



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung und Leitbild	2
2. Personalverantwortung	3
3. Schulungen.....	4
4. Verhaltenskodex	5
5. Präventionsangebote.....	5
6. Partizipation (Teilhabe lassen).....	5
7. Beschwerdewege	6
8. Kooperation mit Fachleuten.....	6
9. Interventionspläne der Kirchengemeinde Bad Meinberg	7
10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes	15
11. Anhang	16
12. Extra: Gemeinsames institutionelles Schutzkonzept der Ev. Kita Regenbogen und Ev. Arche Noah Bad Meinberg.....	34

1. Einführung und Leitbild

Leitbild der Lippischen Landeskirche

Wir vertrauen der Liebe Gottes,
wie sie uns in der Bibel versprochen wird.
Wir bekennen unseren Glauben.
Wir feiern Gottesdienst.
Wir erfahren die Liebe Gottes,
die uns über unsere Grenzen hinausführt

Wir kommen aus einer Geschichte,
die das Leben der Menschen in unserer Region prägt.
Wir bieten Menschen in Lippe eine Heimat.
Wir sind eine Kirche, die sich von den Gemeinden her aufbaut.
Wir gestalten unseren Gottesdienst vielfältig.
Wir stellen uns der Vielfalt von Glaubens- und Lebensformen.
Wir bieten Menschen Orientierung.
Wir geben Menschen Hilfe und Halt, Trost und Beistand.
Wir verknüpfen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen miteinander.
Wir setzen uns ein für Frieden, Gerechtigkeit und
die Bewahrung der Schöpfung.

Als ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Meinberg nehmen wir den Schutz von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen besonders ernst. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen.

Die besondere Würde des Menschen resultiert nach biblischem Verständnis daraus, dass er als Gottes Ebenbild geschaffen wurde: In jedem Menschen begegnet uns ein Bild Gottes. Gott schützt und behütet die Schwachen, Rechtlosen, Unterdrückten. Die Bibel ist voller Geschichten, die dieses Handeln Gottes illustrieren. Und schließlich legt sich das Doppelgebot der Liebe wie ein Schutzmantel um menschliche Beziehungen und gibt ihnen eine eigene Würde. Wenn Menschen also erwarten, dass unsere Kirchengemeinde ein Schutzraum ist, dem Menschen sich und andere getrost anvertrauen können, ist diese Erwartung angemessen. Dies gilt in besonderer Weise gerade auch für Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene.

Deshalb achten die Mitarbeiter*innen unserer Gemeinde darauf, ihnen Achtung, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen. Dies bedeutet:

- Wir achten ihre Rechte, Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für ihre Themen und Probleme.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Menschen insbesondere auch auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Sexuelle Grenzverletzungen gleich welcher Art dürfen nicht bagatellisiert und ignoriert werden. Sie verletzen die Würde und den Schutz von Menschen. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen in unserer Kirchengemeinde Bad Meinberg einen sicheren Lebensraum finden.

2. Personalverantwortung

Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Bad Meinberg trägt gegenwärtig Verantwortung für zehn hauptamtliche und ca. hundert ehrenamtliche Mitarbeiter*innen. Als direkte Trägerin zweier Kindertagesstätten sind wir zudem Arbeitgeber von derzeit 35 Mitarbeitenden.¹ Eine angemessene Personalführung, die den Perspektiven des oben zitierten Leitbildes entspricht, liegt ihm an Herzen.

Mit den hauptamtlichen Mitarbeitenden werden regelmäßige Gespräche geführt. Im Rahmen von gemeinsamen Team- und Dienstbesprechungen erfolgt dies i.d.R. einmal im Monat. Jährlich – und bei Bedarf – werden darüber hinaus einzelne Mitarbeiter*innengespräche durchgeführt.

Erweiterte Führungszeugnisse von hauptamtlichen Mitarbeitenden werden bei der Anstellung und in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren neu eingeholt. Sie werden verlangt von sämtlichen hauptamtlich Mitarbeitenden der Gemeinde. Eingesehen werden sie von der*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie der Pfarrperson, die den stellvertretenden Vorsitz im Kirchenvorstand führt. Sie werden in einem Dokument dokumentiert, das über die Kirchencloud nur für den*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie die Pfarrperson zugänglich ist. Für den Fall, dass eine Pfarrperson den Vorsitz des Kirchenvorstandes führt, werden die Führungszeugnisse außerdem von der*dem stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchenvorstandes eingesehen.

Auf allgemeine und spezifische Fortbildungsmöglichkeiten wird hingewiesen. Fortbildungen, die aus Sicht des Kirchenvorstandes von wichtiger Bedeutung für die Kirchengemeinde sind, werden gefördert. Bei Neueinstellungen wird stets auf das bestehende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt, die erforderliche Selbstverpflichtungserklärung und den in der Gemeinde geltenden Verhaltenskodex hingewiesen.

Die Förderung des Ehrenamtes gehört zu einen der wichtigsten Belange des Kirchenvorstandes. Dazu gehört ein regelmäßiger Austausch mit den Mitarbeiter*innen. Neben persönlichen Gesprächen erfolgt dies regelmäßig im Rahmen von Gruppenleitendentreffen. Leitend ist dabei, das implementierte Programm „Ehrenamt fördern mit System“.

Erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden im Abstand von fünf Jahren neu eingeholt. Sie werden verlangt von den Mitgliedern des Kirchenvorstandes sowie Personen, die im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit engagiert sind und ehrenamtlich in einem Bereich mitarbeiten, der mit Schutzbefohlenen (z.B. in den Pflege- und Seniorenheimen) zu tun hat. Eingesehen werden sie von der*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie der Pfarrperson, die den stellvertretenden Vorsitz im Kirchenvorstand führt. Für den Fall, dass eine Pfarrperson den Vorsitz des Kirchenvorstandes führt, werden die Führungszeugnisse außerdem von der*dem stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchenvorstandes eingesehen.

Auf allgemeine und spezifische Fortbildungsmöglichkeiten wird hingewiesen. Fortbildungen, die aus Sicht des Kirchenvorstandes von wichtiger Bedeutung für die Kirchengemeinde sind, werden gefördert. Bei neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden wird stets auf das bestehende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt, die

¹ Beide Kindertagesstätten folgen ihrerseits selbst formulierten Präventionskonzeptionen.

erforderliche Selbstverpflichtungserklärung und den in der Gemeinde geltenden Verhaltenskodex hingewiesen.

3. Schulungen

Mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird empfohlen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, an den von der EKD zertifizierten Schulungen *Hinschauen – Helfen – Handeln* zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt teilnehmen.

Zum Schulungskonzept von *Hinschauen – Helfen – Handeln* gehören eine Basisschulung, an der alle hauptamtlich Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Mitarbeitende, die für einen längeren Zeitraum in der Gemeinde engagiert sind, teilnehmen sollen, und Aufbauschulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit einem engeren Bezug zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit Leitungsfunktion innerhalb der Gemeinde.

Zur Umsetzung des Kirchengesetzes bietet die Kirchenleitung der Landeskirche Schulungen im Rahmen von *Hinschauen – Helfen – Handeln* an. Die Schulungen führen die Mitarbeiter*innen grundsätzlich in das Thema ein und schärfen ihre Wahrnehmung für Gefährdungssituationen. Sie werden für den Umgang mit Nähe und Distanz sensibilisiert und erhalten konkrete Hilfestellungen den pädagogischen und seelsorglichen Kontext so zu gestalten, dass die Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit gelebt werden kann. Die Kirchengemeinde weist die Mitarbeitenden auf diese Schulungen hin und motiviert zu bzw. achtet auf die Teilnahme.

Wir sehen die Bedeutung der Schulungen und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen über das jeweils aktuelle Schulungsangebot der Landeskirche informiert werden und es entsprechend ihrer Mitarbeit in unserer Gemeinde wahrnehmen. Konkret heißt das: Unser Kirchenvorstand

- wird in regelmäßigen Abständen besprechen, welche unserer Mitarbeiter*innen in welchem/n Bereich/en geschult werden müssen;
- eine von diesem gesondert bestimmte Person (siehe unten) informiert die Mitarbeiter*innen darüber, dass und an welchen Schulungen sie teilnehmen müssen und welche Schulungen die Lippische Landeskirche im Rahmen von *Hinschauen – Helfen – Handeln* anbietet;
- eine von diesem gesondert bestimmte Person (siehe unten) führt eine Mitarbeiter*innenliste, aus der hervorgeht, welche Mitarbeiter*innen wie geschult werden müssen und wann geschult wurden; diese Liste wird regelmäßig aktualisiert. Über die Entscheidung, wer geschult werden soll, wird eine Dokumentation angelegt wird, aus der auch hervorgeht, warum bei einzelnen Mitarbeitern auf eine Schulung verzichtet wurde.

*Über das Schulungsangebot von Hinschauen helfen handeln hinaus, werden wir unsere Mitarbeiter*innen über andere Schulungsangebote zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ informieren.*

Verantwortlich für die Schulungsliste der Mitarbeiter*innen sowie die Informationsweitergabe der Schulungsangebote für die Mitarbeiter*innen sind in unserer Gemeinde Pfarrer Dr. Gregor Bloch und Gemeindesekretärin Birgit Klahold.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex² der ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Meinberg hat das Ziel,

- eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen;
- Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen;
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität der Gemeindearbeit zu verbessern;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten;
- potentielle Täter*innen abzuschrecken.

Der Verhaltenskodex wird in den Räumlichkeiten sowie auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht. Auf ihn wird bei Neueinstellungen hingewiesen.

Die Selbstverpflichtungserklärung³ wird allen Mitarbeitenden vor dem Beginn der Tätigkeit vorgelegt und von ihnen unterschrieben.

5. Präventionsangebote

Zur Prävention werden in der Kirchengemeinde Bad Meinberg verschiedene Angebote geschaffen. Dies umfasst die regelmäßige Behandlung der Thematik in der Konfirmandenarbeit sowie in den bestehenden Kinder- und Jugendgruppen, die einerseits rein gemeindlich (z.B. „Kinderkirche“) und andererseits von der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“ organisiert werden.

Die zur Kirchengemeinde gehörenden Kindertagesstätten haben eigene Präventionskonzeptionen verfasst, denen sie nachkommen.⁴ Sie sorgen selbstständig für Präventionsangebote.

Mit den Verantwortlichen der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“ ist vereinbart, dass die Thematik bei Teamer-Schulungen regelmäßig behandelt wird. Infomaterialien werden in analoger und, wenn möglich, auch in digitaler Form zur Verfügung gestellt. Auf Bildungsangebote anerkannter Institutionen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird hingewiesen und bei Bedarf selbst durchgeführt. In den bestehenden Senior*innengruppen sowie im Besuchsdienst der Gemeinde wird das Thema ebenfalls behandelt.

6. Partizipation (Teilhaben lassen)

Mitarbeiter*innen sollen bereits bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes mit einbezogen und die Mitarbeiter*innenschaft über den Prozess informiert und zur Beteiligung eingeladen werden. Mitarbeiter*innen werden dafür gewonnen, das Schutzkonzept nicht als Belastung zu verstehen, sondern unabhängig von Vorfällen sexualisierter Gewalt als Qualitätsmerkmal der Gemeindearbeit.

² Siehe Anhang A2.

³ Siehe Anhang A1.

⁴ Siehe den gesonderten Anhang „Extra“ ab S. 34.

Die Sichtweisen der Kinder und Jugendlichen und weiterer Schutzbefohlener werden bewusst wahrgenommen und altersgerecht erfragt. Dies erfolgt einerseits durch eine regelmäßige Behandlung der Thematik in der Konfirmandenarbeit. Andererseits wird in den bestehenden Kinder- und Jugendgruppen regelmäßig mit Teilnehmenden und Mitarbeiter*innen darüber gesprochen.

Rückmeldungen fließen regelmäßig in die Arbeit am und mit dem Schutzkonzept ein, z. B. bei der Erstellung der Potenzial- und Risikoanalyse.

Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene sowie alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen werden regelmäßig in mündlicher Form in Gremien- und Gruppensitzungen über das bestehende Schutzkonzept informiert.

7. Beschwerdewege

Das Gemeindeleben ist für uns das Miteinander von verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnissen. Darum kann es vorkommen, dass nicht alle mit dem Ist-Zustand zufrieden sind. Wir verstehen uns auch hier als Lernende.

Deshalb wollen wir dafür sorgen, dass Vorstellungen und Bedürfnisse für das Gemeindeleben von allen geäußert werden können und auch kritische Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge Raum bekommen.

Kritik zuzulassen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber der*dem anderen.

Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Gemeindearbeit zu verbessern. Das Beschwerdemanagement unserer Gemeinde sorgt dafür, dass wir Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aller Art ernstnehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.⁵

8. Kooperation mit Fachleuten

Im Rahmen der Gemeindearbeit kann es zu Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt kommen sowie zu Mitteilungen von Betroffenen, Opfern bzw. Zeugen. Wir verpflichten uns in diesen Fällen, Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen verhindert und sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht, einer Beobachtung, einer Mitteilung oder einer Zeugenaussage ansprechbar, darum werden wir sie in unserer Gemeinde bekanntmachen:

- **Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS):** Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, an die sich die Mitarbeiter*innen wenden **müssen**, sobald ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt. Zudem berät sie Mitarbeiter zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot

⁵ Das Beschwerdeverfahren findet sich im Anhang unter A7.

- **Ansprechperson für betroffene Opfer von sexualisierter Gewalt** in der Lippischen Landeskirche: Susanne Eerenstein, Leitung des Evangelischen Beratungszentrums.
- **Externe Ansprechstelle:**
SOS-Kinderdorf e.V. Lippe
Beratung und Treffpunkt Blomberg
Holstenhöfener Str. 4
32825 Blomberg
Herr Holger Nickel und Frau Lana-Katharina Nerwoski
Telefon +49 5235 5097930
holger.nickel@sos-kinderdorf.de
- **Zentrale Anlaufstelle help:** Sie bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht. *help* vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote.
- **Hilfetelefon sexueller Missbrauch:** Das Hilfetelefon, eingerichtet durch den*die Unabhängig Beauftragte*n für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte. Jedes Gespräch bleibt vertraulich.
- **Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** Die telefonische Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.

9. Interventionspläne der Kirchengemeinde Bad Meinberg

Wir verpflichten uns bei einer (möglichen) Grenzverletzung, -überschreitung, sowie der strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt nach dem Interventionsrichtlinien der Lippischen Landeskirche zu handeln, wie sie am Ende dieses Abschnitts festgehalten sind. Wir werden im Verdachts- oder Mitteilungsfall besonnen handeln und keine überstürzten Schritte einleiten. Wir wahren größtmögliche Vertraulichkeit, machen aber von Beginn an transparent, dass u.U. Fachberatung einbezogen werden muss. Erfolgt eine Mitteilung durch ein betroffenes Opfer, beziehen wir es in das weitere Verfahren mit ein.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVVS

Die Meldestelle FUVVS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden, d.h.
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen

- die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Kirchenvorstandsvorsitzende)
- im Fall eines begründeten Verdachts

- beruft der Kirchenvorstand sodann ein Interventionsteam ein

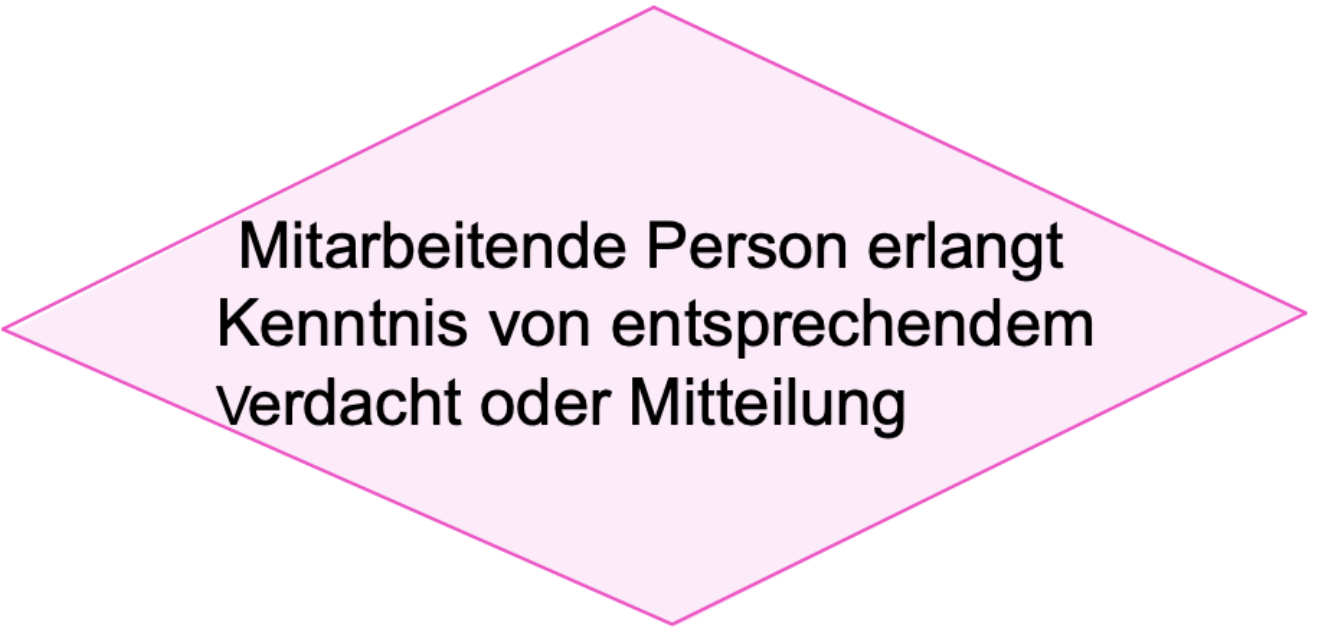
- **Das Interventionsteam:**

Je nach Personalverantwortung für die beschuldigte Person hat der Kirchenvorstand oder ein Vertreter des Kollegiums des Landeskirchenrates die Leitung des Interventionsteams inne. Eine Vertreterin der FUVsS ist stets Mitglied des Interventionsteams. Weitere Mitglieder können fall- und situationsbezogen berufen werden. Dies können z.B. ein Jurist/eine Juristin, die Leitung der Stabstelle Sexualisierte Gewalt oder die Öffentlichkeitsreferentin der Lippischen Landeskirche sein.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass

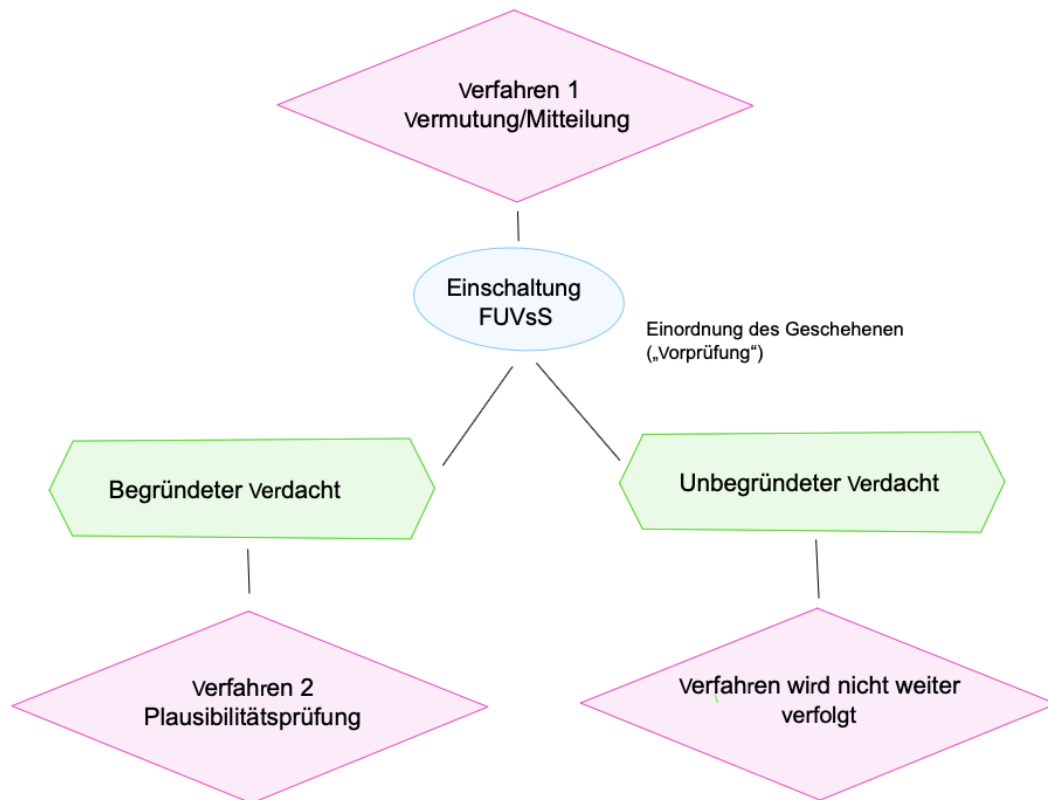
- sie sich **im Falle einer Vermutung/eines Verdachts** jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen.

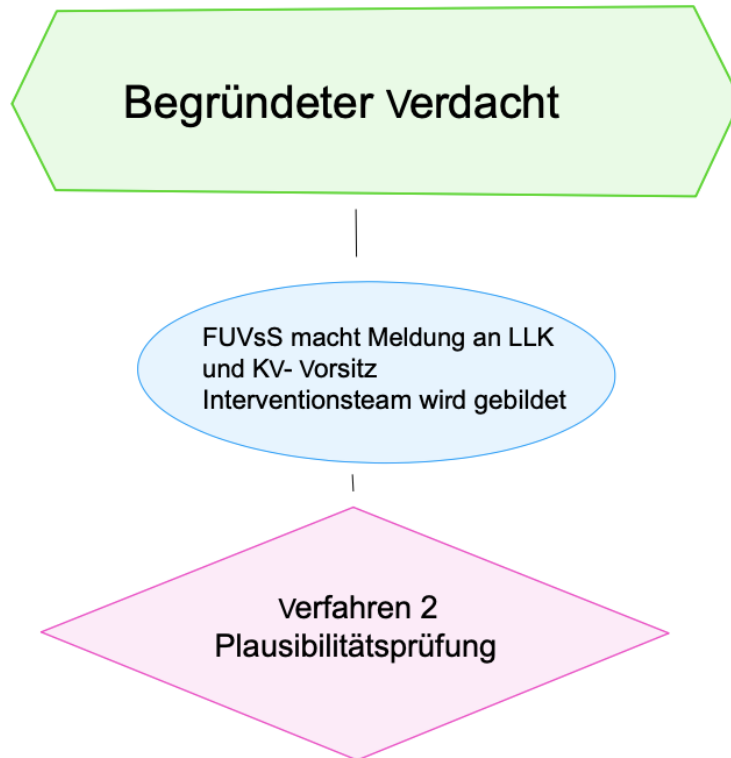


**Mitarbeitende Person erlangt
Kenntnis von entsprechendem
Verdacht oder Mitteilung**

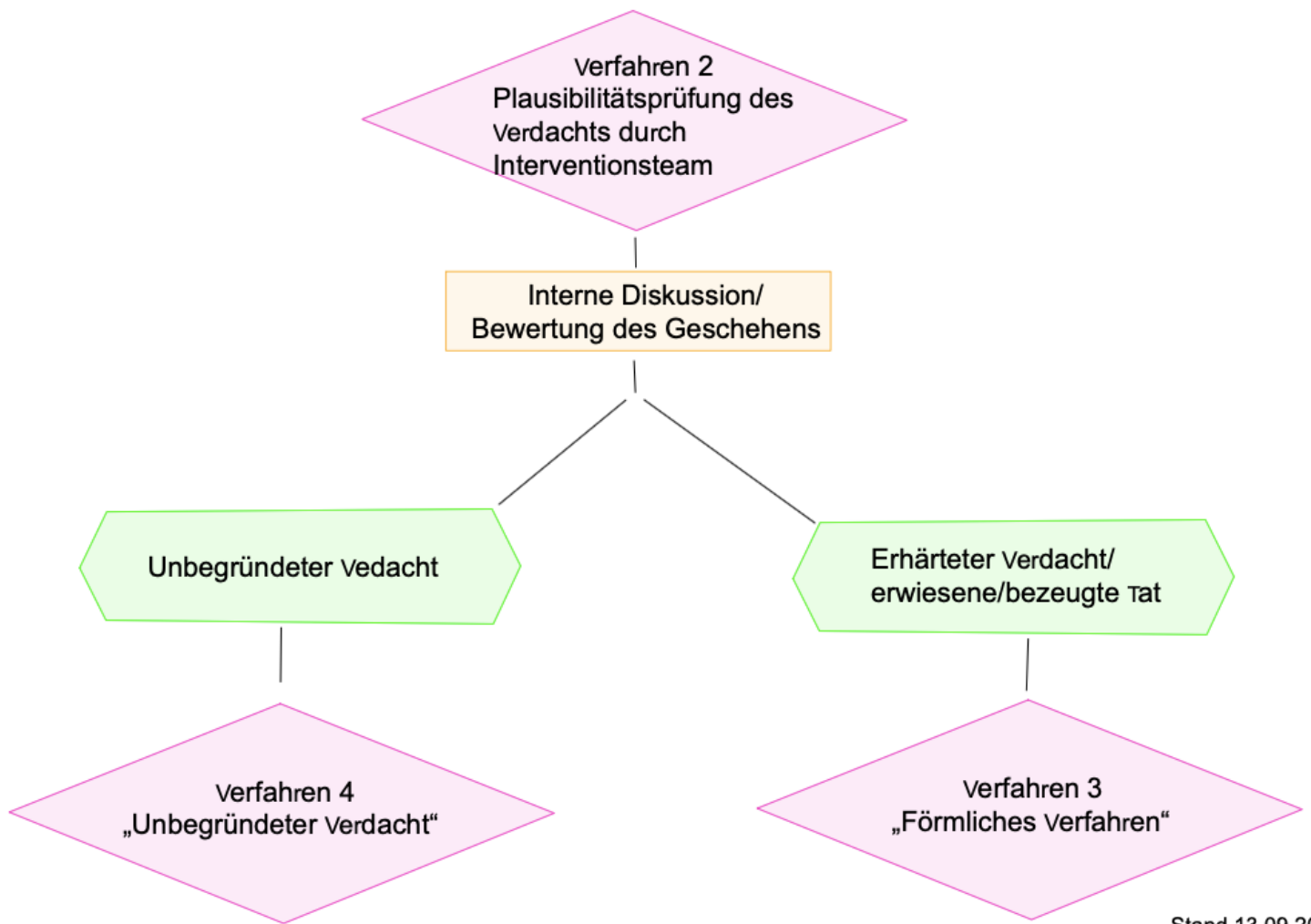
- Es erfolgt Anruf bei der Meldestelle bei der FUVsS.
- Beratung oder Meldung.



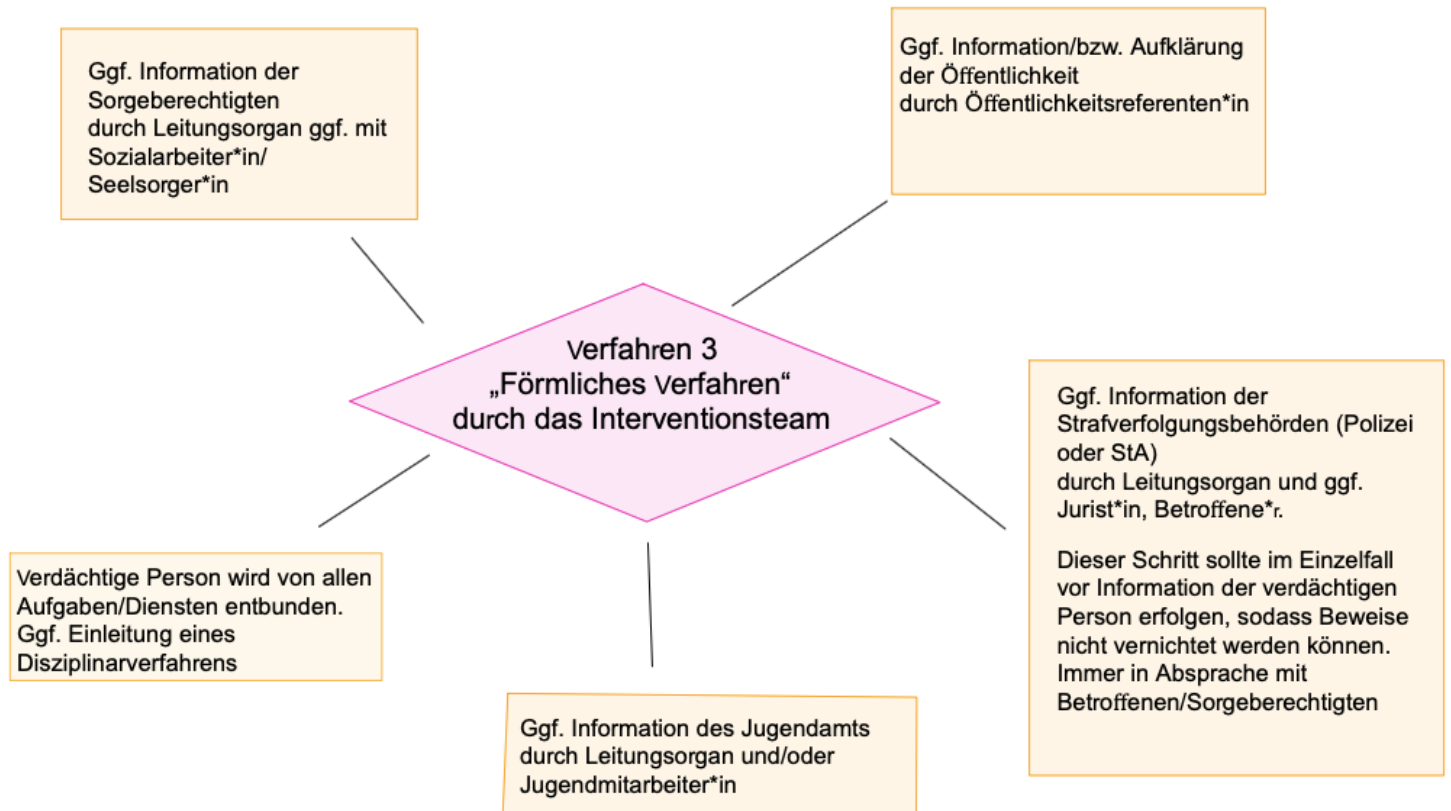
Stand 13.09.2024



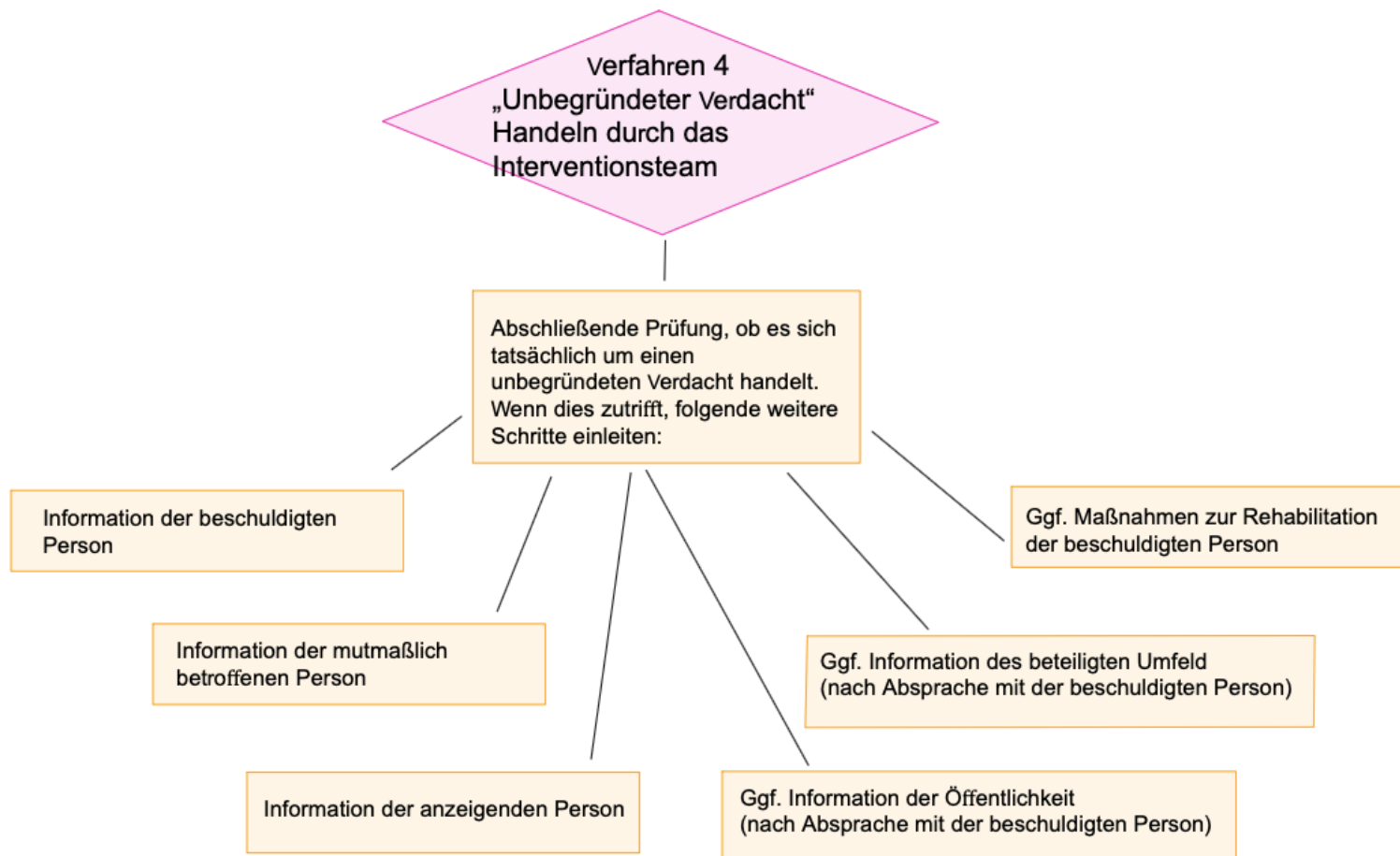
Stand 13.09.2024



Stand 13.09.2024



Stand 13.09.2024



Stand 13.09.2024

10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Unser Gemeindeleben und die damit verbundenen Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmer*innen, sondern auch mit wechselnden Mitarbeiter*innen. Daher verpflichten wir uns als Kirchengemeinde in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gekommen ist, das Schutzkonzept zu überarbeiten und eine neue Risikoanalyse zu verfassen.

Zu dieser Überarbeitung gehören die Überprüfung des Schutzkonzeptes unter Einbeziehung und Auswertung der konkreten (Verdachts-) Fälle. (Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Interventionspläne?) und die Befragung der Gemeinde nach ihren Umsetzungserfahrungen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt bei unserem Kirchenvorstand. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung unserer Arbeit.

11. Anhang

A1

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber der evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Bad Meinberg

Die Arbeit der Kirchengemeinde Bad Meinberg, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, sowie Mitarbeitende zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, sowie Mitarbeitenden, sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter/in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen und spreche diese an, sobald Anzeichen dafür wahrgenommen werden.
6. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei FUVSS. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer/einem mir vertrauten Mitarbeiterin/Mitarbeiter und dann wenden wir uns gemeinsam an die FUVSS.
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde Bad Meinberg vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVsS als landeskirchliche Meldestelle.
8. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Arbeit innerhalb der Kirchengemeinde Bad Meinberg kommuniziere ich verantwortungsvoll in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt. Die Kommunikation mit der Presse überlasse ich geschulten Personen des Öffentlichkeitsreferates.
9. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat* gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir

vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

10. Ich halte mich an die Verhaltensregelungen des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde Bad Meinberg

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

*das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem Arbeitsfeld entsprechen und stimmig sein. Die Mitarbeiter*innen achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeiter*innen, nicht bei den betreuten Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen.

Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Haupt- und ehrenamtliche Betreuer*innen führen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen keine Gespräche über ihr Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen.

Mit Kontakten im pädagogischen Alltag, bei denen es zu einer 1:1 Situation kommt, wird transparent im Mitarbeiter*innenteam sowie gegenüber den Sorgeberechtigten umgegangen.

Kein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener darf besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden.

Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen zu betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. deren Familien sind offenzulegen.

Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert.

Mitarbeiter*innen besprechen ihre privaten Sorgen und Probleme nicht mit den betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen voraus.

Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Wird Körperkontakt zugelassen, muss das Bedürfnis stets von den Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ausgegangen und in der Situation pädagogisch angemessen sein. Mitarbeiter*innen dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben.

Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiter*innen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nach viel Nähe ausgehen sollten. Wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nach viel Nähe auf unangemessene Weise erfolgen, bringen die Mitarbeiter*innen dies im Gespräch mit den entsprechenden Personen zur Sprache. Gegebenenfalls suchen sie dazu den Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen, um das weitere Vorgehen abzuklären.

Mitarbeiter*innen führen keine Massagen auf der Haut durch. Ebenso ist es Mitarbeiter*innen nicht erlaubt, Kinder, Jugendliche bzw. Schutzbefohlene zu küssen.

Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie*er nicht möchte. Spiele, Aktionen und Übungen werden so gestaltet, dass keine Angst gemacht wird und alle die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten. Bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeiter*innen darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geachtet werden. Mutproben und Rituale, die Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Angst machen oder sie bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt. Auch bei Nachtwanderungen ist darauf zu achten, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht in Angst und Schrecken versetzt werden.

Überschreiten Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene Grenzen im Umgang mit anderen Teilnehmer*innen, sorgen die Mitarbeiter*innen direkt für die Einhaltung der Grenzen.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeiter*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes bzw. des*r Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und von ihnen ausgehen,
- Mitarbeiter*innen insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und das Kind bzw. den*die Jugendliche*n oder Schutzbefohlene*n weder manipulieren noch unter Druck setzen.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiter*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen. Dies wollen wir verhindern.

Die Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde Bad Meinberg verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Mitarbeiter*innen sprechen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene mit ihrem Namen und nicht mit Spitz- oder Kosenamen an. Übliche Abkürzungen sind okay (zum Beispiel Alex für Alexander).

Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie während ihrer beruflichen Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen könnten. Das bedeutet konkret, dass die Kleidung der Situation angemessen sein soll. Bei der Bewertung der Situation ist das Setting zu beachten, das auch die Jahreszeit und die damit verbundene Wetterlage mit beinhaltet. Zu freizügige Kleidung ist untersagt.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich und normal. In der Gemeindefarbeit ist ein sachgemäßer Umgang damit unablässig.

Unsere Mitarbeiter*innen nehmen nicht über ihre private Mailanschrift, sondern nur über Telefonnummern und Emailadressen der Gemeinde Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten auf. Die Nutzung ihrer privaten Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und WhatsApp) im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist hauptamtlichen Mitarbeiter*innen grundsätzlich untersagt. Um privates und dienstliches in der Kommunikation zu trennen, nutzen unsere hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ein von der Kirchengemeinde zur Verfügung gestelltes dienstliches Mobiltelefon.

Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Die Nutzung, der Einsatz und die Verbreitung von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen und jugendgefährdenden Inhalten sind Mitarbeiter*innen verboten.

Wir respektieren, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht gefilmt oder fotografiert werden möchten. Die Veröffentlichung von Bild- und Tonaufnahmen bedarf ihrer Zustimmung und der ihrer Sorgeberechtigten. Sie dürfen weder in unbekleidetem Zustand noch in anzüglichen Posen gefilmt oder fotografiert werden.

Umgang mit Tabak und Alkohol

Unsere Mitarbeiter*innen achten das Jugendschutzgesetz. Rauchen ist unter 18 Jahren verboten. Bier und Wein dürfen erst ab 16 Jahren getrunken werden. In Jugendtreffs wird seitens der Mitarbeiter*innen kein Alkohol konsumiert. Der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet.

Sowohl unsere haupt- als auch unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol- und Tabakkonsum.

Beachtung der Intimsphäre

Wir schützen die Intimsphäre von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Bei Veranstaltungen mit Übernachtung wird vor Betreten der Schlafräume angeklopft. Auf geschlechtsspezifisch getrennte Flure/Trakte wird, wenn die Unterkunft dies zulässt, Wert gelegt.

Sanitärräume werden in der Regel nicht von Mitarbeiter*innen betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen nicht möglich sein, kündigen Mitarbeiter*innen ihr Betreten deutlich an.

Unsere Mitarbeiter*innen ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen nicht die gleichen Waschräume und schlafen grundsätzlich nicht mit ihnen gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt. In Einzelfällen (z.B. einer Segelfreizeit mit Übernachtung auf dem Schiff etc.) werden Regeln vereinbart, die die Wahrung der Intimsphäre garantiert. Gibt es keine getrennten Duschräume, so sind getrennte Duschzeiten einzuführen. Bei medizinischer Ersthilfe sind die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu respektieren. Dabei erklären Mitarbeiter*innen altersentsprechend, welche Versorgungshandlungen notwendig sind. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden gegebenenfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt. Unter Umständen sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen.

Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeiter*innen sehen von Geschenken und Vergünstigungen ab und achten darauf, niemanden zu bevorzugen. Es werden durch die Mitarbeiter*innen keine Geschenke von (höherem) materiellem Wert angenommen.

Erzieherische Maßnahmen

Konsequenzen zielen darauf ab, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene – möglichst durch Einsicht – von einem unangemessenen Verhalten abzubringen. Die Disziplinierungsmaßnahmen sollen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und nachvollziehbar sein.

Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt untersagt.

Veranstaltungen mit Übernachtung

Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innenteam begleitet.

Der Betreuungsschlüssel sollte pro 10 Teilnehmer*innen zwei unterschiedlich geschlechtliche Mitarbeiter*innen vorsehen.

Mitarbeiter*innen übernachten nicht gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und der Gemeindeleitung.

Es wird getrenntgeschlechtlich übernachtet, dabei gehen wir sensibel mit der Situation um, dass nicht jeder Mensch sich eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnet. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie der Gemeindeleitung.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täter*innenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiter*innenteam und der Gemeindeleitung transparent gemacht.

Alle Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angesprochen werden. Mitarbeiter*innen dürfen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen nicht zur Geheimhaltung animieren.

Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiter*innen gegenüber der Gemeindeleitung transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeiter*innen oder Teilnehmer*innen nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSsG wahr.

Teamarbeit

Wir fördern in unserer Gemeinde Feedbackkultur. Diese drückt sich unter anderem durch die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber anderen Menschen insbesondere Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und im Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen aus.

Ansprechstellen

Ansprechpersonen innerhalb der Lippischen Landeskirche bzw. für diese tätig

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Meldestelle bei der FUVSS	Birgit Pfeifer	0211 6398- 342	b.pfeifer@diakonie-rwl.de
Stabsstelle	Kai Mauritz	05231- 976806	kai.mauritz@lippische- landeskirche.de
	Nadja Betke	05231 - 976723	Nadja.Betke@lippische- landeskirche.de
	Johanna Ancutko, Schutzkonzept-b	05231 - 976774	johanna.ancutko@lippische- landeskirche.de
Ansprechstelle für Betroffene Beratungsstelle der Lippischen Landeskirche	Susanne Eerenstein	05231 - 99280	Susanne.eerenstein@Lippische- landeskirche.de
Öffentlichkeitsreferent*in des Landeskirchenamts	Birgit Brokmeier	05231 - 976767	Birgit.brokmeier@lippische- landeskirche.de
Jurist*innen des Landeskirchenamts	Martin Bock	05231 - 976718	martin.bock@lippische- landeskirche.de
	Nadja Betke	05231 - 976723	Nadja.Betke@lippische- landeskirche.de

Kirchliche Ansprechstellen der FUVSS und help

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Beratung und Meldestelle	Birgit Pfeifer	0211- 6398342 0151- 11344290	b.pfeifer@diakonie-rwl.de
Zentrale Anlaufstelle .help		0800- 5040112	zentrale@anlaufstelle.help

Externe Ansprechstellen

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Beratungsstelle SOS Kinderdorf Lippe	Holger Nickel, Lana- Katharina Nerowski	05235 - 5097930	holger.nickel@sos-kinderdorf.de
Hilfetelefon sexueller Missbrauch		0800 - 2255530	
Erstberatung Antidiskriminierungsstelle des Bundes		030 - 185551855	
Koordinator*in Fachstelle Kinderschutz des Kreises Lippe	Kerstin Plischka	05231- 624410	K.Plischka@kreis-lippe.de
Fachberater*in gegen sexualisierte Gewalt des Kreises Lippe	Bettina Papenmeier	05231 - 621168	B.Papenmeier@kreis-lippe.de
Familien-, Ehe-, Kinder- und Jugendberatung des Kreises Lippe		05231 - 621 621	familienberatung@kreis-lippe.de
Frauenberatungsstelle Alraune e.V.		05231 - 20177	info@alraune-frauenberatung.de
Beratungsstelle pro familia		05231 - 26841	lippe@profamilia.de

Dokumentationsbogen bei einer Vermutung oder Mitteilung eines Falls von sexualisierter Gewalt

Dieser Gesprächsleitfaden ist eine **Hilfestellung** für Gesprächssituationen sowohl mit Betroffenen als auch mit Ratsuchenden.

In diesen Gesprächen ist es wichtig, ganz klar die Aufgaben und auch die Grenzen vor Augen zu haben. Das heißt:

- keine Therapie,
- keine Täter*innenberatung,
- in erster Linie: Vermittlung von Hilfe und Begleitung!

Was sollte der*die Angesprochene beim ersten Gespräch beachten?

- **Ruhe bewahren!**
- Der meldenden Person aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen.
- Davon ausgehen, dass die meldende Person die Wahrheit sagt.
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von dem Gespräch erfährt).
- Zuhören, glauben, nachdenken.
- Anerkennung für den Mut das Gespräch zu suchen.
- Von der Verantwortung entlasten.
- Eine erste Sicherheit wird vermittelt, indem signalisiert wird, dass sich in Kooperation mit der meldenden Person um die Sache gekümmert wird.
- Sachlich mit den Dingen umgehen.
- Keine Übernahme von polizeilichen Aufgaben.
- Der meldenden Person mitteilen, dass es wichtig ist, selbst ebenfalls Beratung in Anspruch zu nehmen, damit das Gehörte verarbeitet werden kann.
- Auf keinen Fall den*die vermutete*n Täter*in informieren.

A5

Sachdokumentation

Dokumentiert von:	
Wer meldet sich? (Vorname / Nachname)	
Woher kommt er*sie? (Kirchengemeinde / Ortsgruppe eines Verbandes / KiTa/...)	
Telefonnummer(n)	
Weitere Kontaktmöglichkeiten? (E-Mail, Anschrift...)	
Was genau ist vorgefallen/ mitgeteilt worden?	
Wo und wann ist es passiert?	
Datum & Uhrzeit der Gespräche	

A6

Was passiert, nachdem ich von einem Fall oder einem Verdacht erfahren habe:

- Sofern es sich bei dem Meldenden um eine*n Mitarbeiter*in handelt, muss er*sie aufgefordert werden die Meldestelle zu informieren.
- Sofern es sich bei dem Meldenden um eine*n Teilnehmer*in handelt, sollte auch er*sie aufgefordert werden, sich an die Meldestelle zu wenden, andernfalls wendet sich die Person, der der Fall gemeldet wurde, an die Meldestelle.
- Alle weiteren Schritte werden von der Meldestelle angestoßen und dann vom Kirchenvorstand eingeleitet. (Siehe Interventionsplan).
- Sollte sich nach Rücksprache mit der FUVSS herausstellen, dass es sich bei dem Verdacht um einen begründeten Verdacht handelt, kann die Sachdokumentation dieser zugeleitet werden.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVVS

Die Meldestelle FUVVS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden, d.h.
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen
 - die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Kirchenvorstandsvorsitzende).
 - im Fall eines begründeten Verdachts
 - beruft der Kirchenvorstand sodann ein Interventionsteam ein.
 - Mitglieder des Interventionsteams sind: (siehe S. 7f.)

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass

- sie sich **im Falle einer Vermutung/eines Verdachts** jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Beschwerdeverfahren

Im Rahmen der Beratungen über die Schutzkonzeption zur Prävention vor sexualisierter Gewalt hat die ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Meinberg folgendes Beschwerdeverfahren beschlossen, das für Beschwerden gilt, die nicht den Bereich sexualisierte Gewalt betreffen:

- Im Gemeindehaus der Gemeinde („Am Müllerberg“) wird ein „Beschwerdekasten“ angebracht, in dem Gemeindemitglieder ihre Beschwerden in schriftlicher Form einwerfen können.
- Der Beschwerdekasten wird regelmäßig von der Gemeindesekretärinnen Birgit Klahold und Helga Röhne geleert.
- Die eingegangenen Beschwerden werden gesammelt und dem Kirchenvorstand zur Bearbeitung vorgelegt.
- Wenn bei einer*m Mitarbeiter*in der Gemeinde eine mündliche oder telefonisch eine Beschwerde eingeht, wird dies schriftlich dokumentiert und dem Kirchenvorstand vorgelegt.
- Der Kirchenvorstand berät über die eingegangenen Beschwerden. Notwendige Maßnahmen werden durch den Kirchenvorstand beschlossen.
- Die*der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, die*der stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes oder ein vom Kirchenvorstand beauftragtes Kirchenvorstandsmitglied informiert den*die Beschwerdemeldende*n über das Ergebnis.

Potentialanalyse

Die Potentiale, die die Kirchengemeinde Bad Meinberg im Hinblick auf die Prävention vor sexualisierter Gewalt hat, bewegen sich auf mittlerem Niveau. Die im 2021 vom Kirchenvorstand erarbeitete Gemeindekonzeption sowie die im selben Jahr gesondert verfasst Konzeption der Kinder- und Jugendarbeit der Gemeinde bekennt sich zur Prävention vor sexualisierter Gewalt.

Die Kirchengemeinde verfügt über eine Vertrauensperson.

Die Mitglieder des Kirchenvorstandes haben bereits eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben. Für andere Mitarbeitende ist sie bislang noch nicht eingeführt worden. Ferner finden mit den Mitarbeitenden bislang noch keine jährlichen Einzelgespräche statt. Die Beratungen über die Schutzkonzeption haben diese Risiken offengelegt. (*Siehe auch Risikoanalyse*) Entsprechende Maßnahmen werden im Zuge der Verabschiedung des Schutzkonzeptes eingeleitet.

Für die hauptamtlichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde werden bereits erweiterte Führungszeugnisse eingefordert. Dies muss noch auf ehrenamtliche Mitarbeitende ausgeweitet werden.

Die Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit sind noch zu schulen. Die Mitarbeitenden der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“, die einige Gruppen in den Räumlichkeiten der Gemeinde verantworten, sind in dieser Thematik geschult. Führungszeugnisse von ihnen liegen vor und werden regelmäßig eingeholt. Allgemein ist festzuhalten, dass bei den Mitarbeitenden der „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ herrscht eine hohe Sensibilität für die Thematik.

Die beiden in kirchengemeindlicher Trägerschaft stehenden Kindertagesstätten „Arche Noah“ und „Regebogen“ verfügen über eigene Präventionskonzeptionen, die den allgemein gültigen Standards dieser Arbeitsbereiche entsprechen.

Risikoanalyse

Es gibt *überstrukturierte Einrichtungen*.

Sie zeichnen sich durch rigide Strukturen und einen autoritären Führungsstil aus. Es wird von der Leitung hauptsächlich von oben herab entschieden, die Beteiligung von Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen findet nicht statt.

Sie haben folgende Risikofaktoren – welche finden Sie so oder so ähnlich in Ihrer Gemeinde wieder?

- ☒ Mitarbeiter werden nicht geschult oder gefördert -> zumindest nicht systematisch
- ☐ Atmosphärisch eher hart und geringschätzig
- ☐ Kein Recht auf Mitbestimmung
- ☐ Gemeindeleitung entscheidet von oben herab.
- ☐ Es finden keine Mitarbeitendengespräche statt

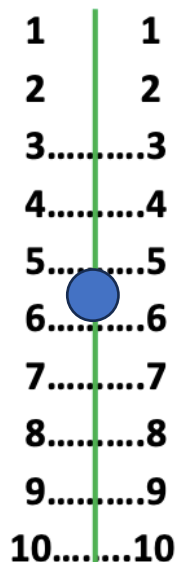
Es gibt *wenig strukturierte Einrichtungen*.

Sie zeichnen sich meistens durch eine schwache Leitung aus. Es werden keine klaren Entscheidungen getroffen, es gibt keine klaren Regeln. Die Mitarbeitenden müssen viel Verantwortung übernehmen und sich um alles selber kümmern.

Sie haben folgende Risikofaktoren – welche finden Sie so oder so ähnlich in Ihrer Gemeinde wieder?

- ☐ Keine Rückmeldung oder Interesse von Leitung an der Arbeit der Ehrenamtlichen
- ☐ Keine klaren und transparenten Entscheidungen
- ☒ Mitarbeitende müssen viel Verantwortung übernehmen und sich um alles selbst kümmern

überstrukturiert



wenig strukturiert

Risikoanalyse im Detail

1. Gemeinde

a) Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

- Kinderkirche
- Jugendgottesdienste
- Kindergruppe: „Kids am Donnerstag“, „Boys only“, „Jugendcafé“, „Chaos-Küche (durchgeführt durch „Ev. Jugend Horn-Bad Meinberg“)
- Konfirmandenarbeit: ab Sommer 2024 sowohl im 3/8-Modell als auch im klassischen 7/8-Modell
- Jugendfreizeiten (übergemeindlich verantwortet mit den Kirchengemeinden Wöbbel und Reelkirchen)
- Krippenspiel
- Angebote für junge Erwachsene: „feierABEND“, Freizeiten (übergemeindlich verantwortet mit den Kirchengemeinden Wöbbel und Reelkirchen)
- Krippenspiel
- Musikgruppen: Flötenkreis und Flötenanfänger
- Familiengottesdienste
- Familienfreizeiten
- Tafelausgabestelle
- Arbeit in Pflegeheimen

b) Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Hier sind Begegnungen im Rahmen der Seelsorge zu nennen. Erwachsene mit Fluchterfahrungen kommen temporär zu unseren Angeboten (z.B. Tafelausgabe). In den Pflegeheimen, in denen wir tätig sind haben wir auch mit Erwachsenen mit Behinderungen zu tun.

⇒ Des Weiteren bewegen sich die Risiken in einem normalen Rahmen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Die teilweise von der „Ev. Jugend Horn-Bad Meinberg“ verantworteten Angebote in der Kinder- und Jugendarbeit erfolgen professionell. Auf einen angemessenen Umgang mit Kinder- und Jugendlichen wird geachtet.

2. Räumlichkeiten

a) Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

Kirche, Gemeindehaus, Gemeindebüro, Friedhofshalle, Bücherei, Pfarrhaus, Gemeindebriefredaktionsbüro

b) Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

- Mit oberen Etagen, Abstellräumen und Keller im Gemeindehaus und teilweise auch in der Kirche und in der Friedhofskapelle gibt es abgelegene und nicht einsehbare Bereiche. Die Kirche selbst ist verwinkelt. Diese Räumlichkeiten werden bislang nicht regelmäßig kontrolliert. Ein bewusstes zurückziehen in die Räumlichkeiten ist den Nutzenden derzeit prinzipiell möglich aber nicht, weil die Türen abgeschlossen sind.
- Unbekannte Besucher*innen werden angesprochen.
- Wir haben an bestimmten Tageszeiten in Bad Meinberg eine „offene Kirche“.

c) Außenbereich

- Die Grundstücke rund um die Gebäude der Gemeinde sind von außen prinzipiell einsehbar und unproblematisch zu betreten. Durch die Architektur der Gebäude und die Bepflanzung gibt es auch nicht einsehbare Bereiche.
- Mitten im Ort gelegen gibt es externe Personen(gruppen), die regelmäßigen Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten.
- Besucher*innen, die nicht bekannt sind und sich auf dem Gelände befinden, werden nicht direkt angesprochen und nach dem Grund ihre Aufenthalts gefragt.

⇒ Die Risiken im Innenbereich unserer Gebäude werden durch Abschließen von Türen zu nicht einsehbaren Räumen auf ein Mindestmaß reduziert. Im Außenbereich schauen wir in unregelmäßigen Abständen nach dem Rechten. Allumfassende Kontrolle können wir hier jedoch nicht leisten.

3. Personalverantwortung/Struktur

Folgende Elemente gibt es in unserer Kirchengemeinde bislang noch nicht:

- Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Präventionskonzept
- Aufgreifen des Themas Prävention in Bewerbungsverfahren
- Zusatzvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Selbstverpflichtungserklärung von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden
- Regelmäßige angeforderte erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden
- Fortbildungen für Leitungspersonal, ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ – mit Ausnahme der Mitglieder der Pilotgruppe
- Öffentlich zugängliche Infomaterialien und Fachliteratur zur Thematik
- Konkrete Vereinbarungen zum Umgang mit Nähe und Distanz
- ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement
- Regelung zum Umgang mit Gerüchten
- Konzept zum Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden

⇒ Diese fehlenden Elemente werden im noch zu verfassenden Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt aufgenommen und verbindlich geregelt.

4. Konzept

- Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde sowie die Mitarbeitenden der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“, die zum Teil unsere Kinder- und Jugendangebote verantworteten, arbeiten nach einem klaren pädagogischen Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Dies umfasst auch konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht.
- In der bisherigen (nicht aufgeschriebenen) Praxis ist in unserer Kirchengemeinde nicht gestattet:
 - Schutzbefohlene mit nach Hause zu nehmen
 - Besondere Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Kinder, Jugendlicher oder Schutzbefohlener
 - Verwendung von sexualisierter Sprache
 - jede Art unangemessener Kleidung von Mitarbeitenden
 - Abschließen von Räumen, in denen sich Personen befinden

- Eine normativ festgesetzte Regelung zum Umgang mit Geheimnissen existiert nicht.
- Ein sexualpädagogisches Konzept gibt es bislang nicht. Es soll bis zur nächsten Evaluation – ggf. gemeinsam mit den benachbarten Kirchengemeinden Horn und Leopoldstal sowie der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“ – erarbeitet werden.

⇒ Fehlende Elemente werden im noch zu verfassenden Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt aufgenommen und verbindlich geregelt.

5. Zugänglichkeit der Informationen

Das zu erstellende Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt wird die Art und Weise der Zugänglichkeit der Informationen (Schutzkonzept selbst, Beschwerdemöglichkeiten, Interventionsplan) thematisieren.

6. Andere Risiken

- Da die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Kirchengemeinde zum Teil durch die „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ erfolgt, ist uns bewusst, dass hier eine externe Einrichtung Verantwortung übernimmt. Die Kirchengemeinde gehört aber mit zum Trägerverbund. Mit den Verantwortlichen der „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ findet ein regelmäßiger Austausch statt – auch in den Gremien des Kirchenvorstandes.
- Wir ermöglichen es Externen, unser Gemeindehaus zu mieten. Darüber werden Absprachen getroffen. Es ist zukünftig darauf zu achten, dies zur Sicherheit durch Verträge abzuschließen.

12. Extra:

Gemeinsames institutionelles Schutzkonzept der Ev. Kita Regenbogen und Ev. Arche Noah Bad Meinberg



Ev. Kita Regenbogen
Karlsbader Straße 14
32805 Horn-Bad Meinberg



Ev. Kita Arche Noah
Am Müllerberg 4
32805 Horn-Bad Meinberg

Träger:

Ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Meinberg
Brunnenstraße 43
32805 Horn-Bad Meinberg



1.Strukturelle Umsetzung des Kindeswohls in unseren Kitas Regenbogen und Arche Noah

1.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist für uns eine systematisierte Tabelle, mit der wir die verschiedensten Facetten des Kinderschutzes erfassen und bearbeiten. Die erstellte Vorlage, die wir nutzen, (siehe Anlage) ergänzen wir mit den Fragen und Anmerkungen, die dabei entstehen. Verabredungen, Abläufe, Standards, die wir zu den verschiedenen Fragen gemeinsam treffen, finden sich sowohl im Schutzkonzept verankert, als auch in verschiedenen Dokumenten, die in der Systematik des Qualitätsmanagements, sowie des alphabetisch angelegten Vereinbarungsordner hinterlegt haben.

Zum Qualitätsmanagement gehört selbstverständlich die Selbstevaluation, die wir in kontinuierlichen Abständen durchführen.

1.2 Rechtliche Grundlagen

Die folgenden relevanten Gesetze für den Kinderschutz in unserer Kindertageseinrichtung beachten wir. Dazu gehören:

- 1) Art 1Nr.1GG Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
- 1) Kindeswohl Art 6 Nr. 2 GG Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.,
- 2) § 1631 Abs. 2 BGB, (2) Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig.
- 3) § 1 Abs. 3 SGB VIII Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere
 1. junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
 2. jungen Menschen ermöglichen oder erleichtern, entsprechend ihrem Alter und ihrer individuellen Fähigkeiten in allen sie betreffenden Lebensbereichen selbstbestimmt zu interagieren und damit gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben zu können,
 3. Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung beraten und unterstützen,
 4. Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,
 5. dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.
- 4) § 171 StGB Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
Wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber einer Person unter sechzehn Jahren gröblich verletzt und dadurch den Schutzbefohlenen in die Gefahr bringt, in seiner körperlichen oder psychischen Entwicklung erheblich geschädigt zu werden, einen kriminellen Lebenswandel zu führen oder der Prostitution nachzugehen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Der Begriff Kindeswohl ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. International spricht man auch vom „besten Interesse des Kindes“, was bedeutet, dass Entscheidungen und Maßnahmen in Bezug auf das Kind nicht nur in Bezug auf die unmittelbare Gegenwart getroffen werden. Entscheidungen und Maßnahmen können durchaus vom Kindeswillen abweichen, zum Beispiel: Das Tragen einer Mütze an einem kalten, windigen Tag ist bei einer Erkältung oder Vorerkrankung im besten Interesse des Kindes, weil davon auszugehen ist, dass das Kind keine Mittelohrentzündung bekommen möchte. Dies wiegt schwerer als die Äußerung des Kindes, keine Mütze tragen zu wollen. Wir haben uns mit dem Begriff: „Kindeswohl“ auseinandergesetzt. In unserem Leitbild haben wir den folgenden Zusatz ergänzt:

Jedes Kind ist ein Geschöpf Gottes, das von ihm gewollt und angenommen ist. Dadurch ist die Würde des Kindes unantastbar. Damit sich Kinder bei uns geborgen fühlen, schützen wir Kinder umfänglich und achten stets auf ihr Wohl.

Regelmäßig reflektieren wir, wie die Umsetzung des Förderauftrags im Team gemäß § 22 Abs. 3 SGB VIII gut gelingt. **Der Förderauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes...**

Fragen wie:

- Wodurch bilden sich Kinder und was ist dabei unsere Rolle?
- Worauf kommt es bei einer guten Betreuung an?
- Was heißt es, zu erziehen? Was sind optimale Möglichkeiten und Methoden?

2) Schutzauftrag: Strukturelle Vorgaben

2a) Räumliche, fachliche, wirtschaftliche und personelle Voraussetzungen gem. § 45 Nr. 2 Satz 1 SGB VIII. **Die Erlaubnis (Zum Betreiben einer Kita) ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn 1 die dem Zweck und der Konzeption entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind,...**

Der Förderauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes...

Die Erfüllung dieser strukturellen Vorgaben ist Aufgabe des Trägers und wird im Rahmen der

Betriebserlaubniserteilung durch das Landesjugendamt geprüft. Doch auch auf Arbeitsebene in der Kindertageseinrichtung sind wir, das Team, mit der Umsetzung gefragt und herausgefordert. Unser Raumprogramm, wie wir es im Qualitätshandbuch K 1.2 beschrieben haben, nimmt dies auf. Es gibt klare Absprachen zur Zusammenarbeit zwischen Träger und Leitung, F 1.8 Qualitätshandbuch, bei der gemeinsamen Investitionsplanung geht es immer auch um die Verbesserung der räumlichen Struktur.

2b) gesellschaftliche und sprachliche Integration, gesundheitsförderliches Lebensumfeld gem. § 45 Nr. 2 Satz 2 SGB VIII [Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn 2 die gesellschaftliche und sprachliche Integration und ein gesundheitsförderliches Lebensumfeld in der Einrichtung unterstützt werden sowie die gesundheitliche Vorsorge und medizinische Betreuung der Kinder und Jugendlichen nicht erschwert werden.](#)

Wir ermöglichen allen Kindern eine gesellschaftliche Teilhabe. Beim Kernprozess Inklusion K 2.6 Inklusion – Pädagogik der Vielfalt haben wir die Umsetzung der Qualitätsziele und -kriterien dieses Prozesses hinterlegt. Die Bemühungen zur gesellschaftlichen und sprachlichen Integration zielen darauf, dass Kinder mit Benachteiligung ein integratives, um Ausgleich bemühtes Teilhabe- und Förderangebot erhalten. In diesem Kontext ist auch die „Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ einbezogen

§ 1 Abs. 1 SGB VIII [Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.](#)

Menschenverachtende, diskriminierende, radikale und/oder fundamentalistische Tendenzen dulden wir nicht in unserem Team, nehmen dazu Stellung und positionieren uns dazu. Wenn wir solches Verhalten innerhalb unsers Hauses bei Eltern beobachten, reagieren wir und sprechen dies offen an. Das Leitbild unserer pädagogischen Konzeption steht im Einklang mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung unseres Landes. Kinder nehmen am gesellschaftlichen Leben teil, durch das Erleben von Mitbestimmung möchten wir ihnen demokratische Strukturen einüben und ihnen Werte vermitteln, die die Basis für ein friedliches gesellschaftliches Miteinander sind.

Die körperliche und seelische Gesundheit der Kinder sind Maßstab und Ziel der pädagogischen Arbeit. Beispiele: Wir führen Projekte mit ihnen durch: Was uns gesund erhält, Was sind gute Regeln für uns alle - Salutogenese und Resilienz

2c) Sicherung der Rechte der Kinder, Verfahren der Beteiligung, Möglichkeit zur Beschwerde gem. § 45 Nr. 2 Satz 3 SGB VIII [Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden.](#) Bei diesen Vorgaben ist es uns wichtig, die Beteiligung und Mitsprache der Kinder permanent im Bewusstsein zu haben und Beschwerden auch nonverbal wahrzunehmen, gerade wenn sich Kinder verbal noch nicht gut verständigen können. Partizipation meint nicht nur, dass Kindern bei Entscheidungsfragen im Alltag ein Votum zugestanden wird. Äußerungen von Kindern werden auch in Bezug zu Strukturen und Regelungen gesehen. Die Kinderrechte sind in unserer Konzeption verankert und werden im Alltag umgesetzt. Es gibt ritualisierte Beteiligungsverfahren und Beschwerdeverfahren. Wir besprechen mit Kindern, wenn Beschwerden von einzelnen geäußert werden.

2d) Konzeption: Qualitätsentwicklung und -sicherung gem. § 45 Nr. 3 Satz 1 SGB VIII (3) [Zur Prüfung der Voraussetzungen hat der Träger der Einrichtung mit dem](#)

Antrag 1. die Konzeption der Einrichtung vorzulegen, die auch Auskunft über Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt, sowie...

Die pädagogische Konzeption gibt Auskunft über die fachliche Ausrichtung unserer Arbeit.

Das Bundesrahmenhandbuch unseres Bundesverbandes BETA ist für uns die Basis für den Aufbau des Qualitätshandbuches. Durch dieses Instrument haben wir ein systematisches, dynamisches System etabliert mit festen Zielen, Kriterien und Abläufen. Es steht für unsere Ansprüche, für Verbindlichkeit, Transparenz und Weiterentwicklung.

Durch die festgelegten Prinzipien des QM's – den PDCA- Zyklus, dem kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und dem zusätzlichen Vereinbarungsordner ist die stetige Reflexion von Abläufen festgeschrieben und gesichert. Auch Zufriedenheitsabfragen und Evaluationen werden durchgeführt.

2e) persönliche Eignung; Fachkräftegebot und Tätigkeitsausschluss gem. §§ 72 Satz 1 SGB VIII Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder auf Grund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen. Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen sollen zusammenwirken, soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert.

& 72a SGB VIII Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen... Es gibt einen festen Prüfzyklus für die erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse. Die Leitung wird über Prüfungen informiert. Wir haben klare Regelungen zum Umgang mit Fehlverhalten durch Mitarbeitende, die unter Umständen auch arbeitsrechtliche Maßnahmen umfassen.

3) Verkehrssicherung, Unfallverhütung und Raumakustik

§ 21 SGB VII Der Unternehmer ist für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe verantwortlich.

GUV-V 82 Diese Unfallverhütungsvorschrift gilt für bauliche Gestaltung und Ausstattung in Kindertageseinrichtungen, soweit dies zur Verhütung von Gefahren für die Gesundheit der Kinder erforderlich ist und die den Kindern bestimmungsgemäß zugänglich sind.

Die Sammlung dieser Unfallverhütungsvorschriften für Kitas können aufgrund der Fülle hier nur erwähnt werden. Diese Vorschriften gehören zu den unternehmerischen Pflichten und ist eine (delegierbare) Trägeraufgabe. Da wir durch das Qualitätshandbuch sämtliche hier aufgeführte Regelungen unter dem

Führungsprozess F4 hinterlegt haben und sich dieser Führungsprozess in 7weitere Kapitel untergliedert, gehen wir hier nicht näher darauf ein.

4) Aufsichtspflicht

§§ 1626 BGB Elterliche Sorge, Grundsätze

(1) Die Eltern haben die Pflicht und das Recht, für das minderjährige Kind zu sorgen (elterliche Sorge). Die elterliche Sorge umfasst die Sorge für die Person des Kindes (Personensorge) und das Vermögen des Kindes (Vermögenssorge).

(2) Bei der Pflege und Erziehung berücksichtigen die Eltern die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes zu selbständigem verantwortungsbewusstem Handeln. Sie besprechen mit dem Kind, soweit es nach dessen Entwicklungsstand angezeigt ist, Fragen der elterlichen Sorge und streben Einvernehmen an.

(3) Zum Wohl des Kindes gehört in der Regel der Umgang mit beiden Elternteilen. Gleiches gilt für den Umgang mit anderen Personen, zu denen das Kind Bindungen besitzt, wenn ihre Aufrechterhaltung für seine Entwicklung förderlich ist.

1631 Abs. 1 BGB (1) Die Personensorge umfasst insbesondere die Pflicht und das Recht, das Kind zu pflegen, zu erziehen, zu beaufsichtigen und seinen Aufenthalt zu bestimmen.

Die Aufsichtspflicht dient dem Schutz der Kinder. Das Maß an notwendigem Schutz variiert je nach Konstellation der Kindergruppe, da die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Kinder einzubeziehen sind. Aufsicht bedeutet nicht die Überwachung, da Kinder zur Selbständigkeit erzogen werden sollen und sie durch unser Zutrauen und Vertrauen in ihre Fähigkeiten entwickeln. Unsere Regelungen zur Aufsichtsführung reflektieren wir regelmäßig.

5) Gesundheitsvorschriften

Quellen: §§ 34 (10a) & 36 IfSG; Masernschutzgesetz; NiSchG NRW

Die Vorgaben des Infektions- und Masernschutzgesetzes werden umgesetzt. Eine ordnungsgemäße Meldung bzgl. Impfberatung und Masernschutz erfolgt. Es gibt einen definierten Ablauf im Falle eines Infektionsausbruchs in der Kindertageseinrichtung. Die Verfahren sind für Eltern transparent. Die Kindertageseinrichtung (inkl. Außengelände) ist rauchfrei.

6) Ausrichtung der Bildungsförderung

Bildungsgrundsätze des Landes NRW / KiBiz

Die Bildungsangebote und das Förderkonzept sind immer auch an der Stärkung der Persönlichkeit des Kindes ausgerichtet. In verschiedenen Kernprozessen: K 2.5 Bildungsangebote und K 2.8 Planung der pädagogischen Arbeit gehen wir noch spezieller als in der Konzeption auf die Umsetzung der Ziele und Qualitätskriterien ein.

7) Ausgleichende Maßnahmen und Angebote

§ 1 Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII; Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesrepublik Deutschland; UNICEF-Index der Entbehrungen

Ein Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe ist auch der Abbau von Benachteiligungen. Eine wesentliche Benachteiligung ist Armut, weil sie unter anderem mit ungleichen Bildungs-chancen in Zusammenhang steht. Problematisch ist, dass Armut oft schambesetzt ist und so einen offensiven Umgang mit dem Thema erschwert. Unser Anliegen ist es, allen Familien eine Teilhabe und eine Zugehörigkeit zu der Kindertagengemeinschaft zu ermöglichen. Wir versuchen, sensibel mit dem Thema Scham umzugehen und schaffen Angebote, die alle nutzen können.

8) Persönlichkeitsschutz; Datenschutz gem. DGSVO

Quellen: DGSVO, Arbeitshilfe „Dokumentation und Dokumente“ der Landesjugendämter des LWL und des LVR

Der Datenschutz ist auch beim Prozess F4 als 7. Punkt mit verankert. Alle Mitarbeitenden wissen um datenschutzrechtliche Bestimmungen, wissen um den Umgang mit Bildungsdokumentationen und den Bestimmungen für die Informationsweitergabe an Dritte. Die Maßgaben der DGSVO werden geachtet, Dokumentenlenkung und Aufbewahrung sind regelt. Die Datenschutzbeauftragte, Swetlana Ottolin, der Lippischen Landeskirche ist bekannt. Es finden keine Untersuchungen (z. B. durch Zahnärzte) der Kinder ohne Information und Einverständnis der Personensorgeberechtigten statt. Es gibt eine klare, transparente und achtungsfördernde Regelung zur Fotografie.

9) Meldepflichten

Quellen: § 47 Nr. 2 SGB VIII; Handlungsempfehlung der Landesjugendämter

Der Träger einer Einrichtung hat die Pflicht, dem Landesjugendamt als überörtlichem Träger der Kinder- und Jugendhilfe bestimmte Sachverhalte zu melden. Dies sind die „Entwicklungen und Ereignisse, die geeignet sind, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen“. Eine solche Meldung kann der Träger jedoch nur veranlassen, wenn ihm Informationen darüber vorliegen.

Es gibt eine Klärung zwischen dem Träger und der Leitung einer Kindertageseinrichtung, die

mindestens folgende Bestandteile beinhaltet: Meldeschwellen sind entsprechend der Handlungsempfehlung der Landesjugendämter geklärt und definiert. Es gibt eine klare und transparente Vorgabe, über welche Sachverhalte der Träger durch die Leitung (oder ihre Vertretung) informiert wird. Die Meldeschwellen sind innerhalb des

pädagogischen Teams bekannt. Es gibt eine Regelung zur Kommunikation und Information innerhalb des pädagogischen Teams. Es gibt Regelungen zur Dokumentation von Entwicklungen und Ereignissen, die als meldepflichtig gesehen werden könnten.

10) Kindeswohlgefährdungen gem. § 8a SGB VIII

Es gehört zu den professionellen Fürsorgepflichten der pädagogischen Fachkraft, eventuelle Gefährdungen eines Kindes zu erkennen und geeignete Maßnahmen in die Wege zu leiten. Der Träger ist verpflichtet, die Zusammenarbeit mit dem örtlich zuständigen Jugendamt vertraglich zu regeln. Standards:

Die Zusammenarbeit zwischen dem Träger und dem örtlich zuständigen Jugendamt ist vertraglich geregelt. Dem pädagogischen Team ist diese vertragliche Regelung bekannt. Das pädagogische Team wurde vom Träger mit der Umsetzung des Vertrags und der Definition von geeigneten Prozessen beauftragt. Dies beinhaltet Vorgaben zur Dokumentation. Die Prozesse sind schriftlich festgehalten, allen zugänglich und werden regelmäßig überprüft. Es gibt eine offene transparente Regelung zur Inanspruchnahme der Beratung einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“. Jede pädagogische Fachkraft hat die Möglichkeit, eine solche Beratung in Anspruch zu nehmen.

1.3 Bedeutung des Kinderschutzes für uns als evangelische Einrichtung

Wir schreiben in unserem Leitbild: *Jedes Kind ist ein Geschöpf Gottes, das von ihm gewollt und angenommen ist. Dadurch ist die Würde des Kindes unantastbar. Damit sich Kinder bei uns geborgen fühlen, schützen wir Kinder umfänglich und achten auf ihr Wohl.*

Weil uns die religiöse Erziehung der Kinder am Herzen liegt, weil wir sie hineinnehmen in das Erleben christlicher Rituale, Feste und ihnen Geschichten von Jesus und Gott erzählen, ist es wichtig, dass wir ihnen Sicherheit geben. Damit das Urvertrauen zu einem liebenden Gott gelegt werden kann, ist es wichtig, dass die Kinder von den Menschen, die ihnen diese Geschichten erzählen stellvertretend Achtung, Respekt, Wertschätzung, Wohlwollen, Empathie entgegengebracht wird. Nur wenn sich Kinder sicher geborgen und angstfrei fühlen, können sie ihre Umgebung erkunden, explorieren, Neugier entfalten, Kontakt mit anderen aufnehmen. Das Erleben von Sicherheit in vielfältiger Weise:

Ich bin mir sicher, dass die Menschen, die mich begleiten, gut zu mir sind,

ich bin mir sicher, dass mich keiner angreift oder verletzt,

ich bin sicher, dass es in dieser Gruppe gute Regeln gibt und darauf geachtet wird, dass ich mich wohlfühlen kann, dass ich auch von den anderen Kindern als Bereicherung erlebt werde...

Unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen, das Kinder in uns setzen, darf nicht enttäuscht werden. Wenn Kinder positive Grunderfahrungen erleben, kann sich auch ein positiver wir Zuversicht und die Resilienz der uns anvertrauten Kinder. Kindern in unseren Einrichtungen einen Schutzraum zu bieten, so dass sie sich sicher und wohl fühlen ist für uns eine immerwährende Aufgabe und Herausforderung, die wir kontinuierlich reflektieren.

1.4 Gute Teamkultur als Kinderschutzbasis

Damit der Kinderschutz umfassend als Gesamtaufgabe in einer Einrichtung wahrgenommen und umgesetzt wird, braucht es eine **gute** Teamkultur.

Nur wenn Mitarbeitende ihre persönliche Haltung und natürlich ihre Handlungsweisen immer wieder reflektieren, sich gegenseitig aufmerksam machen auf Fehlverhalten, auf Wirkungsweisen bzw. Beobachtungen gegenseitiger Interaktion und lernbereit sind, kann ein wirksamer Schutz der Kinder in Tageseinrichtungen gelingen. Teamkultur meint daher, die gängigen oder etablierten Umgangsweisen dieser Dienstgemeinschaft, die sich einem Ziel verpflichtet fühlt. Man kann z.B. als Teamkultur wahrnehmen:

- Wie sprechen wir die Kinder an?
- Wie wichtig sind uns ihre Bedürfnisse im Alltag?
- Wie sprechen wir über Eltern, wenn sie nicht anwesend sind?
- Wie gehen wir untereinander miteinander um?
- Wie reden wir miteinander? Worüber wird nicht geredet?
- Fühlen sich alle Teammitglieder fair und gerecht behandelt?
- Wie tragen wir problematische Situationen oder Interessenkonflikte aus?

Ein ganz wesentlicher Aspekt einer Teamkultur ist die Dienst- oder Zweckgemeinschaft, die sich von anderen Kulturen unterscheidet. Es geht bei einem Team um Arbeitsbeziehungen, jedes Teammitglied kann sich die Zusammensetzung dieser Gemeinschaft nicht auswählen. Damit das gemeinsame Ziel erfolgreich in Angriff genommen werden kann, ist es erforderlich, dass persönliche Vorlieben, Neigungen und Interessen dieser Aufgabe untergeordnet werden.

Ebenso dürfen individuelle Befindlichkeiten keinen höheren Stellenwert haben, als die gemeinsame Aufgabe.

Was macht die Qualität in einem Team aus:

- Es gibt gemeinsame Ziele und Visionen. Jedes Teammitglied identifiziert sich mit den Zielen der Einrichtung. Jede:r ist beteiligt und kann sich einbringen.
- Es gibt gemeinsame Zeit für regelmäßige Besprechungen. Dafür sind Abläufe und hilfreiche Strukturen etabliert. Es hält sich jede:r an die gemeinsam entwickelten „Spielregeln“.
- Eine gute Atmosphäre ist spürbar, in der offen kommuniziert wird, es werden Erfolge gefeiert. Unliebsame Aufgaben oder Probleme werden gelöst. Alle fühlen sich gleichberechtigt und zugehörig.
- Wenn neue Teammitglieder kommen, helfen alle mit, dass sie rasch integriert werden.
- Gute Strukturen der internen Kommunikation sind etabliert, damit wichtige Informationen allen zugänglich sind. Abläufe sind geregelt und jede:r sieht sich in der Verantwortung, an diesen mitzuwirken und Verbesserungen zu erzielen.
- Alle zeigen sich bereit, an einer positiven Teamkultur mitzuwirken, sich einzubringen mit eigenen Ressourcen und spezifischen Fähigkeiten. Die Bereitschaft zur Solidarität und gegenseitigen Unterstützung ist vorhanden, ebenso das Ansprechen von Störungen, damit diese behoben werden können. Jede:r übernimmt Selbstverantwortung.
- Absprachen werden eingehalten, übernommene Aufgaben erfüllt. Bei Fehlern wird darauf geschaut, was daraus gelernt werden kann, damit diese künftig vermieden werden

Durch das Sich - Einbringen bekommt jedes Mitglied auch viel vom Team zurück: Anerkennung, Wertschätzung, Achtung und das gute Gefühl der Zugehörigkeit zu der Gemeinschaft. Diese Balance von Geben und Nehmen macht eine „gesunde Interaktion“ aus. Und so ist ein gutes Team wie ein Motor, der seine Energie selbst herstellen kann.

1.5 Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung und Verabredungen des Teams

Damit die gemeinsamen Verabredungen überschaubar bleiben, haben wir den Verhaltenskodex kurzgehalten. Auch im sexualpädagogischen Konzept und in den Beschreibungen des Tagesablaufs gibt es Verabredungen, die wir gemeinsam getroffen haben und einhalten. Doch da sich in den *Reckahner Reflexionen* wesentliche, konkrete, grundlegende Verhaltensweisen finden, orientieren wir uns in unserem Verhaltenskodex an ihnen:

Ethisch begründet ist:	Ethisch unzulässig ist:
1. Kinder werden wertschätzend angesprochen und behandelt.	1. Es ist nicht zulässig, dass wir Kinder diskriminierend, respektlos, demütigend, übergriffig oder unhöflich behandeln.
2. Wir hören Kindern zu.	2. Es ist nicht zulässig, dass wir Produkte und Leistungen von Kindern entwertend und entmutigend kommentieren.
3. Die Stärken der Kinder werden in den Blick genommen. Auf dieser Basis werden neue Angebote und förderliche Unterstützung besprochen.	3. Es ist nicht zulässig, dass wir auf das Verhalten von Kindern herabsetzend, überwältigend oder ausgrenzend reagieren.
4. Kinder werden in ihrem Verhalten positiv bestärkt. Die dauerhafte Zugehörigkeit aller zur Gemeinschaft wird gestärkt.	4. Es ist nicht zulässig, dass wir verbale oder tätliche Verletzungen zwischen Kindern ignorieren.
5. Wir achten auf Interessen, Freuden, Bedürfnisse, Nöte, Schmerzen und Kummer von Kindern. Wir berücksichtigen ihre Belange und den subjektiven Sinn ihres Verhaltens.	
6. Kinder werden zur Selbstachtung und Anerkennung der Anderen angeleitet.	



Aus diesen Verhaltenskodizes entwickelten wir die **folgende Selbstverpflichtungserklärung:**

Selbstverpflichtungserklärung für pädagogische Fachkräfte

Die Arbeit mit Kindern lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander. Durch diese Beziehungen wollen wir Kindern Selbstbewusstsein vermitteln, ihre Identität stärken und sie befähigen, eine gesunde Beziehung zu sich selbst und zu anderen zu entwickeln und zu leben. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die Beziehung zu anderen Menschen soll gestärkt werden. Die ist nur in einem Umfeld möglich, das frei von körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt gestaltet ist.

Aus diesem Grund halte ich mich an folgende Grundsätze: Ich verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass Kinder in unserer Einrichtung vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt, Missbrauch und Vernachlässigung bewahrt werden:

1. Ich beachte die gesetzlichen Vorschriften und bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst.
2. Ich respektiere die Gefühle der Kinder. Ich nehme die individuellen Grenzsetzungen, das Schamgefühl und die Intimsphäre der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit eigener Persönlichkeit ist und unterstütze Kinder dabei, ihre Fähigkeiten zur Selbstbestimmung und ihr Selbstbewusstsein zu entwickeln.
3. Ich gestalte die Beziehungen zu den Kindern transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Mit den Eltern der betreuten Kinder arbeite ich vertrauensvoll zusammen, respektiere sie in ihrer Verantwortung und informiere sie über unsere Grundsätze des Kindeswohls.
4. Mir ist bewusst, dass es ein Machtgefälle zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einerseits und Kindern andererseits gibt. Mit dieser Macht und der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam und bewusst um. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiter:in nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Kindern.
5. Ich respektiere die Kinder, Eltern und Kollegi:nnen und begegne ihnen voller Wertschätzung und Vertrauen. Ich verzichte auf verbal und nonverbal ausgrenzendes, verletzendes und abwertendes Verhalten.
6. Ich beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
7. Konflikte löse ich gewaltfrei. Ich entschuldige mich bei Kindern, Eltern, Kollegi:nnen und Kooperationspartnern, wenn es die Situation erfordert. Ich bin bereit, mein Verhalten zu reflektieren.
8. Ich werde Situationen ansprechen, die mit unserer Selbstverpflichtungserklärung nicht in Einklang stehen, um ein offenes Klima in unserer Einrichtung zu schaffen und zu erhalten.
9. Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung, Misshandlung und/ oder Gewalt bei Kindern. Beim Verdacht einer Kindeswohlgefährdung informiere ich meinen Vorgesetzten und leite somit ein Kinderschutzverfahren nach § 8 a SGB VIII ein.
10. Sollte ich grenzverletzendes Verhalten seitens der MitarbeiterInnen gegenüber Kindern bemerken, so bespreche ich dieses unverzüglich mit der Kollegin/dem Kollegen. Der Vorfall muss der Leitung mitgeteilt werden.

Ich habe die Selbstverpflichtungserklärung gelesen und verpflichte mich, nach diesen Grundsätzen zu arbeiten.

Datum, Unterschrift Mitarbeiter:in

Wir besprechen beides mit neuen Mitarbeitenden, Praktikanti:nnen und lassen es unterschreiben, wie auch sämtliche andere Verabredungen, die wir im Qualitätshandbuch oder dem Vereinbarungsordner festgelegt haben.

1.6 Fortbildungen, Netzwerkarbeit, Kontinuierliche Reflexion

Der größte Feind des Fortschritts ist nicht der Irrtum, sondern die Trägheit. *Henry Thomas Buckle*

Es ist keine Schande nichts zu wissen, wohl aber, nichts lernen zu wollen. *Platon*

Das beste Training liegt immer noch im selbständigen Machen. *Cyril Northcote Parkinson*

Die Bildung kommt nicht vom Lesen, sondern vom Nachdenken über das Gelesene. *Carl Hilty*

Diese Zitate belegen, dass wir uns nicht auf einmal erworbenem Wissen ausruhen, sondern es ständiger Auseinandersetzung sowohl mit theoretischen und praktischen Beständen bedarf, um beim Kinderschutz „am Ball“ zu bleiben.

Wir nutzen Fortbildungen, Arbeitskreise, besuchen Fachtagungen des Kinderschutznetzwerkes des Jugendamtes, reflektieren in kollegialen Beratungen, nutzen die

Moodleplattform des Erwachsenenbildungswerkes der Lippischen Landeskirche und Onlineangebote, Fachzeitschriften und Aufsätze und vor allem nutzen wir Anlässe der Praxis, um unser Wissen, unsere Kenntnisse und Erfahrungen aufzufrischen.

1.7 Personalauswahl und Einsatz von Praktikant:innen und Ehrenamtlichen Einstellung neuer Mitarbeiter:in

Das Thema „Kinderschutz“ beginnt bereits bei der Suche nach einer geeigneten Fachkraft.

Schon in der Stellenausschreibung gilt es, darauf aufmerksam zu machen, dass der Schutz der Kinder ein wesentlicher Bestandteil innerhalb der Kindertageseinrichtung ist. In der Stellenausschreibung verdeutlichen wir bereits, dass bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Außerdem geht aus der Ausschreibung unser Selbstverständnis eines grenzachtenden Umgangs, sowie einer gewaltfreien Erziehung hervor. Einstellungsvoraussetzung ist zudem, dass zukünftige Mitarbeiter:innen bereit sind, sich in dem Themenbereich des grenzachtenden Umgangs und des Kinderschutzes fortbilden zu lassen. Unser Träger prüft nach § 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII, dass beim Erweiterten Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz keine Einträge enthalten sind, die eine Einstellung verhindern würden. Nach fünf Jahren werden bei uns die Führungszeugnisse erneut eingefordert und zu überprüft. Das erweiterte Führungszeugnis ist auch von Praktikant:innen und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen einzureichen. Dem Träger ist bewusst sein, dass die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nur bedingt Schutz bietet. (Nicht immer werden sexuelle Übergriffe angezeigt, und sexuelle Straftaten nach 10 Jahren auch wieder aus dem erweiterten Führungszeugnis gelöscht.)

Eingehende Bewerbungen werden von unserem Träger und der Leitung mit Hilfe der folgenden Fragestellungen ausgewertet:

- Wird deutlich, ob Arbeitsverhältnisse im „gegenseitigem Einvernehmen“ aufgelöst wurden?
- Wurde bei allen Arbeitgebern ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ausgestellt oder gab es nur eine Arbeitsbescheinigung?
- Wurde für alle Arbeitsverhältnisse ein Arbeitszeugnis/eine Arbeitsbescheinigung vorgelegt?
- Enthalten Arbeitszeugnisse auffällige Bemerkungen, die sich auf Nähe, Distanz und Empathie beziehen?
- Ist ersichtlich, ob eine Kündigung aufgrund verhaltensbedingter Ursachen erfolgt ist?
- War das Arbeitsverhältnis/waren die Arbeitsverhältnisse kurzweilig?
- Gab es häufige Dienstgeber- oder Wohnortwechsel?
- Fehlen Zeugnisse? Wenn ja, wird dies nachgefragt.

Gehen aus der Bewerbung bzw. dem Lebenslauf ein oder mehrere fragwürdige Aspekte hervor, thematisieren wir diese im Bewerbungsgespräch. Idealerweise wird ein Gespräch von mindestens drei Personen gemeinsam durchgeführt. Als Grundlage für die Bewerbungsgespräche nutzen wir einen Gesprächsleitfaden und einen Fragenkatalog. Das Thema „Kinderschutz – Kinderrechte“ ist darin fest verankert. Bewerber:innen werden mit Fragen konfrontiert, die sich auf Themen wie Machtmissbrauch, Gewalt, Nähe und Distanz sowie Partizipation beziehen. Hierzu nutzen wir auch situationsbezogenen Fragen („Was würden Sie tun, wenn...“) hilfreich sein um die Person besser einschätzen zu können.

Das pädagogische Konzept unserer Einrichtung wird im Bewerbungsgespräch vorgestellt, dabei legen wir insbesondere den Fokus auf die Arbeitsweise zu den Themen Partizipation/Kinderrechte und körperliche/sexuelle Bildung. Das pädagogische Konzept, das Leitbild, der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung werden dem/der Bewerber:in mit dem Ziel ausgehändigt, ausreichend über Haltung und Arbeitsweisen der Kita zu informieren. Gleichzeitig wird verdeutlicht, dass in der Einrichtung klar strukturiert gearbeitet und kein Raum für übergriffiges Verhalten geboten wird. Die offene Ansprache von Fragen zum Thema „Kinderschutz“ ist wichtig, um einer Tabuisierung von Grenzverletzung an Kindern entgegen zu wirken. Außerdem kann das offene Gespräch auf Bewerber:innen, mit entsprechenden Neigungen Kindern gegenüber übergriffig zu sein, abschreckend wirken.

Die Einarbeitung der neuen Fachkraft erfolgt dann über die Leitung und das Team. Hier ist es uns wichtig, dass die Themen wie Beschwerdemanagement, interne Kommunikation, aber auch Regeln im Umgang mit Nähe und Distanz sowie Partizipation der Kinder gut kommuniziert werden. Beim Führungsprozess 2.3.2 Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen sind die Ziele und Qualitätskriterien festgelegt.

Praktikant:innen und ehrenamtliche Personen

Wir haben uns mit dem Träger darüber ausgetauscht, gerade hinsichtlich des Kinderschutzes nur bestimmte Praktikant:innen vor allem im Bereich der Unter Dreijährigen zuzulassen. Auch Anfragen von Ehrenamtlichen prüfen wir sehr sorgfältig. Doch hier ist es uns wichtig, dass Wohl des Kindes in den Fokus zu nehmen. Somit hinterfragen wir zunächst, in welchem Rahmen oder Zusammenhang das Praktikum oder die ehrenamtliche Tätigkeit absolviert werden soll. Bei ehrenamtlich Interessierten klären wir im Vorfeld, welche Vorkenntnisse im Elementarbereich vorliegen, und erfragen die Motivationen für das Ehrenamt in der Kita. Grundsätzlich befristen wir zur gegenseitigen Sicherheit die Tätigkeit für einen überschaubaren Zeitraum. Wir händigen ein Informationsschreiben aus, aus dem Regelungen (Verhalten bei Krankheit, Schweigepflicht, Umgang mit den Kindern – pädagogische Entscheidungen bei den Fachkräften, Regelungen zum Wickeln etc.) für die ehrenamtliche Arbeit hervorgehen. (F. 2.3.7. Begleitung Ehrenamtlicher). Genauso wie bei neuen pädagogischen Mitarbeitenden legen wir ehrenamtlich Interessierten und Praktikant:innen in einem Vorgespräch unser Selbstverständnis eines grenzachtenden Umgangs und zum Thema Kinderschutz dar. Auch der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind von ihnen zu unterzeichnen.

Tagespraktika werden nur in der Ü3 Gruppe ermöglicht und nur, wenn das Team gut besetzt ist und es für das Wohl der Kinder sinnvoll ist. Im Zusammenhang mit Sozialstunden oder integrativen Maßnahmen, lehnen wir Anfragen ab.

Mitarbeiter:innengespräche

Die jährlichen Gespräche für Mitarbeiter:innen dienen dem Ziel, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsergebnisse herauszustellen. Gleichzeitig geht es auch darum, die Zusammen-arbeit zu würdigen und zu verbessern. Wir nutzen diese Gespräche auch dazu, die Belastbarkeit der Mitarbeiter:innen anzusprechen, da jede:r sehr individuell auf die gegebenen Arbeitsbedingungen reagiert und hier der Raum ist, darüber zu reden und möglicherweise Maßnahmen gemeinsam zu besprechen. Mitarbeiter:innengespräche tragen zu einer verbesserten Kommunikationskultur bei und bieten Gelegenheiten auf individuelle Herausforderungen in der Arbeit

zusprechen zu kommen mit dem Ziel, unterstützende Hilfestellungen anzubieten. Im Führungsprozess F 2.3.3 ist das Mitarbeitendengespräch festgelegter Bestandteil des Qualitätsmanagements und hat jährlich zu erfolgen. Auch die Einrichtungsleitung erhält ein jährliches Mitarbeiter:innengespräch beim Träger, um an dieser Stelle dieselben Vorteile des Gespräches auf Leitungsebene nutzen zu können.

1.8 Zusammenarbeit Träger, Team, Jugendamt und Fachberatung

Die Interne Kommunikation zwischen Team – Leitung und Träger ist für einen systematischen und umfänglichen Kinderschutz unabdingbar. Es muss allen Beteiligten klar sein und ist bei dem Führungsprozess F 2.2.3 Interne Kommunikation hinterlegt. Ein guter Kontakt zu den verantwortlichen Mitarbeiter:innen des Jugendamtes und zur Fachberatung der Lippischen Landeskirche wird gepflegt.

2. Prävention

2.1 Grundlegende Absprachen zur Beziehungsgestaltung

Jede Mitarbeitende weiß, wie wichtig es ist, ein Vertrauensverhältnis zu einem Kind aufzubauen, denn dies ist die Grundvoraussetzung dafür, dass sich ein Kind wohlfühlt und explorieren kann. Die Kinder sind darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden ihre Bedürfnisse erkennen und feinfühlig auf sie eingehen. Je jünger die Kinder, desto rascher ist eine Bedürfnisbefriedigung nötig. Aufgrund ihres jungen Alters haben die Kinder keine Chance, den Eltern ausführlich und differenziert mitzuteilen, wie es ihnen im Alltag geht. Das können Eltern am Verhalten der Kinder erkennen und sind darüber hinaus auf eine differenzierte Übermittlung der Beobachtungen durch die Fachkräfte angewiesen.

Worin besteht nun die Qualität einer pädagogischen Beziehung?

An einer pädagogischen Beziehung sind zwei Menschen beteiligt, bei der einer von dem, der die Macht, die höhere Position einnimmt, abhängig ist. Vertrauensverhältnis Anerkennung und Wertschätzung sind grundlegende Handlungskompetenzen pädagogischer Fachkräfte, die jedes Kind benötigt, um ermutigt zu werden, um zu spüren, dass es wertvoll, wichtig und einzigartig ist. Die pädagogische Fachkraft muss für das Kind klar, berechenbar, vorbildlich im Umgang mit andern sein. Sie sollte sich an ethischen Grundsätzen in der Beziehungsgestaltung orientieren. Bei der Gestaltung der Beziehung fließt die Umsetzung der Kinderrechte mit ein. Was von uns Mitarbeitenden als Kernkompetenz erwartet werden kann, ist eine hohe Reflexionsfähigkeit und –bereitschaft. Es geht um das grundsätzliche Bewusstsein, die Beziehung zu einem jeden Kind feinfühlig, achtsam sowie wertschätzend zu gestalten. Seelische Verletzungen geschehen rasch durch unbedachte Worte, abfällige Gesten, Ungerechtigkeiten. Kinder sind von uns abhängig. Wir sind ihnen in vielen Bereichen überlegen: durch unsere Macht, unsere Lebenserfahrungen, unsere sprachlichen Fähigkeiten. Wir dürfen niemals unsere Macht gegenüber Kindern missbrauchen, indem wir z.B. Äußerungen, die wir als Kinder selbst erlebt haben, unreflektiert übernehmen. Dazu gehören ebenso Verhaltensweisen, wie z.B. von fremden Erwachsenen über die Haare gewuschelt zu bekommen oder von einer Erzieherin ungefragt die Nase geputzt zu bekommen. Es ist diskriminierend, weil es um die Würde des Kindes geht, die wir nicht achten.

Es ist ebenso diskriminierend und unprofessionell, wenn wir Kindern Kosenamen geben wie Mäuschen, Schätzchen, Herzchen, Häschen und dergleichen. Durch die Verniedlichungsform *chen* – kommt noch eine Verkleinerung hinzu, die das Machtverhältnis vergrößert. Jedes Wort wirkt nicht nur durch den Inhalt, sondern

auch durch die sprachliche Gestaltung, unsere Stimmlage und Artikulation. Unsere Stimme hat ganz viel mit der Stimmung zu tun, die sich durch die Tonlage ausbreitet und stark wirkt. Hier haben wir Verantwortung und können selbstwirksam dazu beitragen, gute Beziehungen zu gestalten. Eine gute, wertschätzende Beziehung zu jedem Kind zeichnet sich darin aus, dass die Mitarbeitenden Interesse an den Kindern, deren Fortschritte, Erfolge und deren Blick auf die Welt zeigen. Dann werden Kinder ermutigt, ihre Meinung zu sagen, sich zu beschweren und selbstbewusst Grenzen zu setzen. Kinder lernen durch die Mitarbeitenden, die ihnen prosoziales Verhalten vorleben. Dies sind grundlegende Schritte der Prävention.

2.2. Pädagogische Umsetzung im Tagesablauf

Begrüßung der Kinder:

- Bewusstes Wahrnehmen des Kindes,
- Blickkontakt und eine freundliche Ansprache am besten mit dem Namen des Kindes,
- Wahrnehmen der Begleitperson,
- je nach Situation – Eingehen auf akute Bedürfnisse oder Stimmungslagen

Körperkontakt zu Kindern:

- Natürlicher und herzlicher Umgang mit Kindern wird erwartet
- Berührungen zur Begrüßung und beim Trösten, bei Spielen und Aktivitäten okay,
- Kontakt sollte vom Kind aus initiiert sein, bzw. gut reflektiert:
- je älter die Kinder, desto mehr achte ich darauf, Kinder um Erlaubnis zu bitten: *Möchtest du, dass ich dich jetzt umarme?*
- Sensibel für ungewollte Berührungen sein, Nonverbale Signale des Kindes beachten auch bei Assistenz, z.B. Naseputzen - vorher fragen
- *Was nicht geht: ich setzte mir ein Kind auf den Schoß, weil ich es gern möchte*, Berührungen im Genitalbereich (außer beim Wickeln), küssen,

Begleitung beim WC/ Wickeln:

- Kind wird nur begleitet, wenn es Hilfe benötigt
- Kindern wird ermöglicht, dass sie ungestört die Toilette nutzen können
- Kinder werden ausreichend oft gewickelt
- Differenzierte Regelungen dazu sind bei dem Kernprozess *Beziehungsvolle Pflege* K 2.14 hinterlegt

Verhaltensregeln:

- Regeln, die für ein gutes Miteinander der Kinder gelten, werden mit ihnen besprochen, sie werden beim Ausdenken der Regeln beteiligt

- Regeln sollten für die Kinder sichtbar gemacht werden, damit sie sich an diese gut erinnern
- Einhaltung der Regeln wird durch Kinder selbst eingefordert, Mitarbeitenden unterstützen und greifen bei Regelverstößen ein, sie besprechen Konsequenzen für das Kind und setzen diese altersgerecht um.
- Mitarbeitende sind vorbildlich für die Kinder - für alle gelten die gleichen Regeln, gerechtes Vorgehen ist wichtig

Mahlzeiten

- Kinder erhalten abwechslungsreiches und gesundes Essen
- Sie werden nach Möglichkeit bei der Zubereitung beteiligt
- Auf Selbständigkeit wird geachtet
- Sie haben jederzeit Zugang zu Getränken – junge Kinder werden zum Trinken aufgefordert
- Es gibt keinen Essenszwang und auch keine Nötigung oder Erpressung.
- Auch an dieser Stelle sei auf unseren Kernprozess *Verpflegung und Mahlzeiten K 2.10* verwiesen, bei dem ausführlich darauf eingegangen wird

Kranke Kinder

- Eltern werden umgehend benachrichtigt, die Kinder abzuholen
- Kinder werden umsichtig versorgt (Getränke, Ruhe, Liegemöglichkeit, Decke...)
- Sie werden nicht allein gelassen

2.3. Sexualpädagogisches Konzept

Warum braucht es Sexualpädagogik?

Unsere Einrichtung soll für Kinder ein Ort sein, an dem sie sich sicher und geborgen fühlen,

denn nur dann können sie in einen positiven Selbstbildungsprozess eintreten, durch den sie

lernen, ihre Persönlichkeit zu entfalten. Für uns als Team ist dabei der Schutz des Kindeswohls eine selbstverständliche und allgegenwärtige Handlungsorientierung in unserer Arbeit. Die Sexualentwicklung ist fester Bestandteil der kindlichen Persönlichkeitsentwicklung. Sexualentwicklung und -erziehung sind deshalb auch von je her pädagogische Themen, die unseren Alltag begleiten. Die Kinder bringen ihre eigene Sexualität und ihre damit gemachten Erfahrungen in die Einrichtung mit und werden in unserer Einrichtung neue Erfahrungen damit machen. Diesen neuen Erfahrungsmöglichkeiten wollen wir einerseits einen Raum geben, andererseits die Kinder bei ihrer Sexualentwicklung begleiten und unterstützen. Um den Kindern eine möglichst positive Sexualentwicklung zu ermöglichen, müssen wir selbst in der Lage sein, mutig und besonnen in Team und in der Zusammenarbeit mit den Eltern zu

handeln sowie positive Erfahrungsräume für Kinder zu ermöglichen. Das sexualpädagogische Konzept dient daher als Leitfaden für unser pädagogisches Handeln und gibt Mitarbeitenden, Kindern und Eltern Sicherheit. Für Eltern und Erziehungsberechtigte stellt dieses Konzept außerdem die Möglichkeit dar, sich mit den dargestellten Themen und Fragestellungen auseinanderzusetzen.

Sexualpädagogik als Baustein der Team- und Kita-Kultur

Das vorliegende Sexualpädagogische Konzept ist ein fester Bestandteil unserer pädagogischen Gesamtkonzeption und wirkt daher in unsere Team- und Kita-Kultur hinein.

Unsere Arbeitsweise im Team setzt voraus, dass wir uns intern mit der Bedeutung und der eigenen Reflexion zum Thema Sexualpädagogik auseinandergesetzt haben. Das Thema fließt in die Gestaltung des Kita-Alltages ein und

- wird regelmäßig und sobald ein aktueller Anlass besteht im Team besprochen,
- wenn neue Mitarbeitende in unserer Einrichtung hinzukommen, bespricht die Leitung unser Konzept und stellt entsprechende Materialien vor.
- alle Mitarbeitenden sind bei der Sexualerziehung der Kinder beteiligt. Für Praktikant:innen gilt dies, wenn ihr Praktikum länger als 6 Wochen dauert.
- jede:r trägt Verantwortung und respektiert die Kompetenzen der Kolleg:innen
- jedes Teammitglied identifiziert sich mit dem vorliegenden sexualpädagogischen Konzept.

Hieraus entwickeln wir eine spezifische Teamkultur, in der ein vorbehaltloser Austausch über

die eigenen Barrieren und Schwierigkeiten im sexualpädagogischen Kontext möglich ist. Trotz möglicherweise bestehender unterschiedlicher Standpunkte bestehen ein klares methodisches Vorgehen und eine gemeinsame Haltung im Team.

Durch eine offene Gesprächskultur im Team bezüglich der Sexualerziehung, durch eine

transparente und lösungsorientierte Kommunikation, in der auch Fehler angstfrei angesprochen werden können, entsteht eine individuelle Selbstwirksamkeit die jedes Teammitglied handlungsfähig macht. Jedem ist es so möglich, das eigene Verhalten und das Erleben anderer in sexualpädagogischen Situationen angemessen zu erklären und zu steuern. Im Austausch und der Reflektion über die beobachteten Situationen soll sich einerseits die individuelle sexualpädagogische Kompetenz festigen, andererseits soll dadurch eine gemeinsame professionelle Haltung aller im Team entstehen, über die eine pädagogische Handlungssicherheit erreicht wird.

Auch wenn jedes Teammitglied über Fachwissen und professionelles Handeln verfügt, ist eine Person in unserer Einrichtung verantwortlich für dieses Thema, frischt das Wissen auf, informiert neue Mitarbeitende, sichert entsprechendes Material.

Sexualerziehung mit den Eltern – gemeinsam sind wir stark!

Wir streben eine Erziehungspartnerschaft mit den Eltern an. Bereits beim Anmeldegespräch

und bei den ersten Besuchen in der Kita tauschen wir uns über unsere Kita-Konzepte

und über die persönliche und sexuelle Entwicklung des Kindes aus. Dazu gehören z.B. folgende Fragen:

- Welche Vorlieben hat Ihr Kind?
- Welche Besonderheiten und Rituale sind beim Schlafen, Wickeln und bei pflegerischen Handlungen wichtig?
- Wie gestaltet sich die Sauberkeitserziehung?

In Hinblick auf unsere sexualpädagogische Kita-Kultur und sexualpädagogische Angebote oder Fragestellungen ist es uns daher wichtig, dass die Eltern eingebunden sind. Nur in Kooperation mit den Eltern ist eine positive kindliche Sexualentwicklung und -erziehung in unserer Einrichtung möglich. Bereits beim ersten Elternabend der neuen Eltern stellen wir unser *gesamtes Schutzkonzept* und auch das sexualpädagogische Konzept vor. In Entwicklungsgesprächen, in Tür- und Angelgesprächen informieren wir, aber ermöglichen Eltern auch, mit ihren Fragen und Unsicherheiten zu uns zu kommen. Von uns angebotene Körperwahrnehmungsangebote (z.B. mit Schaum oder Farbe) gestalten wir in zeitnaher Absprache mit den Eltern. Ebenso stellen wir Informationsmaterial wie Elternbriefe zur Verfügung.

Interkulturelle Aspekte

Wir verstehen unsere Kita-Kultur als eine Kultur, die Kindern eine positive Sexualentwicklung ermöglichen will, die wir als Expert:innen für die kindliche Entwicklung sexualerzieherisch begleiten. Von Sexualität in Zusammenhang mit Kindern wird im Alltag häufig erst gesprochen, wenn Fälle von sexuellem Missbrauch vorliegen, vor allem seit sich in den letzten Jahren Öffentlichkeit und Politik dem Thema „Sexueller Missbrauch“ angenommen haben. Eltern können durch die öffentliche Diskussion so verunsichert sein, dass sie möglicherweise nicht wissen, wie sie mit der von uns an sie herangetragenen Situation, dass ihr Kind auch ein sexuelles Wesen ist, umgehen sollen, oder gar dieser Vorstellung fassungslos gegenüberstehen und sich nicht mit diesem Thema auseinandersetzen wollen. Wir sehen darin eine kulturelle Diskrepanz zwischen unserem Wissen über kindliche Sexualität und den Vorstellungen und Empfindungen der Eltern darüber, die wir durch wertschätzende interkulturelle Dialoge überwinden wollen und im Sinne der Kinder auch überwinden müssen. Wir wollen den Eltern die kindlichen Bedürfnisse der Kinder in Bezug auf ihre Sexualentwicklung näherbringen, damit wir die Kinder gemeinsam in ihrer Persönlichkeitsentwicklung bestmöglich unterstützen können. Voraussetzung hierfür ist eine vorurteilsfreie Dialogkultur auf Augenhöhe, welche die Auseinandersetzung nicht scheut.

Unser Verständnis von Sexualerziehung

Sexualerziehung in unserer Einrichtung beginnt damit, dass wir Strategien und Handlungskompetenzen für die pädagogische Interaktion entwickeln, die es erlauben, jedem Kind eine persönlichkeitsfördernde und altersgerechte

Sexualentwicklung im Umgang mit Körperneugier und Gefühlen im geschützten Rahmen unserer Einrichtung zu ermöglichen. Ebenso wie bei der alltagsintegrierten Sprachbildung, nutzen wir folgende praktische

Prinzipien:

- **Wir** sind wach und offen für Fragen der Kinder im Alltag und beantworten sie prompt und ehrlich
- Wir greifen Situationen, die die Kinder mitbringen oder die wir beobachten, auf und nehmen dies als Anlass mit den Kindern darüber ins Gespräch zu kommen und Projekte für sie daraus zu entwickeln
- **Wir** stellen den Kindern im Alltag Bilderbücher und Materialien bereit, damit sie sich selbst mit ihrer Körperlichkeit auf verschiedenen Sinnesebenen auseinandersetzen können (Bilderbücher, Puppen, Bilderkarten, Bildmaterial, Arztkoffer und Verkleidungsutensilien)
- **Wir** stellen klare Regeln für die Kinder auf. Wenn Kinder aufgestellte Regelungen übertreten, besprechen wir die Regeln noch einmal mit allen und erläutern den Kindern Hintergründe

Außerdem lassen wir unser pädagogisches Handeln von folgenden Prinzipien leiten:

- **Wir** wollen die Kinder stark machen, indem sie Selbstvertrauen entwickeln, sie lehren gute Beziehungen zu pflegen und ihnen Respekt entgegenbringen, damit sie lernen, diesen auch von anderen einzufordern und auch anderen entgegenbringen.
- **Wir** wollen ihnen auch einen Sinn und Worte für Sexualität mitgeben, damit sie wissen und sagen können, was sie fühlen, was sie wollen und alle Körperteile ohne Scham benennen können.
- **Wir** wollen die Kinder vor sexuellem Missbrauch schützen. Die Kinder lernen in der Kita, dass sie selbst über ihren Körper bestimmen, sie lernen selbstbewusst zu sein, auf ihr Bauchgefühl zu vertrauen, *Nein* zu sagen und sich im Falle einer Grenzverletzung Hilfe zu holen oder mitteilen zu können. Die Kinder sollen in unserer Einrichtung lernen, wie sich ein Erwachsener verhalten sollte, um so einerseits Täter:innenstrategien zu untergraben, andererseits Grenzverletzungen im Ansatz zu erkennen und darüber reden zu können.

- **Wir** verwenden konkrete Begriffe und eine diskriminierungsfreie Sprache. Wir reden von: Scheide/Vulva, Vagina, Penis, Hoden und Hodensack, After oder Anus. Wenn wir Eltern unser sexualpädagogisches Konzept erläutern, weisen wir sie darauf hin, wie wichtig es ist, dass Kinder auch zu ihren Genitalien eine natürliche Beziehung haben und sie benennen können. So können ihre Unsicherheit oder Scham nicht ausgenutzt werden. Vor allem können die Kinder im Falle einer grenzverletzenden Situation genau sagen, was geschehen ist.

- Kinder unterstützen, die eigenen Gefühle wahrzunehmen & auszudrücken
- die körperliche Wahrnehmungsfähigkeit unter Einbeziehung aller Sinne und die Entwicklung eines positiven Körpergefühls fördern
- Kinder über die Vielfalt der Geschlechter, über Geschlechterunterschiede und die geschlechtlichen Körperfunktionen, über Zeugung, Schwangerschaft und Geburt ihrem Entwicklungsstand entsprechend informieren
- mit Kindern über Sexualität sprechen, das heißt Kinder befähigen, sprachfähiger zu werden, Fragen zu stellen und Ängste zu äußern, alle Körperteile korrekt und schamfrei benennen
- Kindern ihre eigene Körperlichkeit und Intimität zugestehen und ihnen einen respektvollen Umgang mit dem Körper anderer aufzeigen

- Kinder ermuntern, ihren eigenen Wahrnehmungen zu trauen und das Nein zu ungewollten Körperkontakten unterstützen. Die Kinder sollen erfahren, dass sowohl andere Kinder, als auch Mitarbeiter:innen diese Grenzen ernst nehmen und respektieren
- den sexuellen Ausdrucksformen von Kindern Raum geben (z.B. Rückzugsraum für Körpererkundungsspiele)
- den geschlechtsspezifischen Blick mit einbeziehen: Kinder gerade auch in Bereichen fördern und stärken, in denen sie in ihrer jeweiligen Geschlechterrolle zu kurz kommen. Den Kindern Erfahrungs- und Beziehungsangebote machen, die geschlechtsspezifisch eingeengte Fähigkeiten, Fertigkeiten, Handlungsweisen und Interessen erweitern
- mit Kindern über Freundschaft und Beziehung sprechen, diese in ihrer Diversität anerkennen
- Neugierverhalten und Wissbegierde der Kinder akzeptieren und unterstützen

Kindliche Sexualität und Sexualitätsentwicklung

Kinder sind von Geburt an sexuelle Wesen, bereits Babys entdecken ihren eigenen Körper zunächst durch die Haut und den Mund, mit wenigen Monaten ihre eigenen Geschlechtsorgane. Zwischen dem zweiten und dritten Lebensjahr beginnen sie andere Kinder in ihre Handlungen miteinzubeziehen. Sie untersuchen sich selbst und ihre gleichaltrigen Spielkamerad:innen und setzen sich mit ihrem Geschlecht und Geschlechterrollen auseinander.

Kinder bewerten die verschiedenen Möglichkeiten sich sinnlich zu erleben nicht, sondern nutzen alle Gelegenheiten, um sich schöne Gefühle zu verschaffen, sich wohl und geborgen zu fühlen, Erregung zu spüren oder Möglichkeiten zur Erregungsabfuhr zu erhalten, um ihren Körper kennenzulernen und sich der eigenen Geschlechtsidentität zu vergewissern.

Erwachsene können von einer derartigen kindlichen Sexualität irritiert sein, weil sie sie mit erwachsener Sexualität verwechseln. Die kindliche Sexualität unterscheidet sich allerdings in zentralen Punkten von der Sexualität Erwachsener:

- Kinder sind mit allen Sinnen auf der Suche nach maximalem Lustgewinn. Sie kennen keine Trennung zwischen Zärtlichkeit, Sinnlichkeit und genitaler Sexualität.
- Kindliche Sexualität ist gekennzeichnet durch Spontanität, Neugier und Unbefangenheit. Kinder kennen daher zunächst keine Regeln, die ihre lustorientierte Suchbewegungen begrenzen.
- Kindliche Sexualität ist nicht zielgerichtet, d.h. der Kontakt zum eigenen Körper oder zu einem anderen ergibt sich in der Regel aus einer Spielsituation heraus.
- Kinder streben keine sexuellen Höhepunkte an, begehren einander nicht und praktizieren keinen Geschlechtsverkehr, sondern imitieren diesen, weil sie ihn bspw. bei Eltern zufällig beobachtet haben
- Kinder (bis ca. 4 Jahre) kennen nur selten Scham in Bezug auf ihren Körper oder sexuelle Handlungen wie Selbstbefriedigung
- Selbsterkundungen des Körpers, Selbstbefriedigung und Körpererkundungsspiele mit anderen Kindern gehören zu einer normalen kindlichen Sexualentwicklung und sind nicht Ausdruck sexuellen Begehrens.

Altersangemessene Aktivitäten zwischen Kindern – Rollen und Körpererkundungsspiele

Rollenspiele finden etwa ab dem vierten Lebensjahr meist in Form von „Doktorspielen“ oder „Vater-Mutter-Kind-Spielen“ statt. Doktorspiele gehören zur

normalen Entwicklung von Kindern vorrangig im Vorschulalter. Sie kommen bei Kindern mit allen kulturellen Hintergründen egal welchen Geschlechts vor. Die Kinder können dabei ihre Geschlechtsorgane untersuchen, das Verhalten von Erwachsenen (Händchen halten, küssen, heiraten) imitieren oder Zeugungs- und Geburtsszenen nachspielen. Manche Eltern sind beunruhigt, wenn sie von solchen oder anderen sexuellen Handlungen ihrer Kinder erfahren und können dazu neigen, ihnen solche Aktivitäten zu verbieten. Wir betrachten solche Spiele als altersangemessene sexuelle Aktivitäten zwischen Kindern. Das Verbot solcher Spiele kann dazu führen, dass Kinder im Geheimen spielen, sich für ihre Gefühle und ihre Neugier schämen, sich bei Grenzverletzungen keine Unterstützung holen oder sich bei Grenzverletzungen nicht mitteilen, weil die Spiele schließlich verboten sind. In unserer Einrichtung wollen wir für Körpererkundungsspiele Rückzugsräume ermöglichen, in der die Kinder ungestört spielen können. Körpererkundungsspiele ermöglichen wir unter den folgenden altersgerechten Regeln:

- **Jedes Kind bestimmt selbst, mit wem es „Doktor:in“ spielen will.**
- **Kinder streicheln und untersuchen sich nur so viel, wie es für sie selbst und die anderen schön ist**
- **Niemand steckt einem anderen Kind etwas in den Po, in die Scheide, in den Penis, in den Mund, in die Nase oder ins Ohr**
- **Größere Kinder, Jugendliche oder Erwachsene haben bei „Doktorspielen“ nichts zu suchen. Kinder spielen nur mit gleichaltrigen Kindern/Kindern auf demselben Entwicklungsstand**
- **Stopp heißt stopp**
- **Hilfe holen ist kein Petzen**
- **Pädagogische Fachkräfte sind von Doktorspielen ausgeschlossen**

Das einmalige Übertreten dieser Regeln von Kindern ist für uns noch kein Grund zu allzu großer Besorgnis. Wir betrachten es als wichtiges Moment im Lernen und Mitteilen von Grenzen. Die Regelverletzung werden mit allen betroffenen Kindern besprochen und auf die Regeln für Doktorspiele innerhalb der Kindergruppe eingegangen. Wir informieren die Eltern der betroffenen Eltern. Treten allerdings wiederholt Verletzungen auf, so bewerten wir dieses Verhalten als sexuell übergriffiges Verhalten unter Kindern, was uns veranlasst einerseits intervenierend einzugreifen, andererseits genauer auf die Kinder zuzuschauen und ihnen aufmerksamer zuzuhören, damit wir die Ursachen des übergriffigen Verhaltens offenlegen können. Dabei gilt für uns, dass betroffene Kinder zwar Opfer sind, übergriffige Kinder jedoch keine Täter:innen. Wir sprechen dann vom übergriffigen Kind.

Intimsphäre - Grenzen wahren und kindliche Bedürfnisse ernstnehmen Hygienehandlungen & Wickelroutine

Die Unterstützung bei Körperpflege und Hygiene ist in allen Bereichen als Risikosituation einzuschätzen. Deshalb haben wir feste Ablaufpläne und Regeln etabliert. Hierüber tauschen wir uns regelmäßig aus. Nach der Eingewöhnungszeit, in der ein Elternteil das Wickeln übernimmt, übernimmt in unserer Einrichtung die Bezugserzieher:in in

Anwesenheit des Elternteils das Wickeln, um dem Kind zu signalisieren, dass die Eltern es der Erzieher:in erlauben, es anzufassen. Es dürfen nur das Stammpersonal wickeln. Also nur Personen, zu denen das Kind eine Beziehung aufbauen konnte. Wir begleiten das Wickeln sprachlich und erzählen dem Kind vorab, was wir tun.

Sauberkeitserziehung

Bei der Sauberkeitsentwicklung begleiten wir die Kinder lediglich, d.h. die Kinder werden durch die Erzieher:innen zuverlässig und altersangemessen unterstützt. Wir nutzen die Babytoilette, Töpfchen, einen Toiletteneinsatz, Bilderbücher, die diese Thematik aufgreifen und unterhalten uns mit den Kindern, selbstverständlich auch mit den Eltern. Hier ist uns das Gespräch mit den Eltern besonders wichtig, wenn sie überzogene Erwartungen an uns stellen wie z.B. die Kita hat sich allein um die Sauberkeitserziehung zu kümmern oder den Bestrebungen der Kinder entgegenwirkt, dass die Eltern lieber weiterhin Windeln nutzen aus Sorge, dass es eine Panne geben könnte und das Fernziel aus den Augen verlieren. In der Regel werden Kinder ganz von alleine sauber und trocken, sobald die neurophysiologischen und anatomischen Funktionen und Strukturen ausgereift sind. Wenn ein Kind Interesse zeigt, eine Toilette zu nutzen, werden wir das Kind darin bestärken, den Versuch zu wagen. Diese Versuche gehen aber nur so weit, wie das Kind es möchte. Wir zwingen kein Kind zum Toilettengang. Unser Ziel ist es, dass die von uns betreuten Kinder in diesem Bereich eine Selbstständigkeit und Eigenkontrolle erreichen. Auf biografische Erlebnisse sowie individuelle Besonderheiten eines Kindes gehen wir pädagogisch angemessen und abgestimmt mit den Eltern ein. Der Toilettengang der älteren Kinder findet in einem geschützten Raum ohne Zuschauer:innen statt, d.h. auch ohne andere Kinder. Wir achten darauf, das persönliche Schamgefühl jedes Kindes zu respektieren. Wenn Kinder keine „Zuschauer:innen“ bei Hygienehandlungen mögen, so respektieren wir dies und schließen Zuschauende für diese Zeit aus dem Waschraum aus.

Nacktheit – Erfahrung der Sinne

Die Haut ist unser größtes Sinnesorgan. Viele Kinder genießen es, ihren Körper mit den Händen zu erkunden, den eigenen Körper nackt zu spüren oder sich ohne Windel/Body uneingeschränkt zu bewegen. Wir geben Kindern daher die Möglichkeit, sich im sicheren Rahmen nackt zu bewegen. Dabei beachten wir die Intimsphäre der Kinder. So etwa dürfen sich die Kinder in den Kitaräumlichkeiten, die nicht von außen einsehbar sind, wenn sie es möchten ausziehen (bspw. bei Wasserspielen in den Waschräumen). Auf dem Außengelände lassen wir die Kinder nicht nackt baden, weil Außenflächen einsehbar sind und daher keinen geschützten Raum für die Kinder bieten. Wir versuchen unsere Räumlichkeiten nach Möglichkeit so zu gestalten, dass sowohl offene Passagen entstehen, die Transparenz gewährleisten sollen, als auch Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder wie Kuschecken geschaffen werden.

Fotografieren

Wir wirken unerlaubtem Fotografieren entgegen und schützen damit die Privat- und Intimsphäre der Kinder, in dem wir die von uns betreuten Kinder nicht mit privaten Geräten fotografieren, ebenso wie Eltern keine Fotos von anderen Kindern machen dürfen. Zudem gibt es für die Eltern die Möglichkeit, das Fotografieren ihres Kindes generell zu untersagen. Beim Aufnahmegespräch liegen dazu entsprechende Formulare vor. Bei Festen wird immer wieder auf das Fotografie-Verbot hingewiesen.

Nähe und Distanz zwischen Kindern und Mitarbeiter:innen – Regeln in der Kita

Wir nehmen die Körpergrenzen der Kinder bewusst wahr und respektieren diese. Unzulässig sind folgende Handlungen zwischen Mitarbeiter:innen und Kindern: Intime Zärtlichkeiten, wie z.B. Kinder küssen oder sich von Kindern küssen lassen

Berührungen von den Kindern am Busen oder im Genitalbereich, sich von Kindern streicheln lassen.

Für Mitarbeiter:innen können im Kita-Alltag immer wieder Situationen entstehen, in denen Kinder mehr Nähe einfordern, als die Mitarbeiter:innen zulassen dürfen oder wollen. Die Mitarbeiter:innen der Kita sind dann pädagogisch gefordert: auf der einen Seite müssen sie Grenzen wahren, auf der anderen Seite sollen sie die kindlichen Bedürfnisse ernstnehmen und körper- und beziehungsfreundliche Signale senden. Je nach Bedürfnis und Entwicklungsaufgaben der Kinder überlegen die Mitarbeiter:innen, wie kindliche Bedürfnisse nach Nähe mit einem professionellen Anspruch umgesetzt werden können. Zum Beispiel kann einem Kind, das gerne einen Kuss geben will, ein Luft-Kuss als Alternative vorgeschlagen werden. Jede:r Mitarbeiter:in reflektiert sich kontinuierlich zum Thema: Wann erfülle ich meine eigenen Bedürfnisse nach Nähe und Berührung und wann will es das Kind wirklich. Wir besprechen uns dazu im Team und tauschen uns darüber aus.

Regeln und grenzwertiges Verhalten

Grenzverletzungen sind für uns alle Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen eines Kindes überschreiten, etwa wenn jemand ein Kind in den Arm nimmt und nicht wahrnimmt, dass das dem Kind unangenehm ist, oder auch, wenn Kinder keine Möglichkeit haben, ungestört die Toilette zu benutzen. Ob eine konkrete Handlung eine Grenzverletzung ist oder nicht, hängt davon ab, was jemand tut und wie ein Kind dieses Tun erlebt. Kommt es zu einer Grenzverletzung in unserer Einrichtung, ist der erste Schritt für uns, sich beim betroffenen Kind zu entschuldigen und eine Erklärung darüber abzugeben, dass eine solche Grenzverletzung nicht wieder vorkommt.

Im Alltag lassen sich Grenzverletzungen nicht immer vermeiden, vor allem wenn ein Kind neu in unsere Einrichtung kommt und die betreuenden Fachkräfte es erst kennenlernen müssen. Ein Zusammenleben über einen längeren Zeitraum bewirkt in der Regel einen Abbau von Situationen, in denen Grenzverletzungen auftreten können. Sexuelle Übergriffe sind für uns solche Grenzüberschreitungen, die einerseits nicht aus Versehen passieren, andererseits massiv und/ oder häufig auftreten, etwa wenn sexualisierte Bemerkungen über die körperliche Entwicklung des Kindes gemacht oder sexuell gefärbte Spielanleitungen gemacht werden. Wir wollen als Team zum Schutz des Kindes schon bei „kleinen“ Grenzverletzungen frühzeitig eingreifen, denn (übergriffiges Verhalten beginnt kleinschrittig...)

Täter:Innen überschreiten diese Grenzen in kleinen Schritten und testen die Reaktion des Kindes, um es dann zu verwirren, zu manipulieren und zu bedrohen. Über Grenzverletzungen werden Kinder in der Wahrnehmung ihrer Grenzen und Gefühle verunsichert, so dass sie Grenzverletzungen zulassen, Scham dabei empfinden, sich selbst die Schuld geben und über die Taten schwiegen. Wir wollen als Team auch deswegen frühzeitig eingreifen, weil Täter:Innen oft nicht bereit sind, Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Sie verleugnen, rechtfertigen, bagatellisieren und verzerren die Realität, so dass es in unserer Verantwortung als Pädagog:innen liegt, bereits in Fällen von Grenzverletzungen für die betroffenen Kinder Partei zu ergreifen, auch weil für Kinder Grenzverletzungen oder sexuelle Übergriffe ebenso belastend sein können wie sexueller Missbrauch. Sexueller Missbrauch sind alle sexuell motivierten Handlungen, die das Strafgesetzbuch als „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (§§ 174ff.StGB) bezeichnet. Sexueller Missbrauch kann mit oder ohne Körperkontakt stattfinden. Strafmündig sind Täter ab den 14. Lebensjahr. Es gibt eindeutige und weniger eindeutige Anzeichen für sexuellen Missbrauch, etwa wenn ein Kind sich auffällig anders als

sonst verhält oder Angst vor bestimmten Personen hat, für Kinder untypische sexuelle Verhaltensweisen zeigt oder ein großes Bedürfnis nach Sicherheit hat. Auch psychosomatische Auffälligkeiten wie Unterleibsschmerzen können auf Missbrauch hindeuten. Erzieher:innen können Signale der Kinder oftmals in Spielen oder Zeichnungen beobachten und darüber mit den Kindern ins Gespräch kommen. Wir achten auf Anzeichen eines Missbrauchs, wie Unterleibsverletzungen, Blutergüsse, Auffälligkeiten im Genitalbereich, Geschlechtskrankheiten und/ oder eine direkte Aussage des Kindes. Bei solchen Anzeichen handeln wir professionell und nehmen schnellstmöglich fachliche Beratung in Anspruch.

2.4. Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten

Wir geben den Kindern Gelegenheit sich im Alltag altersgemäß einzubringen. Wir hören den Kindern aufmerksam zu und interessieren uns für ihre Meinung und Wünsche. Wir bauen dies in unsere Arbeit ein. Wenn wir Kinder in ihrer Persönlichkeitsentwicklung stärken und sich Kinder als selbstwirksam erleben, wenn sie sich trauen ihre Meinung zu sagen, wenn sie sich trauen, sich zu beschweren, weil sie wissen, dass sie dazu das Recht haben und Erzieher:innen auch als Anwältinnen ihrer Rechte erleben, dann ist ein ganz wesentlicher Schritt zum Kinderschutz getan. Sie haben die positiven Erfahrungen gemacht, dass sie sich nichts gefallen lassen müssen, was sie nicht möchten. Sie haben Strategien kennengelernt, z.B. sich Hilfe zu holen, wenn sie sich allein nicht durchsetzen können und können diese auch später anwenden. Wenn wir Kindergarten als Lernwerkstatt für Lebenslernen denken und gestalten, bieten wir Kindern immer wieder diese Möglichkeiten an, sich zu beschweren, mitzusprechen, sich einzubringen und nutzen jede Gelegenheit, ihnen viele positive Erfahrungen in dieser Hinsicht zu ermöglichen. Wir tauschen uns darüber im Team aus und machen uns immer wieder bewusst, wie bedeutsam diese frühen Erfahrungen für die Kinder sind, weil sie prägend sind, weil es um ein Urvertrauen in die Gerechtigkeit geht, die wir nicht enttäuschen dürfen durch Machtmissbrauch, Ignoranz oder Gleichgültigkeit.

Fünf Prinzipien für die Partizipation von Kindern

- *Partizipation bedeutet, dass Kinder von Erwachsenen begleitet werden.* Es genügt nicht, Kindern Entscheidungsspielräume einzuräumen und sie dann damit allein zu lassen. Die Entwicklung notwendiger Partizipationsfähigkeiten muss aktiv unterstützt werden. Oft fehlen Kindern der Zugang zu Informationen oder alternative Erfahrungen, die erst eine wirkliche Entscheidung ermöglichen. Darüber hinaus bedeutet Partizipation immer Aushandlungsprozesse, in die auch Erfahrungen und Interessen von Erwachsenen einfließen.
- *Partizipation erfordert einen gleichberechtigten Umgang, keine Dominanz der Erwachsenen.* Auf der inhaltlichen Ebene muss die Expertenschaft der Kinder für ihre Lebensräume, ihre Empfindungen, ihre Weltsicht uneingeschränkt anerkannt werden. Die Erwachsenen sollten ihnen mit Neugier und Interesse begegnen. Für den Prozess und für dessen Transparenz tragen allerdings ausschließlich die Erwachsenen die Verantwortung. Sie müssen die Kinder dabei unterstützen, eine Gesprächs- und Streitkultur zu entwickeln. Und sie müssen gewährleisten, dass eine "dialogische Haltung" - vor allem auch von den beteiligten Erwachsenen selbst - eingehalten wird.
- *Partizipation darf nicht folgenlos bleiben.* Dies bedeutet eine hohe Verbindlichkeit der beteiligten Erwachsenen, die sich darüber Klarheit verschaffen müssen, welche Entscheidungsmöglichkeiten die Kinder tatsächlich haben (sollen), und diese für die Kinder offen legen. Selbstverständlich kann die Umsetzung einer gemeinsam

getroffenen Entscheidung scheitern. Aber zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung sollte es eine realistische Chance zur Realisierung innerhalb eines für die Kinder überschaubaren Zeitraums geben. Klappt es dann nicht, sollten die Gründe dafür transparent werden.

- *Partizipation ist zielgruppenorientiert.* Kinder sind nicht alle gleich. Die Erwachsenen sollten sich darüber klar sein, mit wem sie es jeweils zu tun haben. Kinder aus unterschiedlichen Entwicklungsstufen, Jungen oder Mädchen, Kinder unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Kinder mit und ohne Handicaps bringen unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse und unterschiedliche Fähigkeiten zur Beteiligung mit. Die Inhalte und die Methoden werden darauf abgestimmt.
- *Partizipation ist lebensweltorientiert.* Das betrifft in erster Linie die Inhalte, aber auch die Beteiligungsmethoden. Die Thematik muss die Kinder etwas angehen. Dies kann durch unmittelbare Betroffenheit der Fall sein: bei der Frage, ob der tote Vogel, den ein Kind gefunden hat, beerdigt oder seziiert werden soll, genauso wie bei der Planung des Außengeländes. Es kann aber auch um Themen gehen, die für Kinder zwar Bedeutung haben (werden), sie aber nur mittelbar betreffen, wie das bei vielen ökologischen Themen der Fall ist. Derart abstrakte Themen sollen dann methodisch an die Erfahrungen der Kinder angeknüpft werden.

2.5. Präventionsprojekt: Ampelsprache - Mir geht es gut

Dieses Präventionskonzept ist von Beatrix Burow- Runde für Vorschulkinder entwickelt worden. Es ist ein Selbstbehauptungstraining. Ziel des Konzeptes ist es, Kinder für ihre Gefühle zu sensibilisieren und mit ihnen Handlungsstrategien zu trainieren, die sie im Alltag anwenden und umsetzen können. Durch das Training werden das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit und –bestimmung der Kinder gestärkt. Es ist ein Konzept, im Kern Partizipation und Wertschätzung beinhaltet. Es geht darum, dass Kinder bewusst mit ihren Gefühlen umgehen lernen, dass sie erleben, dass sie sich selbst und ihren Gefühlen vertrauen können. Durch viele Spiele und Übungen probieren sich die Kinder aus, spüren auch, dass sie, wenn sie dürfen auch lautstark und mit starken Gesten ihre Interessen vertreten können und in welchen Situationen sie sich selbst diese Erlaubnis geben können, ganz aus sich heraus zu gehen.

Ampelsprache nutzt die Farben als Symbole für die eigenen Gefühlszustände:

Grün heißt, **es geht mir gut**, ich bin froh und mit mir und der Welt zufrieden.

Gelb bedeutet; **Achtung**, ich merke hier stimmt etwas nicht, ich beachte meine Gefühle und ergründe, was nicht in Ordnung ist.

Rot heißt Stopp – heißt **Nein**, heißt, es geht mir nicht gut, jetzt muss ich etwas unternehmen, dass ich gehört werde und für mich Sorge, damit dieser Zustand sich ändert.

Blau bedeutet: **ich hole mir Hilfe**. Ich kann es nicht allein bewerkstelligen. Ich wende mich an vertraute Bezugspersonen und spreche sie an.

2.6. Elternangebote und Kommunikationsregeln

Die Eltern sind die wichtigsten Bezugspersonen für die Kinder und ein wirksamer und umfassender Kinderschutz kann nur in einer guten Erziehungspartnerschaft mit den Eltern gelingen. Die Prinzipien für die Partizipation und die Beratung und Begleitung der Eltern werden im Kernprozessen K 3.1 und K 3.2 beschrieben. Im Führungsprozess F 3.5 Umgang mit Beschwerden wird ausgeführt, wie wir den Umgang mit Beschwerden von Eltern regeln. Bezüglich des Kinderschutzes ist uns in der Zusammenarbeit mit den Eltern wichtig:

- Eltern ganz selbstverständlich mit Würde und Respekt zu begegnen und die Erziehungspartnerschaft proaktiv von uns aus zu gestalten.
- Beim ersten Elternabend stellen wir u.a. auch unser Schutzkonzept vor.
- Wir beteiligen Eltern entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und schätzen ihre Beteiligung.
- Wir vertreten die Kinderrechte aktiv vor den Eltern und zeigen eine klare Position.
- Wir nutzen die Chance, Eltern verschiedene Angebote zu unterbreiten, um ihre Erziehungskompetenzen zu stärken und sich mit Themen auseinanderzusetzen, die für die Entwicklung ihrer Kinder wichtig sind. Wir arbeiten eng mit der Familienbildung der Lippischen Landeskirche zusammen.
- Wir ermutigen und unterstützen Eltern immer wieder, sich direkt bei Unstimmigkeiten, Fragen, anderen Ansichten oder Unklarheiten an uns zu wenden, um diese offen und direkt im Dialog mit uns einander zu klären.

Darüber hinaus bieten wir Eltern die Möglichkeit an, sich mit Anliegen oder Fragen auch an die Fachberatung unserer Lippischen Landeskirche zu wenden.

3. Intervention und Handlungsstrategien

3.1 Grenzverletzendes Verhalten der Kinder untereinander

Wenn Kinder sich untereinander verletzen, braucht es das Eingreifen des pädagogischen Personals, das gehört grundlegend zur Aufgabe in der Erziehung: Grenzen setzen, klare Signale geben, die Einhaltung von Regeln sicherstellen und mit den Kindern über die Konsequenzen sprechen.

Wir möchten hier eine Unterscheidung in drei Kategorien vornehmen, auf die wir jeweils näher eingehen:

- a) Leichte Grenzverletzungen der Kinder untereinander
- b) Schwere Grenzverletzungen der Kinder untereinander
- c) Sexuelle Übergriffe der Kinder untereinander

Diese Einteilung scheint uns deshalb sinnvoll, weil es deutlich macht, dass hier sehr differenziert wahrgenommen werden soll: was ist passiert und wie reagieren pädagogische Fachkräfte professionell. Es ist auch deshalb wichtig, sich darüber klar zu werden, dass professionelles Handeln vor den Eltern vertreten werden muss und ihnen sehr deutlich Prinzipien transparent gemacht werden. Dadurch können sie sich auch in ihren Handlungen und Einstellungen hinterfragen und orientieren.

a) Leichte Grenzverletzungen der Kinder untereinander

Eine genaue Einteilung ist schwer vorzunehmen, weil es natürlich sehr auf den Kontext ankommt und diese Einschätzung, immer auch subjektiv ist. Bei unserer Betrachtung nehmen wir das Wohl des Kindes als Maßstab, wenn ein Kind durch das Verhalten eines anderen Kindes in seinem „Wohlsein“ beeinträchtigt wird, dies jedoch nicht nachhaltige Auswirkungen für das Kind hat, z.B. wenn Schimpfwörter geäußert werden oder Beleidigungen, also verbale oder nonverbale Attacken, wenn geschubst, gebissen oder gehauen wird und dies jedoch als einmaliges Ereignis passiert oder Spielzeug weggenommen oder das

Spiel eines Kindes gestört wird. Ein neutrales und professionelles Beobachten der Mitarbeitenden ist erforderlich. Je nachdem, was und wie etwas geschehen ist, reagiert die Mitarbeitende als Anwältin der Regeln für ein gutes Miteinander am besten so, dass kein Kind vor anderen beschämt wird und jedes Kind sich wieder zugehörig und anerkannt fühlt.

b) Schwere Grenzverletzungen der Kinder untereinander

Wenn Kinder häufig und wiederholt aggressiv zu anderen Kindern sind, sich nicht an Absprachen und Regeln halten, andere Kinder oder/ und sich selbst verletzen, dann dokumentieren die zuständigen Erzieherinnen diese Grenzverletzungen. (S. Anhang) Die Leitung wird in jedem Fall darüber informiert. Es wird geprüft, ob dieses Kind altersgerecht entwickelt ist oder möglicherweise Beeinträchtigungen hat. Die Kollegi:nnen reflektieren ihre Beobachtungen und planen weitere Schritte:

- der Träger wird informiert
- ein Elterngespräch, das genau vorbereitet und dokumentiert wird
- Screeningverfahren könnten eingesetzt werden
- Erziehungsberatung könnte konsultiert werden
- enger Austausch mit Eltern und Kind
- genaue Beobachtung und tägliche Dokumentation
- Kollegiale Fallberatung
- Hinzuziehen weiterer Fachexperten

Sehr entscheidend ist bei diesen Prozessen, ob die Kooperation mit den Eltern gelingt und sich kleine Erfolge beobachten lassen. Wenn täglich andere Kinder vor Angriffen nicht geschützt werden können oder Kinder Angst vor einem Kind haben und äußern, dass sie nicht mehr in den Kindergarten gehen möchten, ist eine Grenze erreicht, die neue Überlegungen und Aktivitäten zwingend erfordert.

Wenn eine solche Grenze erreicht ist, muss eine „Insofern erfahrene Fachkraft“ hinzugezogen werden und eine Beratung unter dem Aspekt der Einhaltung des Kinderschutzes erfolgen, die dokumentiert wird.

Ebenfalls hat dann eine Meldung nach §47 SGB VIII ans Landesjugendamt zu erfolgen und die Fachberatung ist hinzuzuziehen. Gemeinsam wird ein runder Tisch einberufen. Die Ergebnisse werden in einem Protokoll festgehalten. Sollten die Eltern des Kindes, das andere Kinder verletzt, nicht kooperieren, dann ist dies sofort zu dokumentieren.

Das zuständige Jugendamt ist einzuschalten und die Eltern sind darüber zu informieren, dass eine Meldung an das Jugendamt und das Landesjugendamt zu erfolgen hat. Wenn das Vertrauensverhältnis zu den Eltern gestört ist, wenn sie nicht bereit sind, Hilfen anzunehmen und zu kooperieren, muss überlegt werden, ob eine Zusammenarbeit fortgesetzt werden kann.

c) Sexuelle Übergriffe von Kindern anderen Kindern gegenüber

Auch bei diesen Übergriffen kann man natürlich noch unterscheiden, wie schwerwiegend ein Übergriff ist. Es geht insgesamt darum, was zu tun ist, wenn die Regeln von Doktorspielen nicht eingehalten werden, wenn durch Kinder Gewalt ausgeübt wird durch Drohungen, Erpressungen oder Versprechungen. Eine

gelungene Intervention ist zugleich Opferprävention – das Kind lernt: *es lohnt sich Hilfe zu holen* und Täterprävention: Erlebnis klare Grenzen werden gesetzt. Eine Forschung belegt, dass ein hoher Anteil sexueller Straftäter bereits als Kind gegenüber anderen Kindern übergriffig war.

Begrifflichkeiten

Bei sexuell übergriffigem Verhalten unter Kindern ist es wichtig, durch richtige Begriffe Kinder zu schützen. So reden wir nicht vom Täter, sondern vom übergriffigen Kind und nicht vom Opfer, sondern vom betroffenen Kind. Bei Kindern sprechen wir nicht von sexuellem Missbrauch, sondern sexuellen Übergriffen. Die angemessenen Begrifflichkeiten fördern eine angemessene Auseinandersetzung.

Eine sexuelle Handlung ist dann als sexueller Übergriff zu bezeichnen, wenn sie unter Ausnutzung eines Machtverhältnisses erzwungen ist. Entscheidende Definitionsmerkmale sind: Unfreiwilligkeit und ein Machtgefälle – ein übergriffiges Kind bedient sich einer vermeintlichen Überlegenheit aufgrund des Alters, Geschlechts, der Beliebtheit, des Status' oder nutzt einen Vorteil aus oder setzt ein anderes Kind unter Druck.

Die Unfreiwilligkeit markiert die Trennungslinie zwischen sexueller Aktivität und dem Übergriff, der auch im Überschwang passieren kann; also erst ist ein Einverständnis da – dann, durch die Dynamik des Spiels ist kein Einverständnis mehr da oder es geschieht eine Art „Köderung“ ...wenn du nicht mitmachst, dann...– manche Kinder lassen sich von anderen schnell einschüchtern und haben Angst, ihr Unbehagen auszudrücken. Deshalb gilt: Die Freiwilligkeit kann nicht das betroffene Kind, sondern muss die Erzieherin für das betroffene Kind einschätzen, so ein Vorfall beobachtbar wird.

Mitunter hat sich das Spiel in eine Richtung entwickelt, bei der eine anfängliche Freiwilligkeit und Zweifel oder Ablehnung umschlägt. Wir müssen uns darüber bewusst sein, dass Kinder ihre Gefühle erst kennenlernen. Sie genau zu reflektieren und darüber zu sprechen, sind Lernprozesse, die erst ablaufen.

Ein paar **Beispiele dieser Übergriffshandlungen**: Unerwünschtes Zeigen von Geschlechtsteilen, Aufforderungen zum Angreifen der Geschlechtsteile, orales, anales, vaginales Eindringen oder Einfügen mit Gegenständen bei anderen Kindern, Aufforderungen zum Küssen oder ein Kind küsst ein anderes ungewollt....

Die pädagogische Aufgabe ist hier: Schutz der beteiligten Kinder!!!

Eltern übergriffiger Kinder sollten beraten werden, therapeutische Hilfe aufzusuchen.

Vorfälle sind hoch emotional und bedürfen einer unmittelbaren Intervention mit einer hohen Sensibilität und Fachlichkeit!

Ablaufplan- in folgender Weise gehen wir bei einem Vorfall vor:

- Einzelgespräche mit den betroffenen Kindern
- Umgehende Information an die Leitung
- Leitung informiert Team
- Info an Träger und Fachberatung
- Eltern der betroffenen Kinder werden separat zeitnah in einem persönlichen Gespräch informiert
- Soweit die Kinder davon Kenntnis haben, wird der Vorfall sachlich besprochen
- Es folgt eine Meldung nach §47SGB VIII an das Landesjugendamt

- Elternbeirat (je nach Schwere) wird anonym über den Vorfall im persönlichen Gespräch informiert

Das betroffene Kind braucht

Parteilichkeit, das Kind hat Vorrang, weil seine Rechte verletzt wurden – deshalb auch das Gespräch mit ihm an 1. Stelle, oft besteht ein Geheimnisdruck; es braucht die Gewissheit, dass es keine Schuld hat, die Bestärkung, dass Petzen und Hilfe holen ein Unterschied ist, es braucht die Gewissheit, dass ihm geglaubt wird (das betroffene Kind hat keinen Grund Unwahrheiten zu erzählen), es braucht Trost, Mitgefühl, Schutz und das Gefühl, nicht lästig zu sein.

Das übergriffige Kind braucht:

Entschiedenenes Auftreten des/r Pädagogen/in

Konfrontation mit Fakten des Übergriffs

Klare Bewertung des Verhaltens, nicht der Person

Verbot, sich weiter so zu verhalten!

Angebot von Hilfe, wenn es selbst betroffen ist

Zutrauen in seine Fähigkeiten, sein Verhalten ändern zu können

Niemals: *Warum tust du das?* oder vorschnell Ursachensuche im Sinne von Ermittlungstätigkeit

Maßnahmen und Konsequenzen:

- müssen konsequent durchgeführt und kontrolliert werden
- Maßnahmen sollen das übergriffige Kind einschränken, nicht das betroffene Kind bestrafen z.B. Toilettengang ist anzusagen
- sind befristet und dienen dem Schutz
- werden nicht von den Eltern oder dem betroffenen Kind entschieden
- zielen auf Verhaltensänderung durch Einsicht und Einschränkung

Verhalten im Team

Reflexion des Vorgehens bei dem akuten Fall (mit außenstehender Moderation), nach dem PDCA- Zyklus, Anpassung des Ablaufs bzw. Konzeptes

Reflexion des sexualpädagogischen Konzeptes – welche Fragen tauchen neu auf?

Was müssten wir ändern, ergänzen, hinzufügen?

Ist eine Unterstützung von außen nötig? Z.B. durch spezielle Beratungsstellen wie Pro familia, Zartbitter, Eigensinn Bielefeld, N.I.N.A (s. Anhang)

Durchführen entsprechender Maßnahmen

Gelungene Intervention ist zugleich Opferprävention – das Kind lernt: *es lohnt sich Hilfe*

zu holen + Täterprävention – Erlebnis klare Grenzen werden gesetzt.

Kommunikation mit Eltern

- Ausnahme: wenn der Verdacht des häuslichen Missbrauchs vorliegt – nur den Übergriff ansprechen – nicht den Missbrauchsverdacht äußern – Einbeziehung der Beratungsstelle !
- Immer Einzelgespräche mit den sorgeberechtigten Eltern
- Transparenz oberstes Gebot und zeitnahe Gespräche!

3. 2 Verabredungen bei Fehlverhalten gegenüber Kindern

Je nach Situation und der Schwere des Verhaltens haben wir folgende Abläufe:

a) Vorgehen von eigenem bemerkten Fehlverhalten

- b) Vorgehen beim Fehlverhalten anderer Kollegi:nnen oder Leitung
- c) Stichpunkte für das Anfertigen von Protokollen

a) Eigenes Fehlverhalten wird bemerkt

Bei diesem Szenarium gehen wir davon aus, dass ein:e Mitarbeiter:in aus verschiedenen Gründen in eine Situation geraten ist, die ihn/sie überfordert hat oder dass durch persönliche Hintergründe dieses Fehlverhalten entstanden ist, z.B. dass Kinder angeschrien wurden, beschämt, erniedrigt, gedemütigt, gezerzt oder gestoßen wurden. Möglicherweise wird durch die Reaktion der Kinder das Fehlverhalten bewusst.

Sobald ein solches Fehlverhalten realisiert wird, sind **folgende Schritte** zu gehen:

- Mitarbeitende nimmt sich eine „Auszeit“
- Die/ der Mitarbeitende reflektiert ihr eigenes Verhalten
- Gespräch mit der Leitung
- Entschuldigung bzw. Erklärung bei dem Kind, den Kindern
- Gespräch mit Eltern des Kindes/ der Kinder

Die Leitung hat je nach Schwere des Vorfalls und entsprechend ihrer Verantwortung einzuschätzen, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind.

- Anfertigung eines Protokolls oder einer Aktennotiz
- Befreiung vom Dienst – wenn die Kollegin arbeitsunfähig ist - Dokumentation der Situation
- Mitteilung an den Träger
- Meldung nach §47 SGB VIII Landesjugendamt
- Besprechung im Team und Nachbereitung des Vorfalls
- Besprechung mit den Kindern
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen: schriftliche Ermahnung, Abmahnung oder Auflagen

Die Ehrlichkeit des Mitarbeitenden, die/der sich selbst anzeigt, sollte in jedem Fall positiv anerkannt werden, weil durch das offensive Handeln Aktionsmöglichkeiten für die Einrichtung bestehen und es von Mut und Verantwortungsbewusstsein zeugt.

b) Vorgehen beim Fehlverhalten anderer Kollegi:nnen

Allgemein ist für diese Gespräche zu beachten:

- sind umgehend nötig
- ruhige und geschützte Umgebung, abgeschildert von Kindern und Eltern
- Teilnehmende: Fachkraft, die die Situation beobachtet hat, betroffene Fachkraft, Leitung
- beim Fehlverhalten der Leitung mit Fachberatung oder Träger

- ein Protokoll wird geführt
- Klares Benennen des Fehlverhaltens ohne Angriff auf die betroffene Person

Ablauf für ein Gespräch zur Klärung der unmittelbaren Situation

1. Wie habe ich die Situation wahrgenommen? Wie hast du die Situation wahrgenommen?
 - Beobachtende des Fehlverhaltens schildert ihre Sichtweise der Situation,
 - Betroffene MA schildert ihre Sichtweise
2. Warum kam es zu dem Fehlverhalten/der Situation?
 - Vermutung über die Ursache des Verhaltens äußern
 - Faktoren die dies beeinflusst haben
3. Was ist jetzt zu tun? Akut:
 - Wie geht es dem Kind, den Kindern?
 - Was ist angemessen? (Entschuldigung, Erklären, Angebote)
 - Gespräche mit den Eltern der betroffenen Kinder
4. Was ist aufarbeitend noch zu tun:
 - Wer muss informiert werden?
 - Meldungen erforderlich?
 - Maßnahmen für nähere Zukunft
5. Wie können solche Situationen zukünftig vermieden werden? Was kann aus dieser Situation gelernt werden?
 - Notwendige Veränderungen vereinbaren (Bsp.: Fortbildung, Fallberatung, Supervision, Änderung Regeln in der Gruppe, Entlastung der Fachkraft usw.) Ziel: Das Fehlverhalten soll sich nicht wiederholen
6. Verabredung zur Reflexion in 4 Monaten: Haben sich Veränderungen bewährt?

- Beschlossene Veränderung auswerten, dadurch überprüfen ob sich der gewünschte Erfolg eingestellt hat und neue Verabredungen treffen

c) Stichpunkte für das Anfertigen von Protokollen

- Ort
- Zeit
- Beteiligte Personen
- Beschreibung der Situation
- Absprachen und Informationspflicht
- Verabredungen (z.B. Termine)
- Unterschrift der Beteiligten

Leitung schätzt ab, welche Konsequenzen erfolgen müssen, je nach Art und Intensität des Fehlverhaltens sind diese unterschiedlich. Abschließend soll hier noch festgehalten werden, dass Mitarbeitende, Leitung und Träger immer auch die Fachberatung zur Unterstützung und Begleitung hinzuholen können.

3.3 Umgang beim Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende

Der Verdacht oder die Mitteilung, dass ein sexueller Missbrauch in der Einrichtung geschehen ist, bedeutet für Leitung, Team und Träger eine große Herausforderung. Um Handlungssicherheit und Orientierung zu geben, nutzen wir zwei Handlungsleitfäden für folgende Situationen:

- Verdachtsfall
- Mitteilungsfall

Handungsleitfaden für den Verdachtsfall:

1. Ruhe bewahren
Auch wenn es manchmal schwierig wirkt: wenn wir Ruhe bewahren, vermeiden wir eventuell überstürzte Reaktionen.
2. Überlegen: woher kommt der Verdacht?
Insbesondere, wenn wir nur einen vagen Verdacht haben oder uns vielleicht eine Grenzverletzung aufgefallen ist, haben wir ein ungutes Gefühl, sind uns aber nicht sicher, woher dieses Gefühl kommt. In diesen Situationen ist es hilfreich, erst einmal zu prüfen, woher dieser Verdacht kommt und welche Situation oder Situationen Auslöser dafür waren.
3. Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben
Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alle Anhaltspunkte zu dokumentieren. So fällt es leichter, unser vages Gefühl in Worte zu fassen und wir vermeiden, dass wichtige Informationen verloren gehen.

Anhaltspunkte können sein: Datum, Uhrzeit, Situation, fragliche Beobachtung und involvierte Personen.

4. Hinzuziehen einer Vertrauensperson
Manchmal kann es schwierig sein, mit einem Verdacht oder einer konkreten Situation allein umzugehen. Daher kann es sinnvoll sein, die Beobachtungen mit einer Person des Vertrauens zu teilen und gemeinsam das weitere Vorgehen abzustimmen. Dabei sollten sich alle darüber im Klaren sein, dass der Kreis der Mitwissenden möglichst klein gehalten sein soll und dass über das Vorgefallene nicht mit weiteren Personen über diesen Personenkreis hinaus gesprochen wird.
5. Kontaktaufnahme mit einer Fachberatungsstelle
Die Expertise einer externen Fachberatungsstelle kann helfen, objektiver mit dem Verdacht umzugehen und Sicherheit zu bekommen.
6. Informieren der Meldestelle
Erhärtet sich der Verdacht oder lässt er sich nicht auflösen, sind alle Personen verpflichtet, die Meldestelle zu informieren. Die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen über den Vorfall informiert werden müssen. Sie übernimmt auch den Kontakt zur Leitung.

Handlungsleitfaden für den Mitteilungsfall:

1. Ruhe bewahren
Die Person, die sich uns anvertraut, ist mit den verschiedensten negativen Gefühlen konfrontiert: Angst, Unsicherheit, Vertrauens- und Kontrollverlust, ... Um dem Gegenüber diese Gefühle zu nehmen und Vertrauen zu schaffen, ist es wichtig, dass wir selbst Ruhe und Sicherheit ausstrahlen.
2. Zuhören, ermutigen und beruhigen: Glauben schenken
Wenn sich uns eine Person anvertraut, ist es nicht unsere Aufgabe, herauszufinden, ob die Person die Wahrheit erzählt. Genauso wenig ist es unsere Aufgabe, eine Bewertung abzugeben. Stattdessen ist es wichtig, zuzuhören und die Person ernst zu nehmen. Ebenso wichtig ist es, sowohl mit Worten als auch dem Verhalten zu signalisieren, dass wir der Person Glauben schenken.
3. Transparenz zeigen, falsche Erwartungen klären
Die Person, die sich uns anvertraut, muss sich auf uns und unsere Aussagen verlassen können. Dazu gehört, dass wir falsche Erwartungen aufklären und nichts versprechen, was wir nicht halten können.
Damit die Person nicht das Gefühl bekommt, die Kontrolle über den weiteren Prozess zu verlieren, machen wir transparent, welche Personen wir gegebenenfalls hinzuziehen werden und wie der weitere Verlauf ist.
4. Das weitere Vorgehen abstimmen; über die weiteren Schritte informieren
Auch am Ende des Gesprächs ist Transparenz über notwendige Schritte dringend erforderlich. Grundsätzlich gilt: die betroffene Person wird in jede Entscheidung einbezogen oder zumindest im Vorfeld über jeden weiteren Schritt informiert.
5. Weiterhin Gesprächsbereitschaft signalisieren
Auch nach dem Gespräch kann es zu weiterem Gesprächsbedarf bei der betroffenen Person kommen. Daher ist es wichtig, von uns auch bereits deutlich zu machen, dass die Person jederzeit zu einem weiteren Gespräch zu uns kommen darf
6. Dokumentieren
Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alles zu dokumentieren. So vermeiden wir, dass wichtige Informationen verloren gehen und stellen sicher, dass die nächsten Schritte allen Beteiligten bekannt sind.
Es kann hilfreich sein, sich bereits während des Gesprächs Notizen zu machen.

Egal, ob die Dokumentation nachträglich erfolgt oder während des Gesprächs: die betroffene Person wird darüber informiert, dass das Gespräch verschriftlicht wird und was mit der Dokumentation passiert.

7. Hinzuziehen einer Vertrauensperson

Manchmal kann es schwierig sein, mit einem Mitteilungsfall allein umzugehen. Daher kann es sinnvoll sein, die Beobachtungen mit einer Person des Vertrauens zu teilen und gemeinsam das weitere Vorgehen abzustimmen. Dabei sollten sich alle darüber im Klaren sein, dass der Kreis der Mitwissenden möglichst klein gehalten sein soll und dass über das Vorgefallene nicht mit weiteren Personen über diesen Personenkreis hinaus gesprochen wird.

8. Kontaktaufnahme mit einer Fachberatungsstelle

Die Expertise einer externen Fachberatungsstelle kann helfen, objektiver mit der Situation umzugehen und Sicherheit zu bekommen.

9. Informieren der Meldestelle

Erhärtet sich der Verdacht oder lässt er sich nicht auflösen, sind alle Personen verpflichtet, die Meldestelle zu informieren. Die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen über den Vorfall informiert werden müssen. Sie übernimmt auch den Kontakt zur Leitung.

Kooperation mit Fachleuten

In (Verdachts-)Fällen ist es ratsam, Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen verhindert und sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht ansprechbar:

- Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung: Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Verantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für alle Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt.
- Zentrale Anlaufstelle .help: .help bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht. .help vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote.
- Evangelische Beratungsstelle der Lippischen Landeskirche in Detmold mit den Außenstellen in Barntrup und Bad Salzuflen. Ein Mitarbeiter ist spezialisiert für die Beratungsanliegen bei sexueller Gewalt. (Beratungsstelle Wendepunkt: Wendepunkt ist Anlauf- und Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Gütersloh. Die Beratungsstelle ist Ansprechpartner für Betroffene, deren Bezugspersonen sowie Fachkräfte und alle weiteren Personen mit einem Verdacht oder einer Beobachtung.
- Hilfetelefon sexueller Missbrauch: Das Hilfetelefon, einrichtet durch den Unabhängig Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte. Jedes Gespräch bleibt vertraulich.
- Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: die telefonische Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.

3.4 Kindeswohlgefährdung der Eltern gegenüber Kindern § 8a SGB VIII

Leitfaden

Werden Mitarbeiter:innen Anhaltspunkte bei Kindern gewahrt, die auf einen Verdacht einer Kindeswohlgefährdung im Elternhaus / Lebensumfeld des Kindes (also außerhalb der Einrichtung) beruhen, ist unmittelbar mit der Leitung die Situation zu besprechen und die Gefährdungsmerkmale abzuschätzen und zu dokumentieren. (siehe Anhang)

Je nach Vorfall ist:

1. Entweder mit den Eltern ins Gespräch zu gehen um zu klären, wie es zu der Situation gekommen ist. Ist die Erklärung der Eltern plausibel und ihre Haltung kooperativ im Sinne des Schutzes des Kindes, werden konkrete Absprachen getroffen und schriftlich festgehalten.
2. Ist die Haltung der Eltern nicht kooperativ und aus Sicht der Einrichtung der Schutz des Kindes nicht gewahrt, ist gemeinsam mit der zuständigen Fachkraft die weitere Vorgehensweise abzustimmen und gegebenenfalls das zuständige Jugendamt einzubeziehen.
3. Bei dem Verdacht auf sexuellem Missbrauch oder aufgrund der Schwere des Vorfalls und zum Schutz des Kindes ist sofortiges Handeln erforderlich. Die insoweit erfahrene Fachkraft und das zuständige Jugendamt sind umgehend einzubeziehen, um die weiteren Vorgehensweisen abzustimmen.

Bei einer Meldung an das Jugendamt hat der Schutz des Kindes Vorrang vor dem Datenschutz.

Die Vorgehensweisen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung beruhen auf der gesetzlichen Grundlage und sind im § 8 a SGB VIII festgeschrieben.

Mitarbeitende im beruflichen Kontakt mit Kindern haben entsprechend des § 8b SGB VIII einen Anspruch auf Beratung und Begleitung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft zum Schutz von Kindern bei der Abschätzung einer Kindeswohlgefährdung!

Formen der Kindeswohlgefährdung:

Vernachlässigung:

Vernachlässigung ist die **andauernde oder wiederholte Unterlassung** fürsorglichen Handelns sorgeverantwortlicher Personen, welche zur Sicherstellung der physischen und psychischen Versorgung des Kindes notwendig wäre.

Diese Unterlassung kann bewusst oder unbewusst, aufgrund unzureichender Einsicht oder unzureichenden Wissens erfolgen. Vernachlässigung ist die häufigste Form der Kindesmisshandlung. Es kann sich dabei um körperliche, emotionale und / oder geistige Vernachlässigung handeln.

Beispiele für mögliche Vernachlässigungen:

Körperliche Vernachlässigung:

- mangelnde Versorgung in Ernährung, Pflege und / oder Gesundheitsfürsorge
- unzureichender Schutz vor Gefahren

Emotionale Vernachlässigung:

- unzureichendes oder ständig wechselndes emotionales Beziehungsangebot

- Mangel an Aufmerksamkeit und Zuwendung, Nichteingehen auf die kindlichen Bedürfnisse

Geistige Vernachlässigung:

- Mangel an Entwicklungsimpulsen

Misshandlung:

Körperliche Misshandlung

Die körperliche Misshandlung umfasst alle Handlungen, die zu nicht zufälligen Verletzungen eines Kindes führen (direkte Gewalteinwirkung).

Bsp.: Schlagen, Festhalten, Würgen, Einsatz von Gegenständen.

Seelische oder psychische Misshandlung

Die seelische oder psychische Misshandlung bezeichnet alle Handlungen und Aktionen, die zu einer schweren Beeinträchtigung einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Bezugsperson und Kind führen und dessen geistig-seelische Entwicklung erheblich behindern.

Bsp.: Ablehnung, Liebesentzug, Verspotten, Beschimpfen und / oder soziale Isolation, Bedrohungen.

Sexueller Missbrauch von Minderjährigen:

Sexueller Missbrauch bezeichnet:

- sexuelle Handlungen mit Körperkontakt (insbesondere im Brust- und Genitalbereich, Aufforderung die Person anzufassen, küssen)
- das Vorzeigen und das Herstellen von pornographischem Material
- Exhibitionismus durch eine andere Person

Oft geschieht ein sexueller Missbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen und ist immer auch mit seelischer und körperlicher Gewalt verbunden. Die Personen leben einen Macht- und Dominanzanspruch gegenüber den Minderjährigen aus.

Umgang beim Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende

4. Nachbereitung

4.1. Reflexion und Aufarbeitung:

„Nach der Krise und deren Bearbeitung ist der Handlungsplan noch nicht abgeschlossen. Wichtig bei der Aufarbeitung ist, alle Beteiligten über den Prozess der Aufarbeitung zu informieren und Beteiligung zu ermöglichen. War Presse in der Krise aktiv, ist auch der Kontakt dorthin zu halten und über umgesetzte Konsequenzen zu informieren. Dieser Prozess ist nicht alleine, sondern in einem multiprofessionellen Team zu bearbeiten. Unterstützung von außen ist auch hier eine hilfreiche Möglichkeit der guten Aufarbeitung. Es geht um eine systematische Analyse der Geschehnisse und Handlungsabläufe mit dem Ziel zur Veränderung der notwendigen Strukturen“ (EKD, 2014, S. 14)

Handungsleitende Fragen für die Aufarbeitung sind:

- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert und welche nicht?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss verbessert werden? (Reflexion der Abläufe und Stolpersteine)
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert und was muss verändert werden?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?
- gegebenenfalls Überprüfung bzw. Ergänzung. des Schutzkonzeptes

Eine Möglichkeit der Aufarbeitung ist die kollegiale Beratung im Team (siehe Anlage). Das Ziel von kollegialer Beratung ist, Ratsuchende darin zu stärken,

- reflektiert,
- zielgerichtet und
- sinnhaft

zu handeln.

Durch kollegiale Beratung gewinnen sie größere Klarheit und erweitern ihre Denk-, Bewertungs- und Handlungsmöglichkeiten. Sie unterstützen sich gegenseitig beim Erkennungs-, Lern- und Verstehensprozess und der Bewältigung von betrieblichen Fragen. Dadurch kann es gelingen, im Team gemeinsam eine neue professionelle und praktikable Handlungsstrategie zu erlangen.

Die Kunst einer kollegialen Fallberatung liegt darin, der Komplexität des Praxisfalls hinreichend gerecht zu werden und die Beratung sinnvoll zu fokussieren. Der Beratungsprozess wird in Teilschritte gegliedert, die systematisch aneinander anknüpfen.

Als eine weitere Methode der Aufarbeitung gibt es die Supervision, die zur Klärung von Konflikten und Problemen innerhalb des Teams beitragen kann. Das eigene berufliche Handeln wird mit Hilfe eines Supervisors reflektiert. Supervision macht aber besonders Sinn, wenn sie prophylaktisch und dauerhaft die berufliche Arbeit begleitet, noch bevor störende und hemmende Faktoren sich entfalten bzw. sich verfestigen.

4.2 Rehabilitation von Mitarbeitenden

Werden Vorwürfe oder Sachverhalte der Anschuldigungen von übergriffigem Verhalten, sexuellem Missbrauch, Fehlverhalten von Mitarbeitenden nicht bestätigt, ist es notwendig, dies mit allen am bisherigen Prozess Beteiligten zu kommunizieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und eine neue Vertrauensbasis wiederherzustellen.

In einem persönlichen Gespräch mit der/dem betroffenen Mitarbeitenden wird eine Entschuldigung ausgesprochen. In dem Zuge werden die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen und Wünsche besprochen und abgeklärt.

Solche Maßnahmen könnten z.B. sein: „Nachsorge“ durch externe Unterstützung wie Supervision und Coaching, auch eine Meldung bei der Berufsgenossenschaft ist möglich – z.B. auch für Rehamaßnahmen, Therapien etc.

Die Beteiligung des Mitarbeitenden muss unbedingt sichergestellt werden.

Einbezug der Eltern

Ob alle Eltern einbezogen werden müssen, gilt sehr genau abzuwägen. Dazu sollte auch die Meldestelle der jeweiligen Landeskirche einbezogen werden.

Grundsätzliches muss im Verfahren immer geklärt werden, wer braucht welche Info und warum. Es gibt keinen Grund zur sofortigen Information an die Eltern. Der Träger hat den Kinderschutz und die Fürsorge des Mitarbeitenden im Blick, zudem sind die Folgen einer übereilten Information nicht absehbar

Empfehlung:

- Infoweitergabe an den Elternbeirat kann zu einem regulären Termin erfolgen („kein Krisentermin“).
- An diesem Termin sollte nicht die Beschwerde im Fokus stehen.
- Die Information an den Beirat erfolgt allgemein und in Plural (Kein Rückschluss auf die Gruppe/ MA und Kind). Die Informationen an die Eltern sollten nach dem Grundsatz erfolgen: „So viel wie nötig, so wenig wie möglich“ unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes.
- Zu benennen sind die schwierige Situation und die Betroffenheit von Allen sowie das Vorgehen der Einrichtungen und des Trägers.
Von einer Information an die gesamte Elternschaft wird dringend abgeraten (großer Schaden für das Kind, den MA und die Institution).

Betroffene Eltern werden kontinuierlich und transparent über alle neuen Schritte informiert.

Wenn die Vorwürfe entkräftet werden können und ein mögliches Prozessende absehbar ist:

- Ein Rehabilitierungsverfahren dient dem Schutz des fälschlicherweise unter Verdacht geratenen Fehlverhaltens eines Mitarbeiter*in.
- Ein nicht bestätigter Verdacht ist immer mit einer hohen Emotionalität und Komplexität verbunden und wiegt immer schwer.
- Sofern der Fall zuvor öffentlich geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internetveröffentlichungen.
- Sobald sich der Verdacht nicht bestätigt, muss dem Mitarbeitenden Wiedergutmachung in Form von klarer Positionierung durch Träger und Leitung zuteilwerden, gegebenenfalls mit weiteren Konsequenzen für die Zusammenarbeit mit derjenigen oder demjenigen, der die falschen Beschuldigungen erhoben hat.
- Alle in dem Verfahren Beteiligten müssen über die Ausräumung der Verdachtsmomente informiert werden.
- Die betroffene Person ist vermutlich in ihrer persönlichen/ gesundheitlichen/ beruflichen Integrität stark beschädigt und ihre familiäre Situation ist ebenfalls extrem belastet.
- Ziel muss es deshalb sein, das Ansehen und die Arbeitsfähigkeit der Person wiederherzustellen.
- Die Schritte sind formlos zu dokumentieren.

Handlungsleitende Fragen für die Aufarbeitung können sein:

- Woraus können wir lernen?
- Reflexion der Abläufe und Stolpersteine
- Reflexion der fachlichen Standards
- Überprüfung des Schutzkonzeptes

5. Zusammenarbeit in Netzwerken

Mit dem zuständigen Jugendamt hat der Träger der Einrichtung eine Vereinbarung nach §8a SGBVIII getroffen. Weil bei der Thematik in Fällen der Verletzung des Kinderschutzes starke Emotionen mitspielen, viele Fragen aufkommen, schwierige Prozesse zu bewältigen sind, ist es wichtig, ein gutes Netzwerk zu haben und zu pflegen.

Wir als Team wissen, welche Unterstützungsmöglichkeiten uns zur Verfügung stehen und nutzen aktiv bestehende Arbeitskreise und Möglichkeiten, weil auch Vertrauen zu den Netzwerkpartnern da sein muss und es vorteilhaft ist, sie und ihre Arbeitsweise zu kennen.

Wir nutzen die Fachberatung, das evangelische Beratungszentrum, die Frauenberatung Alraune, Profamilia und kennen unsere Ansprechpartner:innen des Jugendamtes.

Entsprechend unseren Qualitätskriterien überarbeiten wir in regelmäßigen Abständen die verschiedenen Prozesse und so auch dieses Schutzkonzept.