



# **HORIZONTE**

Katholische Kindertageseinrichtungen  
in den Regionen Krefeld-Kempen/Viersen

Institutionelles / Organisationales  
Gewaltschutzkonzept  
der Horizonte

Gemeinnützige Trägergesellschaft  
für katholische Tageseinrichtungen für  
Kinder in den Regionen  
Krefeld und Kempen/Viersen mbH

**Institutionelles / Organisationales Gewaltschutzkonzept  
der Horizonte Gemeinnützige Trägergesellschaft  
für katholische Tageseinrichtungen für Kinder in den Regionen  
Krefeld und Kempen/Viersen mbH**

**Herausgeber:**

Horizonte

Gemeinnützige Trägergesellschaft für katholische Tageseinrichtungen für Kinder  
in den Regionen Krefeld und Kempen/Viersen mbH

Bahnhofstraße 36

41747 Viersen

Telefon: 02162 / 81555-0

Geschäftsführerin: Sylwia Digiacomo

Stand: Juni 2024

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Einleitung</b> .....   | <b>4</b>  |
| 1.1 Leitbild.....  | 5         |
| 1.2 Rechtliche Grundlagen im Kontext Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung.....  | 8         |
| <b>2. Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO)</b> .....  | <b>9</b>  |
| <b>3. Risikoanalyse / Potenzialanalyse</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>4. Persönliche Eignung (§ 4 PräVO) / erweitertes Führungszeugnis (§ 72 SGB VIII) und<br/>Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)</b> .....                             | <b>13</b> |
| <b>5. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO) der Horizonte gGmbH – Kindertageseinrichtungen</b> .....   | <b>16</b> |
| <b>6. Beratungs- und Beschwerdewege (§ 7 PräVO)</b> .....  | <b>25</b> |
| <b>7. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern (§ 10 PräVO)</b> .....  | <b>28</b> |
| <b>8. Aus- und Fortbildung (§ 8 PräVO)</b> .....   | <b>30</b> |
| <b>9. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)</b> .....  | <b>32</b> |
| <b>10. Notfall- und Krisenmanagement</b> .....   | <b>33</b> |
| 10.1 Kindeswohlgefährdung durch andere betreute Kinder (§ 47 Abs.1 Nr.2 SGB VIII).....   | 33        |
| 10.2 Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII).....  | 36        |
| 10.3 Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII) Ein Kind berichtet von Gewalt,<br>Misshandlungen und Vernachlässigung bzw. pädagogische Fachkräfte nehmen diese<br>wahr..... | 42        |
| 10.4 Kindeswohlgefährdung durch Unfall (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII).....   | 46        |
| <b>11. Verifizierung und Umsetzung</b> .....   | <b>47</b> |
| 11.1 Formblatt: Inkraftsetzung des aktualisierten Institutionellen Schutzkonzepts.....   | 47        |

## 1. Einleitung

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) erfolgt auf der Grundlage des § 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung PräVO). Als katholischer Träger sehen wir uns in der Pflicht, die Präventionsordnung anzuerkennen und in unseren Kitas verbindlich umzusetzen.

Das Schutzkonzept der Horizonte gGmbH dient zur Prävention und Intervention bzw. bei unangemessenem Verhalten, psychischer, physischer, bis hin zu sexualisierter Gewalt an den uns anvertrauten Kindern und gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

**Wir, die Horizonte, tolerieren und akzeptieren keinerlei Formen von Gewalt.**

**Der Schutz der uns anvertrauten Kinder steht an erster Stelle.**

Das gesamte Konzept setzt sich aus einem Zusammenspiel von Analysen, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und festen Abläufen zusammen. Weitere Bausteine stellen die Haltung aller Beteiligten und eine gelebte Kultur der Achtsamkeit und des Miteinanders in allen Bereichen dar.

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Aachen und bei der Horizonte gGmbH ist, dass die betreuten Kinder sich in allen Bereichen unserer Kindertageseinrichtungen (in folgenden Kitas genannt) sicher und wohl fühlen.

Wir bieten den Kindern einen Lebensraum, in dem sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können. Kinder können bei uns sie selbst sein, einfach Kind sein. Sie können bei uns unbeschwert sein und sollen in unseren Kitas Freude haben.

Die Erstellung eines schriftlichen Institutionellen Schutzkonzeptes ist ein Auftrag, den sowohl die Präventionsordnung des Bistums Aachen (Ausführungsbestimmungen zu § 3 ff. PräVO Institutionelles Schutzkonzept, nach der Ausarbeitungshilfe vom 31.03.2022) als auch die Landesjugendämter, hier LVR, zur Erlangung einer Betriebserlaubnis nach § 45 Abs. 1 SGB VIII vorsehen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kitas betreuen und begleiten Kinder im Alter von sechs Monaten bis zum Schuleintritt und arbeiten intensiv mit ihnen zusammen. Sie tragen eine große Verantwortung für deren körperliches, geistiges und seelisches Wohl und sorgen dafür, dass sie altersgerechte und sichere Lebensräume vorfinden, in denen sie sich frei entwickeln und ausleben können.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten die Kinder und Familien intensiv auf einem Stück ihres Lebensweges. Durch veränderte gesellschaftliche Bedingungen und die Anerkennung der Kita als erste Bildungseinrichtung, verbringen die Kinder in der Regel 35 bis 45 Stunden pro Woche in der Kita. Daran wird deutlich, dass die Fachkräfte in unseren Kitas die Kinder über einen langen Tageszeitraum begleiten. Der Schutz und das Wohlbefinden aller Kinder nehmen dabei einen hohen Stellenwert ein.

Die Prävention gegen psychische, physische und insbesondere jede Form der sexualisierten Gewalt bildet einen festen Bestandteil unserer Arbeit, der alle Bereiche betrifft und verbindet. Dazu erstellt jede Tageseinrichtung sowohl ein inklusionspädagogisches Konzept als auch ein sexualpädagogisches Konzept, welche den Eltern zugänglich gemacht werden.

## **1.1 Leitbild**

Das Leitbild wurde von uns als Träger in Zusammenarbeit mit Vertretern der Elternschaft sowie den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellt. Es beschreibt, welche Werte und Normen uns im täglichen Miteinander und in der pädagogischen Arbeit wichtig sind. Auch unser christlicher Glaube wird darin verankert. Das Wohl der uns anvertrauten Kinder und Familien ist uns als Träger von Kitas ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und seelische Unversehrtheit der Kinder und aller Beteiligten in den Mittelpunkt stellt.

So wird jedes Kind in seiner Einzigartigkeit wahrgenommen, geschätzt und begleitet. Die Eltern sind Experten ihrer Kinder und im Dialog mit ihnen entwickelt sich eine enge und vertrauensvolle Erziehungspartnerschaft.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Kinder, die wir durch genaues Hinsehen vor (sexualisierter) Gewalt schützen, indem wir kritisch wahrgenommene Situationen benennen und Veränderungen einleiten bzw. möglichst unmittelbar vornehmen.

Für die Fachkräfte ist Prävention gegen jegliche Form von Gewalt (siehe Einleitung) ein Bestandteil ihres täglichen professionellen Handelns.

**„Wir wollen den Kindern eine Perspektive anbieten, die sie aus der frohen Botschaft des Evangeliums heraus über den Horizont hinausblicken lässt.“**

**(Quelle: Leitbild der Horizonte)**

Unser Institutionelles / Organisationales Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltung und Verhalten gemeinsam aufzubauen, zu reflektieren und so eine handlungsleitende Orientierung im Arbeitsalltag zu entwickeln.

Uns ist es wichtig, dass mit dem Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit geschaffen und aufrechterhalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Wertschätzung, des Respekts und der Toleranz getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und die in unseren Einrichtungen sichtbar und gelebt wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen.



Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Kinder bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u.a.:

- Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Wertevorstellungen der Horizonte gGmbH
- aktive Umsetzung der eigenen und der institutionellen Wertehaltung in der täglichen Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achtung der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten Kinder und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Förderung der Selbstkompetenzen der betreuten Kinder
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten Kindern
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Im Organisationalen/Institutionellen Gewaltschutzkonzept für unsere Einrichtungen setzen wir uns auf Basis der Präventionsordnung und der Vorgaben für das Organisationale Schutzkonzept des LVR mit folgenden Inhalten auseinander:

- Leitbild / Präambel
- Präventionsfachkraft
- Risiko- / Potenzialanalyse
- Persönliche Eignung / Personalauswahl
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung / Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Kindern / Partizipation / Sexualpädagogisches Konzept
- Qualitätsmanagement / nachhaltige Einarbeitung in die Struktur
- Ansprechpartner/innen
- Meldeadressen § 47 SGB VIII

- Verhaltensampel
- Praktikanten- und Praktikantinnen-Leitfaden
- Präventionsregeln für Kinder
- Tabelle zur Risiko- und Potenzialanalyse

Die genannten Inhalte gelten verbindlich für alle Einrichtungen der Horizonte gGmbH.

## **1.2 Rechtliche Grundlagen im Kontext Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung**

- UN-Kinderrechtskonvention: Artikel 3, 6, 12 und 24
- Grundgesetz: Artikel 1 Satz 1 und Artikel 2 Satz 1
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): § 1631 Abs. 2
- Kinderbildungsgesetz (KiBiz) NRW: § 2, § 8, § 9, § 12, § 16
- Sozialgesetzbuch (SGB) VIII: § 1 Abs. 1, § 8 Abs. 1, § 8a, § 8b, § 22, § 22a, § 45, § 47, § 72a, § 79a
- SGB IX § 37a
- Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG)
- Landeskinderschutzkonzept (LkiSchG) NRW: § 9, § 11 Abs. 1)
- Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG): § 4
- Bildungsgrundsätze für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Kindertagesbetreuung und Schulen im Primarbereich in Nordrhein-Westfalen
- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (PrävO)
- Ausführungsbestimmungen zur PrävO

## 2. Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO)

Für die Horizonte gGmbH ist Frau Nicole Bertelsbeck durch ihre Ausbildung beim Bistum Aachen am 12. und 13.09.2022 qualifiziert und mit der Wahrnehmung der Aufgaben beauftragt.

Die Präventionsfachkraft der Horizonte gGmbH ist telefonisch unter 02162 / 81555-16 oder per E-Mail unter [praevention.horizonte@bistum-aachen.de](mailto:praevention.horizonte@bistum-aachen.de) erreichbar.

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt.
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- unterstützt bei der Erstellung und Umsetzung der Schutzkonzepte
- gibt nötige Informationen an die Geschäftsführung weiter
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und trägt Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und gibt an diese Fort- und Weiterbildungsbedarfe in Absprache mit unserer Personalreferentin weiter.

## 3. Risikoanalyse / Potenzialanalyse

Jede Einrichtung erstellt auf Grundlage der Arbeitshilfe des LVR eine einrichtungsspezifische Risiko- und Potenzialanalyse sowie individuelle Handlungs- und Verfahrenswege. Dabei beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kinder und den Elternbeirat bei der Beantwortung der Fragen mit ein, sodass der Prozess partizipativ gestaltet wird.

Die Risiko- und Potenzialanalyse erfolgen mindestens einmal im Jahr oder nach Bedarf, um so mögliche Veränderungen wahrzunehmen und entsprechend darauf reagieren zu können.

Die Risikoanalyse ist Grundlage zur Reflexion der Einrichtungsstrukturen und legt Gefahren und damit Arbeitsfelder für die Einrichtung genauso offen, wie bereits positiv gelebte Kinderschutzfaktoren.

Die Gefahrenmomente werden den Kinderschutzfaktoren der jeweiligen Einrichtung gegenübergestellt. So bietet sich ein Überblick, welche Lösungen es schon gibt oder welche noch entwickelt werden müssen. Auf diesem Weg können ggf. neue Erkenntnisse in das Institutionelle Schutzkonzept mit aufgenommen werden.

In der Risikoanalyse werden Gefährdungsmomente aus dem Alltag erkannt. Im Weiteren wird besprochen, wie in diesen Situationen professionell gehandelt werden kann. In der Kita gehören die Wickelsituation, die Schlafsituation, das Umziehen von Kindern, Essenssituationen und auch der Gang zur Toilette zu besonderen Gefährdungssituationen. Diese Momente werden in Teamsitzungen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genau angesehen und besprochen.

Dazu wird in jedem Team eine Verhaltensampel (nach Vorlage des LVR) implementiert. Das bedeutet, dass das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alltag und besonders in stressigen und herausfordernden Situationen genau betrachtet wird. Dabei wird die Teamkultur gefördert. Es soll ein offener und toleranter Umgang untereinander vorherrschen. Es ist erwünscht, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich gegenseitig Feedback geben und sich auch kritisch mit dem eigenen Verhalten auseinandersetzen. Aus diesem Grund wird die Verhaltensampel regelmäßig im Team besprochen, evaluiert und mit eigenen Beispielen aus der Praxis weitergeführt. Dies bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit. Eine Kultur der Achtsamkeit kann so wachsen und gedeihen. In schwierigen Situationen kann stets die Präventionsfachkraft beratend hinzugezogen werden.

Die Risikoanalyse ist in unterschiedliche Bereiche eingeteilt. Wichtige Punkte müssen auf Risiken überprüft und Lösungs- und Potenzialanalysen aufgestellt werden.

### ***Risikofaktoren auf struktureller Ebene***

- Veraltete Rollenbilder, die noch nicht komplett abgelegt wurden (Adultismus) sowie das Missverständnis von Partizipation gegenüber Laissez-Faire-Handeln
- Bücher und Medien, die wenige Diversitätsbilder liefern bzw. subtil rassistische oder anders diskriminierende Rollenbilder vermitteln

### ***Risikofaktoren auf der Ebene des inklusiven-pädagogischen Konzeptes***

- Kinder mit einem besonderen medizinischen und therapeutischen Betreuungsbedarf (z.B. Diabetes Typ I, Glykogenose, Tetraspastik, Trisomie 21 u.a.)
- Fehlende Kenntnisse im Umgang mit Kindern mit besonderem Förderbedarf, Fluchterfahrung und /oder anderen traumatischen Erlebnissen
- Raumausstattung entsprechen nicht den Standards

### ***Risikofaktoren auf der Ebene der Zielgruppe***

- Kinder spielen in altersgemischten Gruppen, dabei kann es zu Verschiebung von Machtverhältnissen kommen

### ***Risikofaktoren durch die personelle Ausstattung***

- Mindestbesetzungen sind aufgrund von Personalmangel nicht gewährleistet
- Zu wenig qualifiziertes pädagogisches Fachpersonal

### ***Risikofaktoren durch die Kultur der Organisation / Haltung der Mitarbeitenden***

- Veraltete pädagogische Sichtweisen werden möglicherweise immer noch gelebt
- Fehlendes Wissen über fremde Kulturen, Gebräuche und Verhaltensweisen führen zu Missverständnissen
- Fehlende partizipative Strukturen innerhalb der Team-Aufstellung

### ***Risikofaktoren auf der pädagogischen Beziehungsebene***

- Grundlagen der Verhaltensampel sind nicht bekannt, werden nicht kommuniziert bzw. werden absichtlich nicht beachtet

### ***Risikofaktoren bei der Nutzung digitaler Medien***

- private Handynutzung in den Einrichtungen
- digitale Medien werden ungefiltert / unreflektiert genutzt
- Bücher und sonstige Medien entsprechen nicht den aktuellen Diversitätsbildern, d.h. es finden sich subtil rassistische oder anders diskriminierende Rollenbilder
- Datenschutzbestimmungen sind nicht bekannt bzw. werden missachtet

### ***Risikofaktoren durch räumliche Strukturen***

- Widerspruch einsehbare Räume versus Schutzraum für Kinder
- bauliche Mängel

### **Potenzialanalyse**

Den Risikofaktoren stehen die Punkte der Potenzialanalyse gegenüber. Beide werden gegeneinander abgewogen.

Der wichtigste Faktor der Potenzialanalyse ist die Frage nach der Partizipationsfähigkeit jeder Einrichtung und deren Teams. D.h. Ziel ist die Entwicklung der Teilhabe, welche entsprechend dem individuellen Alters- und Entwicklungsstand eines jeden Kindes kontinuierlich im Blick der gesamten frühkindlichen Bildung steht und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern respektiert und beachtet wird.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Vermittlung der sogenannten Präventionsregeln für Kinder, welche auch im ersten Curriculum erstellt und den Anlagen beigelegt wurde. Diese kurzen, aber für Kinder klar verständlichen Aussagen zeigen ihnen die Rechte auf, die sie in ihrer (sexuellen) Selbstbestimmung stärken und ihnen ihre persönlichen Handlungsspielräume bewusst machen (Anlage 6 Präventionsregeln für Kinder). Hierzu können folgende Aussagen als Beispiel benannt werden: „Mein Körper gehört mir“ oder „Ich darf mir Hilfe holen, auch wenn mir dies ausdrücklich verboten wurde.“

Das Personal nimmt regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen teil bzw. ist aufgrund seiner vielfältigen Ausbildungswege mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen der kindlichen Entwicklung vertraut.

Inklusion, Diversität und Vielfalt werden gelebt. Konflikte und Unsicherheiten im Umgang mit persönlichen Ängsten und Unsicherheiten werden konstruktiv besprochen. Krankheitsbilder und der Umgang damit, Handhabung von Testungen (z.B. Blutzucker) und Gabe von Notfallpräparaten (siehe Medikamentengabe) werden in den Teams thematisiert und die Mitarbeitenden im Vorfeld fachlich geschult.

Zudem sind in den individuellen, einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten die Verfahrenswege mit den jeweiligen vor Ort zuständigen Fachkräften sowie den Jugendämtern und Kooperationspartnern benannt, sodass die Fachkräfte in den Einrichtungen individuelle Leitfäden und Zuständigkeiten nachlesen und wichtige Anfragen gezielt stellen bzw. Fälle von Kindeswohlgefährdung weiterleiten können.

Bauliche Mängel sind umgehend von der Leitung oder der zuständigen Sicherheitsbeauftragten an die Geschäftsstelle der Horizonte gGmbH, Tel. 02162 / 81555-12 zu melden

Ein ausführliches Handout zur Risiko-/ Potenzialanalyse findet sich in Anlage 7. Diese Tabelle wird in den Kitas zur individuellen Analyse genutzt.

#### **4. Persönliche Eignung (§ 4 PräVO) / erweitertes Führungszeugnis (§ 72 SGB VIII) und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)**

Die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt über den Träger. Nach Prüfung der Unterlagen lädt die Personalreferentin zu einem Vorstellungsgespräch ein, das gemeinsam mit der Leitung der in Frage kommenden Einrichtung geführt wird. Bereits in diesem Gespräch wird auf das Thema Kinderschutz aufmerksam gemacht.

In unseren Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt wurden.

Das Bewerbungsgespräch beinhaltet neben der Überprüfung der Fachkompetenz auch die Überprüfung der persönlichen Eignung. Dies schließt den Themenbereich Prävention und den Hinweis auf den vorhandenen Verhaltenskodex bei der Horizonte mit ein.

Die Bewerberinnen und Bewerber werden darauf hingewiesen, dass die Voraussetzung zur Beschäftigung die Teilnahme an einer zweitägigen Grundschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist, die alle fünf Jahre aufgefrischt werden muss.

Bei der Vertragsunterzeichnung wird der Verhaltenskodex erneut intensiv besprochen und der neuen Mitarbeiterin oder dem neuen Mitarbeiter ausgehändigt.

Der Erhalt und die Bestätigung der Umsetzung des Verhaltenskodex werden ebenso unterschrieben wie eine Selbstauskunftserklärung, die besagt, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber wegen keiner Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 StGB §§ 174 ff.) rechtskräftig verurteilt wurde. Diese Dokumente sind Teil der Personalakte.

Das erweiterte Führungszeugnis muss spätestens zur Arbeitsaufnahme vorliegen.

In Vorstellungs- und Erstgesprächen mit Praktikantinnen oder Praktikanten sowie ehrenamtlich Tätigen wird die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik „Nähe und Distanz“ und „sexualisierte Gewalt“ überprüft. Auch die Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler unterzeichnen den Erhalt und die Umsetzung des Verhaltenskodex und nehmen ebenfalls an geforderten Präventionsschulungen teil.

Die Horizonte entscheidet gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Bindungen, welche Personen/-gruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der zu aktualisierenden Unterlagen und Schulungen. Die Personalreferentin führt eine Liste aller Personen, die verpflichtet sind, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Hier lautet der Grundsatz: Alle Personen, die einen Kontakt zu Kindern haben, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Auch Tages-, Schulpraktikantinnen und -praktikanten sowie externe Kräfte, z.B. Logopäd/innen und Therapeut/innen legen der Einrichtungsleitung ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis vor. Die Vorlage wird datenschutzkonform dokumentiert und der Person zurückgegeben.

Der Vermerk über das Vorliegen des eintragsfreien erweiterten Führungszeugnisses und alle anderen unterzeichneten Dokumente wird unter der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen verwahrt und spätestens drei Monate nach Beendigung einer Beschäftigung oder einer Tätigkeit, gelöscht.

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Fristen und Vorlage aktueller erweiterter Führungszeugnisse nach fünf Jahren sowie die Auffrischung der Präventionsschulungen übernimmt die Personalreferentin der Horizonte.

Die Horizonte verfügt über ein einheitliches Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welches in allen Kitas angewandt wird. In diesem Konzept geht es um einen engen und regelmäßigen Austausch zwischen der Leitung und der neuen Mitarbeiterin bzw. dem neuen Mitarbeiter. Ziel ist es, ein genaues Bild der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu erhalten. Fragen, Unsicherheiten, Erwartungen, Haltungen und Ängste können so schnell erfasst und besprochen werden. So dient die Probezeit als ein intensives Kennenlernen für beide Seiten. Alle geführten Gespräche werden dokumentiert und auch der Personalreferentin vorgelegt. So können die Erwartungen von allen Beteiligten besprochen und ggf. geklärt werden. An dieser Stelle können auch schon kritische Handlungen und Einstellungen der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters erkannt werden, sodass adäquat darauf reagiert wird.

Zum Inhalt der Einarbeitungsphase gehört sowohl der intensive Austausch über den Verhaltenskodex sowie dessen Umsetzung. Dabei werden folgende Themen besprochen: Nähe und Distanz, Machtmissbrauch, Sprache und Wortwahl, Umgang mit Medien, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Umgang mit Geschenken usw.

## **5. Verhaltenskodex (§ 6 PräV O) der Horizonte gGmbH – Kindertageseinrichtungen**

Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Horizonte gGmbH beschreibt Grundhaltungen, die zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und für eine sichere Orientierung sorgen. Aussagen zu Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen gehören zu einem Grenzen achtenden Umgang miteinander.

Der Verhaltenskodex wurde aus den Vorlagen zur Erstellung des einrichtungsbezogenen Institutionellen Schutzkonzepts entnommen und in der Leitungsrunde überarbeitet. Die Personalreferentin nahm ebenfalls Einblick und gab Rückmeldung zu den Inhalten, sodass Sichtweisen und Erfahrungswerte unterschiedlicher Akteure in einem Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Horizonte Einrichtungen zusammengeführt wurden.

Wie bereits oben erwähnt, erfährt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter beim Bewerbungsgespräch bereits alle Informationen über den Verhaltenskodex. Bei Eintritt in ein Arbeitsverhältnis wird der Verhaltenskodex verbindlich unterschrieben. Die jeweilige Kita-Leitung trägt Sorge dafür, dass die Inhalte des Verhaltenskodex regelmäßig in Teamsitzungen besprochen werden und immer aktuell sind. So wird sichergestellt, dass auch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt in die Themen mit eingebunden werden.

### **Verhaltenskodex (Wortlaut blau gekennzeichnet):**

#### **Grundhaltung**

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich bin mir meiner Rolle und Vorbildfunktion bewusst und gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit den Kindern um und gestalte Beziehungen transparent. Mein Verhalten ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

Gegen diskriminierendes, gewalttätiges oder grenzüberschreitendes, sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat beziehe ich aktiv Stellung und leite notwendige und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Die Grenzen meiner eigenen Handlungsfähigkeit kenne ich und bin mir

deren bewusst. Gegebenenfalls hole ich mir selbst professionelle Unterstützung und Beratung.

Ich achte auf angemessene Kleidung, die meiner Rolle als fachlich pädagogische Mitarbeiterin und Mitarbeiter einer Kindertageseinrichtung entspricht.

Wird von einer der nachfolgend aufgeführten Regeln eine Ausnahme gemacht, so muss diese nachvollziehbar und transparent sowie mit der Einrichtungsleitung abgesprochen sein.

### **Sprache und Wortwahl bei Gesprächen**

Ich passe meine Sprache den Kindern und deren Bedürfnissen an und handle meiner Rolle und meinem Auftrag entsprechend.

In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter Kindern und/oder unter den Erwachsenen.

Die Kinder werden mit ihren Vornamen und nicht mit Kosenamen angesprochen. Spitznamen werden nur verwendet, wenn das Kind damit einverstanden ist.

### **Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz**

Ich trenne berufliche und private Kontakte und gestalte Beziehungen zu Kindern und deren Familien meinem jeweiligen Auftrag entsprechend. Herausgehobene, intensive, freundschaftliche Beziehungen zwischen mir als Bezugsperson und Kindern unterlasse ich.

Ich mache Kinder nicht emotional abhängig von meiner Person.

Einzelgespräche, Übungseinheiten (z.B. Sprachförderung, therapeutische Angebote, Projekte usw.) finden nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden von mir so gestaltet, dass sie den Kindern keine Angst machen und ich mit Grenzen sensibel umgehe. Individuelle Grenzempfindungen nehme ich ernst. Sie sind zu achten und keinesfalls abfällig zu kommentieren.

Kinder dürfen nicht unter Druck und Zwang dazu verpflichtet werden, Dinge geheim zu halten.

Ich gebe den Kindern sowohl Nähe als auch Distanz. Dies entscheide ich professionell nach den Bedürfnissen und der Verfassung jedes einzelnen Kindes. Kinder benötigen beides zum Wachsen. Ich achte auf die Signale der Kinder, besonders auch der Kinder unter drei Jahren. Ich trage diese Kinder nicht durch die Gruppe oder nehme sie auf den Schoß, wenn sie es nicht möchten. Ich versuche stets die Selbstständigkeit der Kinder zu fördern. Fordern Kinder Nähe, gehe ich auf diese in meinem beruflichen Umfang ein. Ebenso ermögliche ich Kindern aber auch Distanz, entweder wenn die Nähe zu viel wird oder in Form von eigenständigem Spiel in einem anderen Raum, der z.B. nicht von einem Erwachsenen einzusehen ist. Dies setzt klare Regeln für alle Kinder voraus.

Mir ist bewusst, dass ich mich in diesem Zusammenhang auch mit dem Thema Macht auseinandersetzen muss. Mir ist klar, dass zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Kindern ein Machtgefälle besteht. Dies gilt es sorgfältig anzuwenden und stets zu hinterfragen. Ich nutze meine Macht nicht aus. Durch Partizipation der Kinder gebe ich einen Teil meiner Macht auf und auch ab.

In diesem Bezug wird in allen Teams auch über Adulthoodismus gesprochen. Adulthoodismus beschreibt den Umgang von Erwachsenen mit dem Machtungleichgewicht, das zwischen Kindern und Jugendlichen einerseits und Erwachsenen andererseits besteht. Der Begriff verweist auf die Einstellung und das Verhalten Erwachsener, die davon ausgehen, dass sie allein aufgrund ihres Alters intelligenter und kompetenter sind als Kinder und Jugendliche und sich daher über ihre Meinungen und Ansichten hinwegsetzen. Hier ist es wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich dessen bewusst sind und ihr eigenes Handeln reflektieren und analysieren. Sie sollen im Alltag darauf achten, wie sie mit den Kindern sprechen und an ihrer professionellen Haltung arbeiten.

Über die Themen Nähe und Distanz sowie Macht und Adulthoodismus wird regelmäßig in Teamsitzungen gesprochen. Situationen und Fallbesprechungen werden reflektiert und analysiert.

Um all diese Themen alltagstauglich zu gestalten hat jedes Team eine Verhaltensampel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt.

Diese Ampel dient sehr anschaulich dazu, Situationen aus dem Alltag in die Farben der Ampel einzuteilen. In den grünen Bereich fallen alle angemessenen Verhaltensweisen, die Kinder in ihrer Entwicklung fördern.

Gelbes Verhalten ist in vielen Fällen unabsichtlich passiert, aber dennoch grenzverletzend und muss daher besprochen und aufgearbeitet werden.

Verhaltensweisen, die absichtlich geschehen und klar grenzüberschreitend sind, werden nicht geduldet und zählen zu dem roten Bereich. Sie ziehen eine Meldung nach § 47 SGB VIII, ggf. eine Strafanzeige und rechtliche Schritte nach sich.

Die Erarbeitung dieser Ampel macht die pädagogische Arbeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent und gibt eine Orientierung vor. Alle Beteiligten erlangen eine Sicherheit in Alltagssituationen und es wird somit eine einheitliche Haltung im gesamten Team erarbeitet. Durch einen regelmäßigen Austausch über das Verhalten mit den Kindern wird außerdem die Kultur der Achtsamkeit gefördert. Das Ziel ist es ebenso, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich gegenseitig konstruktive Kritik geben und eine offene und tolerante Grundstimmung bzw. Grundhaltung im gesamten Team vorherrscht.

### **Angemessenheit von Körperkontakt**

Jede Person bestimmt selbst, wie viel und welche Art von Körperlichkeit sie mit wem haben möchte. Im Miteinander achte ich auf die jeweiligen Grenzen der Anderen und vermeide unerwünschte Berührungen. Ich frage nach, ob eine Berührung angemessen bzw. erlaubt ist.

Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherungen, insbesondere in Verbindung mit Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sowie jegliches aufdringliches Verhalten sind verboten.

### **Beachtung der Intimsphäre (sexualpädagogische Konzepte der Einrichtungen)**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt.

Für den Mittagsschlaf sind folgende Regelungen einzuhalten:

Die Schlafplätze aller Beteiligten sind als deren Privat-, bzw. Intimsphäre zu akzeptieren. Insbesondere das Bett wird als besonders intimer Raum respektiert.

Besondere Beachtung findet auch die Wickelsituation und der Gang zur Toilette. Beim Wickeln wird stets darauf geachtet, dass das Kind partizipativ mit einbezogen wird. Es darf selbst entscheiden, von wem es gewickelt werden möchte. Dies gilt ebenso bei der Begleitung eines Kindes zur Toilette.

Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Ich unterstütze die Kinder in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls. Die Kinder sollen lernen, dass sie ein Recht auf ihren eigenen Körper und Körperwahrnehmungen haben. Dabei achte ich respektvoll auf ihre individuellen Schamgrenzen und ihre Intimsphäre und unterstütze die Kinder bei der Entwicklung eines positiven und natürlichen Schamgefühls. Die Förderung elementarer Körpererfahrungen beinhaltet auch, den Körper neugierig zu erforschen und Erfahrungen mit anderen zu sammeln.

Ich Sorge dafür, dass Kinder nicht in halb- oder unbedecktem Zustand beobachtet werden können.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Ich nehme als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter der Horizonte gGmbH gemäß den Vorgaben des § 9 KAVO keinerlei persönliche Geschenke an. Ausgenommen von dieser Regelung stellen kleine Aufmerksamkeiten im Wert von unter 15 Euro dar.

Damit dies auch den Eltern vermittelt wird, erhalten sie dazu ein Infoschreiben in der Willkommensmappe.

Ich mache keine Geschenke.

### **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

In meinem professionellen Umgang mit Medien ist für mich die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre selbstverständlich.

Bei Veröffentlichung und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien achte ich darauf, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, gewahrt werden.

Bei der Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und Materialien achte ich darauf, dass diese pädagogisch sinnvoll und altersadäquat sind.

Wir dulden in der Tageseinrichtung weder den Erwerb, den Besitz noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornographischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.

### **Umgang mit Fotos von Kindern**

Die Nutzung eines privaten Handys mit integrierter Kamera ist untersagt. Ich achte das Recht eines jeden Menschen am eigenen Bild. Ich achte darauf, dass ich keine Fotos von Kindern mache in unpassenden Situationen bzw. Situationen, in denen die Kinder sich ggf. schämen. Ich mache also keine Fotos von Kindern auf der Toilette oder von Kindern, die nach dem Essen einen verschmierten Mund haben.

### **Erzieherische Maßnahmen / Regeln**

Ich bin mir bewusst, dass bei erzieherischen Maßnahmen / Konsequenzen immer das Wohl des Kindes im Vordergrund steht. Konsequenzen müssen in direktem Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen sowie angemessen und nachvollziehbar sein.

Ich unterlasse jede Form von verbaler, nonverbaler und körperlicher Gewalt, Nötigung, Drohung, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug, festes Anfassen, Zerren und Schütteln.

Das Festhalten eines Kindes ist nur zur Krisenintervention und zum Schutz anderer Kinder tolerierbar und muss umgehend im Team und mit der Leitung besprochen werden. Eltern sowie der Träger sind über das erforderliche Handeln in Kenntnis zu setzen.

Mir ist bewusst, dass diese Art der Strafe meldepflichtig ist und bei unbegründetem Handeln einen Kündigungsgrund darstellen kann.

Den Leitungen sind die Unterschiede zwischen § 8a SGB VIII und § 47 SGB VIII bekannt. Sie haben diese an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben und in Teamsitzungen wird

regelmäßig über diese Regelungen gesprochen. Ebenfalls befindet sich die Arbeitshilfe des LVR, „Handreichung zum Umgang mit Meldungen gem. § 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen“, in jedem Personalraum zur Einsicht.

### **Sexualpädagogisches Konzept**

Ich achte darauf, dass klare Regeln und Grenzen, die gemeinsam im Team entwickelt und im sexualpädagogischen Konzept der Tageseinrichtung beschrieben sind, eingehalten werden und bespreche sie mit den Kindern. Ich Sorge dafür, dass nichts gegen den Willen eines Einzelnen geschieht und greife ein, wenn es zu grenzverletzendem Verhalten unter den Kindern kommt.

Jede Kita besitzt ein individuelles sexualpädagogisches Konzept, welches an die Bedarfe und Rahmenbedingungen der einzelnen Kita angepasst ist.

### **Selbstverpflichtung**

Ich informiere meine Kolleginnen und Kollegen und die Leitung über besondere Belastungssituationen und unterstütze sie im Alltag. Ich achte darauf, dass im Team ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander erfolgt. Konflikte oder auftretende Meinungsverschiedenheiten tragen wir angemessen aus, mit dem Ziel, sie konstruktiv zu lösen.

Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch auf. Ich trage dadurch zur Stressreduzierung im gemeinsamen Arbeiten bei, sodass stressbedingte Fehlreaktionen reduziert und bestenfalls vermieden werden können.

Im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur können und dürfen Fehler passieren. Sie müssen offen benannt, eingestanden und aufgearbeitet werden, um sie zur Verbesserung unserer Arbeit nutzen zu können. Ich werde deshalb Fehlverhalten, gefährdende Sachverhalte und alle Verhaltensweisen, deren Sinn und Hintergrund ich nicht verstanden habe, offen bei Kolleginnen und Kollegen, im Team und gegenüber der Leitung ansprechen. Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen, der Leitung oder bei der Fachberatung, wenn ich an meine Grenzen komme, um meinerseits Fehlreaktionen (auch stressbedingte) zu vermeiden.

Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst. Ich spreche psychische Grenzen an und nehme bei Bedarf Hilfe in Anspruch.

Ich bin bereit, meine Fachkompetenz zu erweitern und weiterzuentwickeln. Dazu nutze ich die zur Verfügung gestellten Angebote wie Fortbildungen, fachliche Beratung oder auch Fachliteratur, um mich an die Vorgaben zu halten und mein Fachwissen zu überprüfen und zu erweitern. Ich halte mich an die Vorgaben und Standards meines Trägers und bin bereit, an der Weiterentwicklung mitzuarbeiten.

## Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Aachen

### Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

---

Name, Vorname

---

Anschrift

---

Einrichtung, Dienstort

---

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

### **Erklärung:**

- Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten.
- Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.
- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

---

Ort, Datum

Unterschrift

## **Weiteres Verfahren**

Der Verhaltenskodex wird von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der Horizonte gGmbH durch Unterschrift anerkannt. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung bzw. Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Personalreferentin trägt dafür Sorge, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex dokumentiert und datenschutzkonform verwahrt wird.

(Siehe Anlage 3 Formblatt Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex)

Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kommt es zum Gespräch zwischen Personalreferentin, Präventionsfachkraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.

Je nach Ergebnis werden Präventionsnachschulungen angesetzt, Auflagen ausgesprochen oder es kommt unter Umständen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, notfalls auch zur Einleitung eines Verfahrens.

Der Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstreflexion, er legt Regeln fest und gibt Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen (spätestens alle fünf Jahre) durch die Präventionsfachkraft in Kooperation mit den Einrichtungsleitungen überprüft. Zusätzlich werden, sofern erforderlich, in den Einrichtungen Ergänzungen vorgenommen, die einrichtungsspezifische Faktoren berücksichtigen.

## **6. Beratungs- und Beschwerdewege (§ 7 PräVO)**

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der uns anvertrauten Menschen beitragen.

Offenheit für kritische Rückmeldung zur alltäglichen Arbeit und die Bereitschaft zur Reflexion und zu Veränderungen sind die Grundlage für die ständige Weiterentwicklung unserer Arbeit. Beschwerden und Hinweise werden als Chance gesehen, die Qualität unserer Einrichtungen zu optimieren.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten Kinder, aber auch der Eltern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Einrichtungen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

Alle Beschwerden, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Einrichtungen herangetragen werden, werden ernst genommen. Die Erzieherinnen und Erzieher hören zu und schenken der betreffenden Person Glauben. Zeitnahe Rückmeldungen zu Beschwerden sind uns ebenso wichtig wie das Bestreben, diese zu lösen.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern geachtet und gefördert sowie Grenzverletzungen wahrgenommen und geahndet.

### **Beschwerdewege für Kinder in unseren Einrichtungen**

Kinder haben im Alltag unterschiedliche Vorstellungen, Wünsche und auch Beschwerden. Im täglichen Zusammensein mit anderen Kindern, aber auch zwischen Kindern und Mitarbeitenden oder Kindern und Eltern kommt es zu Konflikten.

Kinder äußern ihre Beschwerden in unterschiedlicher Form: durch direkte Aussagen, Bemerkungen über jemand anderen oder auch nur durch Mimik und Gestik. Auch ein sich Zurückziehen kann eine Form der Beschwerdeäußerung sein.

Die Erzieherinnen und Erzieher haben die Aufgabe, diese Verhaltensweisen im Sinne des Beschwerdemanagements wahrzunehmen und auf diese zu reagieren. Hierzu gehören direkte Konfliktklärungen mit einem/r Konfliktpartner/in oder das Auftreten als Interessenvertreter/in für das Kind wie auch die spätere Aufarbeitung zum Beispiel in Gesprächskreisen.

Einrichtungsspezifische Beispiele sind in den Konzeptionen unserer Tageseinrichtungen beschrieben.

### **Beschwerdewege / Beratungsmöglichkeiten für Eltern und Sorgeberechtigte**

Die verbindliche Annahme und Dokumentation der Beschwerden seitens der Eltern und Sorgeberechtigten sind in den Praxishandbüchern der Einrichtungen klar geregelt. Die Nutzung der Beschwerde zur Weiterentwicklung der alltäglichen Arbeit wird sichergestellt. Der weitere

Handlungsbedarf ist in klaren Verfahrenswegen im Qualitätsmanagement festgelegt.

Der Träger hat die Familien mit einem gesonderten Schreiben über die Beschwerdewege informiert. (Inhalt aus dem Schreiben u.U. wiedergeben).

**Folgende Beschwerdemöglichkeiten können die Eltern in den Einrichtungen nutzen:**

- Ansprache einer Beschwerde in Tür- und Angelgesprächen / direkte Lösung
- Vereinbarung eines zeitnahen Gesprächstermins
- persönliche Ansprache einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters oder der Leitung
- Beschwerdeweg über den Elternbeirat
- Beschwerde telefonisch oder schriftlich in der Geschäftsstelle
  
- Beschwerden per Mail: [beschwerden.horizonte@bistum-aachen.de](mailto:beschwerden.horizonte@bistum-aachen.de)  
[praevention.horizonte@bistum-aachen.de](mailto:praevention.horizonte@bistum-aachen.de)

**Beschwerdewege / Beratung für Mitarbeitende**

Die Einrichtungen der Horizonte gGmbH haben in ihrem Qualitätsmanagement die Beteiligung und auch die Beschwerdewege von ihren Mitarbeitenden verankert.

Erster Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin ist der oder die direkte Vorgesetzte (Kita-Leitung).

Für die Vertretung der Interessen und die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht die Mitarbeitervertretung (MAV) jederzeit zu Verfügung. Sie ist per Mail und über das MAV-Handy erreichbar.

- Mail: [mav-vorsitzende@bistum-aachen.de](mailto:mav-vorsitzende@bistum-aachen.de)
- Mobil: 0173 5191721 (Frau Cleophas)

Auch der Beschwerdeweg über die Geschäftsstelle kann genutzt werden.

## **Beschwerdewege für Externe, Kooperationspartner o.a. und Beratung nach § 8b SGB VIII**

Jederzeit bei den Mitarbeitenden und/oder Leitungen vor Ort oder in der Geschäftsstelle der Horizonte:

- Telefon: 02162 / 81555-16 Frau Bertelsbeck  
(Präventionsfachkraft / Kinderschutzfachkraft)  
  
02162 / 81555-15 Frau Königs  
(Qualitätsbeauftragte / Beschwerdemanagement)
- per Post: Horizonte gGmbH  
Bahnhofstr.36  
41747 Viersen
- per Mail: [praevention.horizonte@bistum-aachen.de](mailto:praevention.horizonte@bistum-aachen.de)  
[beschwerden.horizonte@bistum-aachen.de](mailto:beschwerden.horizonte@bistum-aachen.de)

## **7. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern (§ 10 PräVO)**

Ausgehend von unserem Leitbild ist es die Aufgabe aller Mitarbeitenden, die uns anvertrauten Kinder in ihrer Selbstkompetenz zu stärken. Dazu gehört auch, dass die Kinder regelmäßig über ihre Rechte, Pflichten und über allgemeingültige Verhaltensregeln in der Einrichtung informiert werden.

Wir wollen Kinder in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stark machen und arbeiten hier präventiv. Kinder, die gelernt haben, dass ihr Wort gehört wird und sie auch eine Entscheidungsmöglichkeit haben, trauen sich eher nein zu sagen und fordern ihre Rechte ein.

Die Kinder werden im Alltag an Entscheidungen von Prozessen und Ereignissen, die das gemeinsame Leben in den Einrichtungen betreffen, altersentsprechend beteiligt.

Alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen stehen den Interessen und Bedürfnissen der Kinder interessiert und offen gegenüber. Sie hören ihnen zu und ermutigen sie, ihre Ideen vorzubringen.

Innerhalb der Rahmenbedingungen erarbeiten und vereinbaren die Kinder gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die aktuellen Regeln.

Im reflektierten Wissen um die Macht eines Erwachsenen gegenüber einem Kind begegnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Kindern in einer wertschätzenden, wahrnehmenden und vorbildhaften Haltung, die die Kinder unterstützt, selbsttätig ihr Leben zu meistern und nur wirklich benötigte Hilfe anzubieten.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema im Team und in Einzelgesprächen mit der Leitung. Wiederkehrende Fortbildungsmaßnahmen zu diesem Thema werden von Trägerseite ermittelt und umgesetzt.

Besondere Aufmerksamkeit schenken wir diesem Punkt in unseren sexualpädagogischen Konzepten, die in den Einrichtungen mit den Teams entwickelt und den Eltern bekannt gemacht werden. Elternabende zum Thema der sexuellen Bildung und Entwicklung von Kindern informieren und unterstützen die Erziehungsberechtigten im Umgang damit.

### **Bärenstark, Großer Löwe, kleine Maus, u.a.**

Unser Konzept, welches die Selbstständigkeit und die Partizipation der Kinder in den Fokus nimmt, trägt ebenso zur Stärkung der Kinder bei. Das Ziel der Partizipation ist, die Kinder in ihrer Selbstbestimmung zu fördern und sie in ihrem Selbstwertgefühl, in der Selbstwirksamkeit und ihrem Selbstvertrauen zu stärken und diese Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Dies bezieht die Umsetzung und die Wahrung der Kinderrechte mit ein.

So haben die Kinder bereits früh die Möglichkeit, ihre Rechte (siehe Anlage 6 Kinder stärken - Präventionsregeln) kennenzulernen und diese auch einzufordern. Im Alltag geschieht dies durch eine kontinuierliche Teilhabe und den besonderen Aspekt der Inklusion. In den Bildungsräumen / Werkstatträumen können die Kinder ihre Selbstbildungspotenziale nutzen und nach ihren eigenen Interessen und Bedürfnissen ihr Lernen gestalten. Dazu dienen ansprechende Bildungsräume

sowohl im Innen- als auch im Außenbereich, die einzelnen Themen zugeordnet sind. Die pädagogischen Fachkräfte unterstützen und begleiten die Kinder in diesen Prozessen. Sie sehen sich als Wegbegleiter und Wegbereiter für die Kinder.

Diese Form des gelebten pädagogischen Konzeptes unterstützt die Kinder in der Entwicklung der Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse. Kinder lernen auch „nein“ sagen zu dürfen und dieses wird akzeptiert, da Angebote und Projekte auf freiwilliger Basis stattfinden. Die Kinder haben in unseren Kitas viel Zeit für ihr selbstbestimmtes Freispiel. Sie entscheiden größtenteils, wo, mit wem, was und wie lange sie dort spielen. Dabei werden die zehn Bildungsbereiche (KiBiz) angesprochen und gefördert.

Die Kinder lernen entsprechend ihrem Alters- und Entwicklungsstand in der jeweiligen Spielkonstellation Absprachen und Regelungen zu treffen und ihre Rollen zunehmend selbstständiger zu verteilen.

Kinder, denen dies schwerfällt, werden von den Fachkräften unterstützend begleitet. Ebenso wird der konstruktive Umgang mit Konflikt- und Stresssituationen im täglichen Miteinander gelebt. Dies bietet den Kinder die Chance, sich selbst, ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten besser kennenzulernen, diese auch auszudrücken und zu kommunizieren (verbal, nonverbal).

Es erscheint aus unserer Sicht schlüssig, dass diese Form der pädagogischen Arbeit präventiv wirkt und Potenziale der Kinder freisetzt.

Regelmäßig werden in den Kindertagesstätten Projekte von externen Kooperationspartnern wie der Caritas, dem Kinderschutzbund, dem Katholischen Forum oder privaten Anbietern durchgeführt.

## **8. Aus- und Fortbildung (§ 8 Prävo)**

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als nur reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit.

Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen. Dabei nehmen wir die Empfehlungen des Caritasverbandes und des Bistums zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Vertiefungsveranstaltungen teil, die sich an dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an entsprechenden Schulungsinhalten orientieren.

Die Dokumentation über die Teilnahme an den Schulungen und Einhaltung aller Fristen zum Thema erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex erfolgt über die Personalreferentin. Die Einrichtungsleitungen werden über die entsprechenden Bedarfe der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert. Die Leitungen fordern diese zur Teilnahme an einer angebotenen Schulungsmaßnahme auf. In der Regel ist der Anbieter für die Schulungen das Katholische Forum für Erwachsenen- und Familienbildung Krefeld-Viersen.

Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin ist dafür verantwortlich, dieser Aufforderung nachzukommen und an der Schulung teilzunehmen.

Ebenso legen wir auf die Personalentwicklung bei jedem einzelnen Mitarbeitenden großen Wert. Dazu stehen regelmäßige und unterschiedliche Methoden zur Verfügung. Zu den regelmäßigen Methoden zählen Teambesprechungen, ggf. mit kollegialer Beratung, und Leitungsbesprechungen. Ebenfalls stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßige Fortbildungen zur Verfügung.

Diese finden für Einzelpersonen statt oder aber auch als gesamte Teamfortbildung. Nach Bedarf erhalten auch einzelne Teams Supervision. Eine Beratung und Begleitung zu verschiedenen Themen findet auch regelmäßig durch die Fachberatungen der Horizonte statt (Organisation von Referent/innen sowie Angebote von Inhouse-Fortbildungen).

Jährlich erfolgende Mitarbeitergespräche tragen ebenfalls zur Entwicklung der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters bei.

## **9. Qualitätsmanagement (§ 8 Prävo)**

Die Horizonte gGmbH stellt sicher, dass die Mitarbeitenden ihrer Kindertageseinrichtungen regelmäßig an Präventionsschulungen teilnehmen. Dies geschieht über die Personalabteilung.

Das Institutionelle / Organisationale Gewaltschutzkonzept ist, wie das inklusionspädagogische und das sexualpädagogische Konzept, Bestandteil des Praxishandbuchs der Einrichtungen und unterliegt somit einer regelmäßigen Überprüfung und ggf. Überarbeitung (spätestens alle fünf Jahre).

Bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt in einer der Einrichtungen sowie bei strukturellen Veränderungen (z.B. Änderung der personellen Besetzung oder baulichen Veränderungen) erfolgt eine Überarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes zusätzlich außerhalb des Turnus.

Die Präventionsbeauftragte der Horizonte gGmbH trägt in Kooperation mit den Einrichtungsleitungen dafür Sorge, dass das Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ regelmäßiges Thema in den Teamgesprächen ist.

Die Liste der Ansprechpartner/innen (allgemein – siehe Anlage 1; einrichtungsbezogen – siehe individuelle Schutzkonzepte), die für den Träger und die jeweiligen Kindertageseinrichtungen zuständig sind, werden regelmäßig überprüft und angepasst.

## **10. Notfall- und Krisenmanagement**

Die unten aufgeführten Handlungsleitfäden sind Verfahrensschritte für konkrete Fälle unterschiedlichster Formen von Gewalt, bis hin zu sexualisierter Gewalt. Hier wird nach den gesetzlichen Vorgaben unterschieden zwischen Übergriffen, die eine Meldung nach § 47 SGB VIII und/oder bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII erfordern.

Für die Fälle von Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII ist die Arbeitshilfe „Verfahren für den Umgang mit Hinweisen auf Gefährdung des Kindeswohls in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Aachen“ (KiWo-Skala hinterlegt in Kitaplus) zu nutzen. Diese ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt.

Die KiWo-Skala liegt in jeder Kita griffbereit und kann im Fall einer Kindeswohlgefährdung sofort angewandt werden. Alle Leitungen haben eine Schulung zur KiWo-Skala erhalten und geben ihr Wissen an ihre Teams weiter. Die KiWo-Skala ist zeitnah zu einem aufkommenden Gefühl, einer Aussage oder einer Beobachtung bei Kindeswohlgefährdung auszufüllen und zu besprechen. Ggf. wird die KiWo-Skala nach einer gewissen Zeit erneut ausgefüllt, um eine Veränderung zu erkennen. So wird ebenfalls eine Dokumentation gewährleistet.

### **10.1 Kindeswohlgefährdung durch andere betreute Kinder (§ 47 Abs.1 Nr.2 SGB VIII)**

#### **Grenzverletzendes Verhalten**

Auch im Spiel untereinander kann es bewusst oder unbewusst zu grenzverletzendem Verhalten kommen, zum Beispiel Stoßen, Schubsen oder Zerstören von Spielsachen. Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es, diese Situationen zu sehen, zu erkennen, zu benennen und Lösungs- und Verhaltensstrategien mit den Kindern zu besprechen, um auch deren Verhalten für ihre Umwelt zu sensibilisieren.

Wichtig ist nicht nur das übergriffige Kind zu benennen, sondern auch zu hinterfragen, warum ein Kind in bestimmten Situationen grenzverletzendes und/oder übergriffiges Verhalten zeigt.

## Verfahrenswege

- **Meldung an den Träger**
- **ggf. Meldung an LVR, Jugendamt und Spitzenverband**
- Direkte, unmittelbare Ereignisse werden mit den Betroffenen besprochen
- betroffenes Kind schützen, im Dialog mit allen Beteiligten bleiben und die Kinder ins Gespräch bringen.
- Lösungen aushandeln oder partizipierend ausarbeiten lassen
- Die Kinder müssen in den Prozess partizipierend eingebunden werden
- Die Eltern der betroffenen Kinder mit in den Dialog einbeziehen, um für beide Seiten Lösungen zu finden.
- Auf der einen Seite das Kind aus der vermeintlichen Opferrolle bekommen und andererseits eine non-destruktive Verhaltensweise entwickeln.
- Eltern können an Familienberatungsstellen verwiesen werden, sofern sie diese Möglichkeiten nicht in der Einrichtung vorfinden.
- **Dokumentation aller Gespräche und Maßnahmen!**
- **Ggf. Elternrat informieren und weitere Maßnahmen innerhalb der Kita festlegen**

### **Verfahrenswege bei wiederholten schwerwiegenderen Grenzverletzungen:**

- umgehende Meldung an Träger
- Aufarbeitung in Fallbesprechungen; Festlegung von Lösungen/Handlungsplänen und Verantwortlichkeiten sowie Absprachen innerhalb eines festgelegten Zeitfensters
- Meldungen nach § 47 SGB VIII
- ggf. temporärer Ausschluss der Kinder vom Kitabesuch
- Meldung nach §8a SGB VIII an das zuständige Jugendamt, sofern die Eltern Hilfe zur Erziehung nicht annehmen
- Information an den Elternbeirat und mittelbar betroffene Familien
- Beratung und Unterstützung durch Leitung und/oder Träger

## **Sexualisiertes Verhalten / Gewalt**

Kindliche Sexualität ist nicht zu vergleichen mit der Sexualität der Erwachsenen.

Kinder entwickeln ein natürliches Interesse an ihrem Körper, daran, sich zu entdecken und als ganzes und selbstbestimmtes Wesen zu erleben. Der Wunsch nach Nähe und Zuneigung ist eine Form, Bindungen zu schließen und Urvertrauen zu entwickeln. Der Umgang untereinander entspringt der kindlichen Neugier und es bedarf einer sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema. Verschiebungen und Ungleichgewichte in Machtverhältnissen (siehe Sexualpädagogisches Konzept), die über das reguläre, vereinbarte Maß an Doktorspielen hinausgehen, sind zu unterbinden.

## **Verfahrenswege bei sexualisierter Gewalt unter Kindern**

- Dokumentation und unmittelbare Meldung an den Träger
- Meldung §47 SGB VIII an die zuständigen Behörden
- Aufarbeitung in Fallbesprechungen; Festlegung von Lösungen/Handlungsplänen und Verantwortlichkeiten sowie Absprachen innerhalb eines festgelegten Zeitfensters
- Umgang mit übergriffigen Kindern; ggf. temporärer Ausschluss der Kinder vom Kitabesuch
- **KIWo Skala** und ggf. **Meldung §8a SGB VIII** an das zuständige Jugendamt
- Gespräche mit dem betroffenen Kind / den Eltern, Vermittlung von Hilfsangeboten
- Information auch an mittelbar Betroffene; Vermittlung von Hilfsangeboten
- Aufarbeitung in der Kita mit den Kindern über Gespräche, Einladung von Vereinen z. B. Zornröschen, Supervision

## **Wichtig:**

Sexuell übergriffiges Verhalten von Kindern kann verschiedene Ursachen haben, wie z.B. eigene Gewalterfahrungen, unangemessene Konfrontation mit erwachsener Sexualität in der Familie oder durch pornografisches Material, hoher altersunangemessener Medienkonsum, Schwierigkeiten mit der Einhaltung von Grenzen, mangelnde Impulskontrolle oder das Bedürfnis, andere dominieren zu wollen etc.

Auch sexuell übergriffige Kinder haben ein Recht auf Hilfe, um ihr übergriffiges Verhalten zu beenden und die dahinterliegenden Ursachen zu bearbeiten. Hier muss jedoch in Zusammenarbeit mit den Eltern externe Hilfe zu Rate gezogen werden.

## **Aufarbeitung**

In Fallbesprechungen werden Situationen und Ereignisse besprochen und reflektiert sowie nach Lösungen gesucht.

In besonders belastend Situationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, können sich diese auch Hilfe holen durch kollegiale Fallberatungen, Team- oder Einzelsupervisionen. Jeder empfindet dies unterschiedlich und somit ist auch Hilfe individuell zu nutzen.

## **10.2 Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII)**

### **Verdachtsfall**

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter beobachtet eine Situation oder ein Kind berichtet von einer Situation in der Kindertageseinrichtung, die als Grenzverletzung bzw. als sexueller Übergriff wahrgenommen wird. Ebenso kann es sich auch um ein subjektiv empfundenes komisches Bauchgefühl handeln, das durch eine Beobachtung oder eine Aussage entsteht.

Folgende Fragen helfen dabei, das subjektive Gefühl zu begründen oder den Verdacht zu bestätigen:

- Was ist mir konkret am Kind aufgefallen (körperlich, Verhalten ...)
- Was hat mir das Kind oder eine dritte Person gesagt?
- Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Welche anderen Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des Kindes oder der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters sind möglich?

Hier ist auch darauf zu achten, dass der betroffenen Person größtmöglicher Schutz ermöglicht wird. Dem Kind wird klar signalisiert: „Ich glaube dir.“

### **Dokumentation**

Die Wahrnehmungen / Beobachtungen werden mit Namen, Datum und möglichst genauer Orts- und Zeitangabe dokumentiert.

Auch im weiteren Verlauf werden alle Schritte dokumentiert.

Im Fall der Bestätigung dienen die Dokumente als Bestandteil der Personalakte und auch als Unterstützung bei strafrechtlicher Verfolgung.

Konkrete Beobachtungen werden detailgenau beschrieben und dürfen keine Interpretationen enthalten.

Im Fall ungerechtfertigter Vorwürfe erfolgt ein schriftlicher Aktenvermerk und die Rücknahme der Vermutung gegenüber allen einbezogenen Personen.

### **Ruhe bewahren**

Wichtig für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter mit einem Verdacht ist, Ruhe zu bewahren. Sie bzw. er versucht Möglichkeiten der Kontrolle zu schaffen und gleichzeitig das betroffene Kind zu schützen. Durch Gespräche mit einer vertrauten Person können sich die Verdachtsmomente erhärten oder zerstreuen.

Für eine erste fachliche Einschätzung ist auch die Kontaktaufnahme zu den Missbrauchsbeauftragten des Bistums Aachen möglich:

**[Missbrauchsbeauftragte – Kinderschutz im Bistum Aachen, Hotline: 0173 9659 436](#)**

### **Kontakt aufnehmen / Sofortmaßnahme**

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter äußert sofort den Verdacht gegenüber der Leitung. Ebenso wird die Präventionsfachkraft, also der Träger informiert. Alle weiteren Schritte sind mit der Präventionsfachkraft abzustimmen, ggf. wird auch das weitere Vorgehen von der Geschäftsstelle übernommen.

### **Bei einer Vermutung wird umgehend gehandelt.**

Die Leitung ist verantwortlich für die Unterscheidung und Bewertung zwischen pädagogischem Fehlverhalten, grenzverletzendem Verhalten, Verwicklung von beruflichem und privatem Engagement oder sexualisierter Gewalt. Die Nutzung der Verhaltensampel, die auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt ist, unterstützt sie dabei, das Verhalten einzustufen. Diese Einschätzung erfolgt nur in Absprache mit der Präventionsfachkraft. Diese stimmt den weiteren Verlauf mit der Personalreferentin und der Geschäftsführung ab.

Die Gratwanderung zwischen der Sorge um das Kindeswohl einerseits und der Sorgfaltspflicht gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter andererseits macht es notwendig, dass die Leitung besonnen und ruhig reagiert.

Es können auch die Kinderschutzfachkräfte (nach §§ 8a, 8b SGB VIII; § 4 KKG) aus anderen Einrichtungen oder den ortsansässigen Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) bzw. Beratungsstellen hinzugezogen werden.

Unsere Kinderschutzfachkraft ist befugt, eine erste Einschätzung unter Berücksichtigung der gewichtigen Anhaltspunkte, Risikofaktoren und Schutzfaktoren vorzunehmen und eine Gefährdungseinschätzung abzugeben.

### **Einschaltung Dritter**

Finden sich für die Vermutungen stichhaltige Begründungen und erhärtet sich der Verdacht, so wird das örtliche Jugendamt informiert und ggf. das Landesjugendamt (Meldung gemäß §47 SGB VIII) über die Präventionsfachkraft informiert.

Die Grundregel im Falle von sexualisierter Gewalt – „So viele Beteiligte wie nötig und so wenige wie möglich“ – führt dazu, dass Informationen über den Umgang und die Abläufe bei betroffenen Kindern und Eltern transparent gemacht und sie in Entscheidungen miteinbezogen werden. Gleichzeitig wird der Datenschutz berücksichtigt und die betroffenen Personen werden darauf ebenfalls hingewiesen.

Besonders im Fall von ungerechtfertigten Verdächtigungen ist dies wichtig, um eine Rehabilitation der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu gewährleisten.

Der Träger arbeitet engmaschig mit der Polizei und den Strafverfolgungsbehörden zusammen und entscheidet, ob eine Strafanzeige gestellt wird.

Tritt ein Verdachtsfall ein, so folgen arbeitsrechtliche Konsequenzen durch den Träger für die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter. Sie bzw. er wird während laufender Ermittlungen vom Dienst suspendiert bzw. es erfolgt die fristlose Kündigung.

Im Rahmen der größtmöglichen Transparenz werden auch die mittelbar betroffenen Eltern / Erziehungsberechtigten umgehend informiert. Je nach Fall wird entschieden, ob die gesamte Elternschaft der Einrichtung zu informieren ist.

Ebenso werden die Missbrauchsbeauftragte und die Pressestelle im Bistum Aachen umgehend in Kenntnis gesetzt (siehe Anlage 1).

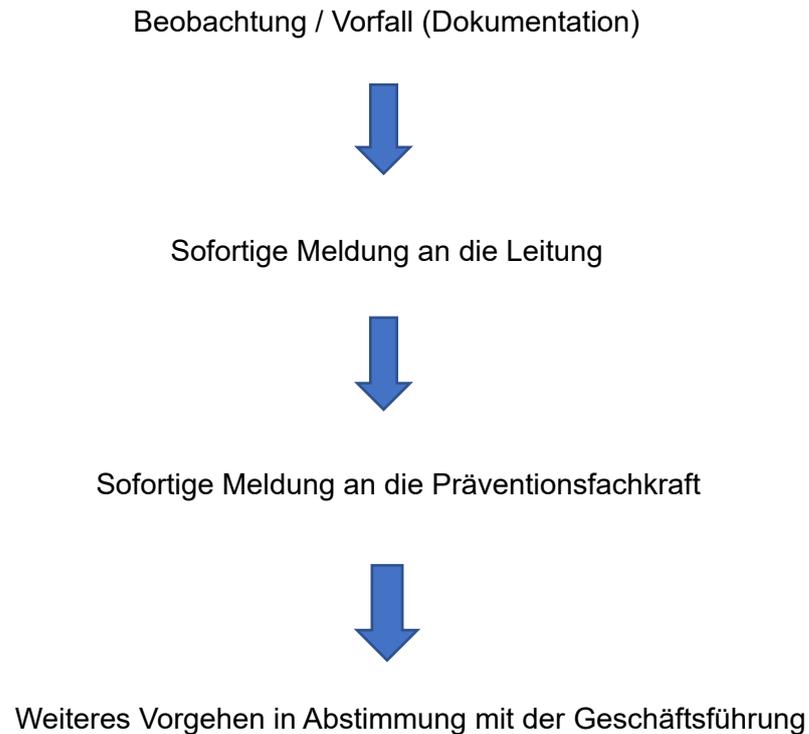
### **Aufarbeitung**

Zur nachhaltigen Aufarbeitung im Team können die Beratungsstellen vor Ort hinzugezogen werden. Ebenso können Teamsitzungen genutzt werden und auch eine Supervision im Team kann helfen, Erlebtes aufzuarbeiten.

Wichtig ist, dass dieser Schritt intensiv bearbeitet und begleitet wird. Die Fragen, wie es zum Vorfall kommen konnte, welche Schutzmechanismen funktioniert haben und welche nicht, sind wichtig für den weiteren Ablauf in der Kita. Dies ist dann auf den Handlungsplan zu übertragen, welcher ggf. anhand der Ergebnisse überarbeitet werden muss.

Die Reflexion des gesamten Krisenmanagements ist eine Chance für die Überprüfung aller Abläufe und Vorgehensweisen. Hier sollten alle gemeinsam an einem Tisch reflektieren und gute wie weniger gute Abläufe benennen und Veränderungen besprechen, damit es in Zukunft „runder“ abläuft.

**Zusammenfassung / Kurzfassung:**



Sollte es zu einem (sexualisierten) unpassenden Verhalten eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin kommen, welches nach der Verhaltensampel im gelben Bereich verankert ist, wird folgendes Vorgehen umgesetzt:

### **Ablauf bei Vorfällen in der Kita:**

1. Stufe      Vorfall / Fehlverhalten werden an die Leitung gemeldet → Leitung meldet dies der Geschäftsstelle → Leitung führt Gespräch mit dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin
2. Stufe      Vorfälle wiederholen sich / Fehlverhalten tritt trotzdem wieder auf → Mitarbeiter/in führt Gespräch in der Geschäftsstelle mit der Personalreferentin und der Präventionsfachkraft  
→ ggf. Meldung § 47 an LVR, jeweiliges Jugendamt, Caritas und bei schwerwiegenden Verstößen Anzeige bei der Polizei
- Bei Fehlverhalten der Leitung ist eine umgehende Meldung (§ 47) an die Geschäftsstelle durch die Mitarbeitenden zu machen.

Bei Fehlverhalten, welches in den roten Bereich fällt, wird von der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter oder der Leitung direkt eine Meldung (§ 47 SGB VIII) an die Geschäftsstelle getätigt. Diese leitet dann unverzüglich alle weiteren (strafrechtlichen) Schritte ein.

### **Rehabilitation des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin**

Erweist sich ein Verdacht als unbegründet, so wird dieser bei allen bisher einbezogenen Personen von der Leitung, später vom Träger, schriftlich und eindeutig zurückgenommen.

Alle Unterlagen und Dokumente zu dem Fall werden vernichtet; alle Dateien werden gelöscht.

Auch eine beratende oder therapeutische Begleitung für die betroffenen Personen bietet der Träger als Unterstützungsmaßnahme an, um die notwendige Sicherheit und Normalität im Alltag wiederherzustellen.

### **10.3 Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII)**

#### **Ein Kind berichtet von Gewalt, Misshandlungen und Vernachlässigung bzw. pädagogische Fachkräfte nehmen diese wahr**

Eine Kindeswohlgefährdung lässt sich in die folgenden Unterpunkte einteilen, die verschiedene Handlungsweisen nach sich ziehen. Entscheidend ist, dass nicht alle Kinder in der Lage sind, Misshandlungen zu verbalisieren. Aus Scham, Angst oder Beziehung zu der Täterin oder dem Täter bzw. den Tätern/innen. Wichtig ist zu beachten, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen von Misshandlungen betroffen sein können. Die Kompetenz, eine Misshandlung wahrzunehmen und auszudrücken, ist jedoch sehr unterschiedlich vorhanden und es bedarf dazu einer genauen Beobachtung und Wahrnehmung der Fachkräfte im Umgang mit den Kindern, um ihnen zu helfen.

#### **Mögliche Formen von Kindesmisshandlung:**

- Körperliche / physische Misshandlung
- Psychische Misshandlung aktiv, passiv
- Sexuelle Gewalt
- Vernachlässigung (Unterlassung), aktiv, passiv
- Vernachlässigung durch unterlassene Fürsorge
- Vernachlässigung durch unterlassene Beaufsichtigung

#### **Verfahrenswege bei Kindeswohlgefährdung im privaten Umfeld**

- Dokumentation der Ereignisse: Datum, Uhrzeit, wer, was, wann, wo, Zeugen benennen
- Ruhe bewahren und sich selbst Hilfe holen
- Kind signalisieren „Ich glaube dir“
- KiWoSkala ausfüllen
- Leitung und Träger informieren

- Hinterfragung bei bestimmten Auffälligkeiten (z.B. Unterernährung, psychische Auffälligkeiten) und Angebote von Hilfen zur Erziehung §72 SGB VIII
- keine direkte Konfrontation mit dem Täter bei Verdacht auf Missbrauch
- bei akuter Gefährdung: sofortige Meldung nach § 8a SGB VIII an das zuständige Jugendamt, gegebenenfalls 110 Polizeischutz einfordern

### **Aufarbeitung**

Eine Kindeswohlgefährdung stellt auch immer eine extreme Situation für die pädagogischen Fachkräfte dar. Der Wunsch, direkt helfen und die Situation lösen zu wollen, steht bisweilen einem besonnenen Handeln entgegen. In solchen Fällen kann sich die falleingebende Fachkraft persönliche Unterstützung bei der Präventionsfachkraft oder bei einer externen Beratungsstelle holen. Wichtig für die Psychohygiene aller Mitarbeitenden ist die bestmögliche Aufarbeitung.

## Handlungsleitfaden 1

**Was tun ... bei der Vermutung, ein Kind oder Jugendlicher ist Opfer sexualisierter Gewalt geworden?**

### Wahrnehmen und dokumentieren!

Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen!  
Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermutlichen TäterIn!  
Verhalten des betroffenen jungen Menschen beobachten! Keine eigenen Ermittlungen anstellen!  
Zeitnah Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen! Ruhe bewahren!  
Keine eigenen Befragungen durchführen!

### Besonnen handeln!

Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen.

**Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren. Sich selber Hilfe holen!  
Kontakt aufnehmen zur ...**

Erstanlaufstelle für Vermutungssituationen  
im Bistum Aachen.

und  
oder

Ansprechperson des Trägers  
(Präventionsfachkraft).

### Weiterleiten!

**Leitung einschalten!**  
Bei einer begründeten Vermutung ggf. weitere Fachberatung hinzuziehen!  
Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.

Kinderschutzfachkraft nach § 8a SGB VIII

und  
oder

Fachberatungsstellen  
(Regionale Kontaktadressen unter  
[www.praevention-bistum-aachen.de](http://www.praevention-bistum-aachen.de))

Begründete Vermutung gegen eine/einem kirchliche(n) MitarbeiterIn umgehend den **Missbrauchsbeauftragten** des Bistums Aachen mitteilen (Hotline: 0173 9659436). Aktuelle Fälle leiten diese an das örtliche Jugendamt bzw. an die Strafverfolgungsbehörden weiter.

### Übergeben!

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden.

Die Leitung der Einrichtung ist in der Regel als erste Vertrauensperson Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Verdachtsfälle und kennt die Verfahrenswege sowie den Umgang mit der KiWo-Skala.



## Handlungsleitfaden 2

Was tun ... wenn eine/ein Minderjährige(r) von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung berichtet?

### Wahrnehmen und dokumentieren!

Zuhören, Glauben schenken und Ruhe bewahren! Gespräch(e), Fakten und Situation(en) dokumentieren!  
Den jungen Menschen ermutigen, sich anzuvertrauen! Keine überstürzten Aktionen!  
Auch Berichte über kleinere Grenzverletzungen ernst nehmen!  
Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist!  
Keine „Warum“-Fragen verwenden – sie lösen leicht Schuldgefühle aus.  
Besser sind „Als ob“-Formulierungen: „Du wirkst auf mich, als ob ...“!  
Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!  
Keine logischen Erklärungen einfordern!  
Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen:  
„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“  
Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck!  
Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache  
unternommen wird: „Ich entscheide nicht über deinen Kopf!“.  
Aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen!“  
Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!  
Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind! Keine Informationen an den/die potentielle(n) TäterIn!  
Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäße Einbeziehung des jungen Menschen!

Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren. Sich selber Hilfe holen!  
Kontakt aufnehmen zur ...

Erstanlaufstelle für Vermutungssituationen  
im Bistum Aachen.

und  
oder

Ansprechperson des Trägers  
(Präventionsfachkraft).

### Weiterleiten!

#### Leitung einschalten!

Bei einer begründeten Vermutung ggf. weitere Fachberatung hinzuziehen!  
Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.

Kinderschutzfachkraft nach § 8a SGB VIII

und  
oder

Fachberatungsstellen  
(Regionale Kontaktadressen unter  
[www.praevention-bistum-aachen.de](http://www.praevention-bistum-aachen.de))

Begründete Vermutung gegen eine/einem kirchliche(n) MitarbeiterIn umgehend den Missbrauchs-  
beauftragten des Bistums Aachen mitteilen (Hotline: 0173 9659436). Aktuelle Fälle leiten diese an  
das örtliche Jugendamt bzw. an die Strafverfolgungsbehörden weiter.

### Übergeben!

Die Leitung der Einrichtung ist in der Regel als erste Vertrauensperson Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Verdachtsfälle und kennt die Verfahrenswege sowie den Umgang mit der KiWo-Skala.

#### **10.4 Kindeswohlgefährdung durch Unfall (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII)**

Das Spiel in den Kindertagesstätten bildet die Grundlage für interessiert und aufmerksames Lernen in den jeweiligen Funktions- / Bildungsräumen bzw. Lernwerkstätten. Die Kinder in unseren Einrichtungen gestalten ihren Kindergartenalltag partizipierend und wählen aus, in welchen Bereichen sie spielen und aktiv sein möchten. Die Räume sind so konzipiert, dass Unfälle möglichst vermieden werden. Jedoch ist es nicht auszuschließen, dass Kinder sich während des Spiels verletzen.

Präventiv werden die möglichen Gefahrenquellen mit den Kindern besprochen; Regeln im Umgang sind auch von den Kindern einzuhalten.

Kommt es doch zu folgenschweren Unfällen, sind die folgenden Verfahrenswege einzuleiten.

##### **Verfahrenswege bei Kindeswohlgefährdung durch Unfall**

Alle Unfälle werden von den Mitarbeitenden registriert, sorgfältig im Rahmen der Notfallversorgung behandelt und in den Unfallheften in den Kindertagesstätten mit Angabe von Ort, Zeitpunkt, Art und Umfang der Verletzung, Erste-Hilfe-Maßnahmen und den Namen der Beteiligten (Verletzte/r, Ersthelfer/in, Zeugen) vermerkt.

Sofern es sich um kleine Verletzungen handelt, werden die Eltern, Erziehungsberechtigten bzw. Abholenden über den Vorfall informiert.

Handelt es sich um schwerwiegendere Verletzungen bzw. Nasenbluten, welches nicht zu stoppen ist, oder eine Kopfverletzung (Stoß, Sturz), werden umgehend die Erziehungsberechtigten informiert und das Kind gegebenenfalls sofort abgeholt.

Sind die Verletzungen nach einem Unfall so schwerwiegend, dass weitere Notfallmaßnahmen durchzuführen bzw. nicht absehbare Folgen zu erwarten sind, so ist unter 112 ein Rettungswagen zu rufen. Die Eltern werden informiert. Gegebenenfalls wird die Begleitung des Kindes auch im Rettungswagen durch eine Mitarbeiterin, einen Mitarbeiter sichergestellt, sofern die Eltern nicht rechtzeitig zur Einrichtung kommen können, um ihr Kind zu begleiten.

Alle Fälle, die eine ärztliche Behandlung nach sich ziehen, werden der Unfallkasse gemeldet.

Unfälle, die zusätzlich den Einsatz eines Rettungswagens / Notfallarztes erfordern, werden im Rahmen des § 47 SGB VIII dem LVR, dem Caritasverband als Spitzenverband und dem örtlichen Jugendamt gemeldet.

### **Aufarbeitung**

Unfälle, die größere Verletzungen nach sich ziehen, werden im Team besprochen; auch ein Kollege, eine Kollegin kann durch einen Vorfall traumatisiert sein und muss im geschützten Rahmen die Möglichkeit erhalten, das Erlebte zu verarbeiten. Zusätzlich kann sie oder er die Supervision in einer Beratungsstelle oder vor Ort in Anspruch nehmen.

Im Team wird der Vorfall analysiert, reflektiert und es werden mögliche, neue Präventionsmaßnahmen festgelegt. Auch um sicherzustellen, dass Kollegen und Kolleginnen, die Zeugen oder Ersthelfende waren, das Geschehene angemessen verarbeiten und abschließen können.

## **11. Verifizierung und Umsetzung**

### **11.1 Formblatt: Inkraftsetzung des aktualisierten Institutionellen Schutzkonzepts**

Dieses institutionelle/organisationale Gewaltschutzkonzept für die folgenden katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Aachen

|                            |                        |
|----------------------------|------------------------|
| Kita St. Bartholomäus      | Niederkrüchten         |
| Kita St. Mariä Himmelfahrt | Brüggen-Bracht;        |
| Kita St. Nikolaus          | Brüggen                |
| Kita St. Laurentius        | Niederkrüchten-Elmpt   |
| FZ St. Irmgardis           | Viersen-Süchteln       |
| Kita St. Franziskus        | Viersen-Süchteln       |
| Kita St. Godehard          | Tönisvorst / Vorst     |
| Kita St. Antonius          | Tönisvorst / St. Tönis |
| Kita Marienheim            | Tönisvorst / St. Tönis |

|                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| FZ St. Raphael          | Kempen-St. Hubert  |
| FZ Christ König         | Kempen             |
| FZ Hermann-Josef        | Kempen             |
| Kita St. Stephanus      | Meerbusch-Lank     |
| Kita St. Franziskus     | Meerbusch-Strümp   |
| FZ St. Nikolaus         | Meerbusch-Osterath |
| Kita St. Anna           | Krefeld-Hüls       |
| Kita St. Marien         | Krefeld-Hüls       |
| FZ St. Elisabeth        | Krefeld-Inrath     |
| Kita St. Franziskus     | Krefeld-Mitte      |
| FZ St. Josef            | Krefeld-Mitte      |
| Kita St. Thomas Morus   | Krefeld-Mitte      |
| FZ St. Stephan          | Krefeld-Mitte      |
| (Montessori Kinderhaus) |                    |
| FZ Liebfrauen           | Krefeld-Mitte      |
| FZ St. Martin           | Krefeld-Mitte      |
| Kita St. Clemens        | Krefeld-Fischeln   |
| Kita hl. Schutzengel    | Krefeld-Oppum      |
| (Montessori Kinderhaus) |                    |
| Kita St. Lioba          | Krefeld-Stahldorf  |
| Kita Maria-Waldrast     | Krefeld-Forstwald  |

wird durch die Horizonte Gemeinnützige Trägergesellschaft für katholische Tageseinrichtungen für Kinder in den Regionen Krefeld und Kempen/Viersen mbH, Bahnhofsr. 36, 41747 Viersen, vertreten durch die Geschäftsführerin Sylwia Digiacomio, zum 01.11.2023 in Kraft gesetzt.