

# *Schutzkonzept*

**für die Kindertagesstätten der Ev.  
Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-  
Wiedenbrück**



Ev. Kita Bunte Welt

EVANGELISCHE  
KINDERTAGESEINRICHTUNG

**BUNTE WELT**

Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück

Stand: 3.2023

# Schutzkonzept

## Inhaltsverzeichnis

### Vorwort

1. individuelle Risikoanalyse
2. Leitbild
3. Personal
  - 3.1 Personalauswahl
  - 3.2 Personaleinstellung
  - 3.3 erweitertes polizeiliches Führungszeugnis / Selbstauskunft
  - 3.4 Einarbeitung / Probezeit
  - 3.5 Gespräche mit Mitarbeitenden / Teamsitzungen
  - 3.6 Aus-, Fort- und Weiterbildung
  - 3.7 Verhaltenskodex
  - 3.8 Sicherstellung der personellen Ausstattung
4. Kinderrechte / Partizipation / Beschwerdeverfahren
5. Sexualpädagogisches Konzept
6. Präventionsangebote
  - 6.1. Präventionsschulungen für Mitarbeitende
  - 6.2. Präventionsangebote für Kinder
  - 6.3. Informationen für Eltern und Sorgeberechtigte
  - 6.4. Umsetzung der Fürsorgepflichten in der Kita
7. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung
  - 7.1. Landesjugendämter
  - 7.2. Örtliche Jugendämter
  - 7.3. Übersicht externer Ansprechpartner
  - 7.4. spezialisierte Fachberatung bei (sexualisierter) Gewalt
8. Handlungsplan
  - 8.1. Vorgehensweise im Verdachtsfall
    - 8.1.1. Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall
    - 8.1.2. konkrete Verfahrungs-schritte
  - 8.2. Meldepflicht
  - 8.3. Einschaltung von Dritten
  - 8.4. arbeitsrechtliche Maßnahmen bei vermuteter Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende
  - 8.5. Umgang mit der beschuldigten Person
  - 8.6. Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden
  - 8.7. Information an das Kita-Team
  - 8.8. Umgang mit der Öffentlichkeit / Medien
  - 8.9. Rehabilitation und Unterstützungsangebote
  - 8.10. Aufarbeitung
9. Datenschutz

## Schutzkonzept

Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) sieht eine Stärkung von Kinder- und Jugendlichen vor. Gleichzeitig wird ein besserer Kinderschutz, Hilfen aus einer Hand für alle Kinder (Inklusion), mehr Prävention vor Ort sowie mehr Beteiligung von jungen Menschen und deren Familien angestrebt.

Junge Menschen vor Gefährdungen für ihr Wohl zu schützen bleibt eine zentrale Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe. Zusätzlich sind verbindliche Schutzkonzepte nach § 45 SGB VIII in allen Kindertageseinrichtungen vorzuhalten.

Das organisationale Schutzkonzept ist aufgrund seiner Bedeutung und des Umfangs separat von der Konzeption erstellt.

## Vorwort

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kindertageseinrichtungen vor Gewalt und sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.

Die Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück als Träger von vier Kindertageseinrichtungen setzt sich in enger Zusammenarbeit mit dem Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh, der Evangelischen Kirche von Westfalen sowie der Evangelischen Kirche in Deutschland für einen wirksamen Schutz vor (sexualisierter) Gewalt ein. Gemeinsam wirken wir auf Aufklärung und Unterstützung Betroffener hin.

Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle im Ev. Kirchenkreis Gütersloh - und damit den angeschlossenen Kindertageseinrichtungen der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück - Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber Mitmenschen.

Die Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück ist Träger von vier Kindertageseinrichtungen. Sie betreibt die Ev. Kita Bunte Welt, die Ev. Kita Sonnenschein und die Ev. Kita Krumholz in Rheda-Wiedenbrück sowie die Ev. Kita Himmelszelt in Langenberg.

Die Kindertageseinrichtungen werden vom Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh in pädagogischen Fragestellungen unterstützt und begleitet.

Gemeinsam mit dem Ev. Kirchenkreis Gütersloh ist ein grundsätzliches Schutzkonzept entwickelt worden, dass die jeweilige Kindertageseinrichtung für ihre Struktur angepasst hat.

Die Ziele des Schutzkonzepts sind

- Schutz vor jeder Form sexualisierter Gewalt
- Schutz vor jeder Form von Gewalt
- Orientierung und Hilfestellung für die Personen, die Verantwortung übernehmen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
- Schaffung eines Rahmens zur Orientierung und Unterstützung der Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen

Die Zielgruppen sind sowohl die zu betreuenden Kinder in den Kindertageseinrichtungen als auch alle hauptberuflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück.

## 1. Risikoanalyse

Ziel dieses Schutzkonzepts ist, Schutzmaßnahmen für die tatsächlich vorhandenen Risiken innerhalb der Kindertageseinrichtungen der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück zu definieren. Grundlage für ein erfolgreiches Schutzkonzept ist daher eine Risiko- und Bestandsanalyse, die zu Beginn mit möglichst vielen Akteur:innen der jeweiligen Kindertageseinrichtung durchgeführt wird.

Ziel der Risikoanalyse ist dabei, tatsächlich vorhandene Gefährdungspotentiale zu erkennen und bereits vorhandene Schutzmaßnahmen aufzuzeigen.

Im Frühjahr 2022 wurde mit dem gesamten Team der Ev. Kita Bunte Welt eine individuelle Risikoanalyse erarbeitet. Hierbei sind

- strukturelle Risikofaktoren
- Risikofaktoren auf der Ebene des pädagogischen Konzepts
- Risikofaktoren auf Ebene der Zielgruppe der betreuten Kinder
- Risikofaktoren durch räumliche Strukturen
- Regeln und Absprachen für den gemeinsamen Umgang
- Partizipation und Mitgestaltung
- Beziehungsgestaltung

näher betrachtet worden.

Die ausführliche Risikoanalyse liegt in der Kindertageseinrichtungen vor.

Der Umgang mit Körperkontakt und Berührungen ist bereits im sexual-päd. Konzept (siehe Konzeption 3.3.2 sexualpädagogisches Konzept) festgehalten.

## 2. Leitbild

Das Leitbild der Ev. Kita Bunte Welt ist in der Konzeption unter Punkt „2 Leitbild der Kita und Verhaltenskodex“ „beschrieben.

## 3. Personal

Träger und Leitungen arbeiten eng zusammen bei allen Fragen des Personalmanagements wie Personaleinstellungen, Mitarbeiterführung- und -begleitung.

Die Prozesse und Strukturen sind in den Führungsprozessen des Qualitätsmanagements der Kita entsprechend festgeschrieben.

### 3.1. Personalauswahl

Bereits bei der Personalauswahl legen Träger und Leitung einen hohen Stellenwert auf die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber sowohl in Bezug auf die pädagogischen Kompetenzen als auch von Aspekten des Kinderschutzes.

Der Träger definiert die Erwartungen und Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen bereits in der **Stellenausschreibung**. Eine reflektierte, pädagogische Haltung sowie Kenntnisse zum Kinderschutz werden hier erwartet bzw. vorausgesetzt.

Die **Sichtung der Bewerbungen** sowie die Vorauswahl erfolgen durch die Fachgeschäftsführung als Trägervertreter. Hierbei werden u.a. folgende Aspekte berücksichtigt:

- Aufbau der Bewerbung, Erkennbarkeit der Motivation, Bezug zur Stellenausschreibung
- Vollständigkeit des Lebenslaufes und der Unterlagen
- Vorlage von qualifizierten Arbeitszeugnissen
- Dauer der Arbeitsverhältnisse, Auffälligkeiten in Bezug auf häufige Wechsel des Arbeitsplatzes
- Prüfung der Arbeitszeugnisse auf auffällige Bemerkungen zur Nähe, Distanz und /oder Empathie
- Besuch von Fortbildungen sowie entsprechenden Bescheinigungen

Grundsätzlich ist das Gesamtbild der Bewerbungen sowie die zu besetzende Stelle (Fachkraft oder Ergänzungskraft, befristete oder unbefristete Stelle, ...) bei der Auswahl der Bewerber zu berücksichtigen.

Das **Bewerbungsgespräch** wird von Trägervertreter und Leitung gemeinsam geführt, wodurch das „Vier-Augen-Prinzip“ gewährleistet ist. Das Gespräch wird auf Basis eines internen Gesprächsplans und Dokumentationsbogens geführt.

Bei der Besetzung der Stelle der Kita-Leitung sind weitere Trägervertreter, MAV sowie ein Vertreter des Elternrates am Besetzungsverfahren beteiligt.

Innerhalb des Bewerbungsgesprächs werden Fragen zur Motivation der Bewerbung, zur Fach- und Methodenkompetenz gestellt als auch etwaige Unklarheiten aus dem Lebenslauf angesprochen. Besonderer Wert wird auf die persönliche- und Sozialkompetenz der Bewerber gelegt. Hierbei sind u.a. das Bild vom Kind, pädagogische Einstellungen und Grundhaltungen, Teamfähigkeit, Umgang mit Eltern als auch Belastbarkeit, Entscheidungsfähigkeit sowie die Wertvorstellungen im Fokus. Ferner werden im Bewerbungsgespräch Fragen zu den Aspekten des Kinderschutzes wie „Wie definieren Sie Gewalt?“ oder Fallbeispiele von übergreifendem Handeln angesprochen.

Nach Möglichkeit ist im Anschluss an das Bewerbungsgespräch eine **Hospitation** vorgesehen. Hierdurch ergibt sich die Chance einen ersten Eindruck zu erhalten, wie die Bewerber:innen sich den Kindern und den pädagogischen Fachkräften gegenüber verhält.

Im Nachgang zu Bewerbungsgespräch und Hospitation beraten Fachgeschäftsführung als Trägervertreter sowie Leitung gemeinsam über eine Einstellung.

### 3.2. Personaleinstellung

Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens und einer damit verbundenen Entscheidung für ein/e Bewerber:in erfolgt das formelle Einstellungsverfahren.

Neben der Klärung von vertraglichen Details wird auf die Notwendigkeit des Masern-Schutz-Nachweises als formelle Voraussetzung für eine Einstellung als auch auf das erforderliche, erweiterte polizeiliche Führungszeugnis hingewiesen.

Die konkreten Anweisungen für die Tätigkeit als päd. Kraft sowie Mitteilungs- und Meldepflichten werden in der jeweiligen Dienstanweisung aufgeführt. Die Dienstanweisung ist Bestandteil des Vertrages und sowohl seitens des Mitarbeitenden als auch des Presbyteriums (Träger) zu unterzeichnen.

### **3.3. erweitertes polizeiliches Führungszeugnis / Selbstauskunft**

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie der § 72a SGB VIII sehen vor, dass keine Personen haupt- und ehrenamtlich eingesetzt werden, die rechtskräftig wegen einer in § 72 a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind. Um dies zu verhindern, sind alle Träger dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie von Neben- und Ehrenamtlichen einzusehen, die dauerhaft, regelmäßig oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen haben.

Dies haben alle in den Kindertageseinrichtungen tätigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden gemäß den Bestimmungen des Kirchengesetzes nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes entsprechend vorzulegen.

Alle fünf Jahre wird eine erneute Vorlage erforderlich. Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Die Personalabteilung (unserer kreiskirchlichen Verwaltung) hält die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nach und dokumentiert diese entsprechend.

Nach Ablauf der 5-Jahres-Frist werden die Mitarbeitenden durch die Personalabteilung aufgefordert ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis zu beantragen und einzureichen. Die fristgerechte Vorlage wird überwacht und ebenfalls entsprechend dokumentiert.

Eine Selbstauskunftserklärung mit der Versicherung, dass aktuell und während der laufenden Beschäftigung kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren gegen den / die Bewerber:in bzw. Mitarbeiter:in anhängig ist, ist gemeinsam mit der Personalabteilung der kreiskirchlichen Verwaltung erstellt worden. Die formelle Umsetzung in der Praxis der Neueinstellung ist derzeit in Bearbeitung und Erprobung.

### **3.4. Einarbeitung / Probezeit**

Mit der Einstellung beginnt die Probezeit, die je nach Vertrag (befristet / unbefristet) unterschiedlich lange ausfällt.

Ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden ist im entsprechenden Führungsprozess 2.3.2 „Einarbeitung neuer Mitarbeitenden“ des Qualitätsmanagements festgelegt.

Jede Neueinstellung wird innerhalb der Probezeit gut begleitet und durch die Leitung sowie ein weiteres Mitglied des Teams angeleitet und bei konkreten Fragen unterstützt.

Zu Beginn der Probezeit findet ein generelles Gespräch statt, um offene Fragen zur neuen Tätigkeit zu klären und um in die Details der pädagogischen Konzeption eingearbeitet zu werden. Zum Ende der Probezeit findet das formelle Probezeitgespräch statt. Die Terminierung und das entsprechende Zeitfenster behält die Leitung im Blick. Bei Bedarf oder bei auftretenden Problemstellungen ist ein zusätzliches Reflexionsgespräch durchzuführen.

Treten innerhalb der Probezeit Situationen auf, die deutlich machen, dass der/die neue Mitarbeiter:in sich Kinder gegenüber grenzverletzend verhält, wird dies entsprechend dokumentiert und eine Weiterbeschäftigung nach der Probezeit schließt sich aus.

### 3.5. Gespräche mit Mitarbeitende / Teamsitzungen

Es finden wöchentliche **Teambesprechungen** statt. Diese sind wie folgt strukturiert:

- Großteam
- Kleinteam, mit Verfügungszeit für die jeweilige Gruppe

Die Teamsitzungen werden neben der Besprechung von organisatorischen Fragestellungen zum Austausch über besondere Situationen in den Gruppen sowie pädagogische Themen genutzt. Bei Bedarf werden auch externe Referenten eingeladen.

Aufgrund der besonderen Bedeutung des Themas Kinderschutz wird in den Teamsitzungen regelmäßig auf Fragestellungen rund um den Kinderschutz eingegangen.

Teamsitzungen können bei Bedarf auch für kollegiale Beratung genutzt werden.

Ferner sind jährliche **Mitarbeitendengespräche** zwischen Leitungen und der/die Mitarbeiter:in fester Bestandteil der Personalführung. Im Mitarbeitendengespräch haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit die Themen anzusprechen, die sie konkret beschäftigen, können Unterstützungs- oder Weiterbildungsbedarf aufzeigen. Das regelmäßige Mitarbeitendengespräch ist im Sinne einer guten und gesunden Mitarbeiterführung wichtiger Bestandteil auch um Achtsamkeit und Wertschätzung auszudrücken.

In der Ev. Kita Bunte Welt wird eine positive Feedback-Kultur aktiv gelebt, geprägt von stätiger Selbstreflexion (siehe Konzeption 5 Zusammenarbeit im Team).

### 3.6. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde als Träger der Kindertageseinrichtung legt Wert auf eine gute und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden als wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung.

Die konkrete Umsetzung der Fortbildungsplanung und Sicherstellung der regelmäßigen Qualifizierung der Kita-Mitarbeitenden obliegt den Kita-Leitungen.

Bei der Fortbildungsplanung ist die Einhaltung der Anforderungen an die personelle Mindestbesetzung zu beachten.

Bei der Auswahl der Fortbildungen sind

- die Schwerpunkte der jeweiligen Kita (wie Bewegung, Musik, Sprache, Gesundheit)
  - die religionspädagogische Arbeit
  - fachliche Qualifizierung im Bereich der U3-Betreuung
  - fachliche Qualifizierung im Bereich Inklusion
  - fachliche Qualifizierung im Bereich der professionellen Elternarbeit / -gesprächen
  - fachliche Qualifizierung zur Entwicklungsprozessen der Kinder
  - fachliche Qualifizierung im Bereich des Qualitätsmanagements
  - fachliche Qualifizierung im Bereich Kinderschutz
  - Präventionsschulungen der Landeskirche im Bereich Kinderschutz
- besonders zu beachten und umzusetzen.

Je nach Themen und Schwerpunkten entscheiden Leitungen und Team im einem festgelegten Prozess, welche Qualifizierungen individuell erfolgen und welche Fortbildungsmaßnahme als Teamfortbildung geplant wird. Hier stehen zwei Konzeptionstage pro Jahr zur Verfügung.

Aktuell arbeiten in der Einrichtung Kindheitspädagog:innen, Sozialpädagog:innen, Erzieher:innen, Heilpädagog:innen, Fachkräfte für Inklusion, Heilerziehungspfleger:innen, Kinderpfleger\*innen, Auf Sicht ist die Bildung von noch multiprofessionelleren Teams in der Kita anzustreben.

### 3.7. Verhaltenskodex

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück als Träger, im Ev. Kirchenkreis Gütersloh vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Diese Grundlage bestimmt den Umgang, den wir miteinander pflegen.

Unser Umgang miteinander ist gekennzeichnet von einer Kultur der Achtsamkeit. Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung eines jeden Menschen in seiner Selbstwahrnehmung und in allen Lebenssituationen. Die Vielfalt der Menschen in unserem Kirchenkreis und der uns anvertrauten Mitarbeitenden und Kindern nehmen wir hierbei als Bereicherung wahr.

Folgender Verhaltenskodex dient als Leitlinie für unser Handeln. Jede Ausnahme hiervon muss nachvollziehbar und transparent begründet werden. Neben den folgenden, für alle Arbeits- und Aufgabenbereiche innerhalb des Ev. Kirchenkreises Gütersloh geltenden Regelungen, sind ergänzende Absprachen und Regelungen für einzelne Bereiche möglich. Diese werden entsprechend schriftlich festgehalten und kommuniziert.

#### Nähe-Distanz-Verhältnis

- Ich gestalte die Beziehung zu den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent und professionell. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
- Mir ist bewusst, dass jede Person ein anderes Bedürfnis nach Nähe und auch nach Distanz hat. Ich nehme diese Bedürfnisse ernst und respektiere persönliche Grenzen.
- Ich bin mir meiner Rolle bewusst und pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Ich mache private Kontakte transparent und unterscheide zwischen privaten Kontakt und dienstlichem Auftrag.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst und handle entsprechend.

#### Kommunikation

- Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die mich umgeben ebenso wie über Dritte. Ich achte auf eine Sprache, die alle einschließt.
- Ich achte auf einen vertrauensvollen und offenen Umgang.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair den jeweiligen Personen gegenüber. Dabei bleibe ich sachlich, wertschätzend und werde nicht verletzend und beleidigend.
- Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldung ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler machen kann und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.
- Bei vertrauensvollen Gesprächen achte ich auf einen angemessenen Rahmen und eine angemessene Umgebung.

### Umgang mit Körperkontakt

- Der Wunsch nach Nähe und Distanz geht immer vom Kind oder von der/dem Jugendlichen aus. Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in denen ich mich gerade befinde.
- Auch ich habe Grenzen und entscheide selbst, wie viel Körperkontakt ich zulasse. Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen.
- Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, wahre ihre Grenzen und schließe nicht von mir auf andere.
- Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin und erkläre die Gründe dafür. Ich gebe so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich.
- Wenn ich unangemessenes Verhalten beobachte, weise ich darauf hin. Wenn es die Situation erfordert, interveniere ich.
- Spiele, die Körperkontakt erfordern, wähle ich bewusst aus und überlege kritisch, ob sie für die Gruppe geeignet sind. Ich erkläre das Spiel im Vorfeld und lasse alle Personen selbst entscheiden, ob sie sich am Spiel beteiligen.

### Umgang mit Regeln

- Ich lege gemeinsam mit den Mitgliedern meiner Gruppe Regeln fest. Festgelegte, nicht auszuhandelnde Regeln erkläre ich und mache sie transparent.
- Ich informiere andere über festgelegte Regeln und erinnere daran, wenn es notwendig ist. Dies schließt auch andere Mitarbeitende mit ein. Ich erkläre Sinn und Zweck der ausgehandelten Regeln.
- Mir ist bewusst, dass Regelverstöße Konsequenzen bedeuten können. Dabei sind diese Konsequenzen frei von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt und haben nach Möglichkeit einen direkten Bezug zum Regelverstoß.
- Ein Fehlverhalten spreche ich an. Dabei achte ich auf einen respektvollen Umgang und einen angemessenen Rahmen.
- Ich verstehe mich selbst als Vorbild. Dazu gehört, dass auch ich mich an die vereinbarten Regeln halte.
- Wenn einzelnen Regeln nicht für alle gelten, mache ich dies transparent.

### Film, Foto und soziale Netzwerke

- Ich beachte die Regeln zum Datenschutz.
- Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Vor jeder Veröffentlichung prüfe ich jede Aufnahme, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In diesem Fall lösche ich die Aufnahme.
- Ich achte die Privatsphäre anderer auch bei der Nutzung sozialer Medien.
- Mir ist bewusst, dass ich auch über soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich auch im virtuellen Raum professionell und bin mir hier meiner Vorbildfunktion bewusst.

Wir alle tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend stelle ich sicher, dass alle Personen, für die ich Verantwortung habe, den Verhaltenskodex kennen und schreite ein, wenn ich ein Fehlverhalten erkenne. Für die konkrete Arbeit in der Kita liegt ein vom Team erarbeiteter Verhaltenskodex vor, der von allen Mitarbeitenden der Ev. Kita Bunte Welt unterschrieben im Qualitätshandbuch hinterlegt ist.

### 3.8. Sicherstellung der personellen Ausstattung

Die Verfügbarkeit von ausreichend qualifiziertem Personal ist durchaus ein Risikofaktor in Kindertageseinrichtungen.

Im Rahmen der jährlichen Personalplanung legt die Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück als Träger Wert auf eine gute und stabile personelle Ausstattung in den Kitas. Die Personalplanung erfolgt bereits im Januar / Februar eines Jahres nach Erstellung der Angebotsstruktur.

Ziel der Planung ist eine Besetzung der Kita weit über dem ersten Wert des KiBiz, so dass in der Planung bereits ein personeller Puffer für Urlaube, Fortbildungen und Erkrankungen berücksichtigt ist. Die exakte Höhe ist abhängig von der finanziellen Ausgestaltung sowie vom zur Verfügung stehenden Personal.

Gleichwohl können unterjährig aufgrund zeitgleicher Erkrankungen, Langzeiterkrankungen, Schwangerschaften mit einhergehendem Beschäftigungsverbot oder personeller Fluktuation Vakanzen auftreten.

Leitungen und Träger haben hierbei die Einhaltung der personellen Mindestbesetzung zu beachten und bei Unterschreiten Maßnahmen einzuleiten. Die erforderlichen Maßnahmen sind abhängig von der Dauer der erwarteten Unterschreitung der Mindestbesetzung.

Als mögliche Reaktionsmöglichkeiten bestehen

- Tageweise Unterstützung aus anderen Kitas des Trägers
- Tageweise Einsatz der Leitungen und / oder Integrationskräfte im Gruppendienst zu Sicherstellung der Aufsichtspflicht
- Vorübergehende Mehrarbeit von Mitarbeitenden
- Stundenerhöhungen von Mitarbeitenden
- Versuch der unterjährigen personellen Neueinstellung
- Befristeter Einsatz von Assistenzkräften
- Organisatorischen Maßnahmen wie Gruppenzusammenlegungen (v.a. nachmittags)
- Einschränkungen der Öffnungszeiten

Die formelle Meldung der Unterschreitung der personellen Mindestbesetzung an das örtliche Jugendamt sowie das Landesjugendamt ist in der Zuständigkeit des Trägers.

## 4. Kinderrechte / Partizipation / Beschwerdeverfahren

Die Umsetzung der Kinderrechte sowie der Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten ist in der Konzeption der Ev. Kita Bunte Welt unter Punkt „9 Umgang mit Beschwerden“ dargestellt.

## 5. Sexualpädagogisches Konzept

Das Thema Sexualpädagogik ist ein wichtiger Bestandteil der Konzeption der Ev. Kita Bunte Welt und wird unter Punkt „3.3.2 Sexualpädagogisches Konzept“ erläutert.

## 6. Präventionsangebote

Präventionsangebote und -maßnahmen tragen dazu bei, Kinder und Jugendliche vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Hierbei sind strukturelle und pädagogische Maßnahmen, erzieherische Prävention und die gezielte Verantwortungsübernahme von besonderer Bedeutung.

In den Kindertageseinrichtungen sind Präventionsangebote für Kinder Teil der einrichtungsspezifischen Konzeption.

## 6.1. Präventionsschulungen

Um der Verantwortung für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen gerecht zu werden und gleichzeitig Handlungssicherheit zu bekommen, ist die Teilnahme an Präventionsschulungen für bestimmte Personengruppen wichtig und notwendig. Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Entwicklung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen.

Die Evangelische Kirche hat ein Curriculum entwickelt, dass für alle Mitarbeitenden im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und folglich für alle Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück, verpflichtend ist. Je nach Art, Dauer und Intensität des Kontakts mit Kinder, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen sind Fortbildungen mit verschiedenen Modulen zu absolvieren.

### Module für die Zielgruppe der Erzieher:innen

- Schau hin und lerne davon – Risikoanalyse
- Komm, bau ein Haus – Entwicklung des Schutzkonzepts
- Recht – Grundlagen der Rechte von Kindern und Jugendlichen
- Grundlage Maßnahmen der Intervention
- Sexualität von Anfang an – Entwicklung der Sexualität bei Kindern und Jugendlichen
- Sexualisierte Gewalt
- Aufgepasst und hingeschaut: Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

### Zusätzliche Module für Leitungskräfte

- Recht – vertiefte, rechtliche Informationen für Leitungskräfte
- Ein guter Plan – Handlungssicherheit als Leitungskraft in Fällen von sexualisierter Gewalt
- Alles Sex, oder was? – Bestandteile Sexualpädagogisches Konzept

Die Module werden regelmäßig durch Referenten des Ev. Kirchenkreises Gütersloh angeboten. Um in dem jeweiligen Team eine gemeinsame Haltung zu entwickeln und möglichst alle Mitarbeitenden gleichzeitig zu schulen sind ab dem Kita-Jahr 2022 / 2023 jährliche Teamtage für die Fortbildung in den jeweiligen Modulen vorgesehen.

## 6.2. Präventionsangebote für Kinder

Die Entwicklung und gezielte Förderung der Selbstkompetenz der Kinder sowie der Förderung der Sozialkompetenz sind uns ein besonderes Anliegen. Hierzu werden unterschiedliche Präventionsangebote wie „Gefühle sind bunt“ oder „Mir geht es gut – Ampelsprache (Selbstbehauptungskurs) als fester Bestandteil des pädagogischen Konzepts durchgeführt.

Außerdem können je nach Bedarf individuelle zusätzliche Projekte und Präventionsangebote im Kita-Alltag angeboten werden (siehe Konzeption 3.3.2 Sexualpädagogisches Konzept).

### 6.3. Informationen für Eltern und Sorgeberechtigte

Sowohl auf den Elternversammlungen als auch auf speziellen Elternabenden finden Informationen für Eltern und Sorgeberechtigte über die Präventionsangebote in der Ev. Kita Bunte Welt statt (siehe Konzeption 6 Zusammenarbeit mit Eltern).

Über externe Angebote von Kooperationspartnern oder anderen Einrichtungen wird in der Kita mit separatem Material wie z.B. der „Elternschule“ oder Beratungsflyern der Diakonie informiert .

### 6.4. Umsetzung der Fürsorgepflichten in der Kita

Durch das Qualitätsmanagement sind die verschiedenen Aspekte der Vorsorge und Fürsorgepflichten genau reflektiert und festgehalten.

Jede Kita hat eine sog. Gefährdungsbeurteilung mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit der Ev. Landeskirche von Westfalen durchgeführt und entwickelt diese bei strukturellen Veränderungen in der Kita weiter.

Ferner finden in festen Intervallen Erste-Hilfe-Schulungen, Brandschutzunterweisungen statt.

Eine jährliche Überprüfung des Kita-Spielplatzes der Ev. Kita Bunte Welt durch Fa. Strobel findet statt, so dass etwaige Mängel zeitnah durch Fachfirmen behoben werden.

## 7. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung

Die Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde als Träger der Ev. Kindertageseinrichtungen Ev. Kita Bunte Welt, Ev. Kita Sonnenschein, Ev. Kita Krumholz und der Ev. Kita Himmelszelt arbeitet vertrauensvoll und zielgerichtet mit den örtlichen Jugendämtern und dem Landesjugendamt zusammen.

Die Fachgeschäftsführung TfK übernimmt i.d.R. die formelle Informations- und Meldepflichten an die jeweiligen Jugendämter.

### 7.1. Landesjugendämter

Den pädagogischen Mitarbeitenden sind die Informationen zu den Meldepflichten nach § 47 Abs. 2 SGB VIII in Teamsitzungen vorgestellt worden und werden regelmäßig aktualisiert.

Folgende Handreichungen und Empfehlungen von LVR und LWL liegen in jeder Kita vor und sind für die Mitarbeitenden zugänglich:

- Handreichung zum Umgang mit Meldungen nach § 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII – Stand 11.2019
- Aufsichtsrechtliche Grundlagen zum Umgang mit personellen Unterbesetzungen in Kindertageseinrichtungen – Stand 08.2021
- Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII – Stand 10.2021
- Aufsichtsrechtliche Grundlagen: Aufsichtspflicht in Kindertageseinrichtungen – Stand 01.2022
- Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung – Stand 05.2019

Ferner haben Träger und Leitung ein festes Verfahren zur Prüfung, Umgang und Meldung der personellen Unterbesetzung gem. § 47 Nr. 2 SGB VIII eingeführt und setzen dies verantwortungsvoll um.

Die Einschätzung und Bewertung von meldepflichtigen Ereignissen oder Entwicklungen erfolgt gemeinsam durch Leitungen und Träger, ggf. unter Einbeziehung der Fachberatung des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh.

Bei Bedarf werden Beratungs- und Unterstützungsangebote von externen Fachleuten hinzugezogen sowie die Beratungsmöglichkeiten des örtlichen Jugendamtes oder des Landesjugendamtes genutzt.

## 7.2. Örtliche Jugendämter

Die Meldepflichten der Kita im Rahmen des Kinderschutzes unterscheiden

- eine Gefährdung des Kindeswohls in der Kita im Verantwortungsbereich der Kita
- eine Gefährdung des Kindeswohls durch Dritte außerhalb des Verantwortungsbereiches der Kita

Je nach Art der Gefährdung des Kindeswohls unterscheiden sich die Vorgehensweise und die Rechtsgrundlagen. Eine grundsätzliche „Vereinbarung des Jugendamtes mit dem Kita-Träger nach §§ 8a und 72 a SGB VIII“ liegt vor.

Den Mitarbeitenden sind die Unterschiede der Meldepflichten im organisationalen Kinderschutz sowie im individuellen Kinderschutz nach § 8a SGB VIII bekannt.

Die Mitarbeitenden können bei der Einschätzung der Kindeswohlgefährdung einen Beratungsanspruch nach § 8b Abs. 1 SGB VIII durch eine insoweit erfahrene Fachkraft des örtlichen Jugendamtes nutzen.

Die Ansprechpartner sind unter Punkt „7.3. Übersicht externer Ansprechpartner“ benannt.

## 7.3. Übersicht externer Ansprechpartner

In der Stadt Rheda-Wiedenbrück und im Kreis Gütersloh stehen folgende externer Kooperationspartner und Ansprechpartner zur Verfügung:

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Stadt Rheda-Wiedenbrück Abteilung ASD Fachstelle Frühe Hilfen und Kinderschutz	Frau Korfmacher  Frau Herrmann	05242 / 963-582  05242/963-606	
Stadt Familienzentrum Rheda-Wiedenbrück	Frau Kaupmann	05242 / 40820	familienberatung@caritas- guetersloh.de
Familienberatung Diakonie Gütersloh	Frau Fritsch- Tumbusch	05241 / 9867-4100	Angelika.fritsch- tumbusch@diakonie- guetersloh.de
Beratungsstelle Wendepunkt		05241 / 85-2412	<a href="mailto:wendepunkt@kreis-guetersloh.de">wendepunkt@kreis- guetersloh.de</a>

Stand 09.2022

#### 7.4. spezialisierte Fachberatung bei (sexualisierter) Gewalt

In (Verdachts-) Fällen ist es ratsam, Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung miteinzubeziehen. So können Fehleinschätzungen verhindert und sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sein bei einem Verdacht, einer Beobachtung oder einem Vorfall ansprechbar.

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Caritas Gütersloh Beratungsstelle „Auswege“ Fachstelle für sexualisierte Gewalt	Frau Fuhrmann	05242 / 40820	<a href="mailto:auswege@caritas-guetersloh.de">auswege@caritas-guetersloh.de</a>
<b>Fachstelle für Prävention und Intervention der Ev. Landeskirche von Westfalen</b>	Christian Weber (Prävention)	0521/594-380	<a href="mailto:Christian.weber@ekvw.de">Christian.weber@ekvw.de</a>
	Jelena Kracht (Intervention)	0521/ 594-381	
Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung	Katharina Degen	0211 – 6398661	k.degen@diakonie-rwl.de
Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung	Saskia Koll	0211 – 6398477	s.koll@diakonie-rwl.de
<b>Meldestelle der Diakonie RWL</b>	Birgit Pfeifer	0211 – 6398342 0151 – 11344290	b.pfeifer@diakonie-rwl.de
Zentrale Anlaufstelle .help		0800 – 5040112	<a href="mailto:zentrale@anlaufstelle.help">zentrale@anlaufstelle.help</a>

Stand 09.2022

## 8. Handlungsplan

Auch wenn das vorliegende Schutzkonzept in erster Linie zum Ziel hat, präventiv zu wirken, kann es doch zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Für Mitarbeitende ist der Umgang mit einem Vorfall, Verdacht oder einer Mitteilung eine große Herausforderung. Der Handlungsplan soll allen Mitarbeitenden Handlungssicherheit und Orientierung geben. Der Handlungsplan stellt dar, wer – was – zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Dabei greift der Handlungsplan nicht ausschließlich bei einem Übergriff innerhalb der Kindertageseinrichtung. Genauso soll er Hilfestellung geben bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb, bei dem Mitarbeitende der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück als Vertrauenspersonen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene fungieren.

### 8.1. Vorgehensweise im Verdachtsfall

Grundsätzlich ist zwischen dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung sowie dem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt eines Mitarbeitenden gegenüber Kindern oder Mitarbeitenden zu unterscheiden.

Bei dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung geht es um die Gefährdung von Kindern in Familien und im familiären Umfeld. Dabei kann es sich um körperliche, seelische, vernachlässigende und sexuelle

Misshandlungen handeln. Hier greift die Vorgehensweise gem. § 8a SGB VIII. Bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder kann es sich z.B. um Grenzverletzungen, wie die Missachtung persönlicher und körperlicher Distanz, sexuelle Übergriffe, sexualisierte Gewalt / Missbrauch, sexualisierte Belästigung, Besitz oder Verbreitung kinderpornografischen Materials oder andere Gewalttaten handeln.

### 8.1.1. Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall

Mitarbeitende informiert die Kita-Leitung als Dienstvorgesetzte über einen Verdachtsfall. Die Kita-Leitung sorgt hierbei für einen geschützten Raum und Rahmen für das Gespräch. Grundsätzlich gilt:

1. *Ruhe bewahren*  
Auch wenn es manchmal schwierig wirkt: Wenn wir Ruhe bewahren, vermeiden wir eventuell überstürzte Reaktionen. Die Person, die sich uns anvertraut, ist mit den verschiedensten negativen Gefühlen konfrontiert: Angst, Unsicherheit, Vertrauens- und Kontrollverlust, .... Um in so einer Situation Vertrauen zu schaffen, ist es wichtig, dass wir selbst Ruhe und Sicherheit ausstrahlen.
2. *Zuhören, ermutigen und beruhigen: Glauben schenken*  
Wenn sich uns eine Person anvertraut, ist es nicht unsere Aufgabe, herauszufinden, ob die Person die Wahrheit berichtet. Genauso wenig ist es unsere Aufgabe, eine Bewertung abzugeben. Stattdessen ist es wichtig zuzuhören und die Person ernst zu nehmen. Ebenso wichtig ist es, sowohl mit Worten als auch dem Verhalten zu signalisieren, dass wir der Person Glauben schenken.
3. *Überlegen: woher kommt der Verdacht?*  
Insbesondere, wenn wir nur einen vagen Verdacht haben oder uns vielleicht eine Grenzverletzung aufgefallen ist, haben wir ein ungutes Gefühl, sind uns aber nicht sicher, woher dieses Gefühl kommt. In diesen Situationen ist es hilfreich, erst einmal zu prüfen, woher der Verdacht kommt und welche Situation oder Situationen Auslöser dafür waren.
4. *Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben / Dokumentation des Verdachtsfalls*  
Alle für den Verdacht wesentlichen Informationen und Anhaltspunkte müssen für den weiteren Verlauf unverzüglich **dokumentiert** werden. So fällt es leichter, unser vages Gefühl in Worte zu fassen und wir vermeiden, dass wichtige Informationen verloren gehen. Die Dokumentation wird seitens der Kita-Leitung vorgenommen und konzentriert sich auf die objektiven Fakten. Subjektive Wahrnehmungen und persönliche, emotionale Bewertungen werden hiervon getrennt festgehalten.  
Anhaltspunkte sind: Datum, Uhrzeit, Name der beschuldigten Person, Name der betroffenen Person, Situation, fragliche Beobachtung und involvierte Person, mögliche Zeugen, ggf. Gesprächsprotokolle / SMS / Chats  
Die betroffene Person wird darüber informiert, dass das Gespräch verschriftlicht wird und was mit der Dokumentation passiert.
5. *Transparenz zeigen, falsche Erwartungen klären / Verfahrensschritte erklären*  
Die Person, die sich uns anvertraut, muss sich auf uns und unsere Aussagen verlassen können. Dazu gehört, dass wir falsche Erwartungen aufklären und nichts versprechen, was wir nicht halten können. Damit die Person nicht das Gefühl bekommt, die Kontrolle über den weiteren Prozess zu verlieren, machen wir transparent, welche Personen wir gegebenenfalls hinzuziehen werden und wie der weitere Verlauf ist. Die Leitung verdeutlicht den Verfahrensweg, die Einbeziehung des Trägers und nimmt den Mitarbeitenden die Sorge selber eine Entscheidung treffen zu müssen.
6. *Ggf. Hinzuziehen einer Vertrauensperson*

Manchmal kann es schwierig sein, mit einem Verdacht oder einer konkreten Situation allein umzugehen. Daher kann es sinnvoll sein, die Beobachtungen mit einer Person des Vertrauens zu teilen und gemeinsam das weitere Vorgehen abzustimmen. Dabei sollten sich alle darüber im Klaren sein, dass der Kreis der Mitwissenden möglichst klein gehalten sein soll und dass über das Vorgefallene nicht mit weiteren Personen über diesen Personenkreis hinaus gesprochen wird.

7. *Ggf. Kontaktaufnahme mit einer Fachberatungsstelle*

Die Expertise einer externen Fachberatungsstelle kann helfen, objektiv mit dem Verdacht umzugehen und Sicherheit zu bekommen.

8. *Informieren der Meldestelle*

Erhärtet sich der Verdacht oder lässt er sich nicht auflösen, sind alle Personen verpflichtet, die Meldestelle zu informieren (siehe 8.2 Meldepflicht).

9. *Weiterhin Gesprächsbereitschaft signalisieren*

Auch nach dem Gespräch kann es zu weiterem Gesprächsbedarf bei der betroffenen Person kommen. Daher ist es wichtig, von uns auch bereits deutlich zu machen, dass die Person jederzeit zu einem weiteren Gespräch zu uns kommen darf.

Je nach Bedarf können dem betroffenen Mitarbeitenden seelsorgerliche Begleitung oder fachlicher Beratung durch eine externe Person angeboten werden.

Sofern ein Verdacht gegen die Kita-Leitung vorliegt, informiert der Mitarbeitende die Fachgeschäftsführung TfK als zuständige Dienstebene. Die beschriebene Vorgehensweise greift analog.

### 8.1.2. konkrete Verfahrensschritte

Direkt nach dem Gespräch informiert die Leitung die Fachgeschäftsführung TfK oder einen anderen Trägervertreter als Dienstvorgesetzten und leitet die schriftliche Dokumentation an diese weiter. Die Einbeziehung ggf. weiterer Personen wie Vertrauenspersonen, externer Fachberatung oder einem externen Kooperationspartner wird gemeinsam entscheiden.

Die Fachgeschäftsführung TfK oder ein anderer Trägervertreter informiert die Meldestelle der Diakonie RWL bzw. der Ev. Landeskirche in Bielefeld (siehe 8.2 Meldepflicht).

Die Fachgeschäftsführung TfK informiert die / den Presbyteriums-Vorsitzenden, den stellvertretenden Presbyteriums-Vorsitzenden und den für Personal zuständigen Presbyter über den Verdachtsfall.

Zum Schutz der beschuldigten Person wird von allen Beteiligten Person bis zur Aufklärung Verschwiegenheit vereinbart.

## **8.2. Meldepflicht**

Bei jedem Verdacht oder Vorfall sind die Personen, die mit diesem Verdacht oder Vorfall betraut sind, verpflichtet, die Meldestelle zu informieren. Die Meldestelle prüft, welche Schritte gegangen werden müssen und welche Personen hinzugezogen werden. Sie übernimmt auch den Kontakt zu Leitung und Fachgeschäftsführung TfK.

Darüber hinaus können alle Personen jederzeit die Ansprech- und Meldestelle hinzuziehen, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Die Meldepflicht soll die mit dem Verdacht oder Vorfall vertrauten Personen entlasten und unterstützen. Gleichzeitig wird so gewährleistet, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht wird und adäquat behandelt wird. Die Fachpersonen in der Ansprech- und Meldestelle stehen unterstützend und beratend zur Seite.

Nach Rücksprache mit der Meldestelle nimmt die Fachgeschäftsführung TfK die Meldung nach § 47 SGB vor, sofern man im Gespräch mit der Meldestelle gemeinsam zu diesem Schluss kommt bzw. die Meldestelle dies eindeutig vorgibt.

### **8.3. Einschaltung von Dritten**

Neben der Einbeziehung von externer Beratungsstelle und der Information der Meldestelle, kann es erforderlich sein Dritte einzuschalten.

Seitens Leitung und Fachgeschäftsführung TfK ist das Presbyterium der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück zu informieren, sofern es sich um einen Verdacht gegen hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende der Kindertageseinrichtungen handelt. Hierfür ist es zwingend erforderlich, dass die Kita-Leitung den Verdachtsfall oder Vorfall dokumentiert hat und diese Dokumentation der Fachgeschäftsführung TfK unverzüglich zur Verfügung stellt (siehe 8.1 Vorgehensweise im Verdachtsfall).

### **8.4. arbeitsrechtliche Maßnahmen bei vermuteter Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende**

Das Presbyterium in der Funktion als Arbeitgeber hat in enger Zusammenarbeit mit der Fachgeschäftsführung TfK und der Personalabteilung bei der Bestätigung eines Verdachts die entsprechenden, erforderlichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu ziehen (siehe 8.1.2 Personenkreis). Hierbei ist in Einzelfällen eine externe juristische Beratung durch einen beauftragten Rechtsanwalt notwendig.

Die arbeitsrechtlichen Maßnahmen können je nach Ausprägungen zwischen einer Ermahnung, einer Abmahnung, einer fristgerechten Kündigung bis hin zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund variieren und müssen im Einzelfall geprüft, beraten und umgesetzt werden.

In Einzelfällen kann es notwendig sein die / den betroffene Mitarbeitenden bis zur Klärung des Vorfalls vom Dienst freizustellen.

### **8.5. Umgang mit der beschuldigten Person**

Das Gespräch mit der beschuldigten Person kann nach Beratung mit der Meldestelle und / oder externen Beratungsstellen erforderlich und ggf. formal notwendig sein, sofern hierdurch keine Gefährdung der / des Betroffenen oder eines laufenden Ermittlungsverfahrens droht. Ferner ist der Inhalt des Gespräches im Vorfeld aus arbeitsrechtlicher Sicht mit der Personalabteilung und ggf. einem externen Rechtsanwalt zu klären.

Das Gespräch dient der Situationsklärung und der weiteren Orientierung. Hierbei gilt stets die Beachtung der Unschuldsvermutung und der Fürsorgepflicht durch die dienst-vorgesetzte Ebene bis zur vollständigen Aufklärung des Sachverhalts.

Das Gespräch führt die Fachgeschäftsführung TfK mit einem Vertreter des Presbyteriums unter Einbeziehung der Kita-Leitung und auf Wunsch der MAV.

Inhalte des Gespräches können sein:

- Beschuldigten Mitarbeitenden über den Verdachtsfall bzw. Vorwürfe in Kenntnis zu setzen

- Fehlverhalten fachlich einordnen (ggf. unter Hinzuziehung einer qualifizierten Fachkraft)
- Mitarbeitenden die Möglichkeit der Stellungnahme zu geben
- Nächste Handlungsschritte klären und mögliche Konsequenzen benennen
- Einschätzung der Belastung des beschuldigten Mitarbeitenden klären

Im besonders schwerwiegenden Vorwürfen kann eine Freistellung vom Dienst bis zur Aufklärung des Sachverhaltes notwendig sein und muss dem beschuldigten Mitarbeitenden klar und transparent kommuniziert werden. Dies dient auch dem Schutz der beschuldigten Person.

## 8.6. Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden

Wenn sich ein Verdachtsfall bestätigt bzw. tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, dass seitens eines Mitarbeitenden eine Straftat, z.B. aufgrund sexualisierter Gewalt gegenüber den zu betreuenden Kindern vorliegt, ist die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden notwendig.

Hierzu ist es wichtig seitens Leitung und Trägervertretern eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt zu haben. Diese beinhaltet alle konkreten Hinweise, z.B. Aussagen von Betroffenen, Zeugen oder Dritten sowie die wesentliche Dokumentation des Vorfalls bzw. Verdachts (siehe 9 Datenschutz).

Über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden entscheidet die Fachgeschäftsführung TfK in Abstimmung mit Vertretern des Presbyteriums als Anstellungsträger (siehe 8.1.2 Personenkreis). Das Vorgehen ist stets einzelfallabhängig, ggf. auch unter Hinzuziehung einer juristischen Fachkraft oder nach anonymer Information bei der Polizei, zu beraten. Bei der Entscheidung bzw. Verpflichtung zu einer Strafanzeige, stellt die Fachgeschäftsführung TfK oder ein anderer Trägervertreter die Anzeige bei der örtlichen Polizei.

Hierbei gilt bei der Kommunikation mit den Strafverfolgungsbehörden zu beachten

- Benennung eines Ansprechpartners für die Behörden mit der Fachgeschäftsführung TfK oder einem anderen Trägervertreter
- Übermittlung der polizeilich angefragten Informationen (auf Basis der internen Dokumentation)
- Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden, zu welchem Zeitpunkt Mitarbeitende, Eltern und ggf. weitere Betroffenen mit einbezogen werden können
- Prüfung, ob ein beauftragter Rechtsanwalt u.a. für mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen Akteneinsicht bei der Staatsanwaltschaft einfordern kann

Für die Durchführung und Umsetzung ggf. notwendiger arbeitsrechtlicher Maßnahmen (siehe 8.4 arbeitsrechtliche Maßnahmen bei vermuteter Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende) ist eine Rückmeldung seitens der Staatsanwalt über die Aufnahme und Abschluss der Ermittlungen erforderlich.

Meldepflichten des Trägers an das zuständige Landesjugendamt ergeben sich gem. § 47 SGB VIII. Die entsprechende Meldung übernimmt die Fachgeschäftsführung TfK bzw. ein anderer Trägervertreter.

## 8.7. Information an das Kita-Team

Sollte sich der Verdachtsfall bestätigen, ist das betroffene Kita-Team zu informieren. Kita-Leitung und Trägervertreter (Fachgeschäftsführung TfK und Presbyter und/ oder Pfarrer/in) nehmen die Information so zeitnah wie möglich vor. Eine Begleitung und Unterstützung durch eine externe, fachliche Beratung kann je nach Einzelfall sinnvoll sein.

Die Kita-Leitung informiert im Vorfeld die betroffene („meldende“) Mitarbeitende über den aktuellen Sachstand und die anstehende Information an das Kita-Team.

Hierbei ist es wichtig, den Sachverhalt möglichst objektiv und ohne persönliche Wertung zu schildern. Es gilt die Unschuldsvermutung. Aussagen zum Sachverhalt dürfen die Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person nicht verletzen. In der Regel können dem Kita-Team die jeweiligen arbeitsrechtlichen Maßnahmen und Schutzmaßnahmen sowie die zugrundeliegenden Rechtsgrundlagen und Handlungsgrundsätze mitgeteilt werden.

Dem Kita-Team wird eine kollegiale Beratung und begleitende, unterstützende Maßnahmen angeboten.

### **8.8. Umgang mit der Öffentlichkeit / Medien**

Über einen ggf. erforderlichen Umgang mit der Öffentlichkeit oder den Medien berät das Presbyterium gemeinsam mit dem / der Referent:in für Öffentlichkeitsarbeit im Ev. Kirchenkreis Gütersloh. Zum Schutz der Mitarbeitenden in diesen herausfordernden Situationen ist lediglich der / die Vorsitzende des Presbyteriums oder der / die stellvertretende Presbyteriums-Vorsitzenden befugt eine Information an die Medien herauszugeben.

Im Falle einer Pressemitteilung sind die Betroffenen im Vorfeld über den Inhalt einer vorbereiteten Pressemitteilung nach Möglichkeit zu informieren, da diese unter Umständen damit rechnen müssen, von Medienvertretern kontaktiert zu werden. Bei etwaigen Medienanfragen verweisen die Mitarbeitenden auf die Presseerklärung des Presbyteriums und geben keine Informationen oder persönlichen Statements ab.

Je nach Vorfall kann es von Bedeutung sein, die Eltern der jeweiligen Kita über den Verdachtsfall bzw. Vorfall zu informieren. Es besteht in diesen Situationen häufig große Besorgnis der Eltern um das Wohl des eigenen Kindes.

Eine Information an die Eltern, z.B. im Rahmen eines Elternbriefes oder eines Elternabends ist möglichst zeitnah, aber nicht übereilt einzusetzen. Es ist zwingend erforderlich im Vorfeld die konkrete Vorgehensweise, eine fachliche qualifizierte Beratung zur Einschätzung der Situation und ggf. auch die Einleitung von Schutzmaßnahmen geklärt und abgestimmt zu haben.

Eine ggf. erforderliche Elterninformation erfolgt nur in Abstimmung mit der Fachgeschäftsführung TfK, der / dem Presbyteriums-Vorsitzenden oder dem /der Presbyteriums-Vorsitzenden, der Referent:in für Öffentlichkeitsarbeit im Ev. Kirchenkreis Gütersloh sowie ggf. unter Einbeziehung des Superintendenten des Ev. Kirchenkreises Gütersloh. Es wird empfohlen bei einer erforderlichen Elterninformation auf die Unterstützung / Moderation einer externen, erfahrenen Fachkraft (z.B. Fachberatung) zurückzugreifen.

### **8.9. Rehabilitation und Unterstützungsangebote**

Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für die verdächtige Person und für die weitere Zusammenarbeit haben. Wenn ein Verdacht ausgeräumt werden konnte oder sich nicht bestätigt hat, muss alles getan werden, um die Person zu rehabilitieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und eine neue Vertrauensbasis wiederherzustellen.

Bei einem nicht bestätigten Verdacht gegen hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeitenden werden folgende Schritte zur Rehabilitation unternommen:

- Der Schwerpunkt liegt auf dem Ausräumen des Verdachts und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person, dem Kita-Team und den Eltern.
- Alle Personen, die mit der Prüfung des Vorfalls befasst waren oder hierüber Kenntnis hatten, werden über den aktuellen Sachstand informiert. Dies erfolgt durch die Fachgeschäftsführung TfK, ggf. einem Presbyter und die Kita-Leitung. Die Faktenlage wird klargestellt. Die Schritte werden mit allen direkt betroffenen Personen abgestimmt.

- Sofern der Fall zuvor öffentlich geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen. Dies erfolgt über den /die Referent:in für Öffentlichkeitsarbeit im Ev. Kirchenkreis Gütersloh.
- Die Rehabilitation muss – nach vorheriger Absprache mit den betreffenden Mitarbeitenden – möglichst in derselben Öffentlichkeit erfolgen, in der die Beschuldigung bekannt geworden ist.
- Ggf. einen Wechsel des Aufgabengebiets oder des Einsatzortes ermöglichen, ohne dass (bei Mitarbeitenden) der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen.

Die Leitung und Träger prüfen gemeinsam, welche Personen die zuvor genannten Schritte unternehmen und ob gegebenenfalls die personellen Zuständigkeiten wechseln müssen (z.B. aufgrund von persönlicher Befangenheit). Ebenso wird geprüft, ob und an wen ggf. die Verantwortung für den Rehabilitationsprozess delegiert werden muss.

Neben der Rehabilitation ist es wichtig, allen betroffenen oder beteiligten Mitarbeitenden Unterstützung anzubieten und eine sorgfältige und besonnene Aufarbeitung der Geschehnisse anzugehen.

Unterstützungsangebote können sein:

- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen. Diese Unterstützung wird sowohl Kita-Leitung, betroffenen Mitarbeitenden und Kita-Team als auch der zu Unrecht Beschuldigten Person angeboten.
- Angebot von Hilfeleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person.
- Von Mediations- oder Ausgleichsgesprächen ist abzuraten.

## 8.10. Aufarbeitung

Eine sachgerechte Aufarbeitung der Geschehnisse auf allen involvierten Ebenen und möglichst unter Beteiligung der Betroffenen ist angebracht, sofern diese das wünschen.

Hierbei sollten u.a. auch folgende Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Wie konnte es zu dem Vorfall oder Verdacht kommen?
- Welche Schutzmaßnahmen haben funktioniert, wo besteht Verbesserungsbedarf?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss wo nachgebessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement und die interne Kommunikation funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?

Bei schwerwiegenderen Verdachtsfällen oder Vorfällen wird für die Durchführung eines solchen Prozesses die Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle mit psychosozialer Konfliktmanagement-Kompetenz und Erfahrungen mit Fällen (sexualisierter) Gewalt im institutionellen Kontext empfohlen. Je nach Sachverhalt kann zudem die Hinzuziehung einer Fachperson mit trauma-pädagogischer Kompetenz empfehlenswert sein.

Auch im Falle ungeklärter Hinweise müssen die weiteren Schritte zum Umgang mit der beschuldigten Person beraten werden. Hier liegt es in der Verantwortung des Trägers als Arbeitgeber zu bewerten, ob das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in aufgrund der vorliegenden Situation beschädigt ist und ob der Schutz der anvertrauten Personen bei einer Weiterbeschäftigung der beschuldigten Person gewährleistet sein kann.

Es empfiehlt sich in diesem Zusammenhang eine Person mit Expertise im Arbeitsrecht sowie die Mitarbeitervertretung in den Entscheidungsprozess einzubeziehen und gemeinsam nach weiteren Handlungsoptionen zu suchen, da eine interne Versetzung das zugrundeliegende Vertrauensproblem i.d.R. nur verlagert. Im Zweifel sollte stets im Schutzinteresse der anvertrauten Kinder und Mitarbeitenden gehandelt werden.

## 9. Datenschutz

Bei allen pädagogischen Mitarbeitenden in der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde umfasst die vertragliche Gestaltung neben dem Arbeitsvertrag auch die individuelle Dienstanweisung sowie die Loyalitätsrichtlinie.

In der Dienstanweisung wird u.a. die unmittelbare Mitteilungspflicht in Fällen von

- Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8 a SGB VIII (Schutzauftrag)
- groben Dienstpflichtverletzungen bzw. beim Verdacht von groben Dienstpflichtverletzungen von Mitarbeitenden (z. B. bei Verdacht von Suchtmittelabhängigkeiten oder Missbrauch von Kindern)
- Gewaltandrohungen von Dritten
- meldepflichtigen Vorfällen im Rahmen der Betriebserlaubnis der Einrichtung

festgehalten. Darüber hinaus sieht die Dienstanweisung eine Verschwiegenheit vor über die bei der Ausübung des Dienstes oder aufgrund der dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind.

Ferner erhalten alle Mitarbeitenden mit den Vertragsunterlagen ein „Merkblatt über den Datenschutz für Mitarbeitende“.

Personenbezogene Daten dürfen gem. der DSGVO grundsätzlich nicht weitergegeben werden. Das Bundesdatenschutzgesetz regelt in §§ 23, 24 BDSG unter welchen Voraussetzungen Daten zu anderen als den vorgesehenen Zwecken verarbeitet und demnach auch weitergegeben werden dürfen.

Hier ist steht die Zweckkompatibilität zu beachten. Eine Übermittlung von Daten ist aus datenschutzrechtlichen Gründen zulässig, wenn dies zum Zweck der „Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten oder die Strafvollstreckung, einschließlich des Schutzes vor und der Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit“ erfolgt (vgl. Art. 23 Abs. 1 DSGVO).

Bei Verdachtsfällen auf (sexualisierte) Gewalt gegen Mitarbeitende ist eine Weitergabe der personenbezogenen Daten gem. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG zulässig, wenn

- ein begründeter Verdacht auf die Begehung einer Straftat oder einer anderen Verfehlung vorliegt
- dieser Verdacht auf tatsächlichen Anhaltspunkten beruht, die vor der Weitergabe und Ermittlung zu dokumentieren sind
- die Verarbeitung (und somit auch Weitergabe) zur Aufdeckung der Straftat oder einer schweren Verfehlung erforderlich ist
- und die Datenverarbeitung nicht außer Verhältnis zum Anlass der Weiterverarbeitung steht.

Hierbei ist im Verdachtsfall auch stets die besondere Verantwortung für die Kita-Kinder im Blick zu haben und bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Datenweitergabe an zuständige Behörden entsprechend zu werten.