

Schutzkonzept Interdisziplinäre Frühförderung und Integrative Hilfen

**Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Bremen e.V.**

Stand: Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Prävention vor Gewalt	5
2.1 Risikoanalyse.....	5
2.2 Einstellungsverfahren und Führungszeugnis.....	5
2.3 Selbstverpflichtungserklärung	5
2.4 Verhaltenskodex für die pädagogische Praxis.....	5
2.5 Einarbeitung neuer Mitarbeitenden	7
2.6 Qualitätssicherung	8
2.7 Beschwerdewege.....	9
2.8 Beteiligung/Partizipation.....	11
2.9 Sexual- und Geschlechterpädagogisches Arbeiten	12
3. Intervention	14
3.1 Handlungsablauf bei Verdacht auf körperliche und seelische Gewalt durch Mitarbeitende	15
3.2 Handlungsablauf bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende.....	19
3.3 Handlungsablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch das familiäre oder soziale Umfeld	25
3.4 Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen unter Kindern	30
4. Quellen.....	35
5. Anhang.....	36

1. Einleitung

Der Gesetzgeber hat mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz von 2021 weitreichende Änderungen mit Bezug zum Kinderschutz im SGB VIII verankert. Analog gelten diese Anforderungen auch für die Rehabilitationsträger und sind im § 37a SGB IX festgehalten. Dadurch wurde es notwendig, das Rahmenschutzkonzept des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) Kreisverband Bremen e. V. zu ergänzen und individuell für den Bereich der Interdisziplinären Frühförderung / Integrativen Hilfen (IFF/IH) anzupassen. Dieser Prozess wurde von der Arbeitsgruppe Gewaltschutz, bestehend aus einer Gruppe von Fachkräften (aus den Tätigkeitsfeldern der IFF/IH) zusammen mit Leitung/Koordination sowie der Kinderschutzbeauftragten, gestaltet. Ergebnis ist das vorliegende Schutzkonzept für die IFF/IH des DRK-Kreisverbands Bremen e. V.

Eine Kultur der Grenzachtung erfordert ein Klima des offenen Austauschs über die Wahrnehmung der eigenen Grenzen und die der Kinder, um das eigene Handeln zu reflektieren. Die Kinder sind der Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit. Es ist unsere Pflicht, Kinder vor Übergriffen, Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen.

Wir tolerieren keine körperlichen oder psychischen Übergriffe, gewaltvolle Ansprachen sowie jegliche Form von Gewalt. Diskriminierendes Verhalten (auch unter Kindern) wird nicht akzeptiert und es wird entschlossen eingegriffen.

Wir sind uns bewusst, dass wir als Fachkräfte des DRK-Kreisverbands Bremen e. V. in der Regel im Kooperationsverhältnis in Einrichtungen mit fremder Trägerschaft und eigenständigen Verhaltensleitlinien und (Schutz-)Konzepten tätig sind. Das vorliegende Konzept gilt verbindlich für die Tätigkeit im Rahmen der Interdisziplinären Frühförderung.

Es soll als Anlass und Anregung dienen, stets den Dialog zu suchen, um das pädagogische Handeln wiederkehrend zu reflektieren und aufeinander abzustimmen.

Im Folgenden werden übergriffige Verhaltensweisen in drei Formen kategorisiert: Grenzverletzung, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt. Diese Einteilung ist wichtig, um anschließende Handlungsmöglichkeiten und Konsequenzen wählen zu können.

Eine **Grenzverletzung** kann unabsichtlich aus fachlichen/persönlichen Unzulänglichkeiten geschehen oder aus einer Kultur der Grenzverletzung resultieren (Enders 2012). Die Verhaltensweise überschreitet die persönliche Grenze des Kindes, ohne dass sich die handelnde Person dessen immer bewusst ist. Ob ein Verhalten grenzverletzend ist oder nicht, kann nicht objektiv bestimmt bzw. gemessen werden, sondern liegt im subjektiven Empfinden des Kindes. Jeder Mensch hat seine Grenzen individuell gesteckt und empfindet unterschiedliche Situationen als grenzverletzend. Unabsichtliche Grenzverletzungen sind im

pädagogischen Alltag nicht ganz zu vermeiden. In unserer Tätigkeit als Förderfachkräfte gilt es daher, das eigene Verhalten zu reflektieren und Grenzverletzungen zu besprechen.

Die Mitarbeitenden sind angehalten, sich gegenseitig auf grenzverletzendes Verhalten aufmerksam zu machen.

Beispielsituationen:

- Kind auf den Schoß ziehen
- Kind ohne Ankündigung die Nase putzen
- Das Kind mit Kosenamen ansprechen
- Im Beisein des Kindes über das Kind sprechen
- Vermittlung von tradierten Geschlechterrollen

Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respektes gegenüber Kindern, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs (Enders 2012).

Übergriffe sind keine zufälligen oder unabsichtlichen Handlungen bzw. Äußerungen. Die übergriffige Person missachtet bewusst die Grenzen ihres Gegenübers, setzt sich über Normen, Regeln und fachliche Standards hinweg.

Beispielsituationen:

- Kind mit lautem oder Befehlston ansprechen
- Kind vor anderen Kindern bloßstellen

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt sind z.B. körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung (Enders 2012). Diese Formen sind Straftaten und im Strafgesetzbuch (StGB) verankert.

Beispielsituationen:

- Kind treten, schlagen, (zurück-) beißen, hinter sich herzerren
- Kind schütteln
- Kind einsperren/aussperren

Die Handlungsabläufe bei Verdachtsfällen sind unter *Punkt 3 Intervention* detailliert beschrieben und für alle Mitarbeitenden bindend.

2. Prävention vor Gewalt

2.1 Risikoanalyse

Die Bereich Interdisziplinäre Frühförderstelle und Integrative Hilfen im Hort und in der Grundschule¹ vom DRK-Kreisverband Bremen e. V. hat sich mit den Gefährdungspotenzialen auseinandergesetzt. Um ein wirksames Schutzkonzept zu erstellen, wurde eine Risikoanalyse durchgeführt. Eine solche Analyse von Risiko- und Schutzfaktoren ist notwendig, um Risikoaspekte des Bereiches ausfindig zu machen und um Ressourcen zu benennen.

Für die Analyse wurde 2024 eine schriftliche Befragung in Form eines anonymen Fragebogens für alle Mitarbeitenden in diesem Bereich von den Kinderschutzbeauftragten des Kreisverbands entwickelt und ausgewertet. Die Ergebnisse der Befragung wurden in den Dienstbesprechungen mit den Mitarbeitenden besprochen.

Eine Risikoanalyse wird regelmäßig (alle 3 Jahre) durchgeführt, um aktuellen Risiken begegnen und das Schutzkonzept ggf. anpassen zu können.

2.2 Einstellungsverfahren und Führungszeugnis

Im Einstellungsverfahren wird das Thema sexualisierte Gewalt sowie grenzachtender Umgang im Gespräch thematisiert und Stellung bezogen. Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses vor Beginn einer Tätigkeit ist verbindlich geregelt. Eine erneute Vorlage ist alle fünf Jahre erforderlich.

2.3 Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeitenden erhalten und unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung vor Tätigkeitsbeginn. Die Selbstverpflichtungserklärung dient Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen zur Abwendung von Grenzverletzungen und vereinbart Verhaltensregeln, wie die Beziehung zu allen Menschen transparent, positiv und verantwortungsvoll gestaltet werden soll. Die Selbstverpflichtungserklärung hat einen präventiven Charakter und soll eine abschreckende Wirkung auf potenzielle Täter:innen haben.

2.4 Verhaltenskodex für die pädagogische Praxis

Der Verhaltenskodex ist ein Leitfaden für unsere ethische und fachliche Grundhaltung. Unsere Arbeit zeichnet sich durch gegenseitigen Respekt, Anerkennung und Vertrauen aus. Da unser Arbeitsfeld neben den Groß- und Kleingruppenförderungen in Einzelsettings stattfindet, bedarf es einer besonderen Sensibilisierung.

¹ Im folgenden „Bereich“ genannt.

- Wir tragen die Verantwortung und die Schutzwürdigkeit für Kinder und haben das Befinden und Wohlergehen des Kindes im Blick.
- Wir achten auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Wir sorgen für die Umsetzung des Rechtes des Kindes, seine Meinung zu allen es betreffenden Angelegenheiten frei zu äußern.
- Wir legen großen Wert auf eine Erziehungspartnerschaft mit den Familien, um das Kind gemeinsam in seiner Entwicklung zu begleiten.
- Wir lehnen jede Form von sexistischem, rassistischem, diskriminierendem und gewalttätigem Verhalten entschieden ab.
- Wir nehmen grenzverletzendes Verhalten (durch Kollegium, Kinder oder Sorgeberechtigte) bewusst wahr und reagieren angemessen und zeitnah darauf.
- Wir nutzen Macht und Vertrauen nicht aus.
- Wir achten die Würde des Kindes und seiner Familie.
- Wir gehen achtsam mit Nähe und Distanz um, sind uns der Grenzen des Kindes und unserer eigenen Grenzen bewusst und sprechen diese offen an.
- Wir wahren die Intimsphäre des Kindes, respektieren und schützen sie.
- Wir achten auf unsere eigene körperliche und emotionale Gesundheit.
- Wir bieten den uns anvertrauten Kindern einen geschützten Rahmen, in dem sie demokratische Strukturen erfahren und Selbstwirksamkeit erleben. Das Kind trifft Entscheidungen, kann mitbestimmen, Kritik äußern und erfährt Verlässlichkeit.
- Wir berücksichtigen die Meinungs- und Willensäußerung des Kindes, angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.
- Wir sind uns unserer Rolle bewusst, anderen ein sprachliches Vorbild zu sein und achten auf die Wirkung unserer verbalen und nonverbalen Kommunikation.
- Wir fördern/unterstützen einen sensiblen und altersgerechten Umgang mit Medien.
- Wir kooperieren mit pädagogischen Fachkräften der Einrichtungen, in denen wir tätig sind und stimmen das pädagogische Handeln im Sinne des Kindes aufeinander ab.
- Wir arbeiten im gegebenen Fall mit externen Kooperationspartner:innen wie Ärzt:innen, Therapeut:innen und Beratungspartner:innen zusammen und tragen zu einer bewertungsfreien und ganzheitlichen Meinungsbildung über die kindliche Entwicklung bei.
- Wir reflektieren unser pädagogisches Handeln und kommen mit anderen darüber ins Gespräch.
- Wir nutzen Netzwerke, Beratungsangebote und Möglichkeiten der Supervision.
- Wir bilden uns regelmäßig fort.

Der Verhaltenskodex beschreibt verbindliche Umgangsweisen, die für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Qualifikation und Tätigkeit – gelten. Zusätzlich zum eigenen Handeln sind die Mitarbeitenden dafür sensibilisiert, im kollegialen Miteinander auf die Einhaltung und Umsetzung des Kodex zu achten.

Wir transportieren diese Grundsätze in die Einrichtungen und kommunizieren die Inhalte transparent.

2.5 Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden bedarf, gerade unter dem Aspekt des Kinderschutzes, besonderer Sorgfalt und Zeit. Im Rahmen einer sorgfältigen und ausführlichen Einarbeitung neuer Fachkräfte, legen wir Wert auf eine achtsame, sensible und wertschätzende Haltung im Hinblick auf den Schutz von Kindern.

So wird die Grundlage für eine gute Beziehungs- und Zusammenarbeit gelegt.

Eine neue Förderfachkraft wird durch regelmäßige Treffen der „Neuengruppe“ über ein halbes Jahr in ihrer Einarbeitung unterstützt. Sie kann dort Fragen stellen und sich mit Kolleg:innen, die ebenso zeitgleich in die neue Arbeit eingestiegen sind, fachlich austauschen. Zu Beginn besteht für eine neue Förderfachkraft die Möglichkeit sich regelmäßig mit der Leitung/Koordination fachlich zu reflektieren. Des Weiteren erhält die neue Förderfachkraft die Möglichkeit sich in der Supervision und in der kollegialen Beratung weiterhin mit anderen Kolleg:innen, die in demselben Bereich arbeiten, ihre Arbeit zu reflektieren.

Neben dem inhaltlichen Austausch über die pädagogischen Grundsätze und professionellen Handlungsweisen stehen folgende Aspekte im Fokus:

- Reflexion der eigenen Rolle, der eigenen Werte und Normen sowie Reflexionsfähigkeit in Bezug auf Machtdimensionen, um Machtmissbrauch vorzubeugen
- Kommunikation und Ansprache des Kindes/Regeldurchsetzung auf Basis der gewaltfreien Kommunikation
- Fehlerfreundliche Feedbackkultur als Basis für Feedbackgespräche
- Thematisierung der Selbstverpflichtungserklärung, die bei Neueinstellung unterschrieben wurde

Für neue Mitarbeitende stehen unterschiedliche Informationsquellen zur Verfügung u.a.

- Bereichspezifische Handreichungen der Förderung IFF/IH (Einarbeitungsmappe)
- das Konzept Interdisziplinäre Frühförderung
- das Rahmenschutzkonzept
- das Gewaltschutzkonzept für diesen Bereich

- der Kinderschutzordner für diesen Bereich
- der Verhaltenskodex
- die Selbstverpflichtungserklärung

Diese bilden die Basis für das professionelle Handeln in dem jeweiligen Arbeitsfeld und den regelmäßigen Gesprächen zwischen Leitung/Koordinatorin und neuen Mitarbeitenden.

Nach einer angemessenen Einarbeitungszeit durchlaufen alle neuen Mitarbeitenden die Fortbildung zum Thema Kinderschutz innerhalb des DRK-Kreisverbands Bremen e. V., damit das Erlebte und Erlernte differenzierter mit theoretischen Handlungsabläufen und Fallbeispielen verinnerlicht werden kann. Diese Fortbildung wird regelmäßig aufgefrischt.

2.6 Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung in diesem Bereich wird durch verschiedene Instrumente sichergestellt.

Es finden regelmäßig verbindliche Dienstbesprechungen statt. Die Inhalte der Dienstbesprechungen werden protokolliert und allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Regelmäßig finden Gruppensupervisionen statt. Bei Bedarf ist eine Einzelsupervision möglich. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit an einer kollegialen Beratung teilzunehmen. Außerdem gibt es verschiedene Arbeitsgruppen, die sich zu spezifischen Fachthemen wie beispielweise Autismus austauschen, diese können nach Bedarf besucht werden. Durchgehend ist die fachliche Beratung durch die Leitung/Koordination gewährleistet. In der Frühförderung, Hort und GTS wird eine Förderdokumentation geführt.

Über auffällige Vorkommnisse muss die zuständige Leitung/Koordination informiert werden und diese müssen nach Absprache gesondert in der entsprechenden Vorlage schriftlich dokumentiert werden. Die zuständige Leitung/Koordinatorin erhält ebenfalls dieses Dokument nach Aufforderung.

Für Gespräche mit den Sorgeberechtigten in Bezug auf Kinderschutzthemen wird ein einheitliches Gesprächsprotokoll (→ Kinderschutz-Ordner) verwendet. Diese Dokumente sind gesondert und datenschutzkonform aufzuheben.

Alle Mitarbeitenden sollen mindestens 1x jährlich an einer frei gewählten Fortbildung teilnehmen. Darüber hinaus müssen verpflichtend die Fortbildungen „*Grundlagen Kinderschutz*“ und „*Erste-Hilfe-Kurs*“ besucht und regelmäßig aufgefrischt werden. Ein weiteres Angebot ist die Fortbildung „*Kindliche Sexualität*“. Außerdem gibt es die Möglichkeit die Kinderschutzbeauftragte zu Dienstbesprechungen einzuladen, um die Mitarbeitenden zusätzlich für Kinderschutz relevante Themen zu sensibilisieren. Einmal jährlich wird das

Schutzkonzept thematisiert und auf seine Aktualität und Umsetzbarkeit hin überprüft bzw. angepasst.

Die zuständige Leitung/ Koordination und die Kinderschutzbeauftragte können bei Bedarf zu Fallbesprechungen hinzugezogen werden. Darüber hinaus findet im Rahmen der Kooperationsarbeit ein fachlicher Austausch mit anderen Fachkräften und Institutionen sowie regelmäßige Gespräche mit Sorgeberechtigten statt.

Im Verdachtsfall soll eine erste Einschätzung durch die Fachkraft mit der zuständigen Leitung/Koordination erfolgen. Konkretisiert sich ein Kinderschutzfall wird nach §8a SGB VIII eine Gefährdungseinschätzung unter Hinzuziehung einer Kinderschutzfachkraft vorgenommen.

Die Handlungsabläufe bei einem Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung sind im *Punkt 3 Intervention* detailliert beschrieben und für alle Mitarbeitenden bindend.

In der Frühförderstelle und digital in MS Teams ist für alle Mitarbeitenden gut sichtbar und frei zugänglich ein „Kinderschutz-Ordner“ eingerichtet. Dieser enthält alle kinderschutzrelevanten Informationen und Vordrucke.

2.7 Beschwerdewege

Wir möchten Kinder und Sorgeberechtigte dazu ermutigen, Kritik, Beschwerden, Vorschläge und Wünsche zu äußern. Wir sehen eine Beschwerde als Chance, etwas zu verändern. Beschwerden können Hinweise auf Kindeswohlgefährdung geben, aber auch Mängel in den eigenen Strukturen aufzeigen (z.B. unklare Regelungen, die grenzüberschreitendes Verhalten oder Machtmissbrauch begünstigen), die dem Wohl der Kinder nicht zuträglich sind.

Die Beschwerden von Kindern, Sorgeberechtigten und Mitarbeitenden werden achtsam, wertschätzend und feinfühlig aufgenommen, dokumentiert und es wird zeitnah gehandelt (→ Kinderschutz-Ordner). Uns ist eine beschwerdefreundliche Kultur – geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten – sehr wichtig; diese bildet einen Grundbaustein für einen aktiven Kinderschutz.

Kinder haben das Recht sich zu beschweren. Sie werden darin unterstützt ihre eigene Meinung zu äußern und ermutigt Dinge anzusprechen, die sie stören. So tragen sie maßgeblich zur Verbesserung ihres Alltages bei. Ihre Anliegen werden durch die Mitarbeitenden gehört und ernst genommen. Die Mitarbeitenden sind angehalten, achtsam mit den Beschwerden der Kinder umzugehen, denn das Wahrnehmen ist ein wichtiger Schritt im professionellen Umgang mit Beschwerden. Wir achten feinfühlig neben der ausgesprochenen Beschwerde auch auf vielfältige Ausdrucksformen wie Mimik und Gestik oder andere

körperliche Reaktionen des Kindes wie Weinen, Einnässen etc., denn Kinder äußern ihre Beschwerde nicht immer verbal und eindeutig.

Beschwerdemöglichkeiten für Kinder bestehen u.a. in situativen Interaktionen, durch spontane Äußerungen (verbal/nonverbal) und durch die offene, zugewandte Haltung der Förderfachkräfte. Dabei ist das „Beschwerdeformular Kinder“ zu nutzen. (→ Kinderschutz-Ordner).

Durch die Auseinandersetzung mit dem Äußern von eigenen Wünschen oder Beschwerden, werden bei den Kindern Kompetenzen wie Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit entwickelt und gestärkt. Kinder, die selbstbewusst ihre Bedürfnisse äußern, können auch ihre Nicht-Zustimmung zu Situationen oder Erlebtem leichter formulieren. Dies ist ein Baustein, um Missbrauchs-Risiken zu minimieren und Kinder zu schützen.

Auch **Sorgeberechtigte** haben das Recht, sich zu beschweren oder Beschwerden ihrer Kinder weiterzugeben. Auf dieses Recht werden die Sorgeberechtigten hingewiesen. Die Förderfachkraft sowie die Leitung/Koordination des DRK-Kreisverbands Bremen e. V. stehen ebenfalls als Ansprechpersonen für Anregungen, Kritik und Beschwerden zur Verfügung. Alle Beteiligten bemühen sich, eine konstruktive Lösung zu finden.

Beschwerdemöglichkeiten für Sorge-/Erziehungsberechtigte bestehen u.a. in Tür- und Angelgesprächen, terminierten Gesprächen, durch Kontaktaufnahme über E-Mail, Brief oder Telefon sowie in der Ansprechbarkeit der Förderfachkräfte. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit die zuständige Leitung/Koordination, Bereichsleitung, Kinderschutzbeauftragte und ggf. andere externe Ansprechpersonen zu kontaktieren. (→ Kinderschutz-Ordner)

Auch **Förderfachkräfte** brauchen ein Forum für Beschwerden/Kritik/Sorge, dass sowohl innerhalb der eigenen Organisation als auch außerhalb (z. B. externe Fachkräfte) liegen kann. Grundsätzlich bedarf es einer fehlerfreundlichen Feedback-Kultur. Auf Basis dieser können Kolleg:innen sich gegenseitig Feedback geben, wenn sie z. B. ein nicht-tolerierbares oder zu hinterfragendes Verhalten bei Kolleg:innen beobachten. Eine Anlaufstelle für Beschwerden ist die zuständige Leitung/Koordination. Diese nehmen die Beschwerden wertschätzend entgegen und suchen gemeinsam nach konstruktiven Lösungswegen. Sowohl die Förderfachkräfte als auch die zuständige Leitung/Koordination haben die Möglichkeit die Kinderschutzbeauftragte hinzuzuziehen. Ist die Beschwerde gegen die Leitung/ Koordination gerichtet, ist die nächsthöhere Ebene einzubeziehen. Des Weiteren können sich die Fachkräfte bei Fragen und Konflikten an den Betriebsrat wenden.

Alle Förderfachkräfte werden im Rahmen der Einarbeitung ihres Tätigkeitsbereiches über die Beschwerewege informiert. Die Dokumentationsvorlagen zum Thema Beschwerde können hier als hilfreiches Instrument hinzugezogen werden. (→ Kinderschutz-Ordner)

Unabhängig davon, ob Kinder, Sorgeberechtigte oder Förderfachkräfte die Beschwerde äußern, gilt: Im Fall einer Beschwerde mit dem Verdacht auf körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt ist der Umgang damit in einem Handlungsablauf klar geregelt (siehe *Punkt 3. Intervention*).

2.8 Beteiligung/Partizipation

„Partizipation heißt, Entscheidungen, die das eigene Leben und das Leben der Gemeinschaft betreffen, zu teilen, und gemeinsame Lösungen zu finden.“² (Schröder, S. 14)

Kinder haben ein Recht darauf, dass ihre Meinung gehört wird und sie an Dingen und Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligt werden. Es ist die Pflicht der Förderfachkraft, partizipative Möglichkeiten zu schaffen, damit jedes Kind teilhaben kann.

Dabei sind transparente Strukturen und Abläufe wichtig, damit sich jedes Kind einbringen kann und dabei seine Selbstwirksamkeit und seine Möglichkeit zur Teilhabe erlebt. Ob und wie viel sich ein Kind beteiligen möchte, entscheidet es selbst. Es ist wichtig das Autonomiebestreben ebenso wie das Nein-Sagen des Kindes als positives Zeichen der zunehmenden Individualität bzw. der Entwicklung annehmen zu können. So erfahren Kinder, dass sie ernst genommen werden, dass sie Themen einbringen können und selbstwirksam sind.

Die Kinder werden in die Gestaltung des Fördersettings miteinbezogen, indem ihre Interessen und Spielideen ermittelt und aufgegriffen werden. Dies gilt auch bei Fragen zum Raumwechsel, zur Mitnahme von anderen Kindern, so wie der frühzeitigen Beendigung einer Fördereinheit. Es werden passende und individuelle Lösungen für die Kinder gefunden und ggf. umgesetzt, wenn das Kind einwilligt. Dadurch wird die Individualität des einzelnen Kindes geschützt. Des Weiteren werden dem Kind im Rahmen seiner Fähigkeiten auf unterschiedlichen Kommunikationskanälen, z. B. in Form von Metacom-Karten etc., Möglichkeiten zur Äußerung der eigenen Meinung bzw. des eigenen Bedürfnisses gegeben.

So erleben Kinder einen klaren, verlässlichen und vertrauensvollen Rahmen, in dem gemeinsam über Dinge gesprochen wird. Dies ebnet auch die Möglichkeit, sich bei Problemen oder irritierenden Erlebnissen vertrauensvoll an die Förderfachkraft wenden zu können.

² Schröder, Richard: Kinder reden mit! Beteiligung an Politik, Stadtplanung und -gestaltung. Familienratgeber. Weinheim, 1995.

Kinder werden durch Partizipation befähigt, bei möglichen Grenzverletzungen ihre Nicht-Zustimmung/ihren Unmut zu äußern, bzw. ihre Gefühle zu benennen. Deshalb ist die Partizipation ein elementarer Bestandteil des Kinderschutzes. Unser Anspruch ist es, Kinder im Beteiligungsprozess individuell zu begleiten und zu unterstützen.

2.9 Sexual- und Geschlechterpädagogisches Arbeiten

Die Sexual- und Geschlechterpädagogik ist ein wichtiger Bestandteil des Kinderschutzes. Sie dient dazu, die Bedürfnisse und Erfahrungen der Kinder in Bezug auf ihre Sexualität und ihr Geschlecht zu berücksichtigen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sie vor jeglicher Form von Missbrauch, Ausbeutung oder Diskriminierung geschützt werden. Gleichzeitig sollen die Kinder in ihrer Selbstbestimmung gestärkt werden und lernen, Grenzen zu setzen und die von anderen zu akzeptieren. Die kindliche Sexualentwicklung ist Teil der psychosozialen- und der Persönlichkeitsentwicklung. Kindliche Sexualität äußert sich vor allem in dem Bedürfnis nach Geborgenheit, Zärtlichkeit und sinnlicher Nähe.

Die Initiative zur Sexualaufklärung wird durch die Kinder selbst ergriffen. Wir gehen auf Nachfragen der Kinder in Bezug auf Sexualität ein. Wir sind dabei sachlich und interessiert. Die Antworten sind altersgerecht formuliert, einerseits ohne das Kind zu überfordern, andererseits ohne zu tabuisieren.

Besonderheiten kindlicher Sexualität

- Wir sind uns über die Besonderheiten kindlicher Sexualität bewusst, welche nicht mit erwachsener Sexualität gleichzusetzen ist. Sie ist ein Grundbedürfnis und äußert sich je nach Alter und Entwicklungsphase unterschiedlich. In ihr erforschen und entdecken Kinder ihre Sinne, ihren Körper und ihre Gefühle.
- Wir geben einen geschützten Rahmen für Sinnes- und Körperwahrnehmungen
- Wir respektieren die selbstbestimmten Grenzen der Kinder. Hierzu kann beispielsweise gehören, dass sich Kinder im Sommer aufgrund von Hitze bis auf die Unterhose ausziehen, wie auch der Wunsch, sich allein in einem Raum umzuziehen.

Umgang mit Vielfalt

- Wir akzeptieren sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und thematisieren diese altersgerecht, um Kinder in der Entwicklung einer selbstbestimmten Identität zu unterstützen.
- Wir bieten einen inklusiven und sicheren Raum für alle Kinder und fördern diverse sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung.

- Wir sind sensibilisiert für eigene Vorannahmen und Rollenzuweisungen und versuchen die Kinder möglichst frei davon in dem Prozess der Identitätsbildung zu begleiten.
- Wir gehen sensibel mit kulturellen Unterschieden um. Dabei handeln wir inhaltlich mit den Kindern nach den zuvor genannten Punkten, einerseits ohne das Kind zu überfordern, andererseits ohne zu tabuisieren.

Kooperationen

- Wir arbeiten transparent und kommunizieren offen.
- Uns ist bewusst, dass es durch das Kleingruppen- oder Einzelsetting zu von außen kritisch zu bewertenden Situationen kommen kann, wie beispielsweise bei Angeboten zur Körperwahrnehmung. In der Kooperation werden die Inhalte und Methoden der heilpädagogischen Förderung den pädagogischen Fachkräften in der Kita und den Sorgeberechtigten transparent vermittelt.

Gewaltprävention

- Wir verstehen altersgemäße sexuelle Bildung als zentralen Baustein von Prävention vor sexualisierter Gewalt.
- Wir bieten den Kindern einen sicheren Raum, in dem ihnen vermittelt wird, dass sie sich jederzeit von uns Hilfe holen können, wenn sie diese brauchen.
- Wir unterstützen Kinder darin, die eigenen Grenzen kennenzulernen und auszudrücken sowie die der anderen wahrzunehmen und zu respektieren.
- Wir sprechen mit diskriminierungsfreier Sprache und korrekten Begriffen über Geschlechtsteile und Geschlechtsidentitäten und beantworten Fragen der Kinder zu Geschlecht und Sexualität altersgerecht und unter Berücksichtigung von Vielfalt. Dadurch soll die Sprachlosigkeit von Kindern beim Sprechen über Sexualität, Geschlecht und Körperlichkeit verhindert werden.
- Wir handeln bei Grenzüberschreitung unter Kindern entsprechend unserem Handlungsablauf. Ein Handlungsablauf ist unter *Punkt 3. Intervention* detailliert beschrieben. Dabei darf es zu keiner Stigmatisierung oder Abwertung eines Kindes kommen.

3. Intervention

Präventive Maßnahmen, um Kinder vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt zu schützen, wurden im ersten Teil des Konzeptes ausgeführt. Trotzdem erleben manche Kinder Gewalt von anderen Personen und eine Intervention ist notwendig. Interventionen sind Maßnahmen zur Gewährleistung des Kindeswohls, welche bei einem bestehenden Verdachtsfall durchgeführt werden.

Unsere Grundhaltung ist, eine wertschätzende Feedbackkultur zu pflegen. Daher nehmen wir auch externe Hinweise auf grenzüberschreitendes Verhalten durch eine DRK- Förderfachkraft offen und wohlwollend entgegen. Dabei streben wir stets einen konstruktiven Austausch an, um gemeinsam Lösungen zu finden.

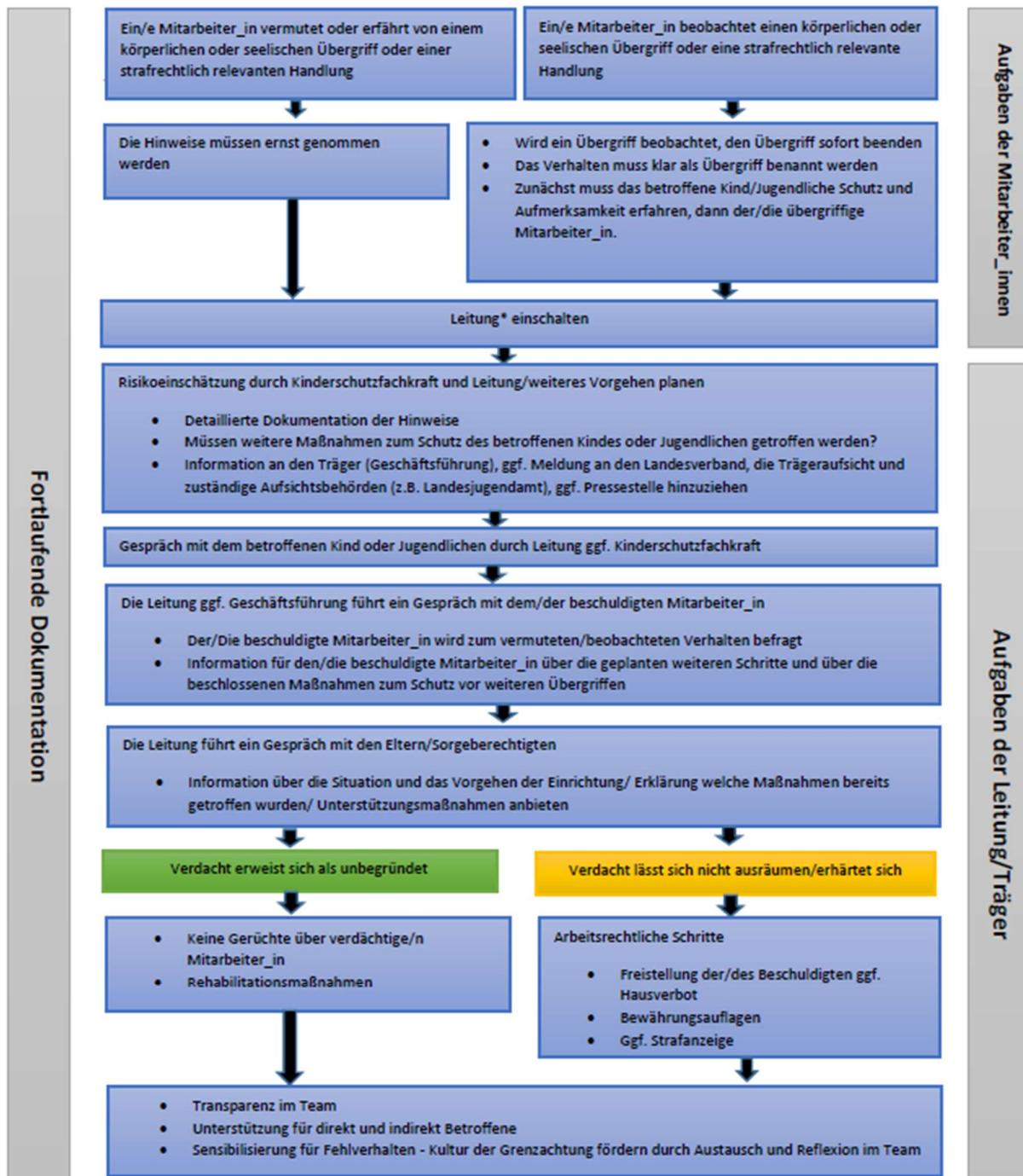
Bei Fehlverhalten einer DRK-Förderfachkraft wird umgehend eine umfassende Sachaufklärung gemäß dem jeweiligen Handlungsablauf durch das DRK eingeleitet. Die im Verdachtsfall zu ergreifenden Maßnahmen müssen entsprechend vorgegebenen Handlungsabläufen durchgeführt werden. Diese werden im Folgenden einmal schematisch dargestellt und im Weiteren nochmal genauer erörtert.

Wenn eine DRK- Förderfachkraft eine Grenzüberschreitung durch eine Person eines anderen Trägers oder Sorgeberechtigte bemerkt, sollte sie Ruhe bewahren und orientiert sich professionell an den nachfolgenden Handlungsleitlinien des DRK. Einerseits müssen alle relevanten Fakten sorgfältig dokumentiert werden, um eine klare Grundlage für weitere Schritte zu haben. Andererseits kann sofortiges Eingreifen notwendig sein. Falls möglich, sollte die Förderfachkraft das Gespräch mit der betreffenden Person suchen, um die Situation respektvoll anzusprechen, Missverständnisse zu klären und die Grenzen deutlich zu machen. Dabei ist ein sachlicher Ton entscheidend. Wenn die Situation unangemessen oder belastend ist, sollte die Förderfachkraft ihre Vorgesetzte informieren und kann bei Bedarf Unterstützung von der DRK-Kinderschutzbeauftragten einholen.

Die Hinweise werden an den jeweiligen Träger weitergegeben. Die Verantwortung für das weitere Verfahren obliegt immer dem Arbeitgeber der betroffenen Person.

3.1 Handlungsablauf bei Verdacht auf körperliche und seelische Gewalt durch Mitarbeitende

Handlungsablauf bei einem Verdacht auf körperliche und seelische Gewalt durch Mitarbeiter_innen



*richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren

Erläuterung zur schematischen Darstellung des Handlungsablaufes bei einem Verdacht auf körperliche und seelische Gewalt durch DRK-Mitarbeitende

Es handelt sich um einen verbindlichen Handlungsablauf bei einem Verdacht auf körperliche oder seelische Gewalt durch Mitarbeitende auf Kreisverbands ebene. Bei den folgenden Erläuterungen handelt es sich um Empfehlungen, die individuell vom Fall und der einzelnen Einrichtung abhängen.

Aufgaben der Mitarbeitenden:

Ein:e Mitarbeiter:in **vermutet** (durch eigene Beobachtungen, unspezifische Bemerkungen oder durch ein „ungutes Bauchgefühl“) oder erfährt von einem Übergriff oder einer strafrechtlich relevanten Handlung.

Die Hinweise müssen ernst genommen werden!

Beobachtungen protokollieren

Beobachtungen zu Verhaltensänderungen der/des Betroffenen sowie grenzverletzende Situationen von Kolleg:innen sind zu protokollieren. Dies dient zum einen der internen Klärung (wie diese beobachteten Situationen einzuordnen sind), zum anderen einer späteren möglichen notwendigen Dokumentation, um Grundlage für die Einleitung späterer arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Schritte zu sein. Wertungen und Interpretationen sollten dabei möglichst vermieden werden.

Ein:e Mitarbeiter:in **beobachtet** einen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Handlung

Den Übergriff sofort beenden

Das Verhalten muss klar als Übergriff benannt werden. Zuerst erfährt die betroffene Person Schutz und Aufmerksamkeit, dann der:die übergriffige Mitarbeiter:in.

Information an die Leitung

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei vermuteter Gewalt die Leitung zu informieren. Richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren. Die Verantwortung für die Planung und Koordination der nächsten Schritte liegen bei der Leitung.

Aufgaben/ Maßnahmen der Leitung und des Trägers:

Risikoeinschätzung durch Leitung (und Kinderschutzfachkraft)

Bei Kindern muss die Kinderschutzfachkraft zur Beratung hinzugezogen werden. Wichtig: Detaillierte Dokumentation der Hinweise und Überprüfung, ob weitere Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden müssen.

Information an den Träger und an die zuständige Aufsichtsbehörde

Wenn der Verdachtsfall sich nicht ausräumen lässt, informiert die Leitung den Träger, die Geschäftsführung des DRK Bremen über einen Verdacht auf Gewalt durch eine:n Mitarbeiter:in. Ggf. Meldung an den Landesverband, die Trägeraufsicht und die zuständige Aufsichtsbehörde (z. B. Landesjugendamt).

Gespräch mit der betroffenen Person durch Leitung ggf. Kinderschutzfachkraft

Ziel des Gesprächs sollte sein:

- zu erfahren, wie es der betroffenen Person geht
- herauszufinden, ob es sich um eine einmalige oder wiederholte Übergriffs situation handelt
- deutlich zu machen, dass die pädagogischen Fachkräfte sie schützen.

Konfrontationsgespräch

Die Leitung/Geschäftsführung führt das Konfrontationsgespräch mit der:dem beschuldigten Mitarbeiter:in. Gemäß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann auf Wunsch der beschuldigten Person ein Rechtsbeistand bzw. der Betriebsrat hinzugezogen werden. Die beschuldigte Person soll zu den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Das Gespräch muss dokumentiert werden.

Weiteres Gespräch mit der betroffenen Person ggf. Gespräch mit den Sorgeberechtigten/gesetzliche Betreuer:in oder Vormund der:des Betroffenen

Die Sorgeberechtigten/gesetzliche Betreuer:in oder Vormund der:des Betroffenen sollten von der Leitung (ggf.) der Kinderschutzfachkraft informiert werden. Das Gespräch sollte ihnen vermitteln, dass alles zum Schutz der:des Betroffenen getan wird. Die bisherigen erfolgten Schritte werden dargestellt. Es kann sehr hilfreich sein, weitere Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Der Verdacht lässt sich nicht ausräumen/ erhärtet sich

Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte

Es wird empfohlen bei der Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte juristischen Rat einzubeziehen.

Ggf. sofortige Freistellung der beschuldigten Person.

Einleitung strafrechtlicher Schritte

Einschalten der Strafverfolgungsbehörde möglichst nur mit Einverständnis der Betroffenen bzw. den Sorgeberechtigten.

Der Verdacht erweist sich als unbegründet/-Rehabilitation

Rehabilitationsmaßnahmen für verdächtigte:n Mitarbeiter:in. Wenn sich die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet das Ausräumen des Verdachtes öffentlich zu machen und den Ruf der verdächtigten Person wiederherzustellen. Hierzu führt die Leitung ein Gespräch mit dem/der fälschlich verdächtigten Mitarbeiter:in und informiert alle an der Intervention beteiligten Stellen und Personen über das Ausräumen des Verdachtes. Diese Gespräche werden dokumentiert. Fälschlicherweise unter Verdacht geratene Mitarbeiter:innen sind einer hohen Belastung ausgesetzt, dies gilt auch für das gesamte betroffene Team. Die Rehabilitation ist mit hoher Sorgfalt durchzuführen.

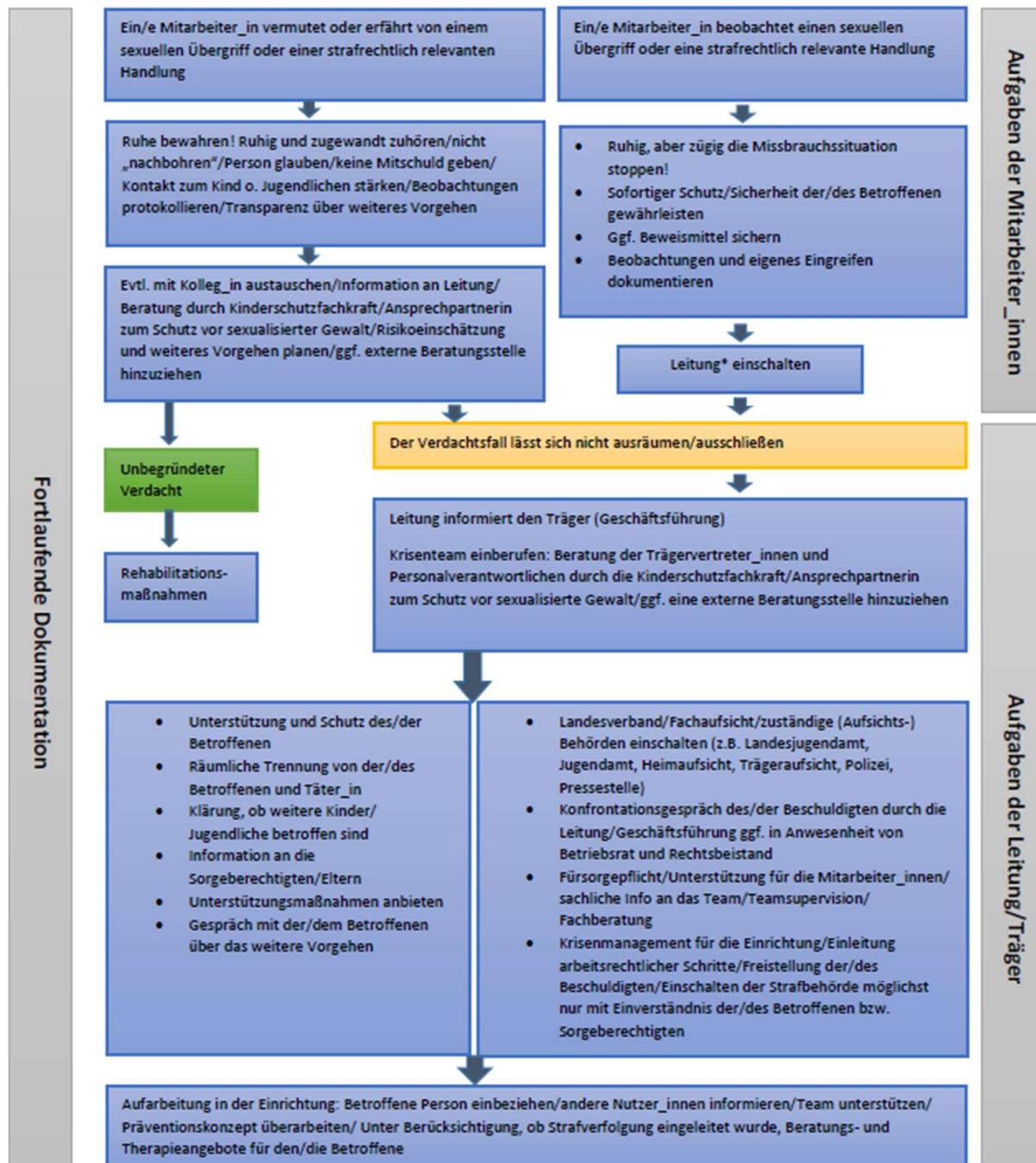
Reflexion und professionelle Aufarbeitung in der Einrichtung

Unterstützung, Reflexion und Aufarbeitung im betroffenen Team. Ggf. Präventionskonzept überarbeiten und anpassen. Unterstützung und Aufarbeitung durch therapeutische Hilfe für Betroffene.

3.2 Handlungsablauf bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende

Handlungsablauf bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch

Mitarbeiter_innen



*richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren

Erläuterung zur schematischen Darstellung des Handlungsablaufes bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende

Aufgaben der Mitarbeitenden:

Ein:e Mitarbeiter:in **vermutet** (durch eigene Beobachtungen, unspezifische Bemerkungen oder durch ein „ungutes Bauchgefühl“) oder erfährt von einem sexuellen Übergriff oder einer strafrechtlich relevanten Handlung.

Ruhe bewahren

Die Vermutung eines sexuellen Übergriffs durch eine Kollegin oder einen Kollegen löst vielfältige und oft widerstreitende Emotionen aus. Gerade deshalb gilt es, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen.

Wenn betroffene Personen oder Dritte von sexuellen Übergriffen oder Gewalt durch Mitarbeitende berichten, gilt auch in einem solchen Fall Ruhe zu bewahren und sachlich zu reagieren. Die betroffene Person braucht jetzt eine vertrauensvolle Ansprechperson, die zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen oder Panik überfordert und nehmen ihre Berichte dann meist zurück.

Berichte ernst nehmen

In der Regel verharmlosen betroffene Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen Berichte von Missbrauchssituationen– oder sie verschweigen das Erlebte ganz, um Täter:innen und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Betroffenen, die von sexualisierter Gewalt berichten, sollte sehr genau zugehört werden. Die direkte Dokumentation des Gehörten ist wichtig– sie dient als Grundlage der Beweisführung in einem möglichen Rechtsprozess. Mitarbeitende sind verpflichtet, die zuständige Leitung über die dokumentierten Aussagen des Opfers zu informieren.

Bohrende Fragen vermeiden

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Schilderungen der Betroffenen gezweifelt wird. Es muss betroffenen Personen überlassen werden, was sie wann erzählen möchten. Die Grenzen der Betroffenen können sonst erneut überschritten werden. Die betroffene Person muss vermittelt bekommen, dass man für sie da und ansprechbar ist. Die weitere Vorgehensweise sollte unbedingt mit der betroffenen Person besprochen werden und es ist zu erwähnen, warum ggf. Schritte zu ihrem Schutz eingeleitet werden müssen. Transparenz ist hier sehr wichtig. Nicht mit dem Kind ins Geheimnis gehen und nichts zu sagen, was man ggf. nicht einhalten kann.

Den Betroffenen nie die Mitschuld geben

Betroffene Menschen tragen keine Schuld! Die Verantwortung für eine sexuelle Grenzverletzung bzw. einen sexuellen Übergriff tragen niemals Betroffene.

Kontakt zum Kind stärken

Kinder brauchen offene, interessierte und gesprächsbereite Erwachsene.³

Beobachtungen protokollieren

Beobachtungen zu Verhaltensänderungen der:des Betroffenen sowie grenzverletzende Situationen von Kolleg:innen sind zu protokollieren. Dies dient zum einen der internen Klärung (wie diese beobachteten Situationen einzuordnen sind), zum anderen einer späteren möglichen notwendigen Dokumentation, um Grundlage für die Einleitung späterer arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Schritte zu sein. Wertungen und Interpretationen sollten dabei möglichst vermieden werden.

Austausch mit Kolleg:innen/ ggf. Hinzuziehung der Kinderschutzfachkraft/ Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Ein Gespräch mit Kolleg:innen über Verhaltensänderungen der betroffenen Person und über mögliche Ursachen zu führen ist notwendig. Die Kinderschutzfachkraft/Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sollte zur Beratung hinzugezogen werden (ggf. auch externe Fachberatungsstelle).

Information an die Leitung

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei vermuteter sexualisierter Gewalt die Leitung zu informieren. Richtet sich die Vermutung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren. Die Verantwortung für die Planung und Koordination der nächsten Schritte liegen bei der Leitung.

Ein:e Mitarbeiter:in **beobachtet** einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Handlung.

Einschreiten/Missbrauchssituation stoppen

Ruhig, aber zügig die Missbrauchssituation stoppen (Achtung: Hierbei ist auf die eigene Sicherheit zu achten). Sofortiger Schutz/Sicherheit des Opfers gewährleisten. Die sofortige Trennung zwischen Opfer und Täter:in ist wichtig, damit der:die Täter:in keinen Druck auf das Opfer ausüben kann, indem er oder sie versucht dem Opfer die Schuld zu geben. Beweismittel

³ Vgl. Handlungsempfehlung für den hauptamtlichen Arbeitsbereich zu Standard 8 der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“.

müssen ggf. gesichert sowie die Beobachtungen und das eigene Eingreifen dokumentiert werden. Bei der betroffenen Person bleiben, bis die angeforderte Hilfe kommt.

Selbst bei beobachteten Übergriffen kann es sein, dass Täter:innen die Tat leugnen, indem sie die Schuld bei den Opfern suchen oder die Beschuldigten ihr Verhalten pädagogisch zu rechtfertigen versuchen.

Information an die Leitung

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei beobachteter sexualisierter Gewalt die Leitung zu informieren. Richtet sich die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren. Die Verantwortung für die Planung und Koordination der nächsten Schritte liegen bei der Leitung.

Der Verdachtsfall lässt sich nicht ausräumen

Aufgaben/Maßnahmen der Leitung und des Trägers:

Die Planung und Koordination weiterer Schritte sind Aufgabe der Leitung

Die Kinderschutzfachkraft/Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist zur Beratung und zur Risikoeinschätzung hinzuzuziehen. Gefährdung intern einschätzen / Sofortmaßnahmen ergreifen (Schutz des Opfers), ggf. externe Unterstützung einschalten, um der Komplexität der Situation gerecht zu werden und zur Selbstfürsorge (z. B. Fachberatungsstelle, Supervision, juristische Beratung).

Information an den Träger und an die zuständige Aufsichtsbehörde

Wenn der Verdachtsfall sich nicht ausräumen lässt, informiert die Leitung den Träger, die Geschäftsführung des DRK Bremen über einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine:n Mitarbeiter:in. Es wird ein **Krisenteam** einberufen, um das weitere Vorgehen zu organisieren. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist einzuschalten. Es erfolgt eine Plausibilitätsprüfung der Vorwürfe z. B. anhand der Dienstpläne und Anwesenheit der betreuten Personen. Des Weiteren prüft das Krisenteam unter Einbindung der Pressestelle, ob eine Kommunikation nach Innen und nach Außen erfolgen sollte.

Der Persönlichkeitsschutz der betroffenen Person und der Persönlichkeitsschutz der verdächtigten Person muss gewahrt sein.

Information an Sorgeberechtigte

Die Sorgeberechtigten der Betroffenen sollten von der Leitung (ggf.) in Anwesenheit der zuständigen Aufsichtsbehörde und ggf. der Kinderschutzfachkraft/Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt informiert werden. Das Gespräch sollte ihnen vermitteln, dass

alles zum Schutz der Betroffenen getan wird. Die bisherigen erfolgten Schritte werden dargestellt. Es kann sehr hilfreich sein, weitere Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Sachliche Information an das Team

Um der Gerüchteküche entgegenzuwirken, sollte das betreffende Team und die anderen Mitarbeitenden der Institution über die Vorkommnisse und den aktuellen Stand informiert werden.

Konfrontationsgespräch

Die Leitung/Geschäftsführung führt das Konfrontationsgespräch mit der:dem beschuldigten Mitarbeiter:in. Gemäß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann auf Wunsch der beschuldigten Person ein Rechtsbeistand bzw. der Betriebsrat hinzugezogen werden. Die beschuldigte Person soll zu den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Das Gespräch muss dokumentiert werden.

Unterstützung der Mitarbeitenden

Unterstützung der Mitarbeitenden z. B. durch Teamsupervision und Fachberatung. Unabhängig von der Teamsupervision sollten aufdeckende und direkt betroffene Mitarbeitende die Möglichkeit der Einzelsupervision/Fachberatung erhalten. Dabei ist auf eine freie Wahl der Fachleute zu diesem Thema zu achten.

Schutz des Opfers

Den Schutz des Opfers durch räumliche Trennung von Opfer und Täter:in herstellen. Der Schutz des Opfers kann bei hauptamtlich Mitarbeitenden durch arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Suspendierung, Hausverbot oder Kündigung) erfolgen. Bei ehrenamtlich Tätigen kann das Opfer durch disziplinarische Maßnahmen (z. B. Verwarnung, Verbot der Tätigkeit) geschützt werden. Betroffene sollten nicht aus ihrer gewohnten Umgebung gerissen werden, sondern beschuldigte Mitarbeitende sollten (zumindest vorübergehend) die Einrichtung verlassen, bis eine Klärung der Vorwürfe erfolgt ist.

Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte

Es wird empfohlen bei der Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte juristischen Rat einzubeziehen. Ggf. sofortige Freistellung der beschuldigten Person.

Einleitung strafrechtlicher Schritte

Einschalten der Strafverfolgungsbehörde möglichst nur mit Einverständnis der Betroffenen bzw. den Sorgeberechtigten.

Ggf. Information an die Sorgeberechtigten der anderen Kinder aus der Einrichtung

Die Info an die Sorgeberechtigten sollte nach dem Grundsatz erfolgen: so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Auch hier sind die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu beachten.

Der Verdacht erweist sich als unbegründet/Rehabilitation

Rehabilitationsmaßnahmen für verdächtige:n Mitarbeiter:in. Wenn die Vermutung oder der Verdacht sich als unbegründet herausstellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet das Ausräumen des Verdachteten öffentlich zu machen und den Ruf der verdächtigten Person wiederherzustellen. Fälschlicherweise unter Verdacht geratene Mitarbeiter:innen sind einer hohen Belastung ausgesetzt, dies gilt auch für das gesamte betroffene Team. Die Rehabilitation ist mit hoher Sorgfalt durchzuführen.

Reflexion und professionelle Aufarbeitung in der Einrichtung

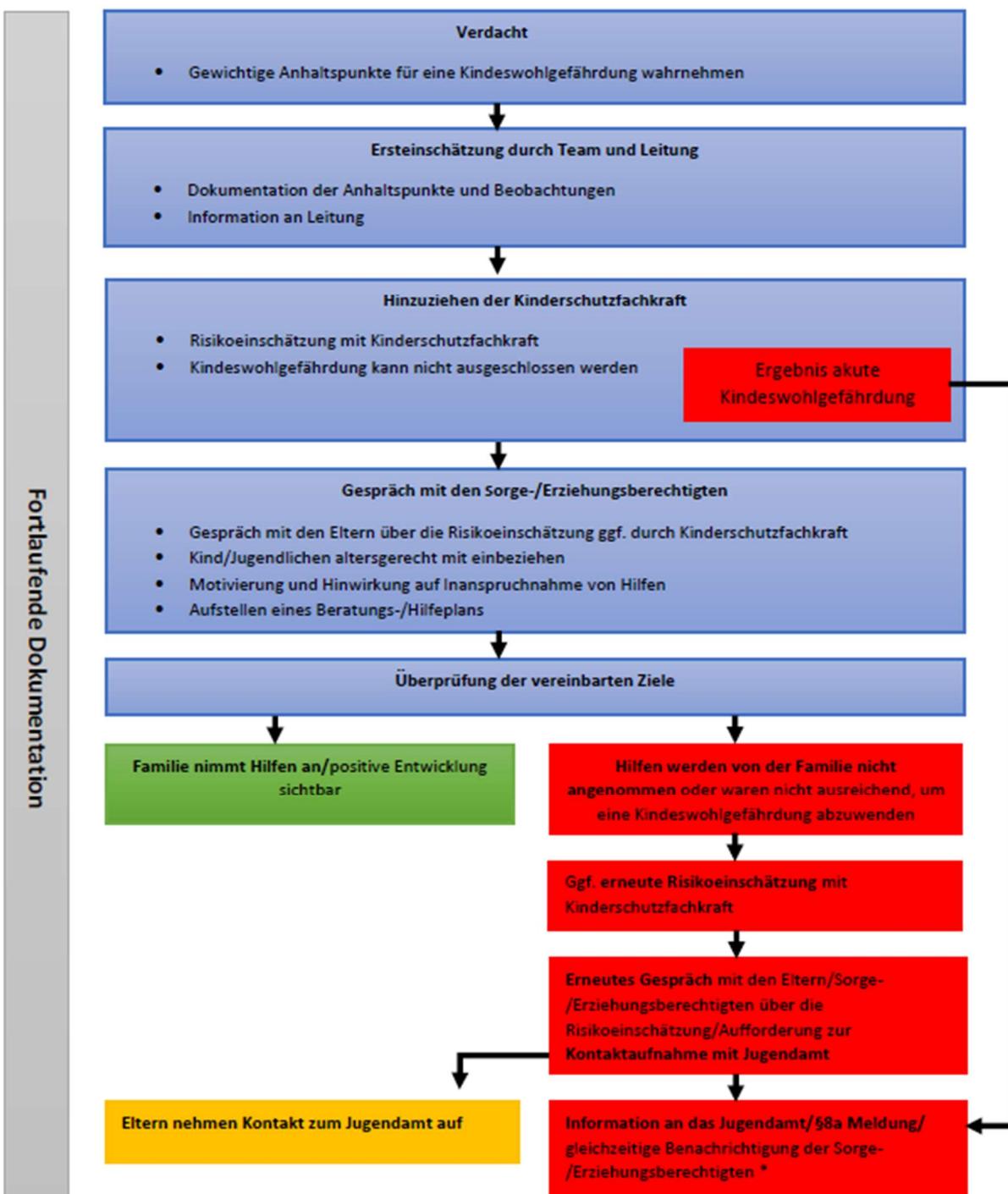
Unterstützung, Reflexion und Aufarbeitung im betroffenen Team. Ggf. Präventionskonzept überarbeiten und anpassen. Unterstützung und Aufarbeitung durch therapeutische Hilfe für Betroffene.

3.3 Handlungsablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch das familiäre oder soziale Umfeld

Kommt es zu einem Verdachtsfall nach § 8a, SGB VIII (Kindeswohlgefährdung) durch das familiäre oder soziale Umfeld während der Förderung zu Hause oder in der Interdisziplinären Frühförderstelle, ist die fallführende Förderfachkraft für das Verfahren zuständig.

Findet der Verdacht in der KiTa, Hort oder Schule statt, ist grundsätzlich die Leitung der jeweiligen Institution verantwortlich. Dabei ist eine enge Kooperation mit der Förderfachkraft, ggf. mit der Leitung der Förderfachkraft und mit der Kinderschutzbeauftragten empfehlenswert. Bei Sonderfällen muss eine individuelle Entscheidung getroffen werden, welche Institution fallführend ist.

Handlungsablauf bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung im familiären oder sozialen Umfeld



* keine Information an die Sorge-/Erziehungsberechtigten bei Verdacht auf innerfamiliären Missbrauch

10/2025

Erläuterung zur schematischen Darstellung des Handlungsablaufs bei Anzeichen für eine mögliche Kindeswohlgefährdung

1. Verdacht

Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung wahrnehmen. Gefährdungsaspekte können sein:

Äußere Erscheinungsbild des Kindes

- Massive oder wiederholte Zeichen von Verletzungen
- Starke Unterernährung / massive Adipositas
- Fehlen jeglicher Körperhygiene / faule Zähne
- Mehrfach völlig witterungsunangemessene Kleidung
- Altersunangemessenes Einnässen/Einkoten

Verhalten des Kindes

- gewalttätige/sexuelle Übergriffe
- Aggression oder Autoaggression
- Vermindertes Selbstwertgefühl
- Starke Stimmungsschwankungen
- Wiederholtes apathisches oder stark verängstigtes Verhalten
- Psychomotorische Retardierung
- Auffällig distanzloses Verhalten
- Auffälliges Sexualverhalten

Verhalten der Sorgeberechtigten

- Schwere Gewalt zwischen den Sorgeberechtigten
- Mangelnde Bereitstellung von Nahrung, Flüssigkeit und Kleidung
- Massive körperliche Gewalt gegenüber dem Kind
- Ablehnung und Demütigung des Kindes
- Isolierung des Kindes
- Häufiges, massives Beschimpfen, Ängstigen oder Erniedrigen
- Instrumentalisierung des Kindes / symbiotische Verstrickung
- Verweigerung der Krankheitsbehandlung/Förderung
- Unbeschränkten Zugang zu Gewalt verherrlichenden oder pornografischen Materialien

Familiäre Situation

- Mangelnde Aufsicht des Kindes

- Obdachlosigkeit/Desolate Wohnsituation
- Soziale Isolierung der Familie
- Fehlen von Tagesstruktur und Regeln im Zusammenleben
- Nichtbeseitigung von erheblichen Gefahren im Haushalt

Kooperationsbereitschaft und -Fähigkeit der Sorgeberechtigten

- Fehlende bzw. nicht ausreichende Problemeinsicht
- Unzureichende Mitwirkungsbereitschaft
- KWG durch Sorgeberechtigte nicht abwendbar
- Mangelnde Bereitschaft Unterstützung anzunehmen
- Stark verwirrtes Erscheinungsbild

2. Einschätzung der Situation durch Team und Leitung

- Austausch/Ersteinschätzung im Team/mit der Leitung vornehmen
- Sorgfältige Dokumentation der Anhaltspunkte und Beobachtungen
- Information an die Leitung

3. Hinzuziehen der Kinderschutzfachkraft

- Gefährdungseinschätzung durch Kinderschutzfachkraft (sachliche Bewertung der Anhaltspunkte)
- Die nächsten möglichen Schritte werden verabredet
- Klärung, ob die Gefährdung im Rahmen der trügereigenen Ressourcen wirksam begegnet werden kann. Was können weitere hilfreiche Unterstützungsmöglichkeiten sein?
- Abwägung, ob eine akute Kindeswohlgefährdung (unmittelbare Gefahr für Leib und Leben für das Kind) besteht und ob sofortige Maßnahmen zum Schutz des Kindes notwendig sind. Ergebnis akute Kindeswohlgefährdung: Sofortige Information an das Jugendamt. Sorgeberechtigten werden darüber informiert.

4. Gespräch mit den Sorgeberechtigten

- Gespräch mit den Sorgeberechtigten über die Risikoeinschätzung ggf. durch Kinderschutzfachkraft. Sorgeberechtigten sind frühzeitig miteinzubeziehen, es sei denn der wirksame Schutz des Kindes würde hierdurch in Frage gestellt werden. Ausnahmen: Verdacht auf innerfamiliären sexuellen Missbrauch oder massive Gewalt
- Kind altersgerecht miteinbeziehen
- Motivierung und Hinwirkung auf Inanspruchnahme von Hilfen

- Aufstellen eines Beratungs-/Hilfeplans. Mit den Sorgeberechtigten gemeinsam verbindliche Absprachen über erforderliche Veränderungsbedarfe und hierbei hilfreiche Unterstützungsmöglichkeiten erarbeiten. Die Vereinbarungen in einem Zeitplan festhalten. Außerdem wird ein Protokoll mit den getroffenen Absprachen angefertigt und von allen Beteiligten unterschrieben.

5. Überprüfung der vereinbarten Ziele

- Lässt sich eine positive Entwicklung wahrnehmen?
- Die ursprünglichen Gefährdungssituationen treten nicht mehr bzw. nicht mehr in dem Ausmaß auf

6. Familie nimmt Hilfen an/ positive Entwicklung sichtbar

7. Hilfen werden nicht angenommen oder waren nicht ausreichend, um eine Kindeswohlgefährdung abzuwenden und eine Verbesserung der Situation durch die Hilfen zu erreichen

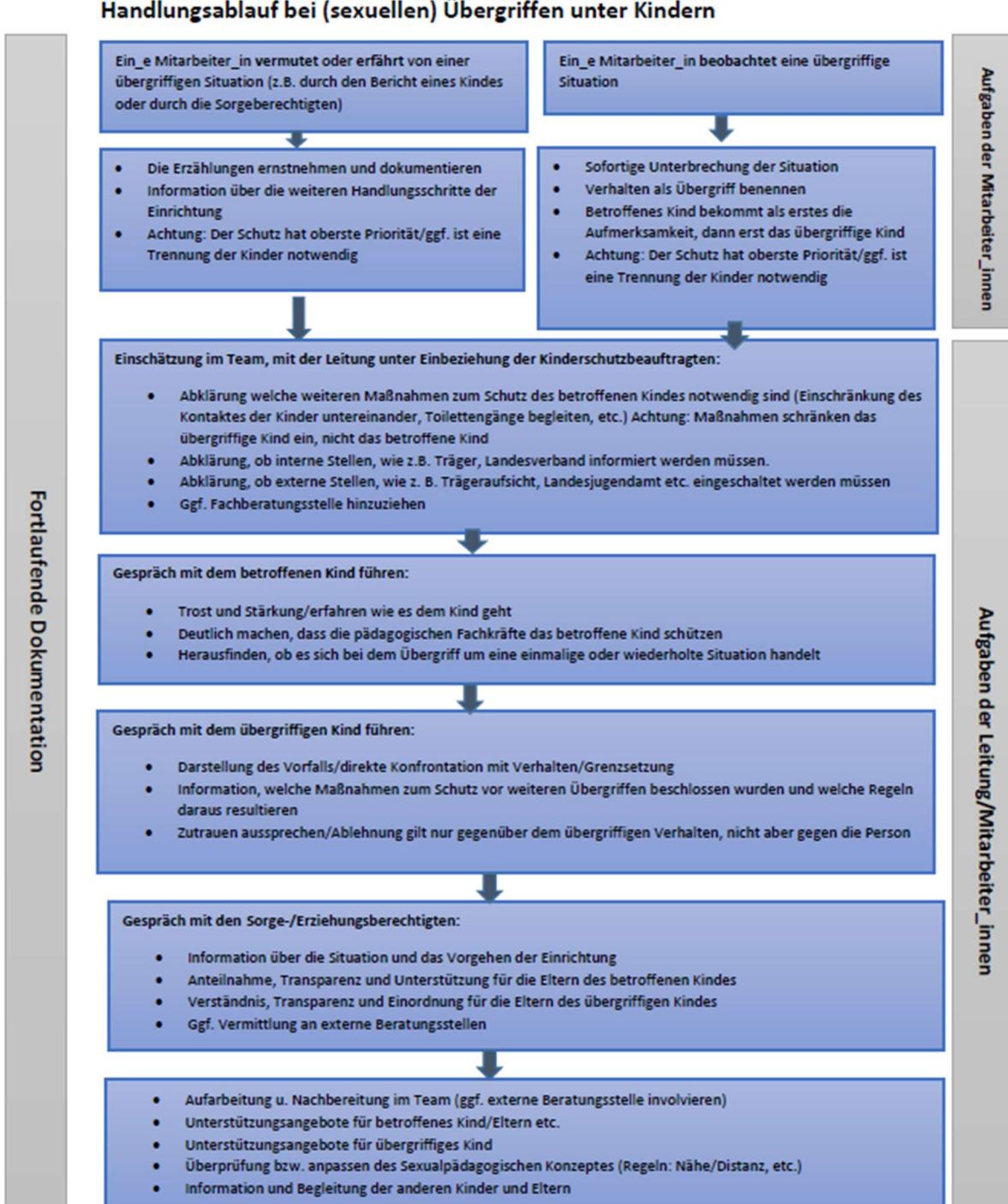
- Ggf. erneute Risikoeinschätzung mit Kinderschutzfachkraft
- Erneutes Gespräch mit den Sorgeberechtigten über die Risikoeinschätzung
- Aufforderung Kontaktaufnahme mit dem Jugendamt. Sorgeberechtigten informieren, dass die bisherigen Lösungsansätze nicht ausreichend waren und das zur Verbesserung der Situation die Kontaktaufnahme zum Jugendamt ein sinnvoller und notwendiger Schritt sei.

8. Sorgeberechtigte nehmen Kontakt zum Jugendamt auf

9. Information an das Jugendamt/ §8a Meldung

Sollten alle Hilfsmaßnahmen nicht angenommen oder weiterhin nicht ausreichend sein und die Sorgeberechtigten die Kontaktaufnahme zum Jugendamt ablehnen, muss die Einrichtung eine §8a Meldung beim Jugendamt machen, um die Kindeswohlgefährdung abzuwenden. Die Sorgeberechtigten sind über diesen Schritt zu benachrichtigen.

3.4 Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen unter Kindern



Es kann auch unter Kindern zu sexuellen Übergriffen bzw. sexualisierter Gewalt kommen. Im fachlichen Diskurs haben sich die Begriffe betroffenes Kind und übergriffiges Kind durchgesetzt. Man spricht hier nicht von Täter und Opfer, da man sexuell grenzverletzenden Kindern nicht gerecht wird, wenn man sie als „Täter“ oder „Täterin“ kriminalisiert und ihre Handlungen als Missbrauch bezeichnet. Außerdem heizen Begriffe wie Täter und Opfer die Atmosphäre in solchen Situationen unangemessen auf und erschweren einen pädagogisch angemessenen Umgang bei allen Beteiligten.

Ulli Freund und Dagmar Riedel-Breidenstein definieren sexuelle Übergriffe unter Kindern so: „Ein sexueller Übergriff liegt vor, wenn sexuelle Handlungen durch das übergriffige Kind erzwungen werden bzw. das betroffene Kind sie unfreiwillig duldet oder sich unfreiwillig daran beteiligt. Häufig wird dabei ein Machtgefälle zwischen den beteiligten übergriffigen und betroffenen Kindern ausgenutzt, indem z. B. durch Versprechungen, Anerkennung, Drohung oder körperliche Gewalt Druck ausgeübt wird.“ (2018, S. 67)

Teilweise ist es schwer, eindeutig zu erkennen, ob Kinder sich freiwillig an einer sexuellen Aktivität beteiligen oder nicht. Macht und Unfreiwilligkeit sind die zentralen Merkmale von sexuellen Übergriffen unter Kindern. Unfreiwilligkeit stellt die Trennungslinie zwischen sexuellen Aktivitäten und sexuellen Übergriffen dar. Häufig nutzen sexuell übergriffige Kinder bestehende Machtgefälle zwischen sich und dem betroffenen Kind aus. Das übergriffige Kind erlangt dadurch eine Position der Überlegenheit und setzt sexuelle Handlungen gegenüber dem betroffenen Kind durch. Wenn die Benutzung von Sexualität dem übergriffigen Kind die Erfahrung von Macht und Kontrolle ermöglicht spricht man von sexualisierter Gewalt. Sexualität steht nicht mehr allein im Mittelpunkt des Interesses und kann sogar bloß „Mittel zum Zweck“ werden, um eigene Machterfahrungen durchzusetzen und das betroffene Kind abzuwerten.

Es gibt auch sexuelle Übergriffe im Überschwang. Gerade bei jüngeren Kindern passiert es, dass sie ihre Impulse noch nicht so gut kontrollieren können und z. B. in einem Doktorspiel, welches einvernehmlich begann, die Grenzen eines anderen Kindes verletzt werden, indem das übergriffige Kind sein eigenes Interesse durchsetzt. Es fällt ihnen noch schwer die Bedürfnisse anderer wahrzunehmen und zu respektieren.

In solchen Situationen handelt es sich nicht um sexualisierte Gewalt, da kein Machtgefälle ausgenutzt wird, es bleiben aber sexuelle Übergriffe bei denen gehandelt werden muss.

Es ist daher besonders wichtig, dass Kinder lernen eigene Grenzen zu setzen und die Grenzen anderer Kinder zu achten.

Fachlicher Umgang mit sexuellen Übergriffen unter Kindern:

- Es kommt auf die Haltung der Mitarbeitenden an. Sexuelle Übergriffe müssen unbedingt ernst genommen werden.
- Ruhe bewahren und die Situation fachlich richtig und angemessen einordnen. Für die Einschätzung der Situation dient die Definition von sexuellen Übergriffen an Kindern als Orientierung. Die Mitarbeitenden sind in der Verantwortung die Struktur, die hinter der Handlung steckt zu analysieren. Liegt Unfreiwilligkeit vor? Gibt es einen Machtunterschied zwischen dem betroffenen Kind und dem übergriffigen Kind? Um die Situation richtig einschätzen zu können, können direkte Gespräche mit dem betroffenen Kind und anschließend mit dem übergriffigen Kind hilfreich sein.
- Wenn ein sexueller Übergriff beobachtet wird: Stoppen und die Situation klar als Übergriff bezeichnen. Zuerst braucht das betroffene Kind Schutz und Trost, es ist auf situative Parteilichkeit zu achten. Erst dann kommt die Hinwendung zum übergriffigen Kind. Das übergriffige Kind braucht eine deutliche Grenzsetzung durch die erwachsene Person.
- Von sechs-Augen-Gesprächen mit beiden Beteiligten, zur Aufklärung der Situation ist unbedingt abzuraten. Die Übergriffs-Dynamik läuft häufig für das betroffene Kind in solchen Situationen weiter und es macht erneute Ohnmachtserfahrungen. Kinder denken sich sexuelle Übergriffe erfahrungsgemäß nicht aus, da das Thema mit zu viel Peinlichkeit besetzt ist. Übergriffige Kinder hingegen versuchen in solchen Gesprächen oft verständlicherweise sich „herauszureden“ bzw. die Situation anders darzustellen.
- Im Gespräch mit dem betroffenen Kind ist es wichtig, dass das Kind Schutz, Trost und Mitgefühl durch die erwachsene Person erfährt. Die Haltung der Parteilichkeit (situativ) für das betroffene Kind ist während des gesamten Gesprächs zentral. Es muss herausgefunden werden, was sich das betroffene Kind wünscht, um sich wieder sicher zu fühlen. Ziel des Gesprächs sollte es sein, dem Kind zu vermitteln, dass das andere Kind sich falsch verhalten hat und das betroffene Kind keine (Mit-) Schuld für das Vorgefallene trägt. Auch die Stärkung des betroffenen Kindes, also das Hervorheben seiner Widerstandspotenziale ist sehr wichtig, damit sich der sexuelle Übergriff nicht als allumfassende Opfererfahrung einprägt, sondern als Unrechtssituation der das betroffene Kind auf seine Art etwas entgegengesetzt hat.
- Im Gespräch mit dem übergriffigen Kind wird das Kind mit dem Vorfall konfrontiert. Das Verhalten muss bewertet und klar als Übergriff bezeichnet werden. Das übergriffige Kind muss die deutliche Botschaft hören, dass sich das Verhalten nicht wiederholen darf. Wichtig dabei ist, dass sich das übergriffige Kind dabei nicht als

Person abgelehnt fühlt, sondern merkt, dass nur sein Verhalten gemeint ist. Es braucht Unterstützung, um Einsicht in sein Verhalten und Empathie für das betroffene Kind zu entwickeln.

Wenn der/die Mitarbeitende den Eindruck hat, dass das eindringliche und klare Gespräch mit dem übergriffigen Kind ausgereicht hat (das Gespräch hat das Kind nachhaltig beeindruckt und sein Fehlverhalten eingesehen), reicht dies als Maßnahme. Teilweise sind aber auch weitere Maßnahmen notwendig.

Achtung: Maßnahmen schränken aber immer das übergriffige Kind ein, niemals das betroffene Kind. Maßnahmen zielen auf Verhaltensänderungen und Verständnis ab, anders als Strafen, die der Abschreckung dienen.

Maßnahmen für sexuell übergriffige Kinder:

- dienen dem Schutz betroffener Kinder und zielen auf Verhaltensänderung durch Einsicht ab
- sind befristet, damit die Verhaltensänderung als lohnend erscheint
- müssen in einem inhaltlichen Zusammenhang mit dem übergriffigen Verhalten stehen
- schränken das übergriffige, nicht das betroffene Kind ein
- wahren die Würde des übergriffigen Kindes
- dürfen keine unzumutbaren Auswirkungen auf das betroffene Kind haben, z. B. Nötigung zur Annahme einer Entschuldigung
- brauchen die Kommunikation und den Konsens im Team
- werden ausschließlich von Pädagog:innen ausgesprochen
- müssen konsequent durchgeführt und kontrolliert werden
- beinhalten das Zutrauen, dass das Kind übergriffiges Verhalten abstellen wird

(AWO-Shukura, 2020)

Sorgeberechtigten der direkt betroffenen Kinder

- Die Sorgeberechtigten des betroffenen Kindes sollten in den meisten Fällen zeitnah nach bekannt werden des Übergriffs informiert und beraten werden. Eine hohe Sicherheit und Fachlichkeit der Mitarbeitenden ist hier besonders wichtig, um Emotionen und Sorgen der Sorgeberechtigten auffangen zu können. Es ist wichtig, die Ängste und Sorgen der Sorgeberechtigten ernst zu nehmen und sie zu beruhigen. Die Sorgeberechtigten in die pädagogische Strategie mit einbeziehen und ihnen vermitteln,

was zum Schutz Ihres Kindes genau getan wird. Sorgeberechtigten müssen spüren, dass das Recht auf Schutz selbstverständlich in unseren Einrichtungen ist.

- Auch die Sorgeberechtigten des übergriffigen Kindes sind zeitnah zu informieren. Transparenz und Fachlichkeit sind auch hier besonders wichtig. Verständnis für die Gefühlsage der Sorgeberechtigten und eine fachliche Einordnung des Übergriffs können für die Sorgeberechtigten wichtig sein, um die nächsten Schritte mitgehen zu können. Das Fehlverhalten des übergriffigen Kindes sollte klar benannt werden. Den Sorgeberechtigten soll nicht das Gefühl gegeben werden, dass ihr Kind als „Täter:in“ abgestempelt wird, sondern vermitteln, dass die gewählten pädagogischen Interventionen ihrem Kind helfen sein Verhalten zu ändern und nicht gegen das Kind gerichtet sind.

In den Gesprächen mit Sorgeberechtigten ist besonders auf die Wortwahl zu achten. Es sind die Begriffe „betroffenes Kind“ und „übergriffiges Kind“ zu verwenden. Es sollte auch nicht zugelassen werden, dass Sorgeberechtigten gegenseitig ihre Kinder als „Opfer“ und „Täter“ bezeichnen. Wenn Sorgeberechtigten weiteren Beratungsbedarf haben, können diese an spezialisierte Beratungsstellen verwiesen werden. Sorgeberechtigten werden nicht informiert, wenn es den Verdacht gibt, dass das Kind sexualisierte Gewalt innerhalb der Familie erfährt, dann muss sofort die Kinderschutzbeauftragte hinzugezogen werden.

Sorgeberechtigten der anderen Kinder

Um Eskalationen zu vermeiden, ist es häufig sinnvoll, auch die anderen Sorgeberechtigten kurz darüber zu informieren (entscheiden: Sorgeberechtigten nur aus der betroffenen Gruppe oder Sorgeberechtigten der gesamten Kita informieren), dass ein sexueller Übergriff in der Einrichtung stattgefunden hat. Es handelt sich um eine kurze schriftliche Schilderung mit Einordnung des Vorfalls. Auch hier werden die ergriffenen Maßnahmen kurz erläutert. Dies wird nur in Absprache mit der kooperierenden Einrichtung durchgeführt.

4. Quellen

AWO-Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche – Shukura (Hg.). “Doktorspiele oder sexuelle Übergriffe?” Kindliche Sexualität in Abgrenzung zu sexuellen Übergriffen unter Kindern. Dresden 2020.

Enders, Ursula (Hg.): Grenzen achten Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. 1. Auflage. Köln 2012.

Freund, Ulli; Riedel- Breidenstein, Dagmar: Sexuelle Übergriffe unter Kindern. Handbuch zur Prävention und Intervention, Köln, Auflage 8/2018.

Schröder, Richard: Kinder reden mit! Beteiligung an Politik, Stadtplanung und -gestaltung. Familienratgeber. Weinheim

5. Anhang

Selbstverpflichtungserklärung

Für Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige im DRK-Kreisverband Bremen e. V. zur Abwendung von Grenzverletzungen.

Bei grenzverletzendem Verhalten handelt es sich um verschiedene Formen von Gewaltanwendung. Unter anderem kann es sich dabei um körperliche Gewalt (z. B. schlagen), seelische Gewalt (z. B. Vernachlässigung), psychische Gewalt (z. B. Anfeindung), sexualisierte Gewalt (z. B. nicht einvernehmliche Berührung) und verbale Gewalt (z. B. Beleidigung) handeln. Insbesondere Kinder und Jugendliche, als auch erwachsene Menschen mit Behinderung sowie Senioren und bewusstseinsgetrübte Menschen sollen vor Grenzverletzung geschützt werden. Der Personenkreis lässt sich letztendlich auf keine bestimmte Zielgruppe begrenzen, daher wird im Folgenden der Begriff „alle Menschen“ verwendet.

Selbstverpflichtung:

1. Ich achte in meiner Tätigkeit für das DRK die Grenzen aller Menschen und verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, die mir anvertrauten Menschen vor Grenzverletzung zu schützen.
2. Ich setze mich dafür ein, dass durch unsere Einrichtungen sexualisierte Gewalt enttabuisiert und dadurch vermieden wird.
3. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttägliches Verhalten. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
4. Ich bin mir meiner Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst und nutze keine Abhängigkeiten aus.
5. Meine Arbeit ist getragen von respektvollem Umgang, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen, deren Angehörigen sowie auch meiner Kolleginnen und Kollegen.
6. Ich gestalte die Beziehung zu allen Menschen transparent und gewährleiste einen vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der anderen werden von mir respektiert.
7. Ich nehme Hinweise auf Grenzverletzung, wie beispielsweise sexuelle Gewalt, Sexismus oder Fremdenfeindlichkeit durch andere bewusst wahr und werde diese nicht bagatellisieren oder vertuschen.
8. Ich weiß, dass ich verpflichtet bin bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt meine Vorgesetzten zu informieren und gegebenenfalls fachliche Unterstützung (z. B. Kinderschutzbeauftragte) in Anspruch zu nehmen. Eine schematische Darstellung der Verfahrenswege mit Erläuterungen finde ich auf der internen Internetseite des Kreisverbands.
9. Ich bin mir bewusst, dass jede Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber mir anvertrauten Personen disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben kann.
10. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ siehe Anhang) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Falls ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, bin ich verpflichtet, dies meinen Vorgesetzten sofort mitzuteilen.

Datum

Vor- und Zuname

Unterschrift