

# SCHUTZKONZEPT



Evangelische Kindertagesstätte Kasendorf

## Inhalt

<b>1. Präambel</b> .....	4
<b>1.1 Grundlagen</b> .....	4
1.1.1 Verantwortlichkeiten (Träger, Leitung, Mitarbeitende) .....	6
<b>1.2 Geltungsbereich des Konzepts</b> .....	7
<b>1.3 Begriffsklärungen und rechtliche Grundlagen</b> .....	7
1.3.1 Kindeswohl / Kindeswohlgefährdung .....	7
1.3.2 Gefährdungsarten: seelische, körperliche, sexualisierte Gewalt .....	8
1.3.3 Vernachlässigung der Aufsichtspflicht .....	8
1.3.4 Formen von Gewalt: unbeabsichtigte Grenzverletzungen, Übergriffe, strafrechtlich relevante Folgen.....	9
<b>2. Risikoanalyse</b> .....	12
<b>2.1 Das Team</b> .....	12
2.1.1 Welche haupt-, nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sind in unserer Kindertageseinrichtung tätig? .....	12
2.1.2 Was ist im Bereich Kinderschutz in unserem Team gut geregelt? .....	13
2.1.3 Welche Bereiche müssen in Hinblick auf das Team optimiert werden? .....	14
2.1.4 Wie sensibilisieren wir unser Team auf mögliche TäterInnen? – Übersicht über TäterInnenstrategien .....	14
<b>2.2 Die räumliche Situation innen und außen</b> .....	15
2.2.1 Gibt es nicht einsehbare Bereiche?.....	15
2.2.2 In welchen Bereichen kann es zu Grenzverletzungen kommen?.....	16
<b>2.3 Die Kinder</b> .....	16
2.3.1 Welche Zielgruppe besucht unsere Kindertageseinrichtung? .....	16
2.3.2 Wie wird die Privatsphäre der Kinder geschützt? .....	17
2.3.3 Wo gibt es Verbesserungsbedarf? .....	17
<b>2.4 Die Familien</b> .....	18
2.4.1 Gibt es hilfreiche Strukturen innerhalb der Einrichtung? .....	18
<b>2.5 Externe Personen</b> .....	19
2.5.1 Welche externen Personen gibt es innerhalb der Einrichtung?.....	19
2.5.2 Wie gehen wir mit potentiellen Gefährdungen um? .....	19
<b>3. Prävention</b> .....	20
<b>3.1 Personalführung &amp; Personalmanagement</b> .....	20
3.1.1 Personalauswahl, Vorstellungsgespräche, Bestandteile des Arbeitsvertrags .....	20
3.1.2 Ernennung eines Kinderschutzbeauftragten aus dem Team .....	22
3.1.3 PraktikantInnen, Ehrenamtliche, HospitantInnen .....	22
3.1.4 Einarbeitung, regelmäßige Reflexion, Mitarbeiterjahresgespräch .....	23
3.1.5 Verhaltenskodex .....	24
3.1.6 Fort- und Weiterbildung .....	26
3.1.7 Arbeitsrechtliche Konsequenzen im Vermutungs- und Ereignisfall .....	26
<b>3.2 Sexualpädagogisches Konzept der Kindertagesstätte</b> .....	28

3.2.1	Entwicklung der kindlichen Sexualität.....	28
3.2.2	Sexuelle Übergriffe.....	29
3.2.3	Präventionsarbeit .....	29
<b>3.3</b>	<b>Partizipation / Beteiligung von Kindern .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4</b>	<b>Beschwerdemanagement.....</b>	<b>30</b>
<b>3.5</b>	<b>Präventionsangebote für Kinder und Eltern .....</b>	<b>30</b>
<b>3.6</b>	<b>Vernetzung und Kooperation .....</b>	<b>30</b>
<b>4.</b>	<b>Intervention.....</b>	<b>31</b>
<b>4.1</b>	<b>Notfallplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen .....</b>	<b>31</b>
4.1.1	Beschäftigtenschutz im Vermutungsfall.....	31
4.1.2	Interventionsplan bei Gefährdungen der Kinder von außen.....	31
4.1.3	Handlungsleitfaden innerhalb der eigenen Einrichtung Sexualisierte Gewalt durch MitarbeiterInnen bzw. Einrichtungsleitung .....	33
<b>4.2</b>	<b>Krisenteam &amp; Krisenmanagement.....</b>	<b>34</b>
<b>4.3</b>	<b>Meldepflicht gegenüber dem Jugendamt.....</b>	<b>35</b>
<b>4.4</b>	<b>Dokumentation.....</b>	<b>37</b>
<b>4.5</b>	<b>Datenschutz .....</b>	<b>37</b>
<b>4.6</b>	<b>Beschäftigtenschutz.....</b>	<b>38</b>
4.6.1	Schutz der Beschäftigten vor (sexualisierter) Gewalt.....	38
4.6.2	Prävention .....	39
<b>5.</b>	<b>Aufarbeitung und Rehabilitation .....</b>	<b>39</b>
<b>5.1</b>	<b>Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht .....</b>	<b>39</b>
<b>5.2</b>	<b>Aufarbeitung eines Vorfalls .....</b>	<b>40</b>
<b>5.3</b>	<b>Qualitätssicherung .....</b>	<b>40</b>
<b>6.</b>	<b>Ansprechpartner/Anlaufstellen .....</b>	<b>40</b>
<b>6.1</b>	<b>Meldestellen der Evangelisch – Lutherischen Kirche sowie des Diakonischen Werks Bayern .....</b>	<b>40</b>

## 1. Präambel

### 1.1 Grundlagen

„Alle Kinder haben das Recht, gegen alle Formen von psychischer oder physischer Gewalt geschützt zu werden.“

(Artikel 19 der UN-Kinderrechtskonvention)

#### Formen von Gewalt

Offen/erkennbar	Versteckt/subtil	Seelisch (z.B. Entwürdigen, Anschreien, Beschämen)	Körperliche Bestrafungen
Sexualisierte Gewalt	Mangelnde Versorgung	Vernachlässigung der Aufsichtspflicht	Psychische Gewalt

All diese Formen von Gewalt sind der fehlende Respekt vor der Integrität eines Kindes und die Verletzung seiner Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit, sowie auf gewaltfreie Erziehung.

#### Rechte der Kinder/Kinderrechtskonvention

Der Deutsche Bundestag hat der Kinderrechtskonvention mit Gesetz vom 17. Februar 1992 zugestimmt. Nach Ratifikation am 6. März 1992 ist die Konvention am 05. April 1992 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten. Damit gilt die Kinderrechtskonvention (KRK) als völkerrechtlicher Vertrag in Deutschland vollumfänglich im Range eines Bundesgesetzes.

#### Vier Grundprinzipien

<i>Recht auf Gleichbehandlung</i> (Keine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Sprache, Religion, etc. vgl. Art. 2 KRK)	<i>Das „Prinzip des besten Interesses des Kindes“:</i> Bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, ist das Wohl des Kindes vorrangig zu berücksichtigen (vgl. Art. 6 KRK)	<i>Das „Recht auf Leben und persönliche Entwicklung“:</i> Jedes Kind hat ein Recht auf Leben, Überleben und persönliche Entwicklung (vgl. Art. 6 KRK)	<i>Die „Achtung vor der Meinung des Kindes“</i> Die Meinung des Kindes ist angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife zu berücksichtigen (vgl. Art. 12 KRK)
---	---	--	---

Aus diesen vier Grundprinzipien werden drei Gruppen von (Teilhabe-)Rechten abgeleitet:

#### *Versorgungsrechte*

Das Kind hat ein Recht auf Gesundheitsversorgung, Bildung, angemessene Lebensbedingungen, Ernährung und Kleidung, eine menschenwürdige Wohnung und auf soziale Sicherheit.

#### *Schutzrechte*

Kinder haben ein Recht auf Schutz vor körperlicher oder seelischer Gewalt, vor Misshandlung oder Verwahrlosung, grausamer oder erniedrigender Behandlung und Folter, vor sexuellem Missbrauch, wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung oder auch Schutz vor Drogen.

#### *Beteiligungsrechte*

Kinder haben ein Recht auf kindgerechte Informationen, freie Meinungsäußerungen und auf freien Zugang zu Informationsquellen und Medien. Sie haben ein Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit, auf Privatsphäre und die persönliche Ehre. Beteiligungsrechte sind insbesondere in Artikel 12 KRK formuliert. (vgl. Hansen/Knauer/Stolzenhecker 2011)

Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) heißt es in § 1631:

*„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig - dies gilt sowohl innerhalb der Familie, dem persönlichen Umfeld und selbstverständlich auch für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung.“*

### Pflichtaufgaben für unsere Einrichtung

Um diesen Grundprinzipien und Kinderrechten gerecht zu werden, ist es unsere Pflichtaufgabe nach §8a Abs. 4 SGB VIII zu handeln: Gefährdungseinschätzung und Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft bei Bekanntgabe gewichtiger Anhaltspunkte. (Jugendamt).

### Erstellung des vorliegenden Schutzkonzeptes

Den pädagogischen Mitarbeiter\*innen, wie auch dem Träger ist bewusst, dass die Gefahren sowohl von dem sozialen Umfeld (der ihnen anvertrauten Kinder) als auch von der Kindertageseinrichtung selbst ausgehen können.

Alle Mitarbeiter\*innen sind in diesem Zusammenhang über die Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII bzw. Art. 9b BayKiBiG informiert und handeln entsprechend.



### 1.1.1 Verantwortlichkeiten (Träger, Leitung, Mitarbeitende)

#### Schutzauftrag

Träger	Leitungsverantwortung für Prävention und Intervention	Mitarbeitende
<p>Im § 8a SGB VIII und im Art. 9b des BayKiBiG ist der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung für Träger von Kindertageseinrichtungen geregelt.</p> <p>Laut § 8b SGB VIII haben Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten, gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf</p> <p>Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt.</p>	<p>Die Entwicklung von Maßnahmen zur Prävention und Intervention unterliegt der Verantwortung der Dienststellen- oder Einrichtungsleitung des jeweiligen kirchlichen oder diakonischen Trägers vor Ort.</p> <p>Ihnen obliegt es auch, diese Maßnahmen in Form von individuellen Schutzkonzepten zu dokumentieren.</p>	<p>Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII bzw. Art. 9b BayKiBiG</p>



## 1.2 Geltungsbereich des Konzepts

Die Zielgruppe und der Geltungsbereich des Rahmenschutzkonzeptes entsprechen dem Präventionsgesetz.

Das Präventionsgesetz umfasst den Schutz aller Menschen, die von kirchlichen und diakonischen Angeboten angesprochen werden oder diese wahrnehmen. Darüber hinaus zielt es auf den Schutz aller Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie – gleich ob diese als Ehren- oder Nebenamtliche, Hauptberufliche (öffentlich-rechtlich sowie privatrechtlich Beschäftigte) oder in anderen Vertragsverhältnissen (z. B. selbstständige Tätigkeit) tätig sind.

Kirchengesetz gilt für alle kirchlichen juristischen Personen des öffentlichen Rechts gem. Art. 2 KVerf mit ihren unselbständigen und den zugeordneten selbständigen Einrichtungen und Diensten sowie für alle ordentlichen Mitglieder des Diakonischen Werkes Bayern (...) unabhängig von ihrer Rechtsform (Träger) und alle bei diesen haupt-, neben- oder ehrenamtlich Tätigen (Mitarbeitende).“ (§ 1 Abs. 1 PräVG)

## 1.3 Begriffsklärungen und rechtliche Grundlagen

### 1.3.1 Kindeswohl / Kindeswohlgefährdung

Bereits seit den 1950er Jahren gilt als Kindeswohlgefährdung eine gegenwärtige in einem solchen Maße vorhandene Gefahr, dass sich bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung für das Kind mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt.

Es müssen drei Kriterien gleichzeitig erfüllt sein, um von einer Kindeswohlgefährdung auszugehen:

- Die Gefährdung muss gegenwärtig sein.
- Die gegenwärtige oder zukünftige Schädigung muss erheblich sein.
- Die Schädigung muss sich mit ziemlicher Sicherheit vorhersehen lassen, sofern sie noch nicht eingetreten ist.

*„Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn das körperliche, geistige und seelische Wohl eines Kindes durch das Tun oder Unterlassen der Eltern oder Dritter gravierende Beeinträchtigungen erleidet, die dauerhafte oder zeitweilige Schädigungen in der Entwicklung des Kindes zur Folge haben bzw. haben können. Bei einer Gefährdung*



*muss die Beeinträchtigung, die das Kind erleidet, gravierend sein und es muss die biographisch zeitliche Dimension beachtet werden.“*

(Deutsches Jugendinstitut. Heinz Kindler u.a.(HG): Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und allgemeiner Sozialer Dienst. September 2004.)

### 1.3.2 Gefährdungsarten: seelische, körperliche, sexualisierte Gewalt

Das Kindeswohl kann auf unterschiedliche Weise gefährdet sein, u.a. durch:

- körperliche und seelische Vernachlässigung
- seelische Misshandlung
- körperliche Misshandlung
- sexualisierte Gewalt

Es gibt keine eindeutigen Signale für eine Kindeswohlgefährdung. Jedoch können plötzliche Verhaltensänderungen ein Anhaltspunkt sein. Mögliche Signale sind dabei:

- Ängste
- (Ver-) Meidung von Orten, Menschen, Situationen
- Regression, z.B. wieder Einnässen und -koten
- altersunangemessenes oder zwanghaft sexualisiertes Verhalten
- Rückzug
- destruktiv aggressives Verhalten

### 1.3.3 Vernachlässigung der Aufsichtspflicht

„Die pädagogisch tätigen Mitarbeitenden üben während der Öffnungszeit der Tageseinrichtung über die ihnen anvertrauten Kinder die Aufsicht aus. Sie sind im Rahmen ihrer Pflichten für das Wohl der Kinder verantwortlich.“

(Ordnung für Tageseinrichtungen der Ev. Kita „Arche Noah“, Kasendorf, Anlage 7)

#### Zuwiderhandlungen:

- Kinder vergessen
- in gefährliche Situationen bringen oder darin unbeaufsichtigt lassen





- notwendige Hilfestellungen unterlassen
- in dem Bereich, in dem man gerade ist „Gefährder-Potential“ nicht im Blick haben
- Hinweise auf Gefährdungen sowie Beschwerden von Kindern ignorieren

#### 1.3.4 Formen von Gewalt: unbeabsichtigte Grenzverletzungen, Übergriffe, strafrechtlich relevante Folgen

##### Unbeabsichtigte Grenzverletzungen

Die Grenzverletzungen geschehen meist spontan und ungeplant und können in der Regel im Alltag korrigiert werden. Sie können aber auch bereits Ausdruck eines Klimas sein, in dem Übergriffe toleriert werden. Anhaltspunkte in Verbindung mit anderen Anzeichen könnten sein:

- Kind beim Wickeln auf den Bauch küssen
- unangekündigter Körperkontakt (z. B. Lätzchen überziehen, Nase/Mund abwischen)
- Kind unangekündigt umziehen
- Kind mit anderen vergleichen
- im Beisein des Kindes über das Kind oder dessen Eltern (abwertend) sprechen
- abwertende Bemerkungen („Du schon wieder“, „Stell dich nicht so an“, „Was hast du denn da an?“)
- nicht entwicklungsorientierte Ironie
- abwertende Körpersprache (z. B. das Kind böse und abfällig anschauen)
- Kind stehen lassen und ignorieren entgegen der pädagogischen Auffassung
- Missachtung der Intimsphäre

##### Übergriffe

Übergriffe geschehen bewusst und nicht aus Versehen. Sie sind Ausdruck einer Haltung, die sich über Signale und Zeichen von Kindern hinwegsetzt.

Anhaltspunkte in Verbindung mit anderen Anzeichen könnten sein:

- Kind solange sitzen lassen, bis es aufgegessen hat



- dauerhaftes Separieren des Kindes entgegen des pädagogischen Konzepts
- Diskriminierung
- barscher Tonfall, Befehlston
- Vorführen des Kindes, lächerlich machen, Bloßstellen
- Pflegesituation in unzureichend geschütztem Bereich

Die Gefahr für Übergriffe und Grenzverletzungen wächst, wenn

- im Vorfeld präventiv keine gute Vorsorge getroffen wurde
- Überforderungen nicht adäquat begegnet wird
- Verantwortliche ihrer Fürsorgepflicht und ihrer Fach- und Dienstaufsicht nicht nachkommen

Bei übergriffigen Kindern muss über pädagogische Interventionen gesprochen werden. Gerade bei übergriffigem Verhalten von Seiten der Kinder ist der pädagogische Umgang mit diesem Verhalten, der Schutz der betroffenen Person, wie auch eine wirksame Form der Einflussnahme auf das übergriffige Kind gefragt. Dazu ist es in der Regel notwendig, Beratungsstellen hinzuzuziehen und sich beraten und begleiten zu lassen.

Die ungeteilte Aufmerksamkeit wird zuerst dem betroffenen Kind zuteil (wir verzichten bewusst darauf, Menschen als „Opfer“ zu bezeichnen, um sie nicht auf nur ein Merkmal, hier das Opfer-sein, zu reduzieren). Es braucht den sofortigen Schutz, den Trost, die Zuwendung und die Versicherung, dass sich das übergriffige Kind falsch verhalten hat und nicht das betroffene Kind selbst.

Maßnahmen, die hier notwendig sind und von den Pädagog\*innen entschieden werden, zielen auf Verhaltensänderungen durch Einsicht und Einschränkung für das übergriffige Kind ab und nicht auf Sanktion. Sie sind befristet und werden konsequent durchgeführt, kontrolliert und wahren die Würde des Kindes. Entschieden werden sie von den Pädagog\*innen, nicht von den Eltern.

Für den Umgang mit den Eltern der beteiligten bzw. betroffenen Kinder ist Transparenz das oberste Gebot.

Wiederholt oder gezielt übergriffiges Verhalten von Kindern im Vorschulalter ist möglicherweise als ein Hinweis auf eine akute Gefährdung des Kindeswohls entsprechend SGB VIII § 8a zu verstehen und mit der insofern erfahrenen Fachkraft und den entsprechenden Fachstellen zu beraten.



### Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt

Hier nutzt der Erwachsene seine Macht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse aus. Dies betrifft grundsätzlich jegliche Form von Körperverletzung, Maßnahmen des Freiheitsentzugs und alle „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (Abschnitt 13. Strafgesetzbuch):

„Sexueller Missbrauch oder sexuelle Gewalt an Kindern ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Täter\*innen nutzen dabei ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen. ... Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Sie sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind damit einverstanden wäre.“

(Der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung, siehe: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/was-ist-sexueller-missbrauch/definition-von-sexuellem-missbrauch/>)

### Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt können sein:

- Kind, das gebissen hat, zurückbeißen
- Kind schlagen
- Kind treten
- Kind hinter sich herzerren
- Kind schütteln
- Kind einsperren
- Kind fixieren
- Kind zum Schlafen (z.B. durch Körperkontakt am Aufstehen hindern) oder zum Essen (z.B. Essen gegen den Willen in den Mund schieben) zwingen
- Kind vernachlässigen (z.B. Essensentzug)
- Kind verbal demütigen

([https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/6Service/Positionspapiere/Positionspapier\\_Grenzueberschreitungen\\_final.pdf](https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/6Service/Positionspapiere/Positionspapier_Grenzueberschreitungen_final.pdf), Stand 21.05.2019)



## 2. Risikoanalyse

Das Ziel der Risiko- und Potenzialanalyse ist es, sich mit dem Gefährdungspotenzial und den „Gelegenheitsstrukturen“ - aber auch mit den Schutz- und Potenzialfaktoren - in den räumlichen Gegebenheiten, im pädagogischen Alltag, in den Arbeitsabläufen und in den organisatorischen Strukturen der eigenen Kita auseinanderzusetzen. Auf diese Weise sollen die Risiken für Kinder vor Übergriffen, Grenzverletzungen und Gewalt im Rahmen des Möglichen minimiert und damit Prävention geleistet werden.

Es wird reflektiert, ob vorhandene Strukturen, Abläufe, Beziehungen und arbeitsfeldspezifische Voraussetzungen, wie auch besondere Vertrauens- und Machtverhältnisse, welche Gewalt, Grenzüberschreitungen und Übergriffe gegen Kinder begünstigen, in der eigenen Kindertageseinrichtung bestehen.

Zu den besonders zu beachtenden Faktoren zählen die Arbeit mit Kindern bis zu 3 Jahren, mit Kindern mit einer Behinderung oder Kindern, die von einer Behinderung bedroht sind und Kindern mit keinen oder wenigen Kenntnisse der deutschen Sprache. Der Grund für eine explizite Nennung dieser Gruppen ist deren Einschränkung der Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten im sprachlichen Bereich. Eine besondere Sensibilität für jeweils individuelle Ausdrucksformen und -möglichkeiten der Kinder ist an dieser Stelle notwendig.

Die Intention ist das Erkennen möglicher Schwachstellen und die Sensibilisierung für Risiken und Gefährdungspotenziale in Bezug auf Gewalt innerhalb der eigenen Einrichtung und der Aufbau einer achtsamen, wertschätzenden und aufmerksamen Einrichtungskultur, die persönliche Grenzen und Rechte aller Kinder und Erwachsenen im täglichen Miteinander wahrt.

Gewonnene Erkenntnisse aus einer einrichtungsspezifischen Reflexion zur Identifizierung von Schwachstellen werden dokumentiert und mit entsprechenden Maßnahmen beantwortet.

### 2.1 Das Team

2.1.1 Welche haupt-, nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sind in unserer Kindertageseinrichtung tätig?

Krippe	Kindergarten	Hort
Erzieher*innen Kinderpfleger*innen Haushaltshilfe Reinigungskraft	Erzieher*innen Heilerziehungspfleger*in Kinderpfleger*innen Haushaltshilfe	Sozialpädagogin (FH) = Bereichsleitung Erzieher*innen



Hausmeister	Reinigungskräfte Bürofachangestellte Hausmeister Therapeut Päd. Reiten Frühförderung Pfarrer	Kinderpfleger*in hauswirtschaftl. Hilfe Reinigungskräfte externe Kursanbieterin Lehrkraft für Bienen AG mit einem ehrenamtl. Helfer gelegentlich: Mitarbeiter des Bauhofs der Gemeinde Hausmeister der Schule
-------------	---	---

2.1.2 Was ist im Bereich Kinderschutz in unserem Team gut geregelt?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- regelmäßige Teamsitzungen</li> <li>- Supervision</li> <li>- Fallbesprechungen</li> <li>- Dokumentation</li> <li>- Übergabegespräche zwischen Krippe/Kindergarten/Hort</li> <li>- Entwicklungsgespräche mit Eltern</li> <li>- Gefährdungseinschätzung im Team mit Hinzuziehen der „Insofern erfahrenen Fachkraft“</li> <li>- Teamfortbildung sowie Einzelfortbildungen</li> <li>- Respektvoller Umgang zwischen MitarbeiterInnen und Kind</li> <li>- Mitarbeitergespräche</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige Kommunikation mit der Grundschule</li> </ul>



### 2.1.3 Welche Bereiche müssen in Hinblick auf das Team optimiert werden?

Krippe	Kindergarten	Hort
- Regelmäßige Schulung §8 a für alle Mitarbeiter*innen - Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen sowie Praktikant*innen		

### 2.1.4 Wie sensibilisieren wir unser Team auf mögliche Täter\*innen? – Übersicht über Täter\*innenstrategien

Als Ausgangspunkt ist es auch notwendig, sich bekannte Strategien von Täter\*innen vor Augen zu führen, bei denen es sich sowohl um Männer als auch Frauen jeden Alters, jeder Herkunft und jeder sozialen Schicht, vor allem aus dem sozialen Nahraum handelt:

- Sie gehen strategisch vor und machen auch vor evangelischen Kitas nicht Halt
- Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern
- Häufig engagieren sich Täter\*innen über das normale Maß und sind hoch empathisch im Umgang mit Kindern
- Sie bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, aber auch zu dessen Familie, um deren Schutzmechanismen für das Kind auszuschalten
- Sie suchen häufig emotional bedürftige Kinder aus
- Im Rahmen einer „Anbahnungsphase“ (Grooming) versuchen sie durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- Sie »testen« meist nach und nach die Widerstände der Kinder, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten dabei die Schamgrenzen der Mädchen und Jungen und desensibilisieren sie systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum Testen erster Grenzverletzungen
- Durch den Einsatz von Verunsicherungen („Das ist alles ganz normal.“), Schuldgefühlen („Das ist doch alles deine Schuld!“), Schweigegeboten und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter\*innen ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch



deren Verschwiegenheit; dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten („Du hast mich doch lieb.“, „Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.“) und Abhängigkeiten des Opfers, sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus

Innerhalb von Institutionen wenden Täter\*innen häufig folgende Strategien an:

- Sie suchen sich über- oder unterstrukturierte Einrichtungen mit rigidem oder gar keinem sexualpädagogischem Konzept und mangelndem Wissen über Hilfsmöglichkeiten
- Sie stellen sich gut mit der Leitung oder übernehmen selbst eine Leitungsposition
- Sie heucheln Schwäche, erwecken Mitleid, um »Beißhemmungen« zu erzeugen und sich unentbehrlich machen, z.B. durch Übernahme unattraktiver Dienste
- Sie decken Fehler von Kolleg\*innen und erzeugen Abhängigkeiten („hat was gut“)
- Sie dehnen ihr Engagement bis in den privaten Bereich aus
- Sie flirten und haben Affären mit Kolleg\*innen; sie treten als guter Kumpel im Team auf
- Sie hegen Freundschaften mit Eltern
- Sie nutzen ihr berufliches Wissen über die zu betreuenden Kinder aus
- Sie versuchen Kinder unglaublich zu machen und sie als schwierig darzustellen – Kolleg\*innen sollen der eigenen Wahrnehmung nicht trauen und dem Kind nicht glauben
- Sie finden „fachliche“ Erklärungen für Übergriffe und die kindliche Verweigerung des Kontaktes
- Sie gehen auch in Seilschaften von mehreren Täter\*innen vor
- Sie „pushen“ die Spaltung im Team und zwischen Team und Elternschaft

(In Auszügen zit. nach: [https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/PDF-Dateien/Erzbis-tum/Praevention/2015BroschuereSchutzkonzeptAuflage4.pdf](https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbis-tum/Praevention/2015BroschuereSchutzkonzeptAuflage4.pdf), Seite 17, 19.08.2019 und [http://www.berufs-gruppegegensexuellegewalt.de/fileadmin/Daten\\_fuer\\_Downloads/Downloads\\_Empfehlungen/Beruf-s-hen\\_bei\\_Verdacht\\_auf\\_sexuelle\\_Gewalt\\_GESAMTTEXT\\_2\\_Auflage.pdf](http://www.berufs-gruppegegensexuellegewalt.de/fileadmin/Daten_fuer_Downloads/Downloads_Empfehlungen/Beruf-s-hen_bei_Verdacht_auf_sexuelle_Gewalt_GESAMTTEXT_2_Auflage.pdf), Seite 11; Stand 21.08.2019)

## 2.2 Die räumliche Situation innen und außen

### 2.2.1 Gibt es nicht einsehbare Bereiche?

Krippe	Kindergarten	Hort
- Schlafräum	- Toiletten	- Toiletten



- Toiletten	- Garten - Theaterzimmer - Schlafräum	- Außenbereich: grünes Klassenzimmer - Schulflur
-------------	---	---

### 2.2.2 In welchen Bereichen kann es zu Grenzverletzungen kommen?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wickeln</li> <li>- 1:1 Betreuung</li> <li>- Randzeiten (Nachmittag)</li> <li>- Schlafen legen</li> <li>- Essen (zwingen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wickeln</li> <li>- Garten</li> <li>- 1:1 Betreuungen</li> <li>- Randzeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1:1 Betreuungen (z.B. bei Hausaufgaben, Randzeiten)</li> <li>- Turnhalle: Liegt weiter entfernt von anderen Horträumen und wird meist nur von einer Fachkraft aufgesucht</li> <li>- Pausenhof: uneinsehbare Ecken, Kinder müssen beim Planschen auf "Kleiderverordnung" hingewiesen werden</li> </ul>

## 2.3 Die Kinder

### 2.3.1 Welche Zielgruppe besucht unsere Kindertageseinrichtung?

Krippe	Kindergarten	Hort
- 36 Krippenkinder im Alter von 1-3 Jahren	- 92 Kindergartenkinder im Alter von 2,5 – 6 Jahren	- 60 Schulkinder im Alter von sechs bis zehn Jahren





### 2.3.2 Wie wird die Privatsphäre der Kinder geschützt?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- eigenes Bett</li> <li>- beim Wickeln immer Tür geschlossen</li> <li>- eigene Garderoben und Eigentumsfächer</li> <li>- Kinder können in Notsituationen (traurig/verletzt sein) abgeschirmt und begleitet werden</li> <li>- Kinder werden beim Umziehen abgeschirmt bzw. benutzen die Toiletten</li> <li>- Portfoliomappen werden nicht zum Kommunizieren "über das Kind" benutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eigene Garderoben und Eigentumsfächer</li> <li>- Toiletten mit Türen</li> <li>- 2 einzelne WCs</li> <li>- Kinder können in Notsituationen (traurig/verletzt sein) abgeschirmt und begleitet werden</li> <li>- Kinder werden beim Umziehen abgeschirmt bzw. benutzen die Toiletten</li> <li>- Planschen im Sommer geschieht nur mit Badekleidung</li> <li>- Portfoliomappen werden nicht zum Kommunizieren "über das Kind" benutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigene Garderoben und Eigentumsfächer</li> <li>- Abschließbare Toiletten</li> <li>- Kinder werden in Notsituationen (traurig/verletzt sein) abgeschirmt und begleitet</li> <li>- Kinder werden beim Umziehen abgeschirmt bzw. benutzen die Toiletten</li> <li>- Planschen im Sommer geschieht nur mit Badekleidung</li> <li>- Hausaufgabenhefte werden nicht zum Kommunizieren "über das Kind" benutzt</li> </ul>

### 2.3.3 Wo gibt es Verbesserungsbedarf?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei WCs Trenn-/Sichtschutz anbringen</li> <li>- Sichtschutz ans Fenster oberhalb des Wickeltisches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- WC ist einsehbar</li> <li>- Wickeln im WC ist manchmal von Eltern einsehbar</li> <li>- Kinder haben nur auf Nachfrage einen Raum für sich selbst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toiletten werden auch von Müttern und Mitarbeiter*innen benutzt</li> <li>- Kinder haben nur auf Nachfrage einen Raum für sich selbst (Rückzug ist nicht immer möglich)</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wickeln ist manchmal von weiterem Kind des benachbarten Wickeltisches einsehbar</li> <li>- WC ist einsehbar</li> </ul>	<p>(Rückzug ist nicht immer möglich)</p>	
---	--	--

## 2.4 Die Familien

### 2.4.1 Gibt es hilfreiche Strukturen innerhalb der Einrichtung?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschwerde-management (regelmäßige Elternbefragungen, Briefkasten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschwerde-management (regelmäßige Eltern-Kindbefragungen, Briefkasten)</li> <li>- Entwicklungs-gespräche/Tür und Angelgespräche</li> <li>- Transparenz über konzeptionelle Arbeit mittels Newsletter, Homepage, Elternabende und Elternbeirat</li> <li>- Gefährdungs-beobachtungen Werden Eltern mitgeteilt und sie werden über ein mögliches weiteres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschwerde-management (regelmäßige Eltern-Kindbefragungen, Briefkasten)</li> <li>- Partizipative Hortpädagogik (regelmäßige Kinderkonferenzen, Umfragen)</li> <li>- Entwicklungs-gespräche/Tür und Angelgespräche</li> <li>- Transparenz über konzeptionelle Arbeit mittels Newsletter, Homepage, Elternvoll-versammlung und Elternbeirat</li> <li>- Gefährdungs-beobachtungen Werden Eltern mitgeteilt und sie</li> </ul>



	Vorgehen informiert	werden über ein mögliches weiteres Vorgehen informiert
--	---------------------	--

## 2.5 Externe Personen

### 2.5.1 Welche externen Personen gibt es innerhalb der Einrichtung?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrer &amp; Mitschüler der Praktikantin</li> <li>- Eltern bei Eingewöhnung und Hospitation</li> <li>- (Kurzzeit - Praktikant*innen aus unterschiedlichen Schulen)</li> <li>- Handwerker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachdienste</li> <li>- Eltern bei Eingewöhnung und Hospitation</li> <li>- (Kurzzeit - Praktikant*innen aus unterschiedlichen Schulen)</li> <li>- Handwerker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kursleitung „Yoga“</li> <li>- AG Lehrkräfte</li> <li>- Mitarbeiter der Marktgemeinde</li> <li>- (Kurzzeit - Praktikant*innen aus unterschiedlichen Schulen)</li> <li>- Handwerker</li> </ul>

### 2.5.2 Wie gehen wir mit potentiellen Gefährdungen um?

Krippe	Kindergarten	Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einarbeitung von Kurzzeit – Praktikanten in dem für sie relevanten Bereich</li> <li>- Praktikanten werden nicht mit Kindern allein gelassen und sind immer in Sichtweite eines hauptamtlichen Mitarbeiters/einer hauptamtlichen Mitarbeiterin</li> <li>- Handwerker/Bauarbeiter/Bauhofmitarbeiter werden auf Haus- und Verhaltensregeln hingewiesen</li> <li>- Beschwerden der Kinder werden ernst genommen und es wird dem Ursprung der Beschwerde nachgegangen</li> </ul>		



### 3. Prävention

#### 3.1 Personalführung & Personalmanagement

##### 3.1.1 Personalauswahl, Vorstellungsgespräche, Bestandteile des Arbeitsvertrags

- Bereits im Einstellungsverfahren werden alle Mitarbeitenden auf ihre persönliche Eignung hin überprüft. Im Bewerbungsgespräch werden der Umgang mit Macht und Gewalt, mit Nähe und Distanz, mit Fehlern und Beschwerden und der Umgang mit Beteiligungsformen von Kindern und Eltern thematisiert.
- Es erfolgt im Einstellungsverfahren eine Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a SGB VIII und Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG, sowie dessen regelmäßige Erneuerung (alle 5 Jahre) sowie der Lücken im Lebenslauf und die Gründe für einen häufigen Stellenwechsel, der Referenzen der vorherigen Arbeitgeber mit Einverständnis der Bewerber\*innen.

##### Bestandteile des Arbeits- (Honorar-) Vertrags

- Voraussetzung des Zustandekommens des Arbeits- (Honorar-) Vertrags ist die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz zur Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a SGB VIII. Das Führungszeugnis muss alle fünf Jahre (vgl. 4.1) aktualisiert vorgelegt werden. Die Einsicht und Feststellung, dass keine einschlägigen Straftaten vorliegen, wird dokumentiert.
- Bei Straftaten nach § 72a Absatz 1 Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) handelt es sich um:



§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder

Erziehungspflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von  
Schutzbefohlenen

§ 174a Sexueller Missbrauch von  
Gefangenen, behördlich Verwahrten oder  
Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

§ 174b Sexueller Missbrauch unter  
Ausnutzung einer Amtsstellung

§ 174c Sexueller Missbrauch unter  
Ausnutzung eines Beratungs-  
,Behandlungs- oder  
Betreuungsverhältnisses

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von  
Kindern

§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit  
Todesfolge

§ 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung  
mit Todesfolge

§ 179 Sexueller Missbrauch  
widerstandsunfähiger Personen

§ 180 Förderung sexueller Handlungen  
Minderjähriger

§ 180a Ausbeutung von Prostituierten

§ 181a Zuhälterei

§ 183 Exhibitionistische Handlungen

§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses

§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften

§ 184a Verbreitung gewalt- oder  
tierpornographischer Schriften

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinder-  
pornographischer Schriften

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz  
jugendpornographischer Schriften

§ 184d Verbreitung pornographischer  
Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder  
Teledienste

§ 184e Ausübung der verbotenen Prostitution

§ 184f Jugendgefährdende Prostitution

§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen

§ 232 Menschenhandel zum Zweck der  
sexuellen Ausbeutung

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der  
Ausbeutung der Arbeitskraft

§ 233a Förderung des Menschenhandels

§ 234 Menschenraub

§ 235 Entziehung Minderjähriger

§ 236 Kinderhandel

Die Vorlage eines Führungszeugnisses ist verpflichtend, Ausnahmen sind nicht möglich. Bei der Verweigerung der Vorlage sind wesentliche Voraussetzungen für das Beschäftigungsverhältnis nicht (mehr) gegeben.

- Ein Verhaltenskodex ist (in Absprache mit der MAV) für alle hauptamtlichen und auf Honorarbasis angestellten Mitarbeitenden (pädagogisches, hauswirtschaftliches Personal, Reinigungskräfte und Hausmeister\*innen, Verwaltungskräfte, Fachkräfte zur Einzelintegration, weitere Honorarmitarbeitende, SPS 1 und 2 und Berufspraktikant\*innen, ...) Bestandteil des (Arbeits- bzw. Honorar-) Vertrags.
- Alle Bildungs- und Lernangebote, die diese Mitarbeitenden machen, sind Bestandteil der Einrichtungskonzeption und unterliegen der Fach- und Dienstaufsicht des Trägers. Im Sinne des inklusiven Ansatzes ist im Rahmen der pädagogischen Gestaltung zu klären, in welchen methodischen Formen



gearbeitet wird. Dem Grund nach sind Angebotsformen in geschlossenen „Eins-zu-Eins-Settings“ im elementarpädagogischen Angebot einer Kindertageseinrichtung nur in fachlich begründeten Ausnahmen möglich.

- Externe Anbieter\*innen sollten per Unterschrift auf den Verhaltenskodex und das Kinderschutzkonzept der Einrichtung verpflichtet und zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert werden. Der Abschluss einer eigenen Nutzungsvereinbarung ist sinnvoll.

### 3.1.2 Ernennung eines Kinderschutzbeauftragten aus dem Team

Für die Teilbereiche Krippe, Kindergarten und Hort wird je ein/eine Kinderschutzbeauftragte/r benannt.

Aufgaben der/des Kinderschutzbeauftragten:

- verfügt über Fachwissen zum Umgang mit den Anhaltspunkten auf Kindeswohlgefährdung
- Dies bezieht sich nicht nur auf bereits eingetretene Schädigungen eines Kindes, sondern es geht auch darum, präventiv Gefährdungen wahrzunehmen, um Kindeswohlgefährdung zu vermeiden.
- nimmt regelmäßig an Fortbildungsmodulen zum Thema Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung teil.
- Ansprechpartner\*in und Moderator\*in
- steht dem Team der Kita als Ansprechpartner\*in und Wissensvermittler zur Verfügung
- bringt aktuelle Lehrinhalte und Wissen in Teambesprechungen ein,
- steht im Einzelfall bei Fragen und Unsicherheiten den Kolleg\*innen als Unterstützer, Begleiter und Moderator zur Verfügung

### 3.1.3 Praktikant\*innen, Ehrenamtliche, Hospitant\*innen

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden fordert der Träger zur Vorlage des Führungszeugnisses auf, nimmt Einsicht in das Original und vermerkt Zeitpunkt und Inhalt (keine einschlägigen Straftaten) in einer eigens gesicherten Aufstellung (das Original verbleibt beim Ehrenamtlichen). Die Wiedervorlage nach Fristablauf (spätestens 5 Jahre, vgl. 4.1) ist durch den Träger zu gewährleisten. Ehrenamtliche können das Führungszeugnis mit einem entsprechenden Nachweis durch den Träger kostenlos beantragen. Eine unterschriebene Selbstauskunftserklärung ist einzuholen und die Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex und die Wahrung des Sozialdatenschutzes muss unterschrieben werden.



Für Hospitierende (Eltern, Fachkräfte) und Praktikant\*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler\*innen) erfolgt die Verpflichtung auf die Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex und die Wahrung des Sozialdatenschutzes.

Ehrenamtliche, Hospitant\*innen und Praktikant\*innen sind nur begleitet durch hauptamtliches Personal in der Kindertageseinrichtung tätig und machen keine eigenständigen und unbegleiteten Angebote mit Kindern.

Zusätzlich muss auf die Schweigepflicht, den Sozialdatenschutz, das Infektionsschutzgesetz und die Möglichkeit, den persönlichen Impfstatus durch den Hausarzt klären zu lassen, hingewiesen werden.

### 3.1.4 Einarbeitung, regelmäßige Reflexion, Mitarbeiterjahresgespräch

Neue Mitarbeitende werden umgehend in die Einrichtungskonzeption eingearbeitet. Das Kinderschutzkonzept ist dabei fester, verbindlicher Bestandteil des standardisierten Einarbeitungsprozesses durch die Leitung (bzw. durch den Träger). Die neuen Mitarbeitenden gewinnen Orientierung, kennen die entsprechenden Verfahrensabläufe und gewichtigen Anhaltspunkte und wissen, dass

- „kollegiales Einmischen“ und Reflektieren Bestandteil des gewollten aktiven Umgangs mit Fehlern und zusätzlich eine Präventionsstrategie ist.
- Mindestens jährlich werden im Team – veranlasst durch die Leitung – das Kinderschutzkonzept und die daraus resultierenden Aufgaben thematisiert und

entsprechende Entwicklungen im Konzept überprüft und ggf. weiterentwickelt (oder revidiert). Dazu gehören insbesondere die Verfahrensabläufe gemäß der Vereinbarung mit dem Jugendamt und die Kenntnis über die „Insofern erfahrene Fachkraft“.

Anlassbezogen wird das Schutzkonzept in Dienstsitzungen regelmäßig – z.B. im Rahmen von „Fallbesprechungen“ und Beschwerdebearbeitung – mit einbezogen.

Die Erwartung, dass Nichteinhaltungen der Selbstverpflichtung/ des Verhaltenskodex und Fehlverhalten von sich aus anzusprechen sind, wird von der Leitung vermittelt und vorgelebt.

Im Rahmen des Mitarbeitendenjahresgesprächs wird der Umgang mit dem Schutzkonzept thematisiert.





### 3.1.5 Verhaltenskodex

Folgender Verhaltenskodex wird von allen haupt- sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Vertragspraktikant\*innen bei Einstellung unterschrieben:

#### *Verhaltenskodex der Ev. Kindertagesstätte „Arche Noah“*

*Mein Handeln ist an folgenden Grundsätzen ausgerichtet, die ich beachten und verbindlich einhalten werde:*

*Die mir anvertrauten Kinder haben das Recht auf eine ‚sichere‘ Einrichtung. Ich setze mich für ihren bestmöglichen Schutz ein und werde keine offenen und subtilen Formen von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen an Kindern und Jugendlichen vornehmen bzw. wissentlich zulassen oder dulden.*

*Diese können sein:*

- *Verbale Gewalt (herabsetzen, abwerten, bloßstellen, ausgrenzen, bedrohen),*
- *Körperliche Gewalt,*
- *Sexuelle Gewalt und sexuelle Ausnutzung,*
- *Machtmissbrauch sowie die Ausnutzung von Abhängigkeiten.*

*Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten aktiv Stellung und greife ein. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der die Vermutung auf ein Fehlverhalten durch Mitarbeitende nahe legt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Kindeswohlbeauftragten der Institution mit. Die Wege und Ansprechpersonen bei unserer Kindertagesstätte finde ich im verbindlichen Verfahren zum Kinderschutz. Weitere Anlaufstellen sind mir bekannt, an die ich mich bei Bedarf wenden kann.*

*Mein pädagogisches Handeln ist transparent und nachvollziehbar und entspricht fachlichen Standards. Ich nutze dazu die vorhandenen Strukturen und Abläufe und dokumentiere sie. Dabei orientiere ich mich an den Bedürfnissen der Kinder und arbeite mit den Eltern bzw. Sorgeberechtigten partnerschaftlich zusammen.*

*Jedes Kind wird in seiner Individualität und Selbstbestimmung wahrgenommen und anerkannt. Mein professioneller Umgang ist wertschätzend, respektvoll und verlässlich — dabei achte ich auf die Gestaltung von Nähe und Distanz, von Macht und Abhängigkeit und von Grenzen. Dies gilt ebenso für den professionellen Umgang mit Bildern und Medien sowie die Nutzung des Internets.*

*Hierfür trage ich als Erwachsene/r die Verantwortung. Das richtige Maß an Nähe und Distanz zu entwickeln, ist ein fortwährender Prozess. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen.*

*Körperkontakt und körperliche Berührungen sind zwischen den Kindern und mir als pädagogische Bezugsperson wesentlich und unverzichtbar. Dabei wahre ich von Anfang an die individuellen Grenzen und die persönliche Intimsphäre der Kinder. Verbaler Kontakt wie Körperkontakt geschehen ihnen gegenüber respektvoll und mit*





*Achtsamkeit gegenüber ihren Grenzen. Ich respektiere das Recht des Kindes, nein zu sagen.*

*Mein Umgangston ist höflich und respektvoll. Meine sprachlichen Äußerungen bzw. die Wörter, die ich verwende, sind nicht abwertend, herabwürdigend oder ausgrenzend. Dies gilt ebenso für meine nonverbale Kommunikation (Gestik, Mimik, etc.). Mein grenzachtender Umgang beinhaltet auch, die Kinder nicht mit Kose- oder Spitznamen anzusprechen, wenn sie dies nicht möchten.*

*Ich nehme jedes Kind in seinem individuellen Ausdruck ernst. Ich beobachte und höre sensibel zu, um im Dialog mit ihm herauszufinden, für welche Themen es sich interessiert oder welche Fragen es beschäftigen. Damit signalisiere ich jedem Kind: deine Gedanken interessieren mich. Ich unterstütze es dabei, Worte für seine Gefühle und seine Erlebnisse und alle seine Körperteile zu finden. Insbesondere wenn ein Kind Angst und Kummer hat, wende ich mich ihm zu und ermutige es, zu erzählen, was es erlebt hat. Vor allem auch über Situationen, in denen es sich unwohl, bedrängt oder bedroht gefühlt hat oder ihm etwas ‚komisch‘ vorgekommen ist. Sollte ich dabei Kenntnis von grenzverletzenden oder gefährdenden Sachverhalten erlangen, handle ich gemäß den Regeln und Abläufen der Verfahren zum Kinderschutz.*

*Ich unterstütze alle Kinder in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls. Die Kinder sollen lernen, dass sie ein Recht auf ihren eigenen Körper haben. Dabei achte ich respektvoll auf ihre individuelle Schamgrenze und Intimsphäre. Die Förderung elementarer Körpererfahrungen beinhaltet auch, den Körper neugierig zu erforschen und mit anderen zu erfahren.*

*Ich achte darauf, dass dabei klare Regeln und Grenzen eingehalten werden, über die ich mit den Kindern spreche. Ich Sorge dafür, dass nichts gegen den Willen des Kindes geschieht und greife ein, wenn es zu grenzverletzendem Verhalten bzw. Sexualerkundungen unter Kindern kommt.*

*Ich unterstütze meine Kollegin/meinen Kollegen und die Leitung im Arbeitsalltag und in besonderen Belastungssituationen. Ich achte darauf, dass im Team ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander erfolgt. Konflikte oder auftretende Meinungsverschiedenheiten tragen wir angemessen aus mit dem Ziel, sie konstruktiv zu lösen.*

*Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch und aus der Vorgesetztenberatung auf. Im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur können und dürfen Fehler passieren! Sie müssen offen benannt, eingestanden und aufgearbeitet werden, um sie zur Verbesserung unserer Arbeit nutzen zu können. Ich werde deshalb Fehlverhalten, gefährdende Sachverhalte und alle Verhaltensweisen, deren Sinn und Hintergrund ich nicht verstanden habe, offen bei Kolleginnen und Kollegen, im Team und gegenüber den Führungskräften ansprechen.*



*Ich bin bereit, Fachkompetenz zu erlangen, sie zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dazu nutze ich die zur Verfügung gestellten Angebote (Fortbildung, Supervision, etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu überprüfen und zu erweitern.*

*Datum:*

*Unterschrift:*

### 3.1.6 Fort- und Weiterbildung

- Mindestens alle 2 Jahre findet ein/e verbindliche/r Fortbildungstag/Inhouse-Schulung für das gesamte Team mit externer/m Referent\*in statt, beispielsweise zu den Themenbereichen: Partizipation von Kindern und Eltern, Teilhabe und Inklusion, sexualpädagogisches Konzept, gewichtige Anhaltspunkte und sensible (familiäre/institutionelle) Situationen und Konstellationen, Fehler- und Kommunikationskultur im Team, Umgang mit Beschwerden, Kinder stark machen.
- Fortbildungskosten werden für alle Mitarbeiter vom Träger übernommen und dürfen bei unterschiedlichen Anbietern wahrgenommen werden.

### 3.1.7 Arbeitsrechtliche Konsequenzen im Vermutungs- und Ereignisfall

- Arbeitsrechtliche Schritte sind je nach Fallkonstellation und Umständen in unterschiedlicher Form denkbar.
- Die geplante Einführung einer Selbstverpflichtung ist der Mitarbeitendenvertretung im Vorfeld anzuzeigen.
- Sollte sich der Verdacht gegen die Einrichtungsleitung wenden, so ist die stellv. Leitung bzw. der Träger zu informieren.
- (Juristische) Beratung durch entsprechende Stellen im zuständigen Kirchengemeindeamt, in der Diakonie Bayern und in der Evangelischen Landeskirche Bayern bzw. der EKD sollte dringend im Vorfeld eingeholt werden.

Landeskirchenamt München –  
Arbeitsrecht

Gerhard Berlig, Tel.: 089 5595-310 ,  
gerhard.berlig@elkb.de



Diakonie Bayern	Arthur Palaschinski (ab 1.4.2021) palaschinski@diakonie-bayern.de
Zuständiges Kirchengemeindeamt bzw. Verwaltungsstelle des Dekanats	Evang. - Luth. Kirchengemeindeamt Kulmbach, Huthergasse 8, 95326 Kulmbach Tel: 09221 9215-10 Fax: 09221 9215-15 Email: kga.kulmbach@elkb.de
Mitarbeitervertretung	Tim Herzog, Tel.: 09228/971191, Mav.Dekanat.Thurnau@elkb.de

Stand: 11.05.2023

Grundsätzlich sind folgende Möglichkeiten gegeben – und mit (juristischer) Beratung abzuwägen:

#### Dienstanweisung

In der Dienstanweisung macht der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch und verfasst schriftlich für alle Mitarbeitenden, wie eine konkrete Aufgabe umzusetzen ist. Dies ist mit Datum und Unterschrift von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu nehmen und enthält den Hinweis, dass Zuwiderhandeln arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann.

#### Abmahnung

Die Abmahnung für einzelne Mitarbeitende ergänzt den Hinweis darauf, welches individuelle Verhalten in Zukunft konkret zu lassen bzw. zu zeigen ist, mit der Androhung der Kündigung im Falle der Wiederholung des Zuwiderhandelns.

#### Freistellung

Als Sofortmaßnahme zum Schutz der Beteiligten oder möglichen Betroffenen kann eine sofortige Freistellung vom Dienst - bis zur Klärung des Sachverhaltes und/oder Einleitung weiterer Maßnahmen - notwendig sein.

#### Versetzung

Die Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich kann eine geeignete Maßnahme sein, wenn die Wiederaufnahme der Tätigkeit bzw. der Verbleib nach einem Vorfall in der gleichen Einrichtung oder in der gleichen Position nicht zumutbar, gewollt oder möglich ist.



### Kündigung

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann fristlos, auf Verdacht, verhaltensbedingt oder ordentlich erfolgen. Da dies die folgenstärkste und mit den meisten Konsequenzen verbundene arbeitsrechtliche Maßnahme ist, sollte sie immer juristisch beraten sein. Zugrunde liegt hier in der Regel ein erhebliches schuldhaftes Verhalten der Mitarbeitenden – auch wenn dies nicht zu einer strafrechtlichen Verurteilung führt.

### Strafanzeige

Eine Pflicht zur Strafanzeige besteht nicht. Hier muss mit Beratung von externen, unabhängigen Stellen gemeinsam mit den Personensorgeberechtigten der betroffenen Kinder und dem Träger abgewogen werden, was zu tun ist.

## **3.2 Sexualpädagogisches Konzept der Kindertagesstätte**

### 3.2.1 Entwicklung der kindlichen Sexualität

Kinder sind von Anfang an bereits im Mutterleib sexuelle Wesen. Kinder probieren aus, erleben mit allen Sinnen was ihnen gefällt und tun sich dabei nicht weh. Sexualität läuft nicht triebgesteuert ab.

Kindliche Sexualität ist spontan, Ich-Bezogen und niemals auf eine andere Person ausgerichtet. Außerdem gehört zur kindlichen Sexualität, dass Kinder ihre Körperöffnungen erkunden: Ohren, Nase, Mund sind die Klassiker, in gleicher Weise erkunden Kinder, wie die Vulva und der Po funktionieren oder der Penis und wie lang man ihn ziehen kann. Das alles hat mit Interesse am Entdecken zu tun und ist Teil kindlicher Sexualität.

Von 0-zur Pubertät kann ein Junge grundlos einen stehenden Penis haben. Bei Mädchen ist es normal bereits in den ersten Lebensjahren eine feuchte Vulva zu haben. Dies ist normal und ein Indikator für eine gesunde hormonelle Entwicklung.

Die Selbstbefriedigung ist Teil der kindlichen Entwicklung. Es ist normal, dass sich ein Kind sexuell selbstbefriedigt. Wirkt diese Selbstbefriedigung jedoch krankhaft, ist ein genaueres Hinsehen seitens der pädagogischen Kräfte notwendig um das Hintergrundverhalten zu klären.

Doktorspiele sind von sexuellen Übergriffen zu unterscheiden. Zu ihnen gehört alles was Kinder beim Doktor erleben. Sie lassen sich kennzeichnen als Spiele unter Gleichaltrigen. Doktorspiele erfolgen freiwillig und gewaltlos, ohne dass ein Kind ein anderes zu etwas zwingt.



### 3.2.2 Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe unter Kindern sind erzwungene Handlungen und das betroffene Kind erleidet/erduldet sie unfreiwillig. Die Erfahrung zeigt, dass die von kindlichen Übergriffen Betroffenen oftmals keine so weitreichenden Folgen erleiden, wie wir Erwachsenen das vermuten. Durch aufmerksames Zuhören und Beobachten können Erwachsene hier in der Regel erkennen, welche Schritte für beide Beteiligten angemessen sind.

Übergriffe von Kindern müssen ernst genommen werden. Dazu ist es erforderlich, das übergriffige Kind zu sensibilisieren und das betroffene Kind handlungsfähig zu machen.

In der Akutsituation bekommt zuerst das betroffene Kind die Aufmerksamkeit, dann das Übergriffige, wenn die Übergriffssituation beendet ist.

### 3.2.3 Präventionsarbeit

Nein-Sagen ist eines der Grundprinzipien der Präventionsarbeit. „Mein Körper gehört mir“ sagen dürfen und alles zurückweisen, was mir körperlich unangenehm ist, das müssen Kinder lernen – und das gilt auch für andere Bereiche. „Weh tun“ darf nicht sein.

Außerdem gehört dazu der Mut von Kindern, Hilfe zu holen. Hilfe holen ist nicht petzen! Im Elternhaus und in der Kita müssen Kinder eine Sprache lernen, um Dinge ausdrücken zu können, die sie als nicht in Ordnung erleben. Dann sind Kinder auch fähig, sich an Erwachsene zu wenden und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

## 3.3 Partizipation / Beteiligung von Kindern

Definition:

Unter Partizipation verstehen wir, das Einbeziehen der Kinder in Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen.

Beispiele Krippe	Beispiele Kindergarten	Beispiele Hort
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote und Projektformen sind offen, freiwillig und werden von Kindern mitgestaltet und initiiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote und Projektformen sind offen, freiwillig und werden von Kindern mitgestaltet und initiiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote und Projektformen sind offen, freiwillig und werden von Kindern mitgestaltet und initiiert</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinder werden nicht zum „Probieren“ des Essens gezwungen</li> <li>- Frei- und Rückzugsräume werden auf Nachfrage ermöglicht</li> <li>- Kinder entscheiden selbst Raum, Angebot, Spielpartner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinder werden nicht zum „Probieren“ des Essens gezwungen</li> <li>- Frei- und Rückzugsräume werden auf Nachfrage ermöglicht</li> <li>- Kinder entscheiden selbst Raum, Angebot, Spielpartner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinder werden nicht zum „Probieren“ des Essens gezwungen</li> <li>- Die Entscheidung über Ausgestaltung und Zeitpunkt zum Beginn der Hausaufgaben obliegt den Kindern.</li> <li>- Frei- und Rückzugsräume werden auf Nachfrage ermöglicht</li> <li>- Die Kinder dürfen ihre Eltern kontaktieren, wenn es angebracht erscheint</li> </ul>
--	--	---

### 3.4 Beschwerdemanagement

Mitarbeiter\*innen und Leitung haben ein offenes Ohr, der Elternbeirat hat einen Briefkasten, der jederzeit genutzt werden kann oder der Träger kann kontaktiert werden.

### 3.5 Präventionsangebote für Kinder und Eltern

Innerhalb der Ev. Kindertagesstätte „Arche Noah“ gibt es mindestens alle 2 Jahre eine gemeinsame Veranstaltung zu den Themen „Kinderschutz“, „Sexualität“ oder „Grenzverletzung“ in Form von Kinderworkshops, Mitmachtheater und Themenelternabenden.

### 3.6 Vernetzung und Kooperation

Kreisjugendamt Kulmbach	Evkita Verband Bayern	Fachstellen externe Fachdienste
----------------------------	-----------------------	------------------------------------



Supervision Christine Engelhardt Eugenia Eckermann	Arbeitskreise	Ev. Landeskirchenamt
--	---------------	----------------------

## 4. Intervention

### 4.1 Notfallplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen

#### 4.1.1 Beschäftigtenschutz im Vermutungsfall

Besteht ein Vermutungsfall gegenüber einer/s Mitarbeitenden, ist der Dienstgeber einerseits verpflichtet, dieser Vermutung vorbehaltlos nachzugehen und andererseits, die Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person bis zur Klärung des Sachverhalts zu wahren. Es gilt zunächst die Unschuldsvermutung. Es ist dringend geboten, unmittelbar die Mitarbeitendenvertretung zu informieren und externe Beratung zu holen (Fachberatung, Landeskirchenamt, Ansprechstelle, Aufsichtsbehörde/Jugendamt) um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass der Dienstgeber fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten.

#### 4.1.2 Interventionsplan bei Gefährdungen der Kinder von außen

##### *Anhaltspunkte beim Kind*

- Nicht plausibel erklärbare sichtbare Verletzungen (auch Selbstverletzungen)
- Körperliche oder seelische Krankheitssymptome (z. B. Einnässen, Ängste, Zwänge...)
- Unzureichende Flüssigkeits- oder Nahrungszufuhr
- Fehlende, aber notwendige ärztliche Vorsorge und Behandlung
- Zuführung für die Gesundheit gefährdende Substanzen
- Für das Lebensalter mangelnde Aufsicht
- Hygienemängel (z. B. unzureichende Körperpflege, Kleidung...)
- Unbekannter Aufenthalt oder Aufenthalt an kindergefährdenden Orten
- Fortgesetztes unentschuldigtes Fernbleiben von der Tageseinrichtung
- Gesetzesverstöße





- Körperlicher Entwicklungsstand des Kindes weicht von dem für sein Lebensalter typischen Zustand signifikant ab
- Krankheiten häufen sich
- Es gibt Anzeichen psychischer Störungen
- Mit oder in der Kindertagesstätte gibt es starke Konflikte

#### *Anhaltspunkte in Familie und Lebensumfeld*

- Gewalttätigkeiten und/oder Dominanz aggressiver Verhaltensweisen in der Familie
- Sexuelle oder kriminelle Ausbeutung des Kindes
- Eltern psychisch oder suchtkrank, körperlich oder geistig beeinträchtigt
- Familie in finanzieller/materieller Notlage
- Desolate Wohnsituation (z. B. Vermüllen, Wohnfläche, Obdachlosigkeit...)
- Traumatisierende Lebensereignisse (z. B. Verlust eines Angehörigen, Unglück...)
- Erziehungsverhalten und Entwicklungsförderung durch Eltern schädigend
- Soziale und kulturelle Isolierung der Familie
- Desorientierendes soziales Milieu bzw. desorientierende soziale Abhängigkeiten
- Umgang mit extremistischen Gruppierungen

#### *Anhaltspunkte zur Einschätzung der Mitwirkungsbereitschaft*

- Kindeswohlgefährdung durch Erziehungs- oder Personensorgeberechtigte nicht abwendbar
- Fehlende oder mangelnde Problemeinsicht
- Unzureichende Kooperationsbereitschaft
- Mangelnde Bereitschaft, Hilfe anzunehmen
- Bisherige Unterstützungsversuche unzureichend
- Frühere Sorgerechtsvorfälle

### **Handlungsleitfaden bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung außerhalb der Einrichtung durch Eltern, Angehörige oder anderen Bezugspersonen**

**Kind /Jugendlicher vertraut sich der pädagogischen Fachkraft an  
oder  
Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung werden wahrgenommen und dokumentiert.**



**Einschätzung der Fachkraft und Hinzuziehen von Kollegen  
und  
Einbindung der Leitung bzw. Vertretung**





**§ 8b SGB VIII – „ISEF“ Beratung**  
**Bei Unsicherheiten, Beratung durch eine „insofern erfahrene Fachkraft“ einholen;**  
**z. B. beim Jugendamt!**  
**Die Einbeziehung der „ISEF“ ist bei Unsicherheiten mehrmals im Beratungsprozess hinzu zu ziehen.**



**Gewichtige Anhaltspunkte sind begründet**

Treffen schriftlicher Vereinbarungen mit den Sorgeberechtigten ↓	Keine Konfrontation mit den Sorgeberechtigten, wenn dadurch der Schutz des Kindes gefährdet ist!
Überprüfung der getroffenen Vereinbarungen durch die verantwortliche Fachkraft/Leitung	
Einrichtung kann Schutz des Kindes mit eigenen Unterstützungsmöglichkeiten gewähren z. B. verlängerte Betreuung, Beratung, Elterngespräche etc. oder Sorgeberechtigte können zur Inanspruchnahme von anderen Unterstützungsmöglichkeiten motiviert werden. ↓	Schutz des Kindes kann nicht gewährleistet werden Hier: unverzügliche Information an das JA (Fachteam „Erziehungshilfen“ durch die Leitung ohne vorherige Information der Eltern) ↓

**Verfahrensende**

4.1.3 Handlungsleitfaden innerhalb der eigenen Einrichtung  
 Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter\*innen bzw. Einrichtungsleitung

Aspekte eines Handlungsplans für das Krisenteam bei (Verdacht auf) Kindeswohlgefährdung innerhalb der Einrichtung:

Maßnahmen	Fragestellungen
<b>Vorgehen bei Verdacht/ Vorkommnis</b>	Wer ist in der Institution zuständig? Wer ist einzubinden (z.B. Personensorgeberechtigte) und zu informieren (z.B. Jugendamt)? Bewertung der Anhaltspunkte durch wen?



<b>Sofortmaßnahmen</b>	Welche Maßnahmen zum sofortigen Schutz des Kindes sind notwendig? Welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen sind erforderlich (auch Beachtung der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden)? Welche Unterstützungsangebote können den Betroffenen und Beteiligten gemacht werden?
<b>Einschaltung von Dritten</b>	Wie und von wem wird das Jugendamt informiert? Einbezug der Fachstelle der ELKB? Welche unabhängigen Beratungsstellen werden einbezogen? Wann/ wie wird die Strafverfolgungsbehörde eingeschaltet?
<b>Dokumentation</b>	Wer dokumentiert was/wie?
<b>Datenschutz</b>	Welche Informationen dürfen/müssen an wen wann wie weitergeleitet werden?
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	Benennung einer Ansprechperson für (Presse-) Anfragen Festlegung von Sprachregelungen
<b>Aufarbeitung/ggf. Rehabilitation</b>	Welche Unterstützungen können für wen angeboten werden? Welche Rehabilitationsmaßnahmen bei zu Unrecht Verdächtigten? Wie können (Verdachts-) Fälle aufgearbeitet werden?

## 4.2 Krisenteam & Krisenmanagement

Die grundsätzlichen Ansprechpartner\*innen bei Krisen und Notfällen sind im Rahmen des Notfallplans, welcher im Büro jeder Einrichtung zu finden ist, zu klären. Die Zusammensetzung eines Krisenteams, das bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch Gewalt innerhalb kirchlicher Bezüge und/oder der Beteiligung einer/s kirchlichen Mitarbeitenden einberufen wird, muss im Vorfeld geklärt sein, da Vorwürfe, Verdacht und Taten in diesem Rahmen zu starker Verunsicherung und emotionaler Belastung aller Beteiligten führen. In diesem Team werden die weiteren Handlungen koordiniert und abgestimmt.

Liegen begründete Verdachtsmomente sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende oder Ehrenamtliche vor, erfolgt (vorbehaltlich kirchenrechtlicher Änderungen) eine Meldung an die Meldestelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (siehe S. 35). Die Meldestelle bietet Beratung zur Einschätzung der Situation sowie zum weiteren Vorgehen.

Es ist wichtig, dass in jedem Dekanat ein Krisenteam benannt wird und sich dieses geeignet auf Krisenereignisse vorbereitet. Eine mögliche Zusammensetzung eines solchen Krisenteams könnte sein:

- Dekanin/Dekan
- Vertreter des Anstellungsträgers (dienst- und fachaufsichtsführende Person)
- Die / der Kinderschutzbeauftragte\*r der Einrichtung/des Trägers/des Dekanats
- Presse- und Öffentlichkeitsreferent\*in in enger Abstimmung mit der Pressestelle



der ELKB

- Einrichtungsleitung
- Erfahrende Berater\*innen aus den Beratungsstellen des Dekanats
- Insofern erfahrene Fachkraft aus unabhängiger Beratungsstelle
- Beauftragte\*r für Notfallseelsorge des Dekanats (und/oder NOSIS [www.nosis-bayern.de](http://www.nosis-bayern.de))
- Fachberatung des Evangelischen KITA-Verbands Bayern

### **4.3 Meldepflicht gegenüber dem Jugendamt**

Meldungen an das Jugendamt gemäß § 8a SGB VIII ergeben sich im Verfahren entweder direkt als Ergebnis der Wahrnehmung einer akuten Kindeswohlgefährdung oder als Ergebnis der Einschätzung mit der Insofern erfahrenen Fachkraft. Ggf. wird vom Jugendamt ein entsprechender Meldebogen vorgegeben.

Gemäß § 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII muss der Einrichtungsträger Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen, melden. Meldepflichtig sind weiterhin Ereignisse und Entwicklungen, die den ordnungsgemäßen Einrichtungsbetrieb gefährden oder Veränderungen der Konzeption beinhalten.

Der Gesetzgeber möchte damit sicherstellen, dass möglichst frühzeitig Gefährdungssituationen oder negativen Entwicklungen entgegengewirkt werden kann. Der besonderen Bedeutung der Regelung entsprechend sind Verstöße gegen die Meldepflicht des Trägers ordnungswidrig und werden gem. § 104 Abs. 1 Nr. 3 mit einem Bußgeld geahndet.

Der Einrichtungsträger hat diese Ereignisse und Entwicklungen dem örtlichen Jugendamt unverzüglich ggf. mit einem entsprechenden Formular oder telefonisch mit den entsprechenden Angaben zu melden. Zeitnah ist dann die Übersendung einer ausführlichen Stellungnahme bzw. der Dokumentation des Trägers erforderlich. Die Meldungen sind Grundlage der heimaufsichtlichen Beratung, Prüfung, Bewertung und einer gemeinsamen Reflexion mit dem Träger.

Eine allgemein gültige Definition von "Ereignissen oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen" gibt es nicht. Gefährdungssituationen können im Hinblick auf die jeweilige Träger- und Organisationsstruktur sowie die vorliegenden pädagogischen Konzeptionen und die Kinder und Familien einer Einrichtung sehr unterschiedlich sein.

Grundsätzlich können sie als nicht alltägliche, konkrete und akute Ereignisse oder über einen gewissen Zeitraum anhaltende Entwicklungen in einer Einrichtung, die sich in erheblichem Maße auf das Wohl von Kindern auswirken (können), definiert werden.

Beispiele (die nachfolgende Aufzählung von Ereignissen und Entwicklungen ist nicht



abschließend, sondern dient der Orientierung):

- a) Durch Fehlverhalten von Mitarbeitenden verursachte Gefährdungen der zu betreuenden Kinder
  - Aufsichtspflichtverletzungen, Vernachlässigung
  - Unfälle mit Personenschäden
  - Verursachte oder begünstigte Übergriffe/Gewalttätigkeiten
  - Sexuelle Gewalt und entwürdigende Handlungen
  - Rauschmittelabhängigkeit
  - Zugehörigkeit zu Sekten (z. B. Scientology) oder extremistischen Vereinigungen
  
- b) Gefährdungen, Schädigungen und Verstöße durch zu betreuende Kinder und delinquentes Verhalten von zu betreuenden Kindern
  - Gravierende selbstgefährdende Handlungen
  - Selbsttötungsversuche bzw. Selbsttötung
  - Sexuelle Gewalt
  - Körperverletzungen
  - Sonstige erhebliche oder wiederholte Straftaten
  
- c) Katastrophenähnliche Ereignisse

Das sind alle über Schadensfälle des täglichen Lebens hinausgehenden Ereignisse, die in einem ungewöhnlichen Ausmaß Schäden an Leben oder der Gesundheit von Menschen oder an Sachwerten verursachen oder zur Folge haben, zum Beispiel:

- Feuer
- Explosionen
- Erhebliche Sturmschäden mit massiver Beeinträchtigung des Gebäudes
- Hochwasser
- Bombenalarm



- d) Weitere Ereignisse können sein
- Krankheiten mit hohem Infektionsrisiko (unverzüglich dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt melden)
  - Schwere Unfälle von Kindern
  - Mängelfeststellung und/oder Auflagen anderer Aufsichtsbehörden (z. B. durch Baurechtsamt, Gesundheitsamt)
  - Todesfall bei Mitarbeitenden
  - Notarzteinsatz in der Kindertagesstätte
- e) Meldepflichtige Straftaten von Mitarbeiter\*innen
- Meldepflichtig sind Straftaten oder der Verdacht auf Straftaten von Mitarbeitenden sowie bekannt gewordene Ermittlungsverfahren, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen oder auf eine mangelnde persönliche Eignung hinweisen. Eintragungen in Führungszeugnissen sind der betriebs-erlaubniserteilenden Behörde zu melden, damit diese die Relevanz der Straftat für die persönliche Eignung der betroffenen Person bewerten kann. Hierzu kann sich die betriebs-erlaubniserteilende Behörde unter anderem das betreffende Führungszeugnis vom Einrichtungsträger vorlegen lassen und erforderlichenfalls die dazugehörige Gerichtsakte anfordern.
- f) Entwicklungen, die das Wohl der Kinder und Jugendlichen beeinträchtigen können und im Zusammenhang mit strukturellen und personellen Rahmenbedingungen der Einrichtung stehen. Zum Beispiel:
- wenn absehbar ist, dass die wirtschaftlichen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung nicht mehr voll erfüllt werden – z. B. durch anhaltende Unterbelegung
  - erhebliche personelle Ausfälle z.B. aufgrund von Krankheit oder Kündigung mehrerer Mitarbeitenden
  - wiederholte Mobbingvorfälle
  - gravierende oder sich wiederholende Beschwerden über die Einrichtung

#### **4.4 Dokumentation**

Alle genannten Gefährdungen (intern, extern, innerfamiliär) werden von den Mitarbeitenden dokumentiert und innerhalb der vorgegebenen Aufbewahrungsfrist hinterlegt.

#### **4.5 Datenschutz**

Datenschutz steht nicht über dem Kindeswohl! Eine Einschaltung des Jugendamtes ist bei Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte und Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Vorgaben immer geboten, wenn nicht im Interesse des Kindes auch



zwingend erforderlich. Diese sollte jedoch immer unter Abwägung aller widerstreitenden Interessen erfolgen. Zudem hat das Jugendamt die Pflicht unterstützend tätig zu werden und soll den unsicheren Informanten beraten.

Bei Unsicherheiten wird Beratung durch den Beauftragten der ev. Kirche für den Datenschutz (siehe Homepage der Kindertagesstätte unter „Datenschutz“) in Anspruch genommen.

## 4.6 Beschäftigtenschutz

### 4.6.1 Schutz der Beschäftigten vor (sexualisierter) Gewalt

Nicht nur die betreuten Kinder einer Einrichtung sind vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen. Gleiches gilt auch für die Beschäftigten, Praktikant\*innen und Ehrenamtlichen.

#### Gesetzliche Grundlage

Das Betriebsverfassungsgesetz (<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html#BJNR000130972BJNE011802308>) regelt in § 84 ein Beschwerderecht für Arbeitnehmer\*innen, sowie die Behandlung der Beschwerde durch den Arbeitgeber und weiter in § 85 die Behandlung der Beschwerde durch den Betriebsrat (im kirchlichen Kontext übernimmt die Mitarbeitervertretung die Aufgaben des Betriebsrates“.

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>) formuliert in § 1 das Ziel des Gesetzes:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

In den Begriffsbestimmungen in § 3 wird weiter ausgeführt ...

„(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen,



Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

#### 4.6.2 Prävention

Um Mitarbeitende und Ehrenamtliche vor Grenzverletzungen und Übergriffen zu schützen, ist es überaus wichtig, die gelebte Einrichtungskultur, das kollegiale Miteinander und den Umgang mit Hierarchie immer wieder gemeinsam in den Blick zu nehmen. Ethikkodex, Verhaltenskodex, Risikoanalyse, Beschwerdeverfahren und Notfallplan haben ihre Gültigkeit auch auf der Ebene der Erwachsenen und sind, wo erforderlich, ggfls. entsprechend zu ergänzen.

Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Praktikant\*innen werden die notwendigen Informationen zu Beginn Ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden.

## 5. Aufarbeitung und Rehabilitation

### 5.1 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

Das Rehabilitierungsverfahren wird ausschließlich angewendet, wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung vollständig ausgeräumt ist und sich nicht bestätigt hat. Es gilt den/die zu Unrecht beschuldigte/n Mitarbeitende/n und die Einrichtung zu rehabilitieren. Dies ist Aufgabe des Trägers.

Hier sind – je nach Konstellation und Lage des Falles (z. B. Fehlinterpretationen, Abschluss polizeilicher Ermittlungen, absichtliche Falschbehauptungen) - unterschiedliche Maßnahmen erforderlich.

Eine gemeinsame Erarbeitung erfolgt mit der/dem zu Unrecht Beschuldigten. Ziel ist die Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit aller Betroffenen.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Abgabe einer Erklärung durch den Träger, dass die erhobenen Vorwürfe umfassend geprüft wurden (oder Ermittlungsergebnisse) und sich als unbegründet erwiesen haben,
- Einrichtungswechsel/Versetzung, falls dies möglich ist,
- Beratung und Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung,
- Elterninformation/Elternabend,
- Abschlussgespräch und Supervision
- Aufarbeitung





## 5.2 Aufarbeitung eines Vorfalles

Zur Aufarbeitung ist für alle Beteiligten und Betroffenen – abgestimmt auf die jeweilige Fallkonstruktion – eine weitere, unabhängige Begleitung notwendig.

## 5.3 Qualitätssicherung

Das vorliegende Schutzkonzept soll sowohl in regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen, Fallbesprechungen sowie bei konzeptionellen Planungsteams überarbeitet und evaluiert werden.

## 6. Ansprechpartner/Anlaufstelle

### **Meldestelle der Evangelisch – Lutherischen Kirche sowie des Diakonischen Werks Bayern**

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern unterhalten jeweils eine eigene Meldestelle (siehe Anhang). Zudem kann anderen Stellen die Funktion bereichsbezogener oder regionaler Meldestellen übertragen werden (siehe z.B. die Regelung der Evangelischen Schulstiftung).

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und im Diakonischen Werk Bayern sind gemäß § 6 PräVG aufgefordert, Beratung zu suchen, wenn sie im Kontext von Kirche und Diakonie Anhaltspunkte für Vorkommnisse sexualisierter Gewalt bzw. Verstöße gegen das Abstinenzgebot wahrnehmen. Dies ist z.B. bei externen Fachberatungsstellen für sexualisierte Gewalt, der zentralen und unabhängigen Anlaufstelle help, den Ansprech- und Vertrauenspersonen in Kirche und Diakonie oder den zuständigen Meldestellen möglich. Die Beratung kann auch in anonymisierter Form erfolgen.

Liegt nach entsprechender Beratung ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt bzw. auf Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, so besteht die Pflicht diesen bei den entsprechenden Meldestellen zu melden.

Begründeter Verdacht meint, dass die Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind. Außer Frage steht, dass erhärtete bzw. erwiesene Verdachtsmomente unverzüglich gemeldet werden müssen, z. B. wenn konkrete Beweismittel vorliegen, gegen Mitarbeitende bereits Anklage erhoben wurde bzw. wenn sie sich in Untersuchungshaft befinden, die Person direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet wurde oder die Person ihre sexuellen Grenzüberschreitungen oder Übergriffe selbst eingeräumt hat.

Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminabsprache erfolgen. Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen.

Die Meldung kann auf dem Dienstweg über die personalverantwortliche Person oder Leitung erfolgen, die dann die Meldestelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in





Bayern oder des Diakonischen Werkes Bayern (oder andere benannte Meldestellen) zu informieren hat.

Es besteht aber auch immer für jede und jeden die Möglichkeit, sich direkt an die Meldestellen zu wenden.

Weitere Personen, die im Kontext von Kirche und Diakonie Verdachtsmomente wahrnehmen oder vermuten, haben ebenfalls die Möglichkeit, oben genannte Beratung in Anspruch zu nehmen.

Für Sachverhalte, die dem Seelsorgegeheimnis oder einer anderen gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen, gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen. Insoweit bestehen keine Meldepflichten (vgl. § 6 Abs. 4 Satz 2 PrävG).

Die Aufgaben der Meldestellen sind:

- Beratung zu eingehenden Verdachtsmomenten
- Information der meldenden Person über das weitere Verfahren
- Information zu weiteren Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten
- Entgegennehmen von Meldungen und Weiterleitung an die zuständigen und verantwortlichen Stellen vor Ort, sofern noch nicht erfolgt
- Dokumentation von Beratungen und Meldungen

Dieses Schutzkonzept wurde genehmigt am/durch

---

Träger (Datum, Unterschrift)

---

Mitarbeitervertretung (Datum, Unterschrift)