

Lebendige Schutzkonzepte – Erfahrungen aus der Beratung von Einrichtungen

Einleitung und Fallbeispiel: Hinweise auf mögliche Übergriffe durch einen Erzieher in einer Kita und eskalierende Dynamik unter Mitarbeiter*innen und Eltern

These 1: Ein Schutzkonzept besteht nicht nur und vielleicht auch nicht vor allem aus Konzepten und Papieren, sondern auch und vor allem aus Haltungen, lebendigen Strukturen und Kommunikation. Grundlage ist daher ein gelebtes Leitbild der Einrichtung. Es ist natürlich sinnvoll aufzuschreiben, dass Kolleg*innen sich gegenseitig ansprechen, wenn ihnen ein Verhalten problematisch erscheint. Damit diese Regel lebendig wird, ist aber auch eine Auseinandersetzung im Team notwendig, was in solchen Fällen die Kommunikation befördert oder behindert. Dazu gehört eine Kultur der Auseinandersetzung auch mit schwierigen Themen.

These 2: Ein Schutzkonzept braucht gute Planung, Priorisierung, viel Zeit und den richtigen Zeitpunkt. Während laufender Interventionsprozesse die Arbeit an Schutzkonzepten zu beginnen, ist zum Beispiel keine gute Idee. Oder an mehreren Bausteinen gleichzeitig zu arbeiten, wenn die Zeit dafür fehlt. Oder, weil die Zeit fehlt, befasst sich die Leitung schnell und nebenbei mit dem Thema. Es ist wichtig, Meilensteine und Zeitpunkte zu setzen. Fertig ist ein Schutzkonzept aber nie, da es kein statisches Gebilde ist, sondern als fortlaufender Prozess verstanden werden muss. In der Gesetzesbegründung zum neuen KJSG heißt es hier sehr schön: „Es muss weiterhin vorgesehen sein, dass dieses Konzept regelmäßig auf seine Passgenauigkeit und Wirksamkeit hin überprüft wird.“

These 3: Ein Schutzkonzept erfordert eine klare Haltung der Einrichtung zu Leitung und Führung einerseits, Beteiligung und Partizipation andererseits. Die Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Bestandteile des Schutzkonzepts müssen klar benannt sein. Die Entwicklung mancher Konzepte ist Leitungsaufgabe (z. B. das Thema „Führungszeugnisse“), manche müssen in enger Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen, Eltern und Kindern erarbeitet werden (z. B. das Thema „Verhaltensrichtlinien“). Einrichtungen, die klar sind in Leitungsstrukturen einerseits und Partizipationswegen andererseits sind auch weniger anfällig für sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter*innen als autoritäre oder „führungslose“ Einrichtungen.

These 4: Stärken und Schwächen im Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Kinderschutzfällen spiegeln immer die generellen Stärken und Schwächen der Einrichtung. Ungeklärte Themen und schwelende Konflikte sind auch immer die Stellen, an denen es in Kinderschutzfällen problematisch werden kann. Konflikte zwischen Mitarbeiter*innen führen zum Beispiel dazu, dass schwierige Themen im Team nicht mehr angesprochen werden können. Oder ein Konflikt im Vorstand führt dazu, dass die Einrichtung im Fall möglicher sexualisierter Gewalt nicht mehr handlungsfähig ist. Arbeit an Schutzkonzepten heißt daher auch immer, sich mit den Stärken und Schwächen der Institution generell kritisch auseinanderzusetzen. Und: Die Arbeit am Schutzkonzept heißt daher auch immer, dass Veränderungen in der Institution und an ihren Strukturen erlaubt sein müssen.

These 5: Neben der Situationsorientierung ist im Kinderschutz immer auch die Prozessorientierung wichtig. Einrichtungen können und sollten festlegen, was in bestimmten, klar definierten Situationen genau zu tun ist. Zum Beispiel, dass bei strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind. Häufig sind Situationen aber nicht klar oder widersprüchlich, hier sind die Wege der Klärung und die Wege der Entscheidung in den Schutzkonzepten zu beschreiben. Wer ist für was verantwortlich? Welche externen Institutionen werden herangezogen. Wie ist ein Interventionsteam zusammengesetzt? Wie geht man mit

unsicheren Informationen und unklaren Situationen um? Welche Interessen und welche Kriterien sind den Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen?

These 6: Kinderschutz in Institutionen, insbesondere was das Thema der sexualisierten Gewalt, braucht besonnene, aber auch mutige Menschen. Das Thema der sexualisierten Gewalt löst bei vielen Menschen Aufregung und Unruhe aus. Die Angst, etwas falsch zu machen, ist häufig sehr groß. Das kann zu vorschnellen Handlungen führen, Entscheidungswege werden nicht mehr eingehalten, Kolleg*innen, Eltern und Kinder werden vorschnell einbezogen. Daher braucht das Thema besonnene Menschen. Unruhe kann auch dazu führen, dass Kolleginnen die Sprach- und Handlungsfähigkeit verlieren und nicht mehr mit den Kindern und Jugendlichen sprechen. Es braucht schon etwas Mut, den Betroffenen zuzuhören, wenn es um dieses Thema geht, und nicht gleich an Fachleute zu verweisen. Und es erfordert auch Mut, wenn Kinder, Jugendliche und Eltern mit diesem Thema an Einrichtungen herantreten, nicht gleich abzuwehren: „Bei uns passiert so etwas nicht“ oder „Für diese Kolleg*in lege ich die Hand ins Feuer. Daher gehört es auch zu einem Schutzkonzept, zu überlegen, wie man die Besonnenheit und den Mut aller Beschäftigten der Einrichtung stärken kann.