



Der Kinderschutzbund
Ortsverband Krefeld

2026

Institutionelles Gesamtschutzkonzept

Der Kinderschutzbund
Ortsverband Krefeld e.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Leitbild und Haltung.....	4
2.1 Leitbild	4
2.2 Haltung	4
3. Partizipation	5
3.1. Kinder und Jugendliche Ebene	5
3.2. Eltern Ebene.....	6
3.3. Mitarbeiter*innen-Ebene.....	6
4. Feedbackkultur	7
5. Beschwerdewesen	7
6. Gespräche	8
7. Auswahl und Einstellung der Mitarbeitenden.....	9
7.1. Persönliches Bewerbungsgespräch	9
7.2. Fachliche Kompetenz	9
7.3. Ethikerklärung	9
7.4. Verhaltensanweisung.....	9
7.5. Polizeiliches Erweitertes Führungszeugnis.....	10
7.6. Regelmäßige Fortbildungen und Weiterbildungen	10
7.7. Supervision.....	10
7.8 Im Falle eines Falles	10
8. Krisenmanagement.....	11
8.1. Risikoanalyse	11
8.2. Umgang mit Krisen.....	12
8.3. Gefährdungseinschätzung.....	13
8.4. Rehabilitation	14
9. Sexualpädagogischer Blick	15
9.1 Thematische Einführung	15
9.2. Grundverständnis.....	15
9.3. Haltung.....	16
9.4. Gliederungspunkte für die Erarbeitung einer sexualpädagogischen Konzeption	17
10. Verstetigung und Lebendigkeit des institutionellen Schutzkonzeptes	17
11. Anhang.....	18
11.1 Beschwerdebogen.....	18

11.2 Verpflichtungserklärung für Hauptamtliche.....	23
11.3 Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche.....	25
11.5 Ansprechpersonen mit Kontakten	27

1. Einleitung

Der Verein führt den Namen "Der Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld e.V.", kurz "DKSB Krefeld", hat seinen Sitz in Krefeld und ist eingetragen in das Vereinsregister des Amtsgerichtes Krefeld. Der Ortsverband ist Mitglied im Der Kinderschutzbund Bundesverband und im Kinderschutzbund Landesverband Nordrhein-Westfalen.

Die Organe des Ortsverbandes sind

- die Mitgliederversammlung
- der hauptamtliche Vorstand
- das ehrenamtliche Präsidium

Der Ortsverband setzt sich unter anderem ein für die Verwirklichung der im Grundgesetz verankerten Rechte für Kinder und Jugendliche sowie

- die Umsetzung des UN-Übereinkommens über die Rechte des Kindes,
- die Verwirklichung einer kinderfreundlichen Gesellschaft,
- die Förderung und Erhaltung einer kindgerechten Umwelt,
- die Förderung der geistigen, psychischen, sozialen und körperlichen Entwicklung der Kinder; dabei werden die unterschiedlichen Lebenssituationen von Mädchen und Jungen besonders berücksichtigt,
- den Schutz der Kinder vor Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt jeder Art,
- soziale Gerechtigkeit für alle Kinder,
- eine dem Entwicklungsstand von Kindern und Jugendlichen angemessene Beteiligung von Kindern bei allen Entscheidungen, Planungen und Maßnahmen, die sie betreffen,
- kinderfreundliches Handeln der einzelnen Menschen und aller gesellschaftlichen Gruppen.

Der Ortsverband will diese Ziele erreichen, indem er insbesondere

- Einrichtungen und Projekte der Kinder- und Jugendhilfe errichtet und betreibt,
- Maßnahmen zum Schutz gefährdeter Kinder ergreift oder veranlasst, vorbeugend aufklärt und berät,
- im Rahmen von Einrichtungen und Projekten Mittel zur Verfügung stellt, die zum Zwecke der Förderung der Partizipation von Kindern und Jugendlichen von diesen selbstständig und eigenverantwortlich eingesetzt und verwaltet werden,
- mit anderen in Krefeld tätigen, ebenfalls gemeinnützigen Körperschaften und Körperschaften des öffentlichen Rechts, die vergleichbare Ziele verfolgen, zusammenarbeitet und kinderfreundliche Initiativen fördert.

Mit 15 Einrichtungen, diversen Projekten und Angeboten setzt sich der Ortsverband seit 1967 in Krefeld ein. Mit 298 hauptamtlichen Mitarbeitenden (Stand 12/23) und ebenso engagierten Ehrenamtlichen ist der Kinderschutzbund im gesamten Stadtgebiet im Einsatz. Neben Einrichtungen wie einer Beratungsstelle, Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagen gibt es diverse Gruppenangebote, Ambulante Hilfen und Unterstützungsmaßnahmen für Kinder und Familien.

2. Leitbild und Haltung

2.1 Leitbild

Der Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld hat sich Ende 2000 ein Leitbild gegeben. Es besteht aus 7 Sätzen, die die Philosophie der Arbeit und das Selbstverständnis des Kinderschutzbundes kennzeichnen. Und auf das sich alle Mitarbeiter*innen verpflichten.

Schützend	Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Wohl des Kindes, sein Schutz vor Gewalt und die Wahrung seiner Rechte.
Wertschätzend	Oberster Grundsatz unserer Arbeit ist der bewusst wertschätzende Umgang mit uns, den Ratsuchenden, den SpenderInnen, den Mitgliedern und den AuftraggeberInnen.
Niederschwellig Ressourcenorientiert	Wir orientieren uns an den Fähigkeiten, Bedürfnissen und Grenzen der Menschen. Wir gehen verantwortungsbewusst mit finanziellen, materiellen und natürlichen Gütern um.
Menschlich vertraulich	Für uns ist das Zusammenspiel menschlicher und fachlicher Qualifikation bedeutend. Der bewusste Umgang mit Vertraulichkeit und Schweigepflicht ist selbstverständlich.
Systemisch	Zu unseren Grundsätzen gehört der Respekt vor der Familie und das Verständnis, dass Kinder in ihren familiären und sie umgebenden Beziehungen gesehen und anerkannt werden müssen.
Informativ bestärkend	Als Teil unserer Beratung sehen wir auch, die Ratsuchenden über ihre Rechte und Ansprüche aufzuklären und sie in deren Wahrnehmung zu stärken.
Präventiv	Effektiver Schutz von Kindern ist aus unserem Verständnis heraus nur im Zusammenspiel von Prävention, Intervention und Einflussnahme in der Öffentlichkeit möglich.

2.2 Haltung

Der Sicherstellung des Schutzes der Kinder und Jugendlichen kommt in unserer Einrichtung eine hohe Bedeutung zu. Hierfür nutzen wir dezidierte, nachhaltig wirksame und strukturell gesicherte Instrumente, um den Kinderschutz sicherzustellen. Diese Instrumente und Vorgehensweisen sind den jeweiligen Bereichen und Einrichtungen bekannt und werden regelmäßig durch Teamtage, Fort- und Weiterbildungen, Überarbeitung der Schutzkonzepte und Austausch mit insofern erfahrenen Kinderschutzbundfachkräften intern und extern reflektiert und angepasst. Unsere Kinder und Jugendlichen und deren Familien haben einen besonderen Anspruch auf ein gewaltfreies und wertschätzendes Miteinander. Entsprechend liegt unser Fokus darauf, Unterstützung und Begleitung so zu gestalten, dass Übergriffen vorgebeugt und entstandene Grenzverletzungen aufgedeckt und bearbeitet werden. Grundsätzlich ist der Umgang mit Nähe und Distanz, Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Übergriffen für alle Mitarbeiter*innen in einem Verhaltenskodex festgehalten und bei Einstellung sowohl in das Hauptamt als auch das Ehrenamt zu unterschreiben und danach zu handeln.

Unserer Mitarbeiter*innen sind im Umgang mit Krisen handlungssicher. Dies resultiert aus regelmäßiger Schulung und Begleitung in Form von kollegialem Austausch, Netzwerkarbeit und Kooperationen mit externen Stellen, Supervision und Fort- und Weiterbildung. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeiter*innen. Unsere Fachkräfte ermöglichen aufgrund von organisierten Entscheidungsprozessen eine angemessene Mitwirkung der Kinder und Jugendlichen und deren Familien und unterstützen sie somit in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zur Mitbestimmung. Die Basis dessen ist eine vertrauensvolle und zugewandte Grundhaltung. Wir nehmen die Themen und Anliegen unserer Kinder und Jugendlichen und deren Familien

ernst und suchen gemeinsam und ergebnisoffen nach Lösungen. Diese Grundhaltung gilt natürlich nicht nur unseren Klienten, sondern auch unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Dies fasst Beschwerdemöglichkeiten mit ein, die durch das Gesamtschutzkonzept und explizite Aufklärung allen Mitarbeiter*innen von Einstellung an bekannt und transparent sind. Grundsätzlich existiert in unserer Einrichtung ein lebendiges Beschwerdewesen. Wir klären proaktiv die bei uns begleiteten Kinder und Jugendlichen und deren Familien, sowie auch die Mitarbeiter*innen über ihre Rechte und Pflichten auf. Wir nehmen Beschwerden ernst und können somit sich anbahnende Schwierigkeiten frühzeitig identifizieren.

Es gibt fünf verschiedene Formen und Möglichkeiten der Beschwerde, die in dem Teil Beschwerdemanagement näher erläutert werden. Wir übernehmen die Verantwortung für das Erlernen von Beschwerdekompentzen. Entsprechend betrachten wir die Unterstützung der Kinder und Jugendlichen in ihren Rechten als fortwährende Aufgabe. Diese Aufgaben werden in den einrichtungsbezogenen, individuellen Schutzkonzepten detailliert beschrieben, da sie je nach Altersstruktur und Zusammenstellung der Gruppen sehr unterschiedlich ausfallen. Darüber hinaus legen wir Wert auf eine professionelle Fehler- und Feedbackkultur. In den jeweiligen Teams und Einrichtungen wird dies durch Mitarbeiter*innengespräche, Umfragen bezüglich Zufriedenheit und Qualität, kollegialem Austausch und Supervision aktiv gelebt und umgesetzt. Auch hier ist die Umsetzung einrichtungsbezogen und individuell in den Teams entwickelt und in den Schutzkonzepten festgehalten worden. Es ist uns wichtig offen und konstruktiv mit Fehlern umzugehen. Dass Fehler gemacht werden, liegt in der Natur des Menschen. Wenn wir Fehler machen, geben wir diese zu, übernehmen dafür die Verantwortung und lernen daraus für das nächste Mal. Es wird in einem angemessenen Setting gemeinsam nach Lösungen gesucht und bei einer Notwendigkeit externe Stellen (Caritas, Supervisor*innen, Justiz, Fortbildungen) mit einbezogen.

Grundsätzlich stehen wir als Einrichtung im regelmäßigen Austausch mit anderen Einrichtungen. Hier nehmen wir aktiv an Arbeitskreisen und Netzwerken teil, um einen Austausch und eine Reflexion zu gewährleisten. Die Netzwerkarbeit findet auf verschiedenen Ebenen statt. Sowohl besetzt durch unseren Vorstand, aber auch durch Einrichtungsleitungen, Fachbereichsleitungen und Fachkräften aus den jeweiligen Einrichtungen, um einen guten und regelmäßigen Austausch auf allen Ebenen zu gewährleisten. Detaillierte Beschreibungen zu den hier beschriebenen Verfahren, Instrumenten und Handlungsleitfäden sind im weiteren Verlauf des Gesamtschutzkonzeptes (Partizipation, Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung) und den jeweiligen individuellen, einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten zu finden.

3. Partizipation

~~Die Einbeziehung~~ und die Möglichkeit des aktiven Mitwirkens aller an unserer Arbeit Beteiligten ist ein Grundsatz in unserem alltäglichen Handeln. Dieser Grundgedanke bezieht die Kinder und Jugendlichen, deren Familien sowie die bei uns tätigen Mitarbeiter*innen ein.

3.1. Kinder- und Jugendlichen-Ebene

Besonderes Augenmerk liegt auf der Partizipation der Kinder und Jugendlichen, da diese uns als Schutzbefohlene in unserer Arbeit anvertraut werden. Durch geeignete Mitentscheidungsmöglichkeiten erhalten diese die Chance, ein Gespür für ihre eigenen Rechte und Bedürfnisse zu entwickeln und werden darin gefördert, für ihre Belange einzutreten. Ziel ist es ebenfalls, dass sie darin gestärkt werden, sich ihrer persönlichen

Grenzen bewusst zu werden und diese benennen zu können. Hierdurch erfahren die Kinder und Jugendlichen sich als selbstwirksam und erleben, dass sie durch das Eintreten für sich und andere etwas bewirken können. Auch fördern die fest im pädagogischen Alltag verankerten Mitbestimmungsrechte ein Verständnis für demokratische Prozesse. Neben diesen Aspekten trägt die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und die damit einhergehende Möglichkeit sich zu beschweren dazu bei, dass Kinder und Jugendliche vor potenziellem Machtmissbrauch von Fachkräften besser geschützt werden.

Im Konkreten wird bei uns Partizipation beispielsweise durch Methoden und Instrumente wie Kinderparlamente, Gruppensprecher*innen, gemeinsames Erstellen von Gruppenregeln oder Mitbestimmung von Aktionen, Anschaffungen oder Essensplänen im Alltag gelebt.

3.2. Eltern-Ebene

Neben den Kindern und Jugendlichen erhalten selbstverständlich auch deren Eltern die Möglichkeit einer Einflussnahme auf die pädagogischen Angebote und den Einrichtungsalltag. So sind sie als Expert*innen für ihre Kinder eine wertvolle Unterstützung für die Pädagogen*innen, die so individuell abgestimmt auf die Bedürfnisse mit den Kindern und Jugendlichen arbeiten können.

Im Zuge der Elternarbeit findet ein wiederkehrender Austausch statt. In diesem haben Eltern die Möglichkeit mitzuteilen, in welchen Bereichen die Zusammenarbeit der Pädagog*innen mit den Kindern, Jugendlichen und ihnen aus ihrer Sicht, als gewinnbringend empfunden wird und in welchen Bereichen sie noch optimiert werden könnte. Neben diesen festgelegten Austauschsituationen besteht für die Eltern auch losgelöst davon stets die Option, spontan auf die Pädagog*innen zuzugehen, um kurzfristige Wahrnehmungen oder Bedürfnisse in die Arbeit einzubringen. Ebenso besteht durch die aktive Einbeziehung der Eltern die Möglichkeit, dass diese als vertretende Stimme des Kindes, für nicht geäußerte Bedürfnisse und Grenzen eintreten können. Dies ist insbesondere in Bezug auf die Kinder und Jugendlichen wichtig, die noch nicht gelernt haben dies selber zu tun. Hierdurch sollen sie davor geschützt werden, dass Bedürfnisse nicht wahrgenommen oder persönliche Grenzen verletzt werden.

3.3. Mitarbeiter*innen-Ebene

Auch in Bezug auf die Mitarbeiterschaft stellt Partizipation einen zentralen Baustein unserer Einrichtungskultur dar. So ist es uns wichtig, dass Mitarbeiter*innen in ihren Arbeitsbereichen an den Prozessen zu Entscheidungsfindungen beteiligt werden. Dieses Vorgehen sorgt dafür, dass ihre spezifische Fachexpertise gewinnbringend in die Qualität der Arbeit zum Wohl der Kinder und Jugendlichen einfließt und diese optimiert. Neben diesen pädagogischen Themen mit den Kindern und Jugendlichen ist uns auch Partizipation auf der Ebene der Mitarbeitenden sehr wichtig.

So werden in Teamsitzungen, Intervisionen, regelmäßigen Arbeitskreisen oder klassischen Tür- und Angel-Gesprächen Themen und Wünsche auf organisatorischer Ebene ausgetauscht und diskutiert. Resultierend hieraus können nachhaltige positive Veränderungen im Sinne der Mitarbeiterschaft angestoßen werden. Zielgerichtetes und zeitnahes Reagieren auf Alltagsthemen und Herausforderungen werden durch flache Hierarchien und eine offene Kommunikationskultur begünstigt. Diese strukturellen Gegebenheiten bieten zeitgleich für unsere Mitarbeiter*innen auch den Rahmen wahrgenommenes, problematisches, pädagogisches Handeln auf der einen und Herausforderungen in der kollegialen Zusammenarbeit auf der anderen Seite zielgerichtet anzusprechen und entsprechende Veränderungsprozesse anzustoßen. Für den Fall, dass erste Ansprechpartner*innen als potenziell befangen wahrgenommen werden, existieren klar

vorgegebene Wege des Beschwerdewesens, die in einem späteren Abschnitt genauer beschrieben werden. Die beschriebenen flachen Hierarchien und klaren Strukturen des Beschwerdewesens dienen somit auch dem Schutz der Mitarbeiterschaft. Zudem bieten regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche, die Möglichkeit, eigene Vorschläge und Blickwinkel zu benennen und einzubringen, die eigene Entwicklung zu reflektieren und mögliche Schwierigkeiten anzusprechen, (siehe Absatz 5. Gespräche).

4. Feedbackkultur

Die im Kinderschutzbund gelebte Feedbackkultur ist ein weiteres wichtiges Werkzeug zum Schutz der sich an uns wendenden Kinder und Jugendlichen, deren Familien und unserer Mitarbeitenden. Sie knüpft in ihrer Zielrichtung an unserem Grundsatz der Partizipation an und ist Teil davon. So werden alle an unserer Arbeit Beteiligten dazu ermuntert zurückzumelden, wie sie diese wahrnehmen, um sie in ihrer Qualität zu verbessern.

So sind die Kinder und Jugendlichen stets dazu eingeladen Rückmeldung zu geben, wo sie sich aus ihrer Sicht gut unterstützt fühlen, aber auch, wo dies noch besser erfolgen könnte. Ebenfalls von Elternseite wird Feedback als hilfreicher Input verstanden, der es uns ermöglicht unsere Arbeitsweisen und Prozesse im Sinne einer klientenzentrierten Haltung weiter zu optimieren. Die Möglichkeit hierzu besteht im alltäglichen Kontakt, aber auch über jeweilige individuelle spezifische Instrumente wie z.B. Feedback-Briefkästen, Reflexionsrunden und/oder Reflektionsgespräche oder Feedbackbögen.

Eine genauso wichtige Quelle zur Weiterentwicklung unserer Arbeit ist die Rückmeldung unserer Mitarbeitenden, die den Blickwinkel auf entsprechend zielgerichtete, pädagogische Handlungsweisen und die hierfür benötigten Rahmenbedingungen zum guten Gelingen von Unterstützungsmaßnahmen mit einbringen.

Die Gesamtheit dieses multiperspektivischen Feedbacks aus Klienten- und Fachsicht verschafft uns ein möglichst objektives Abbild der Qualität unserer Arbeit und unterstützt uns auf Steuerungsebene darin, diese an den beschriebenen Wahrnehmungen ausgerichtet, kontinuierlich weiterzuentwickeln. Neben dem Aspekt der klientenzentrierten Optimierung unseres Handelns unterstützt uns die gelebte Feedbackkultur zeitgleich darin, dem Risiko von Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen innerhalb des Kinderschutzbundes mit zielgerichteten Maßnahmen proaktiv entgegenzuwirken.

5. Beschwerdewesen

Das Beschwerdewesen des Kinderschutzbundes ist neben der Partizipation und der Feedbackkultur der dritte Baustein, durch den wir unter aktiver Einbeziehung der Kinder und Jugendlichen, deren Familien und der Mitarbeitenden entstandene Fehlentwicklungen aktiv entgegenwirken. Auch bei größter Achtsamkeit kann es passieren, dass die Belange einzelner Personen oder Gruppen innerhalb der Unterstützungsprozesse zeitweise aus dem Blick geraten. Für den Fall, dass dies geschieht, existieren neben der gelebten Feedbackkultur auch klare Strukturen des gestaffelten Beschwerdewesens.

Grundsätzlich ist das Beschwerdewesen des Kinderschutzbundes fünfstufig gestaffelt.

1. Die Möglichkeit der schriftlichen und/oder persönlichen Beschwerde an die jeweilige Einrichtungsleitung/Fachbereichsleitung der Einrichtung/des Bereiches.
2. Die Möglichkeit der schriftlichen und/oder persönlichen Beschwerde an unseren Vorstand, in Person Herr Dietmar Siegert, Frau Paula Schindler oder Frau Jessica Leu.
3. Die Möglichkeit der Beschwerde an eine externe Beratungsstelle. Unsere externe Beschwerdestelle ist die Caritas Krefeld, Ansprechperson ist dort Herr Lukas Hülbusch.

4. Die Möglichkeit sich an das Präsidium zu wenden. (Kontrollinstanz für die gesamte Einrichtung, inklusive des Vorstandes)
5. Die Möglichkeit sich an eine interne „Vertrauensperson“ aus der Gesamteinrichtung zu wenden, in Person Frau Claudia Honig-Lehmann.
6. Eine weitere Ebene ist die durch das Hinweisgeberschutzgesetz die sogenannte interne Meldestelle. Damit soll der Schutz hinweisgebender Personen und sonstiger von einer Meldung betroffener Personen gestärkt werden. Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass ihnen im Rahmen der Vorgaben des Gesetzes keine Benachteiligungen drohen. Mit dem Gesetz wird die Whistleblower-Richtlinie der EU in deutsches Recht umgesetzt. Hierfür hat der Kinderschutzbund Krefeld die Meldestelle Sozialwirtschaft GbR beauftragt. Für Hinweisgeber sind die Kontaktdaten folgendermaßen:
kinderschutzbund-krefeld@meldestelle-sozialwirtschaft.de, Tel.: 0221-936 467, Zollstockgürtel 59, 50969 Köln.

Der erste Ansprechpartner für Beschwerden, sowohl für durch uns unterstützte Personen sowie die hilfeleistenden Fachkräfte, ist die jeweilige Einrichtungs- bzw. Fachbereichsleitung. Bei empfundener Befangenheit dieser Ansprechpartner*innen oder den Fall, dass die Beschwerde keine nachhaltige Veränderung der als problematisch empfundenen Situation nach sich zieht, sieht das Beschwerdewesen im nächsten Schritt den Vorstand als Adressat der Rückmeldung vor. Um auch eine vom Kinderschutzbund unabhängige Anlaufstelle zum Benennen von Fehlentwicklungen und Fehlverhalten vorzuhalten, besteht eine Kooperation mit der Caritas Krefeld. Hier dient Herr Hülbusch als direkter Ansprechpartner in diesen Fällen. Durch diese dritte Anlaufstelle können wir eine objektive und unabhängige, da nicht in den Strukturen des Kinderschutzbund verankerte Überprüfung der als problematischen empfundenen Gegebenheiten gewährleisten. Eine weitere Möglichkeit der Beschwerde, ist es diese an unser Präsidium zu richten. Das Präsidium ist wie schon im ersten Teil erwähnt, die Kontrollinstanz für unseren Vorstand. Als fünfte und relativ niederschwellige Anlaufstelle für Beschwerden, haben wir beim Kinderschutzbund eine interne Vertrauensperson, in Person Frau Claudia Honig-Lehmann. Diese verfügt über die Möglichkeit, unabhängig und möglichst neutral, losgelöst von der Leitungs- und Vorstandsebene zu beraten, zu vermitteln und Beschwerden entgegen zu nehmen. Sie ist geschult in Mediation und Ombudschaft und eine erfahrene, langjährige Mitarbeiterin des Kinderschutzbundes in Krefeld. Die Beschwerden können mündlich oder schriftlich an die jeweilige Stelle kommuniziert werden. Die schrittweise Staffelung der Beschwerdestellen, sowie die entsprechenden bereichsspezifischen Ansprechpartner*innen werden den unterstützten Kindern, Jugendlichen und Familien beim Start der Maßnahmen proaktiv mitgeteilt und sind jeder Zeit den individuellen Schutzkonzepten des Teilbereichs zu entnehmen. Ebenfalls sind alle Mitarbeiter*innen über diese informiert. Um einen klaren Ablauf zu gewährleisten, gibt es ein Beschwerdedokument, (siehe Anhang), welches allen Mitarbeitenden, Klient*innen und den möglichen Beschwerdeempfängern bekannt ist.

6. Gespräche

Gespräche sind eine Grundlage des menschlichen Miteinanders. Wir pflegen Gespräche auf allen Ebenen mit den Kindern, Eltern und unseren Mitarbeitenden. Das trägt zu einem guten Vertrauensverhältnis bei und hilft auch schwierige Dinge zu thematisieren.

In unserem pädagogischen Alltag in den jeweiligen Einrichtungen/Bereichen sind wöchentliche Teamgespräche im Gruppenteam fest eingeplant. Sie dienen neben der Planung auch dazu, schwierige Situation im pädagogischen Alltag anzusprechen, Lösungen zu erarbeiten und zu reflektieren. Hier können im geschützten Rahmen persönliche und fachliche Dinge angesprochen und reflektiert werden. Mitarbeiter*innengespräche und/oder Entwicklungsgespräche finden für neue Mitarbeitende nach einem halben Jahr statt, für länger Beschäftigte ca. einmal im Jahr. Sie dienen unter anderem dazu, die bisherige Arbeit zu reflektieren, mögliche Probleme offen zu legen und das Potential zu entfalten. So tragen

diese Gespräche dazu bei, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen, die Mitarbeitenden optimal einzusetzen und gegenseitiges Vertrauen zu ermöglichen. Die Gespräche finden mit der jeweiligen Leitung/ Fachbereichsleitung und/oder dem Vorstand statt und ermöglichen Reflexion, Feedback, Entwicklung und Austausch. Die Vorgehensweise für die Gespräche ist in den jeweiligen individuellen, einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten genauer beschrieben, da es auch hier Unterschiede in den Strukturen der jeweiligen Angebote und Einrichtungen gibt.

7. Auswahl und Einstellung der Mitarbeitenden

7.1. Persönliches Bewerbungsgespräch

Zunächst findet nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen mit den Bewerber*innen ein persönliches Gespräch statt. Bei dem Bewerbungsgespräch ist ein Vorstandsmitglied anwesend sowie die jeweilige Leitung der Einrichtung. Somit wird das Vier-Augen-Prinzip gewahrt. Es geht in dem persönlichen Gespräch in erster Linie darum, sich einen Eindruck zu verschaffen, ob auf zwischenmenschlicher Ebene eine Zusammenarbeit passen könnte.

Eine wirkliche Schutzmaßnahme kann man durch ein persönliches Kennenlernen natürlich nicht garantieren. In dem Gespräch wird die Haltung und das Leitbild des Kinderschutzbundes erläutert. Hier ist es uns wichtig, dass die Bewerber*innen sich mit diesen identifizieren können. Zudem werden Kompetenzen, Erfahrungen und Motivationen erfragt, sowie die jeweilige Einrichtung vorgestellt. Potenzielle Mitarbeiter*innen werden im Einstellungsgespräch auf unser Schutzkonzept hingewiesen und zu der persönlichen Haltung dazu befragt. Es ist uns wichtig, dass alle die Inhalte des Schutzkonzeptes kennen und in ihrer Arbeit vertreten und leben. Neben dem persönlichen Gespräch finden in der Regel „Hospitationstage“ statt. Diese ermöglichen beiden Seiten einen intensiveren Einblick in die gemeinsame Arbeit und bieten ein persönliches Kennenlernen in der Praxis und im Alltag der jeweiligen Einrichtung.

7.2. Fachliche Kompetenz

Neben der beruflichen Qualifikation wie beispielsweise Noten oder Abschlüssen, geht es auch darum zu schauen, welche Erfahrungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, sonstiges Engagement, Interessen usw. Bewerber*innen mitbringen. Der Kinderschutzbund hat Leistungsvereinbarungen mit verschiedenen Institutionen und nach diesen Vereinbarungen werden auch Mitarbeiter*innen eingestellt. Beispielsweise arbeiten in der Sozialpädagogischen Familienhilfe auch nur Mitarbeitende mit einem sozialpädagogischen Abschluss und in der Regel auch mit einer Zusatzqualifikation in systemischer Beratung, Traumatherapie oder ähnlichem.

7.3. Ethikerklärung

Die Ethikerklärung ist diesem Schutzkonzept angehängt. Sie wird von allen neuen Mitarbeiter*innen unterschrieben und ist Bestandteil der Vertragsunterzeichnung. Hierin werden die erwarteten Verhaltensweisen gegenüber den betreuten Kindern und Jugendlichen formuliert und arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Entgegenhandeln formuliert.

7.4. Verhaltensanweisung

Ebenfalls ist die Verhaltensanweisung dem Schutzkonzept zur Verdeutlichung angehängt. Auch diese wird den Mitarbeiter*innen erläutert, ausgehändigt und von ihnen dann

unterschrieben. Hierdurch verpflichtet sich jeder Mitarbeitende dazu Kinder und Jugendliche vor Beziehungsmisbrauch oder sexualisierte Gewalt zu schützen. Weiterhin bestätigen sie, jeglichen diesbezüglichen begründeten Verdachtsfall gegen Mitarbeiter*innen zu melden. Ein Zuwiderhandeln kann Folgen von Abmahnung und Kündigung bis hin zu strafrechtlicher Verfolgung nach sich ziehen.

7.5. Polizeiliches erweitertes Führungszeugnis

Jeder Mitarbeitende, egal ob Haupt-/ oder Ehrenamtler*in muss ein erweitertes, polizeiliches Führungszeugnis nachweisen. Dieses muss alle fünf Jahre neu beantragt werden, um auszuschließen, dass ein Eintrag vorliegt. Die Führungszeugnisse werden von den jeweiligen Leitungen eingesehen und nach der abgelaufenen Zeit neu eingefordert.

7.6. Regelmäßige Fortbildungen und Weiterbildungen

Die Mitarbeiter*innen des Kinderschutzbundes haben in einem hohen Maß die Möglichkeit, regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen, welche für ihren Bereich und für ihre Einrichtung relevant und wichtig sind. Diese Fortbildungen werden vom Arbeitgeber gewünscht, angeboten und auch finanziert. Für den Kinderschutzbund ist es wichtig, dass sich die Mitarbeitenden fortbilden und weiterentwickeln und immer wieder die Möglichkeit haben, neben ihrer Arbeit einen neuen Input und neue Impulse zu bekommen, sich mit anderen Fachleuten auszutauschen und auf diesem Wege ein breites Spektrum an Fachlichkeit zu erlernen. Diese stetige Weiterentwicklung der Professionalisierung der Mitarbeiter*innen optimiert spezifische Unterstützungsmöglichkeiten und somit auch den Kinderschutz. Zudem bietet der Kinderschutzbund eigene Fort- und Weiterbildungen an.

7.7. Supervision

Jede Einrichtung des Kinderschutzbundes bekommt Supervision. Durch die externe Supervision werden Fälle reflektiert und besprochen, eigenes Verhalten und Handeln hinterfragt und Unklarheiten behoben. Auch die Möglichkeit der Einzelsupervision besteht, falls es bei Mitarbeiter*innen diesen Bedarf gibt. Die Fallarbeit und die eigene Haltung, Entwicklung und Grenzen in der Arbeit stehen in den Supervisionen im Fokus, aber auch Konflikte in Teams und Strukturen finden dort ihren Platz. Die hierdurch erreichte persönliche Reflektion und verbesserte Psychohygiene soll von unseren Mitarbeiter*innen emotionale Überforderung abwenden, die seelische Gesundheit fördern sowie fachliches Handeln unterstützen.

7.8 Im Falle eines Falles

Sollte es in einer Einrichtung tatsächlich zu einem Vorfall kommen, d.h. es gibt einen Verdacht eines Übergriffs von Mitarbeiter*innen an einem Kind/Klienten, wird dies vom Kinderschutz zur Anzeige gebracht. Dies dient natürlich in erster Linie dazu, hinter dem Leitbild und unserem Schutzauftrag zu stehen und Klienten/Kinder zu schützen. Zum anderen aber auch dazu, möglichst lückenlos ermitteln und im besten Falle aufklären zu können. Dies kann nicht intern erfolgen, da alle betroffen sind und nur die Justiz die Möglichkeit der Beweisklärung und Ermittlung besitzt.

Der/die betroffene Mitarbeiter*in wird bis zur endgültigen Klärung freigestellt, auch dies erfolgt wieder zum beidseitigen Schutz. Es werden externe Fachberatungsstellen hinzugezogen, zum einen für die betroffene Familie/Familien, zum anderen für direkt und indirekt betroffene Mitarbeiter*innen. Alle Schritte werden mit dem Vorstand und der jeweiligen Leitung abgestimmt und dokumentiert. Nähere Erläuterungen sind in dem Teil Krisenmanagement beschrieben

8. Krisenmanagement

8.1. Risikoanalyse

Die Einrichtungen und Bereiche vom Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld sind geprägt von unterschiedlichsten Kontakten und Begegnungen von Menschen. Dem Träger ist bewusst, dass es in diesem Zusammenhang zu grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten kommen kann. Als grenzverletzendes Verhalten sind alle Verhaltensweisen gegenüber Menschen zu verstehen, die deren persönliche Grenzen in einem Beziehungskontext überschreiten. Grenzverletzendes Verhalten kann sowohl planvoll – und somit verbunden mit einer missbräuchlichen Machtausübung – als auch durch Unbedachtheit und mangelnde Reflexionsfähigkeit / Empathie erfolgen. Grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden, welche im Folgenden dargestellt werden:

- Klient*in ↔ Klient*in
- Mitarbeiter*in ↔ Klient*in
- Klient*in ↔ Mitarbeiter*in
- Mitarbeiter*in ↔ Mitarbeiter*in
- Institution ↔ Mitarbeiter*in
- Mitarbeiter*in ↔ Institution

Grenzverletzendes Verhalten kann u. a. in folgenden unterschiedlichen Formen auftreten:

- Körperliche, sexualisierte, verbale, mediale und psychische Gewalt
- Sexualisierte Übergriffe, (körperlich, verbal und durch Gestik, medial)
- Bedrohung
- Ausgrenzung / Mobbing
- Eigentumsdelikte
- Unangemessene pädagogische Interventionen

Für die Bewertung eines Verhaltens ist neben den objektiven Faktoren auch das jeweilige subjektive Erleben des Menschen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus gibt es folgende Faktoren, die Risiken für ein grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten darstellen:

- Machtgefälle / Abhängigkeiten
- enger Körperkontakt z.B. in Pflegesituationen
- aufsuchende Arbeit in den Räumlichkeiten der Klient*innen
- „geschlossene Tür“ bei Beratungssettings
- Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen, psychischen und anderen Erkrankungen
- Zusammenarbeit mit Minderjährigen
- Zwangskontexte in der Zusammenarbeit

Ausgehend von dieser Risikoanalyse werden vom Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld folgende Schutzmaßnahmen ergriffen:

Der Kinderschutzbund verfügt über geschulte Präventionsfachkräfte. Es wird aus jedem Fachbereich eine Fachkraft benannt. Die Präventionsfachkräfte sind Ansprechpartner*innen für alle Mitarbeiter*innen und stehen diesen beratend zur Seite. Darüber hinaus sind sie Mitglieder des Krisenstabs, (s. Absatz Krisenmanagement). Dieses Gremium tritt regelmäßig zusammen, prüft das Schutzkonzept und entwickelt es gemeinsam mit dem Vorstand des Kinderschutzbundes weiter. Von allen Mitarbeiter*innen wird die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verlangt. Das muss alle fünf Jahre erneut vorgelegt

werden und wird von der jeweiligen Leitung überprüft. Ebenso müssen alle neuen und alle Bestandsmitarbeiter*innen den anliegenden Verhaltenskodex unterzeichnen. Dieser wird der Personalakte zugeführt. Der Kinderschutzbund verpflichtet sich zu einer „Kultur der Aufmerksamkeit“. Diese ist durch klare Organisations- und Leitungsstrukturen gekennzeichnet. Im Kinderschutzbund Krefeld wird ein wertschätzender, fehlerfreundlicher und transparenter Umgang miteinander gefördert. Die Themen grenzachtender Umgang und grenzverletzendes Verhalten werden regelmäßig transparent in Teambesprechungen, Fallbesprechungen und Supervisionen reflektiert, (siehe Absatz Feedback- und Beschwerdemanagement).

8.2. Umgang mit Krisen

Als Krisen sind Ereignisse und deren Folgen zu verstehen, die im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Handlungen (z.B. körperliche Übergriffe, sexualisierte Gewalt, psychische Gewalt etc.) stehen und unter dem Punkt (Risikoanalyse) bereits beschrieben wurden. Krisen, die ein entsprechendes Management nach sich ziehen, können sowohl konkrete Anlässe als auch Verdachtsmomente beinhalten. Meldungen über ein Fehlverhalten, die ein Krisenmanagement erforderlich machen, können auf unterschiedlichen Wegen eingehen.

- Meldung durch Mitarbeiter*innen (z.B.: Selbstanzeige; Verdachtsäußerung; konkreter Anlass)
- Meldung durch Klient*innen, betreute/beratende Personen, die nicht selbst betroffen sind
- Meldung durch betroffene Personen (z.B.: Klient*innen, betreute/beratende Personen; Mitarbeiter*innen)
- Meldung durch andere Personen oder Institutionen

Der Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld hält einen Ablaufplan vor:

Grundsätzlich ist das Krisenmanagement Leitungsangelegenheit.

Hauptverantwortlich für das Krisenmanagement sind die Leitung der jeweiligen Fachbereiche und der Vorstand.

Zunächst ist es wichtig, trotz einer möglichen hohen Emotionalität Ruhe zu bewahren und besonnen zu reagieren.

Die Vorgehensweise ist- auch zum Wohl und Schutz der betroffenen Personen, konsequent an Sachlichkeit zu orientieren. Hierzu gehört auch, dass der mit der Krise beschäftigte Personenkreis so klein wie möglich zu halten ist.

Alle Gespräche und getroffenen Vereinbarungen, Entscheidungen und Konsequenzen sind schriftlich zu dokumentieren, um eine Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen zu erreichen. Außerdem sind diese Dokumentationen wichtige Grundlagen für mögliche arbeits- und /oder strafrechtliche Verfahren.

Die Dokumentation wird entsprechend der Dokumentationsvorlage von den jeweiligen Leitungen/Fachbereichsleiter*innen gespeichert und archiviert.

Unter dem Grundsatz des Schutzes der betroffenen Person von Grenzüberschreitungen ist es unter gewissen Umständen zunächst erforderlich, Sofortmaßnahmen zu ergreifen.

Zur Bewältigung der Krise wird durch den Vorstand ein Krisenstab einberufen. Diesem gehören neben der hauptverantwortlichen Leitungskraft zwei Präventionsfachkräfte, die die Leitungskraft beraten, an. Die Besetzung des Krisenstabes richtet sich nach dem jeweiligen

Vorfall. Des Weiteren kann es sinnvoll sein, sich Expert*innenrat von außen einzuholen. Im Krisenstab werden die weiteren Schritte erläutert und entsprechende Entscheidungen getroffen.

Zum Schutz der Betroffenen oder der mutmaßlichen Täter*in muss zwischen Transparenz und Offenheit und einer strengen Vertraulichkeit abgewogen werden. In diesem Zusammenhang ist zu klären, inwieweit der Anlass für die Krise intern innerhalb der Einrichtung kommuniziert wird werden muss.

Der Krisenstab muss darüber hinaus eine Entscheidung zur externen Kommunikation treffen. Gegebenenfalls müssen Kostenträger, Aufsichtsbehörden und ggf. auch Strafverfolgungsbehörden entsprechend der bestehenden Vereinbarungen informiert werden. Ebenfalls festzulegen ist, inwieweit die Öffentlichkeit informiert wird und wie mit der Presse umzugehen ist. Weiter sind mögliche arbeitsrechtliche Schritte (sofortige Freistellung, fristlose Verdachtskündigung, fristlose Kündigung wegen Tatbegehung) sowie die Frage, ob eine Strafanzeige zu erstatten ist, zu klären.

Nach der Bewältigung einer Krise erfolgen eine Reflexion und Auswertung. Diese befasst sich mit Fragen, wie es zu den Grenzüberschreitungen/der Krise kommen konnte, wie eine Wiederholung vermieden werden kann, wie die Zusammenarbeit im Krisenstab funktioniert hat und wie die Ergebnisse der Krisenbewältigung zu bewerten sind. Im Falle eines falschen Verdachts müssen Rehabilitationsmaßnahmen (siehe Teil Rehabilitation) ergriffen werden. Auch diese muss der Krisenstab abstimmen und durchführen.

Der Krisenstab kann bestehen aus:

- Vorstand, in Person Dietmar Siegert, Paula Schindler und Jessica Leu (ein Vorstandsmitglied muss mindestens involviert sein)
- Unsere Präsidiums-Vorsitzende in Person Nicole Ehrlich (der Vorstand entscheidet, ob und an welcher Stelle das Präsidium einbezogen werden muss)
- Jeweilige Leitung/Fachbereichsleitung
- Präventionskräfte, in Person Tobias Seifert (der Vorstand entscheidet ob und an welcher Stelle die Präventionskraft einbezogen werden muss)
- Externe Stellen (der Vorstand entscheidet mit den jeweiligen hinzugezogenen Mitgliedern des Krisenstabs, welche externen Stellen hinzugezogen werden müssen)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit, in Person Frau Dr. Wüstenhöfer (der Vorstand entscheidet ob und an welcher Stelle die Fachkraft einbezogen werden muss)
- Interne Vertrauensperson, in Person Claudia Honig-Lehmann (der Vorstand entscheidet ob und an welcher Stelle die interne Vertrauensperson einbezogen werden muss)

8.3. Gefährdungseinschätzung

In der Zusammenarbeit mit den Klient*innen des Kinderschutzbundes kommt es immer wieder zu Situationen, in denen Mitarbeiter*innen mit Umständen konfrontiert werden, in welchen geklärt werden muss, ob das Wohl von Klient*innen gewahrt ist. Hierzu ist es wichtig, dass dies durch entsprechend, geschulte Personen (z.B. Kinderschutzfachkraft, insoweit erfahrene Fachkraft, Fachkraft für Prävention und Intervention), die eine objektive Einschätzung der Situation gewährleisten können, unterstützt wird. Damit hier entsprechende Fachlichkeit geboten ist, sind innerhalb des Kinderschutzbundes mehrere Fachkräfte in diesem Bereich spezifisch ausgebildet und besitzen die jeweilig relevanten Qualifikationen. In Zusammenarbeit mit den fallzuständigen Fachkräften schätzen diese die bestehende Gefahrenlage ein und erarbeiten im Falle der Notwendigkeit Maßnahmen zur

Abwendung der Gefahren. Dies geschieht im Idealfall unter Einbeziehung der relevanten Personen, der Systeme, der Klient*innen und ggf. auch mit Unterstützung anderer externer Erbringer von Hilfeleistungen. Bei einer möglichen Befangenheit der Fachkräfte des Kinderschutzbundes durch persönlichen Bezug zum zu beurteilenden Fall, besteht auch zusätzlich die Möglichkeit, externe Fachkräfte zur objektiven Einschätzung hinzuzuziehen. Sollte es nicht gelingen eine bestehende Gefährdungslage auf diesem Wege abzuwenden, erfolgt durch die Fachkräfte des Kinderschutzbundes eine entsprechend notwendige Meldung an das Jugendamt. Dadurch werden die situativ erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um eine Abwendung der Gefährdungssituation sicherzustellen.

Für die Gefährdungseinschätzungen gibt es verschiedene Messinstrumente wie Risikoanalysebögen, Dokumentationsbögen und Handlungsleitfäden zum Vorgehen bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung nach §8a. Diese können aufgrund der unterschiedlichen Strukturen und Vorgehensweisen nicht für jeden Bereich gleich aussehen, (in den Ganztagsbetreuungen gibt es aufgrund der Schulstruktur mit der Schulleitung beispielsweise andere Verfahrenswege als in der sozialpädagogischen Tagesgruppe usw.). Das jeweilige, passgenaue Messinstrument und Verfahren ist somit in den einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten detailliert beschrieben. Jede Einrichtung hält einen Ablaufplan bei einer potenziellen Gefährdung vor, ist geschult und informiert über die Wege und Strukturen. Die Mitarbeiter*innen werden regelmäßig zu Verfahrensabläufen, Einschätzungen einer Kindeswohlgefährdung, Dokumentation und Risikoeinschätzungen fort- und weitergebildet.

8.4. Rehabilitation

Der Verdacht auf sexualisierte Gewalt löst häufig starke Emotionen und große Verunsicherungen aus. Wir nehmen jeden Verdacht ernst und überprüfen diesen (siehe Krisenmanagement und im Falle eines Falles). Uns ist es wichtig, dass bis zur Klärung der Beschuldigung die Unschuldsvermutung gilt. Wir verwenden von daher die Begriffe „beschuldigte Person“ und „Täter*in“ sorgfältig und richtig. Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Die Unschuldsvermutung bedeutet jedoch nicht, dass auf erforderliche und unmittelbare Maßnahmen (sofortige Freistellung, möglicherweise Einschalten der Justiz, Einberufung des Krisenstabs) verzichtet wird.

Sollte sich der Verdacht als eine fälschliche Beschuldigung herausstellen, beginnt das Rehabilitationsverfahren. Eine fälschliche Beschuldigung ist für die betreffende Person, ihr privates und berufliches Umfeld eine hohe Belastung und eine krisenhafte Erfahrung. Die Rehabilitation einer beschuldigten Person ist immer Aufgabe des Vorstandes (Dietmar Siegert, Paula Schindler und Jessica Leu). Der Vorstand und die jeweilige Leitung/Fachbereichsleitung suchen das Gespräch mit der fälschlich beschuldigten Person und informieren alle Stellen und Personen, die an der Intervention beteiligt waren, über das Ausräumen des Verdachts. Diese Gespräche werden dokumentiert. Die fälschlich beschuldigte Person, das jeweilige Team und die Gruppe, Eltern und Fachbereiche bekommen die Möglichkeit der Aufarbeitung mit einer externen Stelle (Caritas und/oder Praxis für Sexualität). Auch besteht die Möglichkeit, dass die interne Fachkraft für Prävention und Intervention (Tobias Seifert) für die fälschlich beschuldigte Person, das jeweilige Team und die beteiligten Familien beraten und begleitet werden. Es wird gemeinsam mit der fälschlich beschuldigten Person überlegt, ob der Wunsch besteht, den Einsatzbereich zu wechseln, der Vorstand prüft wie und ob es möglich ist.

Alle Aufzeichnungen, die auf die fälschliche Beschuldigung verweisen, werden gelöscht, eine Einsichtnahme in die vollständige Personalakte wird angeboten. Zudem gibt es Angebote wie Einzelsupervision/Supervision, Kontaktaufnahme zu unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit, Beratung durch unsere Fachkräfte für Prävention und Intervention, eine Unfallanzeige bei der Berufsgenossenschaft und/oder Kontakt zur internen

Vertrauensperson. Welche Angebote letztendlich in Kraft treten, entscheidet die fälschlich beschuldigte Person selbst.

9. Sexualpädagogischer Blick

9.1 Thematische Einführung

Um einen bewussten und aktiven Umgang mit der Thematik Sexualität gestalten zu können, ist es beim Kinderschutzbund so, dass jede Einrichtung eine eigene Konzeption zur Sexualpädagogik entwickelt und lebt. Für die Einrichtungen ist eine sexualpädagogische Konzeption aufgrund ihres Erziehungs- und Bildungsauftrags ein Baustein in der Gesamtkonzeption. Auch für die ambulanten und beratenden Angebote bedarf es einer Auseinandersetzung mit sexualpädagogischen Themen. Wir setzen voraus, dass diese Entwicklungsprozesse in den jeweiligen, einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten festgehalten sind und begleiten die Teams bei Bedarf bei der Entwicklung und Erstellung.

Der Kinderschutzbund verfügt über zwei Sexualpädagog*innen, die die Teams und die Einrichtungen mit sexualpädagogischen Angeboten, bei der Entwicklung von sexualpädagogischer Haltung und Konzepten und Fragen rund um das Thema Sexualität unterstützen können. Ein sexualpädagogisches Konzept schafft Sicherheit nach innen und außen, fördert die Transparenz und fordert zur Auseinandersetzung auf – ein wichtiger Bestandteil auch zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Im Umgang mit der Thematik Sexualität treffen vielschichtige Haltungen zusammen, die individuell, gesellschaftlich sowie religiös geprägt und motiviert sind. Die Annäherung an dieses Thema ist häufig von Vorsicht gekennzeichnet. Doch ist die Sexualität ein wesentlicher Bereich des Lebens und somit Bestandteil der Arbeit von Angeboten und Einrichtungen. Oftmals berührt die tägliche Arbeit unserer Angebote und Einrichtungen diesen Lebensbereich und fordert alle Beteiligten zu Positionen, Meinungen und Stellungnahmen heraus – dieses aus gutem Grund, denn auch hier besteht der Auftrag zur Bildung und Erziehung. Die Praxis zeigt jedoch gerade zu diesem Thema oft ein verunsichertes und zögerliches Handeln. Aus diesem Grund gibt es beim Kinderschutzbund die ausgebildeten Sexualpädagog*innen Tobias Seifert und Jessica Leu, die Möglichkeit von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Fachkräfte und Einrichtungen und eine Kooperation mit der Praxis für Sexualität in Duisburg.

9.2. Grundverständnis

Nach dem Sexualpädagogen und Pädagogen Uwe Sielert kann Sexualität begriffen werden als:

- allgemeine, auf Lust bezogene Lebensenergie,
- die sich des Körpers bedient,
- aus unterschiedlichen Quellen gespeist wird,
- ganz unterschiedliche Ausdrucksformen kenn
- und in verschiedenster Hinsicht sinnvoll ist.

Der Theologe und Pädagoge Wolfgang Bartholomäus fragt nach dem Sinn der Sexualität und schlägt die Differenzierung in vier Sinnaspekte vor:

Der Identitätsaspekt verweist auf die Möglichkeit, durch und in der Sexualität sich selbst zu erfahren, sich selbst als eigenständige und einzigartige Person zu erleben. Dieser Sinn ist eng verwoben mit dem Beziehungsaspekt. Sexualität ist auf Begegnung mit dem Anderen angelegt. Im unter Umständen intimen Kontakt mit einem anderen Menschen erlebe und erfahre ich mein eigenes Menschsein. „Der Mensch wird am Du zum Ich“ (Martin Buber). Als dritter Aspekt wird die Lust genannt. Sexualität kann erlebt werden als Quelle von Freude

und Energie, die Lebensmut wachsen und Kreativität sich entwickeln lässt. Und schließlich die Fruchtbarkeit als Ausdruck der Leben spendenden Kraft der Sexualität, die sich generativ in eigenen Kindern verwirklichen kann, aber darüber hinaus auf vielfältige Weise in die Welt hineinwirkt.

Alle vier Aspekte - verwoben ineinander - machen den Sinn der Sexualität aus. Im Laufe des Lebens können sich ihre Bedeutung und die Intensität, mit der sie gelebt und erfahren werden, verschieben. Phasenweise können einzelne Aspekte im Vordergrund stehen, zum Beispiel die identitätsstiftende Wirkung im Jugendalter oder der Aspekt der Fruchtbarkeit in der Phase der Familiengründung. Sexuelle Biographien sind unterschiedlich und entwickeln und verändern sich ein Leben lang. Sie fordern insofern immer wieder bewusste Entscheidungen heraus.

Die Fachkräfte der jeweiligen Einrichtungen und Angebote des Kinderschutzbundes sind sich dieser Entwicklungen bewusst und können adäquat auf die jeweilige Zielgruppe reagieren, informieren, aufklären und eingehen. Sollte es Fragen und Unsicherheiten geben, können sie auf die Sexualpädagog*innen zurückgreifen und sich beraten lassen und/ oder durch Fort-und Weiterbildungsangebote selber schulen lassen.

9.3. Haltung

Sexualpädagogische Arbeit erfordert von allen Mitarbeitenden eine Haltung, in der sie sich und alle am Prozess Beteiligten als sexuelle Wesen wahrnehmen. Dazu gehört, aufmerksam auf Gefühle, Bedürfnisse und Motivation zu achten und diese regelmäßig zu reflektieren. Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wird sexuelle Selbstbestimmung zugetraut, ihre Individualität wird angenommen und respektiert. Sie haben ein Recht zu lernen und sich auszuprobieren und dabei der Achtung ihrer Intimsphäre gewiss zu sein.

Aus dieser Haltung heraus besteht die besondere Herausforderung in der Kinder-, Jugend und Familienarbeit darin, Nähe und Distanz im Rahmen der individuellen Möglichkeiten und Grenzen der Kinder und Jugendlichen sorgfältig wahrzunehmen, zu reflektieren und zu regulieren. Dazu gehört die individuelle Beachtung von Schutz- und Risikofaktoren. Es gilt zu fragen, wie professionelle Nähe gestaltet werden kann und wie es gelingt, positive Lernerfahrungen im Umgang mit Nähe und Distanz zu vermitteln. Die Begegnungen und Beziehungen auf der Ebene der Mitarbeitenden nehmen dabei eine Vorbildfunktion ein und sind reflektiert und pädagogisch begründet zu gestalten.

Der Lebensbereich der Sexualität gewinnt unter anderem über Kommunikation und Sprache an Gestalt. Über Sexualität zu sprechen ist jedoch oft schwierig und heikel. Viele Kinder, Jugendliche und Eltern haben in ihrer Biografie wenig Erfahrung mit einer wertschätzenden und wohlwollenden Kommunikation gemacht. Es gilt einen Rahmen zu schaffen, der das Sprechen über Sexualität erlaubt und fördert. Die Grundlage dazu bildet die persönliche Auseinandersetzung mit der Thematik und die Reflexion der eigenen sexuellen Normen und Werte, um über sie eine eigene sexuelle Sprache zu finden.

9.4. Gliederungspunkte für die Erarbeitung einer sexualpädagogischen Konzeption

Für die Konkretisierung der sexualpädagogischen Konzeption werden nachfolgend wichtige Gliederungspunkte benannt, Beispiele für Formulierungen gegeben und Fragen gestellt. Die Verschriftlichung ist wichtig, damit Mitarbeitende eine Orientierung bekommen und ihre Handlungssicherheit verbessert wird. In der Formulierung einer sexualpädagogischen Konzeption für die Angebote und Einrichtungen orientieren sich die Ziele einer sexualpädagogischen Arbeit an der jeweiligen Zielgruppe sowie deren Anforderungen und Ressourcen. Kinder und Jugendliche werden in ihrem Entwicklungsprozess begleitet, ihre Sexualität selbstbestimmt und verantwortungsvoll leben zu können. Eltern und Familien werden dazu befähigt, die Bedürfnisse ihrer Kinder zu erkennen und ihr Handeln danach auszurichten. Die Verfolgung dieser Ziele stellt eine unverrückbare Aufgabe der Hilfen dar:

- Entwicklung einer sexuellen Identität
- eine positive und lustvolle Haltung zu Liebe und Sexualität
- Wissen und Verständnis von Sexualität, Fruchtbarkeit und der Entstehung menschlichen Lebens
- Wissen zu Sexualität, Empfängnisregelung und Verhütung
- Sprach- und Kommunikationsfähigkeit im Themenfeld der Sexualität
- Identifikation mit der eigenen Geschlechtsrolle
- Wünsche und Erwartungen formulieren können
- Ich-Stärke, Selbstbewusstsein, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit
- Wahrung von Grenzen

Sexualpädagogik in unseren Angeboten und Einrichtungen orientiert sich an den Bedarfen und Ressourcen der jeweiligen Zielgruppe. Für uns bedeutet sexuelle Bildung einen großen Teil im Bereich Prävention.

10. Verstetigung und Lebendigkeit des institutionellen Schutzkonzeptes

Das hier aufgeführte institutionelle Schutzkonzept wurde gemeinsam durch den Vorstand und die Präventionskräfte entwickelt. Es gab Umfragen in den verschiedenen Einrichtungen des Kinderschutzbundes, um auch die Stimmen der Mitarbeitenden ganzheitlich aufzugreifen. Das Gesamtschutzkonzept weist immer wieder darauf hin, dass viele Teile wie z.B. der Handlungsleitfaden bei einer potenziellen Kindeswohlgefährdung oder der detaillierte Umgang mit Pflege- und Wickelsituationen sehr einrichtungsbezogen stattfindet und in den jeweiligen Schutzkonzepten der Einrichtungen festgehalten ist. Das Gesamtschutzkonzept soll einen allgemeinen Umgang mit den uns anvertrauten Menschen, untereinander und unserem Schutzauftrag aufzeigen und die Wege für Feedback, Beschwerde, Krise, Sexualpädagogik und Rehabilitation verdeutlichen. Unsere Haltung und unser Leitbild ist Grundbaustein für unsere Arbeit und wird deutlich in unsere Einrichtungen kommuniziert und dort gelebt. Das Gesamtschutzkonzept ist für jeden Menschen auf unserer Homepage einsehbar. Es wird jeder Einrichtung zur Verfügung gestellt und durch die daran Mitwirkenden (Vorstand und Präventionskräfte) in Teamsitzungen und „Inhouse-Schulungen“ vorgestellt und detailliert besprochen. Das institutionelle Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Auch diese Veränderungen werden den jeweiligen Teams und Mitarbeitenden kommuniziert. Durch das breit aufgestellte Feedback- und Beschwerdemanagement für alle Menschen im Kinderschutzbund ist ein offener Austausch über Abläufe und Verfahrenswege jederzeit möglich und sowohl der Vorstand als auch die anderen beteiligten Personen im Rahmen von Krisenstab und Ansprechpersonen sind auf unterschiedlichsten Wegen erreichbar und ansprechbar.

Menschen die bei uns neu eingestellt werden, bekommen eine detaillierte Schilderung über das Gesamtschutzkonzept und müssen dieses unterschreiben und somit die gemeinsame Haltung und unsere damit verbundene Arbeit bestätigen.



11. Anhang

11.1 Beschwerdebogen

Beschwerdebogen

1. Beschwerdeannahme

Beschwerdeempfänger:

Datum:

Uhrzeit:

Beschwerde erfolgte:

persönlich telefonisch schriftlich

2. Beschwerdeführer

Name:

Anschrift:

Telefon tagsüber:

3. Beschwerdeinhalt (kurze Beschreibung)

Erstbeschwerde Folgebeschwerde

Durch Beschwerdeführer vorgeschlagene oder erwartete Problemlösung

4. Maßnahmen

4.1. Vom Beschwerdeempfänger vorgenommene Sofortmaßnahmen

4.2. Weitere Schritte

Weiterleitung an

- Einrichtungsleitung am: _____
- Fachbereichsleitung am: _____
- Vorstand am: _____
- Präsidium am: _____
- Interne Vertrauensperson am: _____
- Externe Beschwerdeperson am: _____

4.3. Form der Weiterbearbeitung

(innerhalb von zwei Wochen muss die erste Bearbeitung erfolgen)

Rückfragen bei (versch. Stellen intern/extern)

_____ durch: _____

Rückantwort an Beschwerdeführer am: _____

- endgültige Klärung (innerhalb von 3 – 4 Wochen)

Inhalt Beschwerdelösung:



Rückmeldung an Beschwerdeführer erfolgt am: _____

durch:

Ort, Datum:

(Unterschrift Vorstand/Einrichtungsleitung/Fachbereichsleitung)

11.2 Verpflichtungserklärung für Hauptamtliche



Der Kinderschutzbund
Ortsverband Krefeld

Der Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld | Marktstr. 41 | 47798 Krefeld Tel. 02151.96 19 20 | info@kinderschutzbund-krefeld.de | www.kinderschutzbund-krefeld.de

Vereinbarung mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen beim Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld

1. Zweck der Vereinbarung

Die Vereinbarung bezieht sich alle hauptamtlich tätigen Mitarbeiter*innen beim Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld. Sie dient der gegenseitigen Klarheit sowie der Prävention im Umgang mit Kindern, um sie vor Beziehungsmisbrauch und sexualisierter Gewalt zu schützen.

2. Verhaltensanweisung

Die Einrichtungen des Kinderschutzbundes sind ein besonderer Schutz- und Schonraum. Die betreuten Kinder vertrauen ebenso wie deren Eltern darauf, dass ihnen nichts passiert und sie sicher vor allen Gefahren sind.

Leider versuchen auch Menschen mit sexuellen Interessen an Kindern gezielt nach haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern, bei denen sie Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufbauen können.

Um Beziehungsmisbrauch vorzubeugen, gibt es folgende Verhaltensanweisungen:

- Private Treffen mit betreuten Kindern außerhalb der Tätigkeit für den Kinderschutzbund sind untersagt.
- Private Sorgen und Probleme mit anderen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen dürfen mit den Kindern nicht thematisiert werden. Dies gilt bereits als Beziehungsmisbrauch.
- Einzelne Kinder dürfen nicht beschenkt oder anderweitig begünstigt werden.
- Jeglicher sexueller Kontakt und jegliche sexuelle Gewalt sind untersagt. Bei Verdachtsmomenten werden die vorhandenen Strukturen unseres Ortsverbandes genutzt und die Abklärung/Beurteilung mit der Geschäftsführung/dem Vorstand vorgenommen.
- Kinder dürfen nicht geschlagen werden.
- Kinder dürfen nicht grob angepackt oder geschüttelt werden.
- Kinder dürfen nicht beschimpft oder ausgeschimpft werden.

Wenn im Gespräch mit dem betreuten Kind eine Gefährdung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls erkennbar wird oder sogar Gefahr in Verzug ist, muss die Leitungseinrichtung bzw. der Vorstand zeitnah informiert werden, damit der Kinderschutzbund im Rahmen seines Schutzauftrages angemessen reagieren kann.

3. Führungszeugnis

Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit beim Kinderschutzbund ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies muss beim ersten Mal auf eigene Kosten bei der jeweiligen Meldebehörde beantragt werden. Es muss alle fünf Jahre erneuert werden und kann in Folge mit einem gesonderten Schreiben des Vorstandes kostenlos beantragt werden.

4. Fotos

Kinder haben Persönlichkeitsrechte.

Foto- und Filmaufnahmen von Kindern dürfen in den Einrichtungen zu bestimmten Zwecken gemacht werden, die vorher genau mit der Leitung abgesprochen werden müssen. Diese Fotos dürfen auch nur mit einer Dienstkamera oder einem Diensthandy gemacht werden, damit die zeitnahe Löschung der Fotos gewährleistet ist. Grundsätzlich muss für die genau festgelegte Verwendung der Foto- und Filmaufnahmen jeweils eine Einverständniserklärung vorliegen, die von allen Personensorgeberechtigten unterschrieben worden sein muss.

Fotos oder Filmaufnahmen von Kindern zur privaten Nutzung sind nicht gestattet. Auch nicht zur Erinnerung.

Fotos, Filmaufnahmen und/oder personenbezogene Daten der Kinder und deren Familien dürfen nicht in sozialen Netzwerken und/oder im Internet erwähnt, veröffentlicht oder weitergeleitet werden. Dies gilt auch für Whatsapp oder sonstige Messengerdienste.

5. Handynutzung

Die Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit in Einrichtungen, in denen Kinder betreut werden, ist nicht gestattet.

5. Schweigepflicht

Die während der Tätigkeit erworbenen Informationen und Daten der betreuten Kinder und deren Familien unterliegen der Verschwiegenheit, die über die Dauer des Anstellungsverhältnisses hinausreicht.

7. Mitnahme von Kindern im privaten PKW

Wenn Mitarbeiter*innen Kinder im privaten PKW befördern, sind die Kinder über die private Kfz-Haftpflichtversicherung versichert. Vor der Mitnahme ist für ausreichend Versicherungsschutz sowie straßenverkehrssichere Autositze zu sorgen. Außerdem muss die schriftliche Erlaubnis der Eltern vorliegen.

9. Einhaltung der Vereinbarung

Ein Verstoß gegen diese Vereinbarung stellt eine grobe Pflichtverletzung dar, die auch ohne vorherige Abmahnung (nicht jedoch ohne vorherige Anhörung) unverzüglich zur fristlosen Kündigung des Anstellungsverhältnisses führen kann. Vorfälle, die Straftatbestände erfüllen, werden den Strafverfolgungsbehörden zur Anzeige gebracht.

Ich versichere mit meiner Unterschrift, dass ich die Vereinbarung akzeptiere und bei Anhaltspunkten für eine Gefährdung eines Kindes unverzüglich die Einrichtungsleitung bzw. den Vorstand informiere.

Datum und Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

11.3 Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche



Vereinbarung mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld

1. Zweck der Vereinbarung

Die Vereinbarung bezieht sich auf die ehrenamtliche Mitarbeit beim Kinderschutzbund Ortsverband Krefeld. Sie dient der gegenseitigen Klarheit sowie der Prävention im Umgang mit Kindern, um sie vor Beziehungsmisbrauch und sexualisierter Gewalt zu schützen.

2. Verhaltensanweisung

Die Einrichtungen des Kinderschutzbundes sind ein besonderer Schutz- und Schonraum. Die betreuten Kinder vertrauen ebenso wie deren Eltern darauf, dass ihnen nichts passiert und sie sicher vor allen Gefahren sind.

Leider versuchen auch Menschen mit sexuellen Interessen an Kindern gezielt nach haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern, bei denen sie Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufbauen können.

Um Beziehungsmisbrauch vorzubeugen, gibt es folgende Verhaltensanweisungen:

- Private Treffen mit betreuten Kindern außerhalb der Tätigkeit für den Kinderschutzbund sind untersagt.
- Private Sorgen und Probleme mit anderen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen dürfen mit den Kindern nicht thematisiert werden. Dies gilt bereits als Beziehungsmisbrauch.
- Einzelne Kinder dürfen nicht beschenkt oder anderweitig begünstigt werden.
- Jeglicher sexualisierter Kontakt und jegliche sexualisierte Gewalt sind untersagt. Bei Verdachtsmomenten werden die vorhandenen Strukturen unseres Ortsverbandes genutzt und die Abklärung/Beurteilung mit dem Vorstand vorgenommen.
- Kinder dürfen nicht geschlagen werden.
- Kinder dürfen nicht grob angepackt oder geschüttelt werden.
- Kinder dürfen nicht beschimpft oder ausgeschimpft werden.

Wenn im Gespräch mit dem betreuten Kind eine Gefährdung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls erkennbar wird oder sogar Gefahr in Verzug ist, muss die hauptamtlich zuständige Fachkraft zeitnah informiert werden, damit der Kinderschutzbund im Rahmen seines Schutzauftrages angemessen reagieren kann.

3. Führungszeugnis

Voraussetzung für die Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit beim Kinderschutzbund ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies kann mit einem gesonderten Schreiben des Vorstandes kostenlos bei der jeweiligen Meldebehörde beantragt werden und muss alle fünf Jahr erneuert werden.

4. Fotos

Auch Kinder haben Persönlichkeitsrechte. Fotos von Kindern dürfen grundsätzlich aus Datenschutzgründen nicht gemacht werden! Auch nicht zur Erinnerung.

Fotos und/oder personenbezogene Daten der Kinder und deren Familien dürfen nicht in sozialen Netzwerken und im Internet erwähnt, veröffentlicht oder weitergeleitet werden. Dies gilt besonders auch für WhatsApp und andere Dienste.

5. Schweigepflicht

Die während der ehrenamtlichen Tätigkeit erworbenen Informationen und Daten der betreuten Kinder unterliegen der Verschwiegenheit, die über die Dauer des Einsatzes hinausreicht.

6. Versicherungsschutz

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen des Kinderschutzbundes sind Haftpflicht- und Unfallversichert.

7. Mitnahme von Kindern im privaten PKW

Wenn ehrenamtlich Tätige des Kinderschutzbundes Kinder im privaten PKW befördern, sind die Kinder über die private Kfz-Haftpflichtversicherung des Ehrenamtlers versichert. Vor der Mitnahme ist durch die/den Ehrenamtler*in für ausreichend Versicherungsschutz sowie straßenverkehrssichere Autositze zu sorgen. Außerdem muss die schriftliche Erlaubnis der Eltern vorliegen.

8. Datenschutz

Ohne die Speicherung Ihrer Daten ist eine ehrenamtliche Tätigkeit beim Kinderschutzbund nicht möglich. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung verarbeitet der Kinderschutzbund Ihre personenbezogenen Daten, um die Einsätze zu koordinieren, mit Ihnen Kontakt zu halten und Sie zu Treffen, Festen und Veranstaltungen einzuladen. Nach Beendigung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit beim Kinderschutzbund werden Ihre Daten unverzüglich gelöscht.

9. Einhaltung Vereinbarung

Ein Verstoß gegen diese Vereinbarung stellt eine grobe Pflichtverletzung dar, die auch ohne vorherige Abmahnung (nicht jedoch ohne vorherige Anhörung) unverzüglich zur Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit führt. Vorfälle, die Straftatbestände erfüllen, wird der Vorstand den Strafverfolgungsbehörden zur Anzeige bringen.

Ich versichere mit meiner Unterschrift, dass ich über die Vereinbarung informiert wurde und bei Anhaltspunkten für eine Gefährdung eines Kindes unverzüglich den Kinderschutzbund informiere.

Datum und Unterschrift Ehrenamtliche/r

11.5 Ansprechpersonen mit Kontakten

Vorstand

Herr Dietmar Siegert, dietmar.siegert@kinderschutzbund-krefeld.de,
0172-2640278

Frau Paula Schindler, paula.schindler@kinderschutzbund-krefeld.de, 0176 84772155

Frau Jessica Leu, jessica.leu@kinderschutzbund-krefeld.de, 0176 61338673

Präsidium

Vorsitzende Frau Nicole Ehrlich (nicole.ehrlich@kinderschutzbund-krefeld.de)

Präventionskraft

Herr Tobias Seifert (tobias.seifert@kinderschutzbund-krefeld.de, 01590 6752084)

Externe Stelle

Herr Lukas Hülbusch, Kath. Beratungsdienst, lhuelbusch@eb-caritas.de, Dionysiusplatz 22,
47798 Krefeld, Tel.: 02151-614620

Fachkraft Arbeitssicherheit – Frau Dr. Wüstenhöfer, info@arbeitssicherheit-krefeld.de,
02151 659846 oder 0160 90912374

Interne Vertrauensperson

Frau Honig-Lehmann, claudia.honig@kinderschutzbund-krefeld.de, 0176 31633466

Externe Meldestelle – Hinweisgeberschutzgesetz

kinderschutzbund-krefeld@meldestelle-sozialwirtschaft.de, 0221-936 467