

# Qualitätsstandard

## Verbindliche Verfahrenswege bei Grenzüberschreitungen in Einrichtungen des SOS-Kinderdorfvereins

Leitlinie  
mit Handlungsanweisungen

## Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Einführung .....</b>	<b>3</b>
	Einbettung der Leitlinie .....	3
	Ziel der Leitlinie .....	3
	Geltungsbereich der Leitlinie .....	4
<b>B</b>	<b>Die Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung im SOS-Kinderdorf e.V. ....</b>	<b>5</b>
	Grenzen im pädagogischen Alltag .....	5
	Grenzüberschreitendes Handeln unter Schutzbefohlenen .....	7
	Macht in der Pädagogik und in Institutionen .....	7
	Die Bedeutung der Dokumentation .....	10
<b>C</b>	<b>Verbindliche Verfahrenswege .....</b>	<b>12</b>
	Grafik „Verfahrenswege beim Umgang mit einer (vermuteten) Grenz- überschreitung .....	13
	Was tun bei akuter Gefahr? .....	14
	Was tun bei einem unsicheren Bauchgefühl? .....	14
	Was tun zur Gefährdungseinschätzung/Klärung des Sachverhalts bei einem Verdacht? .....	15
	Was tun zur Gefahrenabwehr bei bestätigtem Verdacht oder akuter Gefährdung? .....	16
	Aufarbeitung und längerfristige Veränderung innerhalb der Einrichtung .....	19
<b>D</b>	<b>Interne Anlauf- und Monitoringstelle für Kindes- wohlgefährdende Grenzüberschreitungen (IAMst) .....</b>	<b>20</b>

## A Einführung

Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung<sup>1</sup>, die in unserer Obhut sind, müssen sich ebenso wie deren Eltern sowie die zuständigen Behörden darauf verlassen können, dass sie in all unseren Angeboten sicher und geborgen sind und professionell betreut werden.

*„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, die Persönlichkeit der Betreuten zu respektieren und ihre Privatsphäre zu achten. Sie schützen die Betreuten durch einen achtsamen Umgang vor Übergriffen und Unrechtshandlungen und setzen sich aktiv dafür ein, dass gesetzliche Regelungen und Handlungsleitlinien des SOS-Kinderdorf e.V. eingehalten werden. Die UN-Kinderrechtskonvention wird in der Arbeit des SOS-Kinderdorf e.V. beachtet.“*

Dieser Grundsatz ist in den Allgemeinen Arbeitsbedingungen des SOS-Kinderdorf e.V. (siehe § 2, Stand: September 2013) verankert.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SOS-Kinderdorfvereins sind daher verpflichtet,

- Schutzbefohlene im Rahmen ihrer professionellen Aufgabe vor Schaden zu bewahren,
  - der entweder durch aktives Tun oder durch Unterlassen entstehen oder
  - der durch Mitarbeitende, andere Schutzbefohlene oder Dritte verursacht werden kann, und
- tätig zu werden, sobald ihnen Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Wohls der Schutzbefohlenen bekannt werden.

### Einbettung der Leitlinie

Die vorliegende Leitlinie „Verbindliche Verfahrenswege bei Grenzüberschreitungen in Einrichtungen des SOS-Kinderdorfvereins“ mit seinen Handlungsanweisungen ist Bestandteil des SOS-Schutzkonzepts und bezieht sich auf die Handlungsebenen 2 „Intervention“ und 3 „Langfristige Aufarbeitung und Veränderung“.

### Ziel der Leitlinie

Kein Schutzkonzept kann Grenzüberschreitungen in Institutionen generell verhindern. Daher sind Verfahrensrichtlinien zum fachlich angemessenen Umgang mit Grenzüberschreitungen notwendig, um den entstandenen Schaden für die Betroffenen so gering wie möglich zu halten, sie zu unterstützen und die Präventionsmaßnahmen zu verbessern.

Ziel ist es, für alle Mitarbeitenden im SOS-Kinderdorfverein eine möglichst große Verfahrensklarheit und Handlungssicherheit zu erreichen.

---

<sup>1</sup> Die Leitlinie bezieht sich auf alle Menschen – Kinder, Jugendliche oder erwachsene Menschen mit und ohne Behinderung –, die in den unterschiedlichen Angebotsformen unserer SOS-Einrichtungen Leistungen in Anspruch nehmen. Zur sprachlichen Vereinfachung und gemäß der Zielsetzung dieses Standards werden diese unterschiedlichen Zielgruppen unserer Angebote im Folgenden unter dem Begriff „Schutzbefohlene“ zusammengefasst.

---

## **Geltungsbereich der Leitlinie**

Die Leitlinie gilt für alle Mitarbeitenden und Auszubildenden im SOS-Kinderdorf e.V. in sämtlichen Arbeitsbereichen sowie für alle ehrenamtlich tätigen Personen.

Sie regelt den Umgang mit Grenzverletzungen die durch Mitarbeitende oder auch durch Schutzbefohlene des SOS-Kinderdorfvereins erfolgen. Sie gilt auch bei Grenzverletzungen durch Dritte, sofern sie im Einflussbereich der Einrichtungen des SOS-Kinderdorfvereins liegen.

Grenzverletzungen in anderen Zusammenhängen (z. B. in der Herkunftsfamilie) werden in dieser Leitlinie nicht behandelt. Gleichwohl sind die Mitarbeitenden auch bei einer wahrgenommenen Gefährdung außerhalb der Einrichtung verpflichtet, für das Wohl des Betroffenen einzutreten. Das Vorgehen in diesen Fällen wird im einrichtungsinternen Umsetzungsverfahren zum §8a SGB geregelt.

## **B Die Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung im SOS-Kinderdorf e.V.**

Grundlage der Arbeit des SOS-Kinderdorfvereins ist eine „Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung“, in der ein Klima der Offenheit, der fachlichen Diskussion und der konstruktiven Konfliktlösung herrscht. In einer Kultur der Achtsamkeit ist den Mitarbeitenden bewusst, dass trotz aller Bemühungen Probleme und Fehlverhalten auftreten können. Diese werden nicht verdrängt, sondern bewusst wahrgenommen. Der Sachverhalt wird gemeinsam geklärt und es wird eine Lösung im Interesse des Wohls der Schutzbefohlenen gesucht. Es werden Maßnahmen vereinbart, um dieselben Fehler zukünftig zu vermeiden.

### **Grenzen im pädagogischen Alltag**

Grenzen erkennen, Grenzen wahren, Grenzen aushandeln und Grenzen setzen gehört zum pädagogischen Alltag. Der achtsame Umgang mit Grenzen schützt die Rechte aller in einer Gemeinschaft. In akuten Situationen der Selbstgefährdung, der Gefährdung anderer oder bei schwerer Sachbeschädigung können unter Umständen ansonsten unübliche Reaktionen notwendig sein. Manchmal ist der Einsatz angemessener Körperkraft erforderlich, um das Geschehen zu beenden (z. B. das Zurückreißen eines Schutzbefohlenen bei Gefahren im Straßenverkehr oder das Festhalten eines Jugendlichen, der sich anders nicht davon abhalten lässt, um sich zu schlagen). Die achtsame Klärung einer solchen Situation hilft, unberechtigte Anschuldigungen zu entkräften.

Ein grenzüberschreitendes Verhalten liegt vor, wenn der nötige respektvolle Umgang, die körperliche Distanz, die Schamgrenze oder die Grenze zwischen den Generationen missachtet und/oder die Grenzen der professionellen Rolle überschritten werden.

Im institutionellen Alltag können immer wieder grenzüberschreitende Verhaltensweisen vorkommen, beispielsweise aufgrund von:

- Unachtsamkeit,
- Überforderung (z. B. bei problematischen Rahmenbedingungen und Strukturen),
- alters- und entwicklungsangemessenem (Fehl-)Verhalten (manche Grenzüberschreitungen unter Schutzbefohlenen),
- gezieltem Verhalten zum Schaden anderer (vorsätzlich, ggf. strafrechtlich relevante Formen psychischer oder körperlicher Gewalt).

Grenzüberschreitungen sind fachlich und/oder rechtlich nicht verantwortbare und damit inakzeptable Verhaltensweisen – unabhängig davon, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen überschreiten oder ob Grenzverletzungen zwischen Schutzbefohlenen verübt werden. Auf Grenzüberschreitungen muss verantwortlich (z. B. mit Opferschutz, mit Hilfe, mit Veränderung von Strukturen, mit rechtlichen Konsequenzen) reagiert werden.

### **Grenzüberschreitungen: wahrnehmen – ansprechen – bewerten – verantwortlich handeln**

Alle Mitarbeitenden in SOS-Einrichtungen müssen Grenzüberschreitungen entgegenwirken und sie möglichst verhindern. Das bedeutet, durchgängig daran zu arbeiten, dass sich kein von verletzenden Erfahrungen geprägter Alltag „einschleicht“ oder gar verfestigt.

Sowohl Schutzbefohlene als auch Mitarbeitende sollen Grenzverletzungen wahrnehmen, erkennen sowie ansprechen. Inakzeptable Verhaltensweisen dürfen nicht übersehen, verleugnet, vertuscht oder bagatellisiert werden.

Vor diesem Hintergrund müssen Wahrnehmungen im Einzelfall differenziert eingeschätzt und bewertet werden. Hilfreich können, sowohl bei der Konzepterarbeitung als auch in einer Verdachtssituation, zum Beispiel folgende Fragen sein:

■ **Fragen zur Handlung, die bewertet werden soll**

- Hat die Handlung unmittelbare negative Auswirkungen auf die Betroffene bzw. den Betroffenen (z. B. körperliche, sexualisierte Gewalt)?
- Ist die Handlung dem Alter und Entwicklungsstand des Schutzbefohlenen angemessen?
- Ist die Handlung der Beziehung angemessen?
- Ist die Handlung „ein Geheimnis“ zwischen Schutzbefohlenem und Handelndem?
- Welche Häufigkeit und Dauer kann vermutet werden?
- Entspricht die Handlung den gemeinsam vereinbarten Regeln und einem nachvollziehbaren Begründungszusammenhang?

■ **Fragen zum Blickwinkel der betroffenen Schutzbefohlenen**

- Wie nimmt die oder der Betroffene die Handlung wahr?
- Welche Wirkung hat die Handlung auf die Betroffene bzw. den Betroffenen?

■ **Fragen zur sozialen oder gesetzlichen Einordnung**

- Würde man die zu prüfende Handlung gegenüber sich selber oder gegenüber dem eigenen Kind für angemessen halten?
- Widerspricht die zu prüfende Handlung (z. B. herabwürdigende Äußerungen, körperliche Züchtigung, Freiheitsentziehung) gesetzlichen Vorschriften?

■ **Fragen zu Begleitumständen**

- Stand die zu prüfende Handlung in Zusammenhang mit einer nicht vorhersehbaren und anders nicht abwendbaren Gefahrensituation?
- Fand die zu prüfende Handlung in einer bereits anderweitig belastenden Situation (z. B. Unterbesetzung, Häufung von Stressoren, unerfahrene Mitarbeitende) statt?
- Findet die zu prüfende Handlung nur in bestimmten (eigens dafür hergestellten) Situationen statt?

■ **Fragen zur handelnden Person**

- In welchem Ausmaß kann die handelnde Person Verantwortung für ihr Verhalten übernehmen?
- Welche Motivation wird hinter dem zu prüfenden Verhalten vermutet?

Die differenzierte Bewertung schließt mit der Einschätzung, ob das Verhalten fachlich angemessen und ob es gesetzlich legal ist.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit einem Verdacht beinhaltet auch das Wissen darum, dass dieser sich als unbegründet erweisen kann. So schützt die frühe und angemessene Reflexion und Prüfung eines Verdachts auch davor, dass es zu unberechtigten Vorbehalten und Gerüchten kommt.

## **Grenzüberschreitendes Handeln unter Schutzbefohlenen**

Auch unter den in SOS-Einrichtungen betreuten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung kann es zu grenzüberschreitendem Verhalten und unangemessenen Handlungen zwischen (ggf. strafunmündigen) Schutzbefohlenen kommen.

### **Neben dem Schutz für das Opfer besteht auch eine Verantwortung für den Täter.**

Es ist die Verantwortung der pädagogischen Fachkräfte, in Abstimmung mit der zuständigen Leitung im Einzelfall zu prüfen, wie das Verhalten in Bezug auf Alter und Entwicklungsstand des Täters/der Täterin einzuschätzen ist.

**Alters- und entwicklungstypische Verhaltensweisen** treten in bestimmten Altersphasen häufiger auf (z. B. gegenseitiges Betrachten und Berühren im Intimbereich während des Vorschulalters, körperliche Konfliktlösungen von Heranwachsenden). Sie sind im Erziehungsprozess durch pädagogisches Verhalten beeinflussbar und können beendet werden. Die Auswirkungen auf die Betroffenen sind meist vorübergehend.

In diesem Fall sind Gespräche mit den Betroffenen bzw. Beteiligten und deren Sorgeberechtigten zu führen. Es wird über den Vorfall und die Regeln der Einrichtung zu erlaubtem und unerlaubtem (sexualisiertem) Verhalten umfassend informiert. Außerdem werden konkret mögliche Hilfen und Maßnahmen vereinbart. Der weitere Verlauf ist zu beobachten.

**Untypische Verhaltensweisen** (z. B. sexualisierte Handlungen gegen den Widerstand des anderen, Freude an Misshandlungen) unterscheiden sich in Art und Weise oder in der Intensität von alters- und entwicklungstypischem Fehlverhalten. Sie lassen sich durch übliche pädagogische Maßnahmen nur schwer beeinflussen und bleiben lange bestehen. Ihre Auswirkungen auf das Opfer sind meist beträchtlich und andauernd.

⇒ **Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob das problematische Verhalten alters- und entwicklungstypisch ist, handeln Sie auf jeden Fall entsprechend der verbindlichen Verfahrenswege, die in Abschnitt C beschrieben sind.**

## **Macht in der Pädagogik und in Institutionen**

Interaktionen im institutionellen Rahmen sind in der Regel von asymmetrischen Machtverhältnissen geprägt. Dies trifft insbesondere auf das Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden in der Einrichtung und Schutzbefohlenen zu.

Pädagogische Fachkräfte können ihre Macht fachlich angemessen und rechtlich legal einsetzen, um Grenzen zu setzen oder die Einhaltung von Grenzen einzufordern. Dies ist in der Regel der Fall, wenn gemeinsam vereinbarte Ziele der Erziehung durch gemeinsam vereinbarte Maßnahmen (z. B. im Rahmen der Hilfe- oder Erziehungsplanung) verfolgt werden. So kann selbstverständlich der Freiraum von Kindern und Jugendlichen durch eine verbindliche Hausaufgabenzeit eingeschränkt werden. Eine konkrete Maßnahme muss nicht durchgängig die Zustimmung der jungen Menschen finden, sollte aber in der pädagogischen Konzeption oder der Erziehungsplanung verankert sein.

Wenn der Einsatz von Macht nicht der oder dem Schutzbefohlenen, sondern vorrangig dem Mitarbeitenden dient, handelt es sich meist um einen fachlich nicht angemessenen Gebrauch. Dies gilt ebenfalls, wenn ein eigentlich richtiges Ziel durch unangemessene Maßnahmen durchgesetzt werden soll. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn eine Fachkraft die „Hausaufgabenzeit“ extrem lang bemisst, um in dieser Zeit ihren privaten Interessen nachzugehen, oder wenn sie die Hausaufgabenzeit mit körperlicher Gewalt durchsetzt.

Im Rahmen der Aufsichtspflicht ist das pädagogische Fachpersonal verpflichtet, die Betreuten vor Gefahren zu schützen. Dies sollte in der Regel durch vorausschauende Lenkung geschehen. In akuten Gefahrensituationen können jedoch auch ansonsten nicht gestattete Maßnahmen (z. B. körperliches Eingreifen), die die Rechte und Grenzen der Betreuten beeinträchtigen, notwendig sein. Dabei ist immer die Verhältnismäßigkeit zu beachten und die Maßnahme zu wählen, mit der am wenigsten Zwang ausgeübt wird.

Es handelt sich immer um einen Missbrauch von Macht, wenn die Fachkraft aus persönlichem Interesse die Privatsphäre, das Selbstbestimmungsrecht oder das Recht auf körperliche Unversehrtheit der oder des Schutzbefohlenen dauerhaft und massiv missachtet. Ein Machtmissbrauch liegt auch dann immer vor, wenn die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt ist oder wenn gesetzliche Regelungen übertreten werden. Körperliche Züchtigung ist genauso wie sexueller Missbrauch strafbar.

Zur Beurteilung, ob ein Verhalten als Grenzüberschreitung oder Machtmissbrauch anzusehen ist und das Kindeswohl beeinträchtigt wird, dient uns im SOS-Kinderdorf e.V. die Unterteilung im nachfolgenden Schaubild.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Das Wohl der Schutzbefohlenen ist ein Begriff, der in den relevanten Gesetzestexten nicht konkret beschrieben ist. Es kann sein, dass insbesondere Gerichte bei Sorgerechtsentscheidungen den Rahmen dessen, was Eltern als sorgeberechtigten Personen noch erlaubt ist, weiter auslegen als wir dies tun.

Grüner Bereich	Gelber Bereich	Roter Bereich	
↓	↓	↓	
zulässige Macht in Erziehung und Betreuung	unzulässiger Gebrauch von Macht	Machtmissbrauch in Erziehung und Betreuung	
Grenzen setzen	Grenzen überschreiten	Grenzen überschreiten	
das Wohl der/des Schutzbefohlenen beachtendes Verhalten	dem Wohl der/des Schutzbefohlenen widersprechendes Verhalten	Gefährdung des Wohls der/des Schutzbefohlenen	Straftat
<p>Ein Verhalten ist fachlich verantwortbar wenn: es <b>objektiv nachvollziehbar</b> ist, dass damit ein pädagogisches Ziel zur Förderung der „Eigenverantwortung und Gemeinschaftsfähigkeit“ erfolgt wird. Das Verhalten bewegt sich innerhalb eines <b>pädagogischen Standards</b>, ist Teil der <b>Hilfeplanung</b>, ist im Team und mit der Leitung <b>vereinbart</b> und erfolgt im <b>Einverständnis</b> mit den Sorgeberechtigten.</p> <p>Ein Verhalten ist rechtlich legal, wenn es sich <b>im Rahmen der Gesetze</b> und der UN-Kinderrechtskonvention bewegt;</p> <p>wenn es der Gefahrenabwehr dient;</p> <p>in <b>akuten</b> Gefahrensituationen unter Beachtung der <b>Verhältnismäßigkeit</b>.</p>	<p>Das Verhalten ist zwar fachlich erklärbar, es erfolgt aber <b>gegen</b> den Willen der Erziehungsberechtigten.</p> <p>Es ist <b>fachlich nicht zu verantworten</b>, wenn das Verhalten wenig partizipativ ist, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert ist, die Verhältnismäßigkeit missachtet, jedoch eher sporadisch und von minderer Schwere ist (kein körperlich oder sexualisiertes Fehlverhalten).</p>	<p>Ein Verhalten bringt eine erhebliche gesundheitliche Gefährdung oder gar Lebensgefahr mit sich.</p> <p>Ein Verhalten <b>schädigt und missachtet dauerhaft und massiv die Belange der/des Schutzbefohlenen</b>. Es schränkt z. B. Freiräume drastisch ein, setzt sie/ihn massiv psychisch unter Druck, oder bedrängt ihn/sie körperlich oder sexuell (aber kein körperl. Kontakt). Schutzbefohlene werden völlig unzureichend versorgt oder permanent abgewertet.</p>	<p>Körperverletzung, sexualisierte Übergriffe, Nötigung, Erpressung, herabwürdigende Erziehungsmethoden, ...</p>

Es lassen sich drei Grade von Machtmissbrauch in der Erziehung und Betreuung unterscheiden:

- Dem Wohl von Schutzbefohlenen **widersprechendes Verhalten** (gelber Bereich)  
Damit sind unangemessene Verhaltensweisen gemeint, die im institutionellen Alltag entweder unabsichtlich verübt werden oder aus fachlichen beziehungsweise persönlichen Unzulänglichkeiten resultieren (z. B. Essensentzug, einsperren, beschämen, bloß stellen etc.). Wenn derartige Verhaltensweisen vom Ausmaß und Umfang her den Alltag der Schutzbefohlenen bestimmen, sind sie als das Wohlbefinden gefährdende Verhaltensweisen einzuschätzen.
- Das Wohl von Schutzbefohlenen **gefährdendes Verhalten** (roter Bereich)  
Dieses Verhalten gefährdet und schädigt aufgrund der Häufigkeit, der Schwere oder der Dauer das Wohl von Schutzbefohlenen durch wiederholte, massive oder vorsätzliche Grenzüberschreitungen (z. B. dauerhafte Einschränkung des alters- und entwicklungsangemessenen Freiraums, Zuweisung der Sündenbockrolle, ständiges Missachten der Schamgrenze und körperlichen Distanz, "grooming", als Vorbereitung sexualisierter Übergriffe, massiver psychischer Druck). Dieser fehlende Respekt gegenüber dem Mitmenschen ist Ausdruck von grundlegenden fachlichen oder persönlichen Defiziten. Es kann sich jedoch auch um eine gezielte Vorbereitung einer (sexualisierten) Misshandlung handeln.
- **Straftaten sind immer gefährdendes Verhalten** (roter Bereich)  
§ 72 a SGB VIII listet etliche Straftaten gemäß Strafgesetzbuch auf, z.B.:
  - die Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht (§ 171 StGB),
  - sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB),
  - sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses (§ 174 c StGB),
  - Körperverletzung (§ 223 StGB). Niemand besitzt das Recht, einen anderen zu züchtigen. Körperliche Züchtigung gilt als vorsätzliche Körperverletzung.<sup>3</sup>
  - Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB).

## Die Bedeutung der Dokumentation

Die zeitnahe und exakte Dokumentation aller Schritte und Erkenntnisse ist bei der Bewältigung von kritischen Situationen absolut notwendig. Sie hilft dem Protokollierenden, die eigenen Gedanken und Empfindungen zu sortieren und verhindert, dass wichtige Details und die zeitliche Einordnung der Ereignisse vergessen werden. Zudem werden die Informationen allen an der Bearbeitung Beteiligten gleichermaßen zugänglich. Falls eine Anzeige oder arbeitsrechtliche Konsequenzen notwendig sind, sind zeitnahe Dokumentationen ein wichtiger Beleg.

---

<sup>3</sup> Daher muss mit einer Strafverfolgung/Bestrafung nach § 223 StGB gerechnet werden (vgl. Münder, Johannes: Beratung, Betreuung, Erziehung und Recht, Münster, 1991).

---

### **Für die Dokumentation gilt:**

- Schildern Sie Ihre **Beobachtungen** konkret und mit eindeutigen Worten.
- Trennen Sie klar zwischen Beobachtung und Interpretation.
- WAS ist WANN WO vorgefallen?
- WER war beteiligt?
- Wer hat was wann entschieden? Welche Sofortmaßnahmen wurden eingeleitet?
- Welche Vorinformationen sind bedeutsam?
- Versehen Sie jedes Dokument mit Datum und Namen.

## C Verbindliche Verfahrenswege

Die folgenden Verfahrensweisen sind beim Umgang mit einer (vermuteten) Grenzüberschreitung von allen mitarbeitenden Personen in allen Einrichtungen einzuhalten. Die folgenden Schritte können in der Praxis häufig unmittelbar ineinander übergehen oder je nach wachsendem Informationsstand mehrfach durchlaufen werden.

### ■ Bei akuter Gefahr: Sicherheit herstellen

Verantwortlich: jede Person, die die akute Gefahr wahrnimmt

### ■ „Bauchgefühl“ reflektieren

Verantwortlich: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### ■ Gefährdungsabschätzung = Sachverhalt klären

Verantwortlich: Leitungskraft

(Liegen gewichtige Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Kindeswohls vor? Wie sind Art, Wahrscheinlichkeit, Ausmaß und Häufigkeit einer möglichen Gefährdung einzuschätzen?)

### ■ Gefahrenabwehr

Verantwortlich: Leitungskraft und Regionalleitung

(Welche Maßnahmen zur Gefahrenabwehr sind zu ergreifen?)

### ■ Aufarbeitung

Verantwortlich: Leitungskraft

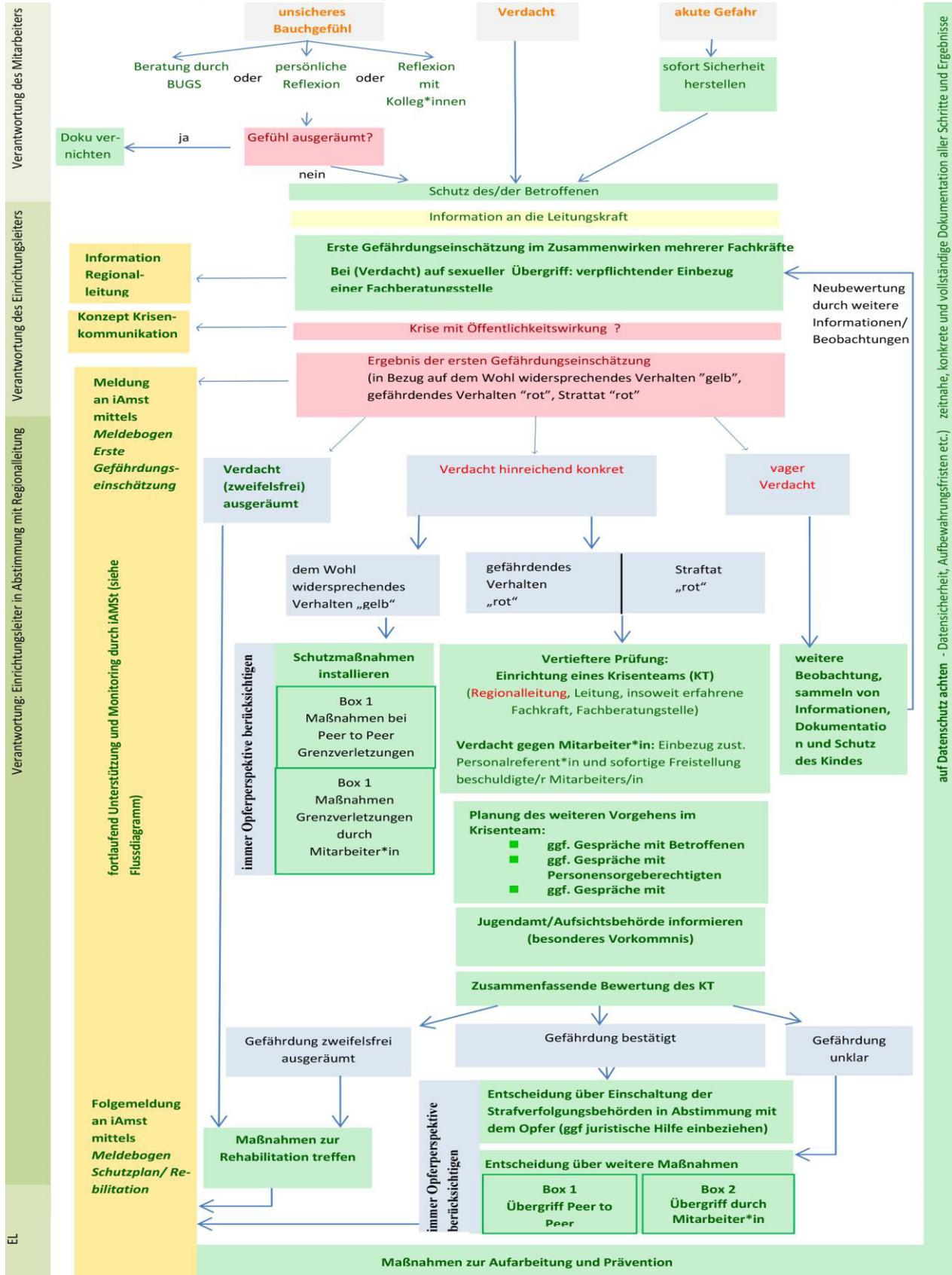
Sind weitere Schritte bzgl. Mitarbeitenden oder Schutzbefohlenen notwendig? Was muss für eine bessere Prävention in Zukunft verändert werden?

### Dabei sind die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Das **Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte**
- Die Einbeziehung einer (externen) **insoweit erfahrenen Fachkraft** (Kinderschutzfachkraft)
- Die **Einbeziehung der Betroffenen** und ihrer Sorgeberechtigten
- Die mögliche Inanspruchnahme **anderer Institutionen** (z. B. aus Justiz oder Gesundheitswesen)
- Die Information der **Aufsichtsbehörden**
- Die zeitnahe, kontinuierliche und konkrete **Dokumentation** des Geschehens
- Das verantwortungsbewusste **Abwägen von Vertraulichkeit** und notwendiger Einbeziehung und Transparenz

⇒ **Handeln Sie immer ruhig und besonnen, klar, eindeutig und nachvollziehbar und dokumentieren Sie Ihr Vorgehen!**

## Verfahrenswege beim Umgang mit einer (vermuteten) Grenzüberschreitung



## Was tun bei akuter Gefahr?

Wenn Sie akut grenzverletzendes Verhalten unmittelbar beobachten oder es Ihnen berichtet wird (z. B. Schläge, sexueller Missbrauch), müssen Sie unverzüglich noch vor der Klärung für den Schutz des Opfers sorgen.

- Bleiben Sie besonnen und vermitteln Sie dem Opfer Sicherheit.
- Wenn nötig und möglich, suchen Sie sich Unterstützung.
- Trennen Sie das Opfer vom (vermuteten) Täter.
- Das Opfer soll in seinen gewohnten Bezügen verbleiben können.
- Lassen Sie das Opfer in der Situation nicht allein.
- Signalisieren Sie Gesprächsbereitschaft, bedrängen Sie aber niemanden.
- Dokumentieren Sie die Geschehnisse so genau wie möglich.
- Informieren Sie die Leitung, wenn notwendig auch am Wochenende oder nachts.
- Die Leitung übernimmt die Verantwortung für den weiteren Prozess.

## Was tun bei einem unsicheren Bauchgefühl?

Im Rahmen der pädagogischen Arbeit kann es vorkommen, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter z. B. aufgrund von unklaren Äußerungen eines Kindes oder uneindeutigen Beobachtungen ein „unsicheres Bauchgefühl“ entwickelt. Sie oder er hat einen vagen Verdacht, dass ein grenzüberschreitendes Verhalten vorliegen könnte, ist sich aber nicht sicher. In einem solchen Fall gehört es zum professionellen Handeln, diesem Bauchgefühl nachzugehen und die Situation zu reflektieren.

### Beobachten

- Bleiben Sie im Kontakt mit den beteiligten Personen.
- Achten Sie in entsprechenden Situationen bewusst darauf, inwieweit sich ihr Bauchgefühl verdichtet oder auflöst.
- Signalisieren Sie dem vermeintlichen Opfer gegenüber Gesprächsbereitschaft, äußern Sie aber nicht voreilig Ihre Vermutung.
- Stärken Sie die Eigeninitiative. Unter Umständen ist es hilfreich, allgemein über Rechte, Pflichten und Verantwortung zu sprechen.
- Wenn das vermeintliche Opfer Ihnen etwas anvertraut hat, versprechen Sie nicht, das Erzählte geheim zu halten. Machen Sie transparent, dass Sie – möglichst mit dem Einverständnis des Opfers – gegebenenfalls die Leitung um Unterstützung bitten werden.

### Ansprechen

- Sie können einzelne Verhaltensweisen, die Ihnen problematisch erscheinen oder die Sie nicht gut einordnen können, der handelnden Person gegenüber ansprechen. Suchen Sie dabei Informationen, konfrontieren Sie den anderen **nicht** mit Vorwürfen oder Verdächtigungen.
- Seien Sie auch für alternative Erklärungen des Verhaltens offen.
- Signalisieren Sie, dass die Einrichtung eine klare Haltung zu Grenzüberschreitungen hat und Kolleginnen und Kollegen sich selbstverständlich gegenseitig bei der Veränderung von missverständlichen Verhaltensweisen unterstützen. (Sollte sich im weiteren Verlauf der Verdacht als begründet herausstellen, wird die Leitungsperson die Verantwortung für Gespräche mit dem/der Verdächtigen übernehmen.)

### **Dokumentieren**

- Halten Sie Gehörtes und Beobachtetes von Anfang an zeitnah und konkret schriftlich fest.
- Beschreiben Sie den Sachverhalt möglichst objektiv und vermischen ihn nicht mit Interpretationen.

### **Bewerten**

- Interpretieren Sie ihre Vermutung nicht vorschnell als Grenzüberschreitung oder Missbrauch. Bedenken Sie auch andere Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten.
- Achten Sie auf Datenschutz und Vertraulichkeit.
- Wenden Sie sich bei Bedarf zur kollegialen Reflexion möglichst nur an eine im Schutz von Schutzbefohlenen erfahrene Fachkraft der Einrichtung. Beziehen Sie andere Kolleginnen und Kollegen erst nach Absprache mit dieser Fachkraft ein.
- Wenn Sie eine Beratung und Reflexion außerhalb der Einrichtung wünschen, können Sie sich jederzeit an die interne Anlauf- und Monitoringstelle für gefährdende Grenzüberschreitungen (IAMst) des Trägers wenden (siehe Abschnitt D).

### **Verantwortlich handeln**

#### ⇒ **Wenn Ihr Verdacht entkräftet wurde:**

- Sofern andere von Ihrem Verdacht Kenntnis erlangt haben, informieren Sie diese über die Entkräftung. Weisen Sie darauf hin, dass auch weiterhin auf die Vertraulichkeit geachtet werden muss.
- Vernichten Sie Ihre Aufzeichnungen.

#### ⇒ **Wenn Ihr Verdacht nicht entkräftet werden konnte:**

- Informieren Sie Ihre Leitungskraft, auch wenn der Verdacht weiterhin vage ist.
- Übergeben Sie der Leitungsperson Ihre Dokumentation.
- Richtet sich der Verdacht gegen die Leitungsperson selbst, dann informieren Sie die nächsthöhere Ebene oder wenden sich an die interne Anlaufstelle des Trägers IAMst (siehe Abschnitt D)

## **Was tun zur Gefährdungseinschätzung/Klärung des Sachverhalts bei einem Verdacht?**

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, die bzw. der Anhaltspunkte für Grenzüberschreitungen wahrnimmt, ist verpflichtet, die Leitungskraft über den Verdacht zu informieren.

### **Die Leitungskraft informiert die Einrichtungsleitung und stimmt mit ihr ab, wer die Verantwortung für das weitere Verfahren übernimmt.**

- Der Schutz der Betroffenen muss sichergestellt werden.
- Falls die Situation als Krisenfall anzusehen ist, ist auch das Konzept zur Krisenkommunikation zu beachten (Information an Pressesprecher, Regionalleitung und Geschäftsführung).
- Die Leitungskraft legt fest, welche Fachkräfte zur Gefährdungseinschätzung/Klärung des Sachverhalts nötig sind. Dabei berücksichtigt sie, wer etwas zur Aufklärung beitragen kann.
- Die Schutzfachkraft der Einrichtung ist zu beteiligen.
- Bei schweren Vorwürfen sollte eine externe, insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen werden. Die Qualifikation sollte den Vorgaben des örtlichen Jugendamts entsprechen.
- Das vermutete Opfer ist einzubeziehen, das Gespräch ist achtsam vorzubereiten.

- Die Leitungskraft entscheidet, ob und wie sorgeberechtigte Personen bereits bei der Sachverhaltsklärung einbezogen werden müssen.
  - Mit dem/der unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden ist ein Gespräch zu führen, zu dem sie eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen kann. Es muss ihm/ihr ausreichend Zeit für eine Stellungnahme gegeben werden.
  - Die Wahrung der notwendigen Vertraulichkeit wird beachtet.
  - Alle notwendigen Informationen werden erhoben und zeitnah dokumentiert (siehe dazu S. 9).
  - Die Einrichtungsleitung entscheidet nach eingehender Beratung mit den Fachkräften:
    - ob ausreichend gewichtige Anhaltspunkte für Grenzverletzungen vorliegen;
    - ob eine Gefährdung des Kindeswohls vorliegt und wie diese (Wahrscheinlichkeit, Schwere, Folgen) einzuschätzen ist.
  - Die Regionalleitung ist über den Verdachtsfall und das Ergebnis der Gefährdungseinschätzung zu informieren.
- ⇒ **Wenn der Verdacht auf Grenzverletzungen entkräftet wurde (grüner Bereich):**
- Die Leitungsperson sorgt dafür, dass der/die Verdächtige wirkungsvoll entlastet wird.
  - Die Einrichtungsleitung entscheidet, ob und welche interne Aufarbeitung des Geschehens notwendig ist.
  - Die Unterlagen werden vernichtet.
- ⇒ **Wenn der Verdacht nicht entkräftet werden konnte:**
- Die Einrichtungsleitung ist verantwortlich, dass die Situation weiter beobachtet wird und eine erneute Gefährdungsbeurteilung stattfindet (schriftliche Festlegung).
  - Die Einrichtungsleitung ist verantwortlich, dass die laufenden Beobachtungen dokumentiert werden.
- ⇒ **Wenn es sich um ein das Wohl des Schutzbefohlenen widersprechendes oder gefährdendes Verhalten handelt („gelber“ und „roter Bereich“, siehe Seite 9 und 10):**
- Es werden unverzüglich Maßnahmen zur Gefahrenabwehr eingeleitet.
  - Die IAMst ist zu informieren.

## Was tun zur Gefahrenabwehr bei bestätigtem Verdacht oder akuter Gefährdung?

**Immer gilt: Bei allen Maßnahmen steht das Wohl der Schutzbefohlenen an erster Stelle.**

- Die Wünsche und Bedürfnisse des Opfers sind zu berücksichtigen.
- Das Opfer sollte in seinen vertrauten Bezügen verbleiben können.
- Die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen ist zu beachten. Sie sollten keine vermeidbaren Belastungen beinhalten.
- Vor einer eventuellen Strafanzeige gegen die Täterin oder den Täter ist das Opfer zu beraten und abzuschätzen, ob es den Belastungen eines Strafverfahrens gewachsen ist.
- Sofern andere Institutionen/Fachstellen (z. B. Gerichte/Rechtsanwälte, Ärzte/Psychiatrie, Beratungsstellen für das Opfer, Beratungsstellen für Täterinnen bzw. Täter, Fortbildung und Supervision) zur Gefahrenabwehr oder Bewältigung der Situation hilfreich sind, sollen sie in Anspruch genommen werden.
- Die Wirkung der Maßnahmen ist permanent zu überprüfen.

⇒ **Wenn ein dem Wohl der oder des Schutzbefohlenen widersprechendes Verhalten (gelber Bereich) vorliegt:**

- Die Leitungskraft ist verantwortlich dafür, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um dieses Verhalten abzustellen:
  - Wenn es sich um **unangemessene Verhaltensweisen einer oder eines Mitarbeitenden** handelt, lassen sich diese häufig durch strukturelle Veränderungen, fachliche Beratung und persönliche Qualifizierung (Supervision) positiv verändern.
  - Wenn es sich um **unangemessene Verhaltensweisen der Schutzbefohlenen untereinander** handelt, sind dies pädagogische Situationen. Menschen müssen lernen, Regeln des Zusammenlebens auch zum Schutz der Schwächeren einzuhalten. Die Mitarbeitenden müssen sich also unter Berücksichtigung der persönlichen Entwicklung der Schutzbefohlenen auf Maßnahmen verständigen, die geeignet sind, einen achtungsvollen Umgang miteinander zu befördern.
- Das Opfer wird durch geeignete Hilfen (Beratung, Veränderung und Absprachen in der Einrichtung) unterstützt.
- Wenn das Fehlverhalten von einer oder einem Schutzbefohlenen ausgeht, ist ein Täter-Opfer-Ausgleich anzustreben.
- Die Leitungskraft entscheidet, ob und wie Sorgeberechtigte informiert oder einbezogen werden müssen.
- Die Leitungskraft entscheidet, ob und wie die zuständigen Jugendämter informiert werden.
- Die Leitungskraft entscheidet, ob und in welcher Form andere Schutzbefohlene sowie deren Sorgeberechtigte oder Mitarbeitende zu informieren oder einzubeziehen sind.
- Die Leitungskraft entscheidet, ob und wie die Aufsichtsbehörden informiert werden.

⇒ **Wenn ein das Wohl der oder des Schutzbefohlenen gefährdendes Verhalten und/oder eine Straftat („roter Bereich“) vorliegt:**

- Die Leitungskraft ist verantwortlich dafür, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um das gefährdende Verhalten abzustellen.
  - Derartigem **Fehlverhalten von Mitarbeitenden** muss in der Regel mit schriftlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung) begegnet werden. Bei einer Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sollte zusätzlich mit der/dem Mitarbeitenden eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden, welche Hilfestellungen geeignet sind und gewährt werden, um das Verhalten zu ändern, und wann und wie diese Veränderungen überprüft werden.
  - **Straftaten, die durch Mitarbeitende** begangen werden, werden in der Regel immer angezeigt. Bei sexualisierten Übergriffen sollte eine Anzeige nur im Einvernehmen mit dem/ der Betroffenen und deren Sorgeberechtigten erfolgen. Straftaten haben die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.
  - **Gefährdendes Fehlverhalten von Schutzbefohlenen** untereinander erfordert eine gründliche pädagogische Analyse der Situation, ggf. unter Hinzuziehung externer Fachkräfte (z. B. psychiatrische oder psychologische Diagnostik). Es muss in die Hilfeplanung eingebracht werden und erfordert eine Entscheidung, ob der Verbleib der Täterin oder des Täters sinnvoll

- ist und verantwortet werden kann. Beim Verbleib in der Einrichtung ist eine intensive Förderplanung und ein enges Monitoring der Umsetzung und Entwicklung notwendig.
- **Straftaten zwischen Schutzbefohlenen**, wie schwere körperliche Misshandlungen (keine alterstypischen Auseinandersetzungen zwischen gleichstarken Heranwachsenden, die pädagogisch bearbeitet werden können) oder sexueller Missbrauch (Machtgefälle, kein entwicklungstypisches Neugierverhalten, kein einvernehmliches Verhalten Jugendlicher), werden in der Regel auch bei nicht strafmündigen Kindern von der Einrichtung zur Anzeige gebracht. Bei sexualisierten Übergriffen sollte eine Anzeige nur im Einvernehmen mit der bzw. dem Betroffenen und den sorgeberechtigten Personen des Opfers erfolgen. Über die weitere Perspektive der Täterin oder des Täters wird in der Hilfeplanung ggf. unter Hinzuziehung geeigneter externer Fachkräfte entschieden.
- Es sollte spätestens jetzt eine externe Kinderschutzzstelle zu Rate gezogen werden und am weiteren Prozess beteiligt werden.
  - Zudem ist die Regionalleitung über den Sachverhalt zu informieren.
  - Das Opfer wird durch geeignete Hilfen (Beratung, Veränderung und Absprachen in der Einrichtung) unterstützt.
  - Wenn die Gefährdung von Schutzbefohlenen ausgeht, ist abzuwägen, ob ein Täter-Opfer-Ausgleich hilfreich ist.
  - Wenn die Gefährdung von Mitarbeitenden ausgeht, ist sie/er spätestens jetzt freizustellen.
  - Die zuständige Person im Personalreferat der Geschäftsstelle ist hinzuzuziehen.
  - Dem Mitarbeitenden ist Gelegenheit zu einer Stellungnahme zu geben.
  - In Absprache mit dem Personalreferat ist der Betriebsrat einzubeziehen.
  - Eine eventuelle Strafanzeige und Kündigung erfolgen in Abstimmung mit der Regionalleitung.
  - Mit Polizei und Staatsanwaltschaft wird offen und kooperativ zusammengearbeitet.
  - Die Jugendämter der Betroffenen (Opfer, Schutzbefohlene(r) als Täter, Betreute im nahen Umfeld des Geschehens) sind in der Regel durch ein persönliches Gespräch und ein nachfolgendes Schreiben zu informieren.
  - Die Sorgeberechtigten der Betroffenen sind in der Regel durch persönliche Gespräche zu informieren.
  - Die anderen Schutzbefohlenen wie auch ihre Sorgeberechtigten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung sind angemessen zu informieren. Die Einrichtungsleitung kann den Umfang und den Zeitpunkt für verschiedene Personengruppen in Abhängigkeit von der Nähe zu den Ereignissen unterschiedlich gestalten.
  - Weitere kooperierende Institutionen und Personen (z. B. Schulen, Kitas) sind angemessen zu benachrichtigen.
  - Die Aufsichtsbehörden sind möglichst durch ein persönliches Gespräch und ein nachfolgendes Schreiben zu informieren.
  - Die Pressestelle wird einbezogen, um mit ihr eine eventuell notwendige Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen.<sup>4</sup>
  - Die Geschäftsführung sowie die IAMst werden informiert.

---

<sup>4</sup> Die Regelungen des Konzepts zur Krisenkommunikation sind zu beachten.

## **Aufarbeitung und längerfristige Veränderung innerhalb der Einrichtung**

Gravierende Grenzverletzungen sind in unseren Einrichtungen ein eher seltenes Ereignis. Ist dies der Fall, so werden die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen meist langanhaltend verunsichert. Die gemeinsame Aufarbeitung ist hier hilfreich. Auf das Geschehen sollte ein gemeinsamer Lernprozess folgen, um die Prävention zu verbessern.

Die Einrichtungsleitung initiiert darüber hinaus eine fachliche und reflexive Auseinandersetzungen mit (kinderwohl-) gefährdenden Verhaltensweisen, Inhalten und Strukturen – beispielsweise durch „kollegiale Beratungen“, interne Fachtage und Workshops, Überarbeitung von Schutzkonzepten etc. Die Ziele dabei sind:

- Mitarbeitende kontinuierlich zu schulen und weiterzubilden, sodass sie ihre Aufgaben als Garanten des Wohls der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Menschen erfüllen und dieser Verantwortung gerecht werden können.
- Zuständigkeiten, Dienstwege und Dokumentationsmethoden zu klären sowie gegebenenfalls weiter zu entwickeln, um dem Schutzauftrag gerecht zu werden.

Die IAMst (siehe Abschnitt D) kann dabei um Unterstützung angefragt werden.

Die Einrichtungsleitung überprüft schriftlich nach angemessener Zeit, ob alle während der Bearbeitung des konkreten Vorfalls vereinbarten Maßnahmen umgesetzt wurden, und beurteilt ihre Wirkung und Tauglichkeit.

Die Regionalleitung ist über die Ergebnisse der Aufarbeitung und langfristigen Verbesserung zu informieren.

## **D Interne Anlauf- und Monitoringstelle für Kindeswohlgefährdende Grenzüberschreitungen (IAMst)**

Um unserer Verantwortung als SOS-Kinderdorf e.V. zum Schutz der Betreuten gerecht zu werden und um die Einrichtungen im Einzelfall zu unterstützen und einrichtungsübergreifend Schutzkonzepte weiterzuentwickeln, gibt es die Interne Anlauf- und Monitoringstelle für Kindeswohlgefährdende Grenzüberschreitungen (IAMst). Die IAMst besteht aus Mitarbeitenden der Ressorts Personal und Pädagogik und erfüllt eine Stabsfunktion, die direkt der Geschäftsführung zugeordnet ist.

Liegen gewichtige Anhaltspunkte für Unrechtshandlungen oder Kindeswohlgefährdende Grenzüberschreitungen in Einrichtungen des SOS-Kinderdorfvereins vor, ist jede Einrichtung verpflichtet, die IAMst darüber zeitnah zu informieren. Dies gilt gleichermaßen für aktuelle Vorfälle als auch für das Bekanntwerden von Geschehnissen aus der Vergangenheit.

### **Die Aufgaben der IAMst im Überblick**

- Zentrale Dokumentation, Auswertung und Aufbereitung aller vereinsweiten Meldungen: Von Meldungen über aktuelle Unrechtshandlungen und Kindeswohlgefährdenden Grenzüberschreitungen in den Einrichtungen sowie über solche Vorkommnisse in der Vergangenheit;
- Beratung und Unterstützung der SOS-Einrichtungen in aktuellen Fällen beim Prozess der Verdachtsklärung oder Gefährdungseinschätzung und durch die Vermittlung zu den entsprechenden Fachressorts – beispielsweise für die Reflexion und Aufarbeitung von Fällen Kindeswohlgefährdender Grenzüberschreitung innerhalb der Einrichtung;
- Anlaufstelle, Beratung und Unterstützung für ehemalige Betreute, denen in einer SOS-Einrichtung Unrecht widerfahren ist; Abstimmung geeigneter Vorgehensweisen bei Fällen aus der Vergangenheit mit der Geschäftsführung; Information der entsprechenden Einrichtungs- und Regionalleitung zu Fällen und Vorgehensweisen.

Meldungen - sowohl zu aktuellen als auch zu Unrechtshandlungen aus der Vergangenheit - bitte an folgende Email-Adresse: [iamst@sos-kinderdorf.de](mailto:iamst@sos-kinderdorf.de)

2. aktualisierte Auflage 2019  
© 12/2014 SOS-Kinderdorf e.V.

SOS-Kinderdorf e.V.  
Ressort Pädagogik  
Referat Angebots- und Qualitätsentwicklung  
Renatastraße 77  
80639 München