



## SCHUTZKONZEPT 2020

### Übersicht

1. Einführung	2
2. Basis des Gewaltschutzkonzepts	4
2.1. Definition von Gewalt	4
2.2. Zielgruppen	7
2.3. Leitbild	7
2.4. Strukturanalyse	9
2.4.1. Wirkungsbereiche	9
2.4.2. Wirkstätten	10
2.4.3. Leitung	10
2.4.4. Mitarbeiter*innen	11
2.5. Kommunikation	12
2.6. Risikoanalyse	13
3. Verhaltenskodex	16
4. Personalanforderungen	16
4.1. Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter*innen	17
4.2. Mitarbeiter*innenpflege	17
4.2.1. Formelle Treffen	17
4.2.2. Standardisiertes Verfahren zur Beteiligung	17
4.2.3. Standardisiertes Verfahren zur Gewaltprävention	17
4.2.4. Verfahren bei Grenzüberschreitung	17
5. Prävention	18
5.1. Ampelplakat	18
5.2. Beschwerdemanagement	18
6. Qualitätssicherung des Gewaltschutzkonzepts	19
Anhang 1-7	
1 Leitbild Beschäftigte	21
2 Krisenplan bei Gewaltvorfällen	25
3 Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen	27
4 Checkliste zur Selbstreflexion	30
5 Dokumentationsbogen eines Gewaltvorfalls	33
6 Beratungsstellen für Betroffene	35
7 Drei Fallbeispiele	37



## SCHUTZKONZEPT 2020

### 1. Einführung

2015 beschloss die Bundesmitgliederversammlung des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB) die Erarbeitung von individuellen Gewaltschutzkonzepten seitens der einzelnen DSKB-Verbände bis 2018. Durch diese Maßnahme soll der Schutz von Kindern und Jugendlichen, aber auch von erwachsenen Mitgliedern und Mitarbeiter\*innen der Einrichtungen gewährleistet und Hilfen in Fällen körperlicher, seelischer oder sexueller Gewalt verfestigt werden. Das Schutzkonzept ist Bestandteil des gesetzlichen Auftrages des Bundeskinderschutzgesetzes.

Neben europäischen und deutschen Gesetzen sowie globalen Konventionen zu Gewaltschutz bilden bereits erarbeitete Gewaltschutzkonzepte die Basis für die Erarbeitung des vorliegenden Konzepts für den DKSB OV Speyer e.V. Zur Erstellung dieses individuellen Schutzkonzeptes werden außerdem eine eigene Risiko- und Potentialanalyse, sowie eine Strukturanalyse zugrunde gelegt.

Gleichwohl im vorliegenden Konzept ein besonderes Augenmerk auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt gelegt wird, umfasst dieses Gewaltschutzkonzept alle in den Projekten und Einrichtungen involvierten Personen, d.h., alle Ansprechpersonen sowie die haupt- wie ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen.

Ziel des vorliegenden Konzepts ist es, möglichst umfassend allen Formen von Gewalt mit Präventionsmaßnahmen entgegenzuwirken oder bei etwaigen Vorfällen diesen mit einer schnellen und effizienten Intervention begegnen zu können. Dies soll unabhängig

davon geschehen, wer innerhalb der Prozesse in der und um die Einrichtung von Gewalt betroffen ist oder sie ausübt.

Das Konzept ist wie folgt aufgebaut: Zunächst erfolgt zur *Kontextualisierung* eine Definition des Gewaltbegriffes, (vgl. Kap. 2.1.) sowie eine nähere Beschreibung der Zielgruppe (vgl. Kap. 2.2.), im Anschluss wird das Leitbild des Vereins dargestellt (vgl. Kap. 2.3.). Diese Aspekte bilden Anhaltspunkte für die Risikoanalyse des DSKB OV Speyer e.V., welche zusammen mit der Strukturanalyse die Basis für die passgerechte Erstellung des eigentlichen Gewaltschutzkonzepts bilden (vgl. Kap. 2.4 und Kap. 2.5).

Das dritte Kapitel widmet sich dem Verhaltenskodex und mündet in den darauffolgenden Kapiteln in die ausformulierten Personalanforderungen (vgl. Kap. 4), Maßnahmen zur Prävention (vgl. Kap. 5) und zum Abschluss das wichtige Kapitel des Beschwerdemanagements (vgl. Kap.6).

Im Anhang finden sich folgende Dokumente zum Ausdruck:

Anhang 1: Leitbild für die Beschäftigten

Anhang 2: Krisenplan bei Gewaltvorfällen

Anhang 3: Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter

Beschwerdemanagement:

Anhang 4: Drei Fallbeispiele

Anhang 5: Checkliste zur Selbstreflexion

Anhang 6: Dokumentationsbogen eines Gewaltvorfalls

Anhang 7: Beratungsstellen für Betroffene

Die Anhänge sind als einzelne Dokumente angefügt, damit diese in den Räumlichkeiten des DSKB OV Speyer e.V. sichtbar angebracht werden können, aber auch um diese zu vervielfältigen und an Mitarbeiter\*innen zur Verwendung zu verteilen.

## 2. Basis des Gewaltschutzkonzepts

### 2.1 Definition von Gewalt

Gemäß der WHO (World-Health-Organisation) ist Gewalt der „absichtliche Gebrauch von angedrohtem und tatsächlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder eine Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu psychischen Schäden, Fehlentwicklung, Verletzungen, Deprivation und Tod führt.“ Dieser Definition zufolge wird bereits Gewalt ausgeübt, wenn mit körperlichem Zwang oder physischer Macht gedroht wird.

Es gibt unterschiedliche Formen von Gewalt, wie sie auch im Rahmen des Gewaltschutzsystems kommuniziert werden (z.B. bei „Gewaltlos“ <https://gewaltlos.de/formen-von-gewalt/>), die wir hier kurz darstellen und erläutern möchten. Oftmals können sich allerdings auch unterschiedliche Gewaltformen miteinander vermischen bzw. treten in Verbindung miteinander auf.

#### *Physische Gewalt oder körperliche Gewalt*

Hier wird Gewalt angewendet, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten. Hierunter zählen unter anderem Tritte, Schläge oder ein „Zusammenschlagen“ mit einem Hilfsmittel. Bei dieser Form der Gewalt werden dem Opfer Schmerzen zugefügt, die meist durch Blutergüsse, Striemen, Schnitte, Platzwunden etc. sichtbar sind. Körperliche Gewalt kann sowohl nur sichtbare Spuren hinterlassen als auch psychische Folgen mit sich bringen.

#### *Psychische oder seelische Gewalt*

Diese Form der Gewalt wird überwiegend verbal ausgeübt. Das Opfer wird beispielsweise durch Beleidigung oder Bedrohung psychisch massiv unter Druck gesetzt. Mobbing, Diskriminierung aber auch Stalking zählen zur psychischen Gewalt und können bei den Opfern schwere psychische Folgen wie diverse quälende Ängste hervorrufen. Bei Kindern und Jugendlichen wird häufig das

Abhängigkeitsverhältnis missbraucht und gleichzeitig als Druckmittel verwendet: es wird z.B. mit Wegnahme von Spielzeug oder Liebesentzug gedroht oder dem Verpetzen an andere Personen (z.B. einem Elternteil). Die Besonderheit der seelischen Gewalt ist zum einen, dass sie im Gegensatz zur körperlichen Gewalt schwerer zu erkennen und zum anderen auch schwerer nachzuweisen ist. Psychische Gewalt kann auch einhergehen mit einer körperlichen Gewaltausübung.

### *Sexuelle oder sexualisierte Gewalt*

Sexuelle oder sexualisierte Gewalt ist eine Form von körperlicher und psychischer Gewalt. Hierunter werden alle sexuellen Handlungen verstanden, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Zu sexuellen Gewalthandlungen zählen unter anderem sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch und Vergewaltigung. Unter sexueller Gewalt/sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen verstehen wir (nach Günther Deegener): [...] jede Handlung [...], die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, seelischen, geistigen oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbraucher nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten der Kinder zu befriedigen, die Kinder werden zu Sexualobjekten herabgewürdigt.“

Die meist traumatisierten Opfer werden gravierend in ihrer seelischen und körperlichen Persönlichkeit verletzt und leiden häufig unter körperlichen, aber auch psychosomatischen Folgen wie Schlaflosigkeit, Depression oder Suizidgedanken. Das Erlebnis eines sexuellen Übergriffes ist für die Opfer in der Regel mit großer Scham, Ekel, Angst und Ohnmachtsgefühlen besetzt, was ihr weiteres Leben lange und nachhaltig beeinflussen kann. Aus diesem Grund ist es für die Opfer auch schwer, darüber zu sprechen und Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

### *Unterscheidung Grenzverletzung und sexueller Übergriff*

Im Zusammenhang der sexualisierten Gewalt gibt es sehr feine Nuancen zu beachten, da das subjektive Empfinden einer Grenzverletzung sehr unterschiedlich sein kann.

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen Alltag auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten einer Grenzverletzung kann auch durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.

Pädosexuell motivierte Täter\*innen setzen Grenzverletzungen gegenüber dem Opfer oft schon vorher gezielt ein, um zu testen, wie weit sie bei dem Mädchen oder Jungen gehen können, ohne eine Gegenwehr zu provozieren, die eine mögliche Aufdeckung zur Folge hätte. (Beispiel einer Grenzverletzung: Unterschreitung einer körperlichen Distanz, z. B. unnötige Berührungen bei Hilfestellungen im Sportunterricht.)

### *Sexueller Übergriff*

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind sexuelle Übergriffe niemals zufälliger oder unbeabsichtigter Natur. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexuelle Übergriffe können sowohl mit Körperkontakt als auch ohne (z. B. in verbaler Form) erfolgen.

Bei pädosexuellen Täter\*innen werden sexuelle Übergriffe im Anbahnungsprozess gezielt eingesetzt, um die Grenzen der Mädchen und Jungen zu testen und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten. Beispiel eines sexuellen Übergriffs: Aufforderung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin, am eigenen Körper berührt oder gestreichelt zu werden.

## *Weitere Formen von Gewalt*

Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Ungleichbehandlung, mangelnde Kommunikation sowie fehlende Transparenz der Abläufe in und außerhalb der Organisation, stellen ebenfalls Formen der Gewalt dar, welche für die Entstehung von Konflikt- und Gewaltsituationen relevant sein können.

### 2.2. Zielgruppen

Die wichtigste, da schutzbedürftigste Zielgruppe dieses Schutzkonzeptes stellen die Kinder und Jugendlichen dar, die sich an Orten oder in Einrichtungen aufhalten bzw. betreut werden, welche mit dem DKSB OV Speyer e.V. kooperieren oder in dessen Auftrag arbeiten. Hierbei sollen vorrangig Schwachstellen im Kontakt zwischen Erwachsenen und Jugendlichen oder Kindern betrachtet werden, welche Gewalt begünstigen können.

Des Weiteren kann es auch zu Gewaltvorfällen zwischen den Eltern der Kinder und dem Personal kommen, ebenso wie innerhalb des Personals selbst und über die Hierarchiestufen hinweg.

Jegliche Form von Gewalt, welche Personen im Rahmen des DKSB OV Speyer e.V. widerfahren könnte oder tatsächlich widerfährt, soll durch dieses Gewaltschutzkonzept eine Antwort erfahren. Prävention und Intervention sind gleichermaßen Bestandteil.

### 2.3. Leitbild

Unter einem Leitbild versteht man die Selbstverpflichtung zu bestimmten moralischen und ethischen Leitsätzen in der Arbeit eines Verbandes und seiner Einrichtungen. Deshalb ist der Name Kinderschutzbund bereits Programm, denn er formuliert, wofür wir stehen und was wir erreichen wollen.

Ziel eines Leitbildes ist es, sich zu gemeinsamen Verhaltenszielen zu bekennen und sich dadurch deutlich gegen jede Form der Gewalt und Grenzverletzung zu positionieren. Ein solches Bekenntnis kann auf potentielle Täter\*innen abschreckend wirken. So soll eine Kultur des gewaltfreien Arbeitens geschaffen werden, die geprägt ist von der Achtung der Würde jedes Menschen und von einem wertschätzenden Umgang miteinander. Grundlagen hierfür bilden die Europäische Menschenrechtskonvention<sup>1</sup> und das Deutsche Grundgesetz<sup>2</sup>. Die im Leitbild des DKSB OV Speyer e.V. (Anhang 1) formulierten Leitsätze gelten für jeglichen Umgang innerhalb der Einrichtungen und Projekte des Verbandes: Innerhalb der Belegschaft, zwischen Mitarbeiter\*innen und Klient\*innen, wozu Kinder, Jugendliche und ihre Eltern zählen, als auch zwischen den begleiteten Kindern und Jugendlichen. In erster Linie stellt das Leitbild jedoch entsprechend des Arbeitsfeldes des DKSB eine konsequente und sichtbare Positionierung gegen jede Form der Kindeswohlgefährdung und ein öffentliches Bekenntnis zum Kinderschutz im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention dar. Im Zentrum steht hierbei das Recht von Kindern, in geschützten Räumen gewaltfrei aufzuwachsen und sich dadurch gesund zu entwickeln. Dies beinhaltet auch, dass sie vor Verletzung ihrer Persönlichkeit und Menschenwürde bewahrt werden und ihnen Zugang zu Hilfe in Fällen von Gewalt gesichert wird.

Der Vorstand ist bei der Umsetzung der ethischen Leitsätze in die Praxis federführend. Das Leitbild wurde mit allen Mitarbeiter\*innen diskutiert und abgestimmt, um deren Identifikation mit den ethischen Grundsätzen zu gewährleisten. Dies gilt auch für zukünftige Überarbeitungen und Anpassungen des Leitbildes. Denn nur wenn

---

<sup>1</sup> Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) hat in Deutschland zwar lediglich den Rang eines einfachen Gesetzes, ihre Rechte müssen aber bei der Anwendung und Auslegung des Grundgesetzes herangezogen werden. Sie verbietet jede Diskriminierung wegen des Geschlechts, fordert den aktiven Schutz durch die Konventionsstaaten vor Gewalt und schützt das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens.

<sup>2</sup> Im deutschen Grundgesetz (GG) wird Jedem das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit eingeräumt. Das Grundrecht enthält neben den Abwehrrechten auch objektiv-rechtliche Pflichten des Staates und seiner Organe, diese Rechte zu schützen und zu fördern. Dieser Schutzpflicht obliegt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts alle staatliche Gewalt.



die vereinbarten Grundlagen über eine hohe Akzeptanz bei Mitarbeitenden, den Leitungen und dem Träger verfügen, kann ihre konsequente Anwendung in der Praxis garantiert werden. Am Ende des Prozesses muss eine gemeinsame Positionierung stehen, die für die Außendarstellung, in Einstellungsverfahren und bei internen Diskursen maßgebend ist und Klarheit im professionellen Handeln ermöglicht. Wichtig ist, dass hierbei auch jene Personen berücksichtigt werden, die nicht unmittelbar pädagogisch tätig sind, wie z.B. Honorar- und Bürokräfte, Ehrenamtliche oder das Verwaltungspersonal.

Der DKSB OV Speyer e.V. verpflichtet sich und seine Einrichtungen, diese Leitposition seinen Mitgliedern und Mitarbeiter\*innen zu vermitteln sowie sie durch Unterschreiben eines Verhaltenskodex zur Erfüllung des Leitbildes zu verpflichten (Bestandteil der jeweiligen Arbeitsverträge). Konsequenzen bei Verstößen müssen auf transparente Weise aufgezeigt werden.

## 2.4. Strukturanalyse

Die Strukturanalyse eröffnet den Blick auf den Aufbau des DKSB OV Speyer e.V. (Stand: August 2020).

### 2.4.1. Wirkungsbereiche

Folgende Wirkungsbereiche werden durch den DKSB OV Speyer e.V. bedient:

- Die Kindertagespflege in der Stadt Speyer
- Die Spiel- und Lernstube „Stadtteiltreff NORDPOL“
- Das Kinder- und Jugendtelefon (Nummer gegen Kummer)
- Die Babysitterschulung und Vermittlung
- Die kostenlose Rechtsberatung für Minderjährige
- Die Kinderbackstube auf dem Weihnachtsmarkt
- Das Vorlesestübchen zwischen den Jahren

- Aktionen am Weltkindertag
- Elternkurse „Starke Eltern-Starke Kinder“
- Der Bastelstand an den Basteltagen

#### 2.4.2. Wirkstätten

Die Stadt Speyer (GEWO) überlässt dem OV Speyer mietfrei zwei Räume in der Roland-Berst-Str.1. Der eine wird sowohl als Geschäftsstelle als auch von den Berater\*innen am Sorgentelefon „Nummer gegen Kummer“ genutzt, im anderen findet die Beratung der Kindertagespflege statt. Weitere Räumlichkeiten stehen uns für unsere Spiel- und Lernstube NORDPOL zur Verfügung. Wir nutzen Räumlichkeiten der Jugendförderung Speyer, das Back- und Vorlesestübchen auf dem Weihnachtsmarkt, den Bastelstand in der Stadthalle und möglicherweise einen abgegrenzten Platz vor der Alten Münze am Weltkindertag.

#### 2.4.3 Leitung

Lt. Satzung wird der Kinderschutzbund von einem ehrenamtlichen Vorstand geleitet. Er besteht i.S.d. § 26 BGB aus einem/einer Vorsitzenden und einem/einer Stellvertreter\*in, die sich gegenseitig sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis vertreten. Jede/r von ihnen ist allein vertretungsberechtigt; im Innenverhältnis vertritt der/die Stellvertreter\*in nur bei Abwesenheit des /der Vorsitzenden. Den Vorstand ergänzen ein/eine Schatzmeister\*in sowie ein/eine Schriftführer\*in und bis zu fünf Beisitzer\*innen. Der geschäftsführende Vorstand besteht aus den beiden Vorsitzenden sowie der/dem Schatzmeister\*in; diese führen den Verein, verteilen Aufgaben und Aufträge an Mitarbeiter\*innen der einzelnen Arbeitsfelder und sind deren Ansprechpartner, schließen Verträge mit Dienstleistern und der Stadtverwaltung.

#### 2.4.4. Mitarbeiter\*innen

Es werden insges. 10 hauptamtliche Mitarbeiter\*innen beschäftigt (Stand: 01.06.2020).

In der **Geschäftsstelle** des OV Speyer arbeitet eine hauptamtliche Verwaltungskraft mit 12 Wochenstunden. Sie koordiniert die Aufgaben des OV und die Mitgliederbetreuung. Durch ihre Mitarbeit werden Abrechnungen, Telefonate, E-Mails, Terminvereinbarungen, Banking, und Ablage von Schriftstücken etc. bewältigt.

In der **Kindertagespflege** teilen sich derzeit eine Diplomsozialpädagogin und eine Diplomheilpädagogin 1,4 Stellen. Ihre Aufgaben bestehen in der fachlichen Leitung und der Koordination der Betreuungsanfragen (zwischen Elternteilen, Tagespflegepersonen und FB 4 der Stadtverwaltung); sie führen die anfallenden Fachgespräche und arbeiten mit entsprechenden weiteren Fachstellen (Jugendamt, Trennungsberatung, Gerichte, Landesbehörden etc.) zusammen.

Die Aufgabe der Verwaltung in der Kindertagespflege übernimmt eine hauptamtliche Verwaltungsfachkraft.

Im Stadtteiltreff **NORDPOL** arbeiten derzeit zwei Diplomsozialpädagoginnen, eine in Teilzeit, eine in Vollzeit und 2 Erzieherinnen; eine weitere Erzieherin befindet sich bis März 2021 in Elternzeit. Eine weitere Kraft (Nichtfachkraft) ist im Rahmen von KITAPLUS mit einem 450€-Vertrag beschäftigt. Eine der Diplomsozialpädagoginnen hat Leitungsfunktion, doch alle betreuen das umfassende Angebot der Hausaufgabenhilfe, des Spiel- und Freizeitangebots und der elterlichen Beratung. Eine Reinigungskraft und ein Hausmeister im Minijob ergänzen das NORDPOL-Team.

Für die Kindertagespflege und den Stadtteiltreff NORDPOL gibt es Dienstleistungs- bzw. Kooperationsverträge mit der Stadt Speyer. Diese dienen zum Teil der Finanzierung des Personals.

Das **Kinder- und Jugendtelefon** wird ausschließlich von Ehrenamtlichen bedient. Diese werden vor ihrer Tätigkeit in einem 90-stündigen Lehrgang geschult und regelmäßig durch eine Psychologin (Selbständige auf Honorarbasis) supervidiert. Für ihr Engagement erhalten die Ehrenamtlichen keine Aufwandsentschädigung.

Der **Babysitterkurs** wird 1-2 Mal im Jahr angeboten; er besteht aus zwei Abenden. Mehrere Ehrenamtliche bilden interessierte Jugendliche (ab 15 Jahre) für die Aufgabe aus, die dann ein Teilnahmezertifikat erhalten. Die Ehrenamtlichen erhalten keine Aufwandsentschädigung.

Die **Kinderbackstube** und das **Vorlesestübchen** finden alljährlich im Advent / zwischen den Jahren in einer Holzbude auf dem Weihnachtsmarkt statt. Beide werden ausschließlich durch Ehrenamtliche organisiert und durchgeführt. Die Ehrenamtlichen werden von der Organisationsleitung der Backstube in kurzen Zeitfenstern, oft für einen einmaligen Einsatz, organisiert; sie erhalten keine Ausbildung. Für ihr Engagement erhalten die Ehrenamtlichen keine Aufwandsentschädigung.

Gleiches gilt für den **Bastelstand** an den Basteltagen.

## 2.5. Kommunikation

Die Einbindung von Mitarbeiter\*innen ist insofern im Rahmen der Vorbetrachtung für ein Gewaltschutzkonzept von Relevanz, da eine stärkere Hierarchie tendenziell gewaltbegünstigend wirken kann. Wenn Macht sich auf wenige Menschen konzentriert und es zusätzlich wenige Kontrollinstanzen bzw. wenig Mitspracherecht gibt, ist die gewaltfreie Organisationskultur, in der alle Beteiligten ihren Raum und ihre Rechte bekommen, unwahrscheinlicher.

Bisher sind im DKSB OV Speyer e.V. keine formellen Gesamtmeetings mit Beteiligung aller Mitarbeiter\*innen vorgesehen. Unter den

Mitarbeiter\*innen des Kinder- und Jugendtelefons finden regelmäßig etwa alle zwei Monate Supervisionsnachmittage statt.

Der Vorstand tagt regelmäßig alle 4-6- Wochen. Außerdem finden informellere Zusammentreffen statt, in denen der Vorstand mit Mitarbeiter\*innen und/ oder Ehrenamtlichen zusammen anstehende Probleme bespricht oder geplante Aktionen organisiert. Allen individuellen Anliegen der Mitarbeiter\*innen wird in Einzelgesprächen Rechnung getragen. Die Entscheidungen innerhalb des DKSB OV Speyer e.V. werden in der Regel vom geschäftsführenden Vorstand getroffen, bei komplexen bzw. kostenintensiven Entscheidungen durch den gesamten Vorstand oder auch durch die einmal im Jahr stattfindende Mitgliederversammlung. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen werden informell nach ihrer Meinung befragt, für die Backstube/ das Vorlesestübchen gibt es eine Rückmeldekonferenz.

Kommunikation findet dienstlich Face-to-Face, per Telefon oder elektronisch z.B. per E-Mail statt. Es gibt für das Büro und den NORDPOL konkrete dienstliche Emailadressen, ebenso wie personalisierte für jedes Vorstandsmitglied.

## 2.6. Risikoanalyse

Die Durchführung der Risikoanalyse stand am Anfang der Schutzkonzepterstellung. Im Rahmen dieser Analyse haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit erhalten, sich zu Gefahrenpotentialen und Gelegenheitsstrukturen zu äußern. Die Erhebung wurde methodisch mittels Fragebögen durchgeführt. Haupt- sowie Ehrenamtliche wurden hierbei zu ihrer Perspektive auf mögliche Gefahrenpotentiale sowie Gelegenheitsstrukturen im Hinblick auf Gewalt befragt, die in der Arbeit/im Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Projekten und den Einrichtungen des DKSB OV Speyer e.V. entstehen können. Die Risikoanalyse verfolgt das Ziel,

strukturelle und prozessbedingte Schwachstellen und/ oder Lücken im Arbeitsalltag, die Gewaltübergriffe und sexualisierte Gewalt zulassen, ermöglichen oder begünstigen könnten aufzudecken und in eine Bestandsaufnahme zu überführen.

Die Befragung der Mitarbeitenden (haupt- und ehrenamtliche, Honorarkräfte und Praktikant\*innen aus den einzelnen Arbeitsfeldern) lieferte folgende Ergebnisse:

- Arbeitsklima / Wertschätzung:

Ein positives Arbeitsklima sowie eine gesunde Streitkultur stellen wichtige Voraussetzung für den offenen Umgang mit der Thematik Gewalt sowie für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Bereich der Gewaltprävention einer Einrichtung dar.

Eine Mehrheit der befragten Mitarbeitenden (82,6 %) fühlt sich im DKSB OV Speyer e.V. generell wertgeschätzt, 13% eher weniger und 4,4% (in absoluten Zahlen 1 Person) gar nicht wertgeschätzt.

Bei der Organisation der Arbeitsabläufe sehen sich 72,7% der Befragten beteiligt, 22,7% sehen dies nur gelegentlich, 4,5% sieht überhaupt keine Beteiligung.

Die Streitkultur wird von 52,4% der Befragten positiv bewertet, 38% ordnet sie als mittelmäßig ein, 9,5% vermisst sie insgesamt.

Über ein geregeltes Verfahren zum Umgang mit Kritik verfügt der DKSB OV Speyer e.V. bislang noch nicht.

- Gefahr von Gewaltübergriffen

Die Gefahr eines Gewaltübergriffs während der Arbeit ordnen die Befragten insgesamt niedrig (22%) bis sehr niedrig (78%) ein. Die Hälfte geben an, bereits im Arbeitsalltag Grenzüberschreitungen erlebt zu haben. Hierbei handelte es sich z.B. um Beleidigungen und verbale, aber auch körperliche Bedrohung durch Klient\*innen sowie um falsche Beschuldigungen bzgl. Aussagen und Datenschutzverletzungen, ebenfalls durch Klient\*innen.

- Maßnahmen zur Vorbeugung (sexualisierter) Gewalt  
Zwar kennen 78% der befragten Mitarbeitenden Maßnahmen zur Vorbeugung gegen (sexualisierte) Gewalt, immerhin 22% (Ehrenamtliche) verfügen diesbezüglich jedoch über keine Kenntnisse. Geregelter Verfahren zur Gewaltprävention innerhalb des DKSB sind der großen Mehrheit (69,5% der ehrenamtlichen Mitarbeitenden) nicht bekannt. Dies birgt das Risiko, dass die ehrenamtlich Mitarbeitenden nicht ausreichend sensibilisiert sind, Grenzüberschreitungen und Gewalt immer auch als solche wahrzunehmen.

Insgesamt ergibt die Risikoanalyse des DKSB OV Speyer e.V. demnach, dass das Arbeitsklima mehrheitlich als positiv und der Umgang als in der Regel offen wahrgenommen werden. Nachholbedarf im Hinblick auf ein gewaltfreies Arbeiten besteht jedoch in der Erarbeitung wie Vermittlung eines formal geregelten Umgangs mit Kritik, standardisierter Maßnahmen zur Gewaltprävention sowie eines konkreten Vorgehens in Situationen erlebter Grenzüberschreitung. Zur Schließung dieser Lücken dient das vorliegende Gewaltschutzkonzept.

Die Befragung der Klient\*innen lieferte folgende Ergebnisse:

- Gewalterfahrung

Die befragten Klient\*innen gaben an, bisher keine Gewalt im Rahmen der Arbeit des DKSB OV Speyer erlebt und zu keinem Zeitpunkt Angst davor gehabt zu haben, Gewalt ausgesetzt zu sein. Allerdings bestehen bisher im Verband keine eindeutigen und klar kommunizierten Beschwerdemöglichkeiten für Klient\*innen. Im Zuge des vorliegenden Gewaltschutzkonzepts sollen diese erarbeitet werden. Die Leitung des DKSB OV Speyer verpflichtet sich dazu, die Beschwerdemöglichkeiten grundsätzlich und deutlich an die Klient\*innen heranzutragen (bei der Formulierung behilflich zu sein?)

### 3. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist ein Dokument, das eine *Konkretisierung* des vormals festgesetzten Leitbildes in Standards, also in Verhaltensvorschriften und Regeln für den praktischen Alltag beinhaltet. Durch Unterschreiben des Verhaltenskodex des DKSB OV Speyer e.V. (Anhang 3) versichern dessen Mitarbeitenden und Mitglieder ihre Kenntnisnahme und Vertretung des Leitbildes, der im Kodex formulierten Verhaltensrichtlinien sowie des gesamten Gewaltschutzkonzepts inklusive seiner Anhänge. Der Kodex informiert zudem darüber, dass ein Zuwiderhandeln gegen die unterschriebenen Richtlinien dienstrechtliche Konsequenzen haben kann.

### 4. Personalanforderungen

#### 4.1 Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen

- Die schriftliche Einwilligung in die Anerkennung des Gewaltschutzkonzeptes muss Bestandteil des Arbeitsvertrages und der Ehrenamtsvereinbarung sein. Dies wird, wie in Kap. 3 bereits erwähnt, mittels **Unterzeichnung des Verhaltenskodex** zu Beginn eines jeden Arbeitsverhältnisses und einer jeden ehrenamtlichen Tätigkeit gewährleistet.
- Alle Helfer\*innen, Mitarbeiter\*innen und Mitglieder des Vorstandes sind verpflichtet, ein **erweitertes polizeiliches Führungszeugnis** vor Tätigkeitsbeginn vorzulegen. Dieses ist spätestens nach fünf Jahren erneut vorzulegen.
- Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen des DKSB OV Speyer e.V., die keine Mitglieder sind, erhalten eine **Ehrenamtsvereinbarung**, damit sie während ihrer Tätigkeit über die Haftpflicht bzw. Berufsgenossenschaft des DKSB Rhein-Pfalz-Kreis e.V. abgesichert sind.



## 4.2. Mitarbeiter\*innenpflege

Gemäß der Ergebnisse der Struktur- und Risikoanalyse werden folgende Aspekte zur Verbesserung nahe gelegt:

4.2.1. Es gibt bisher nicht in allen Kontexten **formelle Treffen** im gesamten Team, in denen strukturiert über Defizite und Probleme im Team bzw. der Arbeit gesprochen wird. Diese sollten demnächst **halbjährlich** durchgeführt werden.

4.2.2. Standardisierte Verfahren zur Beteiligung sollten im Team des DKSB etabliert werden - eine Grundlage hierzu muss im Team (siehe Punkt 1) erarbeitet werden. Eine demokratische Struktur in der Organisation kann gewährleistet werden, wenn alle Beteiligten ihre Perspektive einbringen können und mit dieser auch gearbeitet wird.

4.2.3. Standardisierte Maßnahmen zur Gewaltprävention sind noch unzulänglich vorhanden (vgl. hierzu Lösungen in Kapitel 5 zur Prävention).

4.2.4. Ebenso fehlt das konkrete Vorgehen in Situationen erlebter Grenzüberschreitung. Das in Kapitel 6 erläuterte Beschwerdemanagement soll zunächst für eventuelle Fälle vorgehalten werden. (vgl. hierzu Kapitel 6 zum Beschwerdemanagement).

## 5. Prävention

Um nicht nur nach innen, wie durch Leitbild und Verhaltenskodex, sondern auch nach außen den Präventionsgedanken wirksam zu verbreiten und zu repräsentieren, empfiehlt es sich für den DKSB OV Speyer e.V. verschiedene Maßnahmen in Angriff zu nehmen.

## 5.1. Ampelplakat

Es eignet sich die Erstellung eines sogenannten Ampelplakates zum Aufhängen in den Räumen der Einrichtung des DKSB OV Speyer und des NORDPOLs. Ein Beispiel findet sich z.B. auf der Webseite des DKSB Landau-SÜW e.V.:

<https://www.kinderschutzbund-landau.de/schutzkonzept/ampelplakat/>

Dieses oder ein ähnliches soll beschafft und in allen Räumlichkeiten des OV gut sichtbar ausgehängt werden.

## 5.2. Beschwerdemanagement

Bei der Intervention steht der Schutz aller beteiligten Personen im Vordergrund. Jedem Verdacht auf Gewalt muss in angemessener Form nachgegangen werden, primär jenen mit möglicherweise betroffenen Kindern und Jugendlichen. Daneben gilt es jedoch auch, den Schutz und die Fürsorge des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin, welcher/welche den Verdacht oder sogar die Beobachtung geäußert hat, sowie schließlich des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin, gegen den/ die der Verdacht oder der Vorwurf geäußert wurde – solange der Verdacht sich nicht bestätigt hat – in den Blick zu nehmen. Eine Intervention wird anhand eines Beschwerdemanagements bzw. eines sogenannten Krisenplans durchgeführt und dient dazu, folgende Punkte zur Einschätzung der Gefährdungslage zu bearbeiten.

- Sicherung des unmittelbaren Schutzes des Opfers vor weiterer Gewalt
- Dokumentation der Gewaltsituation und der Aussage der Beteiligten
- Bereitstellung von Kontaktdaten der zuständigen passgerechten Fachberatungsstellen
- Hinzuziehen von Dolmetscher\*innen und gegebenenfalls externe Kooperationspartner\*innen

- Information über die Möglichkeit einer Anzeigeerstattung bei der Polizei
- Risikoabschätzung und gegebenenfalls Benachrichtigung des Jugendamtes / der Polizei bei Verdacht einer Kindeswohlgefährdung
- Konsultation von Ärzt\*innen, Rechtsanwält\*innen etc.

Zur Umsetzung dieser Punkte finden sich im Anhang einzelne Dokumente, die den Mitarbeiter\*innen und Klient\*innen bekannt sein sollen und ihnen in einem konkreten Krisenfall zur Verfügung stehen.

Welche Maßnahme wann ergriffen werden muss, hängt von vielen Faktoren ab, die es im Einzelfall im Team zu diskutieren gilt. Diese Faktoren sind z. B.: Was ist passiert? Handelt es sich um einen konkreten oder bestätigten Vorfall oder einen vagen Verdacht? Wer sind die Beteiligten? In welchem Verhältnis stehen diese zueinander?

Dazu befinden sich im Anhang einige Fallbeispiele (Anhang 4)

Da der DKSB OV Speyer e.V. ebenso in familiäre Settings mit eingebunden ist, die möglicherweise von Trennungsschmerz und einer Unmöglichkeit zur Einigung zwischen den Elternteilen gekennzeichnet ist, kann das Wohlwollen mancher Elternteile gegenüber den Mitarbeitenden des DKSB OV Speyer e.V. von der eigenen privaten Situation negativ beeinflusst sein. Hier liegen mitunter die Nerven blank und die Mitarbeiter\*innen des DKSB fungieren evtl. als „Blitzableiter“.

## 6. Qualitätssicherung des Gewaltschutzkonzeptes

Das Monitoring, also eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Gewaltschutzkonzeptes zur Umsetzung und Weiterentwicklung soll unter Beteiligung der Klient\*innen, sowie Mitarbeiter\*innen erfolgen. Etwa alle fünf Jahre soll unter Berücksichtigung der

Ergebnisse der vorangehenden Jahre eine differenzierte erneute Risikoanalyse durchgeführt werden. Das regelmäßige Monitoring umfasst auch die Analyse jedes Gewaltvorfalls, der trotz der vorgenommenen Schutzmaßnahmen in den Einrichtungen und Projekten vorkommt. Die im Umsetzungskonzept niedergeschriebenen Arbeitsabläufe und Maßnahmen zur Prävention und Intervention müssen auf Basis des Vorfalls auf ihre Wirksamkeit hin kritisch überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden, um weiteren Vorfällen besser vorbeugen zu können bzw. besser darauf reagieren zu können.

## Anhänge

### **Anhang 1 - Leitbild für die Beschäftigten**

- Ob im Umgang mit ratsuchenden Kindern und Eltern oder in Zusammenarbeit mit Mitarbeiter\*innen und Kooperationspartner\*innen – wir arbeiten auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung und Achtung individueller Lebenssituationen, Fähigkeiten, Bedürfnisse und Interessen.
- Wir fördern die demokratische Organisationsstruktur unseres Ortsverbandes sowie unserer Einrichtungen und Projekte und tragen alle Beschlüsse gemeinsam.
- Niemand darf aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, einer Behinderung oder seiner/ihrer sexuellen Orientierung oder Identität diskriminiert werden. Rassistische, sexistische, homo- und transphobe Einstellungen sowie andere menschenfeindlichen Ideologien werden nicht toleriert. Auch entwürdigende Äußerungen und Bilder (z.B. sexistischer oder rassistischer Natur) werden nicht geduldet.
- Frauen und Männer haben die gleichen Rechte und Pflichten und werden entsprechend mit dem gleichen Respekt behandelt. In allen Arbeitsbereichen verwirklichen wir gleiche Chancen für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen.
- Wir achten und wahren die Grenzen aller in den Einrichtungen und Projekten Beteiligten.

- Jegliche Form von Gewalt ist inakzeptabel und wird geahndet, dazu zählt auch angedrohte Gewalt. Dabei ist es unerheblich, von wem diese Gewalt ausgeht und gegen wen sie sich richtet.
- Wir treten aktiv und präventiv dafür ein, dass alle Mitarbeiter\*innen und Klient\*innen bestmöglich vor Gewalt und sexuellen Übergriffen geschützt werden. Die entsprechenden Maßnahmen sind in einem Gewaltschutzkonzept festgeschrieben, das von allen Beschäftigten mitgetragen und umgesetzt wird.
- Ein spezieller Schutzauftrag besteht für Personengruppen, die besonderen Risiken ausgesetzt und besonders schutzbedürftig sind. So setzen wir uns dafür ein, dass insbesondere Kinder und Jugendliche vor jeglicher Form von Übergriffen geschützt werden.
- In unserer Arbeit orientieren wir uns stets am Kindeswohl.
- Kinder und Jugendliche sind für uns Partner\*innen mit Recht auf Würde und Anerkennung ihrer eigenständigen Persönlichkeit mit eigenen Bedürfnissen und Interessen, die beachtet werden müssen.
- Sie haben ein Recht auf körperliche Unversehrtheit, angemessene Fürsorge, Förderung und gewaltfreie Erziehung. Das beinhaltet auch den Schutz vor Ausgrenzung und Diskriminierung. Körperliche und seelische Gewalt sind als Erziehungsmittel verboten. Auch alle anderen Formen von Gewalt und Missbrauch sind verboten und werden strafrechtlich verfolgt.

- Wir setzen uns aktiv gegen Kinderarmut und Armut im Erziehungsumfeld ein, um auch dieser Art gesellschaftlicher Benachteiligung und daraus resultierender - auch gewaltfördernder - Folgen für Kindeswohl und -entwicklung präventiv entgegenzuwirken.
- Wir pflegen eine alters- und entwicklungsgerechte Kommunikation mit den Kindern und Jugendlichen und gestalten für sie nachvollziehbare Regeln und Vorschriften. Wir bieten ihnen klare Werthaltungen und Grenzen und achten ihre eigenen Werte und Kompetenzen.
- Kinder und Jugendliche werden an allen sie betreffenden Entscheidungen und Planungen beteiligt. Ihre Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft wird gefördert.
- Wir treten dafür ein, dass die Kinderrechte für alle Kinder – Mädchen und Jungen – gelten, unabhängig von ihrer ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, ihrer Religion oder einer Behinderung.
- Wir bestärken Eltern darin, einen liebevollen, demokratischen und gewaltfreien Umgang mit ihren Kindern zu leben.
- Wer Gewalt oder Übergriffe erlebt hat oder davon bedroht ist, erhält zeitnahen Schutz und konkrete Unterstützung. Dafür liegen in Form eines Gewaltschutzkonzepts abgestimmte Verfahren vor, die stetig weiterentwickelt und ergänzt werden sollen und über die alle Beschäftigten informiert sind. Es wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden und Klient\*innen darüber informiert sind, an wen Sie sich bei Übergriffen und Gewaltvorfällen wenden können.

- Es wird sichergestellt, dass niederschwellige Beschwerdemöglichkeiten vorhanden sind, die Kinder und Jugendliche im Falle von erlebter Grenzüberschreitung wahrnehmen können.
- Bei allen Schutz- und Interventionsmaßnahmen gilt das Prinzip der Vertraulichkeit und wird der Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen beachtet.
- Wir streben eine enge Zusammenarbeit mit den entsprechenden Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen in Speyer an, um den Betroffenen bestmögliche Hilfe und kompetente Unterstützung zur Verfügung stellen zu können.
- Die Leitungen der Einrichtungen tragen Sorge, dass unter den Mitarbeitenden die Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen kontinuierlich geschult wird und wirken dem Ignorieren und Verharmlosen von Fehlverhalten präventiv entgegen. Verdachtsfälle werden der Leitung unmittelbar gemeldet.
- Im Falle eines Fehlverdachts, wird die Rehabilitation der betroffenen Mitarbeiter\*innen unmittelbar und aktiv unterstützt.



## Anhang 2 - Krisenplan bei Gewaltvorfällen

### Verdachtsfall - wahrgenommener Vorfall

Die Person, welche einen Verdacht hegt, sollte zunächst möglichst Ruhe bewahren und nicht mit Kolleg\*innen oder mit Dritten unüberlegt über den Verdacht sprechen (gerade bei sexualisierter Gewalt kann der / die Täter\*in sich sonst eine Ausrede zurechtlegen). Auch wenn ein/e unter Verdacht stehende/r Täter\*in ansonsten sehr beliebt ist und/ oder sehr engagiert, sollte der Verdachtsmoment ernst genommen werden.

Anhand der Checkliste zur Selbstreflexion im Umgang mit Fehlverhalten (vgl. Anhang 4) sollte die beobachtende Person versuchen Klarheit für sich bzgl. des Verdachtsfalles zu finden.

Die beobachtende Person kann entweder eine Beratungsstelle für von Gewalt Betroffene (vgl. Anhang 6) aufsuchen, in der man auch über Verdachtsfälle sprechen kann bzw. den Umgang damit – oder diese Person muss das Gespräch mit der Leitung suchen. Regelungen zum Umgang mit Beschwerden im DKSB sollen hier greifen.

Die Leitung muss Maßnahmen zur Verdachtsklärung einleiten und falls ein Kind involviert ist zum Schutz desselben eine Risikoeinschätzung hinsichtlich einer Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII durchführen.

Eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden soll gemäß der Leitlinien des DKSB erfolgen.

Die Person, welche den Vorfall selbst wahrgenommen hat, muss das Opfer in Sicherheit bringen und den / die Täter\*in möglichst direkt aus dem Raum holen. Bei beobachteten sexualisierten Übergriffen ist der / die Täter\*in direkt anzusprechen. Hierbei ist unbedingt der Eigenschutz der eingreifenden Person zu beachten.

Bei eindeutigen schweren Straftaten sind stets die Behörden einzuschalten.

Der Dokumentationsbogen (Anhang 5) eines Gewaltvorfalls ist auszufüllen.

Die Person, welche den Gewaltvorfall wahrgenommen hat, muss das Gespräch mit der Leitung (Vorsitzende/r des Vorstands) suchen.

Rechtlicher Beistand ist einzuholen, um sich bezüglich des weiteren Vorgehens zu beraten.

Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden sollte gemäß der Leitlinien des DKSB erfolgen.

Bei einer Risikoeinschätzung hinsichtlich einer Kindeswohlgefährdung müssen die vorliegenden Anhaltspunkte (Fakten, Beobachtungen, Einschätzungen) auf ihre Plausibilität geprüft werden. Es wird empfohlen, die Risikoeinschätzung im Rahmen einer kollegialen Beratung vorzunehmen. Es kann auch bereits an dieser Stelle im Verfahren nach § 8a SGB VIII eine insoweit erfahrene (wichtig: externe) Fachkraft (Kinderschutzfachkraft) zu der Risikoeinschätzung hinzugezogen werden.

## Anhang 3 - Verhaltenskodex

Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen des DKSB OV Speyer e.V., sowie der mit Aufgaben und Aufträgen betrauten Personen, Verbände, Institutionen und Firmen.

### Erklärung

Ich, \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_  
in \_\_\_\_\_

akzeptiere die im Leitbild des DKSB OV Speyer e.V. beschriebenen ethischen Grundsätze und setze mich aktiv für die Einhaltung und Bekanntmachung des Leitbildes bei allen Klient\*innen und Kolleg\*innen ein.

Ich verpflichte mich, während meiner Beschäftigung in den Zuständigkeitsbereichen und -örtlichkeiten des DKSB OV Speyer e.V. die folgenden Verhaltensgrundsätze und -regelungen des Verhaltenskodex bei meiner Arbeit zu beachten und umzusetzen.

1. Wir achten und respektieren die Rechte der Kinder, die unsere Einrichtungen und Veranstaltungen besuchen und behandeln sie nach dem Gleichheitsgrundsatz. Wir entwickeln keine andere ausschließenden Beziehungen zu einzelnen Kindern. (Persönliche Geschenke und Verabredungen mit Kindern außerhalb der Tätigkeit im Deutschen Kinderschutzbund bedürfen der Begründung und Genehmigung der Bereichsleitung, resp. der Geschäftsführung).
2. Wir behandeln die Kinder als eigenständige Persönlichkeiten, die die Gestaltung des Kontaktes zu den Mitarbeiter\*innen selbst bestimmen. Wir drängen ihnen weder Umgangsformen auf, noch

verlangen wir von ihnen mehr Preisgabe ihrer Erfahrungen, Gedanken und Gefühle, als sie freiwillig anbieten.

3. Wir sind uns der besonderen Verantwortung als Erwachsene und damit als Modell für Kinder bewusst. Wir wahren den betreuten Kindern gegenüber eine auf der Beschreibung unseres Aufgabenfeldes gründende Distanz.

4. Wir hinterfragen die Gründe für das Fotografieren von Kindern (fachliche Notwendigkeit, Dokumentationszwecke; bei Öffentlichkeitsarbeit ist die schriftliche Einwilligung der Sorgeberechtigten einzuholen), klären sie (bzw. bei ganz Kleinen die Eltern) altersentsprechend darüber auf und holen explizit ihre Erlaubnis ein. Wir respektieren ein Nein der Kinder (Ausnahmen ergeben sich aus dem Schutzauftrag und sind kollegial abzusprechen).

5. Wir fragen die Kinder altersentsprechend nach Erlaubnis für Körperkontakt und benennen dessen Zweck (z.B. auf den Stuhl helfen, Jacke ausziehen). Liebevoller Zuwendung (z.B. Umarmung) erfolgt nur als Erwidern eines kindlichen Bedürfnisses und mit dem Einverständnis der Kinder und dem Ziel Trost zu spenden und das Wohlbefinden des Kindes zu sichern. Wir umarmen nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse (nach Nähe etc.).

6. Wir sind als Betreuer\*innen verantwortlich für die klare Definition von Grenzen im Umgang der Kinder untereinander und mit uns und sorgen für die Einhaltung. Wir thematisieren frühzeitig in kollegialer Beratung/Supervision Situationen, in denen wir als Betreuer\*innen Irritationen (emotionale und/oder verhaltensmäßige) im Kontakt mit einzelnen Kindern erleben; wir achten besonders darauf, Kindern in keinerlei Form sexualisierten Kontakt anzubieten.

7. Wir teilen mit den betreuten Kindern nur dann Erfahrungen aus unserem Privatleben, wenn sie entwicklungsfördernd sind. Probleme

in unserem privaten oder Arbeitsleben werden im Kontakt mit Kindern nicht erläutert.

8. Wir achten auf einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander. Es wird eine vertrauensvolle Teamkultur angestrebt, in der auch kritisches Feedback zwischen den Kolleginnen und Kollegen angebracht werden kann. Wir thematisieren in der kollegialen Beratung/Supervision Verhaltensweisen/Handlungen von Kolleginnen und Kollegen, die uns außerhalb dieses Verhaltenskodex zu liegen scheinen.

9. Wir wenden uns an die Bereichsleitung bzw. die Geschäftsführung, wenn wir nach Behandlung in der kollegialen Beratung/Supervision keine Änderung des Verhaltens/der Handlungen der Kollegin/des Kollegen erkennen können.

10. Die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen liegt immer bei den zuständigen Erwachsenen.

Mir ist bekannt, dass ein Zuwiderhandeln gegen den Verhaltenskodex dienstrechtliche Konsequenzen haben kann.

Außerdem erkläre ich hiermit, dass ich das Gewaltschutzkonzept des DKSB OV Speyer e.V. inklusive aller Anlagen zur Kenntnis genommen habe.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

Das Gewaltschutzkonzept wird allen Mitarbeiter\*innen bekannt gegeben, regelmäßig überprüft und an sich verändernden Gegebenheiten weiterentwickelt werden und gilt daher in der jeweils aktuellsten Fassung.

## Anhang 4 – Checkliste Selbstreflexion im Umgang mit Fehlverhalten

Dieses Dokument dient der persönlichen Reflexion der Klientin/ des Klienten oder der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters und nicht der Dokumentation zur Weitergabe an die Leitung. Diese erfolgt mit dem „Dokumentationsbogen“

1a. Persönliche Daten des betroffenen Menschen (Erwachsene/r; Jugendliche/r; Kind): Name, Vorname, Alter, Geschlecht

1b. Persönliche Daten involvierter Menschen, von denen Gewalt ausging (Erwachsene/r; Jugendliche/r; Kind): Name, Vorname, Alter, Geschlecht

2. Was habe ich beobachtet? Was ist mir aufgefallen? Hat eine/r der beteiligten Personen sich nicht professionell verhalten? Hat eine/r der beteiligten Personen sich nicht seiner/ ihrer Rolle gemäß verhalten? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz von Erwachsenen gegenüber den Kindern/ Jugendlichen angemessen und stimmig gemäß der zugeteilten Rolle?

3. Hat mir eine andere Person Beobachtungen mitgeteilt? Wenn ja, welche Beobachtungen? Wenn ja, wann und wie wurden mir diese mitgeteilt? Auf welchem Wege? (mündlich, schriftlich) persönlich, anonym, über dritte Personen?

4. Welche indirekten Informationen liegen mir vor – durch eigene Beobachtungen oder durch Bemerkungen und Aussagen involvierter Personen? (Diese sind zu dokumentieren, jedoch KEINE Befragungen von beteiligten Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern selbsttätig durchzuführen).

5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir an Gefühlen und Gedanken aus?

6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb/ außerhalb der Einrichtung) mit der ich mich darüber austauschen kann? Hat sich dadurch etwas für mich verändert?

Falls ein Kind oder ein/e Jugendliche/r involviert sind:

7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten der betroffenen Person, des Jugendlichen oder Kindes?

8. Was ist meine Vermutung/ meine Hypothese, wie sich das möglicherweise betroffene Kind/ der oder die Jugendliche entwickelt, wenn alles so weiterläuft, wie bisher?

9. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für das Kind/ den oder die Jugendliche notwendig?

10. Wer im Umfeld des Kindes, oder die/ der Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt? Hat das Kind oder die/ der Jugendliche überhaupt jemanden, an den es sich Unterstützung hinwenden könnte? Wenn ja, Daten der Person notieren:

11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen des Schutzkonzeptes? Wann werde ich auf welche Weise einen nächsten Schritt einleiten?



Anhang 5 - Dokumentationsbogen eines Gewaltvorfalls

Adressat: Leitung, d.h. Vorsitzende/r Vorstand OV Speyer

zum Vorkommnis am (Datum):

---

Name, Vorname:

---

Adresse:

---

Telefonnummer:

---

a. Mitarbeiter/in des OV Speyer

b. kein/e Mitarbeiter/in

Rolle/ Funktion in der Einrichtung des DKSB:

---

Tätig im folgenden Bereich des DKSB:

---

Was haben Sie persönlich wahrgenommen, gesehen und/ oder gehört, bitte detaillierte Beschreibung.

Welche und wie viele Personen, waren in das Geschehen eingebunden?

(Bitte Vorname und Namen angeben falls bekannt)

Wie haben Sie indirekt von einem Gewaltvorfall erfahren und über welchem Wege (Email, Telefon, Brief – anonym oder nicht anonym?)

Haben Sie bereits etwas unternommen, wenn ja, was? (ggfs weiteres Blatt verwenden)

## Anhang 6 - Beratungsstellen für Betroffene

### **Ehe-, Partner-, Familien- und allgemeine Lebensberatung:**

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche

Trennungs- und Scheidungsberatung

67346 Speyer, Ludwigstraße 30

Tel.: 0621/5204420

Fax: 0621/5204425

[www.diakonie-pfalz.de](http://www.diakonie-pfalz.de)

Caritas Speyer

67346 Speyer, Ludwigstr. 13 a

Tel.: 06232 8725-104

<https://www.caritas.de/onlineberatung>

Pro Familia Ludwigshafen

Schwangerenberatung/ Partnerschaftsberatung/ Sexualpädagogik

67061 Ludwigshafen, Wittelsbachstr. 69,

Tel. (06 21) 56 30 15

Email: [luna.lu@profamilia.de](mailto:luna.lu@profamilia.de)

Diakonissen Speyer-Mannheim

Erziehungs- und Familienberatung

67346 Speyer, Ludwigstr. 30

Tel.: (0 62 32) 91 94 99 0

Email: [erziehungsberatungsstelle@diakonissen.de](mailto:erziehungsberatungsstelle@diakonissen.de)

### **Vergewaltigung, sexuelle Belästigung**

Speyer: Frauen- und Mädchennotruf Speyer Beratungs- und

Fachstelle bei sexualisierter Gewalt Labyrinth e.V.

67346 Speyer, Kleine Pfaffengasse 28

Telefon 06232 / 28833;

E-Mail: [frauennotruf-speyer@t-online.de](mailto:frauennotruf-speyer@t-online.de) Homepage:  
[www.frauennotruf-speyer.de](http://www.frauennotruf-speyer.de)

Wildwasser und Notruf Ludwigshafen e.V. Fachstelle gegen  
sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen  
67063 Ludwigshafen, Falkenstraße 17-19  
Telefon 0621 / 628165 Fax 0621 / 5293689;  
E-Mail: [team@wildwasser-ludwigshafen.de](mailto:team@wildwasser-ludwigshafen.de)

## Anhang 7: Drei Fallbeispiele:

Fall 1: Konkreter bzw. bestätigter Vorfall von Gewalt gegenüber Minderjähriger/m: Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin beobachtet einen konkreten Sachverhalt, der einen gewalttätigen (sexuellen) Übergriff darstellt.

In diesem Fall muss der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin sofort handeln. Es ist jedoch wichtig, dass er/ sie Ruhe bewahrt. Das übergriffige Verhalten muss sofort beendet werden, ohne Formulierungen zu verwenden, die bei dem Opfer den Eindruck entstehen lassen könnten, es trüge Mitschuld an dem Übergriff. Dies ist eine besonders heikle Situation, sowohl für den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin als auch für das Opfer. Denn von dem Mitarbeiter/ der Mitarbeiterin wird ein hoch professionelles Verhalten in einer hoch emotionalen Situation verlangt. Da Opfer sich beim Spezialfall der sexualisierten Gewalt häufig in Schuldgefühle und Scham verstricken, ist es notwendig, sachlich und überlegt zu handeln. Statt einer Formulierung wie „Was macht ihr beide denn hier?“ sollte er/ sie besser direkt den handelnden Täter/ die handelnde Täterin ansprechen, z.B.: „Würden Sie bitte mal mit rauskommen?“ Er/ sie sollte dem Täter / der Täterin unmissverständlich sagen, dass dieses Verhalten nicht akzeptiert wird, und entsprechende Maßnahmen einleiten. Dann sollte der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin sich um das Opfer kümmern. Er/ sie sollte klären, welche Form der Unterstützung das Opfer benötigt und dafür sorgen, dass es vor weiteren Übergriffen sicher ist. Im Anschluss hieran sollte der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin umgehend die Leitung der Organisation informieren.

Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin muss der Leitung (Leitung NORDPOL, bzw. Vorsitzende/r Vorstand) detailliert schildern, was sich zugetragen hat und worauf der begründete Verdacht der ausgeübten (sexualisierten) Gewalt durch einen Kollegen/ eine Kollegin beruht. Auch sollte er/ sie berichten, wie sich das Opfer

verhält und welche sofortige Unterstützung dieses seiner/ ihrer Meinung nach benötigt.

Hier sind die wichtigsten Punkte noch einmal für die Mitarbeiter\*innen aufgelistet:

- Ruhe bewahren, um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.
- Opfer aus der Gefahrensituation bringen.
- Leitung informieren.
- Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte zum Vorfall so genau wie möglich aufschreiben: Datum, Zeiten, Dienste, Namen der Mitarbeitenden (siehe Anhang 5 Dokumentationsbogen).
- Keine Strafanzeige aus eigener Motivation heraus stellen.
- Nicht die Familie des mutmaßlichen Opfers informieren, bevor das weitere Vorgehen mit der Leitung abgestimmt ist.
- Keine Herstellung von eigenen Kontakten zur Presse oder anderen Eltern.

Fall 2: (Vager) Verdachtsfall von Gewalt gegenüber Minderjähriger/m

Ein vager Verdacht in Form eines „unguten Gefühls“ oder auf der Grundlage zweideutiger Beobachtungen stellt immer eine schwierige Situation für Mitarbeiter\*innen dar, denn natürlich möchte niemand als Denunziant\*in im Kollegenkreis abgestempelt werden, falls sich der Verdacht als falsch herausstellt. Wenn es sich zudem um sehr geschätzte und beliebte Kolleg\*innen handelt, gegen die der Verdacht gehegt wird, erschwert dies die Situation zusätzlich. An dieser Stelle darf jedoch nicht übersehen werden, dass ggf. das Engagement, die vordergründige „Kinderliebe“ und die große Kollegialität erfolgreiche Täter\*innenstrategien sein können, die zielgerichtet zur Manipulation von Kolleg\*innen eingesetzt werden. Sich aus dieser persönlichen Betroffenheit zu befreien, erfordert ein hohes Maß an Professionalität und Selbstreflexion. Der Mitarbeiter/

die Mitarbeiterin, der/ die einen vagen Verdacht hegt, sollte daher die eigenen Empfindungen und Beobachtungen mittels eines Selbstreflexionsbogens (siehe Anhang 4) prüfen und den Verdacht dokumentieren (siehe Anhang 5). Es ist sinnvoll, dass er/ sie zudem die kollegiale Beratung mit einem Kollegen/ einer Kollegin sucht, der er/ sie vertraut und das „ungute Gefühl“ bzw. den vagen Verdacht anspricht. Wie schätzt der Kollege/ die Kollegin die Situation ein? Darüber hinaus haben Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, sich mit einer Fachberatungsstelle in Verbindung zu setzen.

Fachberatungsstellen arbeiten vertraulich, so dass niemand von dem Gespräch erfahren wird. Sowohl die kollegiale Beratung als auch das Gespräch bei der Fachberatungsstelle sollten dokumentiert werden. Erhärtet sich der Verdacht im Laufe des Beratungsgesprächs, so muss der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin in jedem Fall den Vorgesetzten/ die Vorgesetzte über den Verdacht in Kenntnis setzen. Es sollte in jedem Fall vermieden werden, mit dem verdächtigten Kollegen/ der verdächtigten Kollegin über den Verdacht zu sprechen. Denn wenn sich der Verdacht als begründet erweist, so wird dem Täter/ der Täterin Gelegenheit gegeben, sich bereits im Vorfeld der Aufklärung eine Verteidigungsstrategie zurecht zu legen und im Team eine Dynamik zu seinen/ ihren Gunsten in Gang zu setzen. Außerdem besteht die Gefahr, dass der potentielle Täter/ die potentielle Täterin das Opfer unter Druck setzen wird, um dessen Aussage zu verhindern oder zu verfälschen. Geeignete Interventionsmaßnahmen nach Verdachtsabklärung einzuleiten, liegt daher in der Verantwortung der Leitung.

Fall 3: Gewalt/ Mobbing unter bzw. zwischen Mitarbeiter\*innen/ Klient\*innen der Einrichtung

Auch der möglichen Gewalt zwischen Erwachsenen soll im vorliegenden Gewaltschutzkonzept Rechnung getragen werden, wengleich diese die am wenigsten gefährdeten Risikogruppen

darstellen bzw. über die meisten Ressourcen im Sinne von Aufklärung und Selbstermächtigung verfügen.

Wie schon unter Kapitel 2.1. angesprochen kann Gewalt zwischen Mitarbeiter\*innen bzw. über die Hierarchiestufen hinweg aufgrund einer nicht ausreichend demokratischen Struktur der Organisation vorkommen, bzw. zwischen Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen aufgrund der Tatsache, dass eine gewisse Abhängigkeit bzw. ein Interessenskonflikt bestehen kann. Hier unterscheiden wir nicht in Verdacht und tatsächlichem Geschehnis, da davon ausgegangen wird, dass Mitarbeiter\*innen, die in diesem Bereich arbeiten, erkennen, wenn sie Opfer von Grenzüberschreitungen werden, bzw. insofern selbstermächtigt sind, dass sie dies in Teamgesprächen oder unter Zuhilfenahme von Beratung bei entsprechenden Anlaufstellen thematisieren können. Für Klient\*innen ist dies im Durchschnitt wohl weniger der Fall, daher ist es von Bedeutung, dass auch diese über das Gewaltschutzkonzept informiert werden und ihnen zumindest das Leitbild, der Verhaltenskodex, der Krisenplan und die Beratungsstellen des DKSB OV Speyer e.V. ausgehändigt werden.

Ungleichbehandlung, mangelnde Kommunikation sowie fehlende Transparenz der Abläufe in und außerhalb der Organisation können für die Entstehung von Konflikt- und Gewaltsituationen relevant sein. Zudem wirken Fremdenfeindlichkeit, Rassismus oder Homophobie ebenso gewaltbegünstigend.



