

KINDER SCHUTZ KON ZEPT

Stand
September
2025



Evangelisch-lutherischer Kindertagesstättenverband
Bremervörde – Zeven

EINLEITUNG

Sei achtsam in allem, was du tust

Tobit 4,14

Zum Ev.-luth. Kindertagesstättenverband gehören die neun evangelischen Kindertagesstätten aus dem Kirchenkreis Bremervörde-Zeven. Gemeinsam machen wir uns stark dafür, das Beste in Erziehung und Bildung umzusetzen. Zu diesem Zweck haben sich Kirchengemeinden seit dem 01.01.2014 zum Kindertagesstättenverband Bremervörde-Zeven zusammengeschlossen.

Wir sind uns sicher:

Gemeinsam können wir den Herausforderungen der Zeit besser begegnen.

Gemeinsam können wir viel bewegen, um das Beste für Kind und Familie zu tun.

Gemeinsam sorgen wir für unser Personal.

Daher kommt dem vorliegenden Kinderschutzkonzept eine besondere Bedeutung zu. Es schützt sowohl Kinder als auch Mitarbeiter*innen. Im gemeinsamen Arbeitsprozess haben wir einen Rahmen geschaffen, der Verbindlichkeiten festlegt, Orientierung schafft und somit Sicherheit für alle Beteiligten bietet.

Im Kinder- und Jugendstärkungsgesetz ist verankert, dass alle Kinder und Jugendlichen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern sind. Ebenso sind sie vor Gefahren zu schützen. Daher ist das Kinderschutzkonzept ein zentraler Baustein, um den Kinderschutz wirksam zu gestalten. Mit diesem Kinderschutzkonzept kommen wir nicht nur den gesetzlichen Anforderungen nach § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII nach, sondern zeigen eine gemeinsame Haltung für den bestmöglichen Schutz für Kinder.

Dieses Kinderschutzkonzept ist ergänzend zum Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Bremervörde-Zeven zur Prävention sexualisierter Gewalt, sowie der Vereinbarung mit dem Landkreis Rotenburg-Wümme in Bezug auf die Umsetzung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII zu verstehen.

In enger Zusammenarbeit von pädagogischer Geschäftsführung, Fachberatung des Kita-Verbandes, Kita-Leitungen und pädagogischen Mitarbeiter*innen ist das vorliegende Kinderschutzkonzept entstanden. Wir sind dankbar für die fachlichen Impulse, die wir von Simona Wriede (Fachberatung für Kinderschutz) erhalten haben, welche eine detaillierte Auseinandersetzung in jedem Team zur Folge hatte und auch weiterhin haben wird.



Evangelisch-lutherischer Kindertagesstättenverband
Bremervörde – Zeven



1. WELCHE GRUNDGEDANKEN UNS IN UNSEREM HANDELN LEITEN

Das Miteinander im Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Bremervörde-Zeven ist geprägt vom Vertrauen auf Gott und dem positiven Blick auf den Menschen. Eine grundsätzliche Akzeptanz und Wertschätzung eines jeden Menschen sind für uns selbstverständlich. Unser Handeln orientiert sich an der Nächstenliebe. Wir vermitteln christliche Werte, die wichtig im Umgang mit sich selbst und mit anderen sind. Dazu zählt für uns, dass wir die Kinder darin stärken und ermutigen, sich zu eigenständigen und sozialkompetenten Persönlichkeiten zu entwickeln. Gelebter Kinderschutz gilt für uns unabhängig von Nationalitäten und Religionen, sozialen Hintergründen und verschiedenen Familienkonstellationen.

Unsere professionelle Haltung zeigt sich in einem achtsamen und einfühlsamen Miteinander. Dabei ist es unser Anliegen, den uns anvertrauten Kindern jederzeit einen unterstützenden und grenzwahrenden Umgang zu sichern. Vor diesem Hintergrund übernehmen wir Verantwortung für den Schutz von Kindern vor grenzüberschreitendem Verhalten und

Übergriffen sowie vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt. Kinder sollen unsere Kitas als sichere Orte für ihre Persönlichkeitsentwicklung erleben und sich wohlfühlen. Alle Mitarbeiter*innen tragen dazu bei, diese Atmosphäre zu gestalten.

Wir unterstützen Kinder in ihrem Recht, aktiv mitzubestimmen und mitzugestalten. Ihre Beteiligung gestalten wir entwicklungsgerecht und begleiten sie dabei. Wir helfen den Kindern, Risiken zu erkennen und einzuschätzen, sich auszuprobieren und an ihren eigenen Grenzen zu lernen und zu wachsen.

Der Leitsatz:

„Hilfe holen ist kein Petzen!“

gilt gleichermaßen für alle Beteiligten im System der Kitas. Wir streben einen offenen Umgang mit Fehlern und Beschwerden an und gehen diesen offensiv nach. Dafür wenden alle Beteiligten spezifische Beschwerdeverfahren an – denn nur wer sich mit Anregungen, Wünschen und Beschwerden auseinandersetzt, reflektiert die eigene Haltung.

VERHALTENSKODEX

Als Mitarbeiter*in beim Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Bremervörde-Zeven übernehmen wir eine besondere Verantwortung. Wir stärken die uns anvertrauten Kinder, in ihren Rechten und schützen sie vor körperlicher, seelischer sowie sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch. Wir haben das Konzept zum Kinderschutz, einschließlich der spezifischen Richtlinien für die jeweilige Kindertageseinrichtung, sorgfältig gelesen, sodass wir die darin enthaltenen Grundsätze als verbindliche Leitlinien für unser Handeln verstehen.

Daher beachten wir folgende Verhaltensregeln und halten diese verbindlich ein:

- Wir achten respektvoll auf die individuelle Schamgrenze und Intimsphäre der Kinder und fördern damit ihr positives Körpergefühl.
- Besonders, wenn ein Kind Angst oder Kummer hat, wenden wir uns dem Kind zu und ermutigen es, seine Erlebnisse zu teilen. Außerdem ermöglichen wir Kindern, ihre Anliegen und Beschwerden zu äußern.
- Unser professioneller Umgang ist wertschätzend, verlässlich und respektvoll. Unsere sprachlichen Äußerungen sind nicht diskriminierend, herabwürdigend oder ausgrenzend, auch in unserer nonverbalen Kommunikation. Falls wir solches Verhalten bei anderen beobachten, beziehen wir dagegen Stellung.
- Die Bedürfnisse und Meinungen der Kinder werden von uns ernst genommen, und wir beteiligen sie entwicklungsentsprechend an den sie betreffenden Entscheidungsprozessen.
- Wenn wir an unsere Grenzen stoßen, holen wir uns rechtzeitig Unterstützung. Wir achten auf unsere körperliche und emotionale Gesundheit, nehmen gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Physische und psychische Grenzen sprechen wir an.
- Die Privats- und Intimsphäre der Kinder, Familien und Kolleg*innen schützen wir, indem wir keine Informationen, die wir im Zuge unserer Tätigkeit erlangen, verbreiten. Der Zugriff auf digitale Inhalte von Kindern, Familien und Kolleg*innen ist uns mit unseren privaten Geräten untersagt. Personenbezogene Daten und Medien bearbeiten wir datenschutzgerecht.



2. DIE BEDEUTUNG VON MACHT UND MACHTMISSBRAUCH

Die Bedeutung von Macht, die Notwendigkeit sie zu reflektieren, sowie der Umgang mit Macht sollen in diesem Kapitel näher erläutert werden.

Pädagogische Beziehungen sind immer durch ungleiche Machtverhältnisse gekennzeichnet. Kinder und Erwachsene sind in der Regel ungleiche Partner*innen, weil Erwachsene ihnen körperlich überlegen sind und über mehr Erfahrungen verfügen. Umso wichtiger ist es, dass wir als pädagogische Fachkräfte wahrnehmen, welche Bedeutung Macht in unserem pädagogischen Alltag hat. Je jünger die Kinder bzw. je intensiver die Begleitung durch pädagogische Fachkräfte notwendig ist, desto sensibler müssen diese das Machtverhältnis zwischen ihnen und den Kindern reflektieren.

Es muss zwischen Macht und Gewalt/Zwang unterschieden werden. Die Kitas setzen einen demokratischen Umgang mit Macht um, in dem die Kinder an den sie betreffenden Entscheidungen entwicklungsentsprechend beteiligt werden. Den-

noch kann es in den Kindertagesstätten zum Einsatz von Zwang kommen, um Kinder vor Gefahren zu schützen. Wenn Handlungen gegen den Willen geschehen, muss dies dem Kind und ggf. den Personensorgeberechtigten unbedingt verständlich erklärt werden. Außerdem wird diese Situation im Team reflektiert und Handlungsalternativen überprüft. Das pädagogische Handeln ist daraufhin ggf. anzupassen. Wir setzen uns für eine Feedback-Kultur ein, in der es ausdrücklich erwünscht ist, einander Rückmeldungen, gerade in Konfliktsituationen, zu geben.

Machtgebrauch fordert von uns eine besondere Verantwortung und muss unter folgenden Gesichtspunkten geschehen:

- Immer im Sinne des Erziehungsauftrages
- Immer zum Wohle des Kindes
- Dient immer einer positiven Entwicklung des Kindes

Auch unter den Kindern sind ungleiche Machtverhältnisse zu beobachten, z. B. aufgrund körperlicher, psychischer und/oder verbaler Überlegenheit. Möglichkeiten für Kinder negativ Macht auszuüben, sind beispielsweise Gruppenzwang, Ausgrenzung oder Erpressung.

Mit folgenden Handlungsmöglichkeiten wirken wir dem entgegen:

- Wir bestärken Kinder, selbstbewusst für ihre Meinung einzustehen.
- Wir beobachten gezielt, an welchen Stellen und durch wen Macht missbraucht wird.
- Wir erarbeiten Handlungsalternativen mit den Kindern.

Wir sind uns der Spannung zwischen der Wahrung der elterlichen Fürsorge und dem Recht des Kindes auf seine Mitbestimmung bewusst. Daher ist eine offene Kommunikation zwischen Kitas und Personensorgeberechtigten unbedingt notwendig.

3. WARUM DISTANZ WICHTIG IST, NÄHE ABER AUCH!

Nähe und Distanz sind grundsätzlich Bestandteil von Beziehungs- und Bindungsarbeit und gehören somit zum pädagogischen Alltag.

Die Verantwortung, ein angemessenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz herzustellen, liegt bei jeder pädagogischen Fachkraft. Die professionelle Distanz ist dann gefährdet, wenn durch die Nähe zum Kind vorrangig die Bedürfnisse der Fachkraft befriedigt werden. Der Wunsch nach körperlicher Nähe muss immer vom Kind ausgehen. Jedes Kind kann frei entscheiden, ob es das Angebot körperlicher Nähe der Bezugspersonen annehmen oder ausschlagen möchte (z. B. zum Trösten).



Dabei werden gleichermaßen die verbalen und nonverbalen Signale der Kinder beachtet und respektiert.

Jede Bezugsperson muss eine individuelle Grundsatzentscheidung bezüglich ihrer körperlichen Grenzen (z. B. Wangenküsse, Berührungen) treffen und diese mit den Kindern kommunizieren. Hierbei muss auf die Gleichbehandlung aller Kinder geachtet werden. Berührungen an den Geschlechtsteilen (die nicht der pflegerischen Versorgung dienen) und Küsse auf den Mund sind zwischen Kindern und Erwachsenen ausnahmslos verboten. Das „Nein-Sagen“ wird von uns gefördert, indem die Fachkräfte ihre Grenzen verbalisieren und den Kindern somit als Vorbild dienen.

Um die professionelle Distanz zu wahren, sind sich die Fachkräfte der Wirkung ihrer Kleidung bewusst und kleiden sich entsprechend während der Arbeitszeit. Im Gegensatz zu wenig bekleideten/unbekleideten Kindern in besonderen Situationen (z. B. Wahrnehmungsangebote, planschen, schlafen) sind die Fachkräfte immer regulär bekleidet.

Wir nennen die Kinder bei ihrem Namen und verwenden keine Kosenamen. Das bezieht sich auch auf die Verniedlichung von Namen und die Zuschreibung von Attributen. Auf ausdrücklichen Wunsch der Kinder und in Absprache mit der Familie können Abkürzungen der Namen genutzt werden.

Um möglichen Missverständnissen vorzubeugen, ist es wichtig, dass das Team von bestehenden privaten Beziehungen zwischen Mitarbeiter*innen und Familien weiß. Nur so können wir persönlichen Beziehungen mit der angemessenen Distanz begegnen und eine gute Zusammenarbeit gestalten.

Grundlage unseres professionellen Handelns sind diese klar definierten und für alle gültigen Regeln. Dabei zeichnet sich unsere gute Feedbackkultur als unerlässliches Mittel aus, das es uns ermöglicht, einander zu unterstützen, unser Handeln zu reflektieren und dort, wo es nötig ist, zu verändern.

4. PARTIZIPATION – GRUNDLAGE UNSERER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT

Für uns bedeutet Partizipation, jede*n Einzelne*n ernst zu nehmen, wertzuschätzen sowie jedem offen und interessiert gegenüberzutreten. Innerhalb des Teams wird Partizipation gelebt. Jedes Teammitglied bringt sich mit seiner Fachkompetenz und seinen Ideen ein.

Alle Menschen haben Menschenrechte, für Kinder sind diese zusätzlich in der UN-Kinderrechtskonvention festgehalten. Grundsätzlich hat jedes Kind das Recht, seine Gefühle, Bedürfnisse, Ängste und Grenzen zu äußern. Es wird dabei einfühlend von uns unterstützt.

Unser Kita-Alltag ist von der Mitbestimmung der Kinder geprägt. Wir leiten sie an, sich aktiv mit

ihren eigenen Lebensbereichen auseinanderzusetzen. Durch die Beteiligung befähigen wir die Kinder, sich mit anderen zu verstündigen, mit Konflikten umzugehen und allein oder gemeinsam Ideen zu entwickeln und diesen nachzugehen.

Es ist uns wichtig, dass die Kinder lernen, ihre eigene Meinung zu äußern, Initiative zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen. Daher motivieren wir sie, Kritik vorzutragen und Verbesserungsvorschläge zu machen.

Grundsätzlich stärken wir Kinder in ihrer Persönlichkeit, um sie vor Übergriffen zu schützen.

**„Was ich fühle, ist richtig und wichtig!
Wenn sich etwas nicht gut anfühlt,
darf ich es äußern und werde dabei
ernst genommen!“**



5. JA, WIR STREITEN UND MACHEN FEHLER – ABER WIE GEHEN WIR DAMIT UM?

Unser Grundverständnis beinhaltet, dass die Auseinandersetzung mit Konflikten als Chance gesehen wird. Bedürfnisse und erforderliche Veränderungen werden aufgezeigt und dadurch positive Weiterentwicklungen ermöglicht. Daher stehen wir sachlichen Rückmeldungen grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber.

Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und achten deshalb auf eine konstruktive Streit- und Fehlerkultur im Miteinander. Unser Ziel ist es, dass Fehler angstfrei benannt werden.

Im pädagogischen Alltag ist es unsere Aufgabe, Konfliktsituationen unter Kindern zu beobachten und zu überprüfen, ob wir aktiv eingreifen müssen oder uns beobachtend zurückhalten. Unsere Rolle beinhaltet, dass wir die Kinder bei Bedarf auf dem Weg zu einer gemeinsamen und beide Seiten möglichst zufriedenstellenden Lösung begleiten. Dabei spielt unser eigenes Gerechtigkeitsempfinden eine untergeordnete Rolle.

Wir nutzen dabei unterschiedliche Interaktionsmöglichkeiten in der Bearbeitung der Konfliktsituationen mit den Kindern. Beispielsweise werden Bedürfnisse benannt, offene Fragen gestellt und keine Antworten vorgegeben, Impulse gegeben und wo nötig schützend eingegriffen.

Jede*r hat das Recht, eine Beschwerde zu äußern und Anspruch darauf, dass diese gehört und ernst genommen wird. Aufgabe im Umgang mit jeder Beschwerde ist es, die Belange ernstzunehmen, den Beschwerden nachzugehen und gemeinsame Lösungen zu finden. Wir bestärken die Kinder darin, diesen Prozess aktiv (mit-)zu gestalten.

Jegliche schriftliche Kritik wird im Rahmen eines der Zielgruppe entsprechenden Beschwerde-managementverfahrens von uns bearbeitet. Als Beschwerde bezeichnen wir allgemein die Äußerung, die eine Unzufriedenheit ausdrückt und mit einem Wunsch nach Veränderung verbunden ist.

Für eine externe und unabhängige Beratung sind in Niedersachsen Ombudsstellen errichtet worden, die ebenfalls als Anlaufstelle für Kinder, Jugendliche und Familien dienen. Dort gibt es die Möglichkeit sich fachlich beraten zu lassen, um in Konfliktsituationen zu vermitteln und zur Klärung beizutragen.

Auf Trägerebene gibt es einen Beschwerdebogen, der sowohl für Mitarbeiter*innen als auch für Sorgeberechtigte zur Verfügung steht. Die Beschwerde wird von der Geschäftsführung in enger Abstimmung mit dem*r Verbandsvorsitzenden bearbeitet. Eine erste Antwort wird spätestens nach 3 Tagen gegeben. Dabei können Beschwerden sowohl unter Nennung des Namens als auch anonym erfolgen.

Aus Sicht des Kita-Verbandes hat ein dialogisches Verfahren unter Nennung der kritikgebenden Person den Vorteil, dass sowohl Rückfragen gestellt als auch eine Rückmeldung gegeben werden kann.

Gleichwohl wissen wir um die besondere Situation der kritisierenden Person, die häufig Sorge z. B. auf die Auswirkungen für das eigene Kind hat. Aber auch für Mitarbeiter*innen, die das Verhalten einer*s Kolleg*in melden wollen, kann der Schutz der Anonymität dazu beitragen, zeitnah die Beobachtung zu schildern. So besteht weniger die Sorge vor möglichen persönlichen Auswirkungen und der Schutz der Kinder kann noch wirksamer umgesetzt werden.



Zur Vollständigkeit des Konzeptes ist der Beschwerdebogen in Anhang 1 zu finden. Außerdem steht dieser als PDF-Datei zum Download auf der Homepage bereit. Selbstverständlich ist er auch in den Kitas für alle vorhanden.

6. GEWALT IM UMGANG MIT UND UNTER KINDERN

Wir sprechen von betroffenen und übergriffigen Kindern, nicht von Opfern und Tätern (im Kontext mit den Kindern)! In unserer Kommunikation unterscheiden wir zwischen Herzgewalt (emotionale/psychische Gewalt), Faustgewalt (körperliche Gewalt) und Sachgewalt (Gewalt gegenüber Gegenständen).

Gewalt ist eine geplante und bewusste oder unbewusste Handlung. Fehlende sprachliche Fähigkeiten können beispielsweise ursächlich für übergriffiges Verhalten eines Kindes sein, da das Kind so versucht z. B. Kontakt zu anderen aufzunehmen. Wir werten daher nicht jedes übergriffige Verhalten als Gewalt. Gleichwohl

ändert es erstmal nichts an der Verletzung für das betroffene Kind, ob Gewalt absichtlich ausgeübt wurde oder nicht. Wichtig ist uns, dass die Verletzung anerkannt wird – unabhängig der Gründe. Grundsätzlich liegt unser Fokus im ersten Moment bei dem betroffenen Kind.

Es ist uns wichtig, nach den Gründen für übergriffiges Handeln zu forschen. Sie zu erkennen kann helfen, Verletzungen zu verstehen und trägt dazu bei, dass zukünftig übergriffiges Verhalten bestenfalls vermieden werden kann, indem das übergriffige Kind Handlungsalternativen erlernt.

Wir zwingen kein Kind, sich zu entschuldigen. Wir ermutigen und begleiten das übergriffige Kind dabei, die Verletzung des anderen ernst zu nehmen und geben Hilfestellung dabei, das eigene Verhalten zu überdenken. Das Bemühen darum, die Verletzung „wiedergutzumachen“ kann in Folge der Anerkennung der Verletzung und der Reflexion des eigenen Verhaltens eine Schlussfolgerung sein. Entschuldigungen, die aber auswendig aufgesagt werden, ohne dass es einen Bezug zum Gesagten gibt, halten wir nicht für sinnvoll.

7. WAS WIR VORBEUGEND TUN, UM KINDER ZU SCHÜTZEN

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, Anhaltspunkte für ein übergriffiges Verhalten unter Kindern, aber auch von Kolleg*innen zu melden. Diese Verantwortung trägt jede*r Einzelne! Außerdem haben die Kita-Leitungen miteinander vereinbart, dass sie einander ansprechen, sollten sie Kenntnis von Kritik an der anderen Einrichtung erhalten.

Es gibt immer wieder die Situation, dass Mitarbeiter*innen in anderen Kitas vertreten und so Einblicke in das System einer anderen Kita bekommen. Nicht unüblich ist es, dass sie mit ihrem externen Blick „blinde Flecken“ erkennen. Wir freuen uns darüber, wenn wir einander dazu eine Rückmeldung geben können und so zu mehr Qualität im Kinderschutz beitragen können.

Allen Mitarbeiter*innen ist das vorliegende Kinderschutzkonzept bekannt. Bei Neueinstellungen bekommen die Mitarbeiter*innen das Kinderschutzkonzept zu Dienstbeginn ausgehändigt und sind verpflichtet im ersten Dienstjahr an der Grundschulung zum Kinderschutzkonzept teilzunehmen. Zusätzlich ist die Teilnahme an einer vertiefenden Schulung explizit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtend. Im Laufe der Probezeit findet ein Gespräch mit der Kita-Leitung zu Inhalten des Konzeptes statt.

Mindestens einmal jährlich findet eine Evaluation des Kinderschutzkonzeptes statt. Kita-Leitungen finden sich dazu in Teams zusammen und bearbeiten ein Schwerpunktthema gemeinsam in ihren Kita-Teams aus dem Konzept. Bei Bedarf ist die Fachberatung des Kita-Verbandes hinzuziehen. Die Durchführung der Evaluation wird von der pädagogischen Geschäftsführung regelmäßig kontrolliert. Außerdem soll in jeder Kita mindestens ein*e Mitarbeiter*in zur Kinderschutzfachkraft weitergebildet werden. Dieser Person soll eine Multiplikator*innenrolle zukommen. Ein gemeinsamer Arbeitskreis der Kinderschutzfachkräfte ist zum einen für einen fachlichen Austausch geplant, aber auch für die inhaltliche Weiterentwicklung des Konzeptes unerlässlich.

Wir stellen als Träger sicher, dass keine Person beschäftigt wird, die rechtskräftig wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung genannten Straftat verurteilt worden ist. Um dies sicherzustellen, fordert die Personalabteilung im Kirchenamt vor Dienstantritt die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses an. Alle pädagogischen Mitarbeiter*innen müssen dies nach Ablauf von fünf Jahren neu vorlegen; dies wird in regelmäßigen Abständen ebenfalls durch die Personalabteilung des Kirchenamtes angefordert.

In Bewerbungsgesprächen thematisiert die pädagogische Geschäftsführerin die Bedeutung des Kinderschutzkonzeptes mit den pädagogischen Bewerber*innen und fordert eine eigene Positionierung der Bewerber*innen ein. Grundsätzlich erfolgen Anstellungen nach dem „Mehr-Augen-Prinzip“ und möglichst nach einem persönlichen Kennenlernen in Form von Hospitationen im pädagogischen Alltag der Kita. Dies ermöglicht es den Kita-Leitungen, das Verhalten der Bewerber*innen gegenüber den Kindern in den Blick zu nehmen. Eine besondere Verantwortung haben wir gegenüber den Mitarbeiter*innen, die sich in Ausbildung befinden oder keine pädagogische Ausbildung haben (z. B. BfDler*innen). Hier ist ein intensiver Austausch unerlässlich.

Grundsätzlich halten wir folgende Angebote für sinnvoll, sodass diese in unserem Portfolio zu finden sind. Je nach Kita werden unterschiedliche Angebote durchgeführt:

- Themenelternabende
- Hinweise und Werbung für Angebote von externen Anbietern
- Flyer: Sexuelle Übergriffe unter Kindern – wird bei Bedarf verteilt
- Plakate und Poster vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Kalender mit monatlichen Impulsen zum Thema Kinderschutz für jede Kita (in Planung)
- Kinderschutzpreis als Wettbewerb mit mehreren Kita-Verbänden (in Planung)

Mögliche Präventionsangebote für Kinder:

- Kindergarten Plus
- Weltkindertag
- Befindlichkeitsrunden im Morgenkreis
- Kinderkonferenzen
- Nein-Tonne
- Projekte zum Thema Gefühle
- Kinderschutzrap
- Projekt: Mein Körper gehört mir
- Nein sagen
- Partizipation
- Beschwerdemanagement

Prävention für Mitarbeiter*innen:

- § 8a Schulung
- Fortbildungen zum Thema Kinderschutz
- Supervision
- Fallbesprechungen
- Fortbildung: Psychosexuelle Entwicklung
- Teambildende Maßnahmen
- Rahmenbedingungen, die den Kinderschutz gewährleisten
- Streit- und Fehlerkultur





8. WAS WIR TUN, WENN KINDER ÜBERGRIFFIGES VERHALTEN ZEIGEN

Dieses Verfahren beschreibt den Verlauf, wenn ein übergriffiges Verhalten eines Kindes über einen längeren Zeitraum anhält. Das Verfahren wird auf den Einzelfall in Absprache mit der Kita-Leitung abgestimmt; diese trägt die Verantwortung. Für uns ist es grundlegend wichtig, die Personensorgeberechtigten des übergriffigen Kindes von Beginn an im Sinne der Erziehungspartnerschaft in den Prozess einzubeziehen und sich über den Verlauf auszutauschen. Wir weisen darauf hin, dass wir keine Informationen über den Verlauf des Verfahrens an andere Personensorgeberechtigte weitergeben.

Der Verlauf dient der ständigen Überprüfung des Kindeswohls.

1. Fortlaufende Beobachtung und Dokumentation
2. Informieren der Leitung
3. Fallbesprechung im Kita-Team
4. Kollegiale Beratung im Leitungsteam
5. pädagogische Leitung informieren
6. interne Fachberatung hinzuziehen
7. Hinzuziehung von externen Fachstellen
8. Prüfung der Möglichkeit der weiteren Betreuung
9. Prüfung der Notwendigkeit einer Meldung gemäß § 8a und/oder §47 Abs. 1 SGB VIII

9. WAS WIR TUN, WENN DER VORWURF DER GEWALT-AUSÜBUNG DURCH EINE*N MITARBEITER*IN BESTEHT

Kommt es zu einem Vorwurf von sexualisierter, körperlicher und/oder psychischer Gewalt gegen eine*n Mitarbeitende*n sind folgende Verfahren anzuwenden. Die Verfahren unterscheiden sich je nach Gewaltform. In Anhang 2 und 3 sind jeweils ein Schaubild zum Ablauf des Verfahrens zu finden.

SACHVERHALT

Einem*r beschäftigten Mitarbeiter*in oder einem*er Ehrenamtlichen wird vorgeworfen, sich im dienstlichen Zusammenhang sexuell, psychisch und/oder physisch übergriffig gegenüber einem oder mehreren Kindern verhalten zu haben. Ob der Vorwurf der Wahrheit entspricht, ist noch nicht geklärt.

HANDLUNGSABLAUF VORWURF PHYSISCHER UND/ODER PSYCHISCHER GEWALT

Wichtig ist, dass die Koordination bei einer Person liegt, die überprüft, dass die nachfolgenden Maßnahmen umgesetzt werden. Die Kita-Leitung informiert hierzu zuerst die Geschäftsführung. Diese übernimmt gemeinsam die Verantwortung für den weiteren Ablauf. Es ist durchgehend eine enge Kommunikation zwischen den Vorsitzenden des Kitaverbandes und der Geschäftsführung

gegeben. Alle Gespräche, Beobachtungen und Besprechungen werden lückenlos dokumentiert.

Grundlegend gilt Folgendes:

- Datenschutz gewährleisten, aber: Kinderschutz geht vor Datenschutz!
- Keine „klärenden Gespräche“ zwischen Kind und Mitarbeiter*in führen!
- Alle Gespräche, Besprechungen und Beobachtungen sind lückenlos zu dokumentieren!

1. Mutmaßliche*n Betroffene*n anhören

Minderjährige sind nur im Beisein der Eltern/Erziehungsberechtigten anzuhören. Je nach Alter und Situation kann auch ausschließlich mit den Personensorgeberechtigten, ohne das Beisein des Kindes geführt werden.



2. Beschuldigte*n Mitarbeiter*in anhören

Mindestens zwei Personen der Dienststellenleitung (in der Regel pädagogische und betriebswirtschaftliche Geschäftsführung) und die Kita-Leitung (die MAV hat das Recht dabei zu sein, wenn der*die Mitarbeiter*in es wünscht), führen ein erstes Gespräch mit dem*r beschuldigten Mitarbeiter*in. Die Anhörung ist schriftlich zu dokumentieren. Es ist vorab gegenüber dem*der Mitarbeitenden klarzustellen, dass die Anhörung keine Seelsorgesituation ist. Zu beachten ist, dass Äußerungen der beschuldigten Mitarbeitenden, die erkennbar in einer Seelsorge- oder Beichtsituation gegenüber einer Person, die einen entsprechenden Seelsorgeauftrag hat, geäußert wurden, nicht weitergegeben werden dürfen.

3. Fallmanagement

Gemeinsam beraten Geschäftsführung, Trägervertreter*innen und Leitung, ob gewichtige Anhaltpunkte für die Ausübung von Gewalt vorliegen. Sollte dies bejaht werden, wird im Rahmen eines Fallmanagements eine Arbeitsgruppe unter Hinzuziehung einer externen Kinderschutzfachkraft einberufen. Inhaltlich werden folgende Schwerpunktthemen dort beraten:

- Gefährdung des Kindes einschätzen
- Schutzmaßnahmen installieren
- Handlungsschritte bzgl. der Eltern planen
- Institutionelle Risiken analysieren
- Kommunikation mit dem Team,
- klare Aufgaben- und Rollenverteilung festlegen

4. Mitarbeiter*in freistellen

Der*die beschuldigte Mitarbeiter*in ist grundsätzlich umgehend freizustellen. Das Entgelt muss weitergezahlt werden. Ob es dann zu einer fristlosen/fristgerechten Tatkündigung oder zu einer Verdachtskündigung kommt, oder ob sich der Vorwurf als unwahr erweist, muss abgewartet werden. Wichtig ist, dass der*die mutmaßliche Täter*in

sofort aus der Situation genommen wird, damit sichergestellt ist, dass keine weiteren Taten im dienstlichen Umfeld von ihm*ihr begangen werden können. Die Freistellung ist nicht als Vorverurteilung zu verstehen. Mitarbeitende, die einem möglicherweise falschen Vorwurf ausgesetzt sind, haben oftmals ein hohes Interesse daran, nicht freigestellt zu werden. Die Freistellung ist im Verdachtsfall gleichwohl (idealerweise einvernehmlich) durchzusetzen.

Die Geschäftsführung informiert:

- Superintendent*in
- Landeskirchenamt
- DWiN
- Verbandsvorstand
- Öffentlichkeitsbeauftragte*r KKBZ
- MAV

5. Kita-Team begleiten

Das Team wird umfassend durch die Leitung und den Träger über die bestehenden Vorwürfe informiert. Gemeinsam wird ein Handlungsplan erarbeitet, wie mit dem betroffenen Kind in der Kita umgegangen werden soll. Das Team erhält die Möglichkeit, Supervision und Seelsorge in Anspruch zu nehmen.

6. Begleitung der betroffenen Familie

Es wird erneut mit der betroffenen Familie ein Elterngespräch geführt. Schutzmaßnahmen für das betroffene Kind wurden ergriffen. Die Sorgberechtigten werden über die erfolgten und geplanten Schritte informiert. Es werden der Familie entsprechende Hilfsangebote unterbreitet.

Es wird erfragt, ob Strafantrag/Strafanzeige gestellt werden soll oder bereits gestellt wurde. Der Kitaverband prüft eine Anzeige seinerseits. Zu beachten ist, dass es auch um die Verhinderung zukünftiger Taten geht, sodass der*die Betroffene

ermutigt werden sollte, den Fall zur Anzeige zu bringen bzw. sich mit einer Anzeige durch den Träger einverstanden zu erklären.

7. Meldung §47 SGB VIII

Die Geschäftsführung meldet im Rahmen von §47 SGB VIII den Vorfall und ist für die stetige Informationsweitergabe an die Landesschulbehörde verantwortlich.

8. Gespräch beschuldigte*r Mitarbeiter*in

Im Gespräch wird der*die beschuldigte Mitarbeiter*in über die Sachlage und mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen informiert.

Es wird außerdem ein seelsorgerliches Angebot unterbreitet. Wer die Seelsorge übernimmt, ist im Einzelfall zu klären. Keinesfalls sind Personen geeignet, die im dienstlichen Kontakt mit den Betroffenen (Beschuldigte*r Mitarbeiter*in und Betroffene) stehen. Ausgeschlossen werden muss auch eine Vermischung von Seelsorge und Dienstvorsitz durch eine Person.

9. Informationsaustausch

Bei einem Vorfall mit Auswirkungen in die Öffentlichkeit findet eine Videokonferenz mit dem Landeskirchenamt, dem DWiN, dem* der Superintendent*in und ggf. weiteren Beteiligten statt um Fragen bzgl. der Öffentlichkeitsarbeit zu klären. Es ist zu überlegen, eine Pressemitteilung herauszugeben.

Der Träger berät sich mit dem Landeskirchenamt bzgl. möglicher arbeitsrechtlicher Konsequenzen und zieht ggf. juristische Beratung zu Hilfe.

Soweit der/die Beschuldigte sowie weiteres Personal von der Polizei/den Ermittlungsbehörden oder dem Jugendamt etc. vernommen bzw. angehört werden soll, ist ggf. nach kirchlichen Regelungen eine Aussagegenehmigung der Kirchenbehörde

einzuholen. Im Zweifelsfall wendet sich der Träger an das Landeskirchenamt oder an das DWiN.

10. Arbeitsrechtliche Konsequenzen umsetzen

Hier ist das Vorgehen arbeitsrechtlich genau zu prüfen. Es ist aus den möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen eine geeignete und angemessene Maßnahme zu treffen. Fristen dürfen nicht versäumt werden, die MAV ist zu beteiligen. Insbesondere die 2-Wochen-Frist des § 626 BGB, innerhalb derer eine fristlose außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden muss, ist zu beachten.

11. Kitas im Verband informieren

Die übrigen Kitas im Verband werden von der Geschäftsführung über die Vorwürfe und das Verfahren informiert.

12. Abwägung alle Eltern informieren

Die Geschäftsführung und die Kita-Leitung wägen ab, ob es sinnvoll ist alle Eltern der Kita einzubringen, abhängig von der möglichen Gefährdung weiterer Kinder. Ein Elternabend mit Unterstützung externer Beratungsstellen wird ange-

boten. Es wird dazu ermutigt, dass sich ggf. weitere Betroffene melden.

13. Ergebnis

Sollte sich der Verdacht bestätigen, werden arbeitsrechtliche und fachaufsichtliche Konsequenzen für die Einrichtung und den Kitaverband geprüft.

Sollte sich der Verdacht nicht bestätigen, so sind die Geschäftsführung/der Träger und die Kita-Leitung verantwortlich für das Rehabilitationsverfahren der*des beschuldigten Mitarbeiters*in. Dazu zählt, dass alle beteiligten Stellen über den nicht bestätigten Verdacht informiert werden.

Ziel des Rehabilitationsverfahrens ist es, dass der*die beschuldigte Mitarbeiter*in erfolgreich wieder in sein*ihr Arbeitsumfeld zurückkehren kann. Uns ist bewusst, dass es auch nach Abschluss des Falles auf mehreren Seiten zu Misstrauen kommen kann. Ziel ist es, das gegenseitige Vertrauen wieder aufzubauen, um einen konstruktiven Neubeginn zu initiieren.



- Es findet ein Gespräch mit möglichst allen Beteiligten statt.
- Nach Abschluss des Falles sind jegliche Informationen aus der Personalakte über den Vorgang zu vernichten.
- Es gibt eine öffentliche Stellungnahme über den Abschluss des Vorgangs.
- Über individuelle Hilfsangebote wird der*die betroffene Mitarbeiter*in informiert.
- Dem Team wird fachliche, externe Begleitung angeboten, z. B. über Supervision.
- Je nach individueller Sachlage finden altersentsprechende Angebote zur Aufarbeitung für die Kinder statt.
- Auf Wunsch des*der Mitarbeiter*in kann eine Versetzung in eine andere KiTa innerhalb des Kita-Verbandes geprüft werden.

In beiden Fällen wird eine nachhaltige Aufarbeitung im Team eingeleitet.

14. Evaluation und Überarbeitung

Es findet unter Hinzuziehung externer Beratungsstellen eine systematische Überprüfung des Kinderschutzkonzeptes statt, um Fehlerquellen zu analysieren. Daran schließt sich eine Bearbeitung des Schutzkonzeptes an.

HANDLUNGSABLAUF VORWURF SEXUALISIERTE GEWALT

Die Kita-Leitung informiert zeitgleich die Geschäftsführung, Superintendent*in und Vorsitzende*n des Kitaverbandes und erstellt einen schriftlichen Vermerk über die Vorwürfe. Der*die Superintendent*in übernimmt die Verantwortung

für den weiteren Prozess. Alle Gespräche, Beobachtungen und Besprechungen werden lückenlos dokumentiert.

Grundlegend gilt Folgendes:

- Datenschutz gewährleisten, aber: Kinderschutz geht vor Datenschutz!
- Keine „klärenden Gespräche“ zwischen Kind und Mitarbeiter*in führen!
- Alle Gespräche, Besprechungen und Beobachtungen sind lückenlos zu dokumentieren!

1. Plausibilitätsprüfung

Das Interventionsteam des Kirchenkreises holt sich ggf. Unterstützung von einer Fachberatungsstelle zur Plausibilitätsprüfung. Bei Bedarf werden weitere beratende Personen hinzugezogen.

2. Ergebnis Plausibilitätsprüfung

Es liegen keine gewichtigen Anhaltspunkte für die Ausübung sexualisierter Gewalt durch den*die Mitarbeiter*in vor, so wird weiter mit Verfahrensablauf Kindeswohlgefährdung gearbeitet.

Sollten zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen sexualisierter Gewalt bestehen, greift der Kriseninterventionsplan der Landeskirche Hannovers (in angepasster Form für den Kitaverband in Anhang 3). Die einzelnen Schritte werden im Folgenden beschrieben.

Der*die Superintendent*in informiert die Regionale Landesschulbehörde.

3. Sofortmaßnahmen zum Schutz des Kindes

Der*die beschuldigte Mitarbeiter*in wird vom Kitaverband grundsätzlich umgehend freigestellt. Das Entgelt muss weitergezahlt werden. Ob es

dann zu einer fristlosen/fristgerechten Tatkündigung oder zu einer Verdachtskündigung kommt, oder ob sich der Vorwurf als unwahr erweist, muss abgewartet werden. Wichtig ist, dass der*die mutmaßliche Täter*in sofort aus der Situation genommen wird, damit sichergestellt ist, dass keine weiteren Taten im dienstlichen Umfeld von ihm*ihr begangen werden können. Die Freistellung ist nicht als Vorverurteilung zu verstehen. Mitarbeitende, die einem möglicherweise falschen Vorwurf ausgesetzt sind, haben oftmals ein hohes Interesse daran, nicht freigestellt zu werden. Die Freistellung ist im Verdachtsfall gleichwohl (idealerweise einvernehmlich) durchzusetzen.

Der*die Superintendent*in informiert folgende Stellen:

- Regionalbischof
- Landeskirchenamt
- Pressestelle Landeskirchenamt
- DWiN
- Verbandsvorstand
- Öffentlichkeitsbeauftragte*r KK
- MAV



4. Mutmaßliche*n Betroffene anhören/ Strafanzeige stellen

Superintendent*in, Geschäftsführung/Träger und Kita-Leitung führen ein Gespräch mit der betroffenen Person/Familie. Minderjährige sind nur im Beisein der Eltern/Erziehungsberechtigten anzuhören. Je nach Alter und Situation kann auch ausschließlich mit den Personensorgeberechtigten, ohne das Beisein des Kindes geführt werden.

Es wird erfragt, ob Strafantrag/Strafanzeige gestellt werden soll oder bereits gestellt wurde. Der Kitaverband prüft eine Anzeige seinerseits. Grundsätzlich sollten auch diakonische Stellen Anzeige erstatten, selbst wenn der/die Geschädigte es bereits getan hat, es sei denn, der/die Geschädigte bzw. die Eltern sprechen sich ausdrücklich gegen eine Anzeige aus. Zu beachten ist jedoch, dass es auch um die Verhinderung zukünftiger Taten geht, sodass das Opfer ermutigt werden sollte, den Fall zur Anzeige zu bringen bzw. sich mit einer Anzeige durch den Träger einverstanden zu erklären.

Die betroffene Person/Familie ist darauf hinzuweisen, dass es sich zur individuellen Beratung an die kirchliche/diakonische Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt wenden kann (§ 7 Gewaltschutzrichtlinie).

Schutzmaßnahmen für das betroffene Kind wurden ergriffen. Die Sorgeberechtigten werden über die erfolgten und geplanten Schritte informiert. Es werden der Familie entsprechende Hilfsangebote unterbreitet. Es wird außerdem ein seelsorgerliches Angebot unterbreitet. Wer die Seelsorge übernimmt, ist im Einzelfall zu klären. Keinesfalls sind Personen geeignet, die im dienstlichen Kontakt mit den Betroffenen (Beschuldigte*r Mitarbeiter*in und Betroffene) stehen. Ausgeschlossen werden muss auch eine Vermischung von Seelsorge und Dienstvorsitz durch eine Person.

5. Meldung §47 SGB VIII

Die Geschäftsführung meldet im Rahmen von §47 SGB VIII den Vorfall und ist für die stetige Informationsweitergabe an die Landesschulbehörde verantwortlich.

6. Beschuldigte*n Mitarbeiter*in anhören

Superintendent*in, Geschäftsführung/Träger und Kita-Leitung führen ein Gespräch mit der *dem beschuldigten Mitarbeiter*in. Die MAV hat das Recht dabei zu sein, wenn der*die Mitarbeiter*in es wünscht. Die Anhörung ist schriftlich zu dokumentieren. Es ist vorab gegenüber dem*der Mitarbeitenden klarzustellen, dass die Anhörung keine Seelsorgesituation ist. Zu beachten ist, dass Äußerungen des*der mutmaßlichen Täters*in, die erkennbar in einer Seelsorge- oder Beichtsituation gegenüber einer Person, die einen entsprechenden Seelsorgeauftrag hat, geäußert wurden, nicht weitergegeben werden dürfen.

Im Gespräch wird der*die beschuldigte Mitarbeiter*in über die Sachlage und mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen informiert.

Es wird außerdem ein seelsorgerliches Angebot unterbreitet. Wer die Seelsorge übernimmt, ist im Einzelfall zu klären. Keinesfalls sind Personen geeignet, die im dienstlichen Kontakt mit den Betroffenen (Beschuldigte*r Mitarbeiter*in und Betroffene) stehen. Ausgeschlossen werden muss auch eine Vermischung von Seelsorge und Dienstvorsitz durch eine Person.

7. Informationsaustausch

Das Landeskirchenamt steht im Austausch mit dem*der Landesbischof*in, dem DWiN und ggf. der Staatsanwaltschaft. Außerdem bereitet es eine Presseerklärung vor und wirkt in der Regel auf arbeitsrechtliche Maßnahmen hin. Hier ist das Vorgehen arbeitsrechtlich genau zu prüfen. Fristen dürfen nicht versäumt werden, die MAV

ist zu beteiligen. Insbesondere die 2-Wochen-Frist des § 626 BGB, innerhalb derer eine fristlose außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden muss, ist zu beachten. Es ist festzustellen, ob bei der Einstellung ein polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt hat, ob es regelmäßig erneut vorgelegt wurde und ob es Einträge enthielt.

In einer Videokonferenz beraten sich der*die Superintendent*in, die Geschäftsführung/der Träger und das Landeskirchenamt um Fragen bzgl. der Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit diesem Fall zu klären.

Soweit der/die Beschuldigte sowie weiteres Personal von der Polizei/den Ermittlungsbehörden oder dem Jugendamt etc. vernommen bzw. angehört werden soll, ist ggf. nach kirchlichen Regelungen eine Aussagegenehmigung der Kirchenbehörde einzuholen. Diese Vorgabe gilt oftmals ausdrücklich nicht bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, denn das Ziel von Kirche und Diakonie ist stets eine schnelle und lückenlose Aufklärung des Sachverhalts. Im Zweifelsfall wendet sich der Träger an das Landeskirchenamt oder an das DWiN.

8. Arbeitsrechtliche Konsequenz

Der*die beschuldigte Mitarbeiter*in wird von der Geschäftsführung/dem Träger und der Kita-Leitung über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen informiert.

9. Kita-Team begleiten

Das Team wird umfassend durch die Leitung und die Geschäftsführung/den Träger über die bestehenden Vorwürfe informiert. Gemeinsam wird ein Handlungsplan erarbeitet, wie mit dem betroffenen Kind in der Kita umgegangen werden soll. Das Team erhält die Möglichkeit, Supervision und Seelsorge in Anspruch zu nehmen.



10. Kitas im Verband

Die übrigen Kitas im Verband werden von der Geschäftsführung/dem Träger über die Vorwürfe und das Verfahren informiert.

von dem*der Superintendent*in in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung/dem Träger und der Kita-Leitung geprüft.

11. Information aller Eltern der Kita abwägen

Der*die Superintendent*in, die Geschäftsführung/der Träger und die Kita-Leitung wägen ab, ob es sinnvoll ist alle Eltern der Kita einzubeziehen, abhängig von der möglichen Gefährdung weiterer Kinder. Ein Elternabend mit Unterstützung externer Beratungsstellen wird angeboten. Es wird dazu ermutigt, dass sich ggf. weitere Betroffene melden.

Sollte sich der Verdacht nicht bestätigen, so sind der*die Superintendent*in, die Geschäftsführung/der Träger und die Kita-Leitung verantwortlich für das Rehabilitationsverfahren der*des beschuldigten Mitarbeiters*in. Dazu zählt, dass alle beteiligten Stellen über den nicht bestätigten Verdacht informiert werden.

12. Ergebnis

Sollte sich der Verdacht bestätigen, werden arbeitsrechtliche und fachaufsichtliche Konsequenzen für die Einrichtung und den Kitaverband

Ziel des Rehabilitationsverfahrens ist es, dass der*die beschuldigte Mitarbeiter*in erfolgreich wieder in sein*ihr Arbeitsumfeld zurückkehren kann. Uns ist bewusst, dass es auch nach Abschluss des Falles auf mehreren Seiten zu Misstrauen kommen kann. Ziel ist es, das gegenseitige Vertrauen wieder aufzubauen, um einen konstruktiven Neubeginn zu initiieren.

- Es findet ein Gespräch mit möglichst allen Beteiligten statt.
- Nach Abschluss des Falles sind jegliche Informationen aus der Personalakte über den Vorgang zu vernichten.
- Es gibt eine öffentliche Stellungnahme über den Abschluss des Vorgangs.
- Über individuelle Hilfsangebote wird der*die betroffene Mitarbeiter*in informiert.
- Dem Team wird fachliche, externe Begleitung angeboten, z. B. über Supervision.
- Je nach individueller Sachlage finden altersentsprechende Angebote zur Aufarbeitung für die Kinder statt.
- Auf Wunsch des*der Mitarbeiter*in kann eine Versetzung in eine andere KiTa innerhalb des Kita-Verbandes geprüft werden.

In beiden Fällen wird eine nachhaltige Aufarbeitung im Team eingeleitet.

13. Evaluation und Überarbeitung Schutzkonzepte
Es findet unter Hinzuziehung externer Beratungsstellen eine systematische Überprüfung des Kinderschutzkonzeptes statt, um Fehlerquellen zu analysieren. Daran schließt sich eine Bearbeitung des Schutzkonzeptes an.

10. EXTERNE ANSPRECHPARTNER

Wildwasser e.V.

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Bahnhofstraße 1, 27356 Rotenburg (Wümme)
Telefon: 04261 2525
Mail: beratungsstelle.wildwasser@evlka.de

Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder
Hotline-Nummer: 0511 / 120 – 7120
Mail: anlaufstelle@mk.niedersachsen.de

Ombudsstelle
Waldweg 1, 27711 Osterholz-Schwarmbeck
Telefon: 04791 9089441
Mail: Ombudsstelle@caritas-bremen-nord.de

Zentrale Anlaufstelle HELP
Telefon 0800-5040112

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Hannoverschen Landeskirche
E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Telefonnummern sind auf der Homepage
<https://praevention.landeskirche-hannovers.de>
unter den Ansprechpartner*innen zu finden.



11. ANHÄNGE

ANHANG 1: BESCHWERDEFORMULAR



Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Bremervörde-Zeven

Beschwerde

Sie möchten eine Beschwerde vortragen. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung und möchten uns Ihrer Beschwerde annehmen.

Auch wenn Ihre Beschwerde oder Kritik vielleicht erst einmal Unbehagen auslösen kann, sind wir davon überzeugt, dass es auch eine Chance für Verbesserung und Weiterentwicklung ist. Aus diesem Grund haben wir ein Beschwerdeverfahren entwickelt, welches dabei unterstützt konstruktiv über Ihre Kritik nachzudenken, zu hinterfragen und zu reflektieren und wo nötig entsprechende Schritte einzuleiten.

Daher freuen wir uns über Ihre sachliche vorgetragene Kritik.

Worüber möchten Sie sich beschweren?

Welchen Verbesserungsvorschlag möchten Sie uns mitteilen?

Gern möchten wir mit Ihnen ins Gespräch kommen und Ihnen eine Rückmeldung zu Ihrer Beschwerde zukommen lassen, daher vermerken Sie doch bitte, wie wir Sie bestmöglich erreichen können.

Falls Sie sich anonym beschweren möchten, ist dies natürlich möglich. Bedenken Sie dabei aber bitte, dass der Vorgang dann nicht offiziell und transparent verfolgt werden kann. Wir nehmen Ihre Beschwerde aber selbstverständlich ebenso ernst.

Datum:

Ansprechpartner:

www.kitaverband-bremervörde-zeven.de



Ihre Ansprechpartner*innen:

1. VORSITZENDER
Pastor Gerhard Schäfer
Buchenstraße 13
27432 Bremervörde
0 47 61-74 74 88
Gerhard.Schaefer@evlka.de

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE GE SCHÄFTSFÜHRUNG
Rita Wunderlich
Dankersstraße 24
21680 Stade
0 41 41-81 85 20
Rita.Wunderlich@evlka.de

PÄDAGOGISCHE GE SCHÄFTSFÜHRUNG
Lorraine Michaelsen
Jorker Straße 4-6
21680 Stade
0 41 41-78 80 56
Lorraine.Michaelsen@evlka.de

ANHANG 2: VERFAHRENSABLAUF BEI VERMUTETER KÖRPERLICHER UND/ODER PSYCHISCHER GEWALT DURCH MITARBEITER*INNEN

	Verantwortung			Die Geschäftsführung/der Träger steuert den gesamten Prozess!	
	GF	Kita-Leitung	Vorsitz		
	x	x	x	Verdachtsfälle/Anhaltspunkte körperlicher und/oder psychischer Gewalt	Sofort schriftlichen Vermerk über Vorwürfe anfertigen, Geschäftsführung und Vorsitz informieren
Schritt 1	x	x		Mutmaßliche*n Betroffene* anhören	Gespräch mit der betroffenen Familie, je nach Situation und Alter auch ohne das betroffene Kind.
Schritt 2	x	x	(x)	Anhörung beschuldigte*r Mitarbeiter*in	Gespräch mit der*dem beschuldigten Mitarbeiter*in
Schritt 3	x	x	x	Fallmanagement	Es liegen keine gewichtigen Anhaltspunkte für die Ausübung körperlicher/psychischer Gewalt durch den*die Mitarbeiter*in vor: weiter mit Verfahrensablauf Kindeswohlgefährdung.
	x	x	x		Es liegen gewichtige Anhaltspunkte für die Ausübung körperlicher/psychischer Gewalt durch den*die Mitarbeiter*in vor: Gefährdung des Kindes einschätzen, Schutzmaßnahmen installieren, Handlungsschritte bzgl. der Eltern planen, institutionelle Risiken analysieren, dann weiter Schritt 4
	x				RLSB informieren
Schritt 4	x		(x)	Sofortmaßnahmen zum Schutz des Kindes	Beschuldigte*n Mitarbeiter*in sofort vom Dienst freistellen
	x				Information an: SUP, Landeskirchenamt, DWiN, Verbandsvorstand, Öffentlichkeitsbeauftragte*r KK, MAV
Schritt 5	x	x		Kita-Team begleiten	Team informieren, gemeinsam Handlungsplan erarbeiten, Supervision/Seelsorge anbieten, Schutzkonzept überprüfen
Schritt 6	x	x		Gespräch mit betroffener Familie	Informieren über ergriffene Schutzmaßnahmen, geplante Schritte; Seelsorge, Beratung anbieten; Beratung eine polizeiliche Anzeige zu stellen

Alle Gespräche und Beobachtungen sind lückenlos und fortlaufend zu dokumentieren und auf dem extra hierfür eingerichteten Laufwerk bei intern-e zu speichern

Schritt 7	x			Meldung § 47 SGB VIII	Stetige Informationsweitergabe an die Landesschulbehörde
Schritt 8	x	x	(x)	Gespräch beschuldigte*r Mitarbeiter*in	Über Sachlage informieren
					Über mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen informieren
					Beratung/Seelsorge durch nicht im Verfahren beteiligte Person anbieten
Schritt 9	x	x	x	Informationsaustausch	Ggf. Videokonferenz zur Klärung von Fragen bzgl. Öffentlichkeitsarbeit mit LKA und DWiN
			(x)		Entscheidung bzgl. arbeitsrechtliche Maßnahmen
			x		Ggf. Presserklärung
Schritt 10	x	x	x	Arbeitsrechtliche Konsequenz umsetzen	Beschuldigte*n Mitarbeiter*in informieren
Schritt 11	x		(x)	Kitas im Verband	Übrige Kitas im Verband informieren
Schritt 12	x	x		Abwägung alle Eltern der Kita einbeziehen? Abhängigkeit von der möglichen Gefährdung weiterer Kinder	Elternabend und Unterstützung mit externen Stellen
					Ggf. weitere Betroffene ermutigen sich zu melden
Schritt 13	x	x		Ergebnis	Verdacht bestätigt sich: Arbeitsrechtliche und fachaufsichtliche Konsequenzen für Einrichtung überprüfen; nachhaltige Aufarbeitung im Team einleiten
	x	x			Verdacht bestätigt sich nicht: Vollständige Rehabilitation der*s beschuldigten Mitarbeiter*in; alle beteiligten Stellen über den nicht bestätigten Verdacht informieren; nachhaltige Aufarbeitung im Team einleiten
Schritt 14	x	x		Evaluation und Überarbeitung Schutzkonzept	Unter Hinzuziehung externer Beratung

ANHANG 3: VERFAHRENSABLAUF BEI VERMUTETER SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER*INNEN

	Verantwortung					Der*die Superintendent*in steuert den gesamten Prozess!
	GF/Träger	Kita-Leitung	SUP	LKA		
	X	X				Verdachtsfälle/Anhaltspunkte sexualisierter Gewalt
Schritt 1		X				Sofort schriftlichen Vermerk über Vorwürfe anfertigen, gleichzeitig Kita-Leitung, Geschäftsführung, Superintendent*in & Vorsitzende*n informieren
						Plausibilitätsprüfung durch Interventionsteam des KKBZ, weitere beratende Personen können hinzugezogen werden
						Beratung Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Landeskirchenamt (LKA), DWiN, Pressestelle Ggf. Gespräch mit betroffener Familie Begleitung der Betroffenen und Beschuldigten
Schritt 2		X				Es liegen keine gewichtigen Anhaltspunkte für die Ausübung sexualisierter Gewalt durch den*die Mitarbeiter*in vor: weiter mit Verfahrensablauf
						Es liegen gewichtige Anhaltspunkte für die Ausübung sexualisierter Gewalt durch den*die Mitarbeiter*in vor: weiter mit Schritt 4
						RLSB informieren
Schritt 3		X				Beschuldigte*n Mitarbeiter*in sofort vom Dienst freistellen
						Information an: Regionalbischof, Landeskirchenamt, Pressestelle LKA+DWiN, Verbandsvorstand, Öffentlichkeitsbeauftragte*r KK, MAV
						Gespräch mit der betroffenen Familie: Informieren über ergriffene Schutzmaßnahmen, geplante Schritte; Seelsorge, Beratung anbieten; Beratung eine polizeiliche Anzeige zu stellen
Schritt 4	X				Meldung § 47 SGB VIII	Stetige Informationsweitergabe an die Landesschulbehörde

Alle Gespräche und Beobachtungen sind lückenlos und fortlaufend zu dokumentieren und auf dem extra hierfür eingerichteten Laufwerk bei intern-e zu speichern

Schritt 5	X	X	X		Anhörung beschuldigte*r Mitarbeiter*in	Sofortige Anhörung mit Anstellungsträger, SUP, MAV
						Über Sachlage informieren
						Über mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen informieren
						Beratung/Seelsorge durch nicht im Verfahren beteiligte Person anbieten
Schritt 6		X	X	X	Informationsaustausch	Landesbischof*in, DWiN, ggf. Staatsanwaltschaft
						Videokonferenz zur Klärung von Fragen bzgl. Öffentlichkeitsarbeit
						Hinwirkung auf arbeitsrechtliche Maßnahmen (i.d.R. fristlose Kündigung)
						Presserklärung
Schritt 7	X	X			Arbeitsrechtliche Konsequenz	Beschuldigte*n Mitarbeiter*in informieren
Schritt 8	X	X			Kita-Team begleiten	Kita-Team informieren, Schutzkonzept überprüfen, Umgang mit betroffener Familie gestalten, ggf. Supervision/Seelsorge anbieten
Schritt 9	X					Übrige Kitas im Verband informieren
Schritt 10		X	X	X	Abwägung alle Eltern der Kita einbeziehen? Abhängigkeit von der möglichen Gefährdung weiterer Kinder	Elternabend und Unterstützung mit externen Stellen
						Ggf. weitere Betroffene ermutigen sich zu melden
						Verdacht bestätigt sich: Arbeitsrechtliche und fachaufsichtliche Konsequenzen für Einrichtung überprüfen; nachhaltige Aufarbeitung im Team einleiten
Schritt 11		X	X	X	Ergebnis	Verdacht bestätigt sich nicht: Vollständige Rehabilitation der*s beschuldigten Mitarbeiter*in; alle beteiligten Stellen über den nicht bestätigten Verdacht informieren; nachhaltige Aufarbeitung im Team einleiten
						Unter Hinzuziehung externer Beratung
Schritt 12	X	X			Evaluation und Überarbeitung Schutzkonzept	

13. ANLAGE

In den Anlagen sind die Vereinbarungen zu finden, die jede Kita für sich im Team erarbeitet hat. Diese sind

auf die örtlichen Gegebenheiten, das pädagogische Konzept und die Bedürfnisse der Kinder gemäß der Altersstruktur der Kita abgestimmt und beschreiben die konkrete Umsetzung des Kinderschutzkonzeptes.

Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Bremervörde – Zeven
Kinderschutzkonzept, Stand September 2025

