

**Schutzkonzept für Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter/innen  
im Jugendzentrum Dannenberg  
Stand 31.05.2021**

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Einleitung	2
2.	Prävention	2
2.1.	Verhaltenskodex in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	2
2.1.1.	Arbeitshaltung	2
2.1.2.	Gestaltung von Nähe und Distanz	2
2.2.	Qualifizierung von Mitarbeitern/innen	3
2.3.	Erweitertes Führungszeugnis	4
2.4.	Einarbeitung	5
2.5.	Personalauswahl	5
2.6.	Beschwerdemöglichkeiten	5
2.7.	QM – Maßnahmen	5
2.8.	Beteiligung von Kindern und Jugendlichen	6
2.9.	Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und Angehörigen	6
3.	Intervention	7
3.1.	Kindeswohlgefährdung	7
3.1.1.	Handlungsleitfaden bei Verdacht der Kindeswohlgefährdung	7
3.1.2.	Hinweise zum Handlungsleitfaden	7
3.1.2.1.	Handlungs- und Gesprächsregeln bei Verdacht	7
3.1.2.2.	Gesprächsregeln bei Offenbarung	8
3.1.3.	Dokumentation und dessen Umgang mit dem Datenschutz	9
4.	Nachhaltigkeit	9
5.	Gefahrenzone Gebäude	10
5.1.	Räumlichkeiten im geschützten Rahmen	10
5.2.	Notfallplan zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung	10
6.	Literaturverzeichnis	11

## **1. Einleitung**

Dieses Schutzkonzept definiert Handlungsanweisungen zum Kinderschutz und Regeln, um sexuellen Missbrauch, Belästigungen, Gewalt und Diskriminierungen jeglicher Art präventiv zu vermeiden und aktiv zu unterbinden. Ziel ist es, die Verantwortung für das Wohl der Nutzer/innen und Mitarbeiter/innen zu übernehmen. Sexueller Missbrauch, Belästigungen, Gewalt, Mobbing und Diskriminierungen haben im Jugendzentrum keinen Platz. Ein Klima der Offenheit, Partizipation und des Schutzes werden geschaffen. Es gibt Sicherheit und Orientierung für die Kinder und Jugendlichen sowie für Mitarbeiter/innen. Kinderrechte und Menschenrechte sollen eingehalten sowie eine gemeinsame Haltung entwickelt werden.

## **2. Prävention**

Prävention erfordert von den Mitarbeitern/innen eine grundlegende Aufmerksamkeit für Fehlverhalten und Grenzen verletzendes Verhalten. Sei es seitens der Kinder und Jugendlichen untereinander, Erwachsener zu Kindern und Jugendlichen, Kindern und Jugendlichen zu Erwachsenen oder Mitarbeiter/innen zu Mitarbeiter/innen. Respekt und Wertschätzung im gemeinsamen Umgang miteinander haben für uns einen sehr hohen Stellenwert. Mit Themenfeldern wie Sexualität, Mobbing, Diskriminierung, Rassismus, aber auch tagesaktuellen Problemen wie „Corona“, Klimawandel („Fridays for Future“) usw. setzen wir uns konstruktiv auseinander. Wir erhalten und stärken das Verantwortungsbewusstsein für das Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen.

### **2.1. Verhaltenskodex in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

#### **2.1.1. Arbeitshaltung**

Die Arbeit innerhalb der Teams sowie mit den Kindern und Jugendlichen, Eltern und Erziehungsberechtigten ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Auf die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen und auf ihr Recht auf Selbstbestimmung ist zu achten. Gegen sexistisches, diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, religiös motiviertes, extremistisches und abwertendes Verhalten muss aktiv Stellung bezogen werden. Grenzverletzungen werden nicht toleriert, sondern offen von allen Mitarbeitern/innen benannt. Als Beispiele gelten Beleidigen, Anschreien, Fluchen, unter Druck setzen und sonstige Entgleisungen.

#### **2.1.2. Gestaltung von Nähe und Distanz**

##### **a. Geeignete Räumlichkeiten**

Einzelgespräche und Beratungen finden in geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen von außen zugänglich sein und die Möglichkeit bieten, die Situation zu verlassen.

#### b. Privater Kontakt

Private Verabredung mit beruflich anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist zu unterlassen. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt. Eine Ausnahme sind die Familienangehörigen, wie z.B. die eigenen Kinder, Enkel oder Geschwister. Darüber ist dann die Leitung zu informieren.

#### c. Wortwahl und Sprache

Gespräche werden auf Augenhöhe geführt. Es wird auf eine wertschätzende und gewaltfreie Sprache geachtet. Vertrauen wird als grundlegendes strukturelles Merkmal jeder erfolgreichen pädagogischen Interaktion betrachtet.

#### d. Kleidung

Bei der Kleidung ist darauf zu achten, dass diese angemessen ist und zu keiner Sexualisierung oder Radikalisierung der Atmosphäre beiträgt.

#### e. Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Die Nutzung von Sozialen Medien und Netzwerken mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist nur im beruflichen Kontext erlaubt, für einrichtungsrelevante Themen, wie z.B. für Terminvereinbarungen, AG- bzw. Projektthemen. Verboten ist privater E-Mail- und Internetkontakt mit Kindern oder Jugendlichen der Einrichtung.

#### f. Öffentlichkeitsarbeit

Bei Bild- und Tonaufnahmen von Kindern und Jugendlichen muss sich an die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gehalten werden. Dabei wird das geäußerte Interesse der Teilnehmer über das Interesse der Öffentlichkeitsarbeit gestellt. Es wird darauf geachtet, dass in der Öffentlichkeitsarbeit keine Vorurteile und Wertungen genutzt und verstärkt werden.

#### g. Angemessenheit von Körperkontakt durch Mitarbeiter/innen

Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt; jede sexualisierte Handlung mit Kindern und Jugendlichen kann disziplinarische, arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben. Bei Übungen, die Körperkontakt erfordern, ist vorab die Zustimmung zu erfragen. Spiele, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten. Ist Körperkontakt gewünscht oder notwendig (z.B. zum Trösten oder in gefährlichen Situationen, um jemanden festzuhalten), sind die Grenzen der Professionalität zu wahren. So sollte möglichst immer ein zweiter Mitarbeiter/innen anwesend sein.

## **2.2. Qualifizierung von Mitarbeiter/innen**

Um die Qualität des Handelns sichern zu können, braucht es fachliches Wissen, das im regulären Bildungsangebot stetig vermittelt wird. Alle sozialpädagogischen/erzieherischen/betreuenden/lehrenden Mitarbeiter/innen müssen daher auch zum Thema „Kindeswohlgefährdung nach §8a“ und möglichst auch speziell zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ informiert und

qualifiziert werden. Fortbildungen im Bereich rassismuskritische Pädagogik und Umgang mit extremistischen Tendenzen und Verhalten sind ebenso wichtig. Zudem sind regelmäßige Fortbildungen zum Thema Kommunikation und gewaltfreier Sprache durchzuführen. Die spezifischen Inhalte der Qualifizierung und der jeweilige Umfang richten sich nach Funktion bzw. Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Die Art und Weise der Vermittlung des Themas wird an die entsprechende Zielgruppe angepasst. Die Inhalte werden regelmäßig und in allen Bereichen eingebracht, um eine Grundqualifizierung sicherzustellen und den Austausch untereinander zu ermöglichen. Unterstützende Materialien sollen die Aufklärung für Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter/innen begleiten.

Grundlagenvermittlung an die Mitarbeiter/innen:

- Hintergrundwissen (Fakten, abweichendes Verhalten von Kindern und Jugendlichen);
- Gefährdungsrisiko in der Kinder- und Jugendarbeit;
- Kennen der internen und externen Anlaufstellen;
- Kenntnis über unterschiedliche Täterstrategien.

Erweiterung von Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen:

- Kommunikation, die dabei unterstützt, angemessen über Sexualität und auch Grenzerfahrungen zu sprechen;
- Präventionsmöglichkeiten entwickeln, anpassen und anwenden;
- Mögliche Signale von sexualisierter Gewalt und unterschiedlichen Formen des Missbrauchs bei den Betroffenen erkennen;
- Hilfsmaßnahmen unter Rückgriff auf die Krisenvereinbarungen sensibel in die Wege leiten können.

### **2.3. Erweitertes Führungszeugnis**

Der Paragraph 72a SGB VIII ist mit „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ überschrieben. Es soll gesetzlich ausgeschlossen werden, dass Mitarbeiter/innen in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, die laut Strafgesetzbuch wegen einer Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht, wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wegen Misshandlung von Schutzbefohlenen oder wegen Straftaten gegen die persönliche Freiheit rechtskräftig verurteilt wurden. Ein sogenannter qualifizierter Kontakt (in Bezug auf Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen) darf dann nicht mehr erfolgen.

Für das erweiterte Führungszeugnis gilt in der Regel, dass es zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 12 Monate sein darf und nach 5 Jahren erneut vorgelegt werden muss. Bei Nichtvorlage innerhalb der gesetzten Frist ist der Ausschluss von der Tätigkeit bis zur Vorlage des Führungszeugnisses vorzunehmen. Dieses gilt für alle hauptberuflichen Mitarbeiter/innen und ehrenamtlichen Kräfte im Jugendzentrum. Die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse ist wie folgt zu dokumentieren:

- das erweiterte Führungszeugnis verbleibt beim Arbeitgeber in der Personalakte (ggf.Kopie);

- das Datum der Einsichtnahme;
- das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses;
- das Datum der Wiedervorlage;
- ob eine relevante Eintragung vorhanden ist;
- Name des/der Protokollanten/ Protokollantin und
- die Einwilligung zur Speicherung der Daten.

#### **2.4. Einarbeitung**

Zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses findet für alle Beschäftigten sowie für Jahrespraktikanten/innen eine Einweisung in das Schutzkonzept durch die Einrichtungsleitung statt. Der Verhaltenskodex ist Grundlage der Arbeit. In die Probezeit-Beurteilung der beschäftigten Person fließt das Verhalten mit ein. Kurzzeitpraktikanten/innen werden von ihrer Anleitung über die Schutzvereinbarungen informiert.

#### **2.5. Personalauswahl**

- Ausschreibung: In Stellenausschreibungen weisen wir auf das Schutzkonzept als Grundlage unserer Arbeit hin.
- Bewerbungsgespräch: Im Bewerbungsgespräch wird die Verbindlichkeit des Schutzkonzepts als Grundlage des eigenen Handelns vorgestellt. Wir treten mit Bewerbern/innen darüber auch in den Austausch.

#### **2.6. Beschwerdemöglichkeiten**

In den verschiedenen Projekten/Angeboten gibt es nieder- und höherschwellige Beschwerdewege. Dafür stehen sowohl interne als auch externe Ansprechpartner zur Verfügung. Die Informationen zum Beschwerdeweg werden mit den Kindern und Jugendlichen angemessen kommuniziert und sind diesen bekannt und jederzeit leicht zugänglich. Die Mitarbeiter/innen bekommen diese Informationen über die Einarbeitung.

Damit sowohl Kinder und Jugendliche als auch Mitarbeiter/innen sich trauen und ermutigt werden, Grenzverletzungen und Diskriminierungen anzusprechen, achten die Verantwortlichen auf ein Klima der Toleranz, Offenheit und (Selbst-) Kritikfähigkeit. Dazu gehört unbedingt eine Kultur der Offenheit und der Wertschätzung für die Anliegen und Wahrnehmungen der Kinder und Jugendlichen sowie die der Mitarbeiter/innen.

#### **2.7. QM-Maßnahmen**

Alle Mitarbeiter/innen tragen die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention und deren Evaluation nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil des Qualitätsmanagements sind. Selbstverständlich ist die kontinuierliche Überprüfung vorliegender Handlungsanweisungen, Standards und Leitlinien. Das Qualitätsmanagementsystem erfolgt nach DIN EN ISO 9001 und wird ständig weiterentwickelt.

## **2.8. Beteiligung von Kindern und Jugendlichen**

Kinder und Jugendliche haben Rechte, kennen diese aber nicht unbedingt. Wenn sie ihre Rechte, vor allem aber ihre persönlichen Grenzen durch pädagogisch angeleitete Reflexion kennen lernen, können sie Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen besser als Unrecht erkennen und möglicherweise direkt darauf reagieren. Altersgerechte Beteiligungsangebote mit dieser Zielgruppe zum Thema Recht auf Gewaltfreiheit und sexuelle (und andere Formen der) Selbstbestimmung, sowie Informationen, wie und wo sie sich im Bedarfsfall Hilfe holen können, sind daher wichtig. Kinder und Jugendliche setzen sich eher für ihre Rechte und persönlichen Interessen und Werte ein, wenn sie das Gefühl haben, ernst genommen zu werden und dass ihre Meinungen auch in der Umsetzung berücksichtigt werden.

Dies kann über aktive, spielerische Möglichkeiten der Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen sowie der freien Meinungsäußerung zum Thema gestaltet werden. Für die Wirksamkeit eines Schutzkonzeptes ist es nicht nur wichtig, dass Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche sowie Mitarbeiter/innen erarbeitet werden, sondern auch, wie dieser Prozess in der Praxis unter Einbindung der Betroffenen umgesetzt wird und ob die Betroffenen in jeweils geeigneter Weise eingebunden werden.

## **2.9. Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und Angehörigen**

Die Zusammenarbeit kann folgende Ziele beinhalten:

- Begleitung,
- Beratung,
- Beziehungsarbeit,
- Niedrigschwellige Bildungsangebote,
- Aktivierung von Ressourcen der Eltern,
- Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Institutionen vor Ort,
- Angebote zur Unterstützung der schulischen Bildung der Kinder und
- Der Beteiligung /Partizipation.

Für die Zusammenarbeit ist eine vertrauensvolle Beziehung zu den Eltern sowie die Nachvollziehbarkeit unserer Präventionsarbeit sehr wichtig. Ziel ist ein Bündnis der Verantwortung von Eltern und Einrichtung im Sinne des Kinderschutzes.

### 3. Intervention

#### 3.1. Kindeswohlgefährdung

Allgemeiner Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe ist es, Kinder und Jugendliche davor zu bewahren, dass sie in ihrer Entwicklung durch den Missbrauch oder Vernachlässigung elterlicher Rechte oder Rechte Dritter einen Schaden erleiden. Kinder und Jugendliche sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII).

Besonders relevant ist der in diesem Zusammenhang der § 8a SGB VIII, der den Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe bei Kindeswohlgefährdung regelt.

##### 3.1.1. Handlungsleitfaden bei Verdacht der Kindeswohlgefährdung



##### 3.1.2. Hinweise zum Handlungsleitfaden

Im Folgenden werden die wichtigsten Verhaltens- und Gesprächsregeln in Kurzform zusammengestellt. Über einen Verdacht ist immer die Leitung zu informieren und das weitere Vorgehen abzustimmen. In diesem Rahmen können dann die folgenden Punkte wichtig sein.

###### 3.1.2.1. Haltungs-, Handlungs- und Gesprächsregeln bei Verdacht

Die vorrangige Aufgabe als pädagogische Kraft ist es, für das Thema sensibilisiert und offen zu sein und dem Kind/Jugendlichen zu signalisieren, dass es sich mir anvertrauen kann.



Die Auffälligkeiten bemerken wie z.B. Sozialen Rückzug, Enthemmung, Somatisierung, einen Geheimnisdruck:

- Zeit nehmen und die eigenen Impulse und Emotionen ordnen;
- ruhig und besonnen bleiben;
- mit der Dokumentation beginnen;
- signalisieren, dass das Kind oder der Jugendliche sich mir anvertrauen kann;
- Themen nutzen wie „Mein Körper gehört mir!“ mit dem Kind oder Jugendlichen zu behandeln – und schaffe eine gemeinsame Sprache, um dem Kind oder Jugendlichen eine sprachliche Brücke zu bauen;
- es sollte die soziale Bezugsperson und das Verhältnis zu dieser erfragt werden;
- dabei behutsam und scheinbar zufällig vorgehen und
- Beobachtungen werden dann im Team besprochen.

Die Hoffnung, dass Kinder/Jugendliche nach Übergriffen schon bald über das Geschehen berichten, bewahrheitet sich i. d. R. zunächst nicht. In dieser Phase gilt es, Geduld zu bewahren und die Vertrauensbasis zum Kind oder Jugendlichen zu stärken.

### **3.1.2.2. Gesprächsregeln bei Offenbarung**

- in dieser schwierigen Situation unbedingt Ruhe bewahren und überlegt und wertschätzend reagieren (Das bedeutet, einerseits dem Vertrauen gerecht zu werden und andererseits nicht vorschnell und impulsiv zu handeln.);
- bedanken für das Vertrauen und den Mut sowie die Richtigkeit bestätigen, sich mir anzuvertrauen;
- vermitteln, dass es viele Kinder und Jugendliche gibt, denen ähnliches passiert ist (auf keinen Fall selbst den Wortlaut „sexuelle Gewalt“ oder „sexuell Missbrauch“ verwenden);
- bei der Gesprächsführung darauf achten, möglichst wenig Fragen zu stellen und wenn, dann nur sog. „W-Fragen“ (Wer, Was, Wann, Wo, Wie) oder Fragen über die Befindlichkeit;
- Häufig fühlen die Mädchen/Jungen sich selbst schuldig für das, was ihnen angetan wurde. Es muss in dieser Situation deutlich gemacht werden, dass die Verantwortung allein beim Täter liegt.

Hinweise für den weiteren Ablauf:

- Anschließend wird dem Kind/ Jugendlichen die eigene Rolle in der Arbeit erklärt und dass mit einer weiteren Fachkraft ein Austausch stattfindet.
- Die Angaben werden schriftlich festgehalten, wenn möglich wörtlich (Dokumentation).
- Die Informationen gehen an die Leitung, an die Fachdienstleitung und an die Fachkraft des Jugendamtes. Bei einer Offenbarung liegt eine „Akute Gefährdung“ vor.

### **3.1.3. Dokumentation und dessen Umgang mit dem Datenschutz**

Ziel der Dokumentation ist es, von Anfang an Auffälligkeiten festzuhalten, die man wahrnimmt. Sie dient auch der eigenen Sicherheit. Wenn es zu einem Gespräch kommt, sollte dieses möglichst genau schriftlich festgehalten werden. Insbesondere die (wichtigsten) Äußerungen des Kindes/Jugendlichen wortwörtlich notieren. Gerade im Verdachtsfall wird durch die Verschriftlichung mehr Klarheit gewonnen. Die Differenzierung zwischen dem Gesagten, den Impulsen, der Reaktionen und den eigenen Gedanken und Gefühlen wird durch das Schreiben erleichtert. Eigene Vermutungen, Überlegungen usw. immer als solche kennzeichnen. Bei den Aussagen des Kindes wird nichts weggelassen oder hinzugefügt. Zeit- und Ortsangaben nicht vergessen: Wann und wo hat das Gespräch stattgefunden?

Die Dokumentation wird auch im Falle der Einschaltung des Jugendamtes oder bei einem strafrechtlichen Verfahren benötigt. Das soll in die Dokumentation aufgenommen werden:

1. Um wen geht es? (Name, Alter)
2. Welche Beobachtungen wurden gemacht? Hier wird die Beobachtung geschildert und die zeitliche und räumliche Situation beschrieben.
3. Was genau wurde beobachtet und erschien beunruhigend und merkwürdig?
4. Den Abwägungsprozess, also die Gedanken und Beurteilungen, die zu weiteren Schritten führen, müssen dokumentiert werden.
5. Eine Notiz, wer mit wem und wann über Auffälligkeiten oder einen Verdacht gesprochen hat.
6. Jeden weiteren Schritt dokumentieren.

## **4. Nachhaltigkeit**

Grundsätzlich ist zu beachten, dass ein Verdacht in der Regel mit Belastungen für das ganze Team einhergeht. Aus diesem Grund fällt der Aufarbeitung der Geschehnisse und der Fürsorge für alle Betroffenen eine besondere Bedeutung zu. Die Führungskräfte sind daher im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, ihre Mitarbeiter/innen bei der Be- und Verarbeitung des traumatischen Erlebnisses zu unterstützen. Dies geschieht z. B. in Form von Fortbildungen, Supervision (Einzel- / und oder Team-Supervision), Team-Tagen oder therapeutischen Angeboten von außen. Wichtig ist uns, dass Angebote offeriert werden, die die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen

berücksichtigen. Dabei gilt es auch, Haltungen und Handlungsweisen zu überprüfen sowie zu analysieren. Es empfiehlt sich, die Regeln und Strukturen stetig zu überprüfen.

## **5. Gefahrenzone Gebäude**

### **5.1. Räumlichkeiten im geschützten Rahmen**

Wie in vielen Kinder- und Jugendeinrichtungen gibt es aus pädagogischen Gründen Rückzugsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche, die nicht einsehbar sind. Für diese Räumlichkeiten haben wir klare Regelungen für die Benutzung getroffen, um weitgehende Sicherheit für die Kinder und Jugendlichen zu garantieren. Sie können sich in einem geschützten Rahmen mit transparenten Regeln frei entfalten. Es ist uns wichtig, Räume zu bieten, in denen gewährleistet ist, dass sich die Kinder und Jugendlichen ohne Angst vor Übergriffen frei bewegen können.

### **5.2. Notfallplan zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung**

Nach den Bestimmungen des § 10 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes - ArbSchG hat der Arbeitgeber entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten die Maßnahmen getroffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung erforderlich sind.

Hierbei wird die Anwesenheit anderer Personen beachtet. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

Notfallplan in jedem Büro aushängen!

Verhalten bei Unfällen, Straftaten, Brand

- Rettungsleitstelle informieren Tel.: 112 Feuerwehr / 110 Polizei Wichtig!
- Wer spricht (Name, Telefonnummer)
- Was ist passiert? (Verletzte, wie viele)
- Wo genau ist es passiert? (Straße, Gebäude, Etage, Raum, ...)

## 6. Literaturverzeichnis

Blom/Meier / Prof. Dr. Harald Meier (Hg.): Interkulturelles Management: Interkulturelle Kommunikation, Internationales Personalmanagement, Diversity-Ansätze im Unternehmen. Verlag Neue Wirtschafts-Briefe GmbH & Co., Berlin, 2002

Amann, G. & Wipplinger, R., Handbuch Sexueller Missbrauch, Dgvt-Verlag, 2005

Fegert, J.M., u.a. (Hg.) Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, 2014. Springer, URL: <https://sexuelle-gewalt.alp.dillingen.de>, Abrufdatum: 20.04.2021

Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport, Presse und Kommunikation, Bayerstraße 28, 80335 München, Handbuch Umgang mit sexueller Gewalt in Kindertageseinrichtungen, 2017. URL: <https://www.muenchen.de>, Abrufdatum:18.04.2021

DLRG-Jugend Im Niedernfeld 2, URL: <https://www.dlrgjugend.de>, Abrufdatum: 13.04.2021

Juzzenfeld URL: <http://www.juzzenfeld.de>, Abrufdatum: 12.04.2021

Jugendtreff Schmallenberger Land, URL: <https://www.pv-se.de>, Abrufdatum: 15.04.2021,

Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes (Hg.): Kinder schützen. Eine Handreichung für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte. 2019. URL: <https://www.polizeiberatung.de>.

IG-InitiativGruppe, URL: <https://jugendarbeit.initiativgruppe.de>, Abrufdatum: 28.01.2021,