

2
0
1
5

Handreichung zu
Grenzverletzungen durch
Mitarbeitende

in den
Kindertagesstätten der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg



Kindergartenarbeit
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Jeder Mensch besitzt in
seiner Einmaligkeit als Ebenbild
und Geschöpf Gottes eine
unantastbare Würde.

**Jeder Mensch besitzt in
seiner Einmaligkeit als Ebenbild
und Geschöpf Gottes eine
unantastbare Würde.**

Inhalt

Seite 5 **Definition**

Seite 8 **Dimensionen der *Prävention***

- Haltung der Mitarbeitenden gegenüber Kindern
- Fachlichkeit der Mitarbeitenden
- Teamkultur
- Strukturelle Rahmenbedingungen

Seite 15 **Maßnahmen zur *Intervention***

- Grundlagen der Interventionsarbeit
- Interne Bearbeitung
- Unterstützung
- Arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen

Seite 20 **Einrichtungskonzeption zur Verhinderung von Grenzverletzungen und Übergriffen von Mitarbeitenden in Kindertagesstätten**

Seite 22 **Weiterführende Hinweise**

Seite 23 **Impressum**

Definition **Definition**

§ 1631 (2) BGB

Kinder haben das Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig.

Grenzverletzung meint das Fehlen eines dem Kind zugewandten, achtsamen, grenzwahrenden Verhaltens und den Mangel an Respekt gegenüber dem Kind. Der Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend ist nicht nur objektiv, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben eines Kindes.

Grenzverletzungen

treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen und im pflegerischen Alltag auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlungen der Mitarbeitenden charakterisiert werden.

Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation wie durch fehlende Sensibilität der/s Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen diese Grenzverletzungen unbeabsichtigt und unreflektiert.

Beispiele: Missachtung einer adäquaten körperlichen Distanz, laute und scharfe Ansprache, Kränkungen, Befehlston, abwertende Bemerkungen, Bloßstellung...

Übergriffe

geschehen im Gegensatz zu Grenzverletzungen nicht zufällig oder unbeabsichtigt. Sie sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber den Kindern. Sie resultieren aus persönlichen Defiziten der übergriffigen Person, die bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet.

Beispiele: körperliche Übergriffe, Vernachlässigung, Missachtung von Schamgrenzen, Verweigerung von Fürsorge, Missachtung der professionellen Rolle.

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

meint alle durchgeführten und versuchten Taten körperlicher Gewalt, sexuellen Missbrauchs, Erpressung und sexueller Nötigung. Sie sind in seltenen Fällen ein einmaliges Ereignis und sind von den Tätern und Täterinnen zumeist bewusst ausgeführte Handlungen.

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt durch Mitarbeitende verlangen vom Träger die Initiierung der strafrechtlichen Verfolgung.

**Differenzierung von Grenzverletzungen in
Anlehnung an Ursula Enders
(© Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhard 2010)**

Dimensionen der Prävention

Haltung der Mitarbeitenden gegenüber Kindern

Jeder Mensch besitzt in seiner Einmaligkeit als Ebenbild und Geschöpf Gottes eine unantastbare Würde.

Auf dieser Grundlage werden die Beziehungen zu den Kindern in einer evangelischen Kindertagesstätte in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Kultur der Achtsamkeit gestaltet, die die Grenzen des anderen wahrt und einen sicheren, geschützten Raum für alle bietet.

Das erfordert von den Fachkräften eine zugewandte, aber persönlich neutrale Haltung gegenüber den Kindern, die nicht eigene Interessen vor die der Kinder stellt, die zwischen beruflichen und privaten Kontakten unterscheidet und freundschaftliche und erotische Kontakte ausschließt.

Das vertrauensvolle, professionelle Beziehungsverhältnis wird auch körperliche Nähe einschließen (bei der Pflege, beim Trösten, beim Auf-den-Schoß nehmen, beim An- und Ausziehen...).

Dieser Kontakt berücksichtigt immer die emotionalen Bedürfnisse und die körperlich notwendige Zuwendung für die Kinder. Gleichzeitig werden Abgrenzungsbedürfnisse der Kinder, ihre Intimsphäre und ihr Schamgefühl sensibel wahrgenommen und respektiert.

Eine partizipative Grundhaltung, eine hinhörende, angstfreie und das Kind achtende Kommunikationsatmosphäre bilden für Kinder einen guten Schutz vor Grenzüberschreitungen und Übergriffen.

Fachlichkeit der Mitarbeitenden

Pädagogische Fachkräfte bedürfen eines hohen Maßes an Fachlichkeit zum Thema Grenzüberschreitungen und Übergriffe durch Mitarbeitende.

Neben dem Fachwissen ist ihre eigene Persönlichkeit, ihre Haltung gegenüber den Kindern, eine professionelle Beziehungsgestaltung zu den Kindern und ihre Bereitschaft zur Teamarbeit ihr „Handwerkszeug“. Darüber hinaus gelingt Prävention bei Grenzverletzungen und Übergriffen besser, wenn die Mitarbeitenden

- ihre eigenen Gefühle und Ängste sensibel wahrnehmen, sich mit ihnen auseinandersetzen, eigene Grenzen akzeptieren und sprachfähig sind
- ihren Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung kennen und Verhaltenssicherheit bezüglich dieses Auftrages haben
- aktiv an der Erstellung eines sexualpädagogischen Konzeptes mitwirken
- über Kenntnisse über Täter und Täterinnen und ihre Strategien verfügen
- ihre eigenen ethischen Werte zur Verfügung stellen, ethisches Verhalten mit anderen diskutieren und aushandeln
- aktiv an der Erstellung eines selbstverpflichtenden Verhaltenskodex mitarbeiten und diesen einhalten
- sensibel sind für einen Sprachgebrauch, der Abwertung durch sexualisierte Sprache und Wörter nicht duldet.

Regelmäßige Fortbildung, Fachberatung und Supervision fördern die Fachlichkeit der Mitarbeitenden und sind Teil des Personal- und Organisationsmanagements.

Schon bei der Auswahl von Fachpersonal sollte auf die persönliche Eignung und Fachlichkeit der Mitarbeitenden sowie auf eine ggf. erforderliche (Nach-) Qualifizierung geachtet werden.

Strukturelle Bedingungen bei der Personalauswahl (z.B. erweitertes Führungszeugnis, Ausschreibungstexte), die Thematisierung von Handlungsfragen und die Erwähnung der besonderen Bedeutung von Schutzkonzepten können potentielle Täter und Täterinnen abschrecken, auch wenn dieses nicht garantiert, dass es zu Übergriffen kommen kann.

Für die in der Ausbildung befindlichen Personen in der Kindertagesstätte übernehmen alle Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion.

Teamkultur

Eine respektvolle, offene Dialogkultur im Team und ein vertrauensvoller Umgang im Miteinander dienen auch der Prävention von Grenzverletzungen und müssen entwickelt, gefördert und gelebt werden.

Austausch, Dialog und Rückmeldungen über fachliche Themen und die Entwicklung einer offenen, vertrauensvollen Teamkultur finden Zeit und Raum

- in Dienstbesprechungen**
- durch kollegiale Beratung**
- bei Fallbesprechungen**
- durch Fachberatung**
- in Supervisionssitzungen.**

Eine Teamkultur, in der

- Rückmeldungen und Feedback zur pädagogischen Alltagspraxis gehören
- die Fähigkeiten aller anerkannt, akzeptiert und genutzt werden
- jede/r Mitarbeitende persönliche und fachliche Unsicherheiten angstfrei benennen kann
- eine fehlerfreundliche Atmosphäre herrscht
- konstruktiv gemeinsam nach Lösungen gesucht wird
- Absprachen und Regeln gemeinsam erarbeitet und eingehalten werden
- zwischen beruflicher und privater Beziehungsgestaltung unter den Kollegen und Kolleginnen unterschieden wird
- jede/r die Mitverantwortung für eine wertschätzende Umgangskultur trägt

erleichtert und fördert einen professionellen Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen durch Kollegen und Kolleginnen.

Strukturelle Rahmenbedingungen

Es gibt mannigfaltige institutionelle, täterunfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen, die Grenzverletzungen und Übergriffen von Mitarbeitenden entgegen wirken:

- Räume und Raumgestaltungskonzepte, die die Sicherheit der Kinder im Blick haben**
- ein systematisches Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren für Kinder, Eltern, Mitarbeitende**
- systematische, standardisierte Interventionspläne bei Grenzverletzungen und Übergriffen, die Verhaltenssicherheit geben**
- ein sexualpädagogisches Konzept, das die altersgerechte Entwicklung und den kulturellen Hintergrund der Kinder berücksichtigt und die sexualpädagogische Haltung der Kindertagesstätte sichtbar macht**

- ein einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex, in dem die ethischen Werte und die daraus resultierenden Handlungsweisen festgehalten sind und den die Mitarbeitenden mittragen, einhalten und an deren Umsetzung sie aktiv mitwirken
- eine systematische Verbesserung der Personalqualität durch Fortbildungen, Fachberatung, Supervision, fachspezifisches Informations- und Arbeitsmaterial
- die systematische Vernetzung und Kooperation mit verschiedenen Diensten, Einrichtungen, Koordinierungsstellen, Ämtern..., die die Einrichtung unterstützen, beraten, entlasten können.

Maßnahmen zur Intervention **Maßnahmen zur Intervention**

Grundlagen der Interventionssarbeit

Selbst die bestmögliche Prävention garantiert keinen absoluten Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen durch Mitarbeitende. Die Übergänge zwischen Maßnahmen der Prävention und Intervention sind fließend.

Wer ist wofür verantwortlich, wenn es zu Grenzverletzungen und Übergriffen kommt; wenn es einen Anfangsverdacht gibt; wenn es Beobachtungen über Grenzverletzungen und Übergriffe gibt?

Grenzverletzungen, die aus fachlichen oder persönlichen Defiziten einzelner Mitarbeitenden resultieren, sind in vielen Fällen durch fachliche Anleitung, Fortbildung/Supervision und klare Dienstanweisungen bezüglich eines fachlich adäquaten Umgangs mit Nähe und Distanz korrigierbar und können meist intern mit Hilfe der Leitung gelöst werden.

Der Träger hat den gesetzlichen Auftrag für die Sicherung des Kindeswohls in seiner Einrichtung zu sorgen.

In Fällen von Übergriffen von Seiten der Mitarbeitenden ist er daher verpflichtet aktiv zu werden und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen, um den Schutz der Kinder als potentielle Opfer sicherzustellen.

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt durch Mitarbeitende verlangen vom Träger die Initiierung der strafrechtlichen Verfolgung.

Interne Bearbeitung

Grundsätzlich gilt beim Verdacht und/oder einem Hinweis auf eine Grenzverletzung, dass größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten sind.

Neben der Verantwortung für das Kindeswohl als oberstes Prinzip steht die arbeitsrechtlich gebotene Fürsorgepflicht für die betroffene Mitarbeitende/den betroffenen Mitarbeitenden.

Verantwortlich für die *Organisation* der Intervention – das Krisenmanagement – ist prinzipiell die Leitung der Einrichtung beziehungsweise der Träger.

Jedes Teammitglied ist verpflichtet, wahrgenommene Verhaltensweisen, die die Grenzen eines Kindes verletzen, zu benennen, die Leitung zu informieren und den Austausch darüber anzuregen, auch wenn diese Maßnahmen als heikel angesehen werden und die Furcht besteht, dass der Vorwurf der Denunziation aufkommt und die kollegiale Zusammenarbeit Schaden nehmen könnte.

Der Leitung obliegt es, sich ein möglichst genaues und umfassendes Bild der vorliegenden Situation zu machen, ihren Schweregrad einzuschätzen (Risikoanalyse), die Abläufe zu dokumentieren und anhand dessen zu entscheiden, welche Interventionsmaßnahmen erforderlich sind.

Alle Interventionsmaßnahmen sind vom Einzelfall abhängig und dementsprechend zu gestalten. Hilfreich ist es, wenn es interne Verfahren gibt, die den Umgang mit Vermutungen und Anfangsverdachten regeln.

Für Grenzverletzungen, die intern bearbeitet und aufgearbeitet werden können, stehen unterschiedliche Instrumente der Personalführung zur Verfügung:

- Personalgespräch
- fachliche Beratung (der Einzelperson, des Teams)
- kollegiale Beratung/Austausch im Team
- Probezeitgespräch
- Selbstverpflichtungserklärung
- Fortbildung
- Dienstanweisung.

Neben der Aufarbeitung auf der Personalebene muss abgewogen werden, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Ausmaß die betroffenen und nicht betroffenen Eltern der betreuten Kinder informiert und einbezogen werden (müssen).

Unterstützung

Für alle Betroffenen, die mit Grenzüberschreitungen und Übergriffen durch Mitarbeitende konfrontiert werden, gilt, dass sie ggf. Hilfe und Unterstützung bei der Bewältigung der Situation benötigen.

Es ist selbstverständlich dafür zu sorgen, dass interne und externe Unterstützungsmaßnahmen für betroffene und nicht betroffene Kinder und deren Eltern bei Bedarf vorgehalten werden und jedes Kind die Unterstützung und pädagogische Begleitung erhält, die es benötigt.

Bereits in der Klärungsphase sollte die Leitung den Träger einbeziehen und all jene Fachkräfte zu Rate ziehen, die einen Beitrag zu einer Risikoeinschätzung und zu deren Bearbeitung leisten können.

Die Inanspruchnahme von externen Unterstützungssystemen erfordert die genaue Kenntnis ihrer Aufgaben und richtet sich nach dem Bedarf an Unterstützung. Einige dieser Unterstützungssysteme seien hier genannt:

- Supervision
- insoweit erfahrene Fachkraft
- Frühe Hilfen
- Fachberatung/Fallberatung
- Kinderschutzzentren/Beratungsstellen
- Rechtsberatung
- Jugendamt

Arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen

Wenn es sich um intern nicht mehr zu klärende Übergriffe oder arbeits- und strafrechtlich relevante Formen (sexueller) Gewalt handelt, müssen der Träger und die Leitung prüfen, welche arbeits- und strafrechtlichen Schritte und Maßnahmen gegen die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden, der/die Grenzverletzung begangen hat, einzuleiten sind.

Strafrechtliche Schritte bedürfen des Abgleichs mit Kindesinteressen und Kinderschutz und sind einzelfallspezifisch zu bewerten.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen können sein:

- Sofortige Freistellung

- Hausverbot

- Verdachtskündigung

- Ordentliche Kündigung

- Fristlose Kündigung

Ein Notfall- oder Interventionsplan als Handlungsleitfaden hilft dabei, ein sinnvolles und planvolles Vorgehen im begründeten oder erwiesenen Verdachtsfall sexualisierter Gewalt zu gewährleisten.

Darin geregelt ist u.a. der Kontakt zum örtlichen Jugendamt, zu externen Beratungsstellen, zur insoweit erfahrenen Fachkraft und zu Strafverfolgungsbehörden. Die Initiierung der strafrechtlichen Verfolgung obliegt dem Träger.

Einrichtungskonzeption/ ethischer Verhaltenskodex

Einrichtungskonzeption/ ethischer Verhaltenskodex

Eine Konzeption zur Verhinderung von Grenzverletzungen und Übergriffen von Mitarbeitenden in Kindertagesstätten lebt davon, dass alle Mitarbeitenden sie mitentwerfen und fortschreiben, sich mit den Inhalten identifizieren und sie als verbindlich für sich anerkennen.

In einer Selbstverpflichtungserklärung verpflichten sich die Mitarbeitenden, die grundlegenden Verhaltensregeln und Wertvorstellungen einer Einrichtung mitzutragen, einzuhalten und aktiv an deren Umsetzung mitzuwirken.

Eine vom Team entwickelte und getragene Einrichtungskonzeption zur Verhinderung von Grenzverletzungen und Übergriffen von Mitarbeitenden kann beinhalten:

- Das Leitbild der Einrichtung
- Der Umgang mit den Kindern
- Der Umgang mit den Eltern
- Der Umgang im Team
- Der Umgang mit sich selbst

- Das Verhalten/Handlungsleitlinien bei Grenzverletzungen durch Mitarbeitende

...

...

Die Einrichtungskonzeption/der ethische Verhaltenskodex/die Selbstverpflichtungserklärung bezüglich Grenzverletzungen durch Mitarbeitende kann auch bei Neueinstellungen, bei der Arbeit mit Praktikanten und Praktikantinnen, im Bewerbungsgespräch, in Mitarbeitergesprächen, bei Konflikten etc. Verwendung finden, um die ethische Grundhaltung in der Einrichtung transparent zu machen, zu reflektieren und zu festigen.

Weiterführende Hinweise

**Dokumentationsordner der Ev.-Luth. Kindergartenarbeit
zu §§ 8a und 8b SGB VIII:
Kindeswohlgefährdung u.a. mit der:**

- einrichtungsspezifischen Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrages und zur Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen
- einrichtungsspezifischen „Handlungsleitlinie“ bei Kindeswohlgefährdung

**Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband und
Evangelische Kirche in Deutschland, Kirchenamt der EKD**

- Grenzen achten – Sicheren Ort geben
- Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt

Evangelische Kirche in Deutschland

- Das Risiko kennen – Vertrauen sichern
- Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen:
- Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden
- www.ekd./missbrauch/risikonanalyse.html

Evangelische Kirche in Deutschland

- Unsagbares sagbar machen
- Anregungen zur Bewältigung von Mißbrauchserfahrungen
- insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden
- www.ekd.de/missbrauch/unsagbares.html

Impressum

Erarbeitet von der
Fachstelle Kindergartenarbeit
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Juli 2015

Ingeborg Pohl
Hilke Freels-Thibaut
Frauke Schmidt

**Unter Mitwirkung von Leitungskräften von
Kindertagesstätten der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
und der Arbeitsgruppe „Grenzverletzungen“:**

Frau Böhmer, Oldenburg, An den Voßbergen
Frau Bruns, Oldenburg, Nicolaikirchweg
Frau Flohr, Jever, Joachim-Kayser-Straße
Frau Hein, Delmenhorst, Stickgraser Damm
Frau Hertwig, Wilhelmshaven, Preußenstraße
Frau Köhrmann, Sandkrug, Roseggerstraße
Frau Mellmann, Wildeshausen, Im Hagen
Herr Müller, Oldenburg, Langenweg
Frau Otten, Schortens-Roffhausen, Neißer Straße
Frau Stilt, Oldenburg, Schützenweg
Frau Strauß-Isenrath, Jever, Ammerländer Heerstraße
Frau Struck, Oldenburg, Edewechter Landstraße
Frau Wegener, Jever, Lindenallee



**Kindergartenarbeit
der Ev.-Luth. Kirche
in Oldenburg**

Philosophenweg 1

26121 Oldenburg

Telefon: 04 41 - 77 01-4 92

Telefax: 04 41 - 77 01-4 98

E-Mail: kindergartenarbeit@ev-kirche-oldenburg.de