



VERBAND
EVANGELISCHER
KINDERTAGESEINRICHTUNGEN
IN SCHLESWIG-HOLSTEIN E.V.

Wir handeln verantwortlich!

Eine Handreichung zum Umgang mit Grenzverletzungen
durch Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen



Evangelische **Kinder** tagesstätten
Mit Gott groß werden.

Wir handeln verantwortlich!

- Eine Handreichung zum Umgang mit Grenzverletzungen durch Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen -

Inhalt

Grußworte von Bischof Gerhard Ulrich und Landespastorin Petra Thobaben	3
1. Einleitung und Vorwort von Propst Matthias Bohl	4
2. Gesetzliche Grundlagen	5
3. Auseinandersetzung und Sensibilisierung	6
3.1 Definitionen von Grenzverletzungen	6
3.1.1 Unabsichtliche Grenzverletzungen	6
3.1.2 Übergriffe	6
3.1.3 Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt	7
3.2 Enttabuisierung und Sensibilisierung	7
Exkurs: Kindliche Sexualität	8
4. Prävention	9
4.1 Reflexionsfähigkeit der pädagogischen Fachkraft	9
4.2 Beratungs- und Reflexionsstrukturen	9
4.3 Verantwortung und Fürsorgepflicht der Trägerin	9
Anlage: Beispiel für eine Selbstverpflichtung	10
4.4 Verantwortung und Fürsorgepflicht der Leitung als Dienstvorgesetzte	11
4.5 Beteiligungsstrukturen	12
4.6 Beschwerdemanagement	12
Anlage: Beispiel für ein Verfahren zum Beschwerdemanagement	12
4.7 Dialog mit den Erziehungsberechtigten	13
4.8 Standardisierter Ablaufplan	13
5. Intervention	14
5.1 Kommunikation in der Krise	14
Anlage: Ablaufplan für Handlungsschritte bei vermuteten sexuellen Übergriffen	16
5.2 Strafanzeige	17
5.3 Dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen	17
5.4 Dokumentation	17
6. Qualitätsstandard Kinderschutz	18
Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende	18
Anlage: Muster zum Qualitätsstandard aus dem QM-System des VEK	18
Muster zum Qualitätsstandard aus dem QM-System des Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein	20
7. Anhang: Glossar Quellen Weiterführende Literatur	22
7.1 Glossar	22
7.2 Quellenhinweise	23
7.3 Weiterführende Literatur	23
8. Impressum	24

Grußworte

Bischof Gerhard Ulrich **Vorsitzender der Kirchenleitung**

Mit der Handreichung „Wir handeln verantwortlich!“ liegt ein weiterer wichtiger Baustein der Prävention von Grenzverletzungen in unserer Kirche vor. Nach langen Jahren der Tabuisierung sind wir heute auf dem Weg, eine Kultur des Hinschauens in unserer Kirche zu etablieren.

Die Arbeit in Kindertagesstätten ist ein besonders sensibler Bereich, in dem wir auf Grenzen achten müssen. Denn die Nähe von Mitarbeitenden und Kindern sowie das grundsätzliche Machtgefälle zwischen ihnen ist ein besonderes Kennzeichen dieses Arbeitsfeldes – ist Chance und Risiko zugleich.

Unsere Kirche sieht heute klar ihre vom Evangelium gebotene Verantwortung, „sichere Orte“ bereit zu stellen, an denen Kinder in aller Lebendigkeit wachsen und ihre Gaben entdecken können.



Evangelische Kindertagesstätten sind solche Orte, Frei- und Schutzräume, an denen Kinder hören und erfahren können: „Du bist ein liebenswertes Geschöpf in den Augen Gottes.“

Wir hoffen, dass diese Handreichung vielen eine Hilfe sein kann, im Interesse des Kindeswohls genau hinzusehen, sich zu orientieren und zu einer gewaltfreien Erziehung der uns anvertrauten Kinder beizutragen.

Bischof Gerhard Ulrich



Landespastorin
Petra Thobaben

„Kinder haben Rechte überall auf dieser Welt“ – so heißt es in einer Liedzeile eines Kinderliedes. Kinder haben ein Recht auf Unversehrtheit ihrer Person. Ihnen ist – besonders durch Erwachsene – mit Respekt zu begegnen; ihre Integrität darf nicht ignoriert und verletzt werden. Kein Kind darf durch andere an Leib, Geist und Seele beschädigt und missbraucht werden. Grenz-Schutz gegen Grenz-Verletzung ist Ziel dieser Handreichung für Erwachsene als Eltern, pädagogische Fachkräfte, Leiterinnen und Trägervertreterinnen. Sie will helfen, die Sinne zu schärfen, um wahrgenommenen Missbrauch und Gewalt gegen Kinder nüchtern in verantwortetes Handeln zum Schutz gegen Täterinnen und Täter zu initiieren.

Es geht um die Aufgabe, in geeigneter Weise alle zu sensibilisieren und bilden, die Kinder in evangelischen Einrichtungen im Alltag begleiten und Verantwortung tragen. Es geht um den Mut zur Eigenwahrnehmung, um Klarheit und Offenheit in kollegialer Beratung und Supervision und es geht darum, die vorhandenen Netzwerke öffentlich und zugänglich zu machen. Möge diese Handreichung dazu beitragen, Missbrauch und Grenzverletzungen gegen Kinder zu verhindern und da, wo diese geschehen sind, Wege aus Angst und Leid zu weisen.

Landespastorin Petra Thobaben

1. Einleitung

Die evangelische Kindertageseinrichtung vermittelt, dass der Glaube ein Schatz zum Leben ist. Kinder erfahren von Gott, der sie trägt und beschützt.

In der evangelischen Kindertageseinrichtung soll jedes Kind spüren: Ich bin geliebt und wichtig.

Das Kind steht im Mittelpunkt der evangelischen Kindertageseinrichtung und der Kirchengemeinde.

(Auszug: Kernpunkte des Profils evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein)

Die öffentliche Diskussion über Fälle von Kindeswohlgefährdungen und die Aufdeckung von Missbrauchsfällen in kirchlichen Einrichtungen haben uns bewogen, speziell für Leitungen von Kindertageseinrichtungen, pädagogische Fachkräfte, Trägervertretende und Fachberatungskräfte einen Handlungsleitfaden zum professionellen Umgang mit dem Thema Grenzverletzungen zu erstellen. Wir möchten Sie damit bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen und bei der Gewinnung und Auswahl der Mitarbeitenden für Ihre Einrichtungen sowie bei Prozessen der Personalentwicklung unterstützen.

Wir sind uns dessen bewusst, dass gerade in geschlossenen Systemen wie Kindertageseinrichtungen Grenzverletzungen möglich sind, und haben dabei den systemischen Ansatz im Blick. Daraus ergibt sich für alle Menschen, die mit diesem Arbeitsfeld zu tun haben, eine hohe Verantwortung. Ganz wichtig ist uns, dass unsere evangelischen Kindertageseinrichtungen ihr Profil schärfen im Sinne von mehr Klarheit, Offenheit und Transparenz. Dazu soll diese Handreichung Mut machen.

Im Folgenden benennen wir die gesetzlichen Grundlagen und gehen in dem Kapitel *Auseinandersetzung und Sensibilisierung* auf den großen Komplex möglicher Grenzverletzungen von Erwachsenen gegenüber Kindern ein. Wir möchten diese Thematik enttabuisieren und deutlich machen, wie notwendig diese Auseinandersetzung ist.

Im Abschnitt *Prävention* zeigen wir Ihnen, wie Sie sich in Ihren Kindertageseinrichtungen vorbeugend dem Thema stellen können und sollen. Im Bereich *Intervention* beschreiben wir dann Abläufe für kompetentes, verantwortungsvolles Handeln, falls es

dennoch zu einer Grenzverletzung kommt. Außerdem geben wir Ihnen Hinweise zu einem professionellen Umgang mit der Öffentlichkeit.

Abschließend haben wir für Ihre Arbeit *Qualitätsstandards* zum Kernprozess *Kinderschutz* zusammengestellt, die den Umgang mit Grenzverletzungen durch Mitarbeitende betreffen. Im *Anhang* finden Sie ein Glossar zu den wichtigsten Fachbegriffen sowie Quellenangaben und weiterführende Literatur.

Mit dem *Titel* dieser Arbeitshilfe „*Wir handeln verantwortlich*“ bringen wir deutlich zum Ausdruck, dass wir alles Erdenkliche tun, um den uns anvertrauten Kindern die Möglichkeit zu geben, mit Gott groß zu werden. Sie zu fördern und vor Grenzverletzungen zu schützen ist unser oberstes Ziel! Unsere Kindertageseinrichtungen sind deshalb gefordert, Unterstützungsangebote, die dazu beitragen, dass sich Grenzverletzungen nicht ereignen, anzunehmen, zu entwickeln und vorzuhalten.

Über die fachlich-inhaltlichen Standards hinaus, die einvernehmlich auf gesetzlicher Grundlage mit den Trägerinnen der Kindertageseinrichtungen ausgehandelt sind und die es zu sichern gilt, ist es notwendig, Finanzmittel für den Bereich der Fort- und Weiterbildung und insbesondere für Supervision bereitzustellen.

Wir bieten den Evangelischen Kindertageseinrichtungen mit dieser Arbeitshilfe eine Grundlage dafür, in diesem hochsensiblen Bereich noch verantwortungsvoller als bisher zu handeln.

Propst Matthias Bohl, Vorsitzender des VEK

2. Gesetzliche Grundlagen

In der UN-Kinderrechtskonvention ist Kindern das Recht zugesichert, ohne Gewalt aufzuwachsen. Im Grundgesetz unserer Demokratie ist die Unantastbarkeit der Würde des Menschen fest verankert. Im Sinne dieser grundlegenden Rechte und darauf aufbauender Gesetze und Verwaltungsvorschriften müssen pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen zu dem Thema Grenzverletzungen und übergreifige Verhaltensweisen eine Haltung entwickeln.

Im Bundeskinderschutzgesetz, das zum 01.01.2012 in Kraft getreten ist, sind als Eckpfeiler unter Anderem verbindliche Standards gesetzlich festgeschrieben, die durch kontinuierliche Qualitätsentwicklung, -sicherung und Überprüfung zu gewährleisten sind. Dazu gehört: Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, erhalten eine Betriebslaubnis nur, wenn sie erweiterte Führungszeugnisse des Personals und geeignete Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren für Kinder und Jugendliche nachweisen können.

Im Zusammenhang mit dem § 72 a SGB VIII (Persönliche Eignung) ist das bislang bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen von einer hauptamtlich Beschäftigten verlangte Führungszeugnis (§ 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)) nach Beschluss des Kindergipfels von der Bundesregierung durch das „erweiterte Führungszeugnis“ (§ 30a BZRG) ergänzt worden. (s. Glossar S. 22). Diese Regelung ermöglicht es der Arbeitgeberin, bessere Kenntnis über eventuelle strafrechtlich relevante Verurteilungen zu erlangen: Durch dieses Gesetz hat jeder Mitarbeitende auf Antrag ein detailliertes (erweitertes) Führungszeugnis vorzulegen. Gemeint sind alle Mitarbeitenden der Einrichtung, ob haupt- oder nebenamtlich, alle Personen, die in der Kindertageseinrichtung mit Kindern zusammenkommen, auch Hausmeister, Reinigungskräfte, externe Heilpädagoginnen und Logopädinnen.

Das Kinderschutzgesetz in Schleswig-Holstein bezieht sich entsprechend auf alle Mitarbeitenden aus der Einrichtung. Darin heißt es, dass „...Träger von Einrichtungen ... im Rahmen der ... vorzulegenden Konzeption die vorgesehenen Verfahren und Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen, insbesondere auch vor Gefahren, die für das Kindeswohl von den dort Beschäftigten ausgehen können, darzulegen...“ haben (Gesetz zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in Schleswig-Holstein - Kinderschutzgesetz - vom 01. April 2008, § 9).

Gemäß der Verwaltungsvorschrift der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche über die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vom 17.08.2011 sind neben den hauptamtlichen Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtung auch Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich in geeigneter Form auf ihre Verantwortung für die Wahrung des Kindeswohls hinzuweisen. Dazu soll die kirchliche Trägerin den Nachweis einer Schulung, die der Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen dient (z. B. Juleica), oder die Abgabe einer schriftlichen Erklärung (Selbstverpflichtung) verlangen. Darüber hinaus kann die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG für ehrenamtlich Tätige verlangt werden. Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses sind durch die kirchliche Trägerin zu erstatten.

Die Konferenz der Nordelbischen Jugendpfarrämter und die Vollversammlung der Nordelbischen Jugendvertretung haben eine Selbstverpflichtung erarbeitet, die für Jugendleiterinnen ab 16 Jahren (Juleica-Ausbildung) geeignet ist (www.ne-jupfa.de).

Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder und Jugendhilfe (AKJ) verweist darauf, dass aus dem erweiterten Führungszeugnis ggf. zwar Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht und bei Misshandlungen von Schutzbefohlenen hervorgehen. „Zur Konkretisierung der persönlichen Geeignetheit ehrenamtlich tätiger Personen in der Kinder- und Jugendhilfe... müssen jedoch andere Instrumentarien entwickelt werden.“(FORUM Jugendhilfe 2|2010, S. 65). Die Trägerinnen der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe sollen daher nach Empfehlung der AKJ gemeinsam überlegen, welche Form der Prüfung von ehrenamtlich Mitarbeitenden Sinn macht.

Alle Mitarbeitenden in Evangelischen Kindertageseinrichtungen sind dazu verpflichtet, für den Schutz des Kindeswohls einzustehen.

Im Zuge der Vereinbarungen zwischen dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe und den Trägerinnen von Kindertageseinrichtungen sind Handlungsleitfäden bei Verdachtsfällen auf Grundlage des § 8a Sozialgesetzbuch (SGB VIII) entwickelt worden.

Für die Einrichtungen bedeutet dies: Sie müssen sich mit der Möglichkeit auseinandersetzen, dass sich Mitarbeitende gegenüber Kindern übergreifig verhalten könnten, und entsprechende Interventionsschritte entwickeln.

3. Auseinandersetzung und Sensibilisierung

Um als professionelle Fachkraft in der Arbeit mit Kindern im Alter von null bis 14 Jahren verantwortlich handeln zu können, muss zunächst die Wahrnehmung geschärft werden, auf welche unterschiedliche Weise Kinder in der Kindertageseinrichtung möglicherweise Gewalt durch Mitarbeitende erleben.

Dabei werden mögliche Formen von Gewalt unterschieden. Zunächst werden unabsichtliche Grenzverletzungen beschrieben. In einem weiteren Schritt wird deutlich gemacht, wann wir von einem Übergriff sprechen. Und schließlich werden strafrechtlich relevante Formen der Gewalt dargestellt.

In Anlehnung an Ursula Enders (vgl. Enders| Kossatz| Kelkel, 2010) haben wir uns also für folgende Differenzierung entschieden:

- Unabsichtliche Grenzverletzungen
- Übergriffe
- Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

3.1. Definitionen von Grenzverletzungen

3.1.1 Unabsichtliche Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern in den Kindertageseinrichtungen, die deren persönliche Grenzen im Kontext des Betreuungsverhältnisses überschreiten.

Um dies zu vermeiden, muss die Fachlichkeit und Qualifikation der Fachkräfte einen dem Entwicklungsalter des Kindes entsprechenden Umgang sicherstellen. Grenzverletzungen, die aus mangelnder Fachlichkeit der Pädagoginnen resultieren, müssen durch qualifizierte Anleitung und ein entsprechendes Fortbildungsangebot bzw. durch eine klare Dienstanweisung kompensiert werden. Hier ist die Verantwortung der Trägerin und Fürsorgepflicht der Leitung gefordert.

Im Alltag einer Kindertageseinrichtung können Grenzverletzungen nicht immer vermieden werden, da der Maßstab für eine solche Verletzung neben objektiven Faktoren immer auch das subjektive Empfinden eines jeden Kindes ist. So kann z.B. die laute und unbeabsichtigt scharfe Ansprache oder eine unbedachte Bemerkung der Fachkraft von Kindern als grenzverletzend empfunden werden. Fachkräfte müssen im Umgang mit den Kindern sensibel dafür sein, dass sie ihnen wertschätzend begegnen und sie zu keiner Zeit beschämen.

3.1.2 Übergriffe

Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig oder aus Versehen passieren. Sie sind „... Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs| eines Machtmissbrauchs...“ (vgl. Enders| Kossatz| Kerkel 2010, S. 1).

Übergriffige Handlungen sind nicht immer geplant, doch es kommt in der Regel dann dazu, wenn sich die Fachkräfte über vereinbarte Haltungen oder Grundsätze (z.B. Rahmenkonzeptionen oder Konzeptionen, Leitsätze des Trägers, QM-Standards, ggf. Dienstanweisungen) und den Widerstand der ihnen anvertrauten Kinder hinwegsetzen.

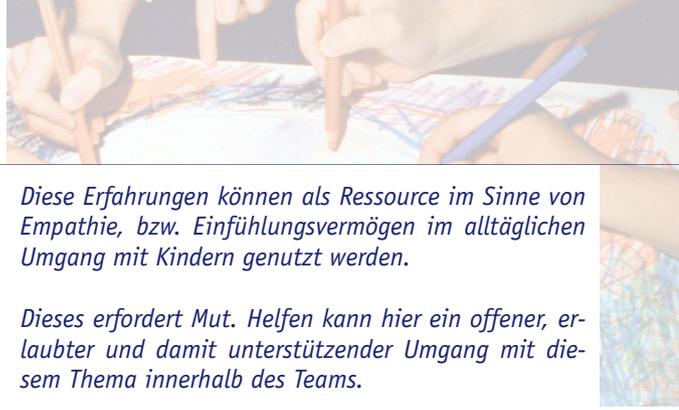
Darüber hinaus wird das eigene grenzüberschreitende Verhalten oftmals nicht als solches bewertet und die Kritik von Dritten missachtet.

In einer Kindertageseinrichtung könnte ein solches Verhalten z. B. durch das Bloßstellen einzelner Kinder vor der Gruppe, das bewusste Ängstigen von Kindern oder das Auferlegen von Geheimhaltungsgeboten geschehen.

Neben diesen psychischen sind auch sexuelle Übergriffe denkbar wie z.B. die wiederholte Missachtung adäquater körperlicher Distanz und das sich Hinwegsetzen der Fachkräfte über die Signale des Kindes gegen Nähe und Berührungen im Alltag. Dazu zählt auch ein Austausch von Zärtlichkeit, der eher dem Eltern-Kind-Verhältnis zuzuordnen ist.

Sexualisiertem Verhalten von Kindern, welches zu Grenzverletzungen oder Übergriffen auf andere Kinder führt, ist immer pädagogisch angemessen durch die Fachkräfte zu begegnen, d.h. es ist in einen Zusammenhang mit der Entwicklung des Kindes zu stellen, ggf. mit den Personensorgeberechtigten zu thematisieren oder auch auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung hin zu überprüfen.

Kinder in der Kindertageseinrichtung, die sich übergriffig verhalten, sind nicht als „Täterin“ zu verstehen. Sie bedürfen vielmehr der besonderen Aufmerksamkeit und Fürsorge, da sie unter Umständen selbst Opfer von sexueller Gewalt sein könnten (vgl. EXKURS, Stärkung der Fachlichkeit im Bereich der kindlichen Sexualität und Sexualentwicklung auf S. 8).



3.1.3 Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

- Körperverletzung
- sexueller Missbrauch | sexuelle Nötigung
- Erpressung

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch (StGB) normiert. Strafbar sind auch versuchte Taten.

Einschlägig sind die §§ 174 bis 174c, 176 bis 176b, 179 und 182 des Strafgesetzbuches. Insbesondere sind Altersgrenzen für das Maß der Strafbarkeit entscheidend.

Weitere Sexualdelikte, insbesondere Vergewaltigung und sexuelle Nötigung (§§ 177, 178 StGB) werden nicht als Missbrauch bezeichnet, obgleich auch sie häufig mit dem Missbrauch einer Beziehung, einer Position oder mit dem Missbrauch von Vertrauen einhergehen.

Auch wenn keines der genannten Sexualdelikte vorliegt, kann im Einzelfall der Straftatbestand der Nötigung (§ 240 StGB), der Nachstellung (§ 238 StGB) oder der Beleidigung (§ 185 StGB) erfüllt sein.

3.2 Enttabuisierung und Sensibilisierung

Eine wichtige Voraussetzung, um nachhaltig präventiv mit Grenzverletzungen bzw. sexualisierter Gewalt umgehen zu können, ist die Enttabuisierung des Themas.

Dieses kann nur gelingen, wenn pädagogisch Handelnde bereit sind, sich auf eine Art und Weise mit dem Thema auseinander zu setzen, die sie selbst als Person nicht ausschließt.

Wir alle haben in unserem Leben selbst Grenzverletzungen erfahren. Auch haben wir alle mehr oder weniger oft miterleben bzw. ansehen müssen, wie andere Menschen seelisch oder körperlich verletzt wurden. Und sicherlich haben wir alle auch selbst im Laufe unseres Lebens bei dem einen oder anderen Menschen die Grenzen unabsichtlich verletzt. All dies wird in der Regel als schmerzhaft, auch als schambesetzt erlebt und allzu oft aus Gründen des Selbstschutzes schnell aus dem Bewusstsein verbannt und so tabuisiert. Hier gilt es, Formen zu finden, um in einem geschützten Rahmen wieder – vorsichtig - Zugang zu diesen Themen zu bekommen.

Diese Erfahrungen können als Ressource im Sinne von Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen im alltäglichen Umgang mit Kindern genutzt werden.

Dieses erfordert Mut. Helfen kann hier ein offener, erlaubter und damit unterstützender Umgang mit diesem Thema innerhalb des Teams.

Die Inanspruchnahme von supervisorischen Angeboten ist eine Möglichkeit, sich neben team- und fallrelevanten Themen auch mit der eigenen Lebenssituation, bzw. mit der eigenen Herkunftsfamilie auseinander zu setzen. In so einem Setting ist es unter anderem möglich, an der eigenen Rolle, bzw. an dem Umgang in Bezug auf Grenzen in der Herkunftsfamilie zu arbeiten. Dies macht unerfüllte Nähebedürfnisse bewusst, die im unreflektierten Fall an und mit Kindern ausgelebt werden.

So kann sich im Team der Mitarbeitenden das Wissen darum vertiefen, dass eigene emotionale Unabhängigkeit eine wichtige Voraussetzung dafür ist, um als Erwachsene Kindern die Möglichkeit zu geben, sich frei zu entwickeln, ohne für Nähe- bzw. körperliche Bedürfnisse der pädagogischen Fachkräfte genutzt oder missbraucht zu werden.

Wenn Fachkräfte ihre Arbeit in Bezug auf Grenzen bzw. Grenzverletzungen reflektieren und bereit sind, auch eigene blinde Flecken wahrzunehmen, sind sie eher dazu in der Lage, aufmerksam auf Verhaltensweisen von Kindern zu reagieren, die auf erlebte Grenzverletzungen oder auch sexualisierte Gewalt hinweisen.

Dieses wird sie in ihrem beruflichen Alltag im Umgang mit den Kindern sicherer machen. Zudem wird es sie dazu befähigen, die Wahrnehmung der oft verunsicherten Eltern zu schärfen, sie zu unterstützen oder gegebenenfalls damit zu konfrontieren.

Gezielte Angebote (z.B. Supervision, Weiterbildungen), die es allen Fachkräften ermöglichen, sich auf diese oder andere Art und Weise mit der Thematik auseinander zu setzen, müssen in jeder Institution, in der Kinder betreut werden, zu den selbstverständlichen Standards gehören.

Fachkräfte, die im Prozess der Auseinandersetzung mit dem Thema eigene Grenzen erfahren, müssen im Rahmen der Fürsorgepflicht durch die Leitung Unterstützungsangebote erhalten.

EXKURS: Stärkung der Fachlichkeit im Bereich der kindlichen Sexualität und Sexualentwicklung

Um sexuelle Übergriffe von sexuellem Missbrauch unterscheiden zu können, ist es für Fachkräfte bedeutsam, sich mit der kindlichen Sexualität auseinanderzusetzen.

Die sexuelle Entwicklung des Menschen ist ein Teil der Persönlichkeitsentwicklung und damit Teil der psychosozialen Entwicklung. Sexualität ist ein menschliches Grundbedürfnis und eine innovative Kraft für ein erfülltes Leben. Dabei entfalten sich die unterschiedlichen Aspekte von Sexualität wie Identitätsentwicklung, Beziehung, Lust, Zärtlichkeit, Freude an der Körperlichkeit, Leidenschaft, Erotik zu unterschiedlichen Zeiten.

Für den professionellen Umgang mit dem Thema kindliche Sexualität ist es bedeutsam, dass sich diese erheblich von der Erwachsenensexualität unterscheidet. Kinder erleben Sexualität ganzheitlich und auf sich selbst bezogen, ohne Phantasien auf ein lustvolles Erleben mit einem Partner oder einer Partnerin.

Kindliche Sexualität zeigt sich ganzheitlich und mit allen Sinnen. Kinder sind voller Energie und Neugier auf das Erkunden des eigenen Körpers, sie sind spontan und unbefangen, meist ohne Scham und sehr entdeckungsfreudig.

„Das Kind erlebt Sexualität als Einheit von Körper, Gefühlen und Verstand und entwickelt so eine ganzheitliche Sexualität“ (vgl. Freund, Reidel-Breitenstein 2010, S.20).

Sexuelle Aktivitäten von Kindern im Kindergartenalter zeigen sich in sogenannten Doktorspielen, gegenseitigen Körpererkundungen, Anfassen von Geschlechtssteilen, Küssen, Schmusen, Imitation von Geschlechtsverkehr oder Selbstbefriedigung (vgl. Wandzeck-Sielert, unveröffentlichter Text, Fortbildung Kirchenkreis Altholstein, 18.06.2011). Dabei sind auch sexuelle Handlungen zwischen Kindern Aktivitäten, die zur Entwicklung eines Kindes gehören. Das Bedürfnis nach sexuellen Handlungen ist bei Kindern in den verschiedenen Phasen der Entwicklung und abhängig von der Persönlichkeit des Kindes unterschiedlich ausgeprägt.

Im Kindesalter sind sexuelle Aktivitäten Teil der Persönlichkeitsentwicklung. Für die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen ist es daher bedeutsam, den Umgang mit sexuellen Handlungen von Kindern vor diesem Hintergrund zu thematisieren.

Der Entwicklung einer bewussten Haltung zur kindlichen Sexualität geht eine Reflektion der eigenen Haltung voraus, die in unterschiedlichen Settings stattfinden können.

Fragen wie

- Wie war meine eigene Sexualerziehung?
- Welche Werte sind mir wichtig?
- Welche Einschränkungen und Verbote habe ich erlebt?
- Wo ist meine eigene Schamgrenze?
- Erlebe ich meine Sexualität als befriedigend? könnten dabei hilfreich sein.

Nach einer solchen individuellen, sehr persönlichen Auseinandersetzung kann in einem Team gemeinsam ein sexualpädagogisches Konzept entwickelt werden, in dem z. B. Regeln für Kinder formuliert und der fachliche Umgang mit sexuellen Aktivitäten der Kinder beschrieben werden (vgl. Freund, Breitenstein 2010).

Neben dem Blick auf die Fachkräfte und die Kinder sind die Eltern als wichtigste Bezugspersonen der Kinder in das Thema einzubeziehen. Der Bindung zwischen Eltern und Kindern ist von Seiten der Kita wertschätzend und anerkennend zu begegnen. Es ist wichtig den Fragen, Befürchtungen und Sorgen der Eltern rund um das Thema Sexualität der Kinder offen zu begegnen und Raum für Diskussionen zu schaffen. In Elterngesprächen und bei Themenelternabenden müssen Positionen ausgetauscht und Kompromisse herbeigeführt werden. Dabei geht es darum, Eltern als Partnerinnen anzuerkennen und die eigene Fachlichkeit zu verdeutlichen.

Fragen zur kindlichen Sexualität oder auch Konzepte und Handlungsleitsätze zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdung sollten nicht erst vorgestellt und diskutiert werden, wenn ein aktueller Vorfall Anlass dazu gibt. Themen wie Doktorspiele unter Kindern, Umgang mit den vereinbarten Regeln oder auch Männer in der Krippe sollten offen transportiert werden.

Als empfehlenswerte Broschüren verweisen wir an dieser Stelle auf:

Doktorspiele oder sexuelle Übergriffe?

Tipps für Mütter und Väter

„Nein ist Nein“

Zartbitter e. V. 2009

www.zartbitter.de

4. Prävention

Im Folgenden werden Haltungen, Methoden und Maßnahmen beschrieben, die dazu beitragen, Grenzverletzungen, Übergriffen und anderen Formen von Gewalt vorzubeugen. Dabei werden die aktiven Handlungsschritte der im System verantwortlichen Personen benannt und notwendige strukturelle Rahmenbedingungen aufgezeigt.

4.1 Reflexionsfähigkeit der pädagogischen Fachkräfte

Pädagogische Fachkräfte müssen im Rahmen der Ausbildung und durch Fort- und Weiterbildung befähigt werden, das eigene Verhalten zu reflektieren und selbstkritisch daraufhin zu überprüfen, ob sie einen gewaltfreien und wertschätzenden Umgang mit den Kindern pflegen. Die Kindertageseinrichtung ist verpflichtet, die ihnen anvertrauten Kinder zu schützen, sie nicht zu beschämen und ihnen den nötigen Freiraum zur individuellen persönlichen Entfaltung anzubieten. Dabei beinhaltet die pädagogische Grundhaltung die Bereitschaft, eigenes Verhalten professionell zu reflektieren und Positionen weiterzuentwickeln oder zu verändern. Eine offene Feedback-Kultur ist in den Teams dazu zu entwickeln (siehe Glossar S.22).

4.2 Beratungs- und Reflexionsstrukturen

Um die erworbene Fachlichkeit im Arbeitsfeld effektiv einzusetzen und die Reflektion des pädagogischen Handelns sicherzustellen, bedarf es festgelegter struktureller Voraussetzungen (s. auch Glossar):

- Eine **Offene Feedback-Kultur** sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden ehrliche Rückmeldung dazu bekommen, wie ihr Verhalten wirkt.
- **Kollegiale Beratung** gewährleistet, dass ein fachlicher Austausch innerhalb der Einrichtung bzw. zwischen Kita-Leitungen regelmäßig stattfindet.
- **Fachberatung** stellt sicher, dass die Qualifizierung und Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis der Kindertageseinrichtungen unterstützt wird.
- **Supervision** bietet die Klärung komplexer Systeme und externe Problemlösungserarbeitung im Einzelfall.



Darüber hinaus sollte schon in Stellenbeschreibungen für Fachkräfte und Leitungen der Vernetzungsgedanke mit konkret benannten Institutionen und Einrichtungen wie z.B. den Erziehungs- und Familienberatungsstellen und dem Kinderschutzbund festgeschrieben werden.

Dabei kommt der Trägerin der Kindertageseinrichtungen die Aufgabe zu, die finanziellen Ressourcen für die angeführten Maßnahmen zu verhandeln und sicherzustellen.

4.3 Verantwortung und Fürsorgepflicht der Trägerin

Als Trägerin von Kindertageseinrichtungen haben Kirchengemeinden, Kita-Verbünde oder Kita-Werke Verantwortung für die Betriebsführung der Kita, sowie die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden.

In der Regel nimmt die Trägerin die Dienst- und Fachaufsicht über die Leitungen wahr. Stellenbeschreibungen, Klärung von Zuständigkeiten, regelmäßige Dienstbesprechungen und jährliche **Personalentwicklungsgespräche** (s. Glossar) sind an der Schnittstelle Trägerin| Leitung von besonderer Bedeutung, prägen sie doch den Leitungs- und Führungsstil der Kita.

An dieser Stelle sei auf die detaillierten Ausführungen von Ursula Enders und Bernd Eberhardt zur „Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe“ verwiesen.

Beispiel für eine Selbstverpflichtung/ einen Verhaltenskodex

Hierbei handelt es sich lediglich um ein Beispiel, auf dessen Grundlage die einzelnen Anbieter von Kinder- und Jugendarbeit dann in eigener Verantwortung selbst eine entsprechende Vorlage entwickeln sollen.

Vorschlag für eine Selbstverpflichtung

Wir wollen durch die Arbeit in den Gemeinden und Jugendeinrichtungen, auf Freizeiten und in der evangelischen Bildungsarbeit Kindern und Jugendlichen Orte des Vertrauens und der freien Entfaltung bieten.

Evangelische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Wir erkennen an, dass jeder Mensch als Gottes Ebenbild ein Individuum mit eigener, einmaliger Persönlichkeit ist.

Deshalb leben Mitarbeitende vor Ort und in der überörtlichen Arbeit in vertrauensvollen Beziehungen, die die Grenzen respektieren und die Würde aller achten.

Zum Wohl der Teilnehmenden und zu unserem eigenen Wohl halten wir uns an folgende Grundsätze:

1. Wir verpflichten uns Kinder und Jugendliche vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt zu schützen. Wir achten dabei auch auf Anzeichen von Vernachlässigung.
2. Wir nehmen die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen wahr und ernst.
3. Wir respektieren den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Gruppenmitglieder und treten ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber.

4. Gemeinsam mit Anderen unterstützen wir Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung und bieten ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeiten zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört auch der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.
5. Mit der uns übertragenen Verantwortung in der Mitarbeit gehen wir sorgsam um. Insbesondere missbrauchen wir unsere Rolle als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin nicht für sexuelle Kontakte zu uns anvertrauten jungen Menschen.
6. Wir verzichten auf verbales und nonverbales abwertendes oder ausgrenzendes Verhalten und beziehen gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
7. Wir werden uns gegenseitig und im Mitarbeitenteam auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht in Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe zu schaffen und zu erhalten.
8. Wir ermutigen Kinder und Jugendliche sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, und zu erzählen, was sie als Teilnehmende erleben, vor allem auch über Situationen in denen sie sich bedrängt fühlen.

Diesem Verhaltenskodex fühle ich mich verpflichtet!

Datum und Unterschrift

Anmerkung: Der „Vorschlag für einen Verhaltenskodex für Haupt- und Ehrenamtliche in der Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche Nordelbiens“ wurde als Beispieltex von Prof. Dr. Bernd-Michael Haese, Stephanie Meins, Thomas Schollas und Dr. Matthias Triebel entwickelt, unter Verwendung eines Entwurfs von Siegmard Grapentin, Bildungsreferent der Evangelischen Jugend Hamburg. Dieser Beispieltex entstand in Anlehnung an den Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen der Baptisten/GJW, dem Verhaltenskodex Landesvorstand des Bayerischen Jugendringes vom 14. März 2006 sowie an „Vertrauen fördern - Gewalt verhindern“, Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen der Landeskonferenz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (<http://evjume.de/Service.411.0.html>) vom November 2009

Die Autoren beschreiben u.a. den präventiven Charakter von sogenannten „klaren Einrichtungen“. Diese Einrichtungen zeichnen sich durch klar definierte Leitungs-, Team- und Organisationsstrukturen aus. Die Grundlage des pädagogischen Handelns ist in schriftlichen Konzeptionen verankert, Beteiligungsstrukturen sind ebenso wie ein Beschwerdemanagement implementiert. (vgl. Enders| Eberhardt 2007)



Im Rahmen des Kinderschutzes gem. § 8a SGB VIII sind die Trägerinnen verpflichtet, entsprechende Vereinbarungen mit der örtlichen Jugendhilfe zu verhandeln. Somit hat die Trägerin spezielle Handlungsabläufe bzw. Verfahren zu benennen, die über Zusätze in den Arbeitsverträgen oder Dienstanweisungen an die verantwortlichen Personen weitergeleitet werden. Ebenfalls liegt es in der Verantwortung der Trägerin, die regelmäßige Vorlage des Führungszeugnisses aller in der Kita hauptamtlich Tätigen sicherzustellen (gem. § 72 a SGB VIII). Gemäß der Verwaltungsvorschrift (VwV) über die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Führungszeugnis VwV) „...soll der Träger den Nachweis einer Schulung, die der Vermeidung von Kindeswohlgefährdung dient, oder die Abgabe einer schriftlichen Erklärung (Selbstverpflichtung) verlangen.“

Ehrenamtlich Tätige sollen nach dieser Vorschrift ebenso verbindlich an Schulungen teilnehmen und Selbstverpflichtungen unterschreiben. Es liegt im Ermessen der Kirchengemeinde, sich auch von ehrenamtlich Tätigen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Das heißt, die Trägerin nimmt die Bewertung vor, ob die jeweilige ehrenamtliche Tätigkeit zusätzlich ein Führungszeugnis erfordert, oder

ob die Schulung| Selbstverpflichtung ausreichend ist. „Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses sind durch den kirchlichen Träger zu erstatten.“ (Punkt 4.1 Führungszeugnis in VwV)

Die Einhaltung, Überprüfung und Evaluation konzeptioneller Überlegungen und explizit auf den Kinderschutz ausgerichteter Maßnahmen hat die Trägerin – selbstverständlich in enger Abstimmung mit Leitung und pädagogischen Fachkräften - zu verantworten. Ein Qualitätsmanagement bietet hierfür einen geeigneten Rahmen.

Auch die von der Nordelbischen Kirche herausgegebene Broschüre „Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt – Eine Handreichung für Verantwortliche in Kirche und Diakonie“ bietet Information und Orientierung für Trägerverantwortliche (s. Weiterführende Literatur S. 23).

Die Trägerin hat die Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmenden. Wenn einerseits Verdachtsmomente ernst genommen und Maßnahmen der Prävention und Intervention in der Kita implementiert werden, so gilt es andererseits genauso, die Mitarbeitenden vor übler Nachrede, falschen Verdächtigungen und Verleumdung zu schützen. Gerade dieses Vorgehen bedarf eines vertrauensvollen Miteinanders, eines etablierten Beschwerdemanagements und einer abgestimmten Öffentlichkeitsarbeit.

4.4 Verantwortung und Fürsorgepflicht der Leitung als Dienstvorgesetzte

Die Leitung der Kindertageseinrichtung nimmt entsprechend ihrer Stellenbeschreibung die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden in der Kita wahr. In dieser Rolle obliegt ihr die Mitarbeiterführung. An der Schnittstelle Leitung|Mitarbeitende sorgt sie u.a. für geklärte Zuständigkeiten, Stellenbeschreibungen, regelmäßige Dienstbesprechungen und jährliche Personalentwicklungsgespräche.

Neben diesen Aspekten ist der verantwortungsvolle Umgang gegenüber Kindern und Mitarbeitenden im Rahmen der Fürsorgepflicht ebenfalls von besonderer Bedeutung. Durch eine offene Ansprache beobachteter „unklarer Situationen“, durch einen transparenten Umgang mit Vermutungen und Wahrnehmungen sorgt die Leitung für die „Klarheit“ ihrer Einrichtung (vgl. Enders| Eberhardt 2007).

4.5 Beteiligungsstrukturen

Eine offene, vertrauensvolle Atmosphäre erleichtert Kindern und Mitarbeiterinnen das offene Ansprechen von Situationen, in denen sie Grenzüberschreitungen erlebt oder beobachtet haben. Kinder und Erwachsene, die im alltäglichen Miteinander erfahren, dass ihre Gefühle und Bedürfnisse als grundsätzlich berechtigt akzeptiert werden, nehmen Grenzüberschreitungen bewusster wahr und sind sprachfähiger in deren Verbalisierung.

Die strukturelle Verankerung von Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten ist ein wesentlicher Bestandteil eines präventiven Konzeptes. Beteiligungs- und Mitbestimmungserfahrungen legen den Grundstein für eigenverantwortliches Handeln.

Auf der Ebene der Mitarbeitenden bieten Teambesprechungen, gemeinsame Absprachen und Konsensmoderationen eine gute Möglichkeit, die Beteiligung an Entscheidungen zu verankern.

Um auch Kindern dieses zu ermöglichen, bedarf es einer gelebten partizipativen Grundhaltung der pädagogischen Fachkräfte. Diese erfährt Transparenz in strukturellen und gemeinsam erarbeiteten Settings, wie beispielsweise gewählte Gruppensprecherin| Gruppensprecher oder Kinderkonferenzen.

4.6 Beschwerdemanagement

Das systematische Beschwerdemanagement einer Kindertageseinrichtung bewirkt eine positive Beschwerdekultur, in der sich die Beschwerdeführenden ernst genommen fühlen und eine Verbesserung und Weiterentwicklung der inhaltlichen Arbeit etabliert wird. Der positive Blick auf Beschwerden sensibilisiert und ermöglicht einen Perspektivwechsel. Er führt zwangsläufig zur Reflexion der internen Abläufe bzw. des eigenen Verhaltens.

Dabei gilt es für Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen, Beschwerden zu versachlichen und professionell zu bearbeiten. Der konstruktive Umgang mit Beschwerden ermöglicht ein verantwortliches Handeln und gibt Eltern und Fachkräften einen festgelegten Rahmen, Probleme unter Wahrung der Vertraulichkeit anzusprechen.

Im Bundesrahmenhandbuch der BETA ist dieser Prozess unter F 3.5 Umgang mit Beschwerden zu finden. Zum Einstieg sind nebenstehende Gedanken nützlich:

Beispiel für ein Verfahren zum Beschwerdemanagement

Leitgedanken zur Beschwerde für einen Verfahrensablauf:

- Jede Mitarbeiterin nimmt die vorgetragene Beschwerde entgegen und leitet sie bei Bedarf an die zuständige Kollegin weiter.
- Wir hören aufmerksam zu und lassen die Beschwerdeführerin ausreden.
- Wir versuchen, das Anliegen zu erfassen und verzichten auf Wertungen.
- Emotionen vor Inhalt! Wir lassen emotionale Äußerungen zu und spiegeln diese bei Bedarf. Erst wenn der „Dampf“ abgelassen ist, können wir uns mit den Sachargumenten beschäftigen.
- Wir zeigen durch Nachfragen und Mimik, dass wir die Beschwerde ernst nehmen.
- Wenn die Beschwerde die Kollegin emotional sehr trifft, kann sie sich Zeit zum Nachdenken und Reagieren nehmen. Beleidigendes Verhalten von Beschwerdeführern kann benannt werden.
- Wir akzeptieren unsere Fehler und gestehen diese ehrlich ein.
- Wir werten Beschwerden nicht als persönlichen Angriff und wählen keine Verteidigungstaktik.
- Wir setzen uns im Team mit vorgebrachten Beschwerden auseinander und suchen nach Lösungen.
- Wir geben den Eltern zügig Rückmeldung, wie wir die Beschwerde bearbeiten und den Missstand abstellen.

Äußere Bedingungen für ein Beschwerdegespräch:

- Ruhige Atmosphäre, gleiche Augenhöhe, Sitzen um Tisch (Kreis)
- Freundliche Begrüßung aller Beteiligten und sachlich den Gesprächsanlass schildern.
- Die Beschwerdeführerin schildert ihre Beschwerde. Durch aktives Zuhören zeigen die Erzieherinnen ihr Interesse.
- Bei unkonkreten Beschwerden (mein Kind fühlt sich in der Gruppe nicht wohl) herausfinden, was die Eltern ärgert und was sie sich wünschen. Es geht um Beschwerde-Klarheit!
- Vereinbarungen über die weiteren Schritte treffen.

Der Ablauf für die Annahme von Beschwerden wird festgelegt.

Das Formular zur Annahme und Bearbeitung von Beschwerden wird installiert.

Verfahren zur Annahme von Beschwerden in der Kita

1. Eltern oder andere für das Kind zuständige Personen beschweren sich. Jede Kollegin nimmt die Beschwerde an.
2. Handelt es sich um eine Bagatelldeschwerde (Hausschuh ist verschwunden), hilft die Kollegin bei der Lösung (Hinweis auf die Fundkiste, evtl. Mithilfe bei der Suche). Wird das Problem gelöst, werden keine weiteren Schritte unternommen.
3. Handelt es sich um eine Beschwerde, die die angesprochene Kollegin nicht sofort lösen kann, leitet sie diese mündlich oder schriftlich an die zuständige Kollegin weiter. Sie erklärt der Beschwerdeführerin den weiteren Ablauf.
4. Die zuständige Kollegin schätzt das Ausmaß der Beschwerde ein. Falls sie die Beschwerde nicht sofort bearbeiten kann, bietet sie der Beschwerdeführerin innerhalb von drei Tagen ein Gespräch an.
5. Dauert die Bearbeitung länger, bekommt die beschwerdeführende Person spätestens nach einer Woche eine Rückmeldung über den Stand der Bearbeitung.
6. Die Beschwerde gilt als erledigt, wenn die zugesicherten Dinge erfüllt, bzw. die Missstände abgestellt sind.
7. Im Dokument zur Beschwerdeannahme ist der Anlass und die Bearbeitung dokumentiert. Auch das Formular zur Dokumentation von Elterngesprächen kann genutzt werden. Die Formulare befinden sich im Mitarbeiterzimmer in der entsprechenden Schublade.
8. Zum Abschluss des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin gefragt, ob alles zur Zufriedenheit erledigt wurde.
9. Das Beschwerdedokument wird im Büro 3 Jahre aufbewahrt. Handelt es sich um eine kindbezogene Beschwerde, wird diese bei Abmeldung vernichtet.

(vgl. Ott, Kita Christusgemeinde Othmarschen 2010)



4.7 Dialog mit den Erziehungsberechtigten

Die konzeptionell erarbeiteten Grundsätze einer Kindertageseinrichtung zum Thema sexuelle Entwicklung müssen transparent sein und den Eltern vermittelt werden.

Dabei empfiehlt es sich, nicht nur fachliche Standpunkte bzw. Konzepte zu vermitteln, sondern mit Eltern im Sinne einer **Erziehungspartnerschaft** (s. Glossar) in einen Dialog einzutreten.

Die sexuelle Entwicklung von Kindern ist kein offen diskutiertes Thema und für viele Eltern verbergen sich dahinter diffuse Ängste um ihre Kinder oder unangenehme Erinnerungen an eigene negative Erfahrungen. Nur die verständnisvolle Begegnung und der Mut zur offenen Aussprache können zu einem konstruktiven Umgang führen.

4.8 Standardisierter Ablaufplan

Ein im Rahmen von Qualitätsmanagement erarbeiteter Ablaufplan zur Thematik „Grenzüberschreitungen von Mitarbeitenden“ (QM-Standard) sichert einen verbindlichen Handlungsablauf und geregelte Zuständigkeiten.

Alle Mitarbeitenden sind darüber informiert. Bei Personalwechsel ist dieses durch Dienstanweisungen und Zusätze in den Arbeitsverträgen zu gewährleisten.

Beratungsfachkräfte („Insoweit erfahrene Fachkräfte“ gem. § 8a SGB VIII) sind allen Mitarbeitenden bekannt, auch für den Fall der Abwesenheit der Leitung sind Zuständigkeiten klar definiert. Detaillierte Ausführungen in Form von Muster-Qualitätsstandards befinden sich im Kapitel 6.

5. Intervention

Nach einer Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzverletzungen mit allen beteiligten und verantwortlichen Personen, einer Sensibilisierung für Verdachtsmomente und den notwendigen präventiven Maßnahmen geht es nun um konkrete Fragen des Handelns:

Was ist zu tun, wenn es in der Kindertageseinrichtung zu einer Situation kommt, die einen Verdacht auf eine erhebliche Grenzverletzung ergibt?
Welches sind die ersten Schritte?

Die Verantwortung für die Entscheidung über die Vorgehensweise liegt grundsätzlich bei der **Trägerin der Kindertageseinrichtung**. Dies entbindet aber die Mitarbeitenden im Falle eines Falles nicht aus der Verantwortung für umgehendes, kompetentes Handeln. Umso wichtiger ist daher, dass die Trägerin die notwendigen Handlungsschritte vorab klar regelt.

Folgende Informationen dienen der Orientierung und sind dabei auf den jeweiligen Einzelfall anzupassen.

5.1 Kommunikation in der Krise

Der Umgang mit der Öffentlichkeit ist eine Gratwanderung zwischen der Verantwortlichkeit und den Fürsorgepflichten gegenüber den Betroffenen auf der einen Seite und gegenüber den verdächtigten Personen auf der anderen Seite.

Zugleich gilt der Grundsatz, dass umfassend informiert und nichts vertuscht wird. Denn der zentrale Punkt jeder Öffentlichkeitsarbeit ist die Glaubwürdigkeit.

**Auch hier gilt: Schaffen Sie Vertrauen.
Bereiten Sie sich vor – beugen Sie vor!**

Das A und O sind vertrauensvolle Kontakte auch zu den Eltern und im Team. Pflegen Sie deshalb im pädagogischen Alltag, im Team und mit den Eltern eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens, in der Kinder, Eltern und Mitarbeitende ihre Beobachtungen und Sorgen ohne Angst frühzeitig äußern können.

Zeigen Sie, dass Sie damit behutsam und sorgfältig, kompetent und souverän umgehen, die Sorgen ernst nehmen und die Beobachtungen prüfen.

Vermitteln Sie zugleich in Ihren Umgangsformen miteinander, dass Sie Gerüchten und übler Nachrede keinen Raum geben, und dass ggf. Konflikte zwischen den betroffenen Personen auf andere Weise ausgetragen werden können.



Rechnen Sie mit der Krise

Bereiten Sie sich auf den Krisenfall vor – auch wenn in Ihrer Kita und Ihrer Kirchengemeinde anscheinend „alles in Ordnung“ ist. Denn wenn Sie in der Kita auf solche Situationen vorbereitet sind, können Sie im Krisenfall selbst gelassener mit den Medien und der Öffentlichkeit umgehen.

Klären Sie, wie ein Vorgehen im Falle einer Krise in Ihrem Kirchenkreis geregelt ist. Lassen Sie sich bei der Entwicklung eines Krisenplanes vom zuständigen Öffentlichkeitsbeauftragten begleiten und unterstützen!

Für den Fall, dass es tatsächlich einmal zu einer Krise kommt, sollten Sie **vorher** folgende Fragen geklärt haben:

Wer ist zu informieren?

Wenn Kinder betroffen sind, sind selbstverständlich die Eltern zu informieren. Ebenso sind die Personalverantwortlichen der Trägerin bzw. der Kirchengemeinde| des Kirchenkreises, die Insoweit erfahrene Fachkraft, die Kita-Fachberatung und die Elternvertretung in Kenntnis zu setzen.

Die Trägerin der Kindertageseinrichtung informiert die zuständige Pröpstin.

Gibt es in Ihrem Kirchenkreis eine Öffentlichkeitsreferentin oder eine Pressesprecherin, die im Krisenfall sofort mit eingeschaltet werden muss?

Bei der Weitergabe von Informationen sollte auch an andere Mitarbeitende sowie die Eltern von nicht betroffenen Kindern gedacht werden. Ihnen sollte auf einem Informationsabend die Möglichkeit eingeräumt werden, selbst Fragen zu stellen oder auf andere Art miteinbezogen zu werden. Dies gilt natürlich nur in den Fällen, in denen die Aufklärung der Geschehnisse dadurch nicht gefährdet wird.

Geht es um die Frage, ob es weitere betroffene Kinder gibt, wäre über die **Einrichtung einer „Notfallhotline“** nachzudenken.

Von Anfang an ist bei einem Fall von Grenzverletzung und bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung in einer Kindertageseinrichtung die Insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a SGB VIII als beratende und unterstützende Hilfe einzuschalten und der örtliche Träger der Jugendhilfe zu informieren.

Wer informiert? - Umgang mit der Presse

Klären Sie ab, wer im Krisenfall für Ihre Kita spricht: Steht dafür in Ihrem Kirchenkreis eine Pressesprecherin zur Verfügung?

Wichtig ist, dass die Verantwortlichen für Anfragen schnell und unkompliziert erreichbar sind. Es empfiehlt sich, im Umgang mit den Medien **nur eine Ansprechperson** zu nennen, die bereits über gute und vertrauensvolle Kontakte zu Pressevertreterinnen verfügt. Klären Sie auch, wer diese Person ggf. kompetent vertritt, so dass in jedem Falle und zu jeder Zeit jemand erreichbar ist (auch zu Urlaubszeiten, im Krankheitsfall, nach Feierabend und an Wochenenden - eine Krise kennt keine Öffnungszeiten).

Oft ist es ratsam, dass die betroffene Kindertageseinrichtung (Institution) über diese Sprecherin von sich aus an die Öffentlichkeit geht und nicht erst kritische Anfragen oder Nachrichten abwartet. Denn Fälle von sexualisierter Gewalt erwecken immer das Interesse der Öffentlichkeit. Nachrichten und Gerüchte darüber verbreiten sich in Windeseile - selbst dann, wenn Stillschweigen vereinbart wurde.

Reichweite und Grenzen von Medienauskünften

Sofern die Öffentlichkeit bereits schon durch andere Quellen informiert worden ist, ist der derzeitige Verfahrensstand mitzuteilen. Dies gilt immer in den Grenzen des Datenschutzes und des Persönlichkeitsschutzes der betroffenen Personen. Einzelheiten zum Verfahrensablauf und Namen sollten in keinem Fall genannt werden, um die rechtliche Aufarbeitung nicht zu gefährden. Sonst bestände die Gefahr, dass sich die Kita-Leitung bzw. die Pressesprecherin wegen der Verletzung von Grenzen bei der Weitergabe von Informationen an die Öffentlichkeit selbst rechtlich angreifbar macht (Schadensersatz-| Schmerzensgeld-| Unterlassungsansprüche).

Hilfreich sind auch hier gewachsene, vertrauensvolle Kontakte zu den Medien. So ist Ihre Pressesprecherin möglicherweise in der Lage, einer Journalistin Ihres Vertrauens Hintergründe zu schildern und vertrauliche, nicht zu veröffentliche Informationen zu geben, um damit die Situation zu erhellen und zu entschärfen. (Es ist aber immer im Einzelfall zu prüfen und zu entscheiden, ob dies sinnvoll und ratsam ist!)

Richtig kommunizieren – Beispiele für Formulierungen:

- Das ist in dieser Reihenfolge passiert...
- Wir arbeiten daran, das Problem zu lösen
- Wir können (noch) nichts sagen
- Wir werden bis... Folgendes tun...
- Neue Informationen gibt es am...

Ganz entscheidend ist die Glaubwürdigkeit: Teilen Sie nur richtige Fakten mit, betreiben Sie keine Schönfärberei, wimmeln Sie nicht ab. Ihre Kommunikation sollte offen, transparent und wahrhaftig sein, offensiv und in einer einheitlichen Sprache.

Falsch wäre dagegen:

- Sie verstehen das nicht.
- Wir brauchen mehr Zeit.
- Sie irren sich.
- Die Presse hat das Thema aufgebläht oder aufgebauscht.

(vgl. Konzept Krisenkommunikation 2008)

Muster-Ablaufplan bei sexueller Übergriffigkeit oder vermutetem sexuellem Übergriff von Mitarbeitenden in Kindertagesstätten

Kinder, Eltern oder Mitarbeitende berichten der Kitaleitung von beobachtetem sexuellem Übergriff von Kita-Mitarbeitenden (pädagogische und nichtpädagogische, begleitende Mitarbeitende)

Leitung dokumentiert den Sachverhalt und nimmt unverzüglich Kontakt zur Trägerin und zur „Insoweit erfahrenen Fachkraft“ auf, um eine gemeinsame Einschätzung der Situation zu erarbeiten und gegebenenfalls weitere Schritte einzuleiten. Die Fachberatung ist in den Prozess mit einzubeziehen. Die Leitung weist das Team zur Verschwiegenheit an im Umgang mit dem Verdacht. Alle Informationen im Zusammenhang mit dem Verdacht sind vertraulich zu behandeln.

Die Leitung wird als Teil des Systems, in dem der Übergriff stattgefunden hat, von der Verantwortung für das weitere Vorgehen entbunden. Trägerin und Leitung dokumentieren gemeinsam die Info-Weitergabe.

Die Trägerin informiert die zuständige Pröpstin. Diese entscheidet weiter über die Zusammensetzung und die zeitnahe Einberufung eines Krisenstabes unter Einbeziehung der verantwortlichen kirchlichen Pressestelle (im Kirchenkreis oder bei besonderer Schwere direkt auf Nordkirchlicher Ebene).

Die Trägerin beurlaubt i. d. R. umgehend die beschuldigte Person (auch im Verdachtsfall!) und entscheidet über weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen. Sie wird gleichzeitig über Möglichkeiten einer Begleitung, bzw. über beratende Angebote informiert.

Vertreterinnen des Krisenstabes weisen die Mitarbeitenden im Umgang mit der Öffentlichkeit an (Eltern der nicht betroffenen Eltern, Ortsgemeinde, Medien, etc.) Sprachregelung).

Den Eltern des betroffenen Kindes und| oder dem Kind wird professionelle Unterstützung angeboten (z.B. schnelle Vermittlung zu einer Beratungsstelle).

Die Trägerin sorgt dafür, dass die Situation mit den Betroffenen unter Einbeziehung einer externen Begleitung aufgearbeitet wird.

Das Kita-Team bekommt fachliche Begleitung (Supervision oder ähnliches). Es hat sich u.a. mit der Frage auseinanderzusetzen, was ein übergriffiges Verhalten in der Einrichtung möglich gemacht hat.

Sollten sich Beschuldigungen wegen Übergriffigkeit oder vermuteten sexuellen Übergriffen gegen die Leitung der Kita richten, ist jeder Mitarbeitende dazu verpflichtet umgehend die Trägerin zu informieren. Diese hat dann angelehnt an den obigen Ablaufplan vorzugehen.

5.2 Strafanzeige

Die Einschaltung der Polizei und Staatsanwaltschaft obliegt der übergeordneten Dienstaufsicht (Kirchenvorstand| Trägerin) unter Einbeziehung der dienstaufsichtführenden Person (Kita-Leitung).

Die Entscheidung, ob bei einem Verdacht einer Straftat die zuständigen Behörden eingeschaltet werden, steht dabei nicht im Ermessen der Dienstaufsicht. Die Meldung **muss** erfolgen, wenn eine konkrete Gefahr für weitere Personen besteht.

Von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann nur abgesehen werden, wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch der betroffenen Person oder deren Sorgeberechtigten entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist.

Es empfiehlt sich hierfür eine schriftliche Erklärung, dass gegenwärtig einer Strafanzeige widersprochen wird, einzuholen (vgl. Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden des Runden Tisches "Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich", www.bmj.de).

5.2 Dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen

Zum Schutz der Betroffenen ist es in der Regel geboten, den potentiellen Täter aus dem Tatumfeld, der Kita, zu entfernen (Freistellung vom Dienst, Suspendierung, Hausverbot, Versetzung, Umsetzung). Es gilt dabei grundsätzlich bis zur juristischen Klärung die Unschuldsvermutung!

Bei Pfarrdienst- und Kirchenbeamtenverhältnissen ist die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu verfügen. Bei Mitarbeitenden ist die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit einer (Verdachts-)Kündigung zu prüfen. Die Verantwortung liegt bei der Trägerin der Kindertageseinrichtung oder beim Nordelbischen Kirchenamt, wenn ein Pastor oder eine Pastorin unter Verdacht geraten.



5.4 Dokumentation

Alle Beobachtungen, Informationen von Mitarbeitenden, Eltern oder Kindern sind schriftlich festzuhalten. Die einzelnen Handlungsschritte müssen in zeitlicher Reihenfolge dokumentiert und sachlich formuliert werden. Protokolle sind von der Trägerin gegenzuzeichnen.

6. Qualitätsstandards Kinderschutz

Die in dieser Handreichung beschriebenen Maßnahmen sollen helfen, sich dem Thema Grenzverletzung durch Mitarbeitende sensibel zu nähern und verbindliche Absprachen in der Kita zu ermöglichen.



Das Bundesrahmenhandbuch der BETA beschreibt zur Erlangung des evangelischen Gütesiegels den Qualitätsprozess K 2.12 Kinderschutz.

Wir haben diesen Prozess um Qualitätskriterien erweitert, die verbindliche Regelungen beschreiben, um Grenzverletzungen durch Mitarbeitende vorzubeugen und auszuschließen.

Als Muster legen wir verschiedene Tabellen vor, die dem QM-System des VEK und dem QM-System des Kirchenkreises Hamburg West/Südholstein entsprechen. Die Muster können auch auf der Web-Seite des VEK (www.vek-sh.de) zur weiteren Bearbeitung heruntergeladen werden.

Anlage: Muster aus dem QM-System des VEK

Name der Einrichtung:	Qualitätsstandard:	Geltungsbereich:
Evangelische Kita	Kinderschutz Ergänzung	Pädagogische Fachkräfte Träger
Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende		
I. Einzelziele:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. In der Konzeption ist ein Hinweis auf den Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt benannt. 2. In der Personalgewinnung und Personalentwicklung werden Verfahren berücksichtigt, die den Schutz der Kinder vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt gewährleisten. 3. Es finden regelmäßig (Team-, Fall-, Einzel-) Supervision, Intervision, kollegiale Beratung oder andere geeignete Maßnahmen zur Reflexion des pädagogischen Handelns statt. 4. Das Verfahren des Beschwerdemanagements ist allen Beteiligten (Kindern, Eltern und Mitarbeitenden) bekannt. 5. Beteiligungsformen sind beschrieben und werden eingesetzt. 		
II. Verantwortlich:		
KV- Vorsitzende/r, Leitung		
III. Maßnahmen:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. In unserer Konzeption ist eine Aussage zum § 9 des Kinderschutzgesetzes Schleswig-Holstein getroffen. 2.1 Unser Ablaufplan zur Einstellung neuer Mitarbeitender beschreibt Maßnahmen zum Schutz vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt und ist der Leitung, dem Kirchenvorstand und der Mitarbeitervertretung bekannt. 2.2 Die KV-Vorsitzende der KV-Vorsitzende holt ein erweitertes Führungszeugnis und eine Selbstverpflichtungserklärung vor der Einstellung von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein. 		

- 2.3 In Mitarbeitendengesprächen und Teamsitzungen ist der Schutz vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt Thema.
- 2.4 Der gemeinsam erarbeitete Ablaufplan bei Übergriffen und vermuteten sexuellen Übergriffen wird von allen Mitarbeitenden umgesetzt.
- 3. Die pädagogischen Fachkräfte nehmen an (Team-, Fall-, Einzel-) Supervision, Intervision, kollegialer Beratung oder anderen geeigneten Maßnahmen teil.
- 4.1. Die pädagogischen Fachkräfte informieren die Kinder in Gesprächskreisen über ihre Möglichkeit sich zu beschweren.
- 4.2. Die pädagogischen Fachkräfte informieren die Eltern über den Ablauf im Beschwerdefall auf dem ersten Elternabend im Kindergartenjahr.
- 4.3. Die pädagogischen Fachkräfte sind im Beschwerdemanagement geschult.
- 5.1. Die Kinder wählen zum Anfang des Kindergartenjahres eine Vertrauensperson.
- 5.2. Zu Beginn des Kindergartenjahres wählen die Eltern Elternvertreter.
- 5.3. Die Leitung informiert die gewählten Elternvertreter über ihre gesetzlichen und kindergarteneigenen Möglichkeiten der Beteiligung.
- 5.4. Der Krisenstab, bestehend aus Kitaleitung und Trägervertretung, ggf. Kirchenkreisvertretung, übernimmt die weiteren Handlungsschritte im Verdachtsfall.

IV. Dokumente:

- 1. Konzeption
- 2.1. Ablaufplan „Einstellung“
- 2.2. Formular Selbstverpflichtungserklärung, Erweitertes Führungszeugnis
- 2.3. Protokoll Dienstbesprechung, Kleinteam, Gruppentagebuch
- 2.4 Ordner § 8a mit Ablaufplan Übergriffe und vermutete sexuelle Übergriffe, Gesprächsprotokolle
 - 3. Protokolle Intervision, kollegiale Beratung, Rechnung von externer Begleitung
- 4.1. Gruppentagebuch
- 4.2. Protokoll Elternabend
- 4.3. Bescheinigung Schulung Beschwerdemanagement, Dienstbesprechungsprotokoll
- 5.1. Gruppentagebuch
- 5.2. Protokoll Elternabend
- 5.3. Protokoll 1. Sitzung der Elternvertreter
- 5.4. Protokolle Krisenstab

V. Methoden:

Verwaltungsvorschrift der NEK vom 01.09.2011
 Handreichung „Wir handeln verantwortlich“
 Handreichung „ Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt“

Freigabe	Erstellt von	Änderungsstand	Datum	Seite
KV	VEK	1	02.11.2011	2
Datum				2

Muster aus dem QM-System des Kirchenkreises Hamburg West/Südholstein

Qualitätskriterien K 2 .12 Kinderschutz | K 2.12 Kinderschutz - Ergänzung Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende

1. Qualitätskriterium	In der Konzeption ist ein Hinweis auf den Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt benannt.		
Verantwortung	Hilfsmittel	gefordert durch	Nachweismöglichkeiten
Trägerin Leitung Pädg. Fachkräfte	Muster-Leitbild, Muster-Konzeption Handreichung des VEK	Kinderschutzgesetz S.-H. § 9	Leitbild Konzeption

2. Qualitätskriterium	In der Personalgewinnung und Personalentwicklung werden Verfahren berücksichtigt, die den Schutz der Kinder vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Gewalt gewährleisten.		
Verantwortung	Hilfsmittel	gefordert durch	Nachweismöglichkeiten
Trägerin Leitung Pädg. Fachkräfte	Ablaufplan Einstellung Erweitertes Führungszeugnis Muster-Selbstverpflichtung Supervision Fortbildungen Arbeitsvertrag Stellenbeschreibung	SGB VIII § 72 a BZRG § 30 a Verwaltungsvorschrift NEK vom 01.09.2011	Erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtung Stellenbeschreibung Arbeitsvertrag Ablaufverfahren Personalgewinnung

3. Qualitätskriterium	Es finden regelmäßig (Team-, Fall-, Einzel-)Supervision, Intervision, kollegiale Beratung oder andere geeignete Maßnahmen zur Reflexion des pädagogischen Handelns statt.		
Verantwortung	Hilfsmittel	gefordert durch	Nachweismöglichkeiten
Trägerin Leitung Pädg. Fachkräfte	Handreichung „Wir handeln verantwortlich...“ Handreichung: „Sensibilisierung im Umgang mit Grenzverletzungen bei sexueller Gewalt“	Synodenbeschluss vom XXX	Protokolle Abrechnungen

6. Qualitätsstandards Kinderschutz



4. Qualitätskriterium	Das Verfahren des Beschwerdemanagements ist allen Beteiligten (Eltern und Mitarbeitenden) bekannt.		
Verantwortung	Hilfsmittel	gefordert durch	Nachweismöglichkeiten
Trägerin Leitung Pädg. Fachkräfte	Beschwerdemanagement	UN-Konvention BETA-Rahmenhandbuch	Schulung Beschwerdemanagement Dokumentation des Verdachtsfalls

5. Qualitätskriterium	Beteiligungsformen sind beschrieben und werden eingesetzt.		
Verantwortung	Hilfsmittel	gefordert durch	Nachweismöglichkeiten
Trägerin Leitung Pädg. Fachkräfte			Protokolle

Mit dem Thema stehen in Zusammenhang:

- F 1.1 Leitbild
- F 1.8 Zusammenarbeit zwischen Träger und Leitung
- F 2.1.2 Personalgewinnung
- F 2.2.3 Interne Kommunikation
- F 2.3 Personalentwicklung
- F 3.5 Umgang mit Beschwerden
- F 3.6 Ermittlung der Zufriedenheit
- K 1.1 Konzeption der evangelischen Tageseinrichtung für Kinder
- K 2 Kinder und Eltern
- K 3.1 Partizipation der Eltern
- K 3.2 Beratung, Begleitung und Unterstützung der Eltern
- K 4 Vernetzung in Kirchengemeinde und Gemeinwesen
- U 1 Öffentlichkeitsarbeit

„Wir handeln verantwortlich...“	Freigabe	Entwickelt von	Version	Seite
QM-Standard	XX.XX.2012	Sti	3	2 von X

7. Anlage: Glossar| Quellenhinweise| Weiterführende Literatur

7.1 Glossar

Ehrenamtliche

Ehrenamtliche sind Personen, die in der Kindertageseinrichtung Angebote für die Kinder, Mitarbeitenden und Trägerin machen, ohne dort angestellt zu sein. Dies können die Patinnen fürs Vorlesen, Spielen, Basteln oder die Unterstützung bei der Pflege des Gartens, des Spielplatzes sein.

Erziehungspartnerschaft

Erziehungspartnerschaft meint die partnerschaftliche und professionelle Zusammenarbeit mit Eltern auf Augenhöhe. Erwachsene Partner begegnen sich gleichberechtigt und beziehen sich im Interesse des Kindes aufeinander. Das damit verbundene veränderte Rollenverständnis der Fachkräfte beinhaltet ein Verständnis, das die Eltern als Kooperationspartner sieht, für die sie im Interesse des Kindes gemeinsam zuständig sind. Daraus leitet sich eine Zusammenarbeit ab, die auf Partizipation setzt und integriert.

Fachberatung

Fachberatung ist eine personenbezogene, strukturentwickelnde soziale Dienstleistung im Rahmen der Jugendhilfe. Sie wirkt qualitätssichernd und -entwickelnd im Feld der Erziehungsarbeit und der Lebensgestaltung von Kindern. Fachberatung leistet personen-, organisations- und prozessorientierte Beratung und Unterstützung für Trägerin, Leitungen, pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, für Kindertagespflegepersonen, Mütter und Väter und sorgt für eine netzwerkorientierte Zusammenarbeit mit weiteren Institutionen (z.B. Jugendamt, Grundschule, Erziehungsberatungsstellen) innerhalb des Gemeinwesens.

Fallbesprechung

Unter Fallbesprechung ist die Auseinandersetzung mit einem konkreten Beispiel zu Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt aus der Praxis gemeint. Diese Fälle sind unter dem Gesichtspunkt der verantwortlich handelnden Institution zu beurteilen und für vergleichbare Fallkonstellationen sind weitere Handlungsschritte zu entwickeln.

Feedback| Offene Feedback-Kultur

Feedback ist eine Form sich gegenseitig Rückmeldung zu geben, wie man das Verhalten eines anderen erlebt. Feedback hilft, Selbstbild und Fremdbild miteinander abzugleichen. Durch offenes, ehrliches Feedback wird Verborgenes erkennbar. Kritik und Anerkennung können ausgetauscht werden, es entstehen Vertrauen und Nähe. Teams mit ausgeprägter Feedbackkultur sind arbeitsfähig

ger und haben weniger Konflikte. Wichtig für das Feedback sind eine wertschätzende Grundhaltung und das Reden in Ich-Botschaften.

Führungszeugnis

Das Führungszeugnis ist eine Urkunde, die vom Bundeszentralregister in Bonn auf Antrag für jede Person ab 14 Jahren ausgestellt wird. Im Führungszeugnis wird unter Aufführung der vollständigen Personalien hauptsächlich verzeichnet, ob die betreffende Person vorbestraft oder nicht vorbestraft ist. Es dient damit im Wesentlichen als Nachweis der Unbescholtenheit zum Beispiel bei der Arbeitsaufnahme. (vgl. www.bundesjustizamt.de)

Erweitertes Führungszeugnis

Seit dem 1. Mai 2010 gibt es das sogenannte „erweiterte Führungszeugnis“ (§ 30 a Bundeszentralregistergesetz, BZRG). Dieses erweiterte Führungszeugnis kann über Personen erteilt werden kann, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen. Es enthält Eintragungen über Verurteilungen wegen einer Straftat nach den §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB, die auch unterhalb der Schwelle von § 32 BZRG liegen, d.h. es sind auch Verurteilungen zu sehr geringen Geld- und Freiheitsstrafen enthalten, die in einem „einfachen“ Führungszeugnis nicht enthalten wären. (vgl. www.bundesjustizamt.de)

Kollegiale Beratung

Die Kollegiale Beratung (oder Intervision) ist eine Beratung unter beruflich Gleichgestellten, bei der nach Lösungen für ein konkretes Problem gesucht wird, ohne zwingendes Vorhandensein von fallbasierter Fachkompetenz bei den Beteiligten.

Personalentwicklungsgespräch

Das Personalentwicklungsgespräch wird regelmäßig von Führungspersonen der mittleren Leitungsebene mit Mitarbeitenden geführt. In solchem Gespräch wird die geleistete Arbeit reflektiert und Ziele für das nächste Jahr vereinbart, die jeder Mitarbeitende erreichen möchte.

Supervision

Supervision (lat. für Beobachtung) ist eine Form der Beratung, die einzelne Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres personalen, beruflichen oder ehrenamtlichen Handelns begleitet. Fokus ist je nach Zielvereinbarung die Arbeitspraxis, die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen Supervisor und Klient, die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation des Supervisanden.

Systemisches Denken

Systemisches Denken meint, dass alle Variablen wie Personen, Handlungen, Wirkungen und Eigendynamiken in einem System (hier Kindertageseinrichtung) ins Auge gefasst werden. Systemisches Denken wird ebenfalls als ganzheitliches Denken beschrieben, das über Kurzfristigkeit und Wirkung im näheren Umfeld der Kindertageseinrichtung hinausweist.

7.2 Quellenhinweise

Enders| Eberhardt: Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter|Mitarbeiterinnen der Jugendhilfe. 2007. Als PDF im Internet unter www.zartbitter.de

Enders| Kossatz| Kelkel| Eberhardt: Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. 2010. PDF auf der Website der Deutschen Bischofskonferenz im Themenbereich Grundlagen

Freund| Riedel-Breidenstein: Sexuelle Übergriffe unter Kindern. Handbuch zur Prävention und Intervention. Köln 2004

Nordelbische Evangelisch Lutherische Kirche: Verwaltungsvorschrift. www.kirchenrecht-nek.de

Nordelbische Evangelisch Lutherische Kirche: Selbstverpflichtungserklärung. www.ne-jupfa.de

Ott, Kita Christuskirche Othmarschen: Leitlinien für Beschwerdemanagement, Hamburg 2010

Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK): Muster Beschwerdemanagement| Qualitätsstandards. www.vek-sh.de

Wandzeck-Sielert: Internes Arbeitspapier zum Fortbildungstag für die Leitungen im Kindertagesstättenwerk Altholstein. Juni 2011

Konzept Krisenmanagement. Handout. 2008

Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK): Leitbild, Broschüre. Kernpunkte des Profils evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein. Flyer. Rendsburg. www.vek-sh.de

7.3 Weiterführende Literatur

Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e. V. (BETA): Kinderarmut erkennen, wirksam handeln. Eine Arbeitshilfe zum Umgang mit Kinderarmut und Kindervernachlässigung in evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder. Berlin. www.beta-diakonie.de

Enders| Eberhardt: Das ist kein Spiel! Pädagogische Interventionen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern im Vor- und Grundschulalter in pädagogischen Einrichtungen. Köln 2006. www.zartbitter.de

Enders: Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen. 2003. www.zartbitter.de
Enders: Traumatisierte Institutionen. 2003. www.zartbitter.de

Hansen| Knaur| Sturzenhecker: Partizipation in Kindertageseinrichtungen. So gelingt Demokratiebildung mit Kindern! Weimar|Berlin 2011

Hochdorf, Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.: „Und wenn es doch passiert...!“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe, Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses, Arbeitshilfe. Remseck 2009

Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Erfolgreich starten. Leitlinien zum Bildungsauftrag in Kindertageseinrichtungen. Kiel 2008. Als pdf unter www.bildung.schleswig-holstein.de

Nordelbische Evangelische Lutherische Kirche: Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt. Eine Handreichung für Verantwortliche in Kirche und Diakonie. www.gender-kirche.de

Regner| Schubert-Suffrian: Partizipation in der Kita. Projekte mit Kindern gestalten. Freiburg im Breisgau. 2011

Regner| Schubert-Suffrian, in: Spot Kindergarten heute, So geht's. Partizipation in der Kita. Freiburg im Breisgau 2009

Zartbitter e. V.: Doktorspiele oder sexuelle Übergriffe? Tipps für Mütter und Väter. 2009 www.zartbitter.de



8. Impressum

An der Erarbeitung der Handreichung waren beteiligt:

Katrin Irmer, Fachberaterin, Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V. (VEK)

Ulrich Kruse, Hauptstellenleiter i. R. beim Diakonischen Werk Schleswig-Holstein

Asmus Lorenzen, ehem. Fachberater für Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde

Stephanie Meins, Juristin und Gleichstellungs- und Genderbeauftragte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Ulrike Menke, Fachberaterin für Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis Altholstein

Meike Röckendorf, Fachberaterin im Kirchenkreis Dithmarschen

Bernd Stiebler, Fachberater und Qualitätsbeauftragter beim Kitawerk Niendorf Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

Franziska-Schubert-Suffrian, Koordinierende Fachberaterin, VEK

Beratend standen uns zur Seite:

Pastor Lars Klehn, Vertretung der Pastorinnen und Pastoren der Nordelbischen Kirche

Oberkirchenrätin Kirsten Voss, Landeskirchenamt Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

Fotos: Wolfgang Huppertz, agenda, privat

Gestaltung: Angelika Wurth, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit, VEK

Druck: Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH



VERBAND
EVANGELISCHER
KINDERTAGESEINRICHTUNGEN
IN SCHLESWIG-HOLSTEIN E.V.

Lise-Meitner-Str. 6-8

24768 Rendsburg

Tel (0 43 31)5 93-1 71 | Fax (0 43 31)5 93-2 96

Email: vek-rendsbuurg@diakonie-sh.de

Internet: www.vek-sh.de