

# PERSONALFÜHRUNG & PRÄVENTION SEXUELLER GEWALT



Landesstelle für Katholische  
Jugendarbeit in Bayern



**Personalführung und Prävention sexueller Gewalt**  
**Eine Herausforderung für die kirchliche Jugend(verbands)-**  
**arbeit/Jugendpastoral**

Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.)

## Impressum

Herausgeber:  
Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern  
Fachstelle Prävention sexueller Gewalt  
Landwehrstr. 68, 80336 München

V. i. S. d. P.: Claudia Junker

Autorin: Yvonne Oeffling  
Layout: Sabine Sußbauer

fon 089 . 53 29 31-0  
fax 089 . 53 29 31-11

landesstelle@bdkj-bayern.de  
www.bdkj-bayern.de

Titelfoto: © Renate Kalloch / pixelio.de

1. Auflage 2011

# Inhalt

## Einführung

### 1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen

- 1.1 Handlungsbedarf
- 1.2 Prävention ist auch Organisationsentwicklung
- 1.3 Personalentwicklung als (ein) Pfeiler präventiven Handelns
- 1.4 Zusammenfassung

### 2. MitarbeiterInnen im Bereich der kirchlichen Jugend-(verbands)arbeit/Jugendpastoral

- 2.1 „Personales Angebot“ im Blickpunkt der Prävention sexueller Gewalt
- 2.2 Dienst- und Fachaufsicht im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral
- 2.3 Konsequenzen für die Qualifizierung von Führungskräften
- 2.4 Zusammenfassung

### 3. Strategisches Personalmanagement

- 3.1 Schaffung einer offenen Kultur
- 3.2 Personalqualifikation
- 3.3 Personalauswahl
- 3.4 Instrumente der Prävention
  - 3.4.1 Was verbirgt sich hinter den Instrumenten?
  - 3.4.2 Für welche Personengruppe ist welches Instrument einzusetzen?
- 3.5 Zusammenfassung

## Literatur

## Einführung

Prävention und Personalführung bietet für den Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral eine besondere Herausforderung. Die Mischung aus hauptberuflichen, haupt- und ehrenamtlichen Leitungskräften, sowie die spezifischen Anforderungen an MitarbeiterInnen im Sinne des Synodenbeschlusses „Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit“ haben Einfluss auf die Implementierung präventiver Strukturen.

Die vorliegende Publikation soll Leitungskräfte, seien sie hauptberuflich, haupt- oder ehrenamtlich tätig, unterstützen, Präventionsmaßnahmen in den Bereich der Personalführung zu implementieren und dabei die Besonderheiten des Aufgabenbereiches der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu betrachten.

Ausgehend von einer erwachsenenzentrierten Präventionsarbeit sind die Risikofaktoren des Arbeitsfeldes kritisch zu beleuchten, damit geeignete Instrumente der Prävention eingeführt werden.

In drei Kapiteln wird der Bereich Prävention und Personalführung im Detail ausgeführt. Die Darstellung des Handlungsbedarfs, sowie der Grundvoraussetzungen für erfolgreiche Präventionsarbeit erfolgt im ersten Kapitel. Das zweite Kapitel beleuchtet genauer die Rolle von MitarbeiterInnen im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral. Dabei wird der Fokus auf den Begriff des „personalen Angebotes“ im Sinne des Synodenbeschlusses „Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit“ gesetzt und das Verhältnis von Dienst- und Fachaufsicht genauer analysiert. Um im Bereich der Personalführung geeignete Präventionsmaßnahmen zu implementieren, sind Leitungskräfte besonderes gefragt. Im dritten Kapitel erfolgt eine zusammenfassende Übersicht, welche Maßnahmen im Sinne von schützenden Strukturen, im Bereich des strategischen Personalmanagements einzuführen sind.

# 1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen

## 1.1 Handlungsbedarf

Aus dem Forschungsbereich der TäterInnenstrategien ist bekannt, dass TäterInnen sich gezielt (berufliche) Handlungsfelder suchen, um mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu kommen.

Der Handlungsbedarf für die Prävention sexueller Gewalt in der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral kann aus drei Perspektiven argumentativ begründet werden. Gesetzliche Vorgaben, kirchliche Vorgaben und nicht zuletzt aktuelle Forschungsergebnisse zeigen deutlich auf, warum es wichtig ist, sich mit dem Thema Prävention sexueller Gewalt auseinanderzusetzen.

### Gesetzliche Vorgaben

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)<sup>1</sup> garantiert im § 1 Kindern und Jugendlichen ein Recht auf Förderung ihrer Entwicklung und auf Erziehung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ist, laut der gesetzlichen Definition im § 2 KJHG, ein Teil der Kinder- und Jugendhilfe. Jugendhilfe hat unter anderem den Auftrag, Kinder und Jugendliche vor Gefahren zu schützen. Hieraus kann die Verpflichtung der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral abgeleitet werden, eigene Strukturen kritisch zu beleuchten und geeignete Präventionsmaßnahmen zu implementieren, um dem Auftrag der Jugendarbeit gemäß § 11 und § 12 KJHG nachzukommen. Dies beinhaltet auch in besonderem Maße das Arbeitsfeld der Personalführung.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Die Begriffe Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) und das achte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VIII) werden in der Publikation synonym verwendet.

<sup>2</sup> An dieser Stelle wird explizit nicht auf den § 8a KJHG eingegangen. § 8a KJHG beschreibt das Vorgehen in Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung für Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe. Der öffentliche Träger hat diesbezüglich Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe geschlossen. Diese Institutionen (Einrichtungen und Dienste im Sinne des KJHG) bilden nur einen Teil der kirchlichen Kinder- und Jugendhilfe ab, weshalb § 8a KJHG an dieser Stelle nicht als Argumentationsgrundlage verwendet wird.

## Kirchliche Vorgaben

Neben den gesetzlichen Vorgaben formuliert auch die Jugendkommission der Deutschen Bischofskonferenz einen klaren Auftrag für die Prävention sexueller Gewalt im Bereich der Jugendpastoral. Personalauswahl und Personalentwicklung werden explizit als ein Handlungsfeld der Prävention sexueller Gewalt benannt.<sup>3</sup>

Auf die weiteren Eckpunkte präventiven Handelns und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Personalführung wird an späterer Stelle dieser Publikation ausführlicher eingegangen (vgl. 1.3).

## Forschungsergebnisse

Die derzeit aktuellsten Forschungsergebnisse zu sexueller Gewalt in Organisationen lassen sich aus dem Projekt: „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“ des Deutschen Jugendinstituts entnehmen. Dieses Projekt wurde von der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs in Auftrag gegeben. Neben Expertisen und Fokusgruppen umfasste das Projekt eine repräsentative standardisierte Befragung von Institutionen: Schulen, Internate und stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe wurden zu bekannt gewordenen Verdachtsfällen sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in den letzten drei Jahren befragt.<sup>4</sup>

Rund 70 % der Internate und mehr als 80 % der Heime gaben an, dass sie in der jüngeren Vergangenheit in irgendeiner Form mit einem Verdachtsfall sexueller Gewalt konfrontiert waren. In 3,5 % der Fälle an Schulen und 10,2 % in Heimen wurden die Übergriffe von einer in der Institution tätigen Personen verübt. Die Übergriffe wurden meist dadurch bekannt, dass sich die Kinder und Jugendlichen an eine bekannte Person, zum Beispiel die Klassen-

<sup>3</sup> Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011): Handreichung der Jugendkommission zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich der Jugendpastoral. Bonn. S. 18

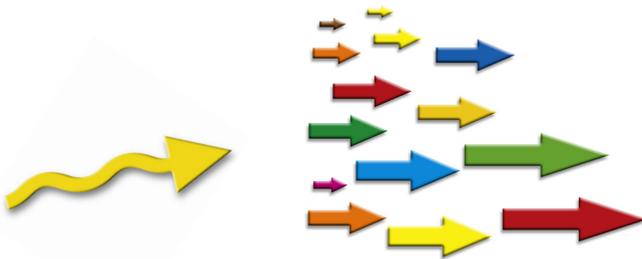
<sup>4</sup> Vgl. Langmeyer, Alexandra; Enteihtner Christine (2011): Ein erschreckend häufiger Verdacht. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München. S. 5

Lehrkraft wandten.<sup>5</sup>

Selbst wenn für den Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)-arbeit/Jugendpastoral keine validen Zahlen, wie für Schulen, Heime und Internate vorliegen, so lassen sich durchaus Rückschlüsse für dieses Arbeitsfeld ableiten. Die Beziehungsstruktur zwischen Kindern und Jugendlichen im Kontext der Jugend(verbands)-arbeit/Jugendpastoral hat oft Ähnlichkeit mit denen von Betreuungspersonen und Kindern im Heimbereich (Stichwort „personales Angebot“ vgl. 2.1). Auch sind je nach Art und Umfang der pädagogischen Situation ähnliche Gefährdungspotenziale abzuleiten.

Leitungskräfte sind nicht nur gefordert, schützende Rahmenbedingungen für die Kinder und Jugendlichen im Bereich der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu schaffen, auch hauptberufliche und hauptamtliche MitarbeiterInnen brauchen Orientierungshilfen zum Thema Prävention sexueller Gewalt.

© Tommy Weiss / Pixello.de



---

<sup>5</sup> Vgl. ebd. S. 6

## 1.2 Prävention ist Teil von Organisationsentwicklung

Um erfolgreich schützende Strukturen in Organisationen, insbesondere für den Bereich der Personalführung, zu implementieren, muss Prävention als Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses verstanden werden. Dies setzt voraus, dass die Organisation auch wirklich bereit ist, ihre Strukturen grundlegend zu überdenken und auch zu ändern. Prävention baut auf eine Kultur des Hinschauens. Hinschauen auf „blinde Flecken“, mögliche Gefahrenpotenziale, Schwachstellen in der Informationspolitik und Kommunikationskultur ist grundlegend für einen Veränderungsprozess.

Aber mit hinschauen alleine ist es nicht getan! Die Implementierung präventiver Strukturen sollte in Hinblick auf Kinder-/Jugendlichen- und MitarbeiterInnenschutz die Organisationsabläufe neu denken dürfen und Veränderungen auf den Weg bringen.

## 1.3 Personalentwicklung als (ein) Pfeiler präventiven Handelns

In der Handreichung der Jugendkommission der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich der Jugendpastoral werden verschiedene Eckpunkte präventiven Handelns formuliert.



© Gerd Altmann / Pixelio.de

Unter den Überpunkten: Angemessenes Nähe- und Distanz-Verhältnis, klare Regeln und transparente Strukturen, sexualpädagogische Begleitung, Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten sowie Aus- und Fortbildung werden verschiedene Dimensionen der Präventionsarbeit beleuchtet und der Handlungsbedarf für die kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral analysiert. Dem Bereich der Personalauswahl und -entwicklung wird im Eckpunkt „klare Regeln und transparente Strukturen“ ein besonderes Augenmerk geschenkt. Dort ist ganz klar benannt, dass die Leitungskräfte mit Personalverantwortung die Aufgabe haben, das Thema Prävention sexueller Gewalt in der Auswahl und Begleitung der in der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral hauptamtlich oder hauptberuflichen Personen zu thematisieren.<sup>6</sup>

#### 1.4 Zusammenfassung

Wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Prävention sexueller Gewalt in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ist ein schlüssiges Gesamtkonzept, das die verschiedenen Dimensionen präventiven Handelns umfasst. Personalführung sollte ein Teil dieses Gesamtkonzeptes sein. Das Konzept sollte nicht nur in der Schublade existieren, sondern als Richtschnur und Handlungsleitlinie von den (hauptberuflichen und hauptamtlichen) MitarbeiterInnen gelebt werden. Ziel ist die Schaffung einer Kultur des Hinschauens.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011): a.a.O. S. 18

<sup>7</sup> Vgl. Stöhr, Stefan (2011): Personalauswahl und MitarbeiterInnengespräch. In: Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.): Wir schauen hin. Prävention von sexueller Gewalt in Organisationen und Verbänden. Dokumentation Nürnberger Forum vom 14.02.2011. München. S. 40

## 2. MitarbeiterInnen im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral

### 2.1 „Personales Angebot“ im Blickpunkt der Prävention sexueller Gewalt

Der Synodenbeschluss „Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit“ wurde 1975 mit überwältigender Mehrheit von der gemeinsamen Synode der deutschen Bistümer erarbeitet und beschlossen und bietet bis heute die Grundlage kirchlicher Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral in Deutschland.

Ein wesentliches Element des Synodenbeschlusses ist der Begriff des „personalen Angebotes“. Ziel des „personalen Angebotes“ ist es, dass Jugendlichen die Botschaft Jesu in glaubwürdigen Menschen begegnet.<sup>8</sup>

Es ist ein zentrales Anliegen der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral, glaubwürdige MitarbeiterInnen zu haben, die durch ihre christliche Handlungsweise, ihre Arbeit und Argumentationen Jugendliche dabei unterstützen, das Verständnis für Glaube und Gesamtkirche zu entfalten. MitarbeiterInnen im Sinne des „personalen Angebotes“ sind: solidarische und engagierte Gruppen, solidarische und engagierte GruppenleiterInnen und MitarbeiterInnen.<sup>9</sup>

Aufgabe der MitarbeiterInnen soll es sein, durch ihre Lebenserfahrung die Erfahrungen der jungen Menschen „im Kontext der christlichen Botschaft“ zu deuten und sie bei der Lösung von Problemen zu unterstützen. Diese Art des Zusammenwirkens von Kindern und Jugendlichen und Erwachsenen beinhaltet immer die Reflexion gemeinsam erlebter Situationen und Erlebnisse. Damit gilt die Deutung der MitarbeiterIn nicht als einzig Mögliche, sondern steht neben anderen Deutungen.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Vgl. Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (1975): Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit. Ein Beschluss der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Hefreihe SYNODENBESCHLÜSSE Nr. 8. Bonn. S. 8

<sup>9</sup> Vgl. ebd. S. 12 & 24

<sup>10</sup> Vgl. ebd. S. 25 & 29

Die durch den Begriff des „personalen Angebotes“ definierten Anforderungen an (ehrenamtliche, hauptamtliche und hauptberufliche) MitarbeiterInnen in der kirchlichen Jugend(verbands)-arbeit/Jugendpastoral bieten eine besondere Herausforderung für die Personalauswahl.

Wenn die Botschaft Jesu Jugendlichen in glaubwürdigen Menschen begegnen soll, sind (ehrenamtliche, hauptamtliche und



© Simone Nägele / Jugendfotos.de

hauptberufliche) MitarbeiterInnen in besonderer Weise persönlich gefordert.

Der gewünschte persönliche Einsatz kann unter Umständen eine Differenzierung zwischen persönlichen und pro-

fessionellen Ebenen der Zusammenarbeit erschweren. Kirchliche Jugendarbeit lebt von persönlichen Beziehungen, das Thema Nähe und Distanz muss daher ein grundlegender Pfeiler präventiver Personalführung sein.

Deshalb ist neben der Dimension der persönlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention sexueller Gewalt auch eine Qualifikation dahingehend notwendig, ehrenamtliche, hauptamtliche und hauptberufliche MitarbeiterInnen zu befähigen, die von ihnen begleiteten jungen Menschen in der Thematik zu schulen und die ehrenamtlichen Verantwortlichen in der Erfüllung ihrer Aufgaben innerhalb eines Präventionskonzeptes zu unterstützen.

## 2.2 Dienst- und Fachaufsicht im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral

Im § 12 KJHG wird die Besonderheit der Organisationsstruktur von Jugend(verbands)arbeit definiert. Dort wird auf den besonderen pädagogischen Ansatz der Jugend(verbands)arbeit verwiesen. Jugend(verbands)arbeit ist immer von jungen Menschen selbst organisiert, gestaltet und mitverantwortet. Ein solches Verhältnis von Kinder- und Jugendhilfe hat auch Auswirkungen auf die Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral. Nicht selten ist Dienst- und Fachaufsicht voneinander getrennt, da hauptberufliches Personal inhaltlich ehrenamtlichen Leitungspersonen unterstellt ist.

Ein Beispiel: Ein Bildungsreferent ist Angestellter des Ordinariates der Diözese, laut seiner Stellenbeschreibung gehört die Beratung, Begleitung und Geschäftsführung eines Jugendverbandes zu seinen Aufgaben. Das Verhältnis von Dienst- und Fachaufsicht könnte in diesem Bereich wie folgt geregelt sein: Die Dienstaufsicht liegt beim Dienststellenleiter, in diesem Falle dem Leiter des (erz-)bischöflichen Jugendamtes. Dieser bekommt die Dienstaufsicht vom Anstellungsträger (dem entsprechenden Ordinariat) übertragen. Die Fachaufsicht des Mitarbeiters liegt beim Wahlgremium des Verbandes, der ehrenamtlichen Leitung. Die Ausübung der Fachaufsicht wird an eine geeignete Person des Wahlgremiums delegiert.

Das Prinzip der subsidiären Zusammenarbeit in der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral von hauptberuflichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen kommt in dieser Aufteilung zu tragen.

Je nach Anstellungsverhältnis sind noch weitere Formen der Wahrnehmung von Dienst- und Fachaufsicht in der Jugend(verbands)arbeit möglich.

Um hauptamtliche MitarbeiterInnen erfolgreich zu führen, ist eine gute Zusammenwirkung von Dienst- und Fachaufsicht entscheidend, unabhängig davon wer diese ausübt.

Dieses Konstrukt der Dienst- und Fachaufsicht hat für die Prävention sexueller Gewalt verschiedene Konsequenzen:

- ☛ Die Personen, die Dienst- und Fachaufsicht ausüben, müssen geschult werden, wie sie die Prävention sexueller Gewalt in ihren Aufgabenbereich implementieren.
- ☛ In Fach- oder auch Zielvereinbarungsgesprächen kann das Thema Prävention sexuelle Gewalt bearbeitet werden.
- ☛ Es ist wichtig, klare Strukturen und Leitlinien zu erarbeiten, um bei vagen oder erhärteten Verdachtsfällen eine gute und strukturierte Zusammenarbeit von Dienst- und Fachaufsicht zu gewährleisten.

### 2.3 Konsequenzen für die Qualifizierung von Führungskräften

Um Prävention sexueller Gewalt als strategischen Teil der Personalführung zu begreifen, brauchen (ehrenamtliche, hauptberufliche und hauptamtliche) Führungskräfte eine entsprechende Qualifizierung. Neben allgemeinen Informationen zu Begriffsbestimmungen, TäterInnenstrategien und Rahmenrichtlinien ist eine individuelle Qualifizierung, bezogen auf die fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Leitungskraft entscheidend.



Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob die Leitungskraft hauptberuflich, haupt- oder ehrenamtlich tätig ist.

Leitungskräfte sind gefordert, ein stringentes Vorgehen für den Bereich Prävention sexueller Gewalt umzusetzen, statt hektisch

punktueller Präventionsangebote zu installieren, wie beispielsweise das Verteilen von Broschüren oder Ähnlichem.

Die Steuerung des Vorgehens im Verdachtsfall ist Aufgabe der Leitungskräfte. Deshalb ist es ihre Aufgabe, Kontakte mit entsprechenden Fachstellen herzustellen, um sich fachlich im Themenbereich zu qualifizieren und den MitarbeiterInnen Orientierung zu geben. Des Weiteren brauchen Leitungskräfte juristische Informationen, beispielsweise im Bereich des Arbeitsrechts, um bei Bekanntwerden von TäterInnen in der Organisation adäquat handeln zu können.<sup>11</sup>

## 2.4 Zusammenfassung

Das Vertrauen, welches MitarbeiterInnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Organisation oder aufgrund ihrer eigenen Qualifikation entgegengebracht wird, wird von TäterInnen strategisch genutzt.<sup>12</sup>

Das Feld der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral bietet durch seinen speziellen Aufgabenbereich und seine Arbeitsweise einen Reiz für pädosexuelle wie situative TäterInnen. Mit diesen Tatsachen ist mit der notwendigen Ernsthaftigkeit, aber auch ohne Hysterie und Paranoia umzugehen. Leitungskräfte sind gefordert, die Verantwortung für die Implementierung präventiver Strukturen als Rahmenbedingung für kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu übernehmen. Im Rahmen eines Gesamtkonzeptes ist auch eine klare Strategie für die Bearbeitung des Themas sexuelle Gewalt im Bereich der MitarbeiterInnenführung zu bedenken. Damit Leitungskräfte diese Aufgabe erfolgreich wahrnehmen können, benötigen sie neben allgemeinen Informationen und individuellen Kompetenzen entsprechende Qualifizierungsangebote.

<sup>11</sup> Vgl. Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (2003): „Raus aus der Nische!“. In: Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (Hrsg.): Raus aus der Nische! Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns. München. S. 9

<sup>12</sup> Vgl. Bundschuh, Claudia (2007): Strategien von Tätern und Täterinnen in Institutionen. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): IzKK - Nachrichten - Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen 1/2007. München. S. 13

## 3. Strategisches Personalmanagement

### 3.1 Schaffung einer offenen Unternehmenskultur

Um eine Sensibilität für das Thema Prävention sexueller Gewalt zu schaffen, ist es entscheidend, dass in der Organisation eine



© momosu / pixelio.de

offene Kultur gepflegt wird, in der Themen wie das Verhältnis von Nähe und Distanz, Macht und Machtmissbrauch sowie die Einhaltung von Grenzen besprochen werden können. Die Reflexion dieser Themen soll nicht zu einem Generalverdacht führen, sondern ganz im Gegenteil, MitarbeiterInnen Sicherheit geben

und diese vor unbegründeten Vorwürfen schützen.

Zur Schaffung einer offenen Kultur gehört auch das Erkennen und Benennen von Feldern und Gelegenheiten, in denen sexuelle Gewalt möglich ist.<sup>13</sup> Organisationen der Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral sind gefordert, ihre Strukturen dahingehend zu beleuchten.

Die Arbeit mit jungen Menschen im Sinne eines „personalen Angebotes“ bedeutet auch, Einfluss auf deren Lebensgestaltung zu nehmen. MitarbeiterInnen sind gefordert, den darin enthaltenen Aspekt der Macht, der Lust auf Macht und des Machtmissbrauchs in ihrer Arbeit zu reflektieren.<sup>14</sup>

Es ist eine Herausforderung, eine offene Kultur zu schaffen und das Thema Grenzverletzungen sachlich zu reflektieren.

---

<sup>13</sup> Vgl. Homann, Frauke (2003): Sexueller Missbrauch in Institutionen. Die „Arena der Sicherheit“ - Gedanken zu einem Präventionsansatz. In: Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (Hrsg.): Raus aus der Nische! Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns. München. S. 36

<sup>14</sup> Vgl. Conen, Marie-Luise (2006): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Fegert, Jörg M.; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention - ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim. S. 55 & 56

MitarbeiterInnen sind in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gefordert, auch ihre eigene Person einzubringen. Die Kritik an Handlungen oder am Vorgehen in bestimmten Situationen bringt auch oft eine Kritik an der Person mit sich. Vielfach wird versucht, dieser Situation auszuweichen, indem keine Kritik geübt wird.<sup>15</sup>

Aus diesem Grund ist es wichtig, Gespräche über den Umgang mit Grenzsituationen regelmäßig als selbstverständliches Modul in die Arbeit zu implementieren und MitarbeiterInnen zu qualifizieren, um ihre Unsicherheiten und Bedenken mit der Thematik Prävention sexueller Gewalt zu mindern.

Dass Kinder nicht geschlagen, gedemütigt oder sexuell missbraucht werden dürfen, ist dabei allen MitarbeiterInnen klar. Häufig bleiben aber Fragen offen wie: Wie erkenne ich Grenzüberschreitungen und wem kann ich diese Beobachtungen anvertrauen?<sup>16</sup>



© Sabine Koriath / pixelio.de

Bei der Arbeitsplatzgestaltung sollte darauf geachtet werden, dass dieser möglichst einsehbar und offen gestaltet ist. Für den Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ist außerdem entscheidend MitarbeiterInnen darin zu schulen, eine Trennung zwischen Privatbereich und Dienstverhältnisses herzustellen. Dies ist aufgrund der persönlichen Anforderungen an MitarbeiterInnen eine besondere Herausforderung.

Leitungskräften kommt bei der Schaffung eines offenen Klimas eine besondere Rolle zu. Ihre Aufgabe ist es, eine wertschätzende Haltung bezüglich der Arbeitsleistung von MitarbeiterInnen entgegenzubringen.<sup>17</sup>

In regelmäßigen Gesprächen mit MitarbeiterInnen sind Leitungs-

---

<sup>15</sup> Vgl. ebd. S. 56

<sup>16</sup> Vgl. Homann, Frauke (2003): a.a.O. S. 36

<sup>17</sup> Vgl. Conen, Marie-Luise (2006): a.a.O. S. 61

kräfte gefordert, Feedback zu geben und Rückmeldungen anzunehmen.<sup>18</sup>

Um eine Einhaltung der gewünschten Nähe und Distanz zwischen Kindern und Jugendlichen und MitarbeiterInnen zu sichern, sind Leitungskräfte gefordert, die Bildung von starken Insider-Gruppen abzumildern. Eine offene und transparente Arbeitsweise der Organisation ist Grundlage für eine erfolgreiche Prävention sexueller Gewalt.<sup>19</sup>

### 3.2 Personalqualifikation

Ziel jeder Organisation sollte die Qualifizierung von (pädagogischem und theologischem) Fachpersonal sein, um dabei Prävention sexueller Gewalt zu verankern. Es ist entscheidend, dass MitarbeiterInnen dies nicht als eigenen Arbeitsbereich verstehen, sondern dazu angeleitet werden, präventive Elemente in ihre alltägliche Arbeit zu verankern. Prävention sexueller Gewalt sollte als eine (Erziehungs-)Haltung verstanden werden, die in der täglichen pädagogischen Arbeit wirkt.<sup>20</sup>

Ihre Aufgabe ist es daher, auch Ehrenamtliche zu qualifizieren und zu unterstützen, präventive Angebote in der Organisation zu verankern.

Weitere Ansatzpunkte sind beispielsweise die Kinder und Jugendlichen der Organisation, die Leitungsebene, die Strukturen der Organisation oder die KooperationspartnerInnen.<sup>21</sup>

Das Thema sexuelle Gewalt rührt an die persönlichen Grenzen der Person. Um den Wahrnehmungsbereich von MitarbeiterInnen zu erweitern, ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen über sexuelle Gewalt hilfreich. Hierzu sollte im Rah-

---

<sup>18</sup> Werner, Ulrich (2011): Missbrauch in der Sozialen Arbeit. In: Juventa Verlag GmbH (Hrsg.): Sozialmagazin - Die Zeitschrift für die Soziale Arbeit. 36. Jahrgang; Heft 3/2011. Weinheim. S. 14

<sup>19</sup> Vgl. Conen, Marie-Luise (2006): a.a.O. S. 62

<sup>20</sup> Vgl. Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (2003): a.a.O. S. 6

<sup>21</sup> Vgl. Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (2003): a.a.O. S. 7

men von Qualifizierungsmaßnahmen ausreichend Raum sein.<sup>22</sup>

Die beste Prävention schützt leider aber nicht zu 100 % vor sexuellen Übergriffen. Deshalb ist es wichtig, MitarbeiterInnen zu schulen, damit diese wissen was zu tun ist, wenn sie Kenntnis bekommen von sexuellen Übergriffen, egal ob diese von KollegInnen erfolgen oder von Kindern und Jugendlichen untereinander.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Qualifizierung von MitarbeiterInnen vier Dimensionen erfassen sollte:

1. Auseinandersetzung mit persönlichen Grenzen und den eigenen Vorstellungen über sexuelle Gewalt
2. Qualifizierung im Sinne einer MultiplikatorInnenfunktion für Ehrenamtliche
3. Entwicklung von Strategien und Handlungsmöglichkeiten für den pädagogischen Alltag.
4. Hinweise und Leitlinien zum Umgang mit Vorfällen aus dem Bereich der sexuellen Grenzüberschreitungen.

### 3.3 Personalauswahl

Schon bei der Personalbeschaffung ist es wichtig, das Thema Prävention sexueller Gewalt zu verankern. Auch wenn die Methoden von TäterInnen sehr subtil sind und ein Screening von BewerberInnen eher der allgemeinen Abschreckung dient, wird mit dieser Intervention Transparenz darüber hergestellt, dass die Betrachtungsweise von Gefährdungsmomenten zur Kultur der Organisation gehören.<sup>23</sup>

Für den Entscheidungsprozess der Personalauswahl sollte ausreichend Zeit eingeplant werden. Unter Zeitdruck treffen Leitungskräfte oft Kompromisslösungen.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Vgl. Mayer, Marina; Helmig, Elisabeth (2011): Gewalt macht sprachlos. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München. S.19

<sup>23</sup> Vgl. Conen, Marie-Luise (2007): Arbeitshilfe für die Personalauswahl zur Vermeidung pädosexueller MitarbeiterInnen. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): IzKK - Nachrichten - Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. 1/2007. München. S. 21

<sup>24</sup> Vgl. ebd. S. 22

Bereits in der Ausschreibung sollte über das Konzept der Prävention sexueller Gewalt informiert werden. Dies hat zum Einen eine abschreckende Wirkung, zum Anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Kultur der Organisation in diesem Themenbereich informiert.

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen sollte der Aspekt der Prävention sexueller Gewalt einfließen. So ist eine Analyse des Lebenslaufes und der Arbeitsbescheinigung ratsam. Dabei sollte besonders auf kritische Stellenwechsel geachtet werden. Hier sind Arbeitsverhältnisse gemeint, die „im gegenseitigen Einvernehmen“ beendet wurden, oder bei denen nur eine Arbeitsbescheinigung - statt eines qualifizierten Zeugnisses - ausgestellt wurde. Auch bei Arbeitsverhältnissen, bei denen verhaltensbedingte Kündigungen ausgesprochen wurden, von sehr kurzer Dauer waren oder mit einem schlechten Zeugnis abgeschlossen wurden, sollte kritisch, spätestens beim Bewerbungsgespräch, nachgefragt werden.<sup>25</sup>



© Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de

Im Rahmen des Bewerbungsgespräches sollte anhand einer standardisierten Frageliste vorgegangen werden. Dies hilft die Antworten der einzelnen BewerberInnen zu vergleichen. Darüber hinaus ist es entscheidend, dass alle an der Personalauswahl beteiligten Personen gesondert Notizen über ihre Eindrücke und Beobachtungen erstellen. Erst in einem zweiten Schritt sollten diese Beobachtungen in einen gemeinsamen Entscheidungsprozess fließen. Eine gemeinsame Dokumentation der Beobachtungen ist nicht zu empfehlen.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Vgl. Werner, Ulrich (2011): a.a.O. S. 18

<sup>26</sup> Vgl. Conen, Marie-Luise (2007): a.a.O. S. 22

Grundsätzlich sollte sich ein Bewerbungsgespräch in drei Teile gliedern. In einer Eröffnungsphase besteht die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens und der Stressabbaus. In einem Hauptteil sollten die wesentlichen Fragen gestellt werden und in einer Schlussphase können abschließende Informationen, Fragen der/ des BewerberIn und die Verabschiedung platziert werden.

Ein möglicher Ablauf eines Bewerbungsgesprächs könnte wie folgt aussehen: <sup>27</sup>

1. Kontakt zur/zum BewerberIn herstellen - Begrüßung, Fragen zur Anreise
2. Kurzvorstellung der Organisation und der betreffenden Stelle
3. Aufforderung an den/die BewerberIn über seinen/ihren Werdegang zu berichten
4. Evtl. weitere Informationen über Ausbildung und Berufsweg einholen - Fragen zum Lebenslauf und Zeugnissen
5. Motive für den Stellenwechsel erfragen - Fragen zur letzten Organisation und zur letzten Tätigkeit
6. Informationen über das soziale Umfeld - Fragen zu Freizeitbeschäftigungen
7. Informationen über berufliche Ziele und betriebliche Erwartungen - Fragen zur Weiterbildung, Erwartungen an die berufliche Zukunft
8. Detaillierte Informationen über die angebotene Stelle - Stellenbeschreibung erläutern, Aufgabenfeld darstellen
9. Darstellung des Konzeptes zur Prävention sexueller Gewalt der Organisation (Leitlinien und Grundsätze dem/der BewerberIn mitgeben)
10. Situative Fragestellungen („Wie würden sie sich verhalten, wenn...?“)
11. Einverständnis des/der BewerberIn mit den Leitlinien und Grundsätzen zur Prävention sexueller Gewalt

---

<sup>27</sup> Vgl. Werner, Ulrich (2011): a.a.O. S. 18

12. Vertragliche Erwartungen klären - Informationen des Angebotes (Gehalt,..) erläutern.
13. Verweis auf weiteres Vorgehen -Vereinbarung des Entscheidungstermins
14. Verabschiedung

Wie im Punkt 6 aufgeführt, können BewerberInnen durch fiktive Situationen nach ihren Umgangsstrategien mit Situationen der Grenzüberschreitung gefragt werden. Geeignete Situationen für den Kontext der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral wären beispielsweise fiktive Situationen zu Übernachtungssituationen auf Zeltlagern oder Ferienfreizeiten.

Nach Abschluss der Personalauswahl sollte auch im Arbeitsvertrag oder im Rahmenvertrag der Dienstvereinbarungen die Grundsätze der Prävention sexueller Gewalt von der zukünftigen MitarbeiterIn zur Kenntnis genommen und unterschrieben werden.

### 3.4 Instrumente der Prävention

Es herrscht viel Verwirrung über den Einsatz von erweiterten Führungszeugnissen, Selbstverpflichtungen, Verhaltenskodexen und Zusatzregelungen. Das vorliegende Kapitel soll eine Orientierungshilfe für die Anwendung der verschiedenen Instrumente für die Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral in Bayern bieten.

#### 3.4.1 Was verbirgt sich hinter den Instrumenten?

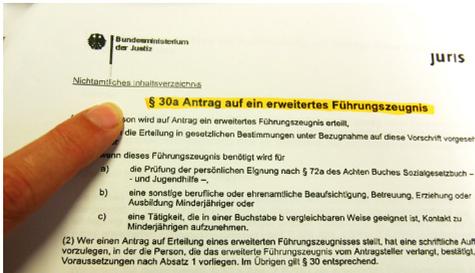
##### Erweitertes Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Bundeszentralregister.

Während im **allgemeinen Führungszeugnis** nur Straftaten ab einer bestimmten Mindeststrafe aufgenommen wurden, enthielt das **behördliche Führungszeugnis** mehr Angaben, die für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst relevant sein konnten.

Das neue **erweiterte Führungszeugnis** enthält darüber hinaus weitere bzw. andere Angaben, die speziell auf die Erfordernisse

im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe abgestimmt wurden. Im Führungszeugnis werden rechtskräftig abgeschlossene Strafverfahren erfasst, beispielsweise Verurteilungen und Strafbefehle. Nicht erfasst sind Ermittlungsverfahren, laufende Prozesse, Verdachtsfälle und Einstellungen von Verfahren, z. B. wegen



© Landesstelle für kath. Jugendarbeit

mangelnder Beweise. Insbesondere im Bereich des Sexualstrafrechts bestehen aber hohe Dunkelziffern, und viele Straftaten werden den Ermittlungsbehörden nicht oder erst nach vielen Jahren bekannt.

Ausdrücklich sei darauf hingewiesen, dass die Aussagekraft eines Führungszeugnisses - auch des erweiterten - nur beschränkt ist und deshalb die Informationen im Führungszeugnis nur Indizien für eine mögliche Ungeeignetheit der Person sind, keinesfalls aber eine Sicherheit für deren persönliche Eignung bieten.

### Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex:

Aus Sicht der Fachstelle für Prävention sexueller Gewalt sind die Begrifflichkeiten deckungsgleich zu verwenden. Ein Verhaltenskodex definiert klare Verhaltensregeln für ein angemessenes Nähe- und Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang zwischen den in der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral tätigen Personen und ihren Schutzbefohlenen.<sup>28</sup>

Das Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung, wie es in der Handreichung der Jugendkommission zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich der Jugendpastoral aufgeführt ist, definiert einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen.<sup>29</sup> Sowohl Selbstverpflichtung als auch Verhaltenskodex haben somit den gleichen Sinn und Zweck. Die

<sup>28</sup> Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011): a.a.O. S. 17

<sup>29</sup> Vgl. ebd. S. 41 ff.

Fachstelle empfiehlt, dass jeder Diözesan- und Mitgliedsverband, sowie jedes (Erz-)Bischöfliche Jugendamt einen Verhaltenskodex bzw. eine Selbstverpflichtung für alle in der Organisation angestellten und engagierten Personen verfasst. Eine Zusammenarbeit zwischen (Erz)Bischöflichem Jugendamt und den Diözesan- und Mitgliedsverbänden ist sehr zu empfehlen.

#### Zusatzregelungen:

Konkrete Zusatzvereinbarungen, die die Regelungen von Verhaltenskodex oder Selbstverpflichtung genauer definieren, sind für besondere Situationen (Freizeitmaßnahmen, Ministrantenwallfahrt etc.) erforderlich.<sup>30</sup>

### **3.4.2 Für welche Personengruppe ist welches Instrument einzusetzen?**

#### Erweiterte Führungszeugnisse

Die Deutsche Bischofskonferenz empfiehlt in ihrer Rahmenordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gemäß der gesetzlichen Regelungen Führungszeugnisse einzufordern. Die im § 72a KJHG definierte persönliche Eignung vom MitarbeiterInnen gilt für die Angestellten von Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe. Die meisten Institutionen der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral entsprechen nicht dieser Gesetzesdefinition. Die Bayerische Regional-KODA hat bei der Vollversammlung im Juni 2011 die Regelung getroffen, dass der Arbeitgeber künftig berechtigt ist, von allen Beschäftigten regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

Verschiedene VertreterInnen von (Erz-)Bischöflichen Jugendämtern und BDKJ Diözesan- und Mitgliedsverbänden der Katholischen Jugendarbeit in Bayern haben sich darauf geeinigt, von allen Personen, die in einem vertraglichen Verhältnis zur Institution

---

<sup>30</sup> Vgl. ebd. S. 17

stehen und in ihrer Tätigkeit im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, ein erweitertes Führungszeugnis einzufordern.<sup>31</sup>

Für ehrenamtliche MitarbeiterInnen ist ein erweitertes Führungszeugnis kein geeignetes Instrument zur Prüfung der persönlichen Eignung.<sup>32</sup>

### Verhaltenskodex oder Selbstverpflichtung

Ein Verhaltenskodex oder eine Selbstverpflichtung ist eine Richtschnur für das pädagogische Handeln in einer Organisation. Die Unterschrift und die Einhaltung eines Verhaltenskodexes für alle in der Organisation tätigen MitarbeiterInnen, seien sie hauptamtlich, hauptberuflich oder ehrenamtlich, ist verbindliche Voraussetzung für die Arbeit im kinder- und jugendnahen Bereich.<sup>33</sup>

### Zusatzregelungen

Je nach Intensität und Aufgabenbereich gilt es individuelle Zusatzvereinbarungen mit den hauptamtlichen, hauptberuflichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu treffen.<sup>34</sup>

Die Fachstelle für Prävention sexueller Gewalt hat hierzu eine Handreichung entwickelt, um gerade für Ferienfreizeiten passgenaue Vereinbarungen zu erarbeiten.<sup>35</sup>

Leitungskräfte sind nicht nur gefordert, die einzelnen Instrumente der Prävention der Organisation entsprechend einzusetzen, auch im Falle einer Intervention sind sie die steuernde Stelle. Bei Fällen der sexuellen Gewalt durch MitarbeiterInnen sollen umgehend die Möglichkeiten der Personalfreisetzung geprüft werden. Die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Min-

---

<sup>31</sup> Vgl. Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.) (2011): Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Honorarkräften - Argumente für Rechtsträger. München.

<sup>32</sup> Vgl. BDKJ Bundesverband (Hrsg.) (2010): Kinder schützen - aber ohne Führungszeugnisse! Argumente für Leiterinnen und Leiter in der katholischen Jugendarbeit. Düsseldorf.

<sup>33</sup> Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.)(2011): a.a.O. S. 37

<sup>34</sup> Vgl. ebd. S. 17

<sup>35</sup> Vgl. Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.) (2011): Checkliste für Ferienfreizeiten. München.

derjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere MitarbeiterInnen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz können dahingehend eine Orientierungshilfe bieten. Die Möglichkeiten der einseitigen Arbeitsfreistellung sollten im Vorfeld grundsätzlich durch einen Juristen überprüft werden.

### **3.5 Zusammenfassung**

Der Bereich des strategischen Personalmanagements fordert Leitungskräfte in besonderer Weise heraus. Ihre Aufgabe ist es nicht nur, für eine offene Kultur in der Organisation zu sorgen, sie sind auch für die Prüfung und den Einsatz von geeigneten Präventionsinstrumenten verantwortlich. Damit Prävention gelingt, sind Leitungskräfte aufgefordert, ihren MitarbeiterInnen entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten bereitzustellen und Rahmenbedingungen für eine konstante Präventionsarbeit zu bieten. Die Präventionsarbeit sollte sich dabei durch alle Bereiche der strategischen Personalführung ziehen, beginnend bei der Personalauswahl bis hin zu den regelmäßigen Gesprächen mit MitarbeiterInnen.

## Literatur

BDKJ Bundesverband (Hrsg.) (2010): Kinder schützen - aber ohne Führungszeugnisse! Argumente für Leiterinnen und Leiter in der katholischen Jugendarbeit. Düsseldorf.

Bundschuh, Claudia (2007): Strategien von Tätern und Täterinnen in Institutionen. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): IzKK - Nachrichten - Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. 1/2007. München

Conen, Marie-Luise (2006): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Fegert, Jörg M.; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention - ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim.

Conen, Marie-Luise (2007): Arbeitshilfe für die Personalauswahl zur Vermeidung pädosexueller MitarbeiterInnen. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): IzKK - Nachrichten - Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. 1/2007. München.

Homann, Frauke (2003): Sexueller Missbrauch in Institutionen. Die „Arena der Sicherheit“ - Gedanken zu einem Präventionsansatz. In: Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (Hrsg.): Raus aus der Nische! Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns. München.

Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.) (1995): Personalentwicklung. Ein Konzept für die kirchliche Jugendarbeit in Bayern. München.

Landesstelle für katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.) (2011): Implementierung struktureller Präventionsmaßnahmen. Informationen und Checkliste auf dem Weg zu schützenden Strukturen. München.

Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.) (2011): Checkliste für Ferienfreizeiten. München.

Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.) (2011): Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Honorarkräften - Argumente für Rechtsträger. München.

Langmeyer, Alexandra; Enteitner Christine (2011): Ein erschreckend häufiger Verdacht. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München.

Mayer, Marina; Helmig, Elisabeth (2011): Gewalt macht sprachlos. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München.

Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (1975): Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit. Ein Beschluss der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Heftreihe SYNODENBESCHLÜSSE Nr. 8. Bonn.

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011): Handreichung der Jugendkommission zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich der Jugendpastoral. Bonn.

Stöhr, Stefan (2011): Personalauswahl und MitarbeiterInnengespräch. In: Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern (Hrsg.): Wir schauen hin. Prävention von sexueller Gewalt in Organisationen und Verbänden. Dokumentation Nürnberger Forum vom 14.02.2011. München.

Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (2003): „Raus aus der Nische!“. In: Unterstaller, Adelheid; Härtl, Sibylle (Hrsg.): Raus aus der Nische! Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns. München.

Werner, Ulrich (2011): Missbrauch in der Sozialen Arbeit. In: Juventa Verlag GmbH (Hrsg.): Sozialmagazin - Die Zeitschrift für die Soziale Arbeit. 36. Jahrgang; Heft 3/2011. Weinheim.

## Weitere Publikationen der Fachstelle Prävention sexueller Gewalt:

### Checkliste für Ferienfreizeiten - Leitfaden zur Implementierung von Präventionsmaßnahmen sexueller Gewalt



Auch auf Ferienfreizeiten kann es zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen der sexuellen Gewalt kommen. Möglicherweise erzählt ein Kind/Jugendlicher/eine Jugendliche auf der Ferienfreizeit von Gewalterfahrungen an anderen Orten. Um im Ernstfall handlungsfähig zu bleiben, ist es sinnvoll, sich vorab im Vorbereitungsteam Gedanken zu machen.

Die Checkliste soll Vorbereitungsteams von Ferienfreizeiten unterstützen, das Thema Prävention sexueller Gewalt in ihre Planungen miteinzubeziehen.

### bai doku: Wir schauen hin - Prävention sexueller Gewalt in Organisationen und Verbänden



Die Veröffentlichung basiert auf Impulsreferaten und Workshopbeiträgen des Nürnberger Forums zum Thema „Wir schauen hin - Prävention von sexueller Gewalt in Organisationen und Verbänden“ vom Februar 2011. Die AutorInnen widmen sich dem Thema der sexuellen Gewalt an Kindern und Jugendlichen aus wissenschaftlicher, rechtlicher und pädagogischer Perspektive. Instrumente der Prävention werden aus der erprobten Praxis vorgestellt.

Für die weitere Beschäftigung und Auseinandersetzung mit den Herausforderungen der Prävention sexueller Gewalt in Organisationen und Verbänden gibt es einen umfangreichen Anhang mit Literaturhinweisen und Arbeitshilfen.

## Instrumente zur Implementierung von Präventionsmaßnahmen sexueller Gewalt - Empfehlungen der Landesstelle für Katholische Jugendarbeit



Es herrscht viel Verwirrung über den Einsatz von erweiterten Führungszeugnissen, Selbstverpflichtungen, Verhaltenskodexen und Zusatzregelungen. Das Informationsblatt „Instrumente zur Implementierung von Präventionsmaßnahmen sexueller Gewalt“ soll eine Orientierungshilfe für die Anwendung der verschiedenen Instrumente für die kirchliche Jugend(verbands)-arbeit in Bayern bieten.

## Implementierung struktureller Präventionsmaßnahmen - Informationen und Checkliste auf dem Weg zu schützenden Strukturen



Die Implementierung von präventiven Strukturen ist in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral im Moment eines der Top-Themen. „Aber wie funktioniert das eigentlich mit den sicheren Strukturen?“ Die Publikation soll Akteuren eine Hilfestellung bieten, strukturelle Präventionsmaßnahmen im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu implementieren. Ausgehend von einer erwachsenen-zentrierten Präventionsarbeit sind die Risikofaktoren des Arbeitsfeldes kritisch zu beleuchten, damit geeignete Instrumente der Prävention eingeführt werden.

Alle Publikationen stehen unter [www.bdkj-bayern.de](http://www.bdkj-bayern.de) zum Download zur Verfügung.

Qualifizieren.

Vernetzen.

Entwickeln.