jugendlichen zu tun?
- Welche besonderen Herausforderungen bringen die Kinder und Jugendlichen in unserem Orts-/Kreisverband mit (z. B. fehlende Sprachkenntnisse, Gewalterfahrungen, Biografien mit Trauma, Einschränkungen)?
- Fallen uns Beispiele für Situationen ein, in denen eine Person oder Personen unter Druck stehen?
- Welche Abhängigkeitsverhältnisse gibt es in unserem Arbeitskontext (z. B. Betreuung, Aufsicht, Hausrecht) und wie gehen wir mit der daraus entstehenden Macht um?

## 2. SCHRITT

### Überblick über die Grundlagen und Haltung des DKSB verschaffen



#### Ziel

Auseinandersetzung mit den Werten des Kinderschutzbundes und dessen Verankerung in der Praxis



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, Mitarbeitende



#### Zeitlicher Umfang

1 Stunde



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Kinder- und jugendpolitisches Grundsatzprogramm des Kinderschutzbundes



#### Methode

Lest das Grundsatzprogramm und beschäftigt euch mit den Beschlüssen, insbesondere zum Schutzkonzept für Orts-/Kreisverbände. Die Beschlüsse findet ihr im Extranet [extranet.kinderschutzbund.de](https://extranet.kinderschutzbund.de) unter der Rubrik Materialien – Beschlüsse. Dort findet ihr auch das Grundsatzprogramm.



#### Reflexionsfragen

- Wofür stehen wir als Orts-/Kreisverband des Kinderschutzbundes?
- Wie sorgen wir dafür, dass sich Kinder und Jugendliche bei uns sicher fühlen? Wie leben wir Kinderrechte?
- Können Kinder und „Außenstehende“ unsere Haltung zum Kinderschutz und den Kinderrechten erkennen?

## 3. SCHRITT

### Ressourcen sichtbar machen



#### Ziel

Aufzeigen, welche Stärken und Potenziale in eurem Orts-/Kreisverband bereits vorhanden sind, um Kinderschutz zu gewährleisten. Diese Ressourcen bieten eine Grundlage für euer Kinderschutz-Konzept.



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, Mitarbeitende



#### Zeitlicher Umfang

1,5 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Moderationsmaterial bereitlegen, ggf. externe Moderation organisieren



#### Methode

1. Mithilfe der Reflexionsfragen hält jede\*r für sich auf Moderationskarten die Stärken des Orts-/Kreisverbandes fest.
2. Stellt die Ergebnisse vor.
3. An einer Pinnwand werden die Karten gesammelt und sortiert. Lasst die Ergebnisse eine Zeit lang sichtbar hängen.

Eure Ergebnisse könnt ihr auch in eurem Kinderschutz-Konzept festhalten. In dem Modell Kinderschutz-Konzept findet ihr dafür eine Vorlage.



#### Reflexionsfragen

- Wo liegen unsere Stärken: Personal, Eigenschaften und Haltungen, finanzielle Mittel, Materialien, Regeln, Rituale, Wissen?
- Was tun wir bereits für den Kinderschutz innerhalb unseres Orts-/Kreisverbandes?
- Sind unsere Räume offen und übersichtlich?
- Wie arbeiten wir als Team?
- Haben wir verbindliche Regeln für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die allen bekannt sind?
- Wie setzen wir Kinderrechte in unserem Orts-/Kreisverband um?
- Welche Fortbildungen, Möglichkeiten zur kollegialen Beratung und Supervision werden genutzt?
- In welche regionale fachliche Netzwerke zum Kinderschutz sind wir eingebunden?
- Sind unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder in der Prävention und im Schutz vor (sexualisierter) Gewalt geschult?

## 4. SCHRITT

### Risiken sichtbar machen



#### Ziel

Bewusstmachen und erkennen, an welchen Stellen euer Orts-/Kreisverband „verletzlich“ ist und wo Risiken für Grenzverletzungen, Übergriffe oder (sexualisierte) Gewalt vorliegen.



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

Wir empfehlen, parallel ein Angebot für Kinder und Jugendliche zu machen.



#### Zeitlicher Umfang

3 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Material vorbereiten (siehe Methode).

Wir empfehlen, eine externe Begleitung einzubinden, um „blinde Flecken“ aufzudecken, die sonst nicht erkannt werden.



#### Methode

- Gestaltet fünf Stationen (z. B. mit Pinnwänden, Flipcharts, großen Blättern). Die Stationen und Fragen findet ihr unter „Reflexionsfragen“.
- Geht mit allen Teilnehmenden von Station zu Station. Bei einer Gruppengröße ab vier Personen bildet Kleingruppen.
- Teilt euch als Gruppen auf die Stationen auf, diskutiert und haltet wichtige Punkte an der jeweiligen Station schriftlich fest.
- Nach 15 Minuten wechseln alle Gruppen zur nächsten Station und ergänzen die Ergebnisse der vorherigen Kleingruppe.

- Wenn alle Gruppen an allen fünf Stationen waren, nehmt euch einen Augenblick Zeit und lest alle Ergebnisse.
- Wertet sie gemeinsam aus. Nutzt zur Vertiefung die Reflexionsfragen.



### Reflexionsfragen

#### 1. Station: Strukturelle Risiken Personalführung, Führungskultur und -stil, Organisationsstruktur: Fluktuation, Teamzusammenstellung, Personalschlüssel, Verantwortlichkeiten, klare Strukturen

##### Mögliche Fragen:

- Wie sind unsere zeitlichen und personellen Ressourcen? Ist unser Betreuungsschlüssel ausreichend?
- Haben wir klare Regeln zu Nähe und Distanz?
- Welche Kompetenzen gibt es zu der Thematik und lassen sich diese noch ausbauen? Bekommen wir regelmäßig Fortbildungen angeboten und nehmen teil?
- Ist es bei uns möglich, Unangenehmes anzusprechen?

#### 2. Station: Zielgruppe, Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse

##### Mögliche Fragen:

- Gibt es Kinder mit besonderem Schutzbedarf (z. B. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen, Traumatisierung, Fluchthintergrund oder Erfahrungen sexualisierter Gewalt, mit unterschiedlichen Bedürfnissen aufgrund ihres Alters)?
- Welche Abhängigkeiten gibt es (z. B. Betreuung, Aufsicht, Hausrecht) und wie werden dadurch Machtverhältnisse manifestiert (zwischen Erwachsenen und Kindern)?
- Wie gehen wir mit unserer Macht um? Welche positiven und negativen Aspekte gibt es in unserem Gebrauch von Macht?

#### 3. Station: Betreuungsverhältnis Räumliche Gegebenheiten (z. B. schwer einsehbare Räume), Risiken im körperlichen Kontakt (z. B. durch Pflegebehandlungen durch Mitarbeitende), Umgang mit Intimsphäre

##### Mögliche Fragen:

- Wobei ist die Intimsphäre besonders zu berücksichtigen (z. B. Toiletten, Umkleidekabinen)?
- Gibt es Situationen, bei denen eine erwachsene Person allein mit einem Kind oder Jugendlichen ist?
- In welchen Angeboten/Situationen könnten wir ungewollt übergriffig sein oder kindliche Grenzen nicht achten?

#### 4. Station: Fehlerkultur, Beteiligung und Beschwerdestruktur der Zuständigkeiten, Kritikfähigkeit, Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende<sup>2</sup>

##### Mögliche Fragen:

- Können wir Fehler bei Kolleg\*innen, Leitung, Geschäftsführung und Vorstand offen ansprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen?
- Sind Kinder und Jugendliche bei uns über ihre Rechte informiert?
- Was dürfen Kinder und Jugendliche bei uns entscheiden? Wie können diese Entscheidungsspielräume vergrößert werden?
- Gibt es Strukturen, in denen Beteiligung sichergestellt ist (z. B. die Möglichkeit der regelmäßigen Teilnahme an Teamsitzungen und Gremien, Befragungen zur Erfassung ihrer Perspektive und Bedürfnisse, gemeinsame Diskussion von Regeln)?
- Wie können Kinder und Jugendliche sich beschweren? Sind die Wege allen bekannt?

#### 5. Station: Digitale Medien Umgang und Regeln, Zugang zu Geräten, Medienpädagogik

##### Mögliche Fragen:

- Welche Risiken bestehen im Zusammenhang mit der Nutzung digitaler Medien für Kinder und Jugendliche? Kennen wir diese alle? Ein Beispiel: Fast 50 % aller Minderjährigen hat bereits einen Porno gesehen.<sup>3</sup> Was macht das mit euch? Welcher Schutzauftrag entsteht? Wie können wir diesen umsetzen?
- Sind Eltern über die Risiken aufgeklärt? Wie stehen diese zum Thema Nutzung digitaler Medien durch ihre (ggf. sehr jungen) Kinder?
- Wie können wir diesen Risiken begegnen?
- Gibt es klare Regeln für den Umgang mit digitalen Medien und Social Media? Kennen wir die Altersgrenzen für Instagram, TikTok und Co.? Was sind die Vorteile dieser Plattformen für Kinder und Jugendliche? Wo liegen die Gefahren?
- Gibt es Angebote der Medienbildung für Kinder, Jugendliche, Eltern und Mitarbeitende?
- Gibt es Regelungen zum Internetzugriff und Kindersicherungen?

### Tipp

Wir tendieren dazu, Risiken in unserem näheren Umfeld weniger wahr zu nehmen. Es kann hilfreich sein, immer wieder die Sicht eines Kindes einzunehmen: Wie nimmt das Kind die Situation wahr?

<sup>2</sup> vgl. Fegert, Jörg u. a. (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018, S. 466 f.

<sup>3</sup> [medienanstalt-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Forschung/Pornografie\\_Sexting/2025\\_LFM-NRW\\_Studie\\_Erfahrungen-von-Kindern-und-Jugendlichen-mit-Pornografie-und-Sexting.pdf](https://medienanstalt-nrw.de/fileadmin/user_upload/Forschung/Pornografie_Sexting/2025_LFM-NRW_Studie_Erfahrungen-von-Kindern-und-Jugendlichen-mit-Pornografie-und-Sexting.pdf)

## 5. SCHRITT

### Auswertung und Dokumentation der Organisationsanalyse



#### Ziel

Zusammenfassung der Organisationsanalyse und Formulierung erster Handlungsempfehlungen



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe



#### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Ergebnisse der Organisationsanalyse



#### Methode

Bespricht alle identifizierten Risiken einzeln und überprüft gemeinsam, wie ihr sie minimieren oder ausräumen könnt. Dies kann durch konkrete Änderungen oder durch Verhaltensregeln (siehe Baustein 7 „Verhaltenskodex“) gelingen.

Dokumentiert die Ergebnisse: eine Vorlage findet ihr im Modell eines Kinderschutz-Konzeptes (siehe Literaturhinweis auf S. 11). In den nächsten Bausteinen kann die Organisationsanalyse immer wieder abgerufen und als Grundlage für die Erstellung des Kinderschutz-Konzeptes genutzt werden.



#### Reflexionsfragen

Wir empfehlen, offen für einen ausführlichen Austausch zu bleiben. Themen, bei denen Menschen mit „Ist ja klar.“ oder „Das macht ja keiner von uns.“ reagieren, verdienen besondere Aufmerksamkeit, da sie bislang vielleicht noch nicht besprochen wurden.

### Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche können an der Organisationsanalyse beteiligt werden, indem sie systematisch gefragt werden, wo und in welchen Situationen sie sich in der Einrichtung sicher fühlen und ob es Orte oder Situationen gibt, in denen sie sich unwohl fühlen. Weiter unten findet ihr einen methodischen Vorschlag. Weitere Methoden für Kinder und Jugendliche in der Organisationsanalyse: [aba-fachverband.info/wp-content/uploads/Methodensammlung\\_Potentialanalyse.pdf](https://aba-fachverband.info/wp-content/uploads/Methodensammlung_Potentialanalyse.pdf)



#### Ziel

Die Perspektive der Kinder und Jugendlichen als effektive Organisationsanalyse



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Kinder und Jugendliche



#### Zeitlicher Umfang

1–2 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Vorbereitete Moderation, Materialien je nach Methode



#### Methode

Anhand von Aussagen (siehe Reflexionsfragen), können Risiken aus Perspektive der Kinder und Jugendlichen genannt werden.

Die Aussagen können in Positionsspielen z. B. auf roten, grünen und gelben Karten oder in Fragebögen abgefragt werden.

Die Räumlichkeiten können kreativ erforscht und zum Beispiel mit grünen und roten Punkten bewertet werden. Auch das Fotografieren der beliebten und unbeliebten Orte in der Einrichtung ist eine Möglichkeit. Die Methode sowie die Aussagen/Fragen sollten an das Alter der Kinder oder Jugendlichen angepasst werden.



#### Reflexionsfragen

- An diesen Orten in der Einrichtung fühle ich mich wohl und sicher.
- An diesen Orten in der Einrichtung fühle ich mich unwohl oder unsicher.
- Es gab Situationen (mit Mitarbeiter\*innen), in denen ich mich nicht wohlfühlte habe.
- Wenn ich ein Problem habe, kann ich mich an eine\*n Mitarbeiter\*in wenden.
- Wenn ich mich beschwere, bringt es eh nichts.
- Ich darf in der Einrichtung mitbestimmen.
- Ich möchte in der Einrichtung mehr mitbestimmen.
- In der Einrichtung wird meine Privatsphäre geachtet.
- Es gab Situationen, in denen meine Privatsphäre nicht geachtet wurde und es keinen nachvollziehbaren Grund gab.
- Ich verstehe die Mitarbeitenden der Einrichtung, wenn sie mit mir sprechen.
- Es gibt in der Einrichtung Regeln für Kinder und Jugendliche, aber auch für Erwachsene.
- Die Rechte, die für uns Kinder und Jugendliche gelten, sind mir bekannt.



## Checkliste zum Abschluss

- Wir haben einen Überblick über unseren Orts-/Kreisverband bekommen: über alle Personen, die bei uns tätig sind, Angebote und Zielgruppen.
- Wir haben uns mit den Grundlagen und der Haltung des Kinderschutzbundes auseinandergesetzt.
- Wir haben Risiken und Ressourcen des Orts-/Kreisverbandes analysiert und dokumentiert.
- Wir haben eine Organisationsanalyse mit allen hauptamtlichen Mitarbeitenden, Vorstand und Ehrenamtlichen durchgeführt.
- Wir haben eine Organisationsanalyse mit den Kindern und Jugendlichen durchgeführt.
- Wir haben identifizierte Risiken besprochen und erste Handlungsempfehlungen entwickelt.
- Die Organisationsanalyse wurde so dokumentiert, dass sie für die weiteren Bausteine genutzt werden kann.

Im Baustein „Personalmanagement“ legt ihr die personellen Maßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und für einen grenzwahrenden Umgang fest. Dies ist ein verbindlicher Standard für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

**Wer macht mit?**

Verantwortlich ist der Vorstand oder in Delegation die Geschäftsführung oder Leitung. Die Steuerungsgruppe sollte unbedingt mit eingebunden werden.

**Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?**

Der Kinderschutz ist fest im Personalwesen verankert. Es ist geklärt, wie die notwendigen Verfahren und die Vorgänge dokumentiert und nachhaltig und nachvollziehbar umgesetzt werden.



**Grundlegende Informationen**

„Bereits im Prozess der Personalauswahl (...) von hauptberuflich Tätigen soll offenkundig werden, dass Schutz vor jeder Form von Gewalt und ein grenzwahrender Umgang Standard des Kinderschutzbundes ist.“

Für ehrenamtlich Tätige gilt, dass bereits bei einer Interessensbekundung zur Mitarbeit im Verband diesbezügliche Informationen (...) dargelegt werden.“<sup>4</sup>

**Erweitertes Führungszeugnis nach § 72**

Ein erweitertes Führungszeugnis enthält zusätzlich zum einfachen Führungszeugnis Informationen über bestimmte Straftaten, die besonders im Bereich des Kindeswohls eine Rolle spielen – also zum Beispiel Straftaten wie sexualisierte Gewalt oder Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Das Sozialgesetzbuch VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) verpflichtet Vereine und Verbände, von ihren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein solches Zeugnis zu verlangen, wenn sie in direktem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen. Dadurch soll verhindert werden, dass vorbestrafte Personen in sensiblen Bereichen arbeiten.

Der **Verhaltenskodex** legt fest, wie ein sicheres und grenzwahrendes Umfeld für alle in der täglichen Arbeit geschaffen wird. Er sollte verpflichtend von allen Mitarbeitenden unterzeichnet werden. Die Entwicklung des Verhaltenskodex erfolgt in Baustein 7, die Verankerung hier in Baustein 2.

„Zur **Prüfung der Eignung** ist es notwendig, in Gesprächen mit den Bewerber\*innen offensiv die Themen *Einstellung und Überzeugung bezüglich Gewalt, Machtmissbrauch, Nähe und Distanz im Betreuungsverhältnis sowie Motivation für das Arbeitsfeld und dessen Aufgaben anzusprechen. Es gibt vielfältige Gründe, sich für eine Tätigkeit im Kinderschutzbund zu interessieren, was grundsätzlich gut ist. Aber nicht*

<sup>4</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024

<sup>5</sup> Ebd.

<sup>6</sup> Vgl. Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Teil 2, Kapitel 5

alle Motivlagen von Interessent\*innen passen zu den Grundlagen des Verbandes.“<sup>5</sup>

Im **Bewerbungsprozess** sind neben aufmerksamen Fragen, Musterfrage- und Dokumentationsbögen auch alternative Formen möglich: Assessmentcenter, Hospitationen oder Aufgabenstellungen sind Alternativen. Möglich wären zum Beispiel vorbereitete mündliche und schriftliche Beiträge oder auch die Teilnahme und Partizipation von Kindern und Jugendlichen im Bewerbungsprozess.

Zahlreiche Informationen und Mustervorlagen für Bewerbungsgespräche sind hier zu finden:

Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Kapitel 5.2.2, S. 106–111 und im Anhang 5, S. 116–126.



[kinderschutz-in-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Materialien/Pdf-Dateien/Sexualisierte\\_Gewalt.pdf](https://kinderschutz-in-nrw.de/fileadmin/user_upload/Materialien/Pdf-Dateien/Sexualisierte_Gewalt.pdf)

**Strukturqualität**

Strukturqualität beschreibt organisatorische Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, dass Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und ihre fachliche Kompetenz weiterentwickeln können. Dazu gehören neben Fort- und Weiterbildungen (siehe Baustein 3) auch feste Strukturen für den regelmäßigen Austausch – sowohl unter Kolleg\*innen als auch mit Vorgesetzten.

Typische Instrumente dafür sind **Teamsitzungen, Feedbackgespräche und Supervision**.<sup>6</sup>



## Weiterführende Materialien

- UBSKM-Broschüre: Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen! Wie Institutionen im Rahmen von Schutzkonzepten vorbeugend oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine\*n Mitarbeiter\*in arbeitsrechtlich vorgehen können. [beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user\\_upload/Materialien/Publikationen/Expertisen\\_und\\_Studien/Broschuere\\_Kein\\_Raum\\_fuer\\_Missbrauch\\_Personalverantwortung\\_bei\\_Praevention\\_und\\_Intervention\\_nutzen.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Materialien/Publikationen/Expertisen_und_Studien/Broschuere_Kein_Raum_fuer_Missbrauch_Personalverantwortung_bei_Praevention_und_Intervention_nutzen.pdf)
- Broschüre des Paritätischen Jugendwerkes NRW und des Kinderschutzbundes: Baustein eines Gesamtschutzkonzeptes: Das erweiterte Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Arbeit des Kinderschutzbundes – eine Arbeitshilfe
- Empfehlungen des Deutschen Kinderschutzbundes Bundesverbandes zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf § 72a SGBVIII vom 17.07.2018
- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen- Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Teil 2, Kapitel 4 und 5



## Was ist zu tun? 3 Schritte zum Ziel

### 1. SCHRITT

#### Den Zusammenhang von „Kinderschutz“ und „Personalmanagement“ herstellen



##### Ziel

Bestandsaufnahme von Ressourcen und Risiken für den Kinderschutz in Bezug auf das Personalmanagement.



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe



#### Zeitlicher Umfang

1–2 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Ergebnisse der Organisationsanalyse zum Thema Personal



#### Methode

Auf Grundlage der Ergebnisse der Organisationsanalyse werden die Ressourcen und Risiken zum Thema „Personal“ zusammengestellt.



#### Reflexionsfragen

- Welche Kompetenzen brauchen Mitarbeitende, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen gewährleisten zu können? Welche Einstellungen und welches Verhalten erwarten wir von unseren Mitarbeitenden?
- Begreifen unsere Mitarbeitenden den Schutz vor Gewalt und Machtmissbrauch als ihre Alltagsaufgabe? Was benötigen wir und unsere Mitarbeitenden, damit dies gelingt?

### 2. SCHRITT

#### Wege des Personalmanagements unter dem Gesichtspunkt „Kinderschutz“ planen

#### Personalauswahl



##### Ziel

Der bisherige Organisationsanalyse-Prozess wird reflektiert und mit den Zielen aus dem Kinderschutz-Konzept-Prozess abgeglichen.



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand und Geschäftsführung oder Leitung, Vertretung der Mitarbeitenden, ggf. Steuerungsgruppe



#### Zeitlicher Umfang

1,5 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Ergebnisse der Organisationsanalyse, Wissen über die bisherigen Auswahlprozesse



#### Methode

Beschäftigt euch mit den bisherigen Auswahlprozessen anhand der untenstehenden Reflexionsfragen. Macht euch dazu Notizen: Ihr könnt eure Antworten auf einem Flipchart oder Moderationskarten festhalten. Gleicht im nächsten Schritt eure Reflexion mit den Ergebnissen aus der Organisationsanalyse und aus Schritt 1 ab: Welche Lücken seht ihr? Wo besteht Handlungsbedarf? Wo müssen neue Instrumente im Auswahlprozess entwickelt werden?



#### Reflexionsfragen

- Welche persönliche/professionelle Eignung wollen wir und wie stellen wir diese fest?
- Wie werden Stellenausschreibungen formuliert?
- Welche Referenzen und Unterlagen werden üblicherweise über die Bewerber\*innen eingefordert?
- Welche Rolle spielt das Thema Gewalt an Kindern und Jugendlichen im Bewerbungsverfahren?
- Unter welchen Gesichtspunkten werden Bewerbungsunterlagen ausgewertet?
- Welche Leitungen/Mitarbeitenden sind in den Prozess der Personalauswahl involviert und welche Qualifikationen haben sie?

#### Tipp

Es gibt bereits zahlreiche Muster für Vorstellungsgespräche und deren Dokumentation. Siehe

dazu Anhang 5 in „Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisation, DKSB NRW“

### Personalentwicklung



##### Ziel

Reflexion der bisherigen Instrumente in der Personalentwicklung



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand und Geschäftsführung oder Leitung, Vertretung der Mitarbeitenden, ggf. Steuerungsgruppe



#### Zeitlicher Umfang

1,5 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Ergebnisse der Organisationsanalyse



#### Methode

Beschäftigt euch mit den bisherigen Prozessen zur Personalentwicklung anhand der untenstehenden Reflexionsfragen. Antworten können auf einem Flipchart oder Moderationskarten notiert werden. Gleicht im nächsten Schritt eure Reflexion mit den Ergebnissen aus der Organisationsanalyse ab: Welche Lücken seht ihr? Wo besteht Handlungsbedarf? Wo müssen neue Strukturen entwickelt werden? Werden die Bedarfe für die Mitarbeitenden erfasst?





#### Reflexionsfragen

- Gibt es eine organisierte Dialogkultur, wie regelmäßige und verbindliche Teamsitzungen, Gespräche mit Mitarbeitenden, Supervision?
- Gibt es Räume, in denen offen und konstruktiv über Fehler gesprochen wird?
- Gibt es Räume, in denen offen und konstruktiv über Macht, Abhängigkeit und Nähe-Distanz-Verhalten reflektiert werden kann?

### 3. SCHRITT


#### Festlegen von Standards


 **Ziel**  
Ergebnissicherung im Bereich Personal

 **Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, Vertretung der Mitarbeitenden, ggf. Steuerungsgruppe

 **Zeitlicher Umfang**  
2 Stunden

 **Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Ergebnisse der Schritte 1 und 2

 **Methode**  
Ausgehend von den bisherigen Ergebnissen und mithilfe des Modell Kinderschutz-Konzeptes (siehe Literaturhinweis auf S. 11) legt ihr eure eigenen Standards für die Personalauswahl und Personalentwicklung fest. Übertragt die getroffenen Vereinbarungen in das Modell Kinderschutz-Konzept.

 **Reflexionsfragen**  
Folgende Punkte können Orientierung bieten und als Beispielkriterien fungieren:

##### Personalmanagement:

- Vorlage des erweiterten Führungszeugnis nach § 72 SGB VIII. Ist die Aktualisierung alle 5 Jahre sichergestellt?
- Sind Verhaltenskodex und Unvereinbarkeitserklärung von allen Mitarbeitenden unterschrieben? (siehe Baustein 7)
- Ist die Kommunikation an alle Mitarbeitenden zur Durchsetzung der Vereinbarungen geregelt?

##### Personalauswahl:

- Hinweise auf Kinderschutz in der Stellenausschreibung
- Strukturierte Bewerbungsgespräche, in denen Fachlichkeit und Haltung zu Kinderschutz und Kinderrechten thematisiert wird<sup>7</sup>
- Strukturierte Einarbeitungsphase festlegen, z. B. in Form von Patenmodellen
- regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche, in denen auch Haltungen und Verhalten thematisiert werden


##### Entwicklung und Verschriftlichung von Strukturqualität

- Haltung und Werte festschreiben
- Feedbackkultur entwickeln und üben
- Kultur implementieren, in der Fehler thematisierbar sind
- Struktur der Selbstreflexion/Supervision implementieren
- Wissensanpassung/Fortbildungen fördern


#### Beteiligung von Kindern und Jugendlichen


Bei der Entwicklung des Bausteines 2 „Personalmanagement“ können Kinder und Jugendliche beteiligt werden, indem sie äußern, wie sie sich ihre „Betreuer\*innen“ vorstellen: Welche Eigenschaften wünschen sie sich? Welche Verhaltensweisen kommen nicht in Frage? Auch Möglichkeiten zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in Auswahlverfahren sollten überlegt werden. So können sie auch bei der Auswahl von Personal beteiligt sein. Weiter unten findet ihr einen methodischen Vorschlag.


<sup>7</sup> Vorlagen für strukturierte Bewerbungsgespräche: Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisation, DKSB NRW, ab S. 116


 **Ziel**  
Kinder und Jugendliche nach ihren Erwartungen an Mitarbeitende in der Einrichtung fragen

 **Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Kinder und Jugendliche

 **Zeitlicher Umfang**  
Ca. 1,5 Stunden

 **Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Kreative Materialien

 **Methode**  
Die Methode kann einzeln oder in der Gruppe erfolgen. Kinder und Jugendliche sollen ihre Vision einer „idealen Fachkraft“ entwerfen. Dabei können sie zeichnen, etwas bauen oder mit Knete gestalten. Die Eigenschaften, die sie sich von den Erwachsenen wünschen, können z. B. große Ohren zum Zuhören sein oder starke Arme, um Ball spielen zu können. Nachdem jedes Kind eine „ideale Fachkraft“ entworfen hat, tauschen sich die Kinder in der Gruppe aus und stellen ihre Wünsche vor.  
Alternativ kann von Anfang an in der Gruppe gearbeitet und eine gemeinsame Vision erstellt werden, z. B., indem Eigenschaften in einen großen Körperumriss gezeichnet werden. Die Ergebnisse werden in der nächsten Teamsitzung und im Vorstand diskutiert. Dabei loten die Erwachsenen aus, inwieweit sie die Erwartungen bereits erfüllen oder wo Verbesserungspotential besteht. Danach werden konkrete Maßnahmen entwickelt, wie zum Beispiel die Aufnahme von bestimmten Punkten in den Verhaltenskodex. (siehe Baustein 7)

-  **Reflexionsfragen**
- Was sollte ein\*e Mitarbeiter\*in unbedingt können?
  - Was wünscht ihr euch von einem\*r Mitarbeiter\*in?
  - Welche Eigenschaften sollte ein\*e Mitarbeiter\*in mitbringen?
  - Was sollte ein\*e Mitarbeiter\*in wissen?
  - Welche Verhaltensweisen sollte ein\*e Mitarbeiter\*in nicht haben?

#### Checkliste zum Abschluss

- Wir haben unsere Prozesse zur Personalauswahl und -entwicklung reflektiert.**
- Bei der Reflexion haben wir die Ergebnisse der Organisationsanalyse einbezogen.**
- Wir haben Standards zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse und zur Verankerung des Verhaltenskodex festgelegt (z. B. Unterzeichnung aller Mitarbeitenden).**
- Wir haben Standards zur Personalauswahl, Einarbeitungsphase und Probezeit festgelegt.**
- Wir haben uns überlegt, wie wir Kinder und Jugendliche in den Auswahlprozess einbeziehen können.**
- Wir haben Standards und unsere Haltung zur Strukturqualität festgehalten.**
- Wir haben Kinder und Jugendliche befragt, was sie von Mitarbeitenden erwarten. Dies wird in Zukunft bei der Personalauswahl und -entwicklung berücksichtigt.**

Im Baustein „Wissensvermittlung und Qualifizierung“ setzt ihr euch mit der Frage auseinander, wie haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sich Wissen über Kinderschutz aneignen können.

### Wer macht mit?

Der Vorstand, die Geschäftsführung oder Leitung bzw. die Steuerungsgruppe koordinieren die Entwicklung eines Leitfadens zur Qualifizierung. Alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden werden beteiligt.

### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Es gibt eine Darstellung, wer welche Qualifikationen mitbringt bzw. erworben hat (siehe auch Baustein 2 „Personalmanagement“). Zusätzlich wird jährlich für alle Mitarbeitenden geklärt, welches Wissen noch vermittelt werden soll (z. B. *Strategien von Täter\*innen oder Risikofaktoren, Sexualpädagogik*).



## Grundlegende Informationen

„Zur Sensibilisierung und fortlaufenden Auseinandersetzung mit Gefahrenpotentialen, die sich im pädagogischen Alltag ergeben können, sind Schulungen, Fort- und Weiterbildungen sowie spezifische Qualifizierungen notwendig.“

Hauptberuflich und ehrenamtlich Tätige benötigen fachliche Kenntnisse und Orientierung. Kontinuierliche, auch wiederkehrende sowie aufbauende Fortbildungsinhalte sowie gezielte Weiterbildungen erweitern Wissen, stärken den Austausch und vertiefen das Thema in Hinblick auf die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung.“<sup>8</sup>

Der Träger und/oder die Leitung einer Organisation ist dafür zuständig, alle, die mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen, zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt fortzubilden. Dies betrifft alle Angestellten: haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Honorarkräfte, genauso wie Putz- und Küchenpersonal sowie Hausmeister\*innen. Der Umfang der Schulung hängt auch davon ab, wie eng der Kontakt zu den anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist. Wer viel oder intensiv mit ihnen arbeitet, braucht mehr und vielfältigeres Wissen. Gleiches gilt auch für den Vorstand, Vorgesetzte und Mitarbeitende in der Verwaltung, die für Personal oder den Umgang mit Minderjährigen verantwortlich sind.

Beispiele für Fortbildungen und Themenbereiche können sein:

- Traumapädagogik / traumasensibles Handeln
- Gewaltprävention und grenzwahrende Pädagogik, pädagogische Maßnahmen und Methoden zur Stärkung der Selbstwirksamkeit
- Fachwissen über die sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Formen der Kindeswohlgefährdung und Gewalt an Kindern und Jugendlichen

<sup>8</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024

- Adultismus
- Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und Straftaten
- Signale und Symptome von sexualisierter Gewalt Betroffener
- Machtüberhang, Machtgebrauch und Machtmissbrauch
- Sexualisierte Gewalt begünstigende Strukturen innerhalb der eigenen Einrichtung
- Institutionelle Dynamiken bei Verdacht oder gar Bestätigung eines Übergriffs durch Mitarbeitende
- Konstruktive Kommunikations- und Konfliktstrategie, z. B. Gewaltfreie Kommunikation
- Täter\*innenstrategien



## Weiterführende Materialien

- Aktuelle Zahlen und Fakten bei der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauch (UBSKM)  
[beauftragte-missbrauch.de/mediathek/publikationen/zahlen-und-fakten](https://beauftragte-missbrauch.de/mediathek/publikationen/zahlen-und-fakten)
- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisation, DKSB NRW
- Wazlawik, Martin u. a. (Hrsg.): Sexuelle Gewalt in pädagogischen Kontexten. Aktuelle Forschungen und Reflexionen, Wiesbaden 2019
- Fegert, Jörg u. a. (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018
- Fegert, Jörg u. a. (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Berlin/Heidelberg 2014
- Enders, Ursula: Grenzen achten, Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen, Köln 2012
- Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI) (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, Dr. Christine Bergmann, München 2011

- Deegener, Günther: Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen, 5. überarbeitete Auflage, Weinheim/Basel 2010
- Beier, Klaus M.: Pädophilie, Hebephilie und sexueller Kindesmissbrauch, Berlin 2018.
- Materialien zum Thema Kinderrechte: [kinderrechte-portal.de](http://kinderrechte-portal.de)



## Was ist zu tun? 3 Schritte zum Ziel

### 1. SCHRITT

#### Notwendige Wissensgrundlagen schaffen



##### Ziel

Bestandsaufnahme über Wissen, Qualifizierungen und Fortbildungen von Mitarbeitenden



##### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, ggf. Steuerungsgruppe



##### Zeitlicher Umfang

1,5 Stunden



##### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Wissen über aktuelle Fortbildungsstandards im Orts-/Kreisverband



##### Methode

Sammelt per Brainstorming Erfahrungen zum Thema Fortbildungen und Wissensvermittlung. Dies könnt ihr auch per E-Mail bei allen Mitarbeitenden erfragen.



#### Reflexionsfragen

Stand der Qualifizierung im Team dokumentieren:

- Welche Mitarbeitenden haben wann an welchen Angeboten teilgenommen?
- Wie hoch ist das zeitliche und finanzielle Budget?
- Recht und Pflicht zur Fortbildung: Welche Mitarbeitenden sollten, müssen oder dürfen welche Fortbildungen wann und wie oft besuchen?
- Wie erhalten Mitarbeitende hierzu Informationen?
- Sind Fortbildungen bereits standardisiert? Welche sind das?
- Warum ist es wichtig, dass wir immer wieder Neues über Kinderschutz lernen?
- Wie organisieren wir, dass alle Mitarbeitenden (auch die ehrenamtlichen und nicht-pädagogischen) regelmäßig etwas über Kinderschutz dazulernen?
- Wie können wir sicherstellen, dass von Fortbildungsinhalten Impulse in das Team getragen und umgesetzt werden?

#### Auseinandersetzung mit den Kinderrechten



##### Ziel

Auseinandersetzung mit der UN-Kinderrechtskonvention als notwendige Wissensgrundlage



##### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende



##### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



##### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Praxismaterial über Kinderrechte



##### Methode

Diskutiert miteinander, welche Kinderrechte für eure Arbeit relevant sind.

Überlegt gemeinsam, wie Kinderrechte in eurem Orts-/Kreisverband umgesetzt werden und wie man sich hierbei noch verbessern kann.



#### Reflexionsfragen

- Kennen bei uns alle die Kinderrechte?
- Woran merken Kinder und Jugendliche bei uns, dass wir ihre Rechte wahren?
- Was bewirkt das in unserer Arbeit?
- Wo könnt ihr Informationen über die Umsetzung der Kinderrechte im Orts-/Kreisverband sichtbar machen?
- In welchen Kinderrechten sind wir richtig gut und welche Expertise gibt es bei den Mitarbeitenden?
- Wo haben wir Unterstützungsbedarf? Bei welchen Themenbereichen sollten oder müssen wir externe Expert\*innen hinzuziehen?
- Mit welchen anderen Organisationen können wir uns vernetzen? Gibt es Netzwerke zum Thema Kinderrechte in unserer Kommune?
- Wie sollten Eltern und Familien eingebunden werden?

### 2. SCHRITT

#### Weitere Bedarfe analysieren



##### Ziel

Fortbildungsbedarf von Mitarbeitenden, Geschäftsführung, Leitung und Vorstand festlegen



##### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, ggf. Steuerungsgruppe



##### Zeitlicher Umfang

1–3 Stunden (je nach Größe des Orts-/Kreisverbandes)



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

- Organigramm
- aktueller Wissensstand der Organisation über Fortbildungen
- Recherche von Fortbildungsangeboten und -trägern



#### Methode

Im zweiten Schritt gilt es herauszufinden, welche Fortbildungen für euch wichtig sind. Nutzt dafür die Antworten des ersten Brainstormings und das Organigramm aus der Organisationsanalyse.

Erforscht anhand der Fragen, welchen Fortbildungsbedarf es gibt und wie mit diesem umgegangen wird? Stellt offene Bedarfe fest.

Um eine Vorstellung davon zu bekommen, welche Möglichkeiten es gibt, lohnt es sich, vorher zu recherchieren und Informationsmaterial mitzubringen.



#### Reflexionsfragen

- Welchen Fortbildungsbedarf haben die unterschiedlichen Personengruppen?
- Gibt es interne Fortbildungen? In welchem Abstand und zu welchen Themen?
- Welches Grundwissen benötigen die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, um Kinderschutz zu gewährleisten?
- Welche Themen sollten angeboten werden, damit alle gut vorbereitet sind?
- Welche Aus- und Weiterbildungen soll jede\*r Mitarbeiter\*in wann machen und wie dokumentieren wir dies?
- Was sind die Wünsche und Bedürfnisse der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden?
- Wie sind ehrenamtliche Mitarbeitende, Honorarkräfte und nicht-pädagogisches Personal eingebunden?
- In welchen Abständen wird der Fortbildungsbedarf erfragt?

### 3. SCHRITT

#### Entwicklung eines Leitfadens zur kontinuierlichen Qualifizierung

**Ziel**  
Vereinbarung treffen für das Thema Qualifizierungsangebote und Fortbildungen

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, ggf. Steuerungsgruppe

**Zeitlicher Umfang**  
2 Stunden

**Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Bisherige Analysen, Wissens- und Recherchestände

**Methode**  
Ziel dieses Bausteines ist die kontinuierliche Qualifizierung aller Mitarbeitenden. Zum Abschluss sollen folgende Fragen beantwortet sein: Welche Vereinbarungen treffen wir für das Thema Qualifizierungsangebote und Fortbildungen und wie stellen wir sicher, dass diese umgesetzt werden? Welche Regeln geben wir uns selbst und halten sie im Kinderschutz-Konzept fest?  
Entwickelt einen Leitfaden, wie ihr eine kontinuierliche Qualifizierung gewährleisten könnt.

**Übertragt die getroffenen Vereinbarungen in das Modell Kinderschutz-Konzept.**



#### Reflexionsfragen

- Welche Fortbildungsangebote gibt es in unserer Region und im Kinderschutzbund?
- Für welche Personen sind welche Qualifizierungsmaßnahmen wichtig? Welches zeitliche und finanzielle Budget gibt es?
- Soll die Qualifizierung der Mitarbeitenden fester Tagesordnungspunkt im Personalgespräch sein?
- Aufarbeitung von Fortbildungen: Wie kann Wissen genutzt werden? Wie setzen wir neue Erkenntnisse im Kinderschutz gemeinsam um?

#### Perspektive von Kindern und Jugendlichen

Die Qualifizierung von Mitarbeitenden in einer Einrichtung ist Leitungs- oder Trägersaufgabe. Kinder und Jugendliche sind hier nicht unmittelbar beteiligt. Wir empfehlen allerdings, die Sicht von Kindern und Jugendlichen immer mitzudenken. Bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen sollte berücksichtigt werden, ob und wie diese den Kindern und Jugendlichen Nutzen bringen.



## Checkliste zum Abschluss

- Wir haben den Stand der Qualifizierung erhoben.
- Wir haben den Fortbildungsbedarf für unseren Orts- / Kreisverband erfasst.
- Wir haben eine Übersicht mit Fortbildungsangeboten aus der Region.
- Wir haben eine Übersicht mit Fortbildungsangeboten im Kinderschutzbund.
- Wir haben eine Vereinbarung darüber getroffen, welche Qualifizierungsmaßnahmen für welche Personen und Personengruppen notwendig sind.
- Wir haben eine Budgetplanung.
- Wir haben vereinbart, wie Fortbildungen dokumentiert werden.

#### Tipp

Folgende Landesverbände des Kinderschutzbundes und bundesweit agierende Träger bieten Fortbildungen an:

**Kinderschutzbund Baden-Württemberg**  
[kinderschutzbund-bw.de/veranstaltungen/index.php](https://kinderschutzbund-bw.de/veranstaltungen/index.php)

**Kinderschutzbund Bayern**  
[kinderschutzbund-bayern.de/termine](https://kinderschutzbund-bayern.de/termine)

**Kinderschutzbund Bremen**  
[dksb-bremen.de/fachkraefte/fortbildungen](https://dksb-bremen.de/fachkraefte/fortbildungen)

**Akademie für Kinderrechte und Kinderschutz Kinderschutzbund Hamburg**  
[kinderschutzbund-hamburg.de/projects-archive/akademie-fuer-kinderrechte-kinderschutz](https://kinderschutzbund-hamburg.de/projects-archive/akademie-fuer-kinderrechte-kinderschutz)

**Kinderschutz-Akademie Kinderschutzbund Niedersachsen**  
[kinderschutz-akademie.de](https://kinderschutz-akademie.de)

**Kinderschutzbund-Akademie Kinderschutzbund NRW**  
[ksb-akademie-nrw.de](https://ksb-akademie-nrw.de)

**Kinderschutzbund Schleswig-Holstein**  
[kinderschutzbund-sh.de/fortbildungen](https://kinderschutzbund-sh.de/fortbildungen)

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutzzentren e. V.**  
[kinderschutz-zentren.org/fort-und-weiterbildung](https://kinderschutz-zentren.org/fort-und-weiterbildung)

**Kinderschutzbund Sachsen**  
E-Learning: [moodle.dksb-sachsen.de](https://moodle.dksb-sachsen.de)  
Fachveranstaltungen: [kinderschutzbund-sachsen.de/veranstaltungen](https://kinderschutzbund-sachsen.de/veranstaltungen)

**Kinderschutzbund Thüringen**  
[dksbthueringen.de/qualifikation/fortbildungen](https://dksbthueringen.de/qualifikation/fortbildungen)

**Fortbildungsnetz SG**  
Datenbank für Fortbildungsangebote zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend, Projekt des DGfPI e. V., gefördert von der BZgA mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
[fortbildungsnetz-sg.de](https://fortbildungsnetz-sg.de)

**Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie Ulm**  
(Prof. Dr. Jörg M. Fegert)  
E-Learning-Basismodule für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Umgang mit sexuellem Kindesmissbrauch für pädagogische Berufe und Heilberufe  
[elearning-kinderschutz.de](https://elearning-kinderschutz.de)

**Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung, -vernachlässigung und sexualisierter Gewalt e. V. (DGfPI)**  
Fortbildungen, Netzwerktreffen und Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen  
[dgfpi.de](https://dgfpi.de)

Für den Kinderschutzbund ist die Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen besonders wichtig. Beteiligung stärkt Kinder und Jugendliche: Sie entwickeln Selbstbewusstsein, setzen sich für ihre Rechte ein und trauen sich eher zu, über schwierige Themen wie Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt / Machtmissbrauch zu sprechen.

### Wer macht mit?

Der Vorstand, die Geschäftsführung oder Leitung bzw. die Steuerungsgruppe koordinieren die (Weiter-) Entwicklung von Kinder- und Jugendpartizipation. Alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden und die Kinder und Jugendlichen werden beteiligt.

### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Es ist geregelt, wie Kinder und Jugendliche in eurem Orts-/Kreisverband transparent an möglichst vielen Entscheidungen beteiligt werden.



## Grundlegende Informationen

Partizipation von Kindern und Jugendlichen heißt: Kinder und Jugendliche dürfen mitsprechen und -wirken, mitbestimmen oder selbstbestimmen. Kinder sollen vor allem bei Themen mitbestimmen, die sie direkt betreffen. Sie machen so die Erfahrung, dass ihre Meinung zählt.

*„Beteiligung, als ein starkes Kinderrecht, ist die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in die Entscheidungen und Prozesse, die Auswirkungen auf ihr Leben und ihre Lebensumstände haben. Die kontinuierliche Beteiligung von Kindern und Jugendlichen durch Mitsprache, Motivation von Eigeninitiative, Mitbestimmung und Beschwerdemöglichkeiten stärkt das Vertrauen in Erwachsene, in das Lebensumfeld und ist Grundlage für Gewaltprävention sowie Bildungs- und Demokratieprozesse. Beteiligung von Kindern und Jugendlichen setzt in der Regel Informationen voraus, die wiederum für Kinder alters-, entwicklungs- und zielgruppengerecht zu gestalten sind.“<sup>9</sup>*

Gesetzlich ist diese Mitbestimmung unter anderem im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) verankert: Kinder und Jugendliche sollen bei Entscheidungen einbezogen werden, ihre Meinung sagen dürfen und gehört werden. Auch durch die UN-Kinderrechtskonvention ist ihr Recht auf Beteiligung und Mitsprache festgelegt.

In unterschiedlichen Stufenmodellen wird die unterschiedliche Beteiligungsintensität thematisiert. In der Dreiteilung zwischen

1. Mitsprache und Mitwirkung,
2. Mitbestimmung und
3. Selbstbestimmung werden die unterschiedlichen Intensitäten und die Machtverteilung zwischen Kindern und Erwachsenen deutlich.

<sup>9</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024

<sup>10</sup> Verwaltungshandbuch Kinder- und Jugendbeteiligung Flensburg, Ergebnis des Qualitätszirkels 47f GO 2008, S. 6

<sup>11</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, 2015

Auf der Stufe der Mitsprache und Mitwirkung werden Kinder und Jugendliche um ihre Meinung gebeten und in Form von Beratungsprozessen eingebunden. Die Entscheidungsmacht bleibt bei den Erwachsenen. Auf der höheren Intensitätsstufe, der Mitbestimmung, wird Kindern und Jugendlichen bei Entscheidungen ein gleichberechtigtes Stimmrecht zugesprochen. In der höchsten Intensitätsstufe wird Kindern und Jugendlichen die alleinige Entscheidungsmacht für ein Vorhaben oder einen angemessenen Teilbereich übertragen.<sup>10</sup>

Damit Beteiligung von Kindern und Jugendlichen als positiv und selbstwirksam empfunden wird, braucht es klare Rahmenbedingungen. Die Qualitätsstandards des BMFSFJ geben dafür Orientierung (s. weiterführende Materialien). Beispielsweise sollten die Ziele und Entscheidungsspielräume der Beteiligung klar und transparent sein. Die Methoden und Themenauswahl sollten zielgruppenorientiert sein. Für die beteiligten Kinder und Jugendlichen sind die Umsetzung der Ergebnisse und die Kommunikation darüber ein wichtiger Bestandteil des Prozesses.<sup>11</sup>



## Weiterführende Materialien

- Themenseite des DKSB Niedersachsen [dksb-nds.de/themen/beteiligung](https://dksb-nds.de/themen/beteiligung)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen [bmfjsfj.de/resource/blob/94118/c49d4097174e67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuere-qualitaetsstandards-data.pdf](https://bmfjsfj.de/resource/blob/94118/c49d4097174e67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuere-qualitaetsstandards-data.pdf)
- Informationen und Methodendatenbank Kinderrechte in Deutschland – [kinderrechte.de](https://kinderrechte.de)
- Unicef: Unterrichtsmaterial zum Thema Kinderrechte [unicef.de/informieren/einsatz-fuer-kinderrechte](https://unicef.de/informieren/einsatz-fuer-kinderrechte)



# Was ist zu tun? 5 Schritte zum Ziel

## 1. SCHRITT

### Informationen einsammeln

**Ziel**  
Information und Wissen über Partizipation aneignen. Eigenes Verständnis von Mitwirkung / Mitbestimmung junger Menschen im Orts-/Kreisverband thematisieren.

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe

**Zeitlicher Umfang**  
2 Stunden

**Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Informationsmaterialien zum Thema Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen

**Methode**  
Informiert euch zu:

- rechtlichen Grundlagen
- unterschiedlichen Stufen und Formen der Beteiligung
- Qualitätsstandards von Beteiligung
- geeigneten Formen von Beteiligung für eure Arbeitsfelder

**Tipp**  
Schaut euch zum Beispiel auf der Internetseite des Kinderschutzbundes Niedersachsen um. Dort findet Ihr eine ganze Themenseite über Beteiligungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche. Informiert Euch gemeinsam über die Formen von Beteiligung. Haltet fest, welche der Formen für euren Orts-/Kreisverband umsetzbar sind. Auf die unterschiedlichen Arbeitsfelder gehen die Qualitätsstandards des BMFSFJ ein.

Solltet ihr bei dem Thema Input brauchen, empfehlen wir euch eine externe Fachkraft einzubeziehen.

### Reflexionsfragen

- Diskutiert die folgende Aussage: „Partizipation bedeutet Macht zu teilen, aber nicht Verantwortung.“
- Welche konkreten Ziele hat das Team / der Vorstand in Sachen „Partizipation“?
- Gibt es Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche noch gar nicht mitentscheiden können? Warum ist das so?
- Welche Haltung haben der Vorstand, die Mitarbeitenden und die Geschäftsführung dazu?
- Welche wesentlichen Bestandteile zeichnet Partizipation aus?
- Welches sind unsere nächsten Schritte für mehr Beteiligung?

## 2. SCHRITT

### Bestandsaufnahme und Klärung der Rahmenbedingungen

**Ziel**  
Bestandsaufnahme von Partizipation in euren Angeboten und Möglichkeiten dafür identifizieren

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe

**Zeitlicher Umfang**  
1,5 Stunden

**Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Wissen über unterschiedliche Partizipationsformen (Stufenmodelle)  
Eine anschauliche Darstellung findet ihr unter:



[bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94118/c49d4097174e-67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuerequalitaetsstandards-data.pdf](https://bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94118/c49d4097174e-67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuerequalitaetsstandards-data.pdf)

**Tipp**  
Wir empfehlen ein Modell in den Schritten „Information / Beratung / Mitbestimmung“

**Methode**  
Prüft eure Angebote und Projekte daraufhin, wie viel Partizipation derzeit stattfindet. Haltet eure Ergebnisse fest und diskutiert anhand der Reflexionsfragen, welche Potenziale für Partizipation eure Angebote und Projekte haben. Legt Bereiche fest, in denen sich Partizipation weiterentwickeln kann. Die Rahmenbedingungen (Einflussbereiche) zu definieren ist wichtig für die Kinder- und Jugendpartizipation in Schritt 2.

**Reflexionsfragen**

- Wie werden Kinder und Jugendliche im Orts-/Kreisverband an sie betreffenden Entscheidungen beteiligt?
- Wie wird Beteiligung bei uns altersentsprechend umgesetzt?
- Welchen Einflussbereich sollen sie haben? Was dürfen sie künftig (mit)gestalten, mitentscheiden oder selbst entscheiden?
- Welche Beteiligungsprozesse sind strukturell verankert und verschriftlicht?
- Welche Beteiligungsprozesse sind informell?
- Wie zufrieden sind Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende mit den bestehenden informellen und formellen Beteiligungsprozessen? Sind Änderungen wünschenswert?
- Inwieweit berücksichtigen die Beteiligungsprozesse die Besonderheiten von Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es eine regelmäßige Evaluation der bestehenden Prozesse? Soll es das geben?

## 3. SCHRITT

### Konkrete Angebote und Aktionen – Workshop zur Beteiligung

**Ziel**  
Ideenfindung und Zielsetzung zur Weiterentwicklung von Partizipation in euren Angeboten und Projekten unter Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche

**Zeitlicher Umfang**  
3 Stunden (mit Pause)

**Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Zettel, Stifte, eine „Ideenbox“, gegebenenfalls ein Plakat oder Flipchart, klar formulierte Einflussbereiche aus Schritt 1

**Methode**  
**1. Einführung (ca. 30 Minuten)**

Erklärt der Gruppe,

- was Partizipation bedeutet und warum die Meinungen von Kindern und Jugendlichen wichtig sind. Nutzt die UN-Kinderrechte zur Veranschaulichung und diskutiert über diese. Fragt die Kinder und Jugendlichen konkret: Was bedeutet für euch Mitbestimmung?
- Klärt, welche Rahmenbedingungen für Beteiligung gelten.
- Erklärt die Leitplanken. Zum Beispiel: Welche Regeln können aus Sicherheits-, Haftungs- oder sonstigen Gründen nicht verändert werden? Erklärt, was konkret im Workshop passiert und wie es im Anschluss weitergeht.

## 2. Bestandsaufnahme der Partizipation (ca. 30 Minuten)

Gruppenarbeit: Überlegt gemeinsam, wo Kinder und Jugendliche bei Euch schon mitentscheiden. Haltet die Ergebnisse fest. Überlegt, wo Mitbestimmung weiterentwickelt werden kann (Einflussbereiche).

## 3. Ideensammlung für mehr Partizipation (ca. 30 Minuten)

Alle schreiben eigene Ideen auf, wie Kinder und Jugendliche mehr mitbestimmen können. Diese werden in einer „Ideenbox“ gesammelt und besprochen.

## 4. Abstimmung für mehr Partizipation: Ziele festlegen (ca. 45 Minuten)

Welche Ideen gefallen uns besonders gut? Gemeinsam wird entschieden, welche Ideen umgesetzt werden sollen. Diese werden als Ziele aufgeschrieben.


Wie sollen die neuen Ideen umgesetzt werden? Es ist hilfreich, hier konkrete erste (und weitere) Schritte festzuhalten.

## 5. Abschluss (ca. 15 Minuten)

Kurzes Feedback von allen: Wie geht es uns mit den festgehaltenen Zielen?

## 4. SCHRITT


### Konkretisierung von Maßnahmen

 **Ziel**  
Vereinbarung über eine Beteiligungsstruktur schaffen

 **Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe

 **Zeitlicher Umfang**  
2 Stunden

 **Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Ergebnissicherung aus dem Beteiligungsworkshop

 **Methode**  
Aus dem Ideenpool und den festgelegten Zielen des Beteiligungsworkshops werden Strukturen geschaffen.


Verschriftlicht die Ziele im Rahmen des Kinderschutz-Konzeptes und beachtet dabei folgende Punkte:


- **Klare Strukturen schaffen:** Partizipation soll nicht vom Zufall oder einzelnen Personen abhängen. Legt Regeln fest – z. B. regelmäßige Mitbestimmungstreffen oder initiiert eine Kinder- und Jugendvertretung oder andere Modelle.
- **Team schulen:** Das hauptamtliche Team sollte kompetent sein. Wir empfehlen Schulungen und Workshops durchzuführen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende sollte ebenfalls der Bedarf geprüft und ggf. Angebote gemacht werden.
- **Offen kommunizieren:** Kinder und Jugendliche sollen sich wohl und sicher dabei fühlen, ihre Meinung zu sagen. Wir empfehlen regelmäßige Gespräche und Feedbackrunden anzubieten.
- **Mitbestimmung im Alltag leben:** Baut Beteiligung in den Alltag ein – etwa durch Infotafeln und Aushänge mit Visualisierungen, Abstimmungen in der Gruppe, Umfragen (auch digitale Wege nutzen), Meinungsrunden zu gemeinsamen Entscheidungen oder kreative Aktionen, bei denen alle mitgestalten können.


Denkt daran, nach Verarbeitung der Ideen und Ziele die beteiligten Kinder und Jugendlichen über den Verlauf und die Umsetzung zu informieren.

## 5. SCHRITT

### Reflexion und Evaluierung von Maßnahmen

 **Ziel**  
Regelmäßige Evaluierung und Überprüfung der Partizipationsmaßnahmen

 **Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche

-  **Methode**
- **Feedback einholen:** Holt aktiv und regelmäßig Feedback von den Kindern und Jugendlichen ein, wie sie ihre Möglichkeiten der Beteiligung und Mitbestimmung wahrnehmen. Legt einen Zeitraum und einen Ort dafür fest.
  - **Evaluierung und Reflexion:** Wie häufig möchtet ihr herausfinden, ob die festgelegten Ziele erreicht werden? Legt konkrete Zeiten und Formen der Evaluation fest.
  - **Anpassung der Vorgehensweise:** Basierend auf dem Feedback und den Ergebnissen der Reflexion könnt ihr Anpassungen vornehmen.

### Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Bei diesem Baustein bietet es sich an, dass Erwachsene, Kinder und Jugendliche gemeinsam Beteiligungsstrategien und -formate entwickeln. Partizipation ist ein kontinuierlicher Prozess – kein einmaliges Ereignis. Partizipation sollte nicht nur in speziellen Sitzungen oder Projekten stattfinden, sondern ein fester Bestandteil des

alltäglichen Miteinanders sein. Kinder und Jugendliche dürfen jederzeit ihre Meinung äußern und Einfluss nehmen, auch und gerade in alltäglichen Entscheidungen oder Diskussionen.

Für die Beteiligung sind feste Formate sinnvoll, die die Kinder und Jugendlichen kennen. Dort können sie ihre eigenen Themen platzieren.

Beispiele: Kinderrat / Institutionalisierte Feedbackrunden / Regelmäßige Mitsprache, z. B. bei der Erstellung von Jahresplänen, Festlegung von Themenschwerpunkten

## Checkliste zum Abschluss

- Wir haben eine klare Position zur Beteiligung.
- Wir haben klare Strukturen, die Partizipation fördern.
- Es gibt feste Ansprechpartner\*innen und Verantwortliche, die den Prozess begleiten und sicherstellen, dass Partizipation umgesetzt wird.
- Wir unterscheiden zwischen Information, Mitwirkung und Mitbestimmung und kommunizieren dies.
- Wir schaffen eine Atmosphäre, die dazu anregt, sich zu beteiligen.
- Kinder und Jugendliche wirken aktiv in den Entscheidungsprozessen mit.
- Wir überprüfen regelmäßig, ob die Partizipation wirksam ist.
- Wir treffen Maßnahmen, um die Beteiligung zu einem Bestandteil des täglichen Miteinanders zu machen.

Ein Beschwerdeverfahren ermutigt Kinder und Jugendliche, ihre Rechte wahrzunehmen und diese einzufordern.

### Wer macht mit?

Der Vorstand, die Geschäftsführung oder Leitung bzw. die Steuerungsgruppe koordinieren die Entwicklung eines Beschwerdemanagements. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und die Kinder und Jugendlichen werden beteiligt.

### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit, Beschwerden sicher und ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu äußern. Sie wissen, wie und wo sie sich beschweren können und was mit ihren Beschwerden passiert.



## Grundlegende Informationen

„Im Bundeskinderschutzgesetz wurden erstmals Beschwerdemöglichkeiten als Voraussetzung für die Erteilung der Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung (§ 45 SGB VIII) festgeschrieben. Zur Umsetzung der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten ist diese jedoch nicht nur auf Einrichtungen mit Betriebserlaubnis beschränkt, sondern gilt im Selbstverständnis des Kinderschutzbundes für alle. § 8b Abs. 2 SGB VIII sichert diesbezüglich den Trägern ein Recht auf Beratung zu. Gleichzeitig fordert § 79a SGB VIII die Entwicklung und Verständigung von Qualitätsstandards zu diesen Themen, die die Grundlage für die weitere öffentliche Förderung sein sollten.“

Beschwerdemöglichkeiten sind wesentliche Elemente pädagogischer Arbeit und müssen Standard im pädagogischen Alltag sein. Eine Beschwerde ist die persönliche (mündliche, schriftliche, mimische oder gestische) kritische Äußerung eines betroffenen Kindes oder Jugendlichen oder seiner Personensorgeberechtigten, die insbesondere das Verhalten der Fachkräfte bzw. anderer Kinder, den Aufenthalt, die Ausgestaltung der Angebote in der Einrichtung, das Angebot oder die Entscheidungen Dritter betreffen.“<sup>12</sup>

Für Kinder und Jugendliche wie auch für Erwachsene kann eine Beschwerde unangenehm sein. Nicht selten fürchten Kinder und Jugendliche, die eigene Unzufriedenheit zu äußern, könnte negative Auswirkungen auf die Beziehung zu den Erwachsenen haben. Wenn zudem Erwachsene unsicher sind, welche Lösungswege möglich sind oder sie keine Ressourcen dafür zur Verfügung haben, werden Rückmeldungen schnell verharmlost oder ignoriert.

Ein Feedback geben zu dürfen oder eine Kritik äußern zu können, kann jedoch sehr hilfreich für alle Beteiligten sein. Ziel ist es dabei immer, die Ursache der Beschwerde zu beseitigen und die Situation zu verbessern. So werden Kinder und Jugendliche ermuntert, eigene Grenzverletzungen

<sup>12</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024

wahrzunehmen und darüber zu sprechen. Tabuisierungen werden seltener, eine Kultur der Offenheit kann entstehen.

Wichtige Aspekte für ein gutes Beschwerdemanagement sind:

- Die Position, dass eine Beschwerde eine wichtige Rückmeldung ist.
- Die Ermutigung, Beschwerden zu äußern sowie kinder- und jugendgerechte Ansprache
- Klare, vielfältige und niedrigschwellige Beschwerdewege
- Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Sanktionsfreiheit
- Alters- und entwicklungsgerechte Methoden
- Ein transparenter Umgang mit der Beschwerde und zeitnahe Rückmeldung an den Beschwerdeführer



## Weiterführende Materialien

- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Teil 2, Praktische Anleitung: Internes und externes Beschwerdemanagement
- Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin: Kinderrechte stärken! Beschwerdeverfahren für Kinder in Kindertageseinrichtungen, 2020  
[der-paritaetische.de](https://www.der-paritaetische.de)



## Was ist zu tun? 3 Schritte zum Ziel

### 1. SCHRITT

#### Eine positive Einstellung z. B. schwerden entwickeln

**Ziel**  
Bestandsaufnahme und Reflexion zum Thema Beschwerde

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

**Zeitlicher Umfang**  
1,5 Stunden

**Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Wissen über bisheriges Beschwerdemanagement

**Methode**  
Auseinandersetzung mit den drei Bereichen:

- 1. Informationen einholen und Wissen herstellen:** Was ist für mich eine Beschwerde?  
Wie erkenne ich eine Beschwerde in Abgrenzung von einer Meinungsäußerung? Geht es ausschließlich um Mängel oder auch um Anregungen? Wie ist meine Haltung z. B. schwerden?
- 2. Blick auf die bisherige Situation:** Welche Beschwerdekultur herrscht in der Organisation? Welche Beschwerdewege haben wir bereits? Gibt es interne und externe Wege der Beschwerde? Welche funktionieren, welche nicht? Kennen Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende ihre Beschwerdemöglichkeiten? Sind die

Beschwerdewege verständlich, leicht zugänglich und barrierefrei? Gibt es einen festen Ablaufplan des Beschwerdeprozesses? Wird der Beschwerdeprozess reflektiert? Werden Beschwerden dokumentiert?

- 3. Abgleich mit anderen Erfahrungen:** Welche Wege für Beschwerden kenne ich aus anderen Bereichen? Welche wünsche ich mir hier?

#### Reflexionsfragen für die Weiterarbeit:

- Wie zeigen wir, dass Beschwerden in unserem Orts-/Kreisverband nicht nur erlaubt, sondern auch erwünscht sind?
- Welche Hindernisse könnte es geben?
- Wie wollen wir unser Beschwerdesystem sichtbar machen?
- Wie schaffen wir beschwerdefreundliche Strukturen?
- Wie machen wir Beschwerdewege allen bekannt?

### 2. SCHRITT

#### Beschwerdewege (weiter-)entwickeln

**Ziel**  
(Weiter-)Entwicklung des Beschwerdemanagements  
Kinder und Jugendliche wissen, wen sie bei Beschwerden ansprechen können und was mit ihrer Beschwerde passiert. Hindernisse für Beschwerden werden identifiziert und es wird Abhilfe geschaffen.

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

**Zeitlicher Umfang**  
3 Stunden



#### Methode

- 1. Einführung in das Thema**  
Legt fest, was für euch eine Beschwerde ist und warum es euch wichtig ist, dass Beschwerden geäußert werden. Wer kann sich beschweren und wessen Beschwerden werden bearbeitet?
- 2. Gemeinsame Erarbeitung der Beschwerdewege**  
Leitfrage: „Was hilft, damit sich Kinder und Jugendliche sowie Erziehungsberechtigte sicher fühlen, wenn sie eine Beschwerde abgeben möchten?“
- 3. Entwicklung und Anpassung der Beschwerdewege**  
Aus den oben gesammelten Ideen werden Beschwerdewege entwickelt, die für Kinder und Jugendliche und die anderen Zielgruppen verständlich, zugänglich und vertrauenswürdig sind. Wir empfehlen, einen fiktiven Fall zu bearbeiten.
- 4. Präsentation und Feedback**  
Alle, vor allem die Kinder und Jugendlichen, sollen über die Beschwerdewege und die Ziele dahinter informiert werden und Feedback zu den geplanten Maßnahmen geben können.

**Übertragt die getroffenen Vereinbarungen im Anschluss in euer Modell Kinderschutz-Konzept.**









#### Reflexionsfragen

- In welcher Form wird die Beschwerde aufgenommen? Mündlich, schriftlich, anonym? Wie gehen wir mit anonymen Beschwerden um?
- Wer sind die konkreten Ansprechpersonen für Beschwerden?
- Wie werden diese Ansprechpersonen bekannt gemacht?
- Wie können Kinder und Jugendliche und andere Beschwerdeführer\*innen ihre Beschwerden an die Ansprechpersonen herantragen?
- Wie ist die Rückkopplung zum Kind oder Jugendlichen (oder anderen Beschwerdeführer\*innen) geregelt?
- Welche Verantwortlichkeiten bestehen

- im Prozess der Beschwerde? Welche Rolle und Aufgabe haben Ansprechpersonen und Leitung in einem konkreten Beschwerdefall?
- Welche Grenzen gibt es für die Ansprechperson?
- Wie wird vermieden, dass es eine Kollision von unterschiedlichen Rollen bei einer Person gibt? Gibt es alternative Beschwerdewege, wenn die Ansprechperson oder Leitung im Zentrum der Beschwerde steht?
- Welchen zeitlichen Rahmen setzen wir für die Bearbeitung einer Beschwerde?
- Wie stellen wir sicher, dass unsere Ansprache altersentsprechend und dem Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen angemessen ist?
- Wer entscheidet über die Beendigung des Beschwerdeverfahrens?
- Sichern wir Anonymität zu?
- Bei welchen Beschwerden werden Gespräche zur Klärung des Anliegens mit dem Vorstand geführt?
- Wer ist im Orts-/Kreisverband verantwortlich für den Umgang mit Beschwerden?
- Haben wir Vorlagen zur Dokumentation einer Beschwerde? Wissen alle Verantwortlichen, wo diese zu finden sind?
- Werden die Kinder und Jugendlichen oder andere Beschwerdeführer\*innen nach Abschluss zu ihrer Zufriedenheit mit dem Beschwerdeprozess befragt?
- Wer kann uns bei der Bearbeitung unterstützen, wenn es um Meldungen zu Grenzüberschreitungen, Gewalt und Beziehungsmisbrauch geht? Kontaktdaten externer Beratungsstrukturen (z. B. bei Gewalt), Verbindung des Beschwerdemanagements mit Verfahrensplänen (Baustein 6) und Priorisierung der Beschwerden






### 3. SCHRITT


## Kinder- und Jugendbeteiligung

-  **Ziel**  
Dem Alters- und Entwicklungsstand angemessenes Einbeziehen von Kindern und Jugendlichen in die Erstellung der Beschwerdewege
-  **Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Kinder und Jugendliche, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende
-  **Zeitlicher Umfang**  
2 Stunden
-  **Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Ergebnisse von Schritt 2
-  **Methode**  
Kommt z. B. ginn über das Thema „Beschwerde“ ins Gespräch. Dafür könnt ihr die Reflexionsfragen nutzen. Die von den Erwachsenen erarbeiteten Beschwerdewege werden vorgestellt. Die Elemente des Beschwerdeweges werden im Anschluss von den Kindern und Jugendlichen in die Rubriken „gut“/„besser wäre“/„blöd“ eingeordnet. Anhand der Ergebnisse wird der Beschwerdeweg gründlich überprüft und Elemente, die Kinder und Jugendliche als negativ/hinderlich benannt haben, angepasst.
-  **Reflexionsfragen**
- Was ist dir wichtig, wenn du dich beschweren möchtest?
  - Wüsstest du, zu wem du im Orts-/Kreisverband gehen kannst, wenn du dich beschweren möchtest?
  - Was möchtest du nicht erleben, wenn du dich beschwerst?
  - Was passiert bestenfalls, wenn du dich beschwerst?
  - Wie würdest du dich an Erwachsene

wenden, wenn du dich beschweren möchtest? (Briefkasten, online, persönlich)

## Entwicklung eines Rechkatalogs als Grundlage, sich beschweren zu können

-  **Ziel**  
Kinder und Jugendlichen entwickeln ein Bewusstsein für ihre Rechte
- Sie erhalten ein Regelwerk, auf das sie sich bei Grenzverletzungen beziehen können.
-  **Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Kinder und Jugendliche
-  **Zeitlicher Umfang**  
3 Stunden
-  **Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
UN-Kinderrechte altersgerecht aufbereiten
-  **Methode**
1. Über Rechte informieren und sammeln: Informiert die Kinder und Jugendlichen altersangemessen über die UN-Kinderrechte.
  2. Rechte konkretisieren: Überlegt gemeinsam, wie die Rechte der Kinder und Jugendlichen im Orts-/Kreisverband umgesetzt sind. (siehe Reflexion)
  3. Rechkatalog verfassen: Gemeinsam mit allen Beteiligten werden in einem Vertrag die Rechte der Kinder und Jugendlichen im Orts-/Kreisverband festgeschrieben. Die Rechte sollen einen Bezug zum Alltag der Kinder und Jugendlichen haben. Es muss eine Möglichkeit geben, die Rechte einzufordern, wenn sie verletzt werden.
  4. Implementierung im Alltag
  5. Planen wie die Vereinbarung über die Rechte im Orts-/Kreisverband im Alltag umgesetzt werden kann.

-  **Reflexionsfragen**
- Respektieren Fachkräfte die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen?
  - Haben die Kinder und Jugendlichen Vertrauenspersonen?
  - Werden Ziele mit den Heranwachsenden besprochen? Haben die Kinder und Jugendlichen darauf Einfluss?
  - Wo können Kinder und Jugendliche mitgestalten? Wo mitbestimmen?
  - Werden Kinder und Jugendliche zum Essen genötigt?
  - Dürfen Kinder und Jugendliche jederzeit auf Toilette gehen?

## Checkliste zum Abschluss

- Wir haben ein Beschwerdemanagement etabliert und verschriftlicht.
- Wir haben eine Ansprechperson benannt, die für die Entgegennahme von Beschwerden verantwortlich ist.
- Wir haben ihre Rollen und Aufgaben, sowie Grenzen geklärt.
- Wir haben Rollenkollisionen vermieden.
- Wir haben geklärt, was passiert, wenn es in einem Beschwerdeverfahren um Gewalt oder Beziehungsmisbrauch geht. Bei schwerwiegenden Beschwerden zu Grenzüberschreitungen oder (sexualisierter) Gewalt wird nach dem Verfahrensplan gehandelt. (siehe Baustein 6)
- Es gibt eine externe Beratung für die Ansprechperson sowie Fortbildung und Supervision.
- Bei der Erstellung des Beschwerdemanagements wurden Kinder und Jugendliche beteiligt.

- Es wurden Vereinbarungen zur Transparenz im Beschwerdeprozess getroffen.
- Es wurde festgelegt, wie Beschwerden dokumentiert werden.
- Es wurde festgelegt, wann und wie das Beschwerdemanagement evaluiert wird.
- Die Ideen von Kindern und Jugendlichen wurden in der Entwicklung des Beschwerdemanagements einbezogen.
- Es wurde geklärt, wo und wann Kinder und Jugendliche über das Beschwerdemanagement informiert werden.

## Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Die grundsätzliche Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (siehe Baustein 4 „Partizipation“) schafft eine gute Basis dafür, dass sie sich beschweren können.

Kinder, die von einem besonders schwerwiegenden Vorfall berichten möchten, wie z. B. sexualisierte Gewalt, setzen häufig eine weniger schwerwiegende „Test-Beschwerde“ ab, um zu prüfen ob und wie die Erwachsenen auf Beschwerden reagieren. Ein guter Umgang mit Beschwerden ist daher von großer Wichtigkeit.

Wenn Kinder und Jugendliche sich nie oder sehr selten beschweren, zeigt das unter Umständen, dass das Beschwerdemanagement nicht gut funktioniert. Regelmäßig eingehende Beschwerden, mit denen ein guter Umgang gefunden wurde, weisen auf ein funktionierendes Beschwerdemanagement hin.

Ein Verfahrensplan ist ein Notfallplan. Er legt fest, welche Schritte zu unternehmen sind, wenn ein vager, begründeter oder erhärteter Verdacht geäußert wird oder es zu einem Vorfall gekommen ist. Ziel ist dabei, im Ernstfall sicher und besonnen handeln zu können.

### Wer macht mit?

Der Vorstand, die Geschäftsführung oder Leitung bzw. die Steuerungsgruppe koordinieren die Entwicklung eines Verfahrensplan. Alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden werden beteiligt.

### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Ihr habt ein Dokument, das eine gute Übersicht gibt, wie im Verdachtsfall zeitnah und zielführend zu handeln ist. Auch wenn der erste Impuls häufig ist, einen Verdachtsfall nicht wahrhaben zu wollen, weil es schwer vorstellbar und die Auseinandersetzung damit unangenehm ist, muss jedem Verdachtsfall nachgegangen werden. Der Verfahrensplan enthält einen klaren Ablauf und benennt wichtige Ansprechpersonen und Beratungsstellen samt Kontaktdaten. Ihr habt darin auch festgelegt, wie ihr mit widerlegten Verdachtsfällen umgeht (Rehabilitation).



## Grundlegende Informationen

„Ein professioneller Umgang mit Hinweisen auf gewaltvolles Handeln und Machtmissbrauch durch Mitarbeiter\*innen braucht einen Krisenplan. Dieser sollte präventiv erarbeitet werden. Er schafft im Verdachtsfall Struktur und Orientierung und einen möglichst sachgerechten Umgang mit den vielschichtigen Anforderungen im Krisenfall bei eigener Betroffenheit.“

Der Umgang im Krisenfall in Einrichtungen und Angeboten des Kinderschutzbundes erfordert den Schutz aller beteiligten Personen, wobei der Schutz möglicherweise betroffener Kinder und Jugendlicher in der Organisation im Vordergrund stehen muss.“<sup>13</sup>

Ein professioneller Umgang mit möglichen Vorfällen ist eine wichtige Voraussetzung für effektiven Kinderschutz. Dazu gehört, Verantwortung dafür zu übernehmen, dass solche Situationen offen, transparent und sachlich geklärt und aufgearbeitet werden. Wichtig ist außerdem, dass im Prozess klar geregelt ist, wer wofür zuständig ist, und dass ein funktionierendes Krisenmanagement mit passenden und aufeinander abgestimmten Handlungsschritten besteht.



## Weiterführende Materialien

- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Teil 2, Kapitel 9, Intervention
- UBSKM-Broschüre: Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen! Wie Institutionen im Rahmen von Schutzkonzepten vorbeugend oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch

eine\*n Mitarbeiter\*in arbeitsrechtlich vorgehen können.

[beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user\\_upload/Materialien/Publikationen/Expertisen\\_und\\_Studien/Broschuere\\_Kein\\_Raum\\_fuer\\_Missbrauch\\_Personalverantwortung\\_bei\\_Praevention\\_und\\_Intervention\\_nutzen.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Materialien/Publikationen/Expertisen_und_Studien/Broschuere_Kein_Raum_fuer_Missbrauch_Personalverantwortung_bei_Praevention_und_Intervention_nutzen.pdf)

- Einblick in die wichtigsten Fakten einer Gesprächsführung mit Kindern und Jugendlichen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind: Deegener, Günther: Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen, Weinheim/ Basel 2014
- Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden: Bundesjustizministerium: Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen, Berlin 2021
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (Hrsg.): Ich habe Rechte. Ein Wegweiser durch das Strafverfahren für jugendliche Zeuginnen und Zeugen, Berlin 2025
- Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Berlin. Jugendrundschriften 2/2009.
- Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (Hrsg.): Arbeitshilfe „Damit es nicht noch mal passiert ...“ Gewalt und (Macht-) Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern, Remseck a. Neckar 2014, S. 118 f.
- Die Bundesregierung (Hrsg.): Runder Tisch. Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anlage 4: Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, Berlin 2011.

<sup>13</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024



## Was ist zu tun? 3 Schritte zum Ziel

### 1. SCHRITT

#### Bestandsaufnahme Verfahrensplan



##### Ziel

Ermittlung des Bestandes zu Verfahrens- und Krisenplänen



##### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe



##### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



##### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Wissen über bisherige Verfahrenswege, vergangene Vorfälle und deren Aufarbeitungen, Impulse aus der Risikoanalyse



##### Methode

Anhand der Reflexionsfragen wird geprüft, welche formellen und informellen Regeln es bereits im Orts-/Kreisverband gibt.

Vielleicht gab es in der Vergangenheit schon Vorfälle/Krisen oder Aufarbeitungsprozesse, aus denen Erfahrungswissen gezogen werden kann. Prüft ebenfalls, ob es wertvolle Impulse aus der Organisationsanalyse für das Thema Verfahrenspläne gibt.



#### Reflexionsfragen für die Weiterarbeit:

- Gibt es Handlungspläne für unterschiedliche Krisensituationen wie Vermutungen, Beobachtungen oder Erzählungen über (sexualisierte) Gewalt/grenzverletzendes Verhalten?
- Ist der Handlungsplan bekannt, verschriftlicht und allen zugänglich?
- Wissen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, an wen sie sich wenden müssen?
- An wen können sich betroffene Kinder und Jugendliche wenden? Wie erfahren sie davon?
- Wer nimmt die Verdachtsmomente auf bzw. an wen innerhalb der Organisation sind diese direkt weiterzuleiten?
- In welcher Form werden die ersten Verdachtsmomente dokumentiert, um sie für den weiteren Prozess an die Leitungs- oder Trägerverantwortlichen weiterzuleiten und wer hat Zugang zu dieser Dokumentation?
- Wird im Krisenfall ein Krisenteam zusammengesetzt? Wer ist beteiligt? Wer übernimmt die Koordination?
- Einbeziehung externer Instanzen: Wer entscheidet zu welchem Zeitpunkt, ob ein externer Fachdienst hinzugezogen wird? Wer gibt Informationen an das Jugendamt und ggf. an den Landesverband und/oder weitere Behörden weiter? Welche\*r Rechtsanwält\*in wird eingebunden, um die Leitung bei arbeits- und strafrechtlichen Überlegungen zu unterstützen?
- Betroffene: Wie kann dem betroffenen Kind oder Jugendlichen und seinen Erziehungsberechtigten das weitere Verfahren transparent gemacht werden? Welche (externen) Hilfen sind notwendig? Wo erhalten Betroffene und Angehörige juristische Unterstützung?
- Beschuldigte: Welche Unterstützung erhalten verdächtige Mitarbeitende im Rahmen der Fürsorgepflicht?

- Team: Welche externen Supervisionen gibt es als Hilfe beim Krisenmanagement für das Team?<sup>14</sup>
- Wie funktioniert die interne und externe Krisenkommunikation?

### 2. SCHRITT

#### Entwicklung eines Verfahrensplan



##### Ziel

Erstellung eines Verfahrensplans, der zum Orts-/Kreisverband passt



##### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende



##### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



##### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Modell Kinderschutz-Konzept, Bestandsaufnahme



##### Methode

Geht die Vorlage für den Verfahrensweg im Modell Kinderschutz-Konzept durch und passt anhand der unterstehenden Fragen und euren Strukturen die entsprechenden Wege und Verantwortlichkeiten an.

Bezieht dabei die Bestandsaufnahme und Ergebnisse aus der Risikoanalyse mit ein.



#### Reflexionsfragen

Zentrale Punkte in einem Verfahrensweg:

1. **Erste Reaktion:** Hilfreiche Reaktionen bei Verdachtsäußerungen sind: Glauben schenken; Ruhe bewahren; Schutzbedarf klären; Zurückhaltung bei der Einschätzung/Bewertung des Verdachtes und die für die Intervention verantwortliche Person (Ansprechperson oder Leitung) informieren. Dramatisieren, bagatellisieren oder sehr viele Fragen stellen sind ungünstige Reaktionen. Wie vermitteln wir diese Haltung an alle pädagogischen Fachkräfte?
2. **Meldung des Vorfalls:** Ist es klar, wer wann informiert werden muss?
3. **Verantwortlichkeiten festlegen:** Gibt es klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, die auf Leitungsebene angesiedelt sind?
4. **Klare Verfahrensleitlinien:** Gibt es für unterschiedliche Verläufe eines Verdachtsfalles unter Berücksichtigung der Intensität des Verdachtes und der vermuteten Handlung klare Verfahrensleitlinien?
5. Sind Maßnahmen zur Beteiligung, Begleitung und des Schutzes des **betroffenen Kindes oder Jugendlichen** sowie Information und Unterstützung der Erziehungsberechtigten festgelegt?
6. **Externe Unterstützung und Beratung:** Gibt es Klarheit über externe Beratungen? Ein Beispiel wäre das Hinzuziehen einer externen Beratungsstelle und Risikoeinschätzung gem. § 8a SGBVIII für Schutz und Interventionsmaßnahmen für Kinder oder Jugendliche, sowie arbeitsrechtliche und strafrechtliche Beratung. Ist die Informationsweitergabe an die Aufsichtsbehörden geklärt?
7. Sind Rechte **beschuldigter Mitarbeiter\*innen** bzw. die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers berücksichtigt?

<sup>14</sup> Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, S. 155f.

8. **Dokumentation:** Wie und von wem wird der Vorfall dokumentiert? Hilfreich ist es, hierfür eine Vorlage zu erstellen. Wird der (Sozial-)Datenschutz berücksichtigt?
9. **Kommunikationswege klären:** Passen alle angedachten Kommunikationswege gut für alle Personen? Gibt es Klarheit zum Umgang mit der Öffentlichkeit?

### 3. SCHRITT

#### Nachsorge absichern



##### Ziel

Entwicklung von Maßnahmen zur Nachsorge eines Verdachtsfalles



##### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, ggf. haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende



##### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



##### Methode

Stellt euch vor: Es ist 4–8 Wochen nach einem Verdachtsfall von (sexualisierter) Gewalt in eurem Orts-/Kreisverband:

Wie soll die Situation aussehen? Wie ist der Fall idealerweise gelaufen? Was könnte schief gegangen sein? Was ist zur Aufarbeitung noch zu tun? Wie könnt ihr eine konstruktive Arbeitsfähigkeit wieder herstellen und nach vorne blicken?

Gab es im Orts-/Kreisverband oder in anderen Arbeitskontexten Interventionen, die ihr miterlebt habt? Was ist dabei gut oder schlecht gelaufen?

Überlegt euch, was zu den Punkten Krisenbearbeitung, Aufarbeitung und Rehabilitation ins Kinderschutz-Konzept eingearbeitet werden soll.



#### Reflexionsfragen für die Weiterarbeit:

##### Krisenbearbeitung im Team

Ein Verdachtsfall löst oft eine Krise im Team aus. Die Reaktion der Kolleg\*innen kann dabei in unterschiedliche Richtungen gehen: Bagatellisierung, Ungläubigkeit, Selbstzweifel, Ohnmacht und Schuldgefühle sind nur einige von möglichen Reaktionen. Rationales und professionelles Handeln kann dabei in den Hintergrund treten. Deshalb ist es wichtig, für eine gute Begleitung des Teams zu sorgen. Schon bei der Erstellung des Verfahrensweges sollte überlegt werden, welche Supervisor\*innen in einem Krisenfall angesprochen werden können.

##### Aufarbeitung

Auch abgeschlossene Interventionen lösen Reaktionen im Orts-/Kreisverband aus. Deshalb ist es ratsam, sich der Aufarbeitung zu widmen, und zwar mit den Kindern und Jugendlichen, im Team und mit allen, die direkt oder indirekt von dem Vorfall betroffen waren. Ziel der Aufarbeitung ist es auszuloten, welche institutionellen Faktoren den Vorfall von (sexualisierter) Gewalt begünstigt haben. So übernimmt der Orts-/Kreisverband Verantwortung. Die Aufarbeitung kann zudem wertvolle Hinweise für die weitere präventive Arbeit liefern.

##### Rehabilitation von Falsch-Beschuldigten

In seltenen Fällen kann es eine Falschbeschuldigung geben. Deshalb ist es wichtig, auf eine Rehabilitation vorbereitet zu sein. Es müssen Maßnahmen zur Ausräumung des Verdachtes eingeleitet werden. Es gilt die Arbeitsfähigkeit der Person und die Vertrauensbasis wieder herzustellen und alle Personen und Institutionen, die zuvor über den Verdacht Kenntnisse hatten, über die Widerlegung zu informieren.

Achtung: Falschbeschuldigungen kommen selten vor. Retrospektive Studien zeigen, dass sexualisierte Gewalt häufig stattfindet, den betroffenen Kindern und Jugendlichen jedoch nicht geglaubt wird.



## Checkliste zum Abschluss

- Es gibt klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Bearbeitung eines Verdachtsfall innerhalb des Orts-/Kreisverbandes, die auf Leitungsebene angesiedelt sind.
- Es ist klar, wie die Begleitung und der Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen gewährleistet werden.
- Wir haben überlegt, wie Erziehungsberechtigte informiert und unterstützt werden.
- Wir haben vereinbart, wer die Risikoeinschätzung gem. §8a SGB VIII für Schutz- und Interventionsmaßnahmen für das Kind oder die Jugendliche durchführt, sollte es einen Verdachtsfall (sexualisierter) Gewalt in der Einrichtung geben.
- Bei der Erstellung des Verfahrensplans haben wir die Rechte von beschuldigten Mitarbeiter\*innen bzw. die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers berücksichtigt.
- Es gibt klare Verfahrensleitlinien für unterschiedliche Verläufe eines Verdachtsfalles.
- Wir haben Kontakte zu externen Beratungsinstanzen aufgebaut und Klarheit, wer wann einzubinden ist.
- Dazu zählen insbesondere externe Fachberatung sowie Beratung bei arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Schritten.
- Wir haben die Sicherung des (Sozial-) Datenschutzes in der Erstellung des Verfahrensplans berücksichtigt.

- Wir haben uns über die Art der Dokumentation verständigt.
- Wir haben im Verfahrensplan Vereinbarungen zum Umgang mit Presse und Öffentlichkeit festgehalten.
- Wir haben die Krisenbegleitung des Teams im Verfahrensplan berücksichtigt.
- Wir haben die institutionelle Aufarbeitung im Kinderschutz-Konzept verankert.

#### Perspektiven von Kindern und Jugendlichen

Es ist nicht die Aufgabe von Kindern und Jugendlichen, an der Entwicklung eines Verfahrensplans mitzuwirken. Um ihre Perspektive einzubeziehen, solltet ihr bei der Entwicklung des Verfahrens überlegen, wie ihr allen euch anvertrauten Kindern und Jugendlichen bei einem Verdachtsfall Sicherheit vermitteln könnt.

Zusätzlich ist es wichtig, parallel zum formalen Verfahren für den Vorstand und die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden auch die Kinder und Jugendlichen altersgerecht über einen Vorfall zu informieren. Dafür ist es zentral, dass Kinder und Jugendliche wissen,

- welche Rechte sie haben (siehe auch die Bausteine 4 „Partizipation“, 5 „Beschwerdemanagement“ und 8 „Sexualpädagogisches Konzept“),
- an wen sie sich wenden können,
- was passiert, wenn sie etwas melden,
- dass sie keine Schuld daran haben, wenn eine Person ihnen weh tut und
- dass die Erwachsenen die Verantwortung dafür haben, dass die Gewalt aufhört.

Mit einem Verhaltenskodex legen wir fest, wie wir in der täglichen Arbeit im Orts-/Kreisverband handeln und ein sicheres und grenzwahrendes Umfeld für alle schaffen.

### Wer macht mit?

Der Vorstand, die Geschäftsführung oder Leitung bzw. die Steuerungsgruppe koordinieren die Entwicklung gemeinsamer Regeln. Alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden und die Kinder und Jugendlichen werden beteiligt.

### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Nach einer intensiven gemeinsamen Auseinandersetzung, welcher Umgang mit den Kindern und Jugendlichen allen wichtig ist, werden diese Haltungen in konkreten Regeln festgehalten. Dieser von allen getragene professionelle Standard z. B. in Bezug auf die Gestaltung von Nähe und Distanz bietet Orientierung und Sicherheit und zudem eine gute Basis, sich gegenseitig auf mögliches Fehlverhalten ansprechen zu können.



## Grundlegende Informationen

Ein Verhaltenskodex formuliert ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Haltung zu jeder Form von Gewalt. Er beschreibt fachlich angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und benennt zu unterlassende Verhaltensweisen und Umgangsformen. Er bietet für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende Orientierung und Handlungssicherheit und eine Möglichkeit, Graubereiche zu erkennen. Der Verhaltenskodex ist aber auch ein klares Zeichen nach außen, zum Beispiel für potenzielle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende.

*„Die Wirksamkeit eines Verhaltenskodex ist von der Beteiligung und Mitgestaltung der Mitarbeiter\*innen abhängig. Ziel sollte es sein, alle im Verband Tätigen am Entwicklungsprozess teilhaben zu lassen, um ihre Sicht und ihre Interessen zu berücksichtigen. Es muss gewährleistet sein, dass der Kodex tatsächlich von allen getragen wird. In diesem Prozess wird die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität geschärft und das Verhalten verstetigt. Im Prozess der Erarbeitung eines Verhaltenskodex werden aber auch Loyalitätskonflikte zwischen Mitarbeiter\*innen sowie Vorgesetzten hervortreten. Dabei soll deutlich werden, dass der Verhaltenskodex für alle Verpflichtung ist und trotz herausgehobener Stellung oder Beziehung Fehlverhalten bemerkt und (auf-)geklärt wird.“<sup>15</sup>*

<sup>15</sup> Beschluss C45 Schutzkonzepte zur Gewährleistung des institutionellen Kinderschutzes im Kinderschutzbund, Mitgliederversammlung 2024



## Weiterführende Materialien

- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, Teil 2, Kapitel 3.1 und Anhänge
- Fegert, Jörg u. a. (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm, 2018
- Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (Hrsg.): Arbeitshilfe „Damit es nicht nochmal passiert ...“ Gewalt und (Macht-) Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern, Remseck am Neckar 2014
- Save the children Deutschland e. V. [Hrsg.]: As soon as possible! Schule als sicherer Ort für alle. Methodenkoffer: Schüler\*innen am Schutzkonzept beteiligen, Berlin  
[savethechildren.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder/Deutsche\\_Programme/ASAP/ASAP\\_Toolkit/SAVE\\_ASAP\\_Toolkit\\_MethodenblaetterGesamt\\_web.pdf](https://savethechildren.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Deutsche_Programme/ASAP/ASAP_Toolkit/SAVE_ASAP_Toolkit_MethodenblaetterGesamt_web.pdf)



# Was ist zu tun? 3 Schritte zum Ziel

## 1. SCHRITT

### Reflexion zum Verhalten



#### Ziel

Bestandsaufnahme zu bisherigen Verhaltensregeln



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, ggf. Steuerungsgruppe



#### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Organisationsanalyse, bisherige Verhaltensregeln



#### Methode

Prüft zunächst die Organisationsanalyse nach Situation, Verhalten oder Gelegenheiten, die bei den Fachkräften Unsicherheit und bei den Kindern und Jugendlichen Unwohlsein hervorgerufen haben. Diese werden im Schritt 2 hilfreich.

Überlegt weiterhin: Welche ausgesprochenen und unausgesprochenen Regeln gibt es bereits im Umgang mit Kindern und Jugendlichen? Dafür können die Reflexionsfragen hilfreich sein.



#### Reflexionsfragen:

- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Woran erkenne ich, ob ich mich richtig verhalte?
- Wie kann ich erkennen, ob andere sich angemessen verhalten?
- Wie können andere erkennen, dass ich mich angemessen verhalte?

### Exkurs: Reflexion zu Werten und Haltungen und der praktischen Umsetzung



#### Ziel

Reflexion über die Umsetzung von Werten und Haltungen zum Verhaltenskodex



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende



#### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Modell-Verhaltenskodex im Modell Kinderschutz-Konzept und/oder ein anderes Beispiel



#### Methode

Im Modell Kinderschutz-Konzept findet ihr einen Muster-Verhaltenskodex. Lest ihn durch und macht euch Notizen zu Fragen, Widerständen, Unsicherheiten und hilfreichen Beispielen.

Je nach Gruppengröße bildet ihr Paare und teilt die Reflexionsfragen zu den Punkten untereinander auf (z. B. Paar A bearbeitet die Fragen zu den Punkten 1–3, Paar B die Fragen zu den Punkten 4–6 usw.). Findet

für alle Fragen Beispiele aus eurem Alltag und notiert die wichtigsten Antworten. Stellt euch die Ergebnisse am Ende gegenseitig vor.



#### Reflexionsfragen für die Weiterarbeit:

**Zu Punkt 1:** Was können wir tun, um das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen zu stärken, damit sie ihre Grenzen kommunizieren und bei Bedarf Unterstützung einfordern? Wie erkenne ich, dass Kinder und Jugendliche sich unsicher oder unwohl fühlen, auch wenn sie das nicht explizit äußern? Wie gehe ich mit Situationen um, in denen Kinder oder Jugendliche sich unsicher oder unwohl fühlen? Wie Sorge ich dafür, dass sie wissen, dass sie sich jederzeit Hilfe holen können?

**Zu Punkt 2:** Wie fördere ich die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Kinder und Jugendlichen?

**Zu Punkt 3:** Wie achte ich im Alltag darauf, die individuellen Grenzen von Kindern und Jugendlichen zu respektieren? Wie stelle ich sicher, dass ich diese Grenzen erkenne und angemessen reagiere, wenn sie mir mitgeteilt werden?

**Zu Punkt 4:** Was macht einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen aus? Woran erkenne ich das Fehlen von Respekt und Wertschätzung? Wie nutze ich meine Autoritäts- und Vertrauensstellung und die damit verbundene Macht verantwortungsvoll? Wo beginnt ein Machtmissbrauch?

**Zu Punkt 5:** Was bedeutet Empathie? Woran erkenne ich sie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen? Wer bestimmt, was angemessene Nähe und Distanz ist?

**Zu Punkt 6:** Welche Methoden setze ich ein, um Kinder und Jugendliche zu ermutigen, ihre Rechte einzufordern? Wie fördere ich die Mitbestimmung der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen in meinen

Angeboten? Wie stelle ich sicher, dass ihre individuellen Bedürfnisse und Perspektiven dabei gehört und respektiert werden?

**Zu Punkt 7:** Wie können wir Anzeichen von (sexualisierter) Gewalt frühzeitig erkennen? Wie reagiere ich, wenn ich Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt erlebe oder mitbekomme? Welches Verhalten wünschen wir uns?

**Zu Punkt 8:** Wie reagiere ich, wenn ich in einer stressigen Situation merke, dass meine Geduld herausgefordert wird oder ich mich provoziert fühle?

**Zu Punkt 9:** In welchen Momenten könnte mein Verhalten als grenzverletzend wahrgenommen werden? Wie kann ich diese Grenzverletzungen vermeiden? Was benötige ich dafür?

**Zu Punkt 10:** Was würde mir helfen, eine Vermutung, einen Verdacht oder einen Vorfall zu melden? Wie kann ich sicherstellen, dass ich richtig reagiere? Wie gut kenne ich den Verfahrensplan und die Ansprechpartner\*innen?

## 2. SCHRITT

### Verhaltenskodex für das Tätigkeitsfeld konkretisieren



#### Ziel

Partizipative Erstellung von Verhaltensregeln in einem Verhaltenskodex



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche



#### Zeitlicher Umfang

3 Stunden

## **Benötigtes Material und Vorbereitungen**

Modell Kinderschutz-Konzept, Bestandsaufnahme

## **Methode**

Wir empfehlen, die Methode in zwei Gruppen durchzuführen:

**Gruppe 1:** alle Erwachsenen im Orts-/Kreisverband

**Gruppe 2:** alle Kinder und Jugendlichen

Am Ende stellen sich die Gruppen die Ergebnisse gegenseitig vor.

Sammelt Handlungen und Situationen zu den Bereichen weiter unten und schreibt sie auf Karten. Besonders hilfreich sind Beispiele, die in der Risikoanalyse als problematisch erkannt wurden.

- Gestaltung von Nähe und Distanz in Bezug auf die Kinder und Jugendlichen und unter Mitarbeitenden
- Umgang mit Körperkontakt und Berührungen
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Umgang mit Vergünstigungen und Geschenken
- Regeln zu therapeutischen/pädagogischen/medizinischen Maßnahmen
- Vorgehen bei Verstößen/Übertretungen gegen Verhaltensleitlinien
- Umgang mit Rechten und Wünschen der Kinder und Jugendlichen

Nutzt die Ampelmethode, um das Verhalten und die Situationen einzuschätzen:

Grün = völlig in Ordnung

Gelb = passiert, ist aber nicht ok

Rot = das geht gar nicht

Diskutiert vor allem den gelben Bereich: Hier lohnt es sich zu reflektieren, welche Erfahrungen gemacht wurden und wie

zukünftig mit Vorfällen umgegangen werden soll: Wo gibt es zukünftig regelmäßig Austausch darüber? Unter welchen Umständen müssen Handlungen zukünftig als „rot“ klassifiziert werden? Wie könnten Handlungen so modifiziert werden, dass sie zum „grünen“ Bereich gehören?

Wir empfehlen, die Ergebnisse zu visualisieren und an Orten aufzuhängen, an denen möglichst viele Menschen sie sehen können. Diese sichtbare Ampel erleichtert es, sich an die Vereinbarungen zu erinnern. Die Ampel erleichtert auch den Weg für Beschwerden im Falle von Fehlverhalten und verhindert so möglicherweise Übergriffe. Um junge Kinder oder Kinder mit besonderem Förderbedarf alters- und entwicklungsgerecht einzubeziehen, ist es sinnvoll, Piktogramme oder Bilder zu verwenden.



## **Reflexionsfragen**

- Welche Handlungen und Situationen könnten problematisch sein?
- Wann wird Nähe und Distanz zum Thema, z. B. bei gemeinsamen sportlichen Aktivitäten mit Körperkontakt oder wenn ein Kind zum Trösten auf dem Schoß genommen wird?
- Wo gibt es wenig Kontrolle durch andere Erwachsene (z. B., wenn ein Kind privat eingeladen wird, zur Einzelberatung kommt oder von einem\*r Mitarbeiter\*in nach einer Freizeitaktion im Auto nach Hause gebracht wird)?
- Wo könnte die Beachtung der Intimsphäre schwierig werden (z. B. beim gemeinsamen Umziehen nach dem Turnen)?

## **Verhaltensampel**



### **Das ist erlaubt und erwünscht**

- Schutz und Wertschätzung gewährleisten
- Grenzen und Regeln erklären
- Einverständnis einholen
- Partizipation und Mitbestimmung ermöglichen



### **Grenzverletzendes Verhalten**

- Respektloser Umgang
- Unangemessener Kontakt
- Nichteinhalten der Privatsphäre
- Vermischen von Beruflichem und Privatem



### **Das geht überhaupt nicht**

- Körperliche Gewalt
- Sexualisierte Gewalt
- Verbale Gewalt
- Missachtung der Persönlichkeitsrechte
- Verletzung von Datenschutz und Schweigepflicht
- Gewalt an Gegenständen

## **3. SCHRITT**

### **Verbindlichkeit herstellen – den Verhaltenskodex als verbindliches Dokument erstellen**



#### **Ziel**

Konkrete Vereinbarung zum Verhaltenskodex treffen



#### **Zielgruppe / Beteiligte Personen**

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, ggf. Steuerungsgruppe



#### **Zeitlicher Umfang**

2 Stunden



## **Benötigtes Material und Vorbereitungen**

Ergebnisse der Verhaltensampel



## **Methode**

Ausgehend von den Ergebnissen aus der Verhaltensampel: Vereinbart klare Regeln als Bestandteil eures Kinderschutz-Konzeptes.

Überlegt euch, wie ihr mit Ausnahmeregelungen und möglichen Abweichungen umgeht. Legt auch fest, wie ihr mit Fehlverhalten umgeht.

Findet Wege, wie der Verhaltenskodex und die Verhaltensampel allen bekannt und im Alltag lebendig gehalten werden kann. Entscheidet, in welchem Rahmen der Verhaltenskodex von allen Mitarbeitenden unterschrieben und in welchen zeitlichen Abständen er inhaltlich überprüft wird.

## Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Bei der Entwicklung dieses Bausteines können Kinder, Jugendliche und Erwachsene zusammenarbeiten (siehe oben).

Die Erwachsenen sind für die Gestaltung und Einhaltung des Verhaltenskodexes verantwortlich. Kinder und Jugendliche sollten ihre Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich ihrer Rechte und Grenzen einbringen.

Eine weitere Methode für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen findet ihr unter:

[savethechildren.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder/Deutsche\\_Programme/ASAP/ASAP\\_Toolkit/SAVE\\_ASAP\\_Toolkit\\_MethodenblaetterGesamt\\_web.pdf](https://savethechildren.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Deutsche_Programme/ASAP/ASAP_Toolkit/SAVE_ASAP_Toolkit_MethodenblaetterGesamt_web.pdf)



## Checkliste zum Abschluss

- Eure Verhaltensampel beschreibt konkrete Situationen und Verhaltensweisen.
- Es existiert ein Verhaltenskodex der unter Beteiligung von Mitarbeiter\*innen, sowie Kindern und Jugendlichen entwickelt wurde.
- Alle Mitwirkenden im Orts-/Kreisverband kennen den Verhaltenskodex und unterschreiben ihn als verbindliches Dokument. Mit der Unterschrift bestätigt jede\*r Mitarbeitende, dass er\*sie die im Verhaltenskodex festgelegten Regeln einhält und damit aktiv dazu beiträgt, gemeinsame Haltungen und Werte zu leben.
- Es ist festgelegt, wie mit Ausnahmefällen und Abweichungen umgegangen werden kann (z. B. Transparenz und Besprechung in Teamsitzungen).
- Es wurde vereinbart, in welcher Form der Verhaltenskodex von allen unterzeichnet wird.
- Es wurde vereinbart, in welcher Form der Kodex transparent und öffentlich zugänglich gemacht werden kann.
- Es wurde festgelegt, in welchen Abständen und von wem die Handhabung des Kodex reflektiert und überprüft werden soll.

In einem sexualpädagogischen Konzept legen wir auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse eine gemeinsame, fachlich fundierte Haltung zur kindlichen sexuellen Entwicklung und zum pädagogischen Umgang damit fest.

### Wer macht mit?

Vorstand, Geschäftsführung, Leitung bzw. die Steuerungsgruppe oder andere Personen, die die Entwicklung eines sexualpädagogischen Konzeptes koordinieren. Allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

Braucht der Orts-/Kreisverband (mehr) Input zum Thema Sexualpädagogik, empfehlen wir, eine externe Expert\*in hinzuzuziehen. Eventuell gibt es Informationen bei den Landesverbänden.

### Was ist am Ende dieses Bausteines erreicht?

Im Orts-/Kreisverband wurden Ziele für sexualpädagogisches Arbeiten festgelegt und Qualifikationsmöglichkeiten ausgemacht. Die sexualpädagogische Haltung, die im Rahmen eines Kinderschutz-Konzeptes erarbeitet wird, beinhaltet den zentralen Aspekt, dass Menschen von Geburt an sexuelle Wesen sind. Der Unterschied zwischen den Vorstellungen erwachsener und kindlicher Sexualität ist klar beschrieben. Dies ermöglicht einen professionellen und souveränen Umgang mit der psychosexuellen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Sie werden unterstützt, ihren Körper, ihre Grenzen und ihre Rechte kennenzulernen und zu schützen. Es gibt ausreichend Wissen darüber, sexualisierte Gewalt unter Kindern zu erkennen und von gelebter kindlicher Sexualität unterscheiden zu können.



## Grundlegende Informationen

Das sexualpädagogische Konzept gehört ins Kinderschutz-Konzept, da es Bestandteil von Prävention ist. Ziel eines sexualpädagogischen Konzeptes ist, die psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen durch alters- und entwicklungsangemessene Angebote und Informationen zu unterstützen und sie vor sexueller Fremdbestimmung zu schützen. Die Thematisierung von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen zwischen Kindern und Jugendlichen muss in der sexualpädagogischen Arbeit inkludiert sein. Bei der Umsetzung des sexualpädagogischen Konzeptes ist die Haltung der Fachkräfte zu Sexualität und Sexualpädagogik von zentraler Bedeutung. Die Ziele der sexualpädagogischen Arbeit in der Einrichtung müssen klar definiert sein und von allen Mitarbeitenden getragen werden.



## Weiterführende Materialien

- DKSB LV Niedersachsen, Kinderschutz-Akademie Niedersachsen und pro familia Niedersachsen (Hrsg.): Positionspapier „Die Bedeutung von Sexualpädagogik für die Prävention sexualisierter Grenzverletzung und Gewalt“  
[kinderschutz-akademie.de/fileadmin/user\\_upload/Position\\_Sexualpaedagogik\\_final.pdf](https://kinderschutz-akademie.de/fileadmin/user_upload/Position_Sexualpaedagogik_final.pdf)
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA): Rahmenkonzept zur Sexualaufklärung, Köln 2016
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und WHO-Regionalbüro für Europa: Standards für die Sexualaufklärung in Europa, Rahmenkonzept für politische Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen, Gesundheitsbehörden, Expertinnen und Experten, Köln 2011
- LOVELINE.de, Das Jugendportal des Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit (BIÖG): Informationsmaterial zu sexueller Ausbeutung im Internet und zur Aufklärung in unterschiedlichen Sprachen und für unterschiedliche Altersgruppen [loveline.de](https://loveline.de)



## Was ist zu tun? 3 Schritte zum Ziel

### 1. SCHRITT

#### Bestandsaufnahme sexuelle Bildung

**Ziel**  
Bestandsaufnahme zu Haltungen und Konzepten zu Sexualität / Sexualpädagogik sowie zu einem professionellen Umgang mit sexualpädagogischen Themen.

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

**Zeitlicher Umfang**  
3 Stunden

**Benötigtes Material und Vorbereitungen**  
Bereits vorhandenes Material zu Sexualpädagogik und sexueller Bildung

**Methode**  
Prüft anhand der untenstehenden Frage, wo ihr mit euren bisherigen Konzepten und Haltungen zu kindlicher und jugendlicher Sexualität, Sprache und Kommunikation, Informationsmaterialien und Elternarbeit steht. Auch wenn noch nichts verschriftlicht ist, könnt ihr anhand der Fragen eure Haltung reflektieren.

**Reflexionsfragen:**

- Sind alle Mitarbeitenden mit den Unterschieden zwischen kindlicher und erwachsener Sexualität vertraut?
- Was sind die besonderen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen in Bezug auf Sexualität?

- Wie sprechen Kinder und Jugendliche untereinander oder mit Erwachsenen über Sexualität?
- Existiert im Team eine gemeinsame Haltung zum Thema Sexualität und Umgang mit Sexualität?
- Fühlen sich die Mitarbeitenden sicher in Gesprächen über Sexualität mit Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es regelmäßige und/oder festgelegte zeitliche Räume für Gespräche mit Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es regelmäßige für alle Kinder und Jugendliche zugängliche thematische Projekte?
- Gibt es altersgerechtes Informationsmaterial rund um das Thema Sexualität?
- Sind Haltungen, Regelungen, Projekte etc. in der Organisation fest verankert und verschriftlicht?
- Werden die Eltern in das Thema Sexualität, Aufklärung etc. eingebunden? Wenn ja, wie?
- Gibt es Fortbildungen/Weiterbildungen zum Thema kindliche Sexualität/Sexualpädagogik?

#### Exkurs: Bedeutung von Sexualpädagogik für die Prävention sexualisierter Grenzverletzung und Gewalt

**Ziel**  
Positionierung zur Sexualpädagogik und Prävention von sexualisierter Gewalt

**Zielgruppe / Beteiligte Personen**  
Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

**Zeitlicher Umfang**  
1,5 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Stellungnahme Kinderschutz-Akademie Niedersachsen und profamilia 2024. Eine Stellungnahme zur „Bedeutung von Sexualpädagogik für die Prävention sexualisierter Grenzverletzung und Gewalt“



#### Methode

Der Kinderschutzbund Landesverband Niedersachsen hat mit der Kinderschutz-Akademie Niedersachsen und profamilia 2024 eine Stellungnahme zur „Bedeutung von Sexualpädagogik für die Prävention sexualisierter Grenzverletzung und Gewalt“ erarbeitet. Diese Stellungnahme bietet uns eine klare Orientierung und kann als Grundlage zur Auseinandersetzung mit dem Thema genutzt werden.

Lest die Stellungnahme jede\*r für sich durch: Notiert euch Verständnisfragen und Unklarheiten und findet gemeinsam Antworten. Nutzt die Reflexionsfragen zum weiteren Austausch.



#### Reflexionsfragen:

- Was macht das Thema für mich schwierig? Was könnte es für Eltern schwierig machen?
- Was brauche ich, um mich mit diesem Thema auseinanderzusetzen? Was benötigen Eltern?
- Welche Vorteile kann ein sexualpädagogisches Konzept für mich, für die Kinder und Jugendlichen, für die Eltern oder andere haben?
- Welche Punkte aus der Stellungnahme möchten wir in unser Konzept übernehmen?
- Welche Punkte müssen wir diskutieren?

### 2. SCHRITT

#### Entwicklung einer sexualpädagogischen Haltung



#### Ziel

Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Elementen eines sexualpädagogischen Konzeptes und Entwicklung von sexualpädagogischen Haltungen



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende



#### Zeitlicher Umfang

4–5 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Ergebnisse aus Schritt 1: Bestandsaufnahme



#### Methode

Setzt euch anhand der untenstehenden Fragen mit den unterschiedlichen Elementen eines sexualpädagogischen Konzeptes auseinander. Bezieht dabei auch die Ergebnisse der Bestandsaufnahme aus Schritt 1 ein.

- einrichtungsspezifische Beschreibung der Klientel und ihrer Besonderheiten
- Ziele des Konzeptes
- Haltungen gegenüber Sexualität, Nähe und Distanz
- Verständnis über sexuelle Bildung und Aufklärung
- konkrete Projekte für Kinder und Jugendliche
- Fortbildungskonzept
- Elternarbeit
- Kooperation und Netzwerk<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten des Kinderschutzbundes NRW, S. 125



## Reflexionsfragen:

### Einrichtungsspezifische Beschreibung der Klientel und ihrer Besonderheiten

- Welche Altersgruppen sind besonders wichtig für unsere sexualpädagogische Arbeit und wie passen wir die Themen an das Alter der Kinder an?
- Wie gehen wir damit um, wenn Menschen unterschiedliche Meinungen oder Ansichten zum Thema Sexualität haben?
- Wie können wir besondere Bedürfnisse unserer Zielgruppe in dem sexualpädagogischen Konzept berücksichtigen?

### Ziele des Konzeptes

- Was verstehen wir unter „sexueller Selbstbestimmung“ für Kinder und Jugendliche und wie können wir diese im Alltag unterstützen?
- Welche wichtigen Werte wollen wir Kindern und Jugendlichen zum Thema Sexualität beibringen?

### Haltungen gegenüber Sexualität, Nähe und Distanz

- Wie ist meine Haltung zu Themen wie „kindliche Sexualität“ und Geschlechterrollen?
- Gibt es bei uns eine gemeinsame Haltung zu diesen Themen?
- Worin unterscheidet sich kindliche Sexualität von erwachsener Sexualität?
- Wie berücksichtigen wir die kindlichen Bedürfnisse nach Sexualität in unseren Angeboten?

### Verständnis über sexuelle Bildung und Aufklärung

- Auseinandersetzung mit den verschiedenen Entwicklungsphasen: Welche sexuellen/pädagogischen Themen oder Verhaltensweisen gehören typischerweise zu welchem Alter?
- Welche wichtigen Punkte sollten im Umgang mit psychosexueller Entwicklung beachtet werden (z. B. Nähe/Distanz, Aufklärung, Wahrung der Grenzen, Umgang mit kindlicher Neugierde, Geschlechterstereotype, Geschlechtsidentitäten)?

- Wie schaffen wir eine Atmosphäre, in der Kinder und Jugendliche sich sicher fühlen und über ihre Rechte und Grenzen sprechen können?
- Wie können Kinder und Jugendliche über die Themen und Methoden im sexualpädagogischen Arbeiten bestimmen? Können wir das sexualpädagogische Arbeiten an den Fragen/Themen der Kinder und Jugendlichen ausrichten?

### Konkrete Projekte für Kinder und Jugendliche

- Welche konkreten Angebote gibt es bereits für Kinder und Jugendliche, die wir erreichen?
- Gibt es Angebote, die wir ausbauen können oder in denen sich sexualpädagogische Elemente „unterbringen“ lassen?
- Möchten und können wir neue sexualpädagogische Angebote gestalten?

### Fortbildungskonzept

- Welche Fortbildungsangebote zu sexueller Bildung gibt es im Umfeld/ Netzwerk des Kinderschutzbundes?
- Gibt es Mitarbeiter\*innen, die Interesse daran haben, sich zur Sexualpädagog\*in ausbilden zu lassen?

### Elternarbeit

- Welche Rolle spielen Eltern in unserer Arbeit zur Sexualpädagogik und wie können wir sie einbeziehen und unterstützen?

### Kooperation und Netzwerk

- Gibt es andere Träger, mit denen wir im Austausch sind, die ebenfalls zu sexueller Bildung arbeiten?
- Kennen wir andere Organisationen/ Träger, die zu sexueller Bildung arbeiten und fortbilden? Besteht die Möglichkeit zum Austausch?
- Gibt es ein Netzwerk sexuelle Bildung in unserer Kommune oder unserem Kreis/ Bundesland?

## 3. SCHRITT

### Einheitliche Leitlinien festlegen



#### Ziel

Festlegen von einheitlichen Leitlinien und Standards



#### Zielgruppe / Beteiligte Personen

Vorstand, Geschäftsführung oder Leitung, ggf. Steuerungsgruppe, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende



#### Zeitlicher Umfang

2 Stunden



#### Benötigtes Material und Vorbereitungen

Ergebnisse aus Schritt 2: Entwicklung einer sexualpädagogischen Haltung



#### Methode

Einheitliche Leitlinien zur Sexualpädagogik sorgen dafür, dass alle sich sicher fühlen und grenzwahrend und entsprechend den kindlichen Bedürfnissen arbeiten können. Ein gemeinsames Vorgehen schafft Vertrauen und kann verhindern, dass Grenzen überschritten werden.

Entwickelt nun auf Basis des Austausches in Schritt 2, als auch im Austausch mit Kindern und Jugendlichen Leitlinien. Diese sollen aufzeigen, wie auf grenzwahrende und altersgerechte Weise über Geschlecht, Entwicklung und Sexualität gesprochen werden soll. Definiert klare Werte und Ziele, die euch als Team leiten und eine sichere Umgebung für alle schaffen. Schritt für Schritt erarbeitet ihr so einen verbindlichen Rahmen, der euch in der Praxis Orientierung gibt. Berücksichtigt ebenso den wichtigen Unterschied zwischen gelebter Sexualität und (sexualisierter) Gewalt.

Dokumentiert die Leitlinien für alle verständlich und sorgt dafür, dass alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die gleiche Grundlage haben und in ihrer Arbeit einheitlich handeln können. Die Leitlinien werden in das Kinderschutz-Konzept übertragen.

## Perspektive von Kindern und Jugendlichen

Um eine positive und verantwortungsvolle Haltung zu entwickeln, brauchen Kinder und Jugendliche Informationen sowohl über die Risiken als auch die Potenziale der Sexualität. Folgende Fragen können helfen, die Angebote an den Themen und Interessen der Kinder und Jugendlichen auszurichten.

Wie stellen wir sicher, dass Kinder und Jugendliche dieses Thema mitgestalten und mitbestimmen können? Wo können sie ihre eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Interessen einbringen? Wie möchten sie, dass über Sexualität gesprochen wird? Was benötigen sie dafür? Welche Informationen brauchen sie? Welche Themen sind ihnen wichtig?

Innerhalb der Angebote sollen Kinder und Jugendliche selbst bestimmen, mit welchen Themen sie sich wie beschäftigen möchten.



## Checkliste zum Abschluss

- Wir haben uns eine sexualpädagogische Haltung erarbeitet, in der es eine klare Unterscheidung von kindlicher Sexualität und Erwachsenensexualität gibt.
- Wir haben uns mit den Bedürfnissen und ggf. Besonderheiten unserer Zielgruppe in Bezug auf das Thema Sexualität auseinandergesetzt.
- Wir haben uns über sexualpädagogische Ziele verständigt und diese miteinander vereinbart und festgelegt.
- Wir haben ein gemeinsames Verständnis über die Ausgestaltung von sexueller Bildung entwickelt (bspw. die Gestaltung einer grenzwahrenden und angenehmen Gesprächsatmosphäre).
- Wir haben Wissen über die psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen generiert und können ein altersentsprechendes Angebot entwickeln.
- Wir haben uns zu dem Thema Sexualpädagogik fortgebildet und/oder eine Idee, wo wir uns regelmäßig zu dem Thema informieren und weiterbilden können.

- Wir haben eine Haltung zur Elternarbeit in der Sexualpädagogik entwickelt.
- Wir kennen andere Träger und Netzwerke, die zu Sexualpädagogik arbeiten.
- Wir haben einheitliche Leitlinien zu sexualpädagogischem Arbeiten festgelegt und in das Kinderschutz-Konzept übertragen.

**Das Kinderschutz-Konzept – Eine Bauanleitung**

Stand 03/2026

**Herausgeber:**

Der Kinderschutzbund Bundesverband e. V.  
Kalkreuthstraße 4, 10777 Berlin  
[www.kinderschutzbund.de](http://www.kinderschutzbund.de)

**Vertreten durch:**

Daniel Grein, Bundesgeschäftsführer

**Text:**

Kenneth Dittmann, Melanie Haselhorst,  
Antje Möllmann, Rebekka Schuppert

Die Broschüre ist in Zusammenarbeit mit  
dem Kinderschutzbund Landesverband  
Niedersachsen e. V. entstanden.

**Redaktion:**

Johanna Kern

**Layout und Gestaltung:**

Drees + Riggers

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

Im Rahmen des:



Die Texte der Broschüre sind urheberrechtlich geschützt. Die Weitergabe, Veröffentlichung, Vervielfältigung, Verbreitung, Nachbildung oder sonstige Verwertung ohne Genehmigung des Kinderschutzbundes Bundesverbandes e. V. ist nicht zulässig.

© Der Kinderschutzbund Bundesverband e. V. 2026



Diese Broschüre ist auch  
digital verfügbar unter:  
[www.kinderschutzbund.de](http://www.kinderschutzbund.de)



**Der Kinderschutzbund**