

**Empfehlung zur Erarbeitung einer Konzeption für ein hauptamtliches Arbeitsfeld zu Standard 1** der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“:

## **„Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt“**

### **Beispiel für ein hauptamtliches Arbeitsfeld: Kindertageseinrichtungen**

#### Erläuternde Bemerkung

Die DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind für alle Verbandsgliederungen verbindlich. Sie gelten für alle Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste des DRK, die mit Kindern und Jugendlichen bis zur Volljährigkeit sowie für und mit Menschen mit Behinderungen arbeiten oder aktiv sind.

Der Bundesverband stellt im Rahmen eines Implementierungsprojektes die in den Standards angesprochenen – **nicht verbindlichen** – Muster/Handlungsempfehlungen dem gesamten Verband zur Verfügung.

Die Empfehlung zur Erarbeitung einer Konzeption zum Standard 1 **dient der Unterstützung und Orientierung** bei der Erarbeitung von Konzepten zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter\_innen sowie ehrenamtliche Aktive in der Einrichtung. Die Empfehlung dient als Grundlage für die Fortschreibung des Einrichtungskonzeptes und **muss** der jeweiligen der Einrichtung **vor Ort angepasst werden**, da es mit einer Mustervorlage nicht möglich ist, alle Gegebenheiten und Besonderheiten von Einrichtungen, Angeboten und Diensten abzubilden.

Die vorliegende Empfehlung zur Erarbeitung einer Konzeption zum Standard 1 bezieht sich **beispielhaft** auf das hauptamtliche Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, also Einrichtungen der Kinderbetreuung für Kinder von 0 bis 14 Jahren.

Sexualisierte Gewalt findet nicht nur im familiären Kontext statt. Auch in Einrichtungen, wo Kindern Förderung und Unterstützung zuteil werden sollte, kann es zu Macht- und Vertrauensmissbrauch kommen. Täter\_innen suchen häufig gezielt Orte, an denen sie leicht mit Kindern und Jugendlichen Kontakt aufnehmen können. Es gilt also auch in den Einrichtungen achtsam zu sein, um möglichen Missbrauch in den eigenen Reihen zu vereiteln.

Überall dort wo Menschen betreut werden, entstehen Spannungsfelder und Machtgefälle. Dementsprechend brauchen Institutionen klare Handlungskonzepte, um möglicher sexualisierter Gewalt in den eigenen Reihen angemessen entgegenzutreten zu können. Die Entwicklung und Umsetzung von Präventionsstrategien setzt in jeder Institution einen längeren Prozess voraus, an dem alle Mitarbeitenden beteiligt werden müssen. Dies

erfordert vor allem eine aktive Leitungsebene, die diesen Prozess implementiert und unterstützt, indem sie z. B. Mitarbeitende anregt, gemeinsam ein Schutzkonzept für die ihnen anvertrauten Menschen umzusetzen. Gerade der Umgang mit Vermutungen oder gar einem konkreten Verdacht bedarf der achtsamen Abwägung, um nicht zu bagatellisieren, wo Einschreiten notwendig wäre oder einen Generalverdacht zu verhängen, wo Vertrauen angesagt wäre – ein Drahtseilakt.

## Inhaltsverzeichnis

1. Strukturelle Voraussetzungen, damit Prävention gelingt .....	4
1.1 Leitbild der Kindertagesstätten des DRK.....	4
1.2 Risikoanalyse .....	4
1.3 Strukturen .....	5
1.4 Aufgaben des Trägers .....	5
1.5 Aufgaben der Leitung .....	5
1.6 Einstellungsverfahren .....	6
1.7 Fortbildung und Supervision für hauptamtliche Mitarbeiter_innen .....	7
1.8 Fortbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen .....	8
1.9 Öffentlichkeitsarbeit .....	8
2. Prävention .....	9
2.1 Partizipation – Teilhabe .....	9
2.2 Räumlichkeiten .....	9
2.3 Pädagogische Grundhaltung .....	9
2.4 Inhalte .....	11
2.4.1 Sexuaufklärung oder: mein Körper gehört mir.....	11
2.4.2 Den eigenen Gefühlen vertrauen .....	11
2.4.3 Gute und schlechte Berührungen.....	12
2.4.4 Selber bestimmen und „Nein“ sagen dürfen.....	12
2.4.5 Der Unterschied zwischen guten und schlechten Geheimnissen .....	12
2.4.6 Hilfe holen .....	12
2.5 Wissensvermittlung .....	12
3. Sexualpädagogisches Konzept.....	14
3.1 Wie ist die Haltung der Fachkräfte und damit der Einrichtung? .....	14
3.2 Welche Methoden und Materialien werden eingesetzt?.....	15
3.3 Wie werden die Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige einbezogen? .....	15
3.4 Aktuelle Fachliteratur.....	15
3.5 Fortbildung.....	15
4. Intervention .....	16
4.1 Was tun, wenn Kolleg_innen Übergriffe bzw. sexuellen Missbrauch durch andere Kolleg_innen vermuten?.....	17
4.2 Was tun, wenn Mädchen oder Jungen, Geschwister oder Eltern von Übergriffen bzw. Missbrauch durch Mitarbeiter_innen berichten?.....	18
4.3 Nachsorge .....	19
4.4 Umgang mit der „Gerüchteküche“ sowie der Öffentlichkeit und den Medien .....	20
4.4.1 „Gerüchteküche“ .....	20
4.4.2 Öffentlichkeit.....	20
4.4.3 Medien.....	20
4.5 Rehabilitierung.....	21

## **1. Strukturelle Voraussetzungen, damit Prävention gelingt**

### **1.1 Leitbild der Kindertagesstätten des DRK**

Die Arbeit der DRK Einrichtungen fußt sowohl auf der „UN-Kinderrechtskonvention“ als auch auf der „UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“. DRK Einrichtungen setzten sich pro-aktiv mit der Problematik der „sexualisierten Gewalt“ auseinander. Es existiert ein auf die Einrichtung zugeschnittenes präventives Schutzkonzept, basierend auf den „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“. Es wurde allen Mitarbeiter\_innen sowie den jeweiligen Zielgruppen bekannt gegeben und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

### **In den Kindertagesstätten gilt (Auszug aus dem Kita-Leitbild): Partei ergreifen im Zeichen der Menschlichkeit**

- Auf der Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention verstehen wir uns als Anwalt der Kinder.
- Gemeinsam mit allen Beteiligten setzen wir uns für die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern ein.
- Wir sind nicht bereit, Unmenschlichkeit hinzunehmen und erheben deshalb, wo geboten, unsere Stimme gegen ihre Ursachen.
- Besondere Aufmerksamkeit richten wir auf Kinder, die von der Gesellschaft ausgegrenzt bzw. benachteiligt werden.

### **1.2 Risikoanalyse**

Zunächst gilt es, Prozesse, Teamdynamik, Umgang mit Kindern und deren Eltern auf mögliche Risikofelder hin zu überprüfen. Offenheit und Transparenz sollten gelebt werden. Das bedeutet, sich den Anforderungen offen zu stellen und Entscheidungsprozesse transparent und klar zu gestalten.

Eine Risikoanalyse umfasst ebenso die Betrachtung der Strukturen der Einrichtung. Sind Verantwortungsbereiche der einzelnen Mitarbeitenden und Hierarchien geklärt und haben Mitarbeitende sowie Kinder und deren Eltern Kenntnisse darüber? Wie verlaufen Entscheidungsprozesse und herrscht in der Einrichtung ein Klima, in dem sich alle Beteiligten eingeladen fühlen, sich zu beteiligen?

Eine solche Risikoanalyse sollte möglichst mit externer Moderation erfolgen. Der Blick von außen erweitert den Horizont und ermöglicht das Aufbrechen festgefahrener Strukturen, denn häufig bestehen inoffizielle Regelwerke, die, schriebe man sie auf, mehrere Seiten umfassen würden.

Für eine solche Risikoanalyse müssen auch die betreuten Kinder und deren Eltern bzw. Sorgeberechtigten befragt werden. Wo fühlen sie sich wohl? Was gefällt ihnen gut? Was

gefällt ihnen nicht? Welche Regeln sind ihrer Meinung nach wichtig? Vor allem Kinder sollen in der Kindertageseinrichtung vielfältige und regelmäßig geplante Beteiligungsmöglichkeiten erhalten. Je vertrauter sie hiermit bereits sind, desto ergiebiger sind die Ergebnisse einer gezielten Befragung von Kindern für eine Risikoanalyse. Zu einer umfassenden Risikoanalyse in einer Einrichtung gehört darüber hinaus das Wissen um Täterstrategien und Opferdynamiken wie auch das Wissen um missbrauchbegünstigende Strukturen.

### **1.3 Strukturen**

Gewisse Führungsstrukturen erhöhen das Risiko möglicher sexueller Ausbeutung innerhalb einer Institution.

1. Ein rigider, autoritärer Führungsstil, bei dem Entscheidungen im Interesse der Machtabsicherung getroffen werden, der fachliche oder emotionale Anliegen der Mitarbeiter\_innen nicht berücksichtigt und ein Klima von Härte, Misstrauen und mangelndem Respekt kreiert.
2. Ein diffuser Führungsstil, der sich durch diffuse Entscheidungen, wenig fachliche Kontrolle, persönliche Verstrickungen und unklare Zuständigkeiten auszeichnet.

Institutionen mit klaren Führungsstrukturen und einem demokratischen Führungsstil hingegen sind eher in der Lage, verantwortlich mit Macht umzugehen und so ein Umfeld zu schaffen, in dem sexualisierte Gewalt bis hin zum sexuellen Missbrauch verhindert bzw. frühzeitig gestoppt werden kann.

Klare Führungsstrukturen sind an Fachlichkeit orientierte Leitungsstrukturen. Sie geben den Mitarbeitenden den Rahmen ihrer Arbeit vor. Die Zusammenarbeit im Team ist respektvoll, die Verantwortlichkeiten und Strukturen sind festgelegt und kommuniziert und optisch sichtbar als Organigramm. Es gibt klare Anweisungen des Trägers oder einen gemeinsam erarbeiteten Konsens für sensible Situationen sowie Normen und Regeln des gemeinsamen Umgangs (z. B. Nähe-Distanz-Regeln). Grenzverletzendes Verhalten wird angesprochen und bei Bedarf verabredete Regeln weiterentwickelt.

### **1.4 Aufgaben des Trägers**

Der Träger hat gemäß der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ dafür Sorge zu tragen, dass Ressourcen für die Auseinandersetzung mit dem Thema bereitgestellt werden, damit die Umsetzung der Standards erfolgt.

Im Fall einer Vermutung oder eines erwiesenen sexuellen Missbrauchs durch hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter\_innen der Einrichtung ist es Aufgabe des Trägers, Ressourcen für eine umfassende Begleitung der betroffenen Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus hat der Träger die Leitung dahingehend zu unterstützen, neben der notwendigen Aufarbeitung die ebenso notwendige Unterstützung der Mitarbeitenden, der Kinder und deren Eltern vor Ort zu gewährleisten.

### **1.5 Aufgaben der Leitung**

Einem klaren und eindeutigen Verhalten seitens der institutionellen Leitung kommt sowohl bei der Personalauswahl als auch bei der Implementierung präventiver Maßnahmen eine

enorme Bedeutung zu: Die Leitung sollte ein Klima schaffen, in dem Lob und Kritik gleichermaßen zum Tragen kommen.

Die Leitung sollte über Nähe und Distanz wachen – zwischen sich und den Mitarbeitenden ebenso wie innerhalb der Mitarbeiterschaft und deren Verhältnis zur Zielgruppe. In regelmäßigen Reflexionsgesprächen sollten hauptamtliche wie ehrenamtliche Mitarbeitende gefordert und gefördert werden. In einem unterstützenden und wertschätzenden Klima ist es für Mitarbeitende möglich, erste warnende Anmerkungen aussprechen zu können, ohne Angst, dafür belangt zu werden.

Die Leitung sollte ihre Kontrollfunktion offen thematisieren und ausüben. Klare Dienstanweisungen wie z. B. eine Untersagung der Weitergabe der privaten Telefonnummer oder keine sexualisierende Kleidung im Arbeitskontext zu tragen, um Rollenzuschreibungen nicht zu unterstützen, erweisen sich oft als hilfreich.

Die Leitung kann und sollte die Fachaufsicht und Einarbeitung neuer Kräfte delegieren, jedoch in engem Austausch bleiben.

Die Leitung sollte Fortbildungen und Supervision implementieren.

Die Leitung muss sich der Thematik offensiv stellen und sollte der Motor zur gemeinsamen Konzeptentwicklung sein. Nur durch ihren Antrieb ist eine fundierte inhaltliche Auseinandersetzung, die in den Alltag zurückfließt, möglich.

Die Leitung sollte im Fall eines vermuteten bzw. erwiesenen sexuellen Missbrauchs für die Umsetzung des Standards 8 der DRK-Standards „Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt“ sorgen, die sowohl die Unterstützung des unmittelbar betroffenen Kindes wie auch der Gruppe und den Mitarbeiter\_innen beinhaltet.

In Arbeitsverhältnissen, die den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen gewährleisten sollen, sind Mitarbeitende verpflichtet, Verdachtsmomenten nachzugehen und die Leitung zu informieren. Das Mitteilen eines solchen Verdachts darf auf keinen Fall zu Nachteilen für den/die jeweils ‚meldende/n‘ Mitarbeiter\_in führen. Es sollte vielmehr als positives Beispiel gewürdigt werden.

### **1.6 Einstellungsverfahren**

Bereits im Vorstellungsgespräch – auch mit ehrenamtlich arbeitenden und dem nicht-pädagogischen Personal – sollte der Arbeitgeber den klaren Umgang seitens der Institution mit dem Thema sexualisierter Gewalt dokumentieren. Es sollte durchaus nach konkreten Reaktionsweisen in heiklen Situationen gefragt werden, z. B. „Was würden Sie tun, wenn ein Kind Sie bittet, ihm vor dem Mittagsschlaf ein Küsschen zu geben?“ Darüber hinaus sollte nach folgenden Aspekten konkret gefragt werden: ob der/die Bewerber\_in jemals eine Person sexuell missbraucht hat und welche Einstellung der/die Bewerber\_in in Bezug auf sexuelle Grenzüberschreitungen bis hin zu sexuellem Missbrauch hat.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist für Anstellungsverfahren in der Kinder- und Jugendhilfe mittlerweile verpflichtend geregelt. Dies sollte auch auf den ehrenamtlichen Bereich und die „Zuliefersdienste“, z. B. Fahrdienste, sowie den schulischen Bereich übertragen werden. Auch wenn nicht alle begangenen Vergehen dort erfasst werden, wird so die Einstellung bereits strafrechtlich aufgefallener Täter\_innen verhindert.

Je deutlicher der Dienstvertrag festhält, dass und wie sexualisierte Gewalt sanktioniert wird, desto eher hat er abschreckende Wirkung auf potentielle Täter\_innen und damit präventiven Charakter. Außerdem sollte haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen sowie ehrenamtlich Aktiven der DRK Verhaltenskodex über den Umgang mit Fehlverhalten<sup>1</sup> ausgehändigt und die Selbstverpflichtungserklärung von ihnen unterschrieben werden.

In der Institution sollte Klarheit darüber bestehen, was als Übergriff verstanden wird, wohl wissend, dass die Grenzen zwischen gutgemeinter Nähe und anders motiviertem Übergriff fließend sein können. Eine Atmosphäre der Transparenz und der regelmäßigen Reflexion machen zweifelhafte Situationen besprechbar.

### **1.7 Fortbildung und Supervision für hauptamtliche Mitarbeiter\_innen**

Mitarbeiter\_innen sollten an Fortbildungen zu den Themen, z.B.

- Kinderrechte und Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- Partizipation,
- Sexualität und Aufklärung,
- geschlechtsspezifische Erziehung,
- Prävention,
- Basisinformationen zum Thema sexueller Missbrauch,
- Herausforderungen und sicherer Umgang mit den digitalen Medien und
- Umgang mit betroffenen Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen

teilnehmen.

Entsprechende Fortbildungen<sup>2</sup> sollten einen hohen Anteil an Selbsterfahrung und Übungsmöglichkeiten beinhalten, um Mitarbeiter\_innen zu sensibilisieren und handlungsfähig zu machen. Der eigene Umgang mit Körperlichkeit, Verliebtheit, Erotik und Sexualität im Rahmen von professionellen Beziehungen muss offen reflektiert werden.

Auch Mitarbeitende aus dem nichtpädagogischen Bereich sollten für das Thema „sexualisierte Gewalt“ sensibilisiert werden.

Der Träger sollte den Kindertageseinrichtungen externe Teamsupervision ermöglichen, an denen alle Mitarbeiter\_innen teilnehmen. In besonderen Fällen, besonders im Sinne der Nachsorge, kann eine Einzelsupervision hilfreich und notwendig sein.

---

<sup>1</sup> siehe Standard 3 „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung“

<sup>2</sup> Im Rahmen des Standard 2 „Kenntnisse und Wissenserwerb“ werden vom Bundesverband Handlungsempfehlungen für die Erarbeitung bzw. Bewertung von Schulungscurricula entwickelt.

### **1.8 Fortbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen**

Auch ehrenamtliche Mitarbeiter\_innen sollten die Möglichkeit erhalten, an Fortbildungen zu den Themen, z.B.

- Kinderrechte und Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- Partizipation,
- Sexualität und Aufklärung,
- Prävention,
- Basisinformationen zum Thema sexueller Missbrauch

teilzunehmen.

Sie sollten in regelmäßigen Abständen an Teambesprechungen teilnehmen und in belasteten Zeiten auch Einzelsupervision in Anspruch nehmen können.

### **1.9 Öffentlichkeitsarbeit**

Kinder sollten in alters- und entwicklungsgerechter Weise über ihre Rechte aufgeklärt werden und diese sichtbar, z. B. an die Pinnwand oder als Poster in Gruppen- bzw. Gemeinschaftsräumen, gemacht werden. Diese Materialien sollten in verständlicher (Bild-)Sprache gestaltet sein und genaue Wege und interne Vertrauenspersonen bzw. externe Vertrauenspersonen/Beratungsstellen<sup>3</sup> aufzeigen.

Den Eltern/Sorgeberechtigten und Angehörigen<sup>4</sup> sollte ein Informationsblatt mit den wesentlichen Inhalten zur Einrichtungskonzeption ausgehändigt werden. Darüber hinaus sollten sie auf Veranstaltungen, z. B. Elternabenden, detailliert über das sexualpädagogische Konzept, ihre Rechte und Pflichten informiert werden. Dabei ist besonders wichtig, auf mögliche kulturelle Besonderheiten zu achten. Bei diesen Veranstaltungen sollten ihnen (gemäß Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“) auch die interne Vertrauenspersonen bzw. externe Vertrauenspersonen/Beratungsstellen<sup>5</sup> benannt werden, an die sie sich mit Fragen, Sorgen oder Nöten wenden können.

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen werden über die Konzeption zur Prävention informiert. In Zusammenarbeit mit Fach(beratungs)stellen wird dieses Konzept gemeinsam mit allen Kräften umgesetzt und so fester Bestandteil der Einrichtungskultur. Die erforderlichen Kenntnisse werden mindestens alle zwei Jahre in Fortbildungen aufgefrischt.

Lokale bzw. regionale Anlauf- und Beratungsstellen werden ebenso zugänglich gemacht wie Literatur, Fortbildungsangebote und weitere themenbezogene Informationen.

---

<sup>3</sup> Siehe dazu auch die Handlungsempfehlungen des DRK-Bundesverbandes zu Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“

<sup>4</sup> z. B. Großeltern, Au-pair, Babysitter

<sup>5</sup> Siehe dazu auch die Handlungsempfehlungen des DRK-Bundesverbandes zu Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“

## **2. Prävention**

### **2.1 Partizipation – Teilhabe**

Partizipation bedeutet, auf mehreren Ebenen – die der Kinder, der Jugendlichen, der Menschen mit Behinderungen, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Trägers – stärkende und schützende Strukturen einzuführen. Auf allen Ebenen sollten Gremien installiert sein, welche die aktive Teilhabe aller Gruppierungen am institutionellen Leben ermöglichen: Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Eltern bzw. Betreuungspersonen, Team und Leitung.

Die Leitung wiederum sollte diese Foren aktiv informieren, deren Anregungen zur Gestaltung des Miteinanders aufnehmen und zur Entscheidungsfindung nutzen.

Partizipation bedeutet,

- dass sowohl Kinder und Eltern/Sorgeberechtigte als auch Mitarbeitende über ihre Rechte aufgeklärt werden – und zwar so, dass sie diese Rechte verstehen und wissen, wo sie Unterstützung erhalten.
- dass ihnen im Alltag Gelegenheit gegeben wird, über Themen zu sprechen, die in ihrem Leben relevant waren und sind: Beziehung, Sexualität, Gewalt, Macht.
- dass die Atmosphäre so gestaltet wird, dass sie über übergreifendes Verhalten durch andere Personen sprechen können.
- dass sie Informationen über institutionelle Hierarchien und Entscheidungsprozesse bekommen.
- dass Mitspracheinstrumente initiiert (Gruppensprecher, Gruppengespräche, Elternvertretungen, Kompetenzteams etc.) und deren Meinung respektiert werden.

### **2.2 Räumlichkeiten**

Um die institutionelle Haltung auch nach außen zu dokumentieren, sollten die Räume so gestaltet werden, dass sie eine „Kultur des Ernstnehmens und Hinschauens“ widerspiegeln: freundliche, helle Räume, die den Schutz der Intimsphäre gewährleisten und bereits durch Plakate und Bilder an den Wänden signalisieren, dass Kinderrechte und Menschenrechte hier ernst genommen werden.

Dabei ist zu beachten, dass die Informationen so gestaltet sind, dass Kinder und ihre Eltern/Sorgeberechtigten sie wahrnehmen und erfassen können.

### **2.3 Pädagogische Grundhaltung**

Grundlage jeder Prävention ist eine pädagogische Grundhaltung, die Kinder in ihrer jeweiligen Eigenheit, ihren Stärken und Schwächen, ihren Bedürfnissen und Willensbekundungen wertschätzt und ernst nimmt. Dieses So-Sein grundsätzlich im alltäglichen Umgang anzuerkennen und zu unterstützen, ist bereits ein wesentlicher Teil von Prävention. Kinder erleben Selbstwirksamkeit, wenn sie das, was sie gerade tun wollen oder planen zu tun, auch wirklich umsetzen können. Kinder dabei zu unterstützen, die Erfahrung vieler kleiner Fortschritte zu machen, ist eine Basis für gelingende Präventionsarbeit. Die Unterstützung selbstwirksamer Handlungserfahrungen hat natürlich ihre Grenzen, wenn die

geplanten Handlungen absehbare Gefahren o. Ä. für das Kind oder andere Personen nach sich ziehen würden.

Ziel einer sinnvollen Präventionsarbeit ist es, Vertrauen in die eigenen Gefühle zu stärken. Kinder sollen sicher zwischen „schönen“, „blöden“ und „unangenehmen“ Berührungen unterscheiden können. So können sie sich leichter intuitiv oder bewusst von grenzüberschreitenden Anderen abgrenzen. Um über unangenehme Begegnungen oder Berührungen zu sprechen und Stärkeren widersprechen zu können, brauchen Kinder die ausdrückliche Unterstützung ihrer Bezugspersonen.

Kinder brauchen Zuneigung, auch körperliche Zuwendung, und fordern diese ganz selbstverständlich ein. Zu einer positiven pädagogischen Haltung gehört, dass Erwachsene auf die kleinsten Zeichen einer körperlichen Abwehr bei Kindern achten und sie respektieren – es sei denn, eine Situation erfordert körperliche Nähe, um z. B. die Sicherheit des Kindes beim Überqueren einer Straße zu gewährleisten und es ggf. gegen seinen Willen an die Hand zu nehmen.

Es stärkt Mädchen und Jungen, wenn sie frühzeitig und entwicklungsgerecht an alltäglichen Entscheidungen beteiligt werden, z. B. mitzuteilen, ob sie kleinen oder großen Hunger haben und eine dementsprechende Portion vom Mittagessen erhalten; Sitzplätze und –partner\_innen im Morgenkreis auswählen; Mitspracherecht bei der Rollenverteilungen in kleinen Theaterstücken. Für die Entwicklung des kindlichen Selbstwertgefühls ist es entscheidend, in den eigenen Gefühlen, Bedürfnissen, Meinungen, Anliegen und Ängsten ernst genommen zu werden. Es stärkt Mädchen und Jungen, wenn sich Erwachsene für sie Zeit nehmen, an ihnen interessiert sind und sich für sie einsetzen. Mädchen und Jungen brauchen Erwachsene, die für sie Partei ergreifen, wenn sie auch von nahestehenden Personen Berührungen ablehnen.

Kinder haben ein Recht auf Privatsphäre. So sollte z. B. die Toilette nicht betreten werden, wenn der/die Betreffende alleine sein möchte. Den Kindern bekannte Rückzugsorte im Gruppenraum oder ihr persönliches Fach sind zu respektieren.

Es ist wichtig, sich von geschlechtsstereotypen Rollenzuschreibungen zu lösen. Mädchen sollten ermutigt werden, ihren eigenen Willen zu formulieren, selbstbewusst und durchsetzungsfähig zu sein. Es fällt ihnen dann leichter, sich gegen Übergriffe zu wehren. Wird von Mädchen erwartet, dass sie sich allgemein lieb, sanft, brav und vernünftig verhalten, kann man nicht gleichzeitig von ihnen erwarten, dass sie sich in „brenzlichen“ Situationen zur Wehr setzen könnten.

Wird Jungen vermittelt, dass sie auch mit mulmigen Gefühlen wie Angst, Ohnmacht und Hilflosigkeit angenommen und wertgeschätzt werden, fällt es ihnen leichter, sich in schwierigen Situationen Hilfe zu holen.

Geschlechterbewusste Erziehung ist nicht durch die bloße Anwesenheit von Frauen und Männern in Teams garantiert. Für Kinder ist es wichtig, sie in ihrem Alltag zu erleben, dass

sie von beiden Geschlechtern gemeinsam versorgt werden und sie sich Arbeitsbereiche teilen. Dies setzt jedoch voraus, dass Erzieher\_innen nicht stereotype Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder reproduzieren. Wollen Fachkräfte als Vorbilder wirken, sind Teamprozesse und die Kommunikation untereinander immer wieder kritisch zu betrachten. Das braucht Zeit und fachliche Unterstützung.

Für Erwachsene bedeutet die Entscheidung, Prävention als Haltung zu begreifen, aber auch, dass die eigene Einstellung bewusst hinterfragt wird. Zu dieser inneren Auseinandersetzung gehören Fragen wie:

- Wie gehe ich mit Nähe und Distanz um?
- Kann ich meine eigenen Bedürfnisse ernst nehmen und sie nach außen vertreten?
- Wie lebe ich meine Sexualität?
- Welche Grenzüberschreitungen habe ich erlebt?
- Wie fühle und verhalte ich mich, wenn mir jemand zu nahe tritt?
- Wie bin ich Vorbild?
- Was bedeutet respektvolles Miteinander?
- Wie gehe ich mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung um?

Prävention im Alltag bedeutet: Kinder bekommen Gelegenheit, mit kompetenten Erwachsenen für sie relevante Themen zu besprechen, z. B.:

- Gefühle
- Berührungen
- Geheimnisse
- Widerstandsformen
- entwicklungsgerechte Sexuaufklärung, z. B. Verliebtheit, Pubertät
- Position innerhalb ihrer Peergroup
- schwierige Momente mit den digitalen Medien

## **2.4 Inhalte**

Folgende Themen können in der pädagogischen Arbeit aufgegriffen werden. Spiele, Bücher, Lieder und (interaktive) Theaterstücke bieten die Möglichkeit, mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen angemessen ins Gespräch zu kommen und sie nicht nur kognitiv zu erreichen.

### **2.4.1 Sexuaufklärung oder: mein Körper gehört mir**

Eine entwicklungsgerechte Sexuaufklärung hilft, Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Sie können sexuelle Übergriffe dann besser als solche einordnen und solchen Erfahrungen eher Ausdruck verleihen.

### **2.4.2 Den eigenen Gefühlen vertrauen**

Gefühle wahrzunehmen, auszudrücken und über sie zu sprechen, müssen Mädchen und Jungen immer wieder üben. Vor allem Jungen müssen ermutigt werden, auch mulmige Gefühle zu spüren und ernst zu nehmen. Gefühle bieten uns eine verlässliche Richtschnur, Situationen einzuordnen.

### **2.4.3 Gute und schlechte Berührungen**

Kinder sollten zwischen ihnen angenehmen und unangenehmen oder eigenartigen Berührungen unterscheiden können. Sie haben das Recht, befremdende oder ihnen unangenehme Berührungen abzulehnen.

### **2.4.4 Selber bestimmen und „Nein“ sagen dürfen**

Kinder dürfen über ihren Körper selber bestimmen. Sie bestimmen, wer sie in welcher Situation, wo an ihrem Körper berühren darf. Allerdings kennt dieses Selbstbestimmungsrecht der Kinder pädagogische Grenzen, wenn die Kinder im gegenseitigen Einvernehmen an oder mit ihren Körpern etwas tun, das über das gewöhnliche Maß der „Doktorspiele“ zur gegenseitigen Erkundung hinausgeht. Die Kinder dürfen „Nein“ sagen, wenn sie in befremdende Situationen verwickelt werden oder wenn von ihnen Dinge verlangt werden, die ihnen merkwürdig vorkommen oder ihnen unangenehm sind. Sie brauchen allerdings die Erlaubnis und Bestärkung ihres (erwachsenen) Umfelds, sich wirklich wehren zu dürfen.

### **2.4.5 Der Unterschied zwischen guten und schlechten Geheimnissen**

Gute Geheimnisse machen Freude und werden meistens an einem bestimmten Tag gelüftet. Schlechte Geheimnisse machen ein flaes Gefühl im Bauch. Gerade sie dürfen/müssen weitergesagt werden. Das ist kein Verrat oder Petzen.

### **2.4.6 Hilfe holen**

Manchmal erleben Kinder Situationen, die sie nicht alleine lösen können. Manchmal erleben sie, dass ihr „Nein“ nicht gehört und einfach übergangen wird. Sie haben das Recht, sich Unterstützung und Hilfe zu holen. Es ist kein Zeichen von Schwäche, wenn sie mit manchen Situationen nicht alleine klar kommen. Es ist vielmehr ein Zeichen von Stärke, wenn sie solange Hilfe suchen, bis sie sie gefunden haben.

## **2.5 Wissensvermittlung**

Eine sinnvolle Prävention, die Mädchen und Jungen stärkt und ihre Widerstandskraft fördert, gibt Mädchen und Jungen altersangemessene Informationen darüber,

- was sexueller Missbrauch ist. Beispiel: Es gibt Erwachsene oder ältere Jugendliche, die wollen, dass Kinder ihren Penis oder ihre Vagina anschauen oder anfassen. Es ist ihnen egal, dass Mädchen und Jungen sich dabei ganz schlimm fühlen. Oft sagen sie, dass es ein Geheimnis ist und vielleicht schlimme Dinge passieren, wenn sie es erzählen. Das stimmt nicht! So etwas darf jedes Mädchen und jeder Junge immer erzählen!
- einfache und klare Regeln dafür, welche Berührungen in Ordnung sind und welche nicht. Beispiel: Kein Mensch darf dich gegen deinen Willen anfassen oder gar küssen! Niemand darf dir mit Worten oder Schlägen wehtun oder dich an Stellen berühren, an denen du das nicht willst, z. B. an Penis, Scheide, Brust, Po.
- klare Regeln für schwierige Situationen. Beispiel: Wenn du auf der Straße von Erwachsenen angesprochen wirst, musst du nicht antworten. Du kannst in ein Geschäft gehen und dort erzählen, dass dich eine Person komisch angesprochen hat.

- das Wissen, dass sie sich wehren und Hilfe holen dürfen. Beispiel: Du darfst alles tun, um dich zu schützen! Du darfst „Nein“ sagen, Schreien, Hauen, Weglaufen, Weitersagen – also alles, was dir einfällt, ist erlaubt!
- klare Verantwortungszuschreibung. Beispiel: Du hast keine Schuld! Verantwortlich ist immer der Erwachsene.

## **2.6 Sexuelle Gewalt mittels digitaler Medien**

Präventive Erziehung im Bereich sexuellen Missbrauchs bedeutet ein „lebenslanges Lernen“. Die Themen müssen altersangemessen ständig wiederholt und erweitert werden. Je älter die Kinder werden, desto mehr Aspekte kommen hinzu. Es wird zum Beispiel immer früher wichtig, das Thema „sexualisierte Übergriffe durch die digitalen Medien“ einzubeziehen, weil Kinder immer früher das Internet nutzen.

### **3. Sexualpädagogisches Konzept**

Die Sexualerziehung ist für DRK-Einrichtungen Bestandteil der Sozialerziehung und Persönlichkeitsbildung. Die sexuelle Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess und beginnt mit der Geburt.

Kinder entdecken ihren Körper genauso neugierig, wie sie die ganze Welt entdecken wollen. Fragen, die Kinder haben, beantworten die Mitarbeitenden sachlich richtig und altersangemessen. Auch auf Fragen nach den Namen der Geschlechtsteile, zu Geschlechtsunterschieden zwischen Mädchen und Jungen bekommen die Kinder Auskunft.

Im Kindergartenalltag kann situationsbezogen, z. B. durch die Schwangerschaft einer Mutter oder einer Mitarbeiterin, die Frage aufkommen „Wie kommen eigentlich die Babys in den Bauch?“ Die pädagogischen Fachkräfte sind darin geschult, den Kindern altersangemessen und sachlich richtig zu antworten.

Die pädagogischen Fachkräfte wissen, dass das Erkunden des eigenen Körpers oder der Körper anderer Kinder zu einer normalen und gesunden Entwicklung gehören.

Sie achten darauf, dass die Kinder in der Situation Grenzen einhalten, dass sie sich und anderen dabei nicht wehtun und dass sie „Nein“ sagen dürfen, wenn sie an „Doktorspielen“ nicht teilnehmen wollen.

#### **3.1 Wie ist die Haltung der Fachkräfte und damit der Einrichtung?**

- Sie akzeptieren jedes Kind, jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit.
- Sie unterstützen ihnen anvertraute Kinder im Finden und Erkennen der eigenen Identität.
- Sie unterstützen ihnen anvertraute Kinder, ihren eigenen Körper wahrzunehmen und zu akzeptieren.
- Sie fördern die Wahrnehmung der Gefühle, indem sie ihnen anvertraute Kinder sensibilisieren, eigene Gefühle und die Gefühle anderer zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.
- Sie achten und respektieren selbstverständlich Schamgefühle des Anderen
- Sie fördern die gegenseitige Rücksichtnahme und bestärken die ihnen anvertrauten Kinder in ihrem Recht „Nein“ zu sagen.
- Sie achten darauf, dass ihnen anvertraute Kinder den gleichberechtigten Umgang zwischen Mädchen und Jungen bzw. Männern und Frauen erleben und akzeptieren.
- Sie stärken das Selbstwertgefühl der ihnen anvertrauten Kinder spielerisch.
- Sie vermitteln ihnen anvertrauten Kindern angemessen Wissen über Sexualität.
- Sie unterstützen ihnen anvertraute Kinder dabei, die eigene Sexualität als einen positiven Lebensbereich zu bejahen.

### **3.2 Welche Methoden und Materialien werden eingesetzt?**

- ungestörte Spielmöglichkeiten wie Kuschelecken etc.
- Verkleidungskiste, Arztkoffer, Massagebälle, Federn, Musik, Spiegel etc.
- Bilder- und Buchmaterial
- Fingerfarbe, Lehm, Matsche etc.
- Geschichten, Lieder, Sinnesspiele, Pantomime, Malen etc.

### **3.3 Wie werden die Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige einbezogen?**

- In der Einrichtung finden Elternabende zur Sexualerziehung statt. Informationen über das sexualpädagogische Konzept werden gegeben.
- Die Fachkräfte beraten die Eltern/Sorgeberechtigten bzw. Angehörigen bei ihren Fragen und informieren über Angebote, die sie machen.
- Kulturelle Besonderheiten werden aufgegriffen und in der sexualpädagogischen Arbeit beachtet.

### **3.4 Aktuelle Fachliteratur**

- Die Fachkräfte überprüfen den Bestand der Fachliteratur zu Sexualpädagogik und
- achten darauf, den Literaturbestand der Kita regelmäßig zu aktualisieren und zu erweitern.

### **3.5 Fortbildung**

- Der Träger verpflichtet sich, Fortbildungen zu ermöglichen. Mitarbeiter\_innen verpflichten sich, regelmäßig an solchen Fortbildungen teilzunehmen und dies nachzuweisen.
- Es finden regelmäßige Inhouse-Schulungen des Teams zum Thema Sexualpädagogik statt.
- Pädagogische Mitarbeiter\_innen, die sich auf das Thema spezialisieren wollen, besuchen regelmäßig externe Schulungen.

#### **4. Intervention**

Intervention setzt Aufmerksamkeit und Achtsamkeit voraus. Ein Mädchen ist plötzlich „irgendwie anders“. Ein Junge fehlt „irgendwie“ so oft. Ein Kollege/eine Kollegin kümmert sich „irgendwie“ besonders um ein Kind. Es geht um dieses schwer zu definierende „irgendwie anders“, „irgendwie eigenartig“. Mit diesem „irgendwie“ beginnt die Phase, in der/die Mitarbeiter\_in abwägt, wie sie oder er reagieren soll.

Vielleicht wendet sich ein Mädchen oder Junge an jemanden aus dem Team und klagt über einen Kollegen oder eine Kollegin. Möglicherweise berichtet eine Mutter oder ein Vater über etwaige Ungereimtheiten. Unter Umständen beobachtet eine Person aus dem Team ein Verhalten bei einem Kollegen oder einer Kollegin, das sie sich nicht erklären kann oder eine Kollegin, ein Kollege fragt andere Personen aus dem Team, was sie von Herrn X oder Frau Y halten.

Wenn jemand beginnt, zu vermuten, ein Kollege oder eine Kollegin könnte Übergriffe begehen oder ein Kind missbrauchen, gerät die Welt ins Wanken. Unsicherheit tritt auf. Der Wunsch, alles sofort unterbinden zu wollen oder das dringende Bedürfnis, alles zu vergessen, weil die Vermutung schwer auszuhalten ist und „irgendwie“ auch nicht stimmen kann, kommen hinzu.

Was, wenn die Vermutung falsch ist? Was, wenn die Vermutung im Team kein Gehör findet? Wann sind Kolleg\_innen und Vorgesetzte einzuschalten? Wie mit dem möglicherweise betroffenen Kind umgehen? Wie wird das Kind angesprochen? Wie mit dem mutmaßlich übergriffigen Kollegen oder der Kollegin umgehen? Wer spricht mit den Eltern/Sorgeberechtigten?

Es ist wichtig, sich der eigenen Haltung und der persönlichen Grenzen bewusst zu sein. Ein solches Problem sollte gemeinsam gelöst werden! Es ist wichtig, die weiteren Schritte in Absprache mit der internen Vertrauensperson bzw. externen Vertrauensperson/Beratungsstelle<sup>6</sup> und der Leitung zu planen.

- Wer hält den Kontakt zum Kind?
- Wer spricht ggf. die Eltern/Sorgeberechtigten/Angehörigen an?
- Wer wendet sich ggf. an die zuständige Aufsichtsbehörde, z.B. (Landes-) Jugendamt?
- Wie verhält es sich mit der Möglichkeit einer Strafanzeige? Dabei ist es wichtig zu wissen, dass man nicht zu einer Strafanzeige verpflichtet ist.

Die nachfolgenden Aspekte verlaufen je nach Situation in unterschiedlicher Reihenfolge und Intensität ab. Jeder Fall ist ein Einzelfall. Bei der Abwägung, was wann zu tun ist, sind unbedingt die Vorgaben, die der Träger mit dem Jugendamt abgeschlossen hat, einzuhalten.

---

<sup>6</sup> Siehe dazu auch die Handlungsempfehlungen des DRK-Bundesverbandes zu Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“

#### **4.1 Was tun, wenn Kolleg\_innen Übergriffe bzw. sexuellen Missbrauch durch andere Kolleg\_innen vermuten?**

- Ruhe bewahren
- Wahrnehmung des möglicherweise betroffenen Kindes
- Wahrnehmung der mutmaßlich übergriffigen Kolleg\_innen
- Kontakt zum Kind stärken
- Beobachtungen notieren
- Austausch mit Kolleg\_innen
- Information an die Kita-Leitung und ggf. an die insoweit erfahrene Fachkraft
- Einleitung der weiteren Schritte gemäß „Verfahrensweise für den Umgang mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in der Institution“ (DRK-Standard 8)

##### **Ruhe bewahren**

Die Vermutung eines sexuellen Missbrauchs durch einen Kollegen oder eine Kollegin löst vielfältige und oft widerstreitende Emotionen aus. Gerade deshalb gilt es, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen.

##### **Wahrnehmung des möglicherweise betroffenen Kindes**

Nicht alle betroffenen Kinder zeigen Verhaltensauffälligkeiten. Nur selten finden sich z. B. auch körperliche Spuren. Daher gilt es, auf Verhaltensänderungen zu achten. Dabei ist es wichtig, die Verhaltensweisen als Strategie bzw. „Symptomsprache“ des betroffenen Kindes zu verstehen.

##### **Wahrnehmung der mutmaßlich übergriffigen Kolleg\_innen**

Es ist ratsam, auf mögliche Verhaltensänderungen des Kollegen/der Kollegin im Umgang mit einzelnen Kindern zu achten.

##### **Kontakt zum Kind stärken**

Kinder brauchen offene, interessierte und gesprächsbereite Erwachsene. Je mehr Erwachsene den Mädchen und den Jungen eine eigene Meinung und Bewertung zugestehen, desto leichter fällt es ihnen, die belastenden Geheimnisse zu offenbaren.

##### **Beobachtungen notieren**

Es ist wichtig, Beobachtungen zu Verhaltensänderungen des Kindes sowie grenzverletzende Situationen von Kolleg\_innen gegenüber Kindern zu notieren. Das dient zum einen der inneren Klärung – also der Frage, wie diese Beobachtungen einzuordnen sind – und zum anderen einer später möglicherweise notwendigen Dokumentation. Dazu gehört das Festhalten aller körperlichen, psychischen Veränderungen sowie die sozialen, familiären Gegebenheiten des Kindes. Dabei gilt die Maxime, detailliert zu beobachten und so wenig wie möglich zu werten oder zu interpretieren.

##### **Austausch mit Kolleg\_innen**

Hilfreich ist es, ein Gespräch mit Kolleg\_innen über Verhaltensänderungen des Kindes und über mögliche Ursachen zu führen.

### **Information an die Kita-Leitung<sup>7</sup> und ggf. an die insoweit erfahrene Fachkraft**

Es ist wichtig, Beobachtungen und Vermutungen mit der zuständigen Leitung und ggf. mit der zuständigen insoweit erfahrenen Fachkraft (gemäß § 8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“) zu beraten und zu besprechen. Dabei gilt es zu bedenken, dass alle Verhaltensauffälligkeiten durch eine Vielzahl von Ursachen begründet sein können. Eine davon ist ein möglicher sexueller Missbrauch. Es ist demnach wichtig, nicht zu interpretieren, aber gleichermaßen die Signale nicht zu bagatellisieren. Die Leitung steht in der Verantwortung, die nächsten Schritte einzuleiten und den Umgang mit der Vermutung zu koordinieren.

### **Einleitung der weiteren Schritte gemäß „Verfahrensweise für den Umgang mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in der Institution“ (DRK-Standard 8)**

#### **4.2 Was tun, wenn Mädchen oder Jungen, Geschwister oder Eltern von Übergriffen bzw. Missbrauch durch Mitarbeiter\_innen berichten?**

- Ruhe bewahren und sachlich reagieren
- Berichte ernst nehmen
- bohrende Fragen vermeiden
- dem betroffenen Kind nie die Mitschuld geben
- Betroffene brauchen Anerkennung
- die Gefühle der Betroffenen akzeptieren
- betroffene Mädchen und Jungen brauchen zuverlässige Ansprechpersonen
- Information an die Kita-Leitung (s.o.) und Einleitung der weiteren Schritte gemäß „Verfahrensweise für den Umgang mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in der Institution“ (DRK-Standard 8)

#### **Ruhe bewahren und sachlich reagieren**

Auch in einem solchen Fall gilt es, unbedingt Ruhe zu bewahren. Das Mädchen oder der Junge braucht jetzt einen vertrauensvollen Erwachsenen, der zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen und Panik überfordert und nehmen ihre Berichte dann meist zurück.

#### **Berichte ernst nehmen**

In aller Regel verharmlosen betroffene Kinder Berichte eines Missbrauchs – oder sie verschweigen das Erlebnis ganz, um den/die Täter\_in und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Werden die Erlebnisse heruntergespielt, wie z. B. „Ist ja halb

<sup>7</sup> Sollte die Leitung der Einrichtung selber im Verdacht stehen, ist die nächst höhere Ebene zu informieren..

so schlimm“ oder „Am besten, du vergisst alles ganz schnell wieder“, so schützt dies vor allem den/die Täter\_in.

### **Bohrende Fragen vermeiden**

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Aussagen gezweifelt wird. Es muss dem betroffenen Kind überlassen werden, was es wann erzählen möchte. Diese Berichte brauchen nicht kommentiert zu werden. Es ist wichtig, dem Kind zu vermitteln, für es da und ansprechbar zu sein. Die weitere Vorgehensweise sollte mit dem Betroffenen besprochen werden, d. h. es muss transparent gemacht werden, warum ggf. Schritte zu seinem Schutz eingeleitet werden müssen. Es darf nichts zugesagt werden, was nicht eingehalten werden kann.

### **Dem betroffenen Kind nie die Mitschuld geben!**

Betroffene Mädchen und Jungen tragen keine Schuld! Die Verantwortung für eine sexuelle Grenzverletzung bzw. einen sexuellen Übergriff tragen niemals die betroffenen Kinder.

### **Betroffene brauchen Anerkennung**

Betroffene Kinder brauchen keine Vorwürfe, wenn sie sich vielleicht erst eine Weile nach dem Geschehen jemandem anvertraut haben. Sie verdienen Lob und Anerkennung für ihren großen Mut, jetzt zu sprechen.

### **Die Gefühle der Betroffenen akzeptieren**

Betroffene Kinder haben beispielsweise das Recht, den/die Täter\_in trotz allem noch gern zu haben. Wenn die informierte Person damit nicht zurechtkommt, sollte sie Unterstützung durch eine externe Beratung oder Supervision fordern.

### **Betroffene Mädchen und Jungen brauchen zuverlässige Ansprechpersonen**

Mädchen und Jungen brauchen vertrauenswürdige Zusagen und nur Zusagen und Versprechungen, die haltbar sind. Es gilt vor allem, keine falschen Hoffnungen zu wecken.

### **Information an die Kita-Leitung und Einleitung der weiteren Schritte gemäß**

**„Verfahrensweise für den Umgang mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in der Institution“ (DRK-Standard 8)**

vgl. dazu auch: „Information an die Kita-Leitung“ unter Punkt 4.1.

### **4.3 Nachsorge**

Zur Unterstützung und Aufarbeitung der erlittenen Gewalt braucht das Opfer voraussichtlich therapeutische Hilfe. Die anderen Kinder befinden sich in einem ähnlichen Konflikt wie die Kolleg\_innen des/der Beschuldigten und die gesamte Institution. Je nach institutionellem Setting und abhängig von der konkreten Situation kann es hilfreich sein, Gespräche mit der gesamten Peergroup zu führen, um die Situation zu erklären und die möglicherweise entstandene Verwirrung aufzulösen. Das Team sollte ebenfalls begleitet werden. Übergriffe bzw. Missbrauch in der Einrichtung führen für die Mitarbeiter\_innen wie oben beschrieben oft zu Verwirrung, Scham und häufig zu nachhaltiger Verunsicherung. Daher sollten Räume für Nachgespräche und, wo möglich, Supervision zur Aufarbeitung angeboten werden, um die

Mitarbeiter\_innen und die ehrenamtlich Tätigen aufzufangen und ihnen die Möglichkeit zu geben, neue Handlungssicherheit zu gewinnen. Leitungskräfte profitieren ebenfalls erheblich von einer aufarbeitenden Supervision.

#### **4.4 Umgang mit der „Gerüchteküche“ sowie der Öffentlichkeit und den Medien**

##### **4.4.1 „Gerüchteküche“**

Steht eine Vermutung eines Missbrauchs in den eigenen Reihen im Raum, beginnt die „Gerüchteküche“ häufig schnell zu brodeln. In aller Regel spaltet sich das Team in Unterstützer und Gegner des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin und der aufdeckenden Person. Wichtige Mittel dagegen sind eine klare Haltung, die Einhaltung der vereinbarten Schritte und die Einschaltung einer zuständigen internen oder externen Vertrauensperson/Beratungsstelle sowie der Leitung.

##### **4.4.2 Öffentlichkeit**

Die Leitung wägt gemeinsam mit dem Träger und ggf. der interne Vertrauenspersonen bzw. externe Vertrauenspersonen/Beratungsstellen<sup>8</sup> gemäß der „Verfahrensweise für den Umgang mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in der Institution“ (DRK-Standard 8) die nächsten Schritte ab. Sie ist zuständig für den Schutz des möglicherweise betroffenen Kindes und des/der möglicherweise übergreifigen oder missbrauchenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin, für den Informationsfluss an die jeweils zu informierenden Stellen – Eltern/Sorgeberechtigten, Träger, ggf. (Landes-)Jugendamt, ggf. Strafverfolgungsbehörden – und für mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen.

##### **4.4.3 Medien**

Die Leitung ist ebenfalls für den Umgang mit öffentlichen Medien und der Presse zuständig. Das heißt, sie erarbeitet gemeinsam mit dem Träger, externen Beratungsstellen und der Pressestelle eine Informationspolitik, die dem berechtigten öffentlichen Interesse gerecht wird, aber vor allem dem Persönlichkeitsschutz des möglichen Opfers als auch des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin Rechnung trägt.

Gerade in Fällen möglichen sexuellen Missbrauchs ist es geboten, den Sachverhalt sorgfältig zu ermitteln. Die Öffentlichkeit hat zwar ein durchaus berechtigtes Interesse, über einen solchen Vorfall informiert zu werden, doch eine zu frühe oder gar zu offenerzige Information an die Presse birgt enorme Gefahren in sich. Sie eröffnet nicht selten die Hatz entweder auf das mögliche Opfer oder den mutmaßlichen Täter/die mutmaßliche Täterin oder die Institution oder andere Kinder oder alle zusammen. Solche Beispiele finden sich zahlreich. Um einem möglicherweise wachsenden Druck seitens der Medien standhalten zu können, muss sachlich und zugleich behutsam in der Öffentlichkeit reagiert werden.

---

<sup>8</sup> Siehe dazu auch die Handlungsempfehlungen des DRK-Bundesverbandes zu Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“

#### **4.5 Rehabilitation**

Sollte sich die Beschwerde, die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellen, hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, dies öffentlich zu machen und den Ruf des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin wiederherzustellen.