

Institutionelles Schutzkonzept

1. Auflage, August 2019

pro futura Aachen

Gemeinnütziger Träger katholischer Tageseinrichtungen für Kinder
in den Regionen Aachen Land und Aachen Stadt GmbH

Impressum:

Herausgeber

pro futura Aachen Gemeinnütziger Träger Katholischer Kindertageseinrichtungen in Aachen Land
und Stadt GmbH

Lukasstraße 12

52070 Aachen

Telefon: 0241 99000960

Sitz: Aachen, Amtsgericht Aachen HRB 16682

Geschäftsführer: Heinz Zohren

Vorsitzender Aufsichtsrat: Manfred Savelsberg

Inhaltsverzeichnis

Impressum.....	2
Herausgeber pro futura Aachen Gemeinnütziger Träger Katholischer Kindertageseinrichtungen in Aachen Land und Stadt GmbH Lukasstraße 12 52070 Aachen Telefon: 0241 99000960.....	2
Geschäftsführer: Heinz Zohren.....	2
1 Einleitung.....	5
2 Warum brauchen wir ein „institutionelles Schutzkonzept“?.....	6
3 Das institutionelle Schutzkonzept.....	7
3.1 Persönliche Eignung (§4 PräVO).....	8
3.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§5PräVO).....	10
3.3 Verhaltenskodex (§6 PräVO).....	13
3.4 Beratungs- und Beschwerdewege (§7 PräVO).....	18
3.5 Evaluation (vgl. §8 PräVO).....	21
3.6 Aus- und Fortbildung (§9 PräVO).....	25
3.7 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§10 PräVO).....	26
4 Notfall- und Krisenmanagement.....	28
4.1 Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung - allgemein.....	28
4.2 Sexualisierte Gewalt als besondere Form der Kindeswohlgefährdung.....	29
5 Nächste Schritte/Verifizierung.....	31
6 Anlagen.....	32
6.1 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Aachen (Präventionsordnung).....	32
6.2 Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Ausführungsbest. PräVO).....	38
6.3 A3 Fragenkatalog pro futura für pädagogische Mitarbeiter/innen.....	39
6.4 A4 Kinderfragebogen.....	43
6.5 A5 Selbstauskunftserklärung.....	43
6.6 A6 Selbstverpflichtungserklärung Bistum Aachen.....	43
6.7 A7 Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung.....	43
6.8 Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ).....	44
6.9 Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ) Einverständniserklärung der/des Ehrenamtlichen.....	44
6.10 Empfehlungen zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich der Anforderung eines EFZ.....	44

6.11 Befreiung von Kosten für das EFZ für Ehrenamtliche.....	44
6.12 A9 Leitfaden für Praktikanten.....	44
6.13 Merkblatt für Firmen/Handwerker, die Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder der pro futura GmbH durchführen.....	44
6.14 Dokumentation Präventionsschulung und Vertiefungsschulung.....	44
6.15 Handlungsleitfäden von pro futura zum Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung nach §8a. .	44
6.16 Handlungsleitfäden des Bistums Aachen zum Vorgehen bei Verdacht auf/ bei sexuellem Missbrauch.....	45
6.17 Checklisten zum Institutionellen Schutzkonzept.....	45
6.18 Beispiel für ein Sexualpädagogisches Konzept.....	45
6.19 Dienstanweisung Mobiltelefon - Internetnutzung.....	45
6.20 Handreichung zur Gewährung von Fort- und Weiterbildungen.....	45
6.21 Liste Angebote „Kinder stark machen“.....	46
6.22 Beispiel „Die Verhaltensampel“.....	46
6.23 Benennung der Präventionsfachkraft.....	48
7 Risikoanalyse von pro futura.....	48
7.1 Umsetzung der allgemeinen Risikoanalyse.....	49
7.2 Auswertung der Risikoanalyse.....	50
7.2.1 Potentielle Risiken im räumlichen und situativen Bereich.....	50
7.2.2 Potentielle Risiken im Bereich Personen – Personalbildung und -entwicklung.....	52
7.2.3 Potentielle Risiken in der Gestaltung von Beziehung – Nähe und Distanz.....	53
7.3 Vorschläge der individuellen Risikoanalyse für die Kindertageseinrichtungen.....	54
8 Fortbildungsmöglichkeiten.....	55
9 Literaturliste.....	56

1 Einleitung

pro futura wurde im Jahr 2011 gegründet um katholische Tageseinrichtungen für Kinder zu betreiben. Mittlerweile befinden sich 33 Kindertageseinrichtungen in denen etwa 1950 Kinder von rund 400 pädagogischen Mitarbeiter/innen betreut und gefördert werden unter der pro futura Trägerschaft. Jede Einrichtung hat ihre individuelle Konzeption und ihr eigenes Profil. Dies ergibt sich nicht nur durch die Diversität der Familien des jeweiligen Einzugsgebietes, des Sozialraums und der eigenen Historie sondern auch durch die Individualität der jeweiligen Mitarbeiter/innen und der Zusammenarbeit mit den Gemeinden/Pfarrern. In den Jahren 2014/2015 wurde gemeinschaftlich, ein, für alle Kindertageseinrichtungen einheitliches, an den christlichen Werten orientiertes, „kultur-offenes“ Leitbild erarbeitet und fertig gestellt. Es macht die Haltung, Vorstellungen und Arbeit der Mitarbeiter/innen nach Außen transparent und zeigt den Eltern und Angehörigen, was pro futura im alltäglichen Umgang mit den Kindern und ihren Familien wichtig ist und umsetzt. Hierzu gehört u.a. dass wir (auf)einander achten, miteinander einfühlsam umgehen sowie Demokratie und Partizipation leben (vgl. Leitbild von pro futura¹).

Nun sollen die pädagogischen Konzepte unserer Einrichtungen zusätzlich durch ein so genanntes `Institutionelles Schutzkonzept` (im Folgenden kurz „ISK“ genannt) ergänzt werden. Das ISK umfasst alle Bemühungen und Maßnahmen des Trägers - pro futura - um Prävention von (sexualisierter) Gewalt.

Um Klarheit und Einheitlichkeit zu schaffen, was im Folgenden unter dem Begriff `sexualisierte Gewalt` zu verstehen ist, wird an dieser Stelle eine Definition des Begriffs aus der Deutschen Bischofskonferenz beschrieben und im Folgenden zugrunde gelegt. *„Für den Begriff „sexualisierte Gewalt“ gibt es zurzeit noch keine allgemein gültige Definition. Stets handelt es sich um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, die es ihr gestattet, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten und dabei entweder mit Belohnung (emotionaler Zuneigung und / oder Geschenken) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf das*

1 https://www.pro-futura-aachen.de/fileadmin/user_upload/downloads/page.pdf

*jeweilige Verhalten der anderen Person zu reagieren...*². `Sexualisierte Gewalt` umfasst somit nicht nur Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung), soweit sie an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen begangen werden, sondern auch Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen eine Grenzüberschreitung darstellen³.

Hierzu zählen folglich:

1) Grenzverletzungen: einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht, (z.B.: Missachtung persönlicher Grenzen, der Grenzen der professionellen Rolle, der Persönlichkeitsrechte, der Intimsphäre)

2) sexuelle Übergriffe: passieren nicht zufällig, nicht aus Versehen. Es sind massivere und häufigere verbale und nonverbale Grenzüberschreitungen, z.B.: Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und sexistisches Manipulieren von Fotos, wiederholte vermeintlich zufällige Berührung an z.B. Brust oder Genitalien,...)

3) strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt: Straftaten gem. §§174ff. StGB Sexueller Missbrauch etc.⁴

2 Warum brauchen wir ein „institutionelles Schutzkonzept“?

Als offenes, zukunftsorientiertes Unternehmen schauen wir auch auf das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt und setzen uns aktiv damit auseinander. Denn: nicht erst seit Bekanntwerden der Missbrauchsfälle, u.a. auch in Einrichtungen der katholischen Kirche, wissen wir, dass Formen des Machtmissbrauchs und der (sexualisierten) Gewalt gegenüber Minderjährigen von allen Personen ausgehen können, die für das Aufwachsen und den Schutz von Kindern in besonderer Weise Sorge und Verantwortung tragen. Sie können sowohl dem familiären als auch dem professionellen und ehrenamtlichen Umfeld angehören. Sexualisierte Gewalt als eine Form der

2 vgl. Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.): Handreichung der Jugendkommission zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Bereich Jugendpastoral – Nr. 33.)

3 vgl. „Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch“, Vorstand Deutscher Caritasverband e.V., Freiburg 2011

4 vgl. Enders, Ursula; Kossatz, M., Eberhardt, B. 2010; vgl. auch Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe NW e.V. (HG.): Sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Eine Einführung für Fachkräfte in Jugendhilfe, Schule und Gemeinde. (Thema Jugend Kompakt 2). Münster 2013 (2.Auflage 2015), Seite 9ff.

Kindeswohlgefährdung ist leider auch in unserer Arbeit im Kita-Bereich kein neues Thema. Es ist immer wieder präsent und erfordert adäquates Verhalten und einen professionellen, reflektierten Umgang der Fachkräfte vor Ort. Die Auseinandersetzung und Kommunikation auch dieses sensiblen Themas ist uns demnach nicht neu. Stellt dennoch aber eine Herausforderung dar. Mit der Erstellung des ISK können für die Einrichtungen von pro futura einheitliche Handlungsleitfäden und Vorgehensweisen entwickelt und eingeführt werden. Dies schafft Hilfestellung, Transparenz und Sicherheit. Zum einen für die Mitarbeiter/innen („alle ziehen an einem Strang“) zum anderen für die Kinder und deren Eltern, bzw. Angehörigen. Die Einführung unseres institutionellen Schutzkonzeptes soll signalisieren, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll, professionell und transparent umgegangen wird.

Das Bistum Aachen, bzw. die *„Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“* (§3-10) (aus dem Jahr 2014) – nachfolgend Präventionsordnung genannt - verpflichtet alle kirchlichen Rechtsträger ein solches schriftliches institutionelles Schutzkonzept für die jeweiligen Einrichtungen zu entwickeln⁵.

„Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der/Die Präventionsbeauftragte bzw. die Präventionsfachkraft des Trägers steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.“⁶ (vgl. Anhang 7.1)

3 Das institutionelle Schutzkonzept

Das ISK enthält, nach Vorgaben der Präventionsordnung (PrävO)⁷ aus dem Jahr 2014, alle gebündelten Bemühungen und Maßnahmen des Trägers präventiv gegen (sexualisierte) Gewalt zu arbeiten. Hierunter fallen die im Folgenden beschriebenen Punkte:

5 vgl. *Arbeitshilfen Nr. 246, Aufklärung und Vorbeugung - Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, S.53ff*

6 Auszug aus den Ausführungsbestimmungen zu §§ 3ff. der PrävO des Bistums Aachen

7 vgl. Anhang Punkt 7.1

7 Institutionelles Schutzkonzept pro futura Aachen GmbH

- Persönliche Eignung (§4 der PräVO)
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft (§5 PräVO)
- Verhaltenskodex (§6 PräVO)
- Beschwerdewege (§7 PräVO)
- Qualitätsmanagement (§8 PräVO)
- Aus- und Fortbildung (§9 PräVO)
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§10 PräVO)

In verschiedenen Arbeitsgruppen und – schritten erarbeitete pro futura ihr ISK für ihre Kindertageseinrichtungen. Zukünftig werden die Teams der einzelnen Kindertageseinrichtungen Teile des ISK individualisieren und an das eigene Umfeld/Sozialraum anpassen. Hierzu werden auch Elternbeiräte und Kinder der Einrichtungen mit einbezogen. Das ISK wird als Teil des pädagogischen Konzeptes aufgenommen und in der Einrichtung veröffentlicht.

3.1 Persönliche Eignung (§4 PräVO)

Als kirchlicher Rechtsträger und Träger von Kindertageseinrichtungen ist pro futura sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG⁸, bzw. §72a SGB VIII⁹, s. 4.2) als auch durch die Präventionsordnung aufgefordert sicherzustellen, dass nur geeignetes Personal eingestellt wird. Dies bezieht sich sowohl auf dessen fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

Auszug aus der PräVO §4:

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit Beaufsichtigung, Betreuung und Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

⁸ vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinder-und-jugendschutz/bundeskinderschutzgesetz/das-bundeskinderschutzgesetz/86268>

⁹ vgl. <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/72a.html>

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

(3) Personen im Sinne von §2 PrävO Absatz 7 (hiermit sind u.a.: päd. Mitarbeiter/innen, Ehrenamtler oder andere Personen, die einen engen Kontakt zu Kindern haben gemeint)dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in §2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind. (siehe Anhang 7.1)

Die pädagogischen Mitarbeiter/innen (Personengruppe 1. siehe 3.2.2) werden durch die Geschäftsführung die jeweilige Verbundleitung und/oder die/der Personalreferenten/in im Vorstellungsgespräch auf Fachlichkeit und persönliche Eignung überprüft. Hierzu besteht bereits ein Fragenkatalog. Dieser wurde nach der Risikoanalyse und mit Einführung des ISK durch weitere Fragen, speziell zum Bereich `Prävention von (sexualisierter) Gewalt` und den persönlichen Umgang damit bzw. die eigene Haltung hierzu, erweitert und somit den Anforderungen der Präventionsordnung angepasst. Das Thema Prävention wird nun auch verpflichtend in die Personalgespräche/ Personalentwicklungsgespräche aufgenommen. Zudem sind die Mitarbeitenden von pro futura, je nach Personengruppe, bereits seit Jahren verpflichtet an einer Präventionsschulung des Bistums Aachen teilzunehmen. Somit wird erwartet, dass sich die Mitarbeiter/innen mit dem Thema `sexualisierte Gewalt und deren Prävention` auseinandersetzen. Sowie eine gewisse Sensibilität für dieses Thema im alltäglichen Umgang mit den Kindern zu entwickeln. Auch muss die hierzu geltende Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang 7.6) unterzeichnet und befolgt werden.

Mit Einführung des ISK wird die o.g. Selbstverpflichtungserklärung durch den Verhaltenskodex (siehe Anhang 6.7) abgelöst. Fortan muss dieser bei Einarbeitung vorgestellt und besprochen werden. Die Verpflichtungserklärung (Anhang 6.7) hierzu muss bei Neueinstellung unterzeichnet werden (vgl. 3.3). Die Überprüfung und Dokumentation der persönlichen und fachlichen Kompetenz liegt, je nach Mitarbeiter/in /"Personengruppe“, in der Verantwortung der Geschäftsführung, der Verbundleitung oder der Standortleitung (vgl. 3.2). Hierzu wurde ein Dokumentationssystem entwickelt und eingeführt. Auch wurden die Verantwortlichkeiten hierzu festgeschrieben (vgl. 3.5).

3.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§5PrävO)

Der §72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) sowie die Präventionsordnung schreiben vor, dass bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen (alle fünf Jahre) erweiterte Führungszeugnisse der Fachkräfte und Mitarbeiter/innen eingeholt werden und darin Einsicht genommen wird, die mit Kindern in Kontakt kommen, bzw. zusammen arbeiten.

Das erweiterte Führungszeugnis enthält Straftaten, die z.B. zu einer rechtskräftigen Verurteilung geführt haben. Darüber hinaus sind alle strafbaren, sexualbezogenen Handlungen, unabhängig vom Strafmaß, aufgeführt: also alle Sexualdelikte: §§171,174 bis 174c,176 bis 180a, 181a,182 bis 184g, 184i, 201a Abs.1, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236¹⁰.

Ob ein **erweitertes Führungszeugnis (EFZ)** vorgelegt werden muss oder nicht, hängt von Art, Dauer und Intensität (Nah- und Abhängigkeitsbereich) des Kontaktes mit Minderjährigen ab. Grundlegend hierfür ist die Einschätzung, ob der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ein besonderes Vertrauensverhältnis zum Minderjährigen entwickeln kann.

Das Bistum verpflichtet folgende Personen zur Vorlage eines EFZ, wenn sie Kontakt zu Minderjährigen haben:

- haupt- und nebenamtlich eingesetzte Personen
- Mitarbeitende in technischen Diensten und im Verwaltungsbereich
- Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte
- Praktikantinnen und Praktikanten
- vergleichbare Personengruppen, so z.B. Therapeuten von extern (Logopäde, Ergotherapeut)
- ehrenamtlich Tätige, die entweder regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (z.B. Vorleseoma/Vorleseopa) oder Veranstaltungen mit Übernachtung begleiten

Die Zuordnung und Dokumentation von pro futura Aachen ist wie folgt festgelegt:

¹⁰ www.gesetze-im-internet.de/stgb

- Hauptamtliche, pädagogische Fachkräfte in Voll- und Teilzeit (Dokumentation und Kontrolle durch die Geschäftsstelle vgl. Anhang 6.8)
- Hauswirtschaft (EFZ ist Pflicht, da Kontakt mit den Kindern; Kontrolle durch die Geschäftsstelle)
- Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen (Dokumentation und Kontrolle durch die jeweilige Standortleitung. Das EFZ ist für ehrenamtlich Tätige kostenfrei s. Anhang 6.9, 6.10, 6.11)
- Praktikanten/innen (EFZ ist Pflicht bei Jahrespraktikanten, zu behandeln wie hauptamtlich Tätige: Kontrolle durch die Geschäftsstelle vgl. Anhang 6.8)
- Schülerpraktikanten/innen (Anhang 6.12: Einschätzung durch die Standortleitung. Derzeit werden hier keine EFZ angefordert, da Schülerpraktikanten/innen nie alleine mit einem oder mehreren Kindern sein dürfen und nur einen zeitlich begrenzten Zeitraum in der Einrichtung sind)
- Fachkräfte von Extern (Logopäden, Ergotherapeuten, PEK-Fachkraft > hier liegt die Kontrolle und Dokumentation bei den Standortleitungen)
- Verwaltung (EFZ teilweise, je nach Arbeitsgebiet, wenn Tätigkeiten vermehrt/regelmäßig in den Einrichtungen, Kontrolle durch Geschäftsstelle)
- Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte: Kontrolle wie bei hauptamtlichen Mitarbeiter/innen
- Handwerker (Handwerker sollen keinen direkten Kontakt zu den Kindern haben. 1:1 Situationen z.B. im Waschraum sind unbedingt zu vermeiden. Die Verantwortung hierfür liegt bei den pädagogischen Fachkräften der jeweiligen Gruppe. Handwerker, bzw. Firmen, die für pro futura tätig sind, erhalten mit der Beauftragung einen Hinweis zum Verhalten und werden zur Einhaltung verpflichtet. vgl. Anhang 6.11 Merkblatt für Firmen/Dienstleister)

Bei Neueinstellung muss das EFZ mit Beginn der Tätigkeit vorliegen und Einsicht genommen wurden und die Eintragsfreiheit festgestellt sowie dokumentiert sein. Es ist Einstellungs voraussetzung! Das EFZ darf beim Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht älter als drei Monate sein.

Seit 2016 gilt für die (Wieder-) Vorlage des EFZ: Original wird vorgelegt, nach

Einsichtnahme zurück an den Antragsteller/in gegeben und verbleibt dort. Dokumentiert werden darf:

- Vor- und Nachname
- das Ausstellungsdatum
- Das Datum der Einsichtnahme
- die Tatsache fehlender Einträge

Außerdem gilt das Verwertungsverbot. Das bedeutet, dass nur die Einträge, die die oben genannten Paragraphen (sexualbezogene Handlungen vgl. §2 PräVO)) betreffen, von der Einsicht nehmenden Person genutzt werden dürfen. Wenn also z.B. Fahrerflucht eingetragen ist, so gilt das EFZ im Sinne der PräVO trotzdem als eintragsfrei und wird auch so dokumentiert.

Zusätzlich zum EFZ wird von Hauptamtlichen und Nebenamtlichen einmalig eine Selbstauskunftserklärung (siehe 6.5 A5) vorgelegt. Mit dieser wird bestätigt,

- dass keine Verurteilung wegen einer in §2 Abs. 2 oder 3 PräVO (vgl. Anhang 6.1) genannten Straftat besteht und insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren eingeleitet ist
- und außerdem verpflichtet sich der/die Mitarbeitende zur umgehenden Mitteilung bei Einleitung eines solchen Verfahrens.

Damit finden zeitliche Verzögerungen zwischen Einleitung eines Verfahrens und dem tatsächlichen Eintrag bzw. die Zeitspanne bis zur erneuten Vorlage nach fünf Jahren besondere Beachtung. Die Selbstauskunftserklärung gilt nicht für ehrenamtlich Tätige (Ausführungsbestimmungen vom 11.04.2014, II.2.1)

Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen erhalten die Aufforderung von pro futura Aachen durch die Standortleitungen zur Vorlage eines EFZ (Anhang 6.9) zusammen mit einer Bestätigung (der ehrenamtlichen Tätigkeit) für die Meldebehörde, die gleichzeitig einen Antrag auf Gebührenbefreiung enthält (s. Anlage 6.11).

3.3 Verhaltenskodex (§6 PräVO)

Viele Stunden täglich, meist den Großteil ihres Tages, befinden sich die Kinder in der

Obhut der pädagogischen Fachkräfte in unseren Kindertageseinrichtungen. Diese Arbeit birgt eine große Verantwortung und Aufgabenvielfalt. Das physische, psychische und geistige Wohl der Kinder steht für unser Mitarbeiter/innen an oberster Stelle. Die Kinder müssen unbedingt vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt geschützt werden. Sie sollen in ihrer Individualität wahrgenommen, gefördert und gefordert werden. Die Beziehung zwischen Erwachsenen und Kind wird zum einen nah, vertrauens- und liebevoll und warm, zum anderen auch professionell und reflektiert gestaltet. Die Persönlichkeit und Grenzen des anderen werden geachtet. Die Kinder sollen sich in den Einrichtungen wohl, sicher und unbeschwert fühlen (Vgl. Leitbild pro futura¹¹). Den Mitarbeiter/innen kommt dabei die Verantwortung zu ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu entwickeln und aufrecht zu erhalten. Dies schließt auch im KiTa-Bereich exklusive Freundschaften zu einzelnen Kindern aus, da dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

Nicht nur der Umgang mit den Kindern ist von Achtsamkeit und Sensibilität füreinander geprägt. Auch die Mitarbeiter/innen untereinander, d.h. die Teams, sollen achtsam, sensibel und gewaltfrei miteinander umgehen und kommunizieren. Denn was Erwachsene den Kindern vorleben und was authentisch ist, kann besser erlernt und auf das eigene Handeln übertragen werden. An einer so genannten „Kultur der Achtsamkeit“ sollte immer wieder gearbeitet werden, damit sie im Alltag nicht „verblasst“.

Der von den Mitarbeiter/innen partizipativ erarbeitete Verhaltenskodex wird mit der Einführung des ISK in Kraft treten und die bisherige Selbstverpflichtungserklärung ablösen. Er zeigt die ethische und fachliche Grundhaltung der Mitarbeiter/innen.

Der für die Mitarbeiter/innen von pro futura geltende Verhaltenskodex besteht aus zwei Teilen. Der erste, allgemeine Teil ist vom Bistum Aachen vorgegeben und lautet wie folgt:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, sich für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich

11 https://www.pro-futura-aachen.de/fileadmin/user_upload/downloads/page.pdf

respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für das Bistum Aachen, meines Verbandes oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Der zweite Teil wurde partizipativ von den Mitarbeiter/innen von pro futura erarbeitet:

Als Mitarbeiter/in einer katholischen Kindertageseinrichtung bin ich in besonderer Weise verpflichtet, Kinder in ihren Rechten zu stärken, sie vor Verletzungen jeder Art zu schützen und ihre körperliche und seelische Unversehrtheit zu gewährleisten. Mein Handeln ist an folgenden Grundsätzen ausgerichtet, die ich beachten und verbindlich einhalten werde:

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

- verbale Gewalt (herabsetzen, abwerten, bloßstellen, ausgrenzen, bedrohen)
- körperliche Gewalt
- alle Ausprägungen von sexueller Gewalt
- Machtmissbrauch
- Ausnutzung von Abhängigkeiten.

Mein Handeln schließt den Schutz der Kinder bei Übergriffen der Kinder untereinander ein. Dabei lege ich besonderes Augenmerk auf den Schutz des Opfers und darauf es (für zukünftige Situationen) zu stärken. Ich unterstütze die Kinder ihr Verhalten zu verändern. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten aktiv

Stellung und greife ein. Wenn ich Kenntnisse von einem Sachverhalt erlange, der die Vermutung auf ein Fehlverhalten durch Kollegen/innen nahelegt, teile ich dies zeitnah meiner Standortleitung oder Verbundleitung mit. Bei Vermutung auf Fehlverhalten meiner Standortleitung oder Verbundleitung wende ich mich an die Präventionsfachkraft des Trägers. An diese kann ich mich in allen Fällen zur Beratung wenden. Zur Zeit ist Frau Anne Franke Ansprechpartnerin bei pro futura (pro-futura.franke@bistum-aachen.de).

Mein **pädagogisches Handeln** ist transparent und nachvollziehbar und entspricht fachlichen Standards. Ich orientiere mich an den Bedürfnissen der Kinder und arbeite mit den Eltern partnerschaftlich zusammen. Gemeinsam mit meinen Kollegen/innen unterstütze ich Kinder in ihrer Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten ihr Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten.

Ich erkenne jedes Kind in seiner Individualität an und respektiere sie. Mein professioneller Umgang mit den Kindern, ihren Angehörigen sowie meinen Kollegen/innen ist wertschätzend, respektvoll und verlässlich. Dabei achte ich auf die Grenzen meines Gegenübers und auf meine eigenen. Auch ich habe das Recht darauf, dass man¹² sich mir gegenüber wertschätzend und respektvoll verhält. Ist dies nicht der Fall kann ich mir Hilfe bei meinen Vorgesetzten oder der Mitarbeitervertretung einfordern.

Körperkontakt und körperliche Berührung zwischen den Kindern und mir als pädagogische Bezugsperson sind wesentlich und unverzichtbar. Dabei wahre ich von Anfang an die individuelle Grenze und persönliche Intimsphäre der Kinder. Das Bedürfnis nach körperlicher Nähe und Geborgenheit des Kindes steht immer im Vordergrund und wird von mir in angemessener Weise berücksichtigt. Jedes Kind äußert dieses Bedürfnis auf seine altersgemäße Art und Weise, auf die ich sensibel achte. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen.

In einer 1:1 Situation, z.B. beim Wickeln eines Kindes, halte ich mich an die geltenden Vorgaben und Regelungen in unserer Kindertagesstätte.

Verbaler Kontakt, sowie Körperkontakt geschehen immer respektvoll, sensibel und mit Achtsamkeit gegenüber den Grenzen und Bedürfnissen des Kindes. Ich respektiere das Recht des Kindes „nein“ zu sagen - auch bei nonverbalen Äußerungen.

Ich unterstütze Kinder in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls. Sie sollen lernen, dass sie ein Recht auf ihren eigenen Körper und Körperwahrnehmungen haben. Dabei achte ich respektvoll auf ihre individuellen Schamgrenzen und Intimsphäre. Die Förderung

12 Hier sind Kinder, Eltern, Angehörige, Kollegen/innen und Vorgesetzte gemeint

elementarer Körpererfahrung beinhaltet auch, dass Kinder ihren Körper neugierig erforschen und Erfahrungen mit anderen sammeln. Ich achte darauf, dass klare Regeln und Grenzen, die im Team entwickelt und im **sexualpädagogischen Konzept** der Tageseinrichtung beschrieben sind, eingehalten werden. Ich bespreche diese mit den Kindern. Ich Sorge dafür, dass nichts gegen den Willen eines Einzelnen geschieht und greife ein, wenn es zu grenzverletzendem Verhalten bzw. Sexualerkundung unter den Kindern kommt. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden. Der Schutz des Opfers und seine Stärkung haben dabei für mich besondere Bedeutung.

Meine verbale und nonverbale **Kommunikation** (Mimik, Gestik) sind höflich, respektvoll und bedacht, meine sprachlichen Äußerungen, bzw. Worte, die ich verwende, sind wertschätzend. Dies gilt ebenso für die Lautstärke meiner Stimme. Mein grenzachtender Umgang beinhaltet auch, die Kinder nicht mit einem Kosenamen anzusprechen¹³. Die Verwendung eines „Spitznamens“ erfolgt nur im Einvernehmen mit dem Kind und dessen Eltern.

Ich verwende kindgerechte, altersentsprechende **Sprache**. In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso werde ich keine abfälligen Bemerkungen, Bloßstellungen oder Ausgrenzungen dulden, auch nicht unter Kindern und/ oder Erwachsenen. „Ausgrenzung“ meint hier die persönliche Herabsetzung eines Einzelnen oder einer Gruppe, sowie verallgemeinernde Ausgrenzungen.

Ich höre den Kindern zu, lasse sie ausreden und nehme sie ernst. Ich begegne ihnen auf Augenhöhe. Auch verhalte ich mich ihnen gegenüber offen, wohlwollend und wertschätzend. Ich nehme jedes Kind in seinem individuellen Ausdruck ernst. Ich beobachte und höre sensibel zu, um im Dialog mit ihm herauszufinden, für welche Themen es sich interessiert oder welche Fragen es beschäftigt. Ich unterstütze es dabei, Worte für seine Gefühle und Erlebnisse zu finden. Insbesondere wenn ein Kind Angst und Kummer zeigt, wende ich mich ihm zu und biete ihm an zu erzählen, was es erlebt hat.

Ich trenne berufliche und private Kontakte und gestalte **Beziehungen zu Kindern** und ihren Familien - während meiner Arbeitszeit- meinem professionellen Auftrag entsprechend. Ich versuche stets alle mir anvertrauten Kinder gleich zu behandeln und unterlasse somit herausgehobene, intensive Beziehungen zu Einzelnen während meiner

¹³ Die Mitarbeitenden begegnen den Kindern in der Einrichtung (während ihrer Arbeitszeit) in ihrer professionellen Rolle, nicht als Privatperson, somit werden die Kinder mit ihrem Vornamen angesprochen. Sie unterstützen die Kinder in ihrer Entwicklung zu selbstbewussten, selbstwirksamen Individuen. Ihr Name gehört zu ihrer Identität. Jedes Kind hat ein Recht auf seinen Namen. Kein Kind soll sich benachteiligt fühlen, weil es nicht mit einem Kosenamen angesprochen wird.

Arbeitszeit.

Einzelgespräche, Übungseinheiten (z.B. Sprachförderung, therapeutische Angebote, Projekte usw.) finden nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumen statt und sind jederzeit von außen zugänglich. Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden von mir so gestaltet, dass sie den Kindern keine Angst machen. Kinder dürfen nicht unter Druck und Zwang gesetzt werden Dinge geheim zu halten.

Ich handhabe den **Umgang mit Geschenken zu Kindern der Kindertageseinrichtung** reflektiert und transparent und bespreche dies im Team. Geburtstagsgeschenke sollen für jedes Kind gleichwertig sein. Ich mache keine exklusiven Geschenke, um Kinder von mir emotional abhängig zu machen.

In meinem professionellen **Umgang mit Medien** ist mir die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre selbstverständlich. Ich verhalte mich entsprechend der hierzu gültigen Dienstanweisung „Handynutzung, Datenschutz und Verschwiegenheit“ von pro futura. Bei der Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und Materialien achte ich darauf, dass diese pädagogisch sinnvoll und altersadäquat sind.

In unserer Kindertageseinrichtung dulden wir weder den Erwerb, den Besitz, noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornografischen sowie rassistischen Medien, Daten und Gegenständen.

Ich bin mir bewusst, dass bei **erzieherischen Maßnahmen** (Konsequenzen/Sanktionen) immer das Wohl des Kindes im Vordergrund steht. Konsequenzen ggf. Sanktionen müssen in direktem Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen, angemessen, logisch und nachvollziehbar sein. Dabei drücke ich mich klar und für das Kind verständlich aus. Ich unterlasse jede Form von Gewalt, Nötigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug und Schütteln. Sie sind untersagt. In Einzelfällen kann es nötig werden ein Kind festzuhalten, z.B. um dieses, oder andere Kinder, oder mich selbst, zu schützen.

In meiner täglichen Arbeit bin ich mir meiner Macht, meiner körperlichen und geistigen Überlegenheit gegenüber den Kindern bewusst. Diese nutze ich nicht aus. Vielmehr arbeite ich daran eine sichere, vertrauensvolle, Schutz gebende Atmosphäre zu schaffen. Ich arbeite daran, dass im Team Standards entwickelt werden, die Konsequenzen bzw. Sanktionen in bestimmten Fällen beschreiben und so Transparenz schaffen.

Ich arbeite an einer offenen, wertschätzenden und respektvollen **Teamkultur**. Dabei spreche ich Unklarheiten, Fehlverhalten oder nicht nachvollziehbares Verhalten meines/er Kollegen/in im kollegialen Austausch (Feedback) oder im Team offen, im Ton angemessen

und sachlich, an. Auch bin ich bereit mein Verhalten zu reflektieren, konstruktive Kritik anzunehmen und Veränderungen zu erarbeiten. Konflikte oder auftretende Meinungsverschiedenheiten tragen wir angemessen aus, mit dem Ziel eine Einigung zu finden.

Ich informiere meine Kollegen/innen und die Standortleitung über besondere Belastungssituationen. In Überlastungssituationen in der Kindertageseinrichtung hole ich mir Hilfe im Team oder biete umgekehrt meiner/m Kollegen/in Hilfe an und unterstütze sie/ihn im Alltag in der Einrichtung. So versuche ich stressbedingte Fehlreaktionen zu vermeiden.¹⁴

Im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur können und dürfen Fehler passieren. Sie müssen offen benannt, eingestanden und aufgearbeitet werden, um sie zur Verbesserung meiner Arbeit nutzen zu können.

Ich bin bereit Fachkompetenz zu erweitern und mich weiter zu entwickeln. Dazu nutze ich die zur Verfügung gestellten Angebote wie Fortbildung, kollegiale Beratung sowie fachliche Beratung und Fachliteratur. Ich halte mich an die Vorgaben bzw. professionellen Standards meines Trägers und bin bereit an der Weiterentwicklung mitzuarbeiten.

Ich achte auf angemessene Kleidung, die meiner Rolle als fachlich pädagogisch tätigem/er Mitarbeiter/in einer Kindertageseinrichtung entspricht.

Selbstverpflichtung:

Wir werden uns gegenseitig und im Mitarbeiter/innenteam auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht in Einklang stehen oder Fragen aufwerfen, um ein offenes Klima in der Gruppe und im Team zu schaffen und zu erhalten.

Sanktionen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex:

Je nach Schwere des Verstoßes kommt es zu unterschiedlich starken Sanktionen, diese können auch bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen hat disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen.

¹⁴ Auch private Belastungssituationen , können sich auf das berufliche Handeln negativ auswirken. Die Mitarbeitenden können sich beim Arbeitgeber (z.B.. Standort- oder Verbundleitung, MAV) Unterstützung/ Beratung erfragen.

3.4 Beratungs- und Beschwerdewege (§7 PräV O)

An dieser Stelle werden Beratungs- und Beschwerdewege für Kinder, für ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und auch für Mitarbeiter/innen aufgezeigt. Es soll sicher gestellt werden, dass Missstände von allen Betroffenen benannt werden können. Hier sind Beschwerden im Allgemeinen gemeint, aber auch solche die sich auf den Verdacht/ Vermutung, bzw. Äußerungen und Vorfälle von sexuellem Missbrauch beziehen. Im Anhang sowie unter Punkt 5 „Notfall- und Krisenmanagement“ sind diesbezüglich zusätzlich interne und externe Beratungsmöglichkeiten/ -stellen und Ansprechpartner aufgeführt.

„Ein Kind muss sich durchschnittlich an sieben Personen wenden, bis es auf einen Menschen trifft, der ihm zuhört, glaubt oder Hilfe anbietet. Das bedeutet, dass einige sofort Hilfe bekommen, andere sich mehrmals dazu überwinden müssen, sich jemandem anzuvertrauen. Einige geben auf.“¹⁵

Diese Erkenntnis nehmen wir sehr ernst und legen sie unserem täglichen Handeln zugrunde. Wie durch den Verhaltenskodex bereits ausgedrückt, gestalten die Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen für die Kinder eine Umgebung in der sie sich sicher, angenommen und geborgen fühlen können. Dies bedeutet auch, dass sie neben ihren Wünschen und ihren Bedürfnissen auch ihren Unwillen und Beschwerden äußern dürfen und hierzu auch ermutigt werden. Die Anliegen von Kindern müssen gehört, ernst genommen und angemessen behandelt werden. So lernen Kinder, dass sie etwas bewirken können. Dies stärkt ihr Selbstbewusstsein. Und selbstbewusste Kinder, die sich für ihre Bedürfnisse und Rechte einsetzen können sind besser vor Gefahr geschützt.

Welche adäquaten Wege und Mittel für Kinder sinnvoll und einsetzbar sind, um ihre Beschwerden zu äußern, kann sehr unterschiedlich sein und je nach Einrichtung variieren. Wichtig ist, dass die pädagogischen Fachkräfte den Kindern offen und sensibel begegnen, um sich auf die jeweilige Art der Kommunikation einlassen zu können. Eine Möglichkeit könnte z.B. sein Kinder in ihrer Gruppe in regelmäßigen Abständen in Gesprächskreisen zu ermutigen ihre Bedürfnisse und Wünsche, wie auch Unwohlsein und Beschwerden zu äußern. Anhand von Bildern, auf denen bestimmte Situationen dargestellt werden, kann mit den Kindern erarbeitet werden, welches Verhalten oder welche Situationen sie gut finden, was ihnen Angst macht oder was sie nicht mögen (vgl. Punkt 7.22 „Die

¹⁵ siehe: Bistum Aachen: Für eine Kultur der Achtsamkeit. Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept. 2017. S.35)

Verhaltensampel“ und Punkt 9: Karten/Bilder in der Kitabox). Ihre Äußerungen ernst zu nehmen und entsprechend zu (be)handeln ist die Aufgabe der Fachkräfte.

Ein Kummer-, bzw. Briefkasten eignet sich in jedem Fall für Eltern und Angehörige, die ihre Belange lieber auf dem schriftlichen Wege äußern wollen. Für Kinder ist es im KiTa-Alter noch schwierig auf diese Art Beschwerden zu äußern. Hierzu könnten aber kreative Wege gefunden werden sich durch Symbole oder Bilder auszudrücken. Dies muss in den Einrichtungen zwischen Mitarbeiter/innen und Kindern besprochen werden. Auf schriftliche Beschwerden muss ebenfalls zeitnah reagiert und geantwortet werden.

Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte und Angehörige sollen die Möglichkeit haben, sich direkt an eine Fachkraft der Einrichtung oder die Standortleitung zu wenden. Ein zeitnahes Gespräch muss angeboten werden. Ein/e Mitarbeiter/in der Einrichtung muss offiziell als Ansprechpartnerin für Beschwerden benannt werden.

Auch die haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter/innen sollen die Möglichkeit haben Beschwerden und Bedenken zu äußern. In Teambesprechungen sollte hierfür regelmäßig Platz geschaffen werden. Kritik äußern und diese positiv zu verarbeiten, eine positive Entwicklung für das Team daraus zu ziehen sollte das Ziel sein. Aufgabe der Standort- und Verbundleitungen ist es Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zu schaffen Beschwerden äußern zu können – auch unter vier Augen. In Personal- bzw. Mitarbeiterjahresgesprächen soll hierfür regelmäßig Raum gegeben werden.

Beschwerden sollen als Chance zur Veränderung und auch Verbesserung gesehen werden.

Beschwerden müssen bearbeitet werden, eine zeitnahe Rückmeldung muss erfolgen. Die Anliegen sind ernst zu nehmen.

Im Bistum Aachen gibt es einheitliche **Handlungsleitfäden für den Themenbereich sexualisierte Gewalt**. Diese werden in den Einrichtungen an geeigneter, für alle zugänglicher Stelle, ausgelegt sowie auf der pro futura Internetseite veröffentlicht. Die Handlungsleitfäden beschreiben die erforderlichen Vorgehensweisen in folgenden Fällen:

1. **bei der Vermutung, ein Kind oder Jugendlicher sei Opfer sexualisierter Gewalt geworden**
2. **wenn Minderjährige von sexualisierter Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung berichten**

3. bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmenden (hier Kindern)

> siehe Anlage 7.16

Auf der **homepage von pro futura** sind unter der Rubrik „Prävention“ folgende Ansprechpartner/innen zu hinterlegen:

- die Präventionsfachkraft/-kräfte (§12 PräVO) von pro futura (Anlage 7.23)
- die insofern erfahrene Fachkraft nach §8a (Kinderschutzfachkraft) von pro futura
- die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen, Frau Almuth Grüner (Tel. 0241/452-204; Mail: almuth.gruener@bistum-aachen.de)
- die **Hotline-Nummer 0173-9659436** des Bistum Aachen (Missbrauchsbeauftragte/r zu erreichen > auf mailbox sprechen > Rückruf erfolgt zeitnah > zur Prüfung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die sich an Geistliche, pastorale und nicht pastorale sowie Ehrenamtliche im Dienst des Bistums Aachen beziehen)

Näheres zum Vorgehen in einem Fall der Kindeswohlgefährdung bzw. bei Verdacht/ Vermutung oder dem Vorfall von sexuellem Missbrauch ist unter Punkt 5: Notfall- und Krisenmanagement zu finden.

3.5 Evaluation (vgl. §8 PräVO)

Das **Institutionelle Schutzkonzept** ist nicht einmalig und dauerhaft erstellt. Es soll regelmäßiger Überarbeitung und Anpassung und Modernisierung unterliegen. Auch soll das Schutzkonzept, welches für alle Einrichtungen von pro futura entwickelt wurde, zukünftig jeweils von den einzelnen Einrichtungen oder im Verbund individualisiert und weiter entwickelt werden. Die Verantwortung hierfür liegt zunächst bei der Verbund- und Standortleitung. Sollte die Aufgabe in der Einrichtung an eine andere Person des Teams abgegeben werden, ist dies schriftlich festzuhalten und in der Einrichtung, sowohl bei den Mitarbeiter/innen als auch in der Elternschaft zu kommunizieren. Die laufende Weiterentwicklung soll eine „Kultur der Achtsamkeit“ und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen. Spätestens alle fünf Jahre oder bei strukturellen Veränderungen in der Einrichtung und bei

einem Vorfall sexualisierter Gewalt soll das ISK überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Auch die Nachsorge und Aufarbeitung eines Vorfalls ist wichtig und muss behandelt werden, bzw. erfolgen. Hierzu muss noch erarbeitet werden, wie diese aussehen soll. Bei einem Personalwechsel muss sichergestellt werden, dass die Schutzaufgaben in der Einrichtung an eine andere Person weiter gegeben werden.

Zur Umsetzung und Kontrolle des Qualitätsmanagements wird die folgende Checkliste von jeder Einrichtung ausgefüllt.

A14.1 Präventions-Check der Einrichtung:

Themenkomplex	nein	geplant	erste Aktivitäten	Ja Datum der Umsetzung	Bemerkung
Eine Risikoanalyse ist erstellt					
<p>Erweiterte Führungszeugnisse liegen von allen Mitarbeitenden (MA) vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • von allen hauptberuflichen MA (pädagogische Fachkräfte, Jahrespraktikanten) • Hauswirtschaft, Hausmeister • von den ehrenamtlichen MA, die laut Vorschrift (vgl. A8) ein EFZ vorlegen müssen • Schülerpraktikanten • Fachkräfte von Extern (z.B.: Logopäden, Ergotherapeuten, PEK Fachkraft,...) • Honorarfachkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte 					
Selbstauskunftserklärungen liegen von allen MA unterschrieben vor					
Alle MA haben eine Präventionsschulung gem. § 9 besucht (nicht älter als 5 Jahre)					
Es existiert ein partizipativ erarbeiteter Verhaltenskodex					
Ein partizipativ erstelltes Regelwerk (z.B Verhaltensampel)ist vorhanden und hängt gut sichtbar mit Piktogrammen, für Kinder verständlich, aus.					
Der Verhaltenskodex ist mit allen Mitarbeitenden besprochen und von ihnen unterschrieben worden					

Themenkomplex	nein	geplant	erste Aktivitäten	Ja Datum der Umsetzung	Bemerkung
Es existiert ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit a) Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt b) Vermutungsfällen sexualisierter Gewalt					
Grenzen werden in der Tageseinrichtung geachtet und von allen respektiert					
Es gibt Gesprächsrunden mit den Kindern, in denen Grenzen gemeinsam ausgehandelt und besprochen werden (Partizipation)					
Grenzüberschreitungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt sind als Themen im Team und in kindgerechter Weise mit Kindern, enttabuisiert					
Es gibt in der Tageseinrichtung ein transparentes Beschwerdesystem für Kinder als auch für Erwachsene					
Die Ansprechpartner/innen für Beschwerden sind allen MA und Eltern bekannt, a) einrichtungsinterne/r Ansprechpartner/in ist im Team geklärt und veröffentlicht b) externe/r Ansprechpartner/in / -namentlich bekannt die Präventionsfachkraft des Trägers -sowie die „Insofern erfahren Fachkraft (§8a) die Missbrauchsbeauftragte des Bistum Fr. ES /alternativ die Hotline 0173 - 96 59 436					
Verstöße gegen bestehende Verhaltensregeln werden konsequent und transparent reflektiert und bearbeitet und sanktioniert.					
Prävention von sexualisierter Gewalt ist					

Themenkomplex	nein	geplant	erste Aktivitäten	Ja Datum der Umsetzung	Bemerkung
regelmäßig (mindestens 1x jährlich) Thema in der Teamsitzung					
Ein Krisenplan für den „Notfall“ und mögliche Rehabilitation ist allen MA bekannt.					
Präventionsansätze zur Stärkung von Kindern sind in der täglichen pädagogischen Arbeit verankert					
Ein sexualpädagogisches Konzept ist gemeinsam entwickelt worden.					
In unserer Einrichtung herrscht eine „Kultur der Achtsamkeit“					
Der Präventionscheck ist Bestandteil des QM					

Auch **das pädagogische Konzept** der jeweiligen Einrichtung wird bzw. wurde durch das Team erarbeitet und soll in regelmäßigen Abständen, bzw. bei Bedarf überarbeitet und den Gegebenheiten angepasst werden.

Die Einrichtungen von pro futura haben sich zudem auf den Weg gemacht **sexualpädagogische Konzepte** in den Teams zu erarbeiten und in das pädagogische Konzept der Einrichtung aufzunehmen. Hier ist der Stand derzeit noch unterschiedlich. Im Anhang ist das sexualpädagogische Konzept des Verbund Aachen Nord beispielhaft zu finden (siehe Anhang 7.18).

Der **Umgang mit Internet und Fotos bzw. Smartphones** in den Kindertageseinrichtungen wird derzeit in verschiedenen Dienstanweisungen geregelt. Diese sind bei Einstellung, bzw. für die anderen Mitarbeiter/innen nachträglich anzuerkennen und zu unterzeichnen.(vgl. Anhang 7.19).

Des Weiteren findet einmal jährlich eine Träger **interne Informationsveranstaltung zum Thema „Verfahren für den Umgang mit Hinweisen auf Gefährdung des Kindeswohls“** nach §8a SGB VIII und die Anwendung der „KIWO-Skala“ (KindesWohl-Skala) statt. Diese sollen alle pädagogischen Mitarbeiter/innen einmalig absolvieren (vgl. Punkt 5 Notfall- und Krisenmanagement, vgl. 7.15).

3.6 Aus- und Fortbildung (§9 PräVO)

Allgemein sind Aus- und Fortbildungen der Mitarbeiter/innen von pro futura gewünscht und werden in unterschiedlicher Art gefördert und unterstützt. Auch können individuelle Absprachen zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetzten erfolgen. Auf Wunsch unserer Mitarbeiter/innen wurde eine Liste mit Fortbildungen und Schulungen zu den Themenbereichen *„Entwicklung der kindlichen Sexualität“*, *„Selbstbewusstsein/Selbstwertgefühl von Kindern stärken“* und *„sexualisierte Gewalt erkennen und handeln“* im Anhang 7.21 aufgeführt. Auch eine Literaturliste zu diesem Themenbereich ist im Anhang unter Punkt 8 zu finden.

Zudem sind die **Grund-/Basisschulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“** für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige bei pro futura schon seit Jahren verpflichtend. Dies gilt für alle Mitarbeiter/innen, die in ihrer täglichen Arbeit mit den Kindern der Einrichtungen in Kontakt kommen. Externe Fachkräfte, z.B. Logopäden oder Ergotherapeuten sind derzeit nicht dazu verpflichtet. Die Teilnahme und Intensität der Schulung (3-12 Stunden) hängt jeweils vom Tätigkeitsfeld der pro futura Mitarbeiter/in ab. Hier wurde eine Zuordnung der Personengruppen durch pro futura festgelegt (Tabelle A14.1 unter Punkt 4.5. Evaluation). Der Träger hält sich an die Vorgaben des Bistums: Grundschulungen sensibilisieren für das Thema und machen die Verantwortung jedes einzelnen deutlich. Sie vermitteln Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt, zeigen Verfahrenswege im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts auf sexuellen Missbrauch und geben Raum, das eigene Handeln zu reflektieren.

Die Präventionsordnung gibt als inhaltliche Schwerpunkte insbesondere vor:

- angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis
- Psychodynamiken der Opfer
- Strategien von Täterinnen und Tätern
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- eigene emotionale und soziale Kompetenzen
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt

- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

(vgl.: <http://praevention.kibac.de/medien/0631a890-e62b-4ed1-a497-3cef01c07180/isk-anlagen.pdf>, S.39)

Nach spätestens fünf Jahren muss von den Mitarbeiter/innen eine **Vertiefungsschulung** absolviert werden. Im August 2018 wurde aufgrund der Risikoanalyse die Einführung eines neuen Dokumentationssystems (Auszug Anhang 7.14) u.a. für Präventionsschulungen erstellt. Hier werden sowohl die Grundschulungen mit Datum der Teilnahme als auch die Vertiefungsschulungen der Mitarbeiter/innen dokumentiert. Es ist anhand des Programms ersichtlich, wann zukünftig welche/r Mitarbeiter/in an einer Schulung teilnehmen muss. Die Zuständigkeit und Verantwortung hierfür liegt bei den jeweiligen Verbundleitungen. Ab **Herbst 2018 starteten** für die ersten Mitarbeiter/innen die **Vertiefungsschulungen**. Hier sind die **Themenbereiche „Kultur der Achtsamkeit“, „Sexualentwicklung im Kindergartenalter“, „Macht und Gewalt“ und „Resilienz“**. Zudem wird es 2019 in allen Tageseinrichtungen des Trägers Teamtage zum Institutionellen Schutzkonzept geben. Hier soll mit den jeweiligen Teams an den Schwerpunkten: „Verhaltenskodex nach §6 PräVO“, und „Notfall- und Krisenmanagement“ gearbeitet werden.

3.7 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§10 PräVO)

Das folgende Kapitel wird noch überarbeitet. Hier werden auch konkrete Beispiele für den KiTa-Alltag eingefügt.

UN- Kinderrechtskonvention aus 1989 (seit 2010 in Deutschland gültig) ergab drei Gruppen von Einzelrechten:

1. Versorgungsrechte
2. Schutzrechte
3. Beteiligungsrechte

https://www.pro-futura-aachen.de/fileadmin/user_upload/downloads/Kinderrechte_im_Kindergarten.pdf
https://www.pro-futura-aachen.de/fileadmin/user_upload/downloads/page.pdf

In der Arbeit mit Kindern ist es unsere Aufgabe Kinder darin zu unterstützen eigenverantwortliche und selbstständige Persönlichkeiten zu werden. Mitarbeiter/innen stehen als glaubwürdige Vorbilder/Vorleber und Ansprechpartner/innen zur Verfügung und beziehen Kinder und Jugendliche altersgerecht in die Gestaltung der Angebote sowie das Aushandeln von Regeln mit ein.

Kinder sollen gezielt in ihrer Wahrnehmung, Selbstbewusstsein und Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Respektvoller und grenzen achtender Umgang

Kinder stark machen NEIN zu sagen

Kinder werden durch kindgerechte Fachliteratur im Rahmen der Bildung in der KiTa zu den Themen „Selbstbewusstsein stärken“, Körpergefühl („Mein Körper gehört mir“), „Ich bin stark, ich sag laut Nein!“ sensibilisiert und gefördert. Die Päd. FK nehmen die o.g. genannten Themen in ihre alltägliche Arbeit mit den Kindern, altersgerecht/altersentsprechend auf. Dazu können verschiedene Bücher einbezogen und behandelt werden. Insbesondere im Vorschulbereich ist eine Förderung der Kinder in besonderer Weise und Intensität im Rahmen der Vorschularbeit möglich und wichtig. U3 Bereich und 3-5 jährige können entsprechend ihres Alters zu Körperwahrnehmung und kennenlernen und Verstehen der eigenen körperlichen Grenzen gefördert werden. Sie lernen „Nein“ zu sagen, wenn sie etwas nicht möchten, sie lernen das Kinder Rechte haben, die andere Kinder und Erwachsene respektieren müssen.

Körper kennen, benennen können, Grenzen kennenlernen und äußern dürfen, Unterstützung dabei

Verhaltensampel für Kinder mit Symbolen/ Bildern/ Piktogrammen

Selbstständigkeit lernen

ernst nehmen

Kinderbücher, die präventiv wirken, die Erziehung unterstützen und Erwachsenen helfen,

mit Mädchen und Jungen ins Gespräch zu kommen. Die Bücher sind für Kinder ab 4 Jahren geeignet: „Gefühle sind wie Farben“ > Dieses Bilderbuch zeigt viele unterschiedliche Gefühle. Für Mädchen und Jungen ist es hilfreich, wenn sie ihre Gefühle einschätzen und äußern können, denn Gefühle geben Signale – manchmal sogar Warnsignale.

„Schön blöd“. > Schöne Gefühle machen gute Laune und blöde Gefühle machen schlechte Laune. Die Mädchen und Jungen in diesem Kinderbuch haben lieber schöne als blöde Gefühle. Wenn ihnen jemand blöde Gefühle macht, dann sagen sie NEIN! Aber weil es manchmal schwer ist, sich allein gegen andere durchzusetzen, helfen sie sich gegenseitig.

<http://praevention.kibac.de/medien/c5594d9e-19f7-4323-abbc-6c0ce4553ed0/a14.4-angebote-kinder-stark-machen.pdf>

4 Notfall- und Krisenmanagement

Im Folgenden wird beschrieben wie im Notfall vorzugehen ist. Ein Notfall meint hier den Fall, dass eine Kindeswohlgefährdung oder der Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung (vgl. 5.1.) vorliegt. Unter 5.2 wird beschrieben, wie bei einem Verdacht auf, einem Vorfall oder Äußerungen, die auf sexuellen Missbrauch schließen lassen, vorzugehen ist. Ziel ist es Sicherheit und Klarheit für den Notfall, bzw. die Krisensituation zu schaffen, damit bedacht und reflektiert gehandelt werden kann und so das Opfer professionell unterstützt werden kann.

Die Mitarbeiter/innen, Leitungen und auch die Eltern bzw. Angehörigen sollen hier Informationen zu adäquaten Helfersystemen und professionellen Beratungseinrichtungen erhalten. Die Mitarbeiter/innen sollen wissen an wen sie sich beim Träger und darüber hinaus wenden können, um sich beraten und informieren zu lassen und weitere Schritte einleiten zu können.

4.1 Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung - allgemein

In Kita Plus und in der Einrichtung liegen die Handlungsleitfäden zum Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII vor. Zudem gibt es Dokumentationsrichtlinien und die KIWO-Skala, die eine Einschätzung und Einstufung der Kindeswohlgefährdung vornimmt (vgl. Anhang 7.15). Eine Informationsveranstaltung zum Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung findet jährlich für die pädagogischen Fachkräfte pro futuras statt.

4.2 Sexualisierte Gewalt als besondere Form der Kindeswohlgefährdung

Die Präventionsfachkraft, bzw. eine der Präventionsfachkräfte des Trägers sind zu benachrichtigen, wenn es zu Vermutungen oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt in der Einrichtung von pro futura kommt. Die Präventionsfachkraft ist erste Anlaufstelle und wird als Lotse die weiteren Schritte einleiten.

Die Präventionsfachkraft und ihre Kontaktdaten sollten den Mitarbeiterinnen bekannt und zugänglich sein. Eine **Notfallmappe mit den Handlungsleitfäden**, den Ansprechpartnern des Trägers und des Bistums ist in jeder KiTa an geeigneter Stelle hinterlegt und für Mitarbeiter/innen einsehbar/nutzbar. Einrichtungintern ist ebenfalls ein/e Mitarbeiter/in zu benennen, der/die sich um die „Begleitung“ eines solchen Falls kümmert. Dies muss nicht zwangsläufig die Standortleitung sein.

Um im Fall eines Vorfalls oder Verdachts auf sexualisierte Gewalt vorbereitet zu sein ist es sinnvoll eine oben genannte Notfallmappe für die Einrichtung zusammen zu stellen. Hier sind auch die Ansprechpartner des Allgemeinen sozialen Dienstes (ASD) des jeweiligen Jugendamtes und entsprechende Beratungsstellen sowie die Erstanlaufstelle im Bistum Aachen einzufügen.

Erstanlaufstelle im Bistum Aachen für Vermutungssituationen im Bereich sexueller Gewalt. Sie beraten Anrufende und klären auf über mögliche nächste Schritte im Sinne der „Lotsenfunktion“:

- **Anlauf- und Beratungsstelle ANKER** des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Aachen. Otto-Wels-Straße 2b, 52477 Alsdorf; **Kontaktperson Frau Breuer;**

Telefon: 02404-9495-10 oder -11 oder -15. mail: anker@diakonie-aachen.de
Internetseite: www.anker-alsdorf.de

- Diözesane Beauftragte zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Aachen: Almuth Grüner; Klosterplatz 7; 52062 Aachen; Tel.: 0241-452-204; almuth.gruener@bistum-aachen.de; www.praevention-bistum-aachen.de

Zur Prüfung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die sich auf **Geistliche, pastorale und nicht-pastorale sowie Ehrenamtliche im Dienst des Bistums Aachen** beziehen, sind die Missbrauchsbeauftragten einzubeziehen.

- **Hotline: 0173 9659436**

Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch:

- **Prüfung von Vorwürfen gegen nicht-pastorale Mitarbeiter/innen und ehrenamtlich Tätige in der Kirche: Martina Eß**, Postfach 100311, 52003 Aachen; martina.ess@bistum-aachen.de
- **Prüfung von Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch geistliche und pastorale Mitarbeiter/innen: Barbara Geis** Postfach 100311, 52003 aachen; barbara.geis@bistum-aachen.de
- **Prüfung von Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Geistliche und pastorale Mitarbeiter/innen: Dr. Hans-Willi Winden**, Postfach 100311, 52003 aachen; hans-willi.winden@bistum-aachen.de

Entsprechende Beratungsstellen in Stadt und Städteregion Aachen sind:

- Kinderschutzbund Aachen: **Erziehungsberatungsstelle & Kinderschutz-Zentrum**
Talstr. 2, 52068 Aachen

Telefonische Sprechstunde: Mo-Fr: 12-13 Uhr Telefon: 0241-94994-16

<https://www.kinderschutzbund-aachen.de/erziehungsberatungsstelle/kinderschutz->

[zentrum](#)

- Frau Overhage, Städteregion Aachen, Telefon: 0241/51982240

5 Nächste Schritte/Verifizierung

Sobald das schriftlich verfasste Institutionelle Schutzkonzept für pro futura fertig gestellt ist, muss es durch die Geschäftsführung in Kraft gesetzt und veröffentlicht werden. Alle Beteiligten (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen/ Eltern / Trägervertreter / Bistum Aachen: Präventionsbeauftragte) werden informiert und können Einsicht nehmen. Insbesondere dann, wenn neue Mitarbeiter/-innen eine Tätigkeit aufnehmen oder Ansprechpartner/innen wechseln, muss das Institutionelle Schutzkonzept den jeweiligen Mitarbeiter/innen erläutert werden. Das ISK wird im Einarbeitungsplan aufgenommen

Wie unter Punkt 4.5 „Evaluation“ beschrieben, muss das Schutzkonzept kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt werden, spätestens muss dies jedoch nach fünf Jahren geschehen.

Das Institutionelle Schutzkonzept wird in den Punkten 4.3 Verhaltenskodex (§6 PräVO), 4.5 Beschwerdewege (§7 PräVO) und 4.7 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§10 PräVO) in jeder Tageseinrichtung individuell überarbeitet und an die Gegebenheiten angepasst. Es muss danach durch die Unterschrift eines Trägervertreters in Kraft gesetzt werden.

Außerdem bekräftigt die Standortleitung durch ihre Unterschrift die Umsetzung in ihrer Tageseinrichtung. Jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin unterschreibt das Schutzkonzept und nimmt es als Auftrag zur Kenntnis.

<http://praevention.kibac.de/medien/c18f4a40-5e88-4a87-9d4a-cd8d02d04ba8/a15-inkraftsetzung.pdf>

To Do zur Umsetzung und Verifizierung:

- Individuelles Anpassen des ISK an die eigene Einrichtung
- Checklisten ausfüllen und aushängen
- Ansprechpartner für Fälle der sexualisierten Gewalt bekannt geben
- Elternschaft über ISK informieren
- Kinder kindgerecht über ISK informieren

6 Anlagen

6.1 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Aachen (Präventionsordnung)

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus den Jahren 2002 und 2010 fortgeschrieben (KA 2013, Art. 244). Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KA 2014, Art. 129). In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben sich die (Erz-)Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt. Auf dieser Grundlage wird für die Diözese Aachen, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen,

Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchliche Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen vom zuständigen Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Diözese. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-) Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexual-bezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

(2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.

(3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

(4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

(5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.

(6) Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.

(7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

II. Institutionelles Schutzkonzept

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

§ 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung,

Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

(3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden

sind.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(2) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

(2) Hinblick auf folgende Personengruppen:

1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt;
2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs;
3. Pastoral- und Gemeindereferenten/innen sowie Anwärter/innen auf diese Berufe.

Bei in anderen Diözesen oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

§ 6 Verhaltenskodex

(1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards

zu entsprechen.

(2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

(4) Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

§ 7 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für die Minderjährigen sowie die schutzoder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben.

§ 8 Qualitätsmanagement

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

§ 9 Aus- und Fortbildung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.²

(2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,

4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen;
10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

§ 10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Primärprävention) sind zu entwickeln.

III. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

§ 11 Präventionsbeauftragter

- (1) Der Bischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten.
- (2) Als Leiter/in der diözesanen Koordinationsstelle wird ein/e Präventionsbeauftragte/r bestellt. Die Bestellung erfolgt durch den Bischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.
- (3) Der/die Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen verpflichtet. Er/sie wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.
- (4) Mehrere (Erz-)Bischöfe können eine gemeinsame Koordinationsstelle einrichten und eine/n gemeinsame/n Präventionsbeauftragte/n als Leiter/in bestellen.
- (5) Die Koordinationsstelle nach Absatz 1 hat insbesondere folgende Aufgaben:
 1. Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von

institutionellen Schutzkonzepten,

2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
3. Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung,
6. Vermittlung von Fachreferenten/innen,
7. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
8. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
9. Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle des Bistums,
11. Fachlicher Austausch mit den Erstansprechpartnern für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs der Diözese.

§ 12 Präventionsfachkraft

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.

(2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

VI. Rechtsfolgen

§ 13 Förderungsfähigkeit

Rechtsträger gem. § 1 Abs. 2, die diese Präventionsordnung nicht zur Anwendung bringen und auch kein eigenes, von der diözesanen Koordinationsstelle als gleichwertig anerkanntes Regelwerk haben, werden bei der Vergabe diözesaner Zuschüsse nicht berücksichtigt.

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15 Inkrafttreten

(1) Diese Präventionsordnung tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 1. April 2011 (KA 2011; Art. 65) außer Kraft.

6.2 Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Ausführungsbest. PräVO)

I. Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept¹⁾

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchliche Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte²⁾ steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.

2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln.

3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

5. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.

6.3 A3 Fragenkatalog pro futura für pädagogische Mitarbeiter/innen

Fragebogen Mai 2017, für alle pädagogischen Mitarbeiter/innen pro futura

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als katholischer Träger von Kindertageseinrichtungen in Aachen Stadt und Land ist pro futura durch das Bistum Aachen dazu verpflichtet präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in den Einrichtungen umzusetzen. Hierzu zählen zum einen die Präventionsschulungen jeder/s einzelnen Mitarbeiterin/s. Zum anderen sind nunmehr alle katholischen Einrichtungen bzw. Träger im Bistum dazu verpflichtet ein so genanntes `Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt` zu entwickeln. Dieses Konzept wird derzeit erarbeitet.

Um zu erkennen, was in unseren Einrichtungen bereits gut läuft, oder was aktuelle Themen sind und an welchen Stellen Veränderungs- bzw. Entwicklungsbedarf besteht, bitten wir um Ihre Unterstützung!

Bitte füllen Sie den folgenden Fragebogen allein, oder im Gruppenteam aus. Der Fragebogen ist anonym. Bitte senden Sie ihn, gerne über Ihre Standort- oder Verbundleitung, **per Post bis zum 21.05.2017** an folgende Adresse:

Kindergarten St. Martin
z.Hd. Frau Anne Franke
Präventionsfachkraft pro futura
Feldstraße 49 52070 Aachen

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

An der Beantwortung dieses Fragebogens hat/haben _____ Personen mitgewirkt.

Fragebogen zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt im Rahmen der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes:

(zutreffende Antworten bitte ankreuzen, mehrere Antworten pro Frage sind möglich)

1. Gibt es Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt in der Kita?
 Nein
 Ja, unter Kindern
 Ja, zwischen erwachsener Person (außerhalb der Kita, z.B. Angehörige) und Kind
 Ja, zwischen pädagogischer Fachkraft (oder Praktikant oder anderem/r, externem/r Mitarbeiter/in) und Kind

2. Kennen Sie einen „Handlungsleitfaden“ in der Einrichtung, wie bei Verdacht, Beobachtungen oder Äußerungen von sexuellen Grenzverletzungen/ Übergriffen/ oder Gewalt vorgegangen wird?
 Nein
 Ja
Ergänzungen: _____

3. Kennen Sie hierzu Ansprechpartner?
 Nein
 Ja – Wen? _____

4. Ist es Ihnen möglich im Team, oder mit einer Vertrauensperson des Teams, Situationen zu besprechen, die Ihnen „ein ungutes Bauchgefühl“ bereiten?
 Nein

- Ja
5. Wünschen Sie sich, außer der Präventionsschulung (alle 5 Jahre), weitere Fortbildungen oder Schulungen zu Themen wie: „Entwicklung der kindlichen Sexualität“, „Selbstbewusstsein/ Selbstwertgefühl von Kindern stärken“ oder „sexualisierte Gewalt erkennen und handeln“?
- Nein
- Ja, zu folgenden Themen: _____
6. Denken Sie, dass Kinder ihrer Gruppe Situationen im Tagesgeschehen finden, in denen sie sich Ihnen öffnen können, wenn sie etwas bedrückt?
- Nein
- Ja
- eigene, freie Antwortmöglichkeit: _____
7. Wird Partizipation im Kita-Alltag ermöglicht? Dürfen sich die Kinder bei Entscheidungen, die ihren Alltag betreffen, beteiligen?
- Nein
- Ja bitte Beispiele aufführen: _____
8. Gibt es 1:1 Situationen im Tagesablauf in der Kindertageseinrichtung? Gibt es hierfür bestimmte, im Team bekannte und festgelegte Regeln, wie diese Situation gestaltet wird (z.B.: Tür zum Raum bleibt offen)? (Unter „1:1-Situation“ sind solche Situationen bzw. Zeitabschnitte gemeint, in denen eine erwachsene Person/Fachkraft alleine mit einem Kind zusammen ist (z.B. beim Wickeln).)
- Nein es gibt keine allgemein gültigen Regelungen
- Ja, es gibt Regeln für das Verhalten der erwachsenen Person gegenüber dem Kind, diese sind besprochen und bekannt
- freie Antwort: _____
9. Dürfen Kinder sich aussuchen welche Fachkraft sie wickelt bzw. zur Toilette begleitet und sie sauber macht?
- Nein
- Ja
- Ja, wenn die personelle Situation es zulässt
10. Werden Kinder ermutigt ihre eigenen Grenzen bzw. Wünsche in Bezug auf Körperkontakt zu anderen (auch zu Erwachsenen) auszudrücken und durchzusetzen. Werden sie hierzu durch Sie sensibilisiert und ermutigt?
- Nein
- Ja Wie? _____
11. Werden Themen wie „Nein-Sagen“, „Selbstbewusstsein stärken“ mit verschiedenen Gruppen von Kindern (z.B. in der Vorschulgruppe) erarbeitet und thematisiert?
- Nein
- Ja, regelmäßig mit: _____
- Ja, in unregelmäßigen Abständen, oder bei Bedarf
12. Werden hierzu auch Verhaltens- bzw. Handlungsmöglichkeiten mit Kindern erprobt/geübt?
- Nein

- Ja
13. Steht Ihnen altersgerechte Lektüre zu den oben genannten Themen zur Verfügung?
 Nein
 Ja
14. Gibt es Bereiche in der Einrichtung in denen Kinder für eine gewisse Zeit alleine, also selbstständig, ohne direkte Aufsichtsperson, sind? z.B. Nebenraum, Turnhalle oder Außengelände etc.
 Nein
 Ja, Waschraum/Toilette
 Ja, Außengelände
 Ja, Nebenraum
 Ja, anderer Ort: _____
15. Gibt es für die Kinder Regeln für ihr Spiel im Nebenraum oder in der Puppenecke etc.?
 Nein
 Ja, diese werden in den einzelnen Gruppen mit den Kindern gemeinsam erarbeitet und festgelegt
 Ja, diese werden in den einzelnen Gruppenteams erarbeitet und sind von Gruppe zu Gruppe unterschiedlich
 Ja, diese sind im gesamten Team erarbeitet und in der Einrichtung einheitlich
16. Gibt es in der Kita allgemein gültige Regeln für „Doktorspiele“?
 Nein, „Doktorspiele“ sind untersagt
 Nein, das regelt jede Gruppe unterschiedlich
 Ja, sie sind in der Kita einheitlich
 Ja, es gibt dazu in jeder Gruppe eine mündliche Übereinkunft
 Ja, es gibt dazu in jeder Gruppe eine schriftliche Übereinkunft
 Ja, die Regeln sind in der Konzeption der Kita festgehalten
17. Gibt es Situationen, in denen sich Eltern oder andere Angehörige von Kindern der Einrichtung im Waschraum, bzw. in den Toiletten, aufhalten?
 Nein
 Ja, wenn _____
18. Gibt es Regeln für das Verhalten erwachsener Personen im Waschraum, bzw. den Toiletten, der Kinder? Eltern/Angehörigen sollte bewusst sein bzw. bewusst gemacht werden, dass der Waschraum ein Bereich ist, in dem auch Kinder Intimität wünschen?
 Nein
 Ja
19. Sind diese Verhaltensregeln schriftlich festgehalten und den Eltern/Angehörigen bekannt? (z.B. durch einen Aushang).
 Nein
 Ja
20. Ist der Zugang zum Außengelände der Kita unkontrolliert möglich?
 Nein
 Ja, immer
 Ja, zu bestimmten Tageszeiten: _____
21. Gibt es Aktionen oder Ausflüge mit den Kindern, die in besonderer Weise die Intimsphäre der Kinder betreffen?

Gemeint sind hier: Übernachtungen in der Kita; Schwimmbadbesuche; Planschen im Sommer im Außenbereich; Baden/Duschen/Planschen im Waschraum etc..

- Nein
- Ja

22. Gibt es Regeln für solche besonderen Situationen?

- Nein
- Ja, sie sind im Team besprochen
- Ja, sie sind im Rahmen des sexualpädagogischen Konzeptes entwickelt wurden
- Ja, es gibt klare Regeln, die für die jeweilige Situation festgelegt, transparent und bekannt sind, auch bei den Eltern/Angehörigen

23. Dürfen Eltern an Übernachtungen teil nehmen (zur Unterstützung der Fachkräfte)?

- Nein
- Ja

24. Dürfen Eltern an Schwimmbadbesuchen teil nehmen (zur Unterstützung der Fachkräfte)?

- Nein
- Ja

25. Gibt es hierzu auch für die Angehörigen/Eltern Regeln bzw. Richtlinien an die sie sich halten müssen?

- Nein
- Ja, diese werden mit den Angehörigen/Eltern vorher besprochen
- Ja, es gibt schriftlich festgehaltene Regeln, die den Angehörigen/Eltern ausgehändigt werden

26. Wird in der Arbeit mit den Kindern das Internet genutzt?

- Nein
- Ja

27. Welche Regeln gibt es für die Nutzung des Internets? Wie sind die Kinder geschützt?

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens! Sie haben uns bei der weiteren Erarbeitung des `Institutionellen Schutzkonzeptes` geholfen.

6.4 A4 Kinderfragebogen

<http://praevention.kibac.de/medien/752f401a-7764-4894-be43-f72c147771a0/a4-kinderfragebogen.pdf>

6.5 A5 Selbstauskunftserklärung

<http://praevention.kibac.de/medien/be4988b9-e6c6-403d-b0fe-96b0a44c2be2/a5-muster-selbstauskunftserklaerung.pdf>

6.6 A6 Selbstverpflichtungserklärung Bistum Aachen

http://praevention.kibac.de/medien/8aaf91d5-8284-4372-93c1-306b840b704e/a6--aachener-selbstverpflichtungserklaerung_gueltige-fassung-2011.pdf

6.7 A7 Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung

<http://praevention.kibac.de/medien/c8697c55-714c-4499-b545-09ba6f837d86/a7-aachener-verhaltenskodex-und-verpflichtungserklaerung.pdf> (hieraus nur 1. Teil und Verpflichtungserklärung)

6.8 Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ)

<http://praevention.kibac.de/medien/acf77388-177d-406f-86c8-8f2271b7963c/a8.1-einverstaendniserklaerung-efz.pdf>

6.9 Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ) Einverständniserklärung der/des Ehrenamtlichen

<http://praevention.kibac.de/medien/acf77388-177d-406f-86c8-8f2271b7963c/a8.1-einverstaendniserklaerung-efz.pdf>

6.10 Empfehlungen zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich der Anforderung eines EFZ

http://praevention.kibac.de/medien/3118905b-d690-44a5-917a-78acf20507bb/a8-empfehlung-72a-wg.-fuehrungszeugnis_final.pdf

6.11 Befreiung von Kosten für das EFZ für Ehrenamtliche

6.12 A9 Leitfaden für Praktikanten

http://praevention.kibac.de/medien/a0adc372-7235-44cf-9427-e6fa4bcb3ecd/a9-leitfaden-fuer-praktikanten_-stand-dez.-2016.pdf

6.13 Merkblatt für Firmen/Handwerker, die Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder der pro futura GmbH durchführen

6.14 Dokumentation Präventionsschulung und Vertiefungsschulung

Laufwerk: profu-plattform > Ordner Vertiefungsschulubgen
> Ordner pro futura Verbund

6.15 Handlungsleitfäden von pro futura zum Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung nach §8a

Handbuch

Laufwerk profuleitung > c pädagogische Arbeit > Ordner KiWo

6.16 Handlungsleitfäden des Bistums Aachen zum Vorgehen bei Verdacht auf/ bei sexuellem Missbrauch

Handlungsleitfaden 1: bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Handlungsleitfaden 2: bei Äußerungen des Kindes/Jugendlichen

Handlungsleitfaden 3: bei Übergriffen zwischen Teilnehmer/innen

<http://praevention.kibac.de/medien/43fbb3ea-f700-40dd-bba9-0958ac6b6e2c/a11-handlungsleitfaeden-bistum-ac.pdf>

6.17 Checklisten zum Institutionellen Schutzkonzept

A14.1: Präventionscheck der Einrichtung

<http://praevention.kibac.de/medien/47c90224-e14c-47db-a4da-7bf778a7dd41/a14.1-praeventionsscheck-der-einrichtung.pdf>

A14.2: Checkliste für Verfahrensschritte für den Vorfall sexualisierter Gewalt

<http://praevention.kibac.de/medien/ea2dea8f-cffc-4806-ac93-9b1a3be68168/a14.2-checkliste-fuer-verfahrensschritte-beim-vorfall-sexualisierter-gewalt.pdf>

A14.3: Liste der Ansprechpartner

http://praevention.kibac.de/medien/fd29a2c0-b5b8-42a1-9a50-a7b871623a85/a14.3-liste-der-ansprechpartner_innen.pdf

6.18 Beispiel für ein Sexualpädagogisches Konzept

6.19 Dienstanweisung Mobiltelefon - Internetnutzung

Noch in Bearbeitung

6.20 Handreichung zur Gewährung von Fort- und Weiterbildungen

6.21 Liste Angebote „Kinder stark machen“

<http://praevention.kibac.de/medien/c5594d9e-19f7-4323-abb6-6c0ce4553ed0/a14.4-angebote-kinder-stark-machen.pdf>

6.22 Beispiel „Die Verhaltensampel“

A3.3. Die Verhaltensampel – als Diskussionsgrundlage

Anhand des Beispiels einer Verhaltensampel in Tageseinrichtungen wird deutlich, welches Verhalten adäquat, weniger adäquat oder nicht akzeptabel ist.

Eine Verhaltensampel ist immer nur dann sinnvoll, wenn sie in der Institution gemeinsam im Team erstellt wurde. Dieses Beispiel kann allerdings als Diskussionsgrundlage erste inhaltliche Anregungen geben. Auch mit Kindern kann eine Verhaltensampel mit Bildern und / oder Piktogrammen entwickelt werden.

Dieses Verhalten geht nicht:

<ul style="list-style-type: none"> • Intim anfassen • Intimsphäre missachten • zwingen • schlagen • strafen • Angst machen • sozialer Ausschluss • Vorführen • nicht beachten • diskriminieren • bloßstellen • lächerlich machen • kneifen • verletzen (fest anpacken, am Arm zerrn) • misshandeln • schütteln • Vertrauen brechen 	<ul style="list-style-type: none"> • herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen • schubsen • isolieren / fesseln / einsperren • bewusste Aufsichtspflichtverletzung • mangelnde Einsicht ist das Verhalten? • konstantes Fehlverhalten • küssen (dabei ist zu berücksichtigen, dass je nach Familienkultur mehrere Begrüßungs- und Abschiedsküsse auf die Wangen üblich sind, auch hier sind seitens der Mitarbeiter/innen dann bedenklich, wenn das Kind Unbehagen zeigt oder äußert) • Fotos von Kindern auf privaten Handys • Fotos von Kindern in soziale Netzwerke posten
---	---

Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung nicht förderlich:

<ul style="list-style-type: none"> • Vor die Tür stellen • auslachen (Schadenfreude, dringende anschließend Reflektion mit dem Kind / Erwachsenen nötig) • lächerlich, ironisch gemeinte Sprüche • Regeln ändern • Überforderung • Unterforderung • autoritäres Erwachsenenverhalten • nicht ausreden lassen • Verabredungen nicht einhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Stigmatisierung • ständiges Lob und belohnen • (bewusstes) Wegschauen • keine Regeln festlegen, • anschnauzen • laute, körperliche Anspannung mit Aggression • Kita-Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten (regelloses Haus) • unsicheres Handeln
---	---

Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden.

Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflektion:

- Welches Verhalten bringt mich auf die Palme?
- Wo sind meine eigenen Grenzen?

Hierbei unterstützt die Methode der „kollegialen Beratung“ und das Gespräch mit einer Vertrauensperson.

Dieses Verhalten ist pädagogisch förderlich:

<ul style="list-style-type: none"> • Positive Grundhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeglichenheit
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenorientiert arbeiten • verlässliche Strukturen • positives Menschenbild • dem Gefühl der Kinder Raum geben • Trauer zulassen • Flexibilität (Themen spontan aufgreifen) • Fröhlichkeit • Vermitteln • sich an Regeln und Absprachen halten • konsequent sein • verständnisvoll sein • Distanz und Nähe (Wärme) • Kinder und Eltern wertschätzen • Empathie • verbalisieren • positive Körpersprache und Herzlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Freundlichkeit • partnerschaftliches Verhalten • Hilfe zur Selbsthilfe • Verlässlichkeit • aufmerksames Zuhören • jedes Thema wertschätzen • ansprechendes Lob aussprechen • verbindliche Sprache • Integrität des Kindes achten • auf die eigene gewaltfreie Kommunikation achten • Ehrlichkeit • authentisch sein • Transparenz • Echtheit • Unvoreingenommenheit
--	---

6.23 Benennung der Präventionsfachkraft

Anlage 6 Arbeitshilfe ISK GdGs

7 Risikoanalyse von pro futura

Die Risikoanalyse bildet die Basis für die Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes und ist somit der erste Schritt zu dessen Erstellung. Besonders wichtig und erkenntnisreich ist dabei die Einbeziehung von möglichst vielen und verschiedenen Personen(gruppen) , d.h. für pro futura: Mitarbeiter/innen der Einrichtungen, Standort- und Verbundleitungen, ggf. auch weitere hier tätige Berufsgruppen, sowie Eltern/Erziehungsberechtigte und Kinder der Einrichtungen. Dies gestaltet sich aus unterschiedlichen Gründen zunächst schwierig. Die Eltern und Kinder wurden in dieser ersten Risikoanalyse noch nicht einbezogen, da die Anzahl und Diversität dieser Personengruppen für eine erste Analyse zu Komplex erschien.

Unter Punkt 7.3 werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie im Weiteren die einzelnen Kindertageseinrichtungen das allgemein gültige ISK zukünftig durch eine individuelle Risikoanalyse verfeinern und anpassen können.

7.1 Umsetzung der allgemeinen Risikoanalyse

Für die Kindertageseinrichtungen von pro futura starteten im Frühjahr 2017 zunächst der Geschäftsführer Herr Zohren und die Präventionsfachkraft von pro futura, Frau Franke, mit der Erstellung eines „Handlungsplanes“. Um eine erste allgemeine Analyse umsetzen zu können, entschied man sich zunächst dazu alle pädagogischen Mitarbeiter/innen des Trägers zu befragen. In Zusammenarbeit mit den Verbundleitungen und nach Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung pro futuras, konnte der spezifische Fragebogen (vgl. Anhang 6.3) als erstes grundlegendes Medium der Risikoanalyse erstellt und in Umlauf gebracht werden. Die im Folgenden aufgezählten Schwerpunkte wurden durch unterschiedliche Fragen behandelt und erörtert. Sie dienen schließlich bei der Erstellung eines individuellen Schutzkonzeptes und des Verhaltenskodexes für die Mitarbeiter/innen des Trägers. Die Themenbereiche werden, wie folgt, vom Bistum Aachen vorgegeben und im Fragebogen umgesetzt:

- 1) Allgemeine Fragen (Frage 1, 10,12 des pro futura Fragebogens)
- 2) Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen (Frage 8,14,15,17-25)
- 3) Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanzverhältnis (Frage 9-12, 10, 16,17)
- 4) Fragen zur Kommunikation (Fragen 4,7,10,11,12, 15, 26,27)
- 5) Fragen zum Beschwerdemanagement (Frage 6,11,12)
- 6) Fragen zu Krisenmanagement/- intervention (Frage 2,3)
- 7) Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen (Frage 8,9,10)
- 8) Fragen zu Personaleinstellung und -entwicklung (Frage 5)
- 9) Fragen zum Qualitätsmanagement (Frage 2, 13)
- 10) Fragen zu strukturellen Bedingungen (Frage 1-3)

Über die Verbundleitungen und Standortleitungen wurden alle pädagogischen Mitarbeiter/innen, meist in Teamsitzungen, zur Auflage des Bistums Aachen, über die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes für die Kindertageseinrichtungen informiert. Im Mai 2017 konnte erstmals die Mitwirkung und Einbeziehung aller pädagogisch tätigen Mitarbeiter/innen über den Fragebogen erfolgen. Die Befragung erfolgte anonym. Auch stand es dem pädagogischen Personal frei, ob sie den Bogen

alleine oder zu mehreren Personen ausfüllen wollten. Mit einer Gesamtbeteiligung von 66% schloss diese erste Befragung Ende Mai 2017 ab. Die Ergebnisse der Auswertung wurden am 18.10.2017 in der pro futura Konferenz, das bedeutet in Zusammenkunft aller Verbundleitungen, des Geschäftsführers und der Präventionsfachkraft vorgestellt. Gemeinsam konnten Ergebnisse erörtert, analysiert, Schlussfolgerungen gezogen und festgehalten werden. Die zusammengefassten Ergebnisse der Befragung wurden anschließend über die Verbund- und Standortleitungen in den einzelnen Teams den pädagogischen Mitarbeiter/innen vorgestellt.

7.2 Auswertung der Risikoanalyse

Die Zusammenfassung der Auswertung der Risikoanalyse wird in folgende Schwerpunkte unterteilt: potentielle Risiken im räumlichen und situativen Bereich (7.2.1); potentielle Risiken im Bereich Personen – Personalbildung(7.2.2) sowie potentielle Risiken in der Gestaltung von Beziehung, bzw. von Nähe und Distanz (7.2.3).

7.2.1 Potentielle Risiken im räumlichen und situativen Bereich

In den Einrichtungen bestehen durch bauliche bzw. räumliche Gegebenheiten „Möglichkeiten“, bzw. Risiken, die es potentiellen Tätern ermöglichen (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder auszuüben, ohne dass weitere Personen hiervon etwas mitbekommen können. In der Befragung wurde diesbezüglich zwischen Innen- und Außenbereich der Kindertagesstätte unterschieden. Im Innenbereich wurden vor allem Nebenräume, Waschräume („Badelandschaft“) und Toiletten, Wickelräume, Büros, (Turn-)hallen, Puppen-, Bau- oder Kuschelecken als solche Räume aufgezählt, in denen sich Kinder ohne pädagogische Begleitung, nur mit anderen Kindern, oder mit nur einer erwachsenen Person („1:1 Situation“) aufhalten. „1:1“- Situationen zwischen Erwachsenen und Kind entstehen z.B. weil das Kind zur Toilette begleitet oder gewickelt wird, oder in Therapiesituationen (z.B.:Logopädie). Auch gibt es Situationen im Tagesgeschehen der Einrichtungen, in denen einzelne Kinder, ohne pädagogische Fachkraft, mit anderen erwachsenen Personen zusammen sind. So z.B. mit den Eltern/Elternteil eines anderen Kindes im Waschraum; während einer Therapeutischen Situation; mit einem Ehrenamtler, z.B. „Vorleseoma“. Solche Situationen sind in den Einrichtungen von pro futura bisher noch nicht durch allgemein gültige Vorgaben geregelt. Sie sind jedoch unvermeidbar und alltäglich - so die Ergebnisse der Befragung. Allerdings

sollte den Erwachsenen bewusst sein, dass eben diese Situationen als sehr sensibel anzusehen sind und somit auch ein entsprechendes Verhalten erfordern. Einheitliche Richtlinien, bzw. Verhaltensregeln gibt es hierfür noch nicht. Die einzelnen Einrichtungen und deren Gruppen handhaben den Umgang mit den o.g. Situationen unterschiedlich.

Auch im Außenbereich/Außengelände der Einrichtungen halten sich Kinder, je nach Alter und individueller Voraussetzung, in Kleingruppen ohne direkte Begleitung und Aufsicht einer pädagogischen Fachkraft auf. Solche Situationen sind regelmäßig, regulär und gewünscht. Dies hat pädagogische und organisatorische Gründe. Unter anderem lernen die Kinder so Selbstständigkeit/-wirksamkeit und Autonomie kennen und leben. Auch können sie im Spiel mit Gleichaltrigen ohne direkte Einwirkung Erwachsener lernen sich selbst zu vertreten und zu behaupten. Solche Situationen sind aus pädagogischer Sicht wichtig und notwendig für die kindliche Entwicklung. Im Rahmen der Erarbeitung des ISK sollten hierfür pro Einrichtung oder Verbund schriftlich fixierte, transparente Regeln erarbeitet und festgelegt werden.

Ein weiterer Punkt, der bei der Analyse der Situationen im Außenbereich aufkam, ist, dass das Gelände von außerhalb zumeist gut einsehbar ist. Personen/Passanten können von außen einzelne Kinder durch den Zaun ansprechen, beobachten oder gar fotografieren/filmen. Dies kann auch in der Bring- und Abholphase der Fall sein. Solche Situationen sollten nicht durch Abschottung und „Verschließen“ des Gebäudes und Geländes verhindert werden. Wohl aber sollten die Mitarbeiter/innen und die Angehörigen (Bring- und Abholphase) sensibilisiert sein eben diese Situationen zu erkennen und einzugreifen. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter/innen sich möglicher Risiken bewusst sind und dementsprechend für jede Kindertageseinrichtung individuell nach Maßnahmen gesucht wird, wie die beschriebenen Situationen möglichst sicher gestaltet werden können. Regeln oder Maßnahmen sollten dann für die Einrichtung festgehalten, transparent gemacht und umgesetzt werden.

In der Risikoanalyse wurde zudem festgestellt, dass in einigen Einrichtungen ein unkontrollierter Zugang zum Außenbereich möglich ist. Diese potentielle Gefahr wurde bereits durch die Verbundleitungen mit den Standortleitungen thematisiert und Lösungen für betreffende Einrichtungen erarbeitet. Ein unkontrollierter Zugang auf das Gelände der KiTa bzw. in das Gebäude muss ausgeschlossen sein.

7.2.2 Potentielle Risiken im Bereich Personen – Personalbildung und -entwicklung

In den Einrichtungen des Trägers gehen täglich viele Menschen ein und aus. Um hierüber einen besseren Überblick zu erhalten, werden diese im Folgenden in verschiedene Gruppen eingeteilt. Es werden acht Personengruppen aufgezählt, die jeweils unterschiedlichen Kontakt mit den Kindern in der Einrichtung haben.

1. **Hauptamtliche, pädagogische Fachkräfte in Voll- und Teilzeit**
2. **Hauswirtschaft, Reinigungskräfte, Hausmeister**
3. **Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen**
4. **PraktikantInnen**
5. **weitere Fachkräfte von extern(Logopäde/in, Ergotherapeut/in, PEK- Fachkraft)**
6. **Verwaltung**
7. **Handwerker**
8. **Besucher: Eltern, Verwandte, Freunde**

Bei Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen pro futuras ist klar geregelt, dass diese bei Einstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis sowie eine Selbstauskunftserklärung vorlegen und unterzeichnen müssen. Diese waren bisher im Verwaltungszentrum hinterlegt (vgl. 3.2). Auch wird bereits erwartet, dass alle Mitarbeiter/innen, die einen regelmäßigen Kontakt zu den Kindern haben, an einer Präventionsschulung des Bistums teilnehmen und danach auch die sog. Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen und einreichen. Die Art und der Ort der Speicherung dieser Daten wurde bisher nicht einheitlich gehandhabt. Dies wurde bereits überarbeitet und ist unter Punkt 3.5 nachzulesen.

Wie eine Befragung auf Verbundleitungsebene ergab, wurde zum Zeitpunkt der Befragung noch unterschiedlich gehandhabt, welche Vorgaben in Bezug auf die Vorlage und Dokumentation des erweiterten Führungszeugnisses bei ehrenamtlich Tätigen und Therapeuten (wie z.B. Logopäden oder Ergotherapeuten) gelten. Hierzu ist nun ein einheitlich gültiger Standard (vgl. pro futura Handbuch P 7.8) festgelegt.

In den derzeitigen Vorgaben, bzw. Leitlinien zu Einstellungs- und Personal-(entwicklungs)gesprächen, wird das Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt“ noch nicht standardisiert besprochen oder mit Fragen behandelt. Dies soll auch im ISK

festgeschrieben und damit als fester Bestandteil der o.g. Gespräche eingeführt werden.

Des Weiteren ergab die Befragung, dass sich die pädagogischen Fachkräfte Fort- und Weiterbildungen in den Themenbereichen „kindliche Sexualität“, „sexualisierte Gewalt Erkennen und Handeln“ wünscht. Auch Fachliteratur im Bereich „Kinder stark machen“, „das kindliche Selbstbewusstsein stärken“ und „NEIN Sagen“ fehlt teilweise und ist noch ausbaufähig. Hierzu sollen Fortbildungsvorschläge und Anbieter aufgelistet werden, sowie Literaturlisten (vgl. Anhang, Literaturliste) aufgesetzt und weitergeleitet werden. Eine Umsetzung dieses Themengebietes in der Arbeit mit den Kindern sollte zudem in den Einrichtungen erarbeitet werden.

7.2.3 Potentielle Risiken in der Gestaltung von Beziehung – Nähe und Distanz

Die Gestaltung von Beziehung, bzw. von Nähe und Distanz zwischen pädagogischem Mitarbeiter/in und Kind wird bisher in der Selbstverpflichtungserklärung geregelt und thematisiert. Der zukünftig gültige, die Selbstverpflichtung ablösende, Verhaltenskodex soll allerdings noch genauer und präziser das Verhältnis zwischen professioneller Fachkraft und Kind beschreiben.

Die Befragung soll hierzu einige Bereiche hinterfragen und zur Reflexion bzw. Überarbeitung der bisherigen „Regeln“ anregen.

Zunächst ist aufgrund der Antworten aus Frage 4 (vgl. Anhang 6.3) festzuhalten, dass nahezu alle Mitarbeiter/innen in ihren Teams eine Vertrauensperson haben oder sich dem Team anvertrauen können, wenn sie ein „ungutes Bauchgefühl“ bzw. Gesprächs- und Reflexionsbedarf zu einer bestimmten Situation haben. Dies ist ein Zeichen dafür, dass in vielen Einrichtungen eine gute Kommunikationskultur und Wohlbefinden bei den Mitarbeiter/innen gegeben sind. Auch gehen 98% der Befragten davon aus, dass Kinder in ihrer Einrichtung im Tagesgeschehen in ihrer Gruppe Möglichkeiten, bzw. Situationen finden, die ihnen ermöglichen sich bei Problemen einer Vertrauensperson zu öffnen (vgl. Frage 6 des Fragebogens). Kinder dürfen sich aussuchen, welche Fachkraft sie z.B. zur Toilette begleitet (Frage 9) und werden ermutigt Grenzen auszudrücken (Frage 10). Themen wie „Nein“ Sagen werden bisher nur unregelmäßig besprochen oder bei Bedarf (63%) (Fragen 11, 12).

Wenn Kinder alleine, bzw. untereinander sind, ohne Fachkraft, sind diese Situationen derzeit noch sehr unterschiedlich geregelt. Für die einzelnen Einrichtungen festgelegte Regeln können Sicherheit und Transparenz schaffen. Auch der Umgang mit sog. „Doktorspielen“ ist noch sehr unterschiedlich. Hierzu wurden und werden jedoch derzeit in den Einrichtungen bzw. im Verbund gültige Regeln bzw. Konzepte erarbeitet und in die jeweilige pädagogische Konzeption aufgenommen.

Regeln für „andere Erwachsene“, gemeint sind Erwachsene, die nicht zu den Mitarbeitenden gehören, im Waschraum (Frage 18), bzw. in der Garderobe gibt es derzeit noch nicht. Hier sollte noch in den Einrichtungen überlegt werden, ob Regeln hierfür nötig oder sinnvoll sind, oder nicht.

Frage 21 und 22 ergaben, dass es gelegentlich zu *„Aktionen oder Ausflügen kommt, die in besonderer Weise die Intimsphäre der Kinder betreffen“*. Hierfür wurde allerdings nur von knapp 20% der befragten geantwortet, dass es klare, für die jeweilige Situation festgelegte, transparente und auch bei den Angehörigen bekannte Regeln gibt. Bei der Spezifizierung des Verhaltenskodex sollte an eben diese Situationen auch gedacht werden.

Frage 26 und 27 beschäftigen sich mit dem Thema Internetnutzung. Hierzu kann auf die „Dienstanweisung zum Umgang mit Mobiltelefonen“ und „Umgang mit Internet“ verwiesen werden. Hierin sind für die Einrichtungen des Trägers einheitliche Vorschriften bzw. Dienstvorschriften enthalten.

7.3 Vorschläge der individuellen Risikoanalyse für die Kindertageseinrichtungen

Um das Schutzkonzept auf die einzelne Einrichtung oder den Verbund zu individualisieren, sollen noch weitere Personengruppen befragt werden. Hier sollten Kinder, die die Einrichtung besuchen und Eltern befragt werden. Auch können die Eltern/Erziehungsberechtigten ermuntert werden, über Inhalte des ISK mit Angehörigen/Freunden zu sprechen oder zu diskutieren. Die Befragung von Kindern dieser Altersgruppe, die noch nicht selbst lesen und schreiben können, ist schwierig. Ein Fragebogen, wie im Anhang (6.4 A4) zu finden, ist nur durch die Anleitung eines Erwachsenen möglich. So besteht Gefahr, dass der Erwachsene Einfluss auf das Kind

und seine Antwort/Meinung nimmt. Dies könnte sowohl bei den Eltern/Angehörigen des Kindes als auch bei den pädagogischen Fachkräften der Fall sein. Auch ist fraglich wieviel und was die Kinder in ihrem Alter von den Fragen zur Thematik bereits verstehen und beantworten können. (Im Vorschulalter je nach dem schon möglich.) Dies muss individuell in der Einrichtung entschieden werden. Auch kann eine Verhaltensampel mit Bildern oder Piktogrammen mit den Kindern entwickelt werden.

Den Eltern soll das ISK z.B. im Rahmen eines Elternabends vorgestellt werden. Mit dem Elternbeirat können bestimmte Schwerpunkte aufgegriffen, diskutiert und evtl. angepasst werden.

Mit dem Kita-Team bearbeiten:

- Regelungen für 1:1 Situationen sind zu besprechen, zu beschließen und schriftlich festzuhalten
- Wickelsituation
- Therapiesituation
- Erwachsene (Eltern/Angehörige) im Waschraum
- Zugang zu Kita; Regelungen für Kinder im Außengelände
- „Sicherung“ von Risikoorten (Nutzen von Sichtschutz, Zäunen, etc.)
- Übernachtung in der Kita

Potential, solche Situationen zu verbessern bzw. sicherer zu gestalten liegen u.a. darin bereits bauliche Gegebenheiten zu nutzen, wie z.B. transparente Türen, Fenster in den Türen von Neben- und Gruppenräumen. Oder z.B. Sichtschutz für das Außengelände bzw. Hecken, höhere Bepflanzung, um die Kinder vor Passantenblicken zu schützen.

8 Fortbildungsmöglichkeiten

9 Literaturliste

Broschüren/ Hefte:

www.bzga.de > Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung > kostenlose Broschüren bestellbar:

„Trau dich! Bundesweite Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs.“
Ratgeber für Eltern, 39 Seiten

„Trau dich! Bundesweite Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs.“
Informationen über die bundesweite Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs“. Flyer DIN lang, 12 Seiten

„Trau dich! Du bist stark!“ Alle, was du über sexuellen Missbrauch wissen musst.
Informationen über sexuellen Missbrauch für Jungen und für Mädchen zw. 8-12 Jahren,
Best.-nr.: 16100205 und 16100206

„Liebevoll begleiten“. Körperwahrnehmung und körperliche Neugier kleiner Kinder.
Ratgeber für Eltern zur kindlichen Entwicklung vom 1. bis zum 6. Lebensjahr. Best.-nr.:
13660500

„Über Sexualität reden.“ Zwischen Einschulung und Pubertät. Ratgeber für Eltern zur
kindlichen Sexualentwicklung im Grundschulalter. Best.nr.: 13660300

„Mutig fragen – besonnen handeln“. Informationen für Mütter und Väter zur Thematik des
sexuellen Missbrauchs an Mädchen und Jungen.
(www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen)

Kita-Box <https://www.bzga.de/infomaterialien/sexualaufklaerung/?idx=2829>

„Gegen sexuellen Mißbrauch an Mädchen und Jungen. Ein Ratgeber für Mütter und
Väter.“ Hrsg: Polizei NRW, Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS),
Landesstelle NRW e.V., Köln (6.Auflage AJS)

http://praevention.kibac.de/medien/3960123e-0d46-4323-868a-ae61cde576f6/verdacht_kindesmissbrauch_einrichtung.jpg

Kinderbücher:

„Ich bin stark, ich sag laut Nein!“. So werden Kinder selbstbewusst. Apenrade, Susa/
Cordes, Miriam. Arena Verlag GmbH, Würzburg 2008, 8. Auflage 2014

„Mein erstes Aufklärungsbuch“. Loewe Verlag. ISBN: 978-3-7855-7478-2

„Gefühle sind wie Farben“. Aiki. Beltz-Verlag 1987

„Schön blöd“. Enders, Ursula/ Wolters, Dorothee. Volksblatt Verlag 1991

„Li-Lo-Le Eigensinn“. Volksblatt Verlag 1992

„Kein Küsschen auf Kommando“. Mebes, Marion/ Sandrockh, Lydia. Verlag Donna Vita, 1990

„Das große und das kleine NEIN“. Braun, Gisela/ Wolters, Dorothee. Verlag an der Ruhr, 1991

Bilderbücher:

„Lieschen Radieschen und der Lämmergeier“. Auer, Martin/ Scheffler, Axel. Weinheim 1994

„Prinzessin Pfiffigunde“. Cole, Babette. Reinbeck, 1987

„Die Tütenprinzessin“. Munsch, Robert/ Nyncke, Helge. Oldenburg, 1987

Fachliteratur:

„Zart war ich, bitter war`s“; Handbuch gegen sexuellen Missbrauch. Ursula Enders. ISBN 139783-462-03328-1

„Sexuelle Übergriffe unter Kindern“; Handbuch zur Prävention und Intervention. Ulli Freund/ Dagmar Riedel-Biedenstein. ISBN 978-3-927796-74-4

„Handwörterbuch Sexueller Missbrauch“. Dirk Bange/ Wilhelm Körner. ISBN 3-8017-1188-9

„Sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen“. Hrsg.: Die Kinderschutzzentren. ISBN 978-3-9813043-1-2

„Ich traue meiner Wahrnehmung“. Sexueller und emotionaler Missbrauch. Heinz-Peter Röhr. ISBN 978-3-423-34347-3

„Sexueller Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in Institutionen“. Hrsg.: Die Kinderschutzzentren. ISBN:978-3-9813043-7-4

„Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen“. Prävention und Intervention – ein Werkbuch. ISBN 3-7799-1816-1

„Grenzen achten“. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ursula Enders. ISBN 978-3-462-04362-4

„Wie man mit Kindern drüber reden kann“. Ein Leitfaden zur Aufdeckung sexueller Misshandlung. M.Gründer; R. Kleiner; H. Nagel. ISBN 978-3-7799-1846-2

„Kinderschutz in der Kita. Ein praktischer Leitfaden für Erzieherinnen“. Jörg Maywald.
ISBN 978-3-451-32307-2

„Starke Kinder“. Strategien gegen sexuellen Missbrauch. Anne Dyer/ Regina Steil. ISBN
978-3-8017-2366-8

„Dem Leben wieder trauen“. Traumaheilung nach sexueller Gewalt. Ellen Spangenberg.
ISBN 978-3-491-40133-4

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe NW e.V. (HG.):
Sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Eine Einführung für Fachkräfte in
Jugendhilfe, schule und Gemeinde. (Thema Jugend Kompakt 2). Münster 2013 (2.Auflage
2015)

Kontaktadressen und Links:

Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und
vernachlässigung e.V. (DGfPI)

Sternstr. 58, 40479 Düsseldorf. Tel: 02114976800

> Informationen zu Opferberatungsstellen, etc.

N.I.N.A. Nationale Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt an Mädchen
und Jungen www.nina-info.de

