

Prävention

Qualitäts- und Wissensmanagement

Ein Schutzkonzept soll die Personen, die einer Einrichtung anvertraut sind, vor Gewalt und Missbrauch schützen. Dessen erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung ist eng mit dem Qualitätsmanagement und dem Wissensmanagement der Einrichtung verknüpft.

1. Qualität und Gesetzliche Pflicht

Ein Schutzkonzept ist ein zentrales Qualitätsmerkmal einer Einrichtung. Es definiert, wie gut der Schutz der anvertrauten Personen ist, sorgt für dessen Umsetzung und wird (und muss) ständig verbessert.

In vielen Bereichen, besonders in der Kinder- und Jugendhilfe sowie im Gesundheitswesen, ist ein Schutzkonzept gesetzlich vorgeschrieben oder wird von Aufsichtsbehörden explizit als Teil des Qualitätsmanagements verlangt. Es ist also nicht freiwillig, sondern eine formelle Anforderung.

Aktuell (Herbst 2025) werden die Bundesrichtlinien zur Stärkung der Strukturen gegen sexuellen Kindesmissbrauch überarbeitet. Spätestens ab 2027 wird eine finanzielle Förderung durch den Bund (z.B. für Projekte wie "Kultur macht stark") wahrscheinlich nur noch möglich sein, wenn ein Schutzkonzept vorhanden ist oder sich die Einrichtung aktiv in der Entwicklung befindet.

2. Die Rolle des Wissensmanagements

Das Wissensmanagement ist das Werkzeug, das dafür sorgt, dass das Schutzkonzept entwickelt, bekannt gemacht und dauerhaft angewendet wird. Es verwandelt das Konzept von einem Dokument in eine gelebte Präventionskultur.

Phase	Funktion des Wissensmanagements	Konkrete Schritte und Beispiele
Wissen sammeln (Analyse)	Es liefert die Grundlage für das Konzept.	Risiko- und Potenzialanalyse: Schwachstellen, Gefahren und vorhandene Stärken der Einrichtung werden erfasst und bewertet.
Wissen strukturieren (Erarbeitung)	Es formuliert das Kernwissen des Schutzes.	Das gesammelte Wissen fließt in zentrale Bausteine wie einen Verhaltenskodex, Notfallpläne und ein Beschwerdemanagement ein.
Wissen bereitstellen (Kommunikation)	Es stellt sicher, dass alle Bescheid wissen und sicher handeln können.	Veröffentlichung (Homepage), vertragliche Aushändigung und vor allem Schulungen/Fortbildungen für alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen.
Wissen nutzen und aktualisieren (Nachhaltigkeit)	Es hält das Konzept wirksam und aktuell.	Etablierung von Prozessen zur Reflexion des professionellen Umgangs mit Macht und Nähe/Distanz sowie das Lernen aus der Praxis (Erfahrungen aus Verdachtsfällen) zur regelmäßigen Überprüfung und Anpassung des Schutzkonzepts.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung eines Schutzkonzeptes eine unverzichtbare formelle Qualitätsanforderung und zukünftig oft die Voraussetzung für Förderungen ist; das Wissensmanagement dient dabei als entscheidendes Fundament, um dieses Konzept zu entwickeln, bei allen in der Einrichtung zu verankern und durch kontinuierliches Lernen aus der Praxis in eine nachhaltige und gelebte Präventionskultur zu überführen.

➔ Hierzu liegt eine PowerPoint vor, die diese Informationen für einen Austausch in der Kunstschule aufbereitet.

Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist nicht nur eine notwendige formale Anforderung, sondern das Herzstück eines effektiven Schutzkonzepts. Sie stellt sicher, dass die Maßnahmen einer Einrichtung nicht blindlings getroffen, sondern gezielt ausgerichtet sind. Sie muss deshalb auch für jede Einrichtung selbstständig durchgeführt und unbedingt als partizipativer Prozess angelegt werden. Die Risiko- und Potenzialanalyse macht ein Schutzkonzept von einer bloßen Liste von Regeln zu einem dynamischen, wirksamen Werkzeug, das aktiv zur Sicherheit und zum Wohlbefinden aller Beteiligten – Beschäftigte wie Kinder, Jugendliche und deren Angehörige – beiträgt.

Bei der Risiko- und Potentialanalyse geht es zunächst um die Analyse von Räumen und Vorgehensweisen und um den Ausbau von präventiven Strukturen zum Schutz vor Grenzverletzungen und sexueller Gewalt. Es ist ein Konzept, in dem alle Maßnahmen und Vorgaben einer Einrichtung gelistet, beschrieben und ihre konkrete Umsetzung vorgegeben wird. Die Umsetzung bietet allen in der Einrichtung Sicherheit und Orientierung. Es geht um

- **Organisationsstrukturen**
- **Organisationskultur**
- Die Sicht der Kinder und Jugendlichen (und der Erziehungsberechtigten) auf die Einrichtung

Die Risikoanalyse

Ziel ist es, die institutionellen Risikofaktoren zu identifizieren und in der Folge zu minimieren. Die Analyse konzentriert sich auf die verletzbaren Stellen der Organisation:

- **Räumliche Gegebenheiten**
Gibt es schlecht einsehbare oder abgelegene Bereiche (z. B. Kellerräume, Einzelbüros, Umkleiden)? Wie werden Toiletten/Duschbereiche genutzt?
- **Strukturelle und Personelle Risiken**
Wie werden neue Mitarbeitende eingestellt? Gibt es ein klares Vier-Augen-Prinzip? Werden Nähe-Distanz-Regeln eingehalten? Gibt es klare Hierarchien?
- **Angebotsstruktur/Abläufe**
Welche Situationen bieten Täter*innen die Möglichkeit, Kinder von der Gruppe zu isolieren (z. B. Einzeltransport, Übernachtungen, Hausbesuche)?

- **Kommunikations- & Fehlerkultur**

Gibt es eine Kultur des Schweigens? Werden Fehler oder Grenzüberschreitungen offen angesprochen? Haben Kinder Angst, sich zu beschweren?

- **Umgang mit Macht**

Wo existieren offene oder verborgene Machtpotentiale der Mitarbeitenden gegenüber den Kindern/Jugendlichen?

Die Potentialanalyse

Hier wird geschaut, wo die Einrichtung schon gut aufgestellt ist und da gibt es sicherlich viele gute Punkte:

- **Vorhandene Schutzstrukturen**

Sind ein Leitbild und eine Selbstverpflichtungserklärung vorhanden? Gibt es bereits einen Krisen- oder Interventionsplan?

- **Beteiligung und Beschwerde**

Haben Kinder und Jugendliche echte Partizipationsmöglichkeiten (Mitbestimmung)? Gibt es ein niedrigschwelliges, bekanntes und vertrauliches Beschwerdeverfahren für Kinder?

- **Kompetenz und Sensibilisierung**

Sind alle Mitarbeitenden zu den Themen Prävention, Intervention und Kindeswohlgefährdung regelmäßig fortgebildet?

- **Netzwerk und Kooperation**

Gibt es eine enge und verbindliche Kooperation mit externen Fachberatungsstellen (z. B. Jugendamt, Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt)?

Aufgaben für Leitungen und Dozent*innen

Gemeinsam mit Steffi Korell wurden im Online-Forum verschiedene Fragen besprochen, die in die beiden Fragebögen „Strukturerfassung für Leitung“ und „Strukturerfassung für Team“ eingeflossen sind. Diese müssen bearbeitet werden.

Personal

- Personalauswahl → extra Infoblatt
- Polizeiliches Führungszeugnis → extra Infoblatt inkl. Formularmuster zur Beantragung
- Selbstverpflichtungserklärung bzw. Ehrenkodex → extra Infoblatt

Fortbildungen

→ extra Infoblatt, wird kontinuierlich ergänzt