



Kita
SONNENBLUME

KINDERTAGESEINRICHTUNG
SONNENBLUME
CHRISTIANSTR. 26
24534 NEUMÜNSTER

SCHUTZ KONZEPT
DES BILDUNGS UND KULTURZENTRUMS IN NEUMÜNSTER E.V.
STAND MAI 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Das Schutzkonzept	2
2.1. Prävention	3
2.1.1. Risikoanalyse	3
2.1.2. Personal	4
2.1.3. Erweiterte Führungszeugnisse	4
2.1.4. Verhaltenskodex	4
2.1.5. Selbstauskunftserklärung	6
2.1.6. Schulungen	6
2.2. Intervention	7
2.2.1. Kontaktperson	7
2.2.2. Dokumentation von Anhaltspunkten	8
2.2.3. Handlungsplan für den Umgang mit sexualisierter Gewalt	8
3. Beschwerdeverfahren	9
3.1. Bausteine des Beschwerdeverfahrens	10
3.2. Strafanzeige	10
3.3. Rehabilitation	11
4. Schlusswort	11

1. Einleitung

Das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. wurde 2005 gegründet und erlangte 2015 die Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe.

Als Pioniere möchten wir in Schleswig-Holstein als erster islamischer Träger ein Kita-Pilotprojekt auf der Christianstraße durchführen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden möchten wir uns den bereits erarbeiteten und etablierten „Trägerübergreifenden Empfehlungen zur Verankerung des Verfahrens gemäß §8a SGB VIII“ der Stadt Neumünster anwenden und in Zukunft an der Weiterentwicklung unseren Beitrag leisten.

Das Kita-Projekt soll ein Schutzort für Kinder werden. Wir sehen unsere Hauptaufgabe als Träger der Kinder- und Jugendhilfe darin bestehen, Kinder und Jugendliche vor einer Bedrohung ihres Wohlergehens zu schützen. Machtmissbrauch kann auftreten, wenn Personen miteinander in Berührung kommen. Darüber hinaus können bei der Arbeit von Erwachsenen mit Kindern sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe sowie sexuelle Gewalt auftreten.

Wir streben danach, in unserer Einrichtung jegliche Art von sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen zu vermeiden. Aus diesem Grund wurde dieses Schutzkonzept entworfen. Es trägt dazu bei, dass wir sexualisierte Gewalt frühzeitig identifizieren. Darüber hinaus legt sie verbindliche Standards fest, die es uns ermöglichen, bei Verdachtsfällen schnell und verhältnismäßig zu handeln.

Auch wenn ein Schutzkonzept dazu beitragen kann, dass in unseren Einrichtungen ein gewaltfreies Miteinander stattfindet, ist es dennoch nicht garantiert. Wir sind uns bewusst, dass es immer Risiken gibt, wenn man mit Kindern und Jugendlichen alleine arbeitet. Umso wichtiger ist es, dass wir den Schutz der uns anvertrauten Kinder als höchste Priorität wahrnehmen. Diese Aufgabe obliegt allen Mitarbeitenden des Trägers und ist notwendig, weil Kinder nur wenige Möglichkeiten haben, sich gegen sexualisierte Gewalt allein zur Wehr zu setzen. Das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. toleriert keine Form von sexualisierter Gewalt. Meldungen von sexualisierter Gewalt werden immer ernst genommen, es wird ihnen nachgegangen und sie werden niemals vertuscht. Dabei werden die Rechte der Betroffenen Menschen sowie der Menschen die unter Verdacht stehen immer berücksichtigt. Wir bestehen auf einen respektvollen Umgang. Um diesen respektvollen und fairen Umgang gewährleisten zu können, haben wir das vorliegende Schutzkonzept entwickelt.

Die Anwendung dieses Konzeptes obliegt der Verantwortung der pädagogischen Leitung der Einrichtung. Sie stellt sicher, dass alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie Honorarkräfte die Inhalte des Konzepts kennen und in ihre tägliche Arbeit mit Kindern integrieren. Zudem stellt sie sicher, dass in der Einrichtung dieses Schutzkonzept und die darin beschriebenen Beschwerdeverfahren angewendet werden.

2. Das Schutzkonzept

Der Zweck dieses Schutzkonzepts ist es, Kinder vor sexualisierter Gewalt in unseren Einrichtungen zu schützen. Da es das Miteinander sowohl innerhalb der Belegschaft als auch mit den Personenberechtigten klar und transparent regelt, ist es auch ein Schutzmittel für die handelnden MitarbeiterInnen.

Das Schutzkonzept legt eindeutige Verantwortlichkeiten und Normen fest, die im Falle eines mutmaßlichen sexuellen Übergriffs gegen Kinder zu beachten sind. Es trägt auch dazu bei, unsere Angestellten für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren, wodurch präventiv jegliche Übergriffigkeiten durch TäterInnen in unserer Einrichtung besonders erschwert wird.

In diesem Schutzkonzept differenzieren wir zwischen drei Arten von sexualisierter Gewalt:

- I. Grenzverletzungen, die weder absichtlich noch nachlässig begangen werden, verletzen in bestimmten Fällen das Recht auf sexuelle Autonomie. Auch wenn in den meisten Fällen Grenzverletzungen ausschließlich auf Fahrlässigkeit beruhen, können TäterInnen diese gezielt als Mittel zum Zweck nutzen. Das alle Angestellte ein offenes und sensibilisiertes Verhalten zeigen erachten wir als ein sehr wichtig. Zudem möchten wir als Team eine Umgebung schaffen, in der Beobachtungen offen diskutiert werden können. Es ist von Bedeutung, dass wir gemäß klar definierten Regeln und Normen handeln.
- II. Soziale Normen und Regeln sowie fachliche Standards werden bei sexuellen Übergriffen absichtlich ignoriert. Solche Angriffe passieren niemals aus Versehen oder sogar unbeabsichtigt. Im Falle eines sexuellen Übergriffs handelt das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. sofort und gemäß einem in diesem Schutzkonzept festgelegten Aktionsplan.
- III. Sexueller Missbrauch ist stets eine vorsätzliche und absichtliche Tat. Es handelt sich um Straftaten, die die sexuelle Selbstbestimmung verletzen (siehe § 174 StGB ff.). Diese Straftaten nutzen die Abhängigkeit der betroffenen Personen aus, die oft durch Gewaltdrohungen oder andere Folgen zum Schweigen gezwungen werden. Die Motive können sehr unterschiedlich ausfallen. Trotzdem nutzen TäterInnen bei sexualisierter Gewalt immer die Macht- und Autoritätsposition und das Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis zwischen betroffener Person und sich aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Dieses Schutzkonzept ist in zwei Abschnitte gegliedert:

Prävention und Intervention.

Im Abschnitt Prävention werden Vorgehensweisen dargelegt, die darauf abzielen, in unseren Einrichtungen möglichst unangemessene sexuelle Übergriffe zu vermeiden.

Das Kapitel Intervention bestimmt, welche konkreten Maßnahmen MitarbeiterInnen ergreifen müssen, wenn in einer unserer Einrichtungen trotz aller vorbeugenden Anstrengungen ein Verdachtsfall auftritt.

2.1. Prävention

Kinder, die in der Kita Sonnenblume betreut werden, sollten sich dort in Sicherheit befinden. Alle MitarbeiterInnen haben die Verantwortung, einen Ort zu gestalten, an dem Gewalt und sexuelle Übergriffe nicht toleriert werden können. Die Präventionsarbeit spielt eine bedeutende Rolle beim Schutz von Kindern. Prävention bezeichnet die Aufklärung und Ausbildung von Menschen sowie die Sensibilisierung, um TäterInnen einen Übergriff möglichst zu erschweren. Dafür brauchen wir eine intensive Kooperation auf allen Ebenen.

Im nächsten Teil des Schutzkonzepts werden die durchzuführenden Maßnahmen genauer beschrieben.

2.1.1. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein wesentlicher Teil der Vorbeugung von sexualisierter Gewalt und dient als Bestandsaufnahme. Die Risikoanalyse gibt Aufschluss darüber, wo potenzielle Gefahrenquellen in alltäglichen Situationen liegen. Die Analyse zeigt, in welchen Bereichen der Kita übergriffiges Verhalten institutionell begünstigt wird, und wo der Schutz von Kindern verbessert werden kann. Darüber hinaus kann die Analyse zur Evaluierung und Verbesserung bereits bestehender Schutzmaßnahmen in der Einrichtung führen.

Risikoanalyse erfolgt in partizipativer Form. Dies bedeutet, dass alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, sowie die Kinder der Kita Sonnenblume und deren Personenberechtigte einbezogen werden. Nur wenn alle Personengruppen involviert sind, ist es möglich, verschiedene Sichtweisen zu berücksichtigen, die für die Ausarbeitung der Risikoanalyse relevant sind.

Für die Kita Sonnenblume befindet sich im Anhang des Schutzkonzeptes der Risikoanalyse-Bogen. Die pädagogische Leitung der Kita trägt die Verantwortung, diese Analyse mithilfe eines partizipativen Verfahrens zu erstellen und zu bewerten.

Der Träger wird die Risikoanalyse bewusst nutzen, um die Strukturen der Kita Sonnenblume näher analysieren zu können. Auf diese Weise sollen Strukturen erkannt werden, welche sexuelle Gewalt fördern könnten. Risiken welche bereits bestehen, werden nicht vorsätzlich vertuscht. Es handelt sich um die Entwicklung einer Sensibilisierung und die Planung und Durchführung geeigneter Maßnahmen um die Gefahren von sexuellem Übergriff so weit wie möglich zu reduzieren.

Dennoch ist uns bewusst, dass es im pädagogischen Alltag immer Situationen geben kann, in denen wir unsere Regeln hinterfragen oder maßgeschneiderte Lösungen benötigen. Es ist möglich, dass sich in solchen Situationen das Risiko für Übergriffe erhöht. Aus diesem Grund ist es wichtig, gemeinsam verbindliche Normen für derartige Situationen zu

schaffen. Dadurch wird Transparenz und Nachvollziehbarkeit geschaffen, was letztendlich allen MitarbeiterInnen eine geschützte Arbeitsumgebung und Handlungssicherheit bietet.

2.1.2. Personal

Die Auswahl des Personals, sowie das Arbeitsklima in der Einrichtung sind maßgebende Faktoren für eine gelingende Präventionsarbeit. Die Tätigkeit des Trägers zeichnet sich durch Respekt und Anerkennung gegenüber allen Personen aus. Unabhängig von Religion, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sexueller Ausrichtung oder Identität, Weltanschauung oder kultureller Zugehörigkeit nehmen wir jeden Menschen ernst. In einer Arbeitsumgebung, in der Achtsamkeit und Partizipation gelebt wird, erwarten wir von allen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie von Honorarkräften eine wertschätzende, offene und positive Arbeitsmoral.

2.1.3. Erweiterte Führungszeugnisse

Das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. fordert von allen hauptberuflichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie Honorarkräften, gemäß § 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis. Im Sinne dieser gesetzlichen Regelung können Personen, die straffällig geworden sind, nicht mehr beschäftigt oder weiterbeschäftigt werden. Die Vorlage des Führungszeugnisses ist zunächst während der Einstellung erforderlich. Spätestens alle fünf Jahre werden die MitarbeiterInnen zu einer erneuten Vorlage aufgefordert.

Zum Zeitpunkt seiner Einreichung darf das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als drei Monate alt sein. Ehrenamtliche können ein derartiges Führungszeugnis kostenlos bekommen. Der Träger übernimmt die Kosten für alle Vollzeitbeschäftigten.

Fünf Jahre lang werden die Führungszeugnisse von Vollzeitmitarbeitenden in der Personalakte aufbewahrt. Sie werden mit der Einreichung einer aktuelleren Bescheinigung ordnungsgemäß zerstört. Bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird das Führungszeugnis von der Einrichtungsleitung überprüft und dokumentiert. Dasselbe trifft zu, wenn Honorarkräfte vom Träger nur vorübergehend mit Tätigkeiten in der frühkindlichen Arbeit beauftragt werden.

2.1.4. Verhaltenskodex

Die Einrichtung bietet Lern- und Lebensräume, in denen die Kinder ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher

Form von Gewalt liegt bei den haupt- und nebenberuflichen pädagogischen Fachkräften sowie den sonstigen Beschäftigten, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und untereinander.

Für dieses Ziel verpflichten sich die Beschäftigten der Kita Sonnenblume unter anderem durch den Verhaltenskodex, der unter anderem folgende Punkte beinhaltet.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen und seelsorglichen Arbeit mit Kindern geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können. Vertrauliche Gespräche mit Kindern sind ein wichtiges Instrument der pädagogischen Arbeit. Wir achten darauf, dass es keine Geheimnisvereinbarungen gibt. Wir thematisieren Grenzverletzungen und übergehen sie nicht.

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen wichtig und nicht auszuschließen. Sie müssen aber immer entwicklungsgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen sein. Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Kindern sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Der Wille der Schutzperson ist zu respektieren. Wir achten bei körperlichen Berührungen darauf, dass die Rahmenbedingungen nicht zufällig entstehen, sondern aus einer professionellen, reflektierten und abgestimmten Haltung heraus eingesetzt werden. Die Notwendigkeit körperlicher Berührungen im Rahmen der pädagogischen Arbeit wird den Kindern in der Situation angemessen erklärt.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Kinder genauso wie alle Beschäftigte der Kita Sonnenblume verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein. Während der pädagogischen Arbeit mit Kindern ist eine entwürdigende und herabsetzende Sprach- und Wortwahl zu unterlassen. Stattdessen wird es mit einer geeigneten Wortwahl thematisiert.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Da in der Tageseinrichtung auch gewickelt wird, gibt es besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Allerdings sind diese Maßnahmen grundsätzlich pädagogisch notwendig, da sie

die Lebensqualität des Kindes maßgebend beeinflusst.

Auch Dusch- und Umkleidesituationen in der Kita sind im Hinblick auf die Intimsphäre sensible Situationen. Die Bedürfnisse nach Intimsphäre der einzelnen Kinder im Laufe ihrer Entwicklung nehmen wir wahr und beachten sie.

Zulässigkeit von Geschenken

Grundsätzlich sind Geschenke und Aufmerksamkeiten zu gegebenen Anlässen erlaubt und gewollt. Geschenke im Sinne einer Bevorzugung können aber eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

2.1.5. Selbstauskunftserklärung

Von allen Beschäftigten wird mit dem Arbeitsvertrag auch eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnet. In dieser wird versichert, dass aktuell und während der laufenden Beschäftigung gegen sie kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren und kein gerichtliches Strafverfahren anhängig bzw. eine Verurteilung erfolgt ist. Die Beschäftigten sind verpflichtet ein neueröffnetes Verfahren unverzüglich mitzuteilen (siehe Anlage ???).

2.1.6. Schulungen

Eine Schulung zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt wird allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Honorarkräften angeboten. Diese Schulungen sollen den Angestellten ein Bewusstsein für grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten vermitteln und ihnen beibringen, wie sie im Arbeitsalltag mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung umgehen sollen. Die pädagogische Leitung trägt dazu bei, dass alle Angestellten an den für sie relevanten Schulungen teilnehmen. Die Teilnahme an Schulungen wird in Teilnehmerlisten festgehalten und archiviert.

Schulungsinhalte:

- Schulungen für alle MitarbeiterInnen zur Sensibilisierung im pädagogischen Alltag
- Schulungen für Leitungen und Stellvertretungen
 - Einübung des individuell auf die Einrichtung zugeschnittenen Handlungsablaufs
- Schulungen für die pädagogische Leitung und deren Stellvertretung im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden
- Informationsabende für Personenberechtigte über Inhalte des Schutzkonzepts und des Beschwerdeverfahrens innerhalb der Kita Sonnenblume

- Aufklärung über Gewaltlosigkeit und körperliche Selbstbestimmung in der Kita für Kinder

2.2. Intervention

Es ist uns bewusst, dass wir in der Kita Sonnenblume keinen hundertprozentigen Schutz garantieren können, selbst wenn alle MitarbeiterInnen geschult und sensibilisiert sind. Ein Vorfall kann jederzeit auftreten. Aus diesem Grund ist es von besonderer Bedeutung, dass wir Standards festlegen und dass jeder, der an einem Fall beteiligt ist, weiß, wie er in einem Verdachtsfall oder bei wichtigen Anzeichen handeln muss. Im nächsten Abschnitt wird ein Handlungsplan aufgestellt und es wird erläutert, welche spezifischen Maßnahmen in derartigen Situationen ergriffen werden. Der Handlungsplan richtet sich an den Arbeitsalltag der MitarbeiterInnen. Das Team soll stets über das Know-how verfügen, wie sie handeln müssen und wer ihnen sowohl intern als auch extern Unterstützung bieten kann.

Der Handlungsplan legt fest, wie bei sexualisierter Gewalt vorgegangen werden soll. Die dort beschriebenen Regeln sind bindend und kommen bei jedem Vorfall zur Anwendung. Der Handlungsplan steht allen Mitarbeitenden der Kita Sonnenblume im Personalraum zur Verfügung.

2.2.1. Kontaktperson

Jedes Kind welches in der Kita Sonnenblume betreut wird und eine Gewalterfahrung erleiden musste, kann sich mit dieser belastenden Situation zur jederzeit an eine erwachsene Person wenden. Im Rahmen unseres Schutzkonzepts wird diese Person als „Kontaktperson“ bezeichnet. Diese Personen haben den ersten Kontakt mit einem betroffenen Kind und sind daher für den weiteren Klärungsverlauf von großer Bedeutung. Das Kind allein entscheidet darüber, wer Kontaktperson werden darf. Dies heißt auch, dass alle MitarbeiterInnen innerhalb der Kita Sonnenblume zur Kontaktperson werden können. Im Falle einer Auserwählung zur Kontaktperson durch ein Kind, haben haupt- oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen oder auch Honorarkräfte zunächst die folgenden Optionen:

- Sie kontaktieren KollegInnen
- Sie kontaktieren Ihre Gruppenleitung
- Sie kontaktieren die Einrichtungsleitung
- Sie kontaktieren direkt eine AnsprechpartnerIn vom Träger
- Sie kontaktieren eine Beratungsstelle

Auf jeden Fall werden Unterstützung und Hilfe für die Kontaktperson und insbesondere für die betroffene Person angeboten. Wie im Handlungsablauf beschrieben, wird das

weitere Unterstützungsangebot eingeleitet und es werden die Vorgaben unseres Schutzkonzeptes angewandt.

Die externe Anlaufstelle im Verdachtsfall im Namen des Trägers ist Abdullah Kara. Das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. beauftragt Herrn Abdullah Kara mit Wirkung zum 01.08.2024 mit der Wahrnehmung der Aufgabe als externe Anlaufstelle. Herr Abdullah Kara ist ehrenamtlich für den Träger tätig und unter folgenden Kontaktdaten zu erreichen:

E-Mail: a.kara@hotmail.de

Tel.: 0173 9413494

2.2.2. Dokumentation von Anhaltspunkten

Im Sinne des Gesetzes lassen sich Situationen und Erfahrungen mit grenzverletzendem Verhalten nicht immer eindeutig als sexualisierte Gewalt bezeichnen. Grenzverstöße können in den unterschiedlichsten Formen auftreten. Oftmals gestaltet sich die Einordnung von Beobachtungen, Erzählungen und Andeutungen als problematisch. Es ist möglich, dass nur noch ein seltsames Gefühl oder ein unwohler Verdacht übrigbleibt. In diesem Fall ist es nützlich, sich zu merken, was man gespürt, gesehen oder gehört hat. Es ist ratsam, detaillierte Einzelheiten anzugeben und Datum, Uhrzeit, Situation und verdächtige Beobachtungen so präzise wie möglich aufzuschreiben. Im Notfall können diese Unterlagen auch für die Glaubwürdigkeit der betroffenen Person von Bedeutung sein. Alle MitarbeiterInnen können Dokumentationen anfertigen.

In der Anlage finden sie die Vorlage Dokumentationsverfahren nach § 8a SGB VIII.

2.2.3. Handlungsplan für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Ein Krisenfall tritt mit einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ein. Nicht nur bei den direkt betroffenen Personen, sondern auch in der gesamten Einrichtung. Um sicherzustellen, dass alle in der Lage sind, im Falle einer solchen Krise zu handeln, existiert dieser sogenannte Handlungsplan. Er gibt deutlich an, welche Aufgaben im Falle eines Verdachts erledigt werden müssen. Auf diese Weise können wir als Kindertagesstätte auch während der Krise zügig handeln und rasch Vorkehrungen treffen.

Um die Einhaltung des Handlungsplans im Falle eines Verdachts zu gewährleisten, müssen alle Personen, die für die Kita Sonnenblume tätig sind, ihn kennen. Im Falle eines Verdachts sorgt die pädagogische Leitung dafür, dass die MitarbeiterInnen den Handlungsplan kennen, verstehen und befolgen.

Handlungsplan:

- 1) MitarbeiterIn erkennt Anzeichen für sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern
- 2) MitarbeiterIn (Kontaktperson) dokumentiert die erkannten Anhaltspunkte (Anlage 2)

- 3) MitarbeiterIn (Kontaktperson) kontaktiert entweder direkt die Gruppenleitung des betroffenen Kindes oder die pädagogische Leitung der Kita Sonnenblume
- 4) Die Beteiligten erstellen einen internen Beratungsplan (Anlage 3)
- 5) Die Kontaktperson bemüht sich, mit der betroffenen Person und ihren Personenberechtigten zu sprechen und fertigt nach jedem Gespräch ein Kontaktprotokoll an
- 6) Es erfolgt eine gemeinsame fachliche Risikoeinschätzung der Fachkräfte und der Erhebungsbogen Kinderschutz wird gemeinsam ausgefüllt (Anlage 4)
- 7) Die Kontaktperson bespricht den Schutzplan mit dem betroffenen Kind und ihren Personensorgeberechtigten und unterzeichnen gemeinsam die Vereinbarung zum Schutz des Kindes (Anlage 5)
- 8) Die pädagogische Leitung und der Träger besprechen das weitere Vorgehen im Umgang mit der beschuldigten MitarbeiterIn
- 9) Jede Entscheidung muss während des gesamten Prozesses dokumentiert werden
- 10) Bei Bedarf wird eine JuristIn beauftragt
- 11) Das Landesjugendamt wird gegebenenfalls informiert
- 12) Involvierte MitarbeiterInnen werden extern unterstützt
- 13) Eine klare und angemessene Sprachregelung für den Übergriff wird gegebenenfalls auch für die Öffentlichkeit vorbereitet, die Öffentlichkeitsarbeit liegt in der Verantwortung des Trägers
- 14) Wenn ein unbegründeter Verdacht gegen eine MitarbeiterIn besteht, wird die pädagogische Leitung einen Plan zur beruflichen Rehabilitation erstellen und professionelle Unterstützung einholen

3. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren stellt eine bedeutende Basis für den präventiven Schutz von Kindern dar. Allgemeinen kann man sich beschweren, wenn man mit einer Leistung oder der Arbeit von Mitarbeitenden in einem Bereich unzufrieden ist. Für seine Beschwerde wird keiner benachteiligt, diffamiert oder anderweitig unter Druck gesetzt.

Jede Beschwerde wird mit großer Sorgfalt behandelt. Beschwerden können schriftlich, per Telefon oder persönlich eingereicht werden. Beschwerden über pädagogische MitarbeiterInnen werden an die pädagogische Leitung gerichtet. Wenn sich MitarbeiterInnen über sexuelle Gewalt oder Übergriffe beschweren, müssen sie die Gruppen- oder Einrichtungsleitung sofort informieren. Dann kommen die im Handlungsplan dieses Schutzkonzepts aufgeführten Abläufe zum Einsatz.

Es ist notwendig, bei der Behandlung von Beschwerden von Kindern besonders aufmerksam zu sein. Kinder sind oft auf der Suche nach Personen, denen sie vertrauen können. Oftmals sind nicht es nicht die Verantwortungsträger der Einrichtung. Eine solche Beschwerde kann daher von allen MitarbeiterInnen entgegengenommen werden. Aus diesem Grund ist es von Bedeutung, dass alle Angestellte mit dem

Beschwerdeverfahren vertraut sind und die darin beschriebenen Abläufe kennen. Im Rahmen unseres Schutzkonzepts werden diese Personen als Kontaktpersonen bezeichnet.

Es ist immer notwendig, dass Kinder und deren Personenberechtigten am Beschwerdeverfahren teilnehmen. Die pädagogische Leitung unterrichtet die externe Anlaufstelle des Trägers bei Vorfällen.

Wenn MitarbeiterInnen den Eindruck erlangen, dass die Kita Sonnenblume den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nicht ausreichend ernst nimmt, kann er sich an eine externe Melde- oder Beschwerdestelle wenden. Dazu gehören das Jugendamt der Stadt Neumünster und eine Familienberatungsstellen in der Stadt und in der Region. Im Anhang finden Sie eine Auflistung der entsprechenden Einrichtungen und Kontaktdaten.

3.1. Bausteine des Beschwerdeverfahrens

- 1) Es beschwert sich jemand über eine MitarbeiterIn oder eine Fachkraft
- 2) Die Beschwerde kann in Handschrift, persönlich, per Telefon oder per E-Mail eingereicht werden
- 3) Die Beschwerde wird im Vieraugensystem erfasst
- 4) Klärung wer Kontakt mit der sich beschwerenden Person aufnimmt (Kläger)
- 5) Objektive Verschriftlichung der Beschwerde und Aufnahme der Wünsche der sich meldenden Person
- 6) Aktivierung des Handlungsplans – siehe Handlungsplan bei sexualisierter Gewalt
- 7) Wenn eine Verfehlung der Fürsorgepflicht durch die pädagogische Leitung begangen wurde, wird der Träger darüber informiert
- 8) Der Kläger wird durch die pädagogische Leitung oder gegebenenfalls den Träger über erforderliche Maßnahmen informiert
- 9) Jede Unterhaltung, jeder durchgeführter Schritt und getroffene Entscheidung ist zu dokumentieren

3.2. Strafanzeige

In strafrechtlich relevanten Fällen verpflichtet sich das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. eine strafrechtliche Anzeige gegen verdächtige oder beschuldigte MitarbeiterInnen zu prüfen. Wenn das betroffene Kind oder deren Personenberechtigte eine Strafanzeige ausdrücklich ablehnen oder wenn dies eine Retraumatisierung begünstigt, kann dies eine Ausnahmefall ermöglichen. Auf diese Weise orientiert sich das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. an den Vorgaben des Unabhängigen Bundesbeauftragten. Ob und wann sie eine Strafanzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft erstatten, können die Betroffenen, vertreten durch die Personenberechtigten, aber auch Mitarbeitende und andere Zeugen selbst entscheiden. Die Überprüfung erfolgt durch die pädagogische Leitung, während der Träger die Strafanzeige stellt.

3.3. Rehabilitation

Falls der Verdacht sich als unbegründet oder falsch erweist, wird der Träger passende Maßnahmen zur Rehabilitation vorschlagen. Diese finden vor allem auf die falsch beschuldigte Person Anwendung, sprechen aber stets auch das gesamte Team an. Supervision und Vertrauensbildung tragen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Teams bei.

Alle Mitarbeiter, die über den Fall Bescheid wissen, werden in die Rehabilitierung einbezogen. Wenn sich ein Verdacht nicht vollständig aufklären lässt oder wenn Aussagen gegen Aussagen stehen, werden die Maßnahmen ebenfalls eingeleitet. Solche Situationen können eine spezielle Schwierigkeit für das Team darstellen. Aus diesem Grund ist es von besonderer Bedeutung, dass sämtliche Mitarbeiter über die Konsequenzen von Fehlanschuldigungen informiert sind.

Das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. unterstützt die Person, die falsch beschuldigt wird, dabei, sich wieder in das Team einzugliedern, etwa durch Einzelbetreuung oder externe Beratung. Die Rehabilitation wird vom Team begleitet, die gesammelten Erfahrungen werden verarbeitet und es wird eine Möglichkeit zur weiteren Zusammenarbeit geboten.

4. Schlusswort

Dieses Schutzkonzept ist für alle Angestellten bindend. Das Bildungs- und Kulturzentrum in Neumünster e.V. ist ein gedeihendes Projekt. Dies impliziert auch eine fortlaufende Verbesserung und Anpassung unseres Schutzkonzepts gegen sexualisierte Gewalt. Wir werden das Schutzkonzept mindestens alle fünf Jahre, aber nach jedem Zwischenfall, überprüfen und bei Bedarf anpassen. Wir werden auch eine externe Beratung einbeziehen, um sicherzustellen, dass die Inhalte und unsere Abläufe frei und offen beurteilt werden können.