



Katholische Kirchengemeinde
Hl. Johannes XXIII. Köln

Schutzkonzept

der Kita Riphahnstrasse und der Kita Taborplatz

Stand: November 2018

Schutzkonzept des Familienzentrums Hl. Johannes XXIII., Köln der Kita Riphahnstrasse und der Kita Taborplatz

I.	Vorwort	2
II.	Machtgebrauch und Machtmissbrauch	3
III.	Grenzüberschreitungen	5
IV.	Gewalt unter Kindern	8
V.	Einarbeitung neuer Mitarbeiter	9
VI.	Beschwerdemanagement	10
VII.	Kurzleitfaden Beschwerdemanagement	12
VIII.	Leitfaden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	13
IX.	Ansprechpartner bei Kindeswohlgefährdung	14
X.	Ehrenkodex	15
Anhang:	Formularvorlagen Beschwerde Anzeige I - Aufnahme der Beschwerde Beschwerde Anzeige II – Stellungnahme involvierter Personen Beschwerde Anzeige III – Maßnahmen, Handlungsplan Beschwerde Anzeige IV – Abschlussbericht, Beurteilung	

I. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept soll das Recht auf eine gewaltfreie Umgebung in einem institutionellen geschützten Rahmen für alle minderjährigen Menschen, die die Kindertagesstätten besuchen, sicherstellen.

Ebenso soll das Schutzkonzept zu einem gewaltfreien Arbeitsplatz beitragen.

Wir haben den Auftrag und den Anspruch, die uns anvertrauten Minderjährigen in besonderem Maße vor Vernachlässigung, Gewalt und Übergriffen zu schützen. Die Kitas sind ein sicherer Raum, der Kindern Freiräume in ihrer altersgemäßen Entwicklung lässt und auch Auffälligkeiten und deren mögliche Ursachen nicht ignoriert. Alle Mitarbeiter tragen dazu bei, diese Atmosphäre herzustellen.

Um den gesetzlichen Schutzauftrag mit Hilfe des vorliegenden Schutzkonzepts umzusetzen, bietet unser Leitbild eine Grundorientierung:

- Unser Handeln orientiert sich an den Werten christlicher Nächstenliebe. Grundsätzliche Akzeptanz und Wertschätzung eines jeden Menschen sind uns selbstverständlich.
- Unsere Angebote gelten Menschen jeder Nationalität, Religion, Weltanschauung, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stellung.
- Unser Anliegen ist es, den Menschen, die sich uns anvertrauen, jederzeit einen unterstützenden und grenzwahrenden Umgang ihrer physischen und psychischen Integrität zu sichern.
- Wir bieten Menschen in ihren Lebenssituationen einen Unterstützungsrahmen, der sich an ihren individuellen Bedürfnissen orientiert. Den Menschen begegnen wir mit einer offenen und wertschätzenden Haltung. Leitung, Mitarbeitervertretung und Mitarbeiterschaft pflegen einen respektvollen und zugewandten Umgang miteinander und leben diesen Leitsatz als Modell vor.
- Wir ermutigen zu einer lebensbejahenden Einstellung und Lebensfreude. Unser Ziel ist es, die Partizipationschancen der Menschen, die sich uns anvertrauen, zu erhöhen, um ihnen eine kontinuierliche Teilhabe am Leben einer demokratischen Gesellschaft zu ermöglichen.
- Wir schaffen unter den vorgegebenen Bedingungen den bestmöglichen Rahmen, um die Entwicklung von Menschen angemessen zu unterstützen. Die wichtigste Gewährleistung hierfür sind vor allem unsere engagierten und kompetenten Mitarbeiter, Räume zum Wohlfühlen und ein ansprechendes Umfeld.
- Offenheit und Ehrlichkeit und gegenseitiges Vertrauen bestimmen unser Miteinander. In allen unseren Handlungen zeigen wir die Bereitschaft zur Weiterentwicklung und zum eigenverantwortlichen Handeln.

Das vorliegende Kita - Schutzkonzept ist unter Einbeziehung aller Kita - Mitarbeiter erstellt worden. Und einer Arbeitsgruppe, an der die Kindeswohlbeauftragten der jeweiligen Kitas, sowie die Präventionsbeauftragten der Gemeinde teilgenommen haben.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, ein Schutzkonzept zu formulieren, indem sich zum einen jede der beiden Kitas wiederfinden kann und zum anderen eine gemeinsame Haltung zum Ausdruck kommt. Um dies zu gewährleisten, haben die AG-Teilnehmer Inhalte und zu Diskutierendes mit in ihre Teams genommen, an den Handlungsfragen gearbeitet und eine mit den Kita-Kollegen abgestimmte Haltung wieder mit zum nächsten Treffen gebracht.

Wir haben lebhaft diskutiert, fachlich gestritten und auch immer wieder festgestellt, dass wir in vielen Bereichen der Handlungsfragen und Vorgehensweisen nicht weit auseinander liegen. Auf diese Weise ist das vorliegende Konzept entstanden.

Bei der konstruktiven Arbeit wurden auch Bereiche deutlich, an denen im nächsten Jahr weitergearbeitet wird. Das Schutzkonzept wird innerhalb der Einrichtungen durch Konzepttage gelebt, weiterentwickelt

II. Machtgebrauch und Machtmissbrauch

Haltung

Die Mitarbeiterschaft richtet ihr Augenmerk bei der Aufgabenverteilung nicht auf das Geschlecht eines Menschen, sondern auf seine Haltung. **Frauen und Männer gehören selbstverständlich gleichberechtigt in die Kita-Teams.** Genauso selbstverständlich übernehmen sie gleichberechtigt alle anfallenden Aufgaben (auch Sauberkeitserziehung, Wickeln, Toilettengänge, usw.).

Dabei fördern die Kitas eine **Kultur des Miteinanders.** Bei klarer und transparenter Aufgabenverteilung sind die Organisationsstrukturen durchlässig, so dass Dialoge auf allen Ebenen vertrauensvoll stattfinden können. Wir kommunizieren klar und verständlich und sorgen für Transparenz in Bezug auf relevante Informationen. In den Kindertagesstätten und Teams wird eine angstfreie Kommunikation unterstützt. Dazu trägt eine reflektierende und prozesshafte **Fehlerkultur** bei, die Verhaltensänderung und -anpassung an veränderte Situationen unterstützt und zu Handlungssicherheit beiträgt.

Machtausübung ist nicht Machtmissbrauch, sondern Machtgebrauch. In besonderen Situationen, **wo Macht auch gegen den Willen der Kinder ausgeübt** wird, muss jede einzelne Handlung pädagogisch legitimiert und vom Team getragen werden. Wenn eine Handlung auch von außen nachvollziehbar ist, dient dies dem Schutz des verantwortlichen Mitarbeiters.

Risikosituationen und Prävention

Vorzunehmende Risikoeinschätzungen müssen Lebensalter und Abhängigkeitsverhältnisse der zu Betreuenden sowie die spezifischen Gegebenheiten vor Ort berücksichtigen.

Kinder, die Machtmissbrauch in unterschiedlichen Formen erfahren haben, können besonders gefährdet sein, da diese sich wenig selbstbewusst und distanzlos zeigen können. Dieser Personenkreis kann sich auch offen aggressiv oder unterschwellig manipulierend zeigen. Ihr Verhalten ist häufig schwer einzuschätzen.

Die Mitarbeiter achten darauf die **Räumlichkeiten** nach Möglichkeit so zu gestalten, dass sowohl offene Passagen entstehen, die Transparenz gewährleisten sollen, als auch Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder geschaffen werden, ohne das Risiko des Machtmissbrauchs zu erhöhen. Dies soll zur Eindämmung der Möglichkeit eines Übergriffes durch Mitarbeiter oder untereinander beitragen. Beispielhaft seien die offenen Wickelbereiche genannt. Außerdem gibt es Kuschecken und Rollenspielbereiche für die Kinder. Diese Raumteile sind nicht unbedingt einsehbar für andere Kinder, bieten aber Transparenz für die Erzieher und zugleich eine Ungestörtheit für die Kinder.

Besondere Transparenz der Erzieher wie genaue Absprachen, einsichtige Orte und zieldefiniertes Handeln sind besonders dann nötig, wenn **Kinder wenig bekleidet sind.** Dies kann bei Spielsituationen mit Wasser wie Planschen, Schwimmen oder Baden, beim Gang zur Toilette und beim Wickeln, beim Schlafen und Umziehen eine Rolle spielen. Dies dient auch dem Schutz der Mitarbeiter. Generell sind Kinder niemals nackt in der Öffentlichkeit (z. Bsp. Spielplatz, auf dem Aussengelände beim Planschen, o.ä.) zu sehen.

In den **Randzeiten des Betreuungsangebotes**, also am frühen Morgen oder spät am Tag, können aus pädagogischen Situationen leichter Risikosituationen entstehen, da die Einrichtung dann nicht so belebt ist. Folgende Maßnahmen können beispielsweise dazu beitragen, das Risiko möglichst gering zu halten:

- besondere Transparenz in der Arbeit mit den Kindern
- Türen der genutzten Räume bleiben geöffnet (Elementarbereich)
- der Aufenthalt ist ausschließlich in zentral gelegenen Räumen
- andere Personen sind anwesend (abholende Eltern)
- es müssen immer mindestens 2 Fachkräfte in der Kita sein

Der Mitarbeiterschaft ist es untersagt, betreute Kinder mit privaten Geräten zu **fotografieren** oder zu filmen. Eltern dürfen keine Fotos auf dem Kita Gelände machen. Zudem gibt es für Eltern die

Möglichkeit, das Fotografieren ihres Kindes generell zu untersagen. So wirken wir unerlaubtem Fotografieren entgegen und schützen die Privat- und Intimsphäre der Kinder.

Die Unterstützung bei **Körperpflege und Hygiene** ist in allen Bereichen als Risikosituation einzuschätzen. Die Kinder werden durch die Erzieher zuverlässig und altersangemessen unterstützt, um auch in diesem Bereich eine Selbständigkeit und Eigenkontrolle zu erlangen. Dabei werden ihre unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigt. Auf biographische Erlebnisse sowie individuelle Besonderheiten wird pädagogisch angemessen und abgestimmt mit den Eltern eingegangen. Kleinkinder werden ihrer Entwicklung entsprechend entweder fürsorglich gewickelt oder beim Toilettengang angeleitet.

In den Kitas gibt es Abläufe und Regeln, wie Pflegehandlungen und Hilfestellungen durchzuführen sind. Hierüber wird sich innerhalb der Einrichtung regelmäßig ausgetauscht und die Ergebnisse in Teamsitzungen transparent kommuniziert (siehe Hygieneplan).

Reflexion des pädagogischen Handelns soll auch den Blick auf möglichen Machtmissbrauch beinhalten. In den regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen besteht die Möglichkeit den Umgang mit Macht und Grenzen zu thematisieren. Wenn fragwürdige Situationen vermutet oder erkannt werden, steht den Mitarbeitern das Instrument der kollegialen Beratung als integraler Bestandteil der Teamsitzungen zur Verfügung. So soll sichergestellt werden, dass Situationen multiperspektivisch eingeschätzt werden und Handlungssicherheit auch bei schwierigen Fällen bestehen bleibt bzw. hergestellt wird.

III. Grenzüberschreitungen

Haltung

Jegliche Form von Gewalt überschreitet Grenzen. Unter Gewalt verstehen wir eine illegitime Ausübung von Zwang auf mehreren Ebenen. Auf der persönlichen Ebene wird der Wille dessen, über den Gewalt ausgeübt wird, missachtet oder gebrochen. Auf der Handlungsebene werden die verschiedenen Formen von Gewalt angedroht oder ausgeübt. Formen von Gewalt sind:

- seelische Gewalt
- physische Gewalt
- sexualisierte Gewalt
- Mobbing

Formen von Gewalt:

Seelische Gewalt ist gekennzeichnet durch:

- feindliche Ablehnung (z.B. ständiges Herabsetzen, Beschämen, Anschreien, Kritisieren oder Demütigen)
- Ausnutzen oder Korumpieren (z.B. zu verachtenswerten Handlungen verleiten oder zu Fehlverhalten zwingen, Bedrängen)
- Terrorisieren (z.B. durch ständige Drohungen wird die Person in einem Zustand der Angst gehalten, Schuldgefühle einreden)
- Isolieren (z.B. Person wird von altersentsprechenden sozialen Kontakten ferngehalten, Einsperren)
- Verweigerung emotionaler Rückkopplung (z.B. Signale und Bedürfnisse nach emotionaler Zuwendung werden anhaltend und in ausgeprägter Form übersehen und nicht beantwortet)
- Überbehütung (z.B. nichts zutrauen, Angriff auf das Selbstwertgefühl)
- Überforderung (z.B. Kinder in Erwachsenenrollen, verfrühte Sauberkeitserziehung)
- Gewissensmissbrauch

Auf der Beziehungsebene werden Abhängigkeit und Vertrauen des Gegenübers ausgenutzt.

Mit **physischer Gewalt** werden Menschen

- körperliche Schmerzen zugefügt
- ihre körperlichen Fähigkeiten eingeschränkt (Fixieren, Festhalten)
- der körperlichen Kraft des Täters ausgesetzt (Schlagen)
- anderer Zwangsmittel (vor allem Waffen) des Täters ausgesetzt
- Machtmissbrauch

Unter **sexualisierter Gewalt** verstehen wir jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen den Willen der Person vorgenommen wird oder der die Person aufgrund ihrer körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentliche zustimmen lässt.

Sexualisierte Gewalt ist häufig gekennzeichnet durch:

- Physische und psychische Gewalt
- Befriedigung des Täters
- Degradierung des Opfers zum Gegenstand des Triebes
- völlige Missachtung des Willens des Opfers
- nicht nur sexuelle Handlungen, sondern auch durch eine sexuell aufgeladene Atmosphäre
- mangelndes Einfühlungsvermögen
- Verstrickung in Rechtfertigungsstrategien von Tätern
- das Gebot der Geheimhaltung durch den Täter
- geplantes Handeln der Täter
- wiederkehrende Taten
- sexualisierte Sprache

Mobbing

Das Phänomen tritt meistens unter Gleichaltrigen und Gleichgesellten auf. Generell wird Mobbing je nach Ausprägung psychischer und/oder physischer Gewalt zugeordnet.

Der Begriff beschreibt mehrere negative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.

Mobbinghandlungen werden in fünf Lebensbereiche aufgeteilt. Die Angriffe auf verschiedene Bereiche folgen in der Praxis keiner bestimmten Reihenfolge.

- Angriffe auf die Möglichkeiten sich mitzuteilen
(abwertende Blicke oder Gesten, Drohungen, ständiges Unterbrechen und Kritisieren)
- Angriffe auf soziale Beziehungen
(jemand wird wie Luft behandelt)
- Angriffe auf das soziale Ansehen
(Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen, falsche Tatsachenbehauptungen, jemand lächerlich machen, nachäffen)
- Angriffe auf Qualität der Lebenssituation
(sinnlose Aufgaben geben, jemanden unter seinen Fähigkeiten halten)
- Angriffe auf die Gesundheit
(Androhung und Anwendung von Gewalt, sexuelle Handgreiflichkeiten, Verursachung von Kosten für das Opfer, Eigentum Beschädigung)

Wenn sich aus einem sachlichen Konflikt eine persönliche Auseinandersetzung zu entwickeln droht, können Grundsteine des Mobbings gelegt sein und sichtbar werden. Dies kann von Kinder im Sozialraum (Nachbarschaft, Vereine,..) oder in der Kita erlebt werden und auch von ihnen ausgehen. Ebenso soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass auch Fachkräfte Mobbing durch Kinder und Kollegen erleben können. Hilfreich ist es, sich zu verdeutlichen, dass Situationen, welche große Abhängigkeitsgefühle erzeugen, ein Nährboden für Mobbing sind. Manche Kinder versuche insbesondere bei stark eingeschränkten Handlungsräumen, als letzte Machtmöglichkeit im Gegensatz zur Ohnmacht, durch Mobbing Einfluss zu nehmen.

Bestandteile der pädagogischen Arbeit sind:

- der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit Sexualität
- Umgang mit dem Austesten der Kinder von Wirkung und Grenzen

In der täglichen pädagogischen Arbeit mit den Kindern gehört **Grenzsetzung** dazu. Wir setzen uns mit den Kindern auseinander, wenn es um aushandeln und einhalten von Regeln geht. Auch Werte und Normen sind nicht festgeschrieben, sondern werden den Kindern vermittelt und mit ihnen vereinbart. So ist eine fortlaufende Anpassung der Kita an die Lebenswelten der Kinder gegeben.

Dies betrifft nicht alle Bereiche des Miteinanders. Um einen geregelten Tagesablauf und ein freundliches Miteinander zu halten, gibt es auch **nichtverhandelbare Grundregeln**.

Die Kinder haben in den Kitas die Möglichkeit zur Beziehungsaufnahme und zu persönlicher Nähe im Rahmen der Grenzen pädagogischer Professionalität. Die Pädagogen versprechen keine auf Dauer angelegte Beziehung und treten nicht in Konkurrenz zur Rolle der Eltern.

Daher ist die **Gestaltung der Beziehung** in einem professionellen Sinn besonders wichtig. Aus fachlicher Sicht darf diese Beziehung von den Erwachsenen nicht für eigene private Zwecke genutzt werden. Eine Überschreitung der **fachlich gebotenen Distanz** liegt immer dann vor, wenn eine Fachkraft in einer Situation vorrangig eigene Bedürfnisse befriedigt. Körperkontakt in der pädagogischen Arbeit ist ausschließlich am Wohl der Kinder orientiert und erfordert besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen. Jeder sexuelle Kontakt ist verboten und zu unterbinden.

Geschlechtsmerkmale werden benannt mit den Bezeichnungen Scheide, Penis und Hoden und weder verniedlicht noch mit abfällig anmutenden Namen bedacht.

Kinder werden **nicht geküsst** und Mitarbeiter lassen sich nicht küssen. Kinder werden mit ihrem **Rufnamen**, nicht mit Koseworten angesprochen.

Niemand, der in der Kita beschäftigt ist, bietet einen regelmäßigen **Babysitter Dienst** bei Kindern aus der eigenen Kita an.

Private Kontakte zu Eltern und Kindern, welche die Kita besuchen sind grundsätzlich zu unterlassen. In Ausnahmefällen sind sie zur eigenen Absicherung transparent zu gestalten. Anderen Familien dürfen dadurch keine Nachteile entstehen. Familien dürfen nicht bevorzugt werden.

Zum Schutz vor Grenzüberschreitungen sollen Mitarbeiter **aufmerksam** für das Handeln anderer, für mögliche Absichten sowie für die Auswirkungen des Handelns sein. Wenn sie Grenzverletzungen und uneindeutige oder sexuell gefärbte Situationen wahrnehmen, müssen diese angesprochen und geklärt werden. Dies schließt die Sensibilität für das eigene Handeln und dessen Auswirkungen ein. Mitarbeiter sprechen Eltern mit dem Nachnamen an und siezen diese.

Risikosituationen:

Die Mitarbeiter in der Kita sind unter anderem mit dem Schutzauftrag bei **Kindeswohlgefährdung** konfrontiert. Wenn die Mitarbeiter verfahrensauslösende Anhaltspunkte im Sinne des §8a SGB VIII vermuten, handeln sie entsprechend dem vorgegebenen Leitfadens (siehe Anhang).

In folgenden Situationen sind alle Mitarbeiter besonders achtsam, aufmerksam und transparent:

- Sauberkeitserziehung
- Einzelsettings, Kleingruppenarbeit (Turnen, Kleingruppen, Randzeitbetreuung, Schlafdienst,...)
- Jährlichen Übernachtung im Kindergarten
- auf auswärtigen Spielplätzen sind viele andere Kinder und Erwachsene
- Abholsituation
- Abholen befreundeter Kinder (Eltern sollen das ankündigen und erlauben)
- Identität der Abholperson prüfen, ggf. Personalausweis zeigen lassen
- grenzverletzendes Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kindern
- Sorgerechtsveränderungen (müssen schriftlich vorliegen)
- Beim Kuseln, engem Körperkontakt zum Kind
- Übernachtungen in der Kita oder auswärts
- Ausflügen

Prozesse:

Immer wieder arbeiten die Mitarbeiter mit Menschen, die gravierende Grenzüberschreitungen erlebt haben. Deshalb haben alle Fachkräfte besondere **Vorbildfunktion** beim Umgang mit Grenzen. Pädagogische Maßnahmen sollen den Kindern ermöglichen, zu lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu setzen. Dies soll ihnen ermöglichen, die Regeln der Gesellschaft bzw. gesellschaftlicher Gruppen wie Familie, Schule oder Vereine, anzuerkennen und nach ihnen zu leben.

Mit den nötigen Freiräumen für die Entwicklung, geben **Grenzen Orientierung und Sicherheit**.

Innerhalb von Teamsitzungen werden Situationen, in denen Mitarbeiter Grenzen überschritten haben oder Grenzüberschreitungen erfahren haben, reflektiert. Dabei soll es auch um Situationseinschätzung, Bewertung und Handlungssicherheit für das weitere Vorgehen gehen (kollegiale Beratung, Supervision). So entwickeln die Teams ihre professionelle und gemeinsame Haltung.

Den Kita-Kindern kann so eine Gewissheit geboten werden, dass sich alle Erwachsenen in ähnlicher Weise verhalten. Die Kinder erlangen Sicherheit und können beurteilen, wenn sich ein Erwachsener mal anders verhält, und haben es leichter, Grenzverletzungen oder missbräuchliche Situationen als solche zu erkennen. Täterstrategien können so untergraben werden.

IV. Gewalt unter Kindern

Haltung

Generell bemühen sich alle Mitarbeiter um eine Atmosphäre, in der sich Kinder leicht mitteilen können. Es wird mit einer offenen Konfliktkultur gearbeitet, in der selbstgewählte Bezugspersonen ins Vertrauen gezogen werden können. Aggressionen gehören zum menschlichen Verhaltensrepertoire. Die pädagogischen Fachkräfte sollen eine Sensibilisierung gegenüber aggressiven Verhaltensweisen entwickeln, um situative, impulsive aggressive Verhaltensweisen von aggressiven Verhaltensauffälligkeiten mit starken und andauernden Aggressionen, Drohungen und Gewaltausübungen voneinander unterscheiden zu können.

Gewaltfreie Sprache, Konfliktlösungsstrategien und Abgrenzung gegenüber grenzüberschreitendem Verhalten werden im pädagogischen Alltag eingeübt und praktiziert. Konflikte werden im Einzelkontakt und in der Gruppenarbeit präventiv und reaktiv besprochen.

Gewalt unter Kindern

Bei vermuteter oder beobachteter Gewalt oder Mobbing unter Minderjährigen wird dies von den pädagogischen Fachkräften thematisiert und Stellung bezogen.

Dabei steht der Schutz der Anvertrauten an erster Stelle. Die grenzverletzenden Handlungen werden gestoppt. Es ist unser pädagogischer Auftrag, den Kindern die Vermittlung, Konflikte gewaltfrei zu lösen. Dazu werden alternative Verhaltensmodelle zum Beispiel durch Vorbildfunktion und Rollenspiele vermittelt.

Sexuelle Übergriffe durch Kinder

Kommt es zu sexuellen Übergriffen durch Kinder ist der Altersunterschied zwischen den Beteiligten zu beachten. Je größer der Altersunterschied ist und je mehr die sexuellen Handlungen mit Manipulationen, Drohungen, Erpressungen und Gewalt verbunden sind, umso weniger ist von einer einvernehmlichen sexuellen Handlung auszugehen. Wenn mit Kindern (unter 14 Jahren) sexuelle Handlungen stattfinden und wenn ein Altersunterschied von mind. 5 Jahren zur anderen Person besteht. Es ist unbedingt notwendig, sexuell übergriffiges Verhalten von Kindern ernst zu nehmen, möglichst frühzeitig zu intervenieren und beratende und therapeutische Hilfe anzubieten. Ebenso wichtig ist bei sexuellen Handlungen oder Rollenspielen unter Kindern, sorgfältig zwischen einem sexuellen Übergriff und altersgemäßer sexueller Neugier zu unterscheiden. Nicht alle Kinder, die sexuell auffälliges Verhalten zeigen, sind zwangsläufig sexuell übergriffige Kinder.

Prozesse

Bei Wahrung der Grenzen der Kinder und ihrer eigenen Grenzen sind die Mitarbeiter zugewandt und suchen Gespräche, wozu auch Diskussionen und Auseinandersetzungen gehören. Die pädagogischen Fachkräfte bieten emotionale Unterstützung und Begleitung an. Des Weiteren spielt bei der Identitätsfindung der jungen Menschen deren Körperwahrnehmung eine wesentliche Rolle. Es gilt, die Kinder darin zu unterstützen, ihre Körperlichkeit anzunehmen.

Das jeweilige sexualpädagogische Konzept beinhaltet die Aufklärung, welche alters- und entwicklungsgerecht vermittelt wird.

Mit dem Wissen über entwicklungspsychologische Stadien und biographische Erlebnisse sowie einer reflektierten ethischen Grundhaltung geben die Fachkräfte Orientierung. Die Kinder erlangen Sicherheit und können beurteilen, wenn sich ein Kind oder Erwachsener mal anders verhält, und haben es leichter, Grenzverletzungen oder missbräuchliche Situationen als solche zu erkennen. Täterstrategien können so untergraben werden.

V. Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Um die persönliche Eignung nach §72a SGB VIII sicherzustellen werden alle Mitarbeiter (Festangestellte, Auszubildende, Freiwilligen Dienstler und Praktikanten) entweder durch den Personalleiter, die Kita Leitung oder deren Vertreter in einem **Vorgespräch zu ihren Haltungen**, ihrem Umgang und bisherigen Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen befragt. Die notwendige Balance von emotionaler Nähe und professioneller Distanz als Grundbedingung pädagogischen Handelns wird thematisiert. Auf den tätigkeitsumfassenden Schutzauftrag wird hingewiesen.

Alle Mitarbeiter (außer Schülerpraktikanten und Auszubildende, die weniger als 6 Wochen in der Kita bleiben) nehmen zum Beginn ihrer Tätigkeit und dann turnusmäßig alle fünf Jahre an einer eintägigen **Präventionsschulung** teil, dafür Sorge zu tragen haben die Kita Leitungen und deren Vertreter/innen.

Alle Mitarbeiter (außer Minderjährige Schülerpraktikanten und Auszubildende, die weniger als 6 Wochen in der Kita bleiben) müssen vor Arbeitsantritt und in Folge alle fünf Jahre ein **Erweitertes Führungszeugnis** vorlegen. Für alle festangestellten Mitarbeiter liegt dies in der Verantwortung der Personalabteilung und für alle anderen Mitarbeiter in der Verantwortung der Kita Leitung und deren Vertreter.

Allen Festangestellten wird durch die Kita Leitung oder deren Leitungen ein **Schutzkonzept** ausgehändigt und in zweifacher Ausführung der **Verhaltenskodex** zur Unterschrift vorgelegt, wobei ein Exemplar beim Mitarbeiter verbleibt und eines im Pfarrbüro hinterlegt wird.

Praktikanten und Ehrenamtler erhalten Einsicht in das Schutzkonzept und ebenfalls in doppelter Ausführung den Verhaltenskodex zur Unterschrift (s.o.).

VI. Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement sichert den geregelten Umgang bei jeglichem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeiter, Sorgeberechtigte, sonstiger Erwachsener oder Minderjährige.

Sollte es zu Beschwerden hinsichtlich einer Vermutung auf grenzverletzendes Fehlverhalten kommen, ist unser Vorgehen in einem festgelegten Verfahren klar geregelt.

Zulässig ist jede Beschwerde gleich welchen Inhalts. Sie wird sowohl schriftlich als auch mündlich und sowohl namentlich als auch anonym von allen angestellten Mitarbeitenden des Trägers entgegengenommen.

Sorgeberechtigte und jede andere Person kann:

- sich direkt an die betreffende Kollegin wenden,
- oder auch anonym die Beschwerde in den Kummerkasten werfen
- an die Kita Leitung,
- an den Elternrat,
- an die Präventionsbeauftragte der Gemeinde,
- oder an jeden Mitarbeiter ihres Vertrauens.

Mitarbeiter können sich

- direkte an die betreffende Kollegin wenden,
- an Leitung der Kita,
- die MAV,
- die Präventionsbeauftragte der Gemeinde,
- die Geschäftsstelle/Träger,
- die Polizei,
- das Jugendamt/LVR,
- oder das Bistum.

Die Beschwerde ist nach Annahme unverzüglich, allenfalls ein oder zwei Werktage später, weiterzuleiten. Dazu liegt ein Beschwerdeformular bereit. Beschwerden werden durch die Kita Leitung bearbeitet, wenn diese nicht in den Fall involviert ist.

Das Vorgehen, die Entscheidungen und ihre Begründungen sind schriftlich zu dokumentieren. Üblicher Weise werden die Mitarbeiter, die Anteil an einer Beschwerde haben, über den Beschwerdeeingang informiert und um Stellungnahme gebeten. Die Kinderschutzbeauftragten der Kitas (die zur objektiven Meinungsbildung immer aus der jeweiligen anderen Kita hinzugezogen wird) und die Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde sind an allen Beschwerdeeingängen zu beteiligen.

Der Beschwerdeführer wird nur dann über die weitere Vorgehensweise informiert, wenn er Sorgeberechtigter des Kindes ist, das in den Fall involviert ist.

Verbindliche Vorgehensweisen:

- schriftliche Aufnahme der Beschwerde und Weiterleitung an die Kita Leitung
- Einholung der Stellungnahme der Person, über die sich beschwert wird (Mitarbeiter, Elternteile, Familienangehörige, o.ä.)
- Beratung mit der Kinderschutzbeauftragten, Präventionsschutzbeauftragten
- Planung und Verschriftlichung der weiteren Vorgehensweisen
- Durchführung der geplanten Maßnahmen
- Abschlußgespräch mit der Kita Leitung, Kinderschutzbeauftragten und der Präventionsbeauftragten

Weitere mögliche Vorgehensweisen:

- Mitarbeiter und Vorgesetzte können auf Wunsch die MAV hinzuziehen
- eine Bewertung des Falles im Team der Kita

- Einbeziehung der Präventionsstelle des Erzbistums
- Einbeziehung des Jugendamtes
- Gespräch zwischen beschwerdeführender Person und der Person, über die sich beschwert wird
- Einführung von Präventivmaßnahmen, Schutzmaßnahmen für das Kind und den Mitarbeiter
- Seelsorgegespräche

Bei Verleumdung und übler Nachrede kann der Mitarbeiter mit Unterstützung des Trägers prüfen, ob strafrechtliche Schritte einzuleiten sind.

Für Mitarbeiter können je nach Schweregrad verschiedene Konsequenzen eintreten (Gespräch, Ermahnung, Abmahnung, Kündigung, strafrechtliche Konsequenzen).

Grundsätzlich pflegen wir einen systematischen und transparenten Umgang mit Kritik und Beschwerden. Dabei sollen nachvollziehbare und schnelle Bearbeitungen gewährleistet werden, Beschwerdeursachen analysiert werden und ggf. geeignete Korrekturmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Kritik, Auseinandersetzungen und Beschwerdebearbeitung verstehen wir als Bestandteil unserer Arbeit. Zudem sehen wir eine Beschwerde als wertvollen Hinweis, um unsere Arbeit im besten Fall verbessern zu können.

Basierend auf der Wertschätzung aller Beteiligten und Mitarbeitenden und dem daraus folgendem Schutz vor Missständen, Problemen und Schwierigkeiten soll mit diesem transparenten Verfahren eine größtmögliche Zufriedenheit sowie eine stetige Verbesserung des Qualitätsniveaus unseres Familienzentrums erreicht werden.

Unser oberstes Ziel ist es, den Schutz des Opfers zu gewährleisten und eine Klärung der Beschwerde zu erreichen.

Alle Beschwerden werden gesammelt, ausgewertet und jährlich mit dem Qualitätsmanagement und einer Leitungsperson besprochen. Daran können sich Verbesserungsprozesse der Dienstleistungen anschließen. Das Verbesserungsmanagement selbst wird jährlich überprüft.

Kinder äußern ihre Beschwerden oft nicht direkt. Ihre Anliegen und Bedürfnisse, die hinter einer Beschwerde im weitesten Sinne liegen, können sehr unterschiedlich aussehen. Dies kann ein **Unwohlsein**, eine **Unzufriedenheit** sein (z.B. mit dem Essen), es kann sich um einen **Veränderungswunsch** handeln (z.B. bezügl. einer Gruppenregel) oder ein Thema betreffen, das sich aus dem Verhalten und den Reaktionen anderer ergibt (z.B. dem **Konflikt** nicht mitspielen zu dürfen). Wir sind gefordert, die Unmutsbekundungen der Kinder bewusst wahrzunehmen und sich mit ihnen auf die Suche nach dem zu begeben, was hinter der Beschwerde steckt. Deshalb spielen alle ihre Anliegen, die aus Sicht der Erwachsenen meist „Banales“ darstellen, für uns eine wichtige Rolle. Durch unser Interesse fühlen sich die Kinder ernstgenommen und suchen auch bei anderen Sorgen unsere Unterstützung. Auf die Festlegung einer Beschwerdestelle o.ä. haben wir bewusst verzichtet. Unserer Erfahrung nach wenden Kinder sich in aller Regel mit ihren Ängsten und Nöten an eine Person ihres Vertrauens.

Sonstige Möglichkeiten:

- Morgenkreis
- Gesprächskreis
- direkter Kontakt zur Vertrauensperson
- Nein- oder Stopp – Regel

Unsere Aufmerksamkeit ist besonders dann gefordert, wenn eine Grenze missachtet wird – unser pädagogisches Handeln fordert dann ein rasches Reagieren und Eingreifen. Unsere Einrichtungen sollen sichere Orte für Kinder sein.

VII. Kurzleitfaden Beschwerde Anzeige

Wer kann eine Beschwerde anzeigen?

Jeder (Eltern, Großeltern, Mitarbeiter, Minderjährige,) auch anonym.

Wer kann eine Beschwerde Anzeige entgegennehmen?

Jeder Mitarbeiter

Was kann angezeigt werden?

Vernachlässigung:

Keine ausreichende:

- Ernährung, Flüssigkeitszufuhr
- Kleidung,
- Körperpflege
- Medizinische Versorgung/Behandlung
- ungestörter Schlaf
- emotionale Zuwendung

Vernachlässigung der Aufsichtspflicht:

- Unterlassung von altersentsprechender Betreuung und Schutz vor Gefahren
- Rauschmittelabhängigkeit der Aufsichtsperson
- Anhaltspunkte für die Zugehörigkeit einer Sekte oder Extremistischen Gruppe
- Psychische Erkrankung der Betreuungsperson/Sorgeberechtigten

Physische Gewalt:

- Schlagen, Schütteln, Würgen, Fesseln
- Einsperren
- Zufügen von Verbrennungen
- Gewalt unter Kindern

Sexueller Missbrauch/Gewalt:

- Einbeziehen in eigene sexuelle Handlungen
- Nötigung sexuelle Handlungen an sich selbst vorzunehmen
- Aufforderung sich mit anderen sexuell zu betätigen
- Gewissenmissbrauch

Seelische Misshandlungen:

- Androhen von Gewalt und Vernachlässigung
Anschreien, beschimpfen, verspotten
- Unangemessene Erziehungsmaßnahmen
Zwang, Drohungen, grober Umgangston
- Entwerten, Demütigen
- Minderjährige werden Zeuge von Gewalt jeglicher Form
- Aufforderung, andere zu misshandeln
- Gewalt unter Kindern
- Mobbing
- Gewaltverherrlichende Sprache

Häusliche Gewalt:

- Miterleben von gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen Eltern/Bezugspersonen

Bauliche oder Technische Mängel, die das Kindeswohl gefährden könnten

VIII. Leitfaden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung §1666BGB

!! Oberste Priorität hat immer der Schutz und das Wohl des Kindes !!

- I. Verdacht ist unverzüglich der Kita Leitung und/oder der Fachkraft für Kinderschutz zu melden.
- II. Gefährdungseinschätzung erstellen: gemeinsam mit der Fachkraft für Kinderschutz und/oder anonym mit dem Ansprechpartner beim Jugendamt.

Sonderfall sexueller Missbrauch:

- III. Nur bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiter oder Ehrenamtler **Meldung an den Präventionsbeauftragten der Gemeinde oder des Erzbistums.**
- IV. Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauchs durch die Erziehungsberechtigten ist das **Jugendamt** zu unterrichten, ohne das die Eltern vorher darüber informiert werden müssen.

In allen anderen Fällen von Kindeswohlgefährdung

- V.
 - *Vernachlässigung
 - *physische Misshandlung
 - *seelische Misshandlungen
 - *Vernachlässigung der Aufsichtspflicht
 - *häuslicher Gewalt
 müssen **zuerst Gespräche mit den Eltern** geführt werden.
 Und nur dann, wenn die Eltern nicht in der Lage oder nicht willig sind das Verhalten abzustellen oder zu ändern, muss nach Information der Eltern das Jugendamt eingeschaltet sein.

Alle Daten unterliegen dem Datenschutz. Es **dürfen keine Informationen an die Kollegen der anderen Gruppen auch nicht an den Träger weitergegeben werden.**

Der Träger wird lediglich darüber informiert, dass ein Fall vorliegt, sonst dürfen keine Daten weitergegeben werden.

Gefährdungseinschätzung:

(sachlich, faktisch, kurz)

(Sammeln von Informationen mit Datum, kurz auch handschriftlich)

1. Schritt: Welche Art der Kindeswohlgefährdung liegt vor?
2. Schritt: Welche gegenwärtige konkrete Gefahr liegt vor?
 Eine Kindeswohlgefährdung liegt dann vor, wenn eine Sachlage/ein Verhalten bei ungehindertem Fortlauf mit ziemlicher Sicherheit zu einer erheblichen und nachhaltigen Schädigung des Kindes führen wird.
3. Schritt: Besteht die Bereitschaft der Eltern die Gefahr abzuwenden und/oder Hilfen anzunehmen. Bei mangelnder Bereitschaft oder mangelnder Fähigkeit der Erziehungsberechtigten die Gefahr abzuwenden – muss das Jugendamt eingeschaltet werden. (Eltern müssen darüber informiert werden.)

Und bitte immer bedenken, all diese Punkte können ein Indiz für Kindeswohlgefährdung sein, müssen aber nicht zwingend.

Aktuelle Ansprechpartner bei Kindeswohlgefährdung

Leiterinnen der Kita:

Jana Morschhäuser	(Kita Taborplatz)	791930
Ella Meurer	(Kita Riphanstrasse)	7008894

Fachkräfte Kindeswohlgefährdung;

Ute Beckmann	(Kita Riphanstrasse)	7008894
Sabine Katsikaris	(Kita Taborplatz)	791930

Präventionsbeauftragte der Gemeinde:

Birgitta Beusch	0152-32093980
Christa Bochem	0177-4255686

Präventionsbeauftragte des Erzbistums:

Dr. Emil Naumann	01520 - 1642 394
Hildegard Arz	01520 - 1642 234
Rechtsanwalt Hans-Jürgen Dohmen	01520 - 1642 126

Jugendamt:

Gefährdungsmeldung Sofort Dienst GSD	221-96999
--------------------------------------	-----------

Verhaltenskodex der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Kita Riphahnstrasse und der Kita Taborplatz

- Ich verpflichte mich zu vorbildlichen Verhalten gegenüber allen mir Schutzbefohlenen!
- Ich setze mich für den bestmöglichen Schutz der mir anvertrauten Mädchen und Jungen ein und werde keine Formen von Gewalt, diskriminierendes Verhalten, Grenzverletzungen und Übergriffen an ihnen wissentlich zulassen oder dulden!
- Als Mitarbeiter nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Mädchen, Jungen und Jugendlichen!
- Ich unterstütze die Mädchen und Jungen in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls! Die Geschlechtsteile werden bei einer Thematisierung korrekt benannt.
- Ich möchte die mir anvertrauten Mädchen und Jungen in ihren Selbstbewusstsein und ihrer Selbstständigkeit fördern damit sie sich zu starken Persönlichkeiten entwickeln.
- Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
- Ich verwende keine sexualisierte Sprache und keine abfälligen Bemerkungen.
- Ich gehe achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Mädchen und Jungen und meine eigenen Grenzen. Ich beachte diese auch im Umgang mit Medien, Fotos, insbesondere bei der Nutzung von Smartphone und Internet.
- Ich verpflichte mich als Mitarbeiter/Mitarbeiterin meiner Fürsorgepflicht „in allen Bereichen“ nachzukommen!
- Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner – Präventionsbeauftragte/Fachfrau - für meine Einrichtung. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
- 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 weiß, dass Geschenke der Familien unter bestimmten Bedingungen zulässig sind. Grundsätzlich sollte das Geschenk ein materialisierter Dank sein, das freiwillig und ohne Gegenleistung dafür zu erwarten geschenkt wird. Hier ist auf die Verhältnismäßigkeit des Geschenkes zu achten. Und es ist wichtig, dass ich wegen den Geschenken kein Kind benachteilige oder bevorzuge!
- 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 bin mir bewusst, dass jede Zuwiderhandlung gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Konsequenzen hat.
- Ich nehme im vorgeschriebenen Turnus verpflichtend an den Schulungen in Fragen des Kinder- und Jugendschutzes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen meines Erzbistums teil.

Köln, den _____

Unterschrift _____

