



Institutionelles Schutzkonzept

Katholische Niels-Stensen-Schule

Grundschule, Hort, Regionale Schule und Gymnasium

Feldstraße 1

19053 Schwerin

Träger:

Bernostiftung

Bleicherufer 5

19053 Schwerin

Stand: 31.08.2022



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1 Formen von Gewalt erkennen – eine Begriffsbestimmung	4
2 Risiken unserer Einrichtung.....	6
3 Verhaltenskodex	9
4 Partizipation von Kindern, Eltern, Mitarbeiter/innen	12
5 Kompetenz durch Schulung und Fortbildung aller Mitarbeiter/innen	15
6 Bewerbung und Personalgespräche.....	15
7 Beschwerdemanagement.....	16
8 Sexualpädagogische Arbeit.....	18
9 Handlungsleitfäden und Verfahrenswege.....	22
10 Interne und externe Ansprechpersonen	24
ANLAGEN	25

Einleitung

Als Mitarbeiter/innen und ehrenamtlich Tätige der Bernostiftung, betreuen wir Kinder und Jugendliche vom Eintritt in die Niels-Stensen-Schule von Grundschulbereich bis zu ihrem Schulabschluss und sorgen für deren Bildung und Erziehung. Damit ist uns eine große Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohl der Kinder aufgetragen.

Entsprechend haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen. Diese Aufgabe erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen und die permanente Fortbildung im Bereich von Prävention und Erziehung.

Wir wollen:

- den Kindern mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen begegnen
- ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individueller Bedürfnisse achten
- ihre Persönlichkeit stärken
- ihre Gefühle ernst nehmen und ansprechbar sein für die Themen und Probleme, die heranwachsende Menschen bewegen
- auf die Aufrichtigkeit von Kindern und Jugendlichen vertrauen
- ihre persönlichen Grenzen respektieren
- mit Nähe und Distanz um achtsam und verantwortungsbewusst
- für Feedback und Kritik offen sein
- Kinder sollen diese Haltung in unserer Schule und im Hort spüren und erleben können. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernst genommen werden, offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Denn Kinder sollen sich genauso wie alle Mitarbeiter/innen bei uns wohlfühlen und sichere Lebensräume finden. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo Gewalt angetan wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen jegliche Form von Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns hauptberuflich oder ehrenamtlich mitarbeiten.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir als Organisation Schule und Hort eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit unsere Einrichtungen ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen und für unsere Mitarbeitenden darstellt. Grundlage bildet eine systematische Auseinandersetzung mit Risiko- und Gefährdungsfaktoren.

1 Formen von Gewalt erkennen – eine Begriffsbestimmung ¹

Im Sinne eines fachlich fundierten Umgangs mit grenzverletzendem Verhalten im pädagogischen Alltag mit Mädchen und Jungen, Frauen und Männern empfiehlt sich eine Differenzierung zwischen:

- **Grenzverletzungen**, die unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren,
- **Übergriffe**, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs sind,
- **strafrechtlich relevante Formen der Gewalt**

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönlichen Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen **zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen**. Verübt werden Grenzverletzungen sowohl von erwachsenen Frauen, Männern und Jugendlichen, die mit Betreuungs- oder Versorgungsaufgaben beauftragt wurden (zum Beispiel auch Hausmeister oder Begleitungen auf Klassenfahrten) als auch von gleichaltrigen oder älteren Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben eines Mädchens/Jungen. Im pädagogischen Alltag sind Grenzüberschreitungen nicht ganz zu vermeiden. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen (zum Beispiel eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung durch eine als verletzend erlebte Bemerkung) sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet. Es ist zum Beispiel Ausdruck eines achtsamen Umgangs, wenn eine sich grenzverletzend verhaltende Person aufgrund der Reaktion eines Jungen/Mädchens oder durch Hinweise von Dritten sich der von ihm/ihr unbeabsichtigt verübten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und darum bemüht, unbeabsichtigte Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden.

Übergriffe

Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig oder aus Versehen passieren. Sie resultieren vielmehr aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten.

Sicherlich sind nicht alle übergriffigen Handlungen im Detail geplant, doch entwickelt sich ein übergriffiges Verhalten bzw. übergriffige Verhaltensmuster nur, wenn Erwachsene oder Jugendliche sich über

1

Definitionen basieren auf **Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010** auf https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php, abgerufen 29.12.2021; 14.00

gesellschaftliche/kulturelle Normen, institutionelle Regeln, den Widerstand der Opfer und/oder fachliche Standards hinwegsetzen.

Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Opfer,
- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen und/oder
- Missachtung der Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten (zum Beispiel Kritik durch Jugendliche, Eltern, Pädagogen/Pädagoginnen, Vorgesetzte, fachliche Kooperationspartner/-innen),
- unzureichende persönliche bzw. fehlende Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten,
- Abwertung von Opfern und/ oder kindliche/jugendliche Zeugen/Zeuginnen, die Dritte um Hilfe bitten (als „Petzen“ bzw. „Hetzerei“ abwerten),
- Vorwurf des Mobbings gegenüber Kindern, Jugendlichen und Kollegen/Kolleginnen, die Zivilcourage zeigen/ihrer Verantwortung nachkommen und Grenzverletzungen in Institutionen als solches benennen und sich zum Beispiel an die Leitung der Einrichtung oder externe Beratungsstellen wenden.

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Innerhalb von Schule und Jugendhilfe liegen strafrechtlich relevante Formen der Gewalt vor, bei:

- Körperverletzung
- sexuellem Missbrauch/sexueller Nötigung
- Erpressung

Strafmündigkeit beginnt mit 14 Jahren.

Während eindeutige Formen der körperlichen Gewalt von pädagogischen Fachkräften und Laien in der Regel als solches erkannt und benannt werden, besteht im Schulbereich ebenso wie in der breiten Öffentlichkeit häufig ein Informationsdefizit bezüglich der gesetzlichen Regelungen zu strafrechtlich relevanten Formen sexueller Gewalt. Das Strafgesetzbuch definiert als Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nicht nur den Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB), sondern ebenso den Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB) und Schutzbefohlenen (§ 174 StGB). Ebenso stehen exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB) und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte (§ 184 StGB) unter Strafe. Seit dem 01.04.2004 hat der Gesetzgeber auch den sexuellen Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt unter Strafe gestellt – zum Beispiel, wenn ein Erwachsener oder Jugendlicher (ab 14 Jahren):

- auf ein Kind zum Beispiel im Chat oder per Handy einwirkt, um es zu sexuellen Handlungen zu bewegen,
- sich über E-Mail mit einem Kind zu sexuellen Handlungen verabredet,
- einem Kind pornografische Handlungen oder Bilder zeigt, damit das Kind die gesehenen Handlungen wiederholt,
- Kinder (im Internet) zum Missbrauch anbietet – auch wenn es sich „nur“ um einen „schlechten Scherz“ handelt.

Mit dieser Gesetzesnovellierung hat der Gesetzgeber umfassende gesetzliche Regelungen gegen die sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Jungen in den neuen Medien geschaffen.

2 Risiken unserer Einrichtung²

Zur Erfassung möglicher Gefahrenquellen, die psychische und physische Gewalt begünstigen, erfolgte eine Bestandsaufnahme auf der Grundlage der Risikoanalyse des Erzbistums Hamburg. Diese Analysen werden in regelmäßigen Abständen von zwei bis drei Jahren durchgeführt, bzw. wiederholt.

Risiken durch sensible Situationen

- *Bevorzugungen oder Benachteiligungen („Lieblingsschüler/innen“)*
- *Private Kontakte zu betreuten Kindern und Jugendlichen*
- *Ignorieren oder nicht Ernstnehmen individueller Grenzen („Jetzt hab dich mal nicht so!“)*
- *Körperkontakt (z.B. trösten, begrüßen, umarmen, zulassen von Küssen, auf den Schoß nehmen)*
- *Bringe-/ Abholsituationen*
- *Duschen, Baden, Schwimmen*
- *Sportunterricht*
- *Umkleidesituationen*
- *Frühdienst/Spätdienst: erste Kinder, letzte Kinder*
- *Einzelbetreuung, Situationen Kind-Kind / Kind-Erwachsener*
- *Toilettengang*
- *Heimweh (Eingewöhnungsphase Vorschule/1.Klasse, Klassenfahrtsituation)*
- *Ironische und anzügliche Bemerkungen von Mitarbeiter/innen*
- *Freizügige Kleidung bei Mitarbeiter/innen und Schüler/innen*
- *Foto- und Filmaufnahmen, Handy*
- *Erste Hilfe*
- *Schlafen, Übernachten (auch auf Fahrten)*
- *Kosenamen, unangemessene Komplimente*
- *Geschenke machen/ Geschenke bekommen*
- *Disziplinierungsmaßnahmen*
- *Persönlicher Kontakt zu Schülern im privaten Umfeld*

Risiken durch Entscheidungsstrukturen/ Einrichtungskultur

- *Unklare und nicht transparente Entscheidungsstrukturen*
- *Geheimhaltung („Das bleibt aber unter uns.“)*
- *Unzureichender Austausch und Feedback im Team*
- *Unangemessener Umgang mit Kritik, Ansprechen auf Verhalten*
- *Fehlende Transparenz von Handlungen und Fehlverhalten*
- *Abhängigkeiten durch hierarchische Strukturen*

² Arbeitshilfe „Hinsehen – Handeln - Schützen“, Hamburg 2018

Risiken durch Mitarbeiter/innen und Partner der Schule

- *Überforderung durch...*
 - ... pädagogisch herausfordernde Situationen*
 - ... Personalengpässe*
 - ... Erwartungen von Eltern, Träger, Kollegen/innen*
- *neue/s ehrenamtliches/nichtpädagogisches Personal*
- *Einführung und Begleitung von neuen Mitarbeitern/innen, Praktikant/innen*
- *Umgang mit persönlichen Krisen einzelner Mitarbeiter/innen*
- *Umgang mit Freundschaften/Liebschaften/Rivalitäten im Team*

Risiken durch bauliche Gegebenheiten

- *Zugänglichkeit von Gelände und Gebäude für Fremde*
 - *Grundschulhof von Feld- und Schäferstraße*
 - *Kleiner Karl-Liebknecht-Platz könnte unbeobachtet von Feldstraße betreten werden*
 - *Automatische Schließanlage WFS verhindert Zutritt, aber geöffnet in Pausenzeiten*
- *Toiletten*
 - *Insbesondere wenig frequentierte Toiletten im Keller WFS*
- *Unbeobachtete Räume*
 - *Kellerbereich beide Schulhäuser*
 - *Nischen im Altbau WFS*
 - *Notfalltreppenhaus WFS*
 - *Dachgeschoss WFS – Raum der Stille, Büro Sozialarbeit*
 - *Lehrerarbeitsräume und Kopierräume*
 - *Vorbereitungsräume im NAWI-Bereich*
- *Einblicke von außen*
 - *Bewegungsraum GS und Kreativraum von Feldstraße*
 - *Arbeitsraum EG*
 - *Arbeitsbereiche Lehrkräfte und Schulleitung von Schäferstraße*
 - *Lehrküche WFS von Feldstraße*
 - *Aula WFS von Schäferstraße*
 - *Klassenraum A0.16 von Schäferstraße*
- *angrenzende Straßen*
 - *Sicht auf den Schulhof über Feld- und Schäferstraße*
 - *Spielende Kinder in „Ruine“ ggf. unbeobachtet, können von Passanten angesprochen werden*
 - *Öffentlicher Teil des Schulhofes Karl-Liebknecht-Platz für WFS*

Auswertung der Risikoanalyse

Aus der Auseinandersetzung mit den Risiken, die durch die Arbeit und das Leben in unseren Einrichtungen entstehen können, ergeben sich folgende Erkenntnisse. Trotz der grundsätzlich einladenden Atmosphäre und des wohlwollenden und wertschätzenden Umgangs gilt es immer den Blick wach zu halten für Situationen, die Gefahrenpotentiale für das Entstehen von Formen sexualisierter Gewalt begünstigen.

Wir sorgen für Offenheit und Transparenz und machen unser pädagogisches Handeln für die Kinder und Jugendlichen nachvollziehbar. Es ist unser Anliegen, sowohl Kinder als auch alle von Schule und Hort betroffenen Erwachsenen in unserem Alltag an Entscheidungen zu beteiligen. Wenn die teilnehmenden Menschen nach ihrer Meinung gefragt werden, erleichtert es auch, sich für die eigenen Rechte stark zu machen.

Die konsequente Einhaltung von professioneller Nähe und Distanz ist für alle Mitarbeiter und Ehrenamtliche ein entscheidender Faktor für das Gelingen der pädagogischen Arbeit. Die Niels-Stensen-Schule mit ihrem Hort möchte Formen für die kritische Eigen- und Fremdevaluation entwickeln und Räume für den professionellen Austausch dazu schaffen.

Körperlicher Kontakt ist im pädagogischen Handlungsraum nie gänzlich vermeidbar, sprachlicher Austausch unabdingbar. Daher werden die Risiken der Grenzverletzungen ins Wort gebracht und mögliche Alternativen angeboten. Damit soll der Desensibilisierung gegenüber den Grenzverletzungen entgegengewirkt werden. Situationen zwischen Pädagogen und Kindern und Mitarbeitern untereinander in Situationen emotionaler Nähe (z.B. Trauer; besondere Belastung) können Gefahren bergen. Diese Situationen müssen von den Mitarbeitenden sensibel reflektiert werden. Kollegialer Austausch und Supervision können von den Mitarbeitenden über die Selbstreflexion hinaus in Anspruch genommen werden. Gerade von MitarbeiterInnen in Leitungspositionen muss besondere Sorgfalt erwartet werden, da sie durch das hierarchische Gefälle zu Mitarbeitern in häufiger und besonderer Form mit emotionalen Ausnahmesituationen befasst sind.

Der wache Umgang mit baulichen Besonderheiten soll verstärkt der Vermeidung von Gefahrenpotentialen dienen. Überlegungen zur baulichen Veränderung, Umgestaltung oder Umwidmung von Räumen kann hier einen Beitrag leisten. Durch das Nebeneinander von Neu- und Altbaustrukturen gibt es Besonderheiten, in die gerade neue Mitarbeiter zu Beginn der Tätigkeit eingeführt werden müssen. Schülerinnen und Schüler müssen angemessen über die baulichen Besonderheiten informiert und die damit einhergehenden Konsequenzen für ein umsichtiges Handeln belehrt werden.

Wir haben festgestellt, dass Sensibilität, Haltung und Transparenz enorm wichtig sind, um Risiken zu begegnen. Die Mitarbeiter und ehrenamtlichen Mitarbeiter sind sich ihrer Rollen und ihrer Verantwortlichkeiten gegenüber Schutzbefohlenen und anvertrauten Menschen bewusst. Die Konsequenzen aus unserer Risikoanalyse und der Auswertung für unser Handeln spiegeln sich im Verhaltenskodex wider.³

³ INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT DES REFERATS KINDER UND JUGEND UND SEINER FACHBEREICHE IM ERZBISTUM HAMBURG. S. 5

3 Verhaltenskodex

Mit unserem Verhaltenskodex schaffen wir klare und konkrete Regeln der Orientierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Diese dienen dazu, ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur sicherzustellen und die Mitarbeiter/innen vor falschem Verdacht zu schützen. Alle Beteiligten werden damit in ihrem Bewusstsein für die Grenzen zwischen Wohl- und Unwohlsein des Gegenübers sensibilisiert, da uns bekannt ist, dass diese häufig aus Versehen oder mit Absicht überschritten werden und erste Vorwarnungen für Gewalt sein können. Mit dem Verhaltenskodex möchten wir viel früher kollegial und fehlerfreundlich interagieren können, und dies ganz im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und Achtsamkeit.

Wir als Mitarbeiter/innen einer katholischen Schule/Hort haben für unsere Arbeit und den Umgang mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen Verhaltensregeln festgelegt:

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, pastoralen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig.

Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dabei ist darauf zu achten, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Die Verantwortung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Kindern und Jugendlichen.

- *Wir sind uns bewusst, dass Bindung eine Basis für Bildung darstellt und dabei der individuelle Entwicklungsstand des einzelnen Kindes und Jugendlichen berücksichtigt werden muss.*
- *Einzelgespräche, Übungseinheiten und individualpädagogische Maßnahmen finden nur an dafür geeigneten Orten statt und müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Wir achten hierbei auf Absprachen im Team und Kollegium.*
- *Individuelle Bedürfnisse des einzelnen Kindes und Jugendlichen werden situationsorientiert berücksichtigt, wobei jede pädagogische Fachkraft hierbei dem Kind/Jugendlichen ihre individuellen Grenzen respektvoll und achtsam verdeutlicht.*
- *Alle Fachkräfte sind sich bewusst, dass emotionale Abhängigkeiten als Täterstrategie missbraucht werden können.*
- *Ein Kind/Jugendlicher darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im entsprechenden Team abgesprochen.*
- *Unser pädagogisches Handeln wird im Team reflektiert in Form von kollegialer Beratung und ggf. entsprechende Handlungsmöglichkeiten werden entwickelt.*
- *Gemeinsame Schwimmbadbesuche gehören sowohl zum Schulunterricht als auch zum freizeitpädagogischen Alltag. Die Pädagogen/innen tragen dafür Sorge, dass sich Erwachsene nicht im selben Raum oder derselben Kabine mit den betreuten Kindern und Jugendlichen umziehen.*
- *Bestehen private Kontakte zu Schülerinnen und Schülern, gilt auch hier ein wachsamer Umgang in Fragen von Nähe und Distanz. Die Inanspruchnahme von Hilfsleistungen durch Schüler im privaten Umfeld (z.B. Babysitting etc.) ist zu vermeiden.*

Für Fahrten ergeben sich folgende besondere Regelungen

- *Eine Klassenfahrt hebt die Einschränkung der Privatsphäre noch einmal auf eine andere Ebene. Hier soll besonders darauf geachtet werden, dass jedes Kind und auch jeder Erwachsene ein Mindestmaß an Privatsphäre hat. Auch auf andere hier aufgeführte Aspekte zur Distanzwahrung, wie zum Beispiel angemessene Kleidung, muss in besonderem Maße geachtet werden.*
- *Die Sorgeberechtigten werden darauf hingewiesen, dass bei Fahrten in der Grundschule/Hort keine geschlechtsspezifischen Betreuungspersonen ausgewählt werden können.*
- *Bei der Organisation von Fahrten der weiterführenden Schule ist darauf zu achten, dass sowohl weibliche als auch männliche Betreuungspersonen eingeplant werden. Sollte dies aus schulorganisatorischen Gründen nicht möglich sein, muss dies den Sorgeberechtigten kommuniziert werden.*
- *Wenn ein Kind nachts nicht schlafen kann, muss im Einzelfall entschieden werden, welche Nähe für das Kind/Jugendlicher als Trost angebracht ist. Das gemeinsame Übernachten im Bett würde die Grenze überschreiten.*

Angemessenheit von Körperkontakt und Beachtung der Intimsphäre

Körperliche Berührungen gehören zur pädagogischen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Sie setzen die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung durch die Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

- *Im Rahmen unserer Profession als pädagogische Fachkräfte gehen wir zum Wohle des Kindes/Jugendlichen achtsam und angemessen mit Körperkontakt um. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Es ist uns dabei wichtig, insbesondere die Grenzsignale der Kinder/Jugendlichen zu beachten und anzuerkennen.*
- *Die Fachkräfte achten bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen und ergreifen Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz.*
- *Insbesondere in Trost-, bei Pflege- und Erste-Hilfe-Situationen hat in unserer Schule/Hort ein achtsamer, behutsamer Umgang mit handlungsbereiter Kommunikation hohe Priorität.*
- *Das Recht der Kinder/Jugendlichen auf Intimsphäre ist uns sehr wichtig. Wir achten in der Schule/Hort darauf, dass Kinder/Jugendliche beim Toilettengang, Situationen beim Umziehen (Sport- und Schwimmunterricht), Klassenfahrten, Wasserspielen im Außengelände (Hort) nicht halb, bzw. unbekleidet sind. Ebenso unterstützen wir die Kinder/Jugendlichen darin, ein natürliches Schamgefühl zu entwickeln.*
- *Beachtung der individuellen Unterschiede und die soziokulturelle Vielfalt.*

Regelungen für den Sportunterricht

Im Sportunterricht entstehen durch Bewegungsaufgaben wie Fangen, Akrobatik, Kooperationsspiele als auch durch Hilfestellungen und Ähnliches Momente der Nähe. Alle Sportunterrichtenden setzen sich dafür ein, dass Übungseinheiten unter Wahrung des Schutzes der Kinder stattfinden. Hierzu ist besonders auf geschützte Umkleidebereiche beim Sportunterricht oder für sportliche Veranstaltungen zu achten.

1. Das Betreten der Umkleieräume im Sport- und Schwimmunterricht durch die Lehrkräfte ist zu vermeiden. Situationen mit begründeter Sorge stellen Ausnahmen dar. Die betreuenden Personen klopfen vor Eintreten in den Umkleieraum an und warten eine angemessene Zeitspanne.
2. Schüler/innen und Lehrende tragen im Sportunterricht angemessene, funktionelle Kleidung.
3. Hilfestellungen im Sportunterricht werden im Vorfeld mit den Sporttreibenden besprochen. Notwendigkeit, Sinn und Art der Hilfestellungen sollen dabei verdeutlicht werden. Dies gilt ebenfalls, wenn Kinder untereinander Hilfen geben. In akuter Gefährdungslage wird der Situation angemessen reagiert und anschließend das Gespräch gesucht.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen.

- *Mitarbeiter/innen verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.*
- *Sexualität ist bei Kindern und Jugendlichen Gesprächsthema. Oft wenden sie sich mit Fragen diesbezüglich auch an Erwachsene. Es ist darauf zu achten, die sachliche Ebene nicht zu verlassen und vor allem nicht in eine sexualisierte Sprache zu verfallen.*
- *Mitarbeiter/innen sowie Kinder und Jugendliche achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre im Schulalltag beiträgt.*

Eltern und andere Personen in der Schule und Hort

- *Unsere Grundschule verfügt in der Zeit bis zum Schulbeginn über einen Frühdienst. Die Eingangstür ist ausschließlich in diesem Zeitfenster geöffnet (07:00 - 8:00 Uhr). Die Eingangsbereiche sind nur Personen zugänglich, die sich im Sekretariat durch die Gegensprechanlage anmelden.*
- *In der weiterführenden Schule gibt es generelle Öffnungszeiten nur am Morgen zwischen 7:45 - 8:15 Uhr und nach den langen Hofpausen. In der übrigen Zeit müssen sich schulfremde Personen und Schüler/innen über die Gegensprechanlage im Sekretariat anmelden.*
- *Alle Mitarbeiter/innen sind ausdrücklich gehalten, darauf zu achten, wer sich in der Schule/Hort aufhält, kommt und geht und schulfremde Personen anzusprechen.*
- *Im Nachmittagsbereich wird durch Mitarbeiter/innen im Hort eine Abholregelung mit den Eltern vereinbart und nur die aufgeführten Personen sind berechtigt das Kind abzuholen.*
- *Der Eingangs- und Hofbereich der Grundschule sowie der weiterführenden Schule ist während den Zeiten, zu denen sich dort Kinder aufhalten, durch Mitarbeiter/innen beaufsichtigt.*
- *In einem persönlichen Gespräch werden Personen, die unsere pädagogische Arbeit mit den Kindern in der Schule/Hort unterstützen, (z.B. Musiklehrer/innen, Gemeindepädagogen/innen und Eltern) zum Inhalt des Verhaltenskodexes belehrt und bestätigen die Kenntnisnahme durch Ihre Unterschrift. Sie unterschreiben eine Verschwiegenheits- und Selbstverpflichtungserklärung.*

Umgang mit Geschenken

- *Mitarbeiter/innen machen den Kindern/Jugendlichen keine (exklusiven) Geschenke.*
- *Private Geldgeschäfte mit Kindern und Jugendlichen (z.B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen) sind nicht erlaubt.*
- *Die Annahme durch Mitarbeiter/innen kleiner Geschenke (bis max. 15 €, nach gültiger Rechtslage) ist erlaubt. Höherwertige Geschenke sind auf jeden Fall der Leitung anzuzeigen.*

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln.

Kinder und Jugendliche werden in Ihrer Medienkompetenz gefördert. Der professionelle Umgang schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein. Sie hat pädagogisch und altersadäquat zu erfolgen.

- *Es wird respektiert, wenn Kinder und Jugendliche nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ihrer und der Zustimmung der Sorgeberechtigten. Niemand darf in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen...) oder anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt werden.*
- *Filme, Fotos, Materialien und Spiele werden pädagogisch sinnvoll und dem Alter und Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen entsprechend sorgfältig ausgewählt.*
- *Mitarbeiter/innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern und Jugendlichen in Hort und Schule (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, WhatsApp). Sie grenzen sich von medialen Kontaktanfragen der ihnen anvertrauten jungen Menschen grundsätzlich ab (Freundschaftsanfragen in sozialen Netzwerken).*
- *Zu Informations- und Organisationszwecken nutzen wir ausschließlich die Homepage, die dienstliche E-Mail-Adresse, Bernonet, Pfarrbrief und das Schulgebäude (Schaukästen und Aushänge) sowie die örtliche Presse.*
- *Diese Vereinbarungen gelten ebenso für Praktikanten, sie werden gesondert belehrt. Praktikanten werden über die Verwendung von Bildmaterial aufgeklärt. Sie unterliegen der Schweigepflicht und Verschwiegenheit jeglicher Vorkommnisse des Schul- und Hortalltags.*

4 Partizipation von Kindern, Eltern, Mitarbeiter/innen

Partizipation aller an Schule beteiligten Personengruppen ist ein wirksames Instrument zur Gefahrenvermeidung und zur Aufdeckung von Gefahrenpotentialen. Daher will die Niels-Stensen-Schule mit ihrem Hort bewährte Formate der Partizipation fortführen, ausbauen und spezifische Fragestellungen im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig einbringen.

Das Recht auf Beteiligung ist gesetzlich verankert und zeigt sich auf der Ebene der UN, des Bundes sowie der Länder.

Artikel 12 und 13 der UN-Kinderrechtskonvention:

„(1) Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.“

(2) Zu diesem Zweck wird dem Kind insbesondere Gelegenheit gegeben, in allen das Kind berührenden Gerichts- oder Verwaltungsverfahren entweder unmittelbar oder durch einen Vertreter oder eine geeignete Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Verfahrensvorschriften gehört zu werden.“

§ 8 SGB VIII Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

„(1) Kinder und Jugendliche sind entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen.“

Partizipation, d.h. die Mitbestimmung und Mitgestaltung, ist ein wichtiger Bestandteil des Präventionskonzeptes. Die Kinder und Jugendlichen sollen von Anfang an spüren und erleben, dass sie etwas zu sagen haben, dass ihnen zugehört wird und ihre Meinung zählt. Diese Erfahrung ist vor allem dann von Bedeutung, wenn Kinder und Jugendliche Sorgen und Probleme haben und sich an jemanden wenden möchten, dem sie vertrauen. Auch die Teilhabe von Eltern spielt hierbei eine wichtige Rolle, denn auch sie sollten bei Verdachtsfällen die Information weitergeben.

Dazu gehört, z.B. die persönliche Ansprache, das freie Sprechen, Konfliktgespräche anleiten und durchführen, Feedback-Kultur erleben, lernen und fördern. Wertschätzender Umgang miteinander, sowie die zunehmende Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

Strukturen der Partizipation

1. Kinder und Jugendliche

Jede/r Schüler/in hat die über die folgenden Instanzen die Möglichkeit, in der Schule Einfluss zu nehmen und den Schulalltag mitzugestalten:

- *Amt des Klassensprechers oder der Klassensprecherin.*
Als Klassensprecher/in nimmt man Stimmungen und Meinungen von Mitschülern/innen auf und gibt sie den Lehrkräften oder den Erziehern/innen weiter. Mit der Klassengemeinschaft werden regelmäßig Gesprächsrunden durchgeführt. Diese Erzählrunden fördern die freie Meinungsäußerung, verbessern den Blick auf das eigene Handeln und schaffen zunehmend Akzeptanz des Einzelnen im Gruppenprozess.
- *Kinderrat/Kinderkonferenz/Schülerrat*
Überschaubare Regeln sorgen für klare Strukturen und ritualisieren den Tagesablauf in der Grundschule, weiterführenden Schule und im Hort. Voraussetzung hierfür ist, dass die Regeln mit den Kindern/Jugendlichen diskutiert und entwickelt werden.
Ein roter Briefkasten der KIKO (Kinderkonferenz) sorgt dafür, dass alle Kinder im Hort ihre Meinungen, Wünsche und Anregungen mitteilen können.
Der Briefkasten wird vom Kinderrat gelehrt und die Themen werden für die nächste Kinderkonferenz auf die Tagesordnung gesetzt.
- *Amt des/der Schülersprecher/in*
Schüler/innen der weiterführenden Schule haben die Möglichkeit, sich als Schülersprecher/in wählen zu lassen. Dies eröffnet die Möglichkeit an Ausschüssen wie z.B. Lehrer- und Schulkonferenz teilzunehmen und dabei ihre Ideen einzubringen, Stimmungen und Meinungen der Schülerschaft vorzutragen bzw. neue Wege mit zu gestalten.

2. Mitarbeiter/innen

- Dienstberatungen/Konferenzen geben den Fachkräften Zeit und Raum für notwendige Abstimmungsprozesse, die die pädagogische Arbeit betreffen. Eine offene Kommunikation und Verständigung schafft Transparenz und stärkt die Zusammenarbeit.
- Zusammenarbeit mit dem Sekretariat ist ein notwendiger Bestandteil im pädagogischen und wirtschaftlichen Arbeitsprozess.
- Absprache und Organisation in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern/innen aus der Küche, den Reinigungsfachkräften, sowie dem Hausmeister.
- Qualitätsmanagement im Hort gibt Struktur in der Umsetzung der konzeptionellen Arbeit, verbessert den Ablauf des pädagogischen Handelns und unterstützt die Identifizierung mit dem Leitbild
- Fortbildungsangebote zur Qualifizierung des Berufsprofils

3. Eltern

Die pädagogische Arbeit richtet sich nach der Lebenswelt und am Bedarf von Kindern und Jugendlichen und deren Familien. Wir informieren die Eltern umfassend über das Leben in Schule und Hort und versichern die gegenseitigen Erwartungen zu klären. Alle Mitarbeiter/innen sind verantwortlich für die Kommunikation mit den Eltern, dabei übernehmen Klassenlehrer/innen und Erzieher/innen einen wichtigen Teil, um Entwicklungsschritte des Kindes zu kommunizieren. Damit gehen wir auf das Kind mit seinen individuellen Bedürfnissen ein und nehmen die Eltern als wichtige Erziehungspartner wahr.

Möglichkeiten der Elternschaft sich zu beteiligen:

- *Das Amt des Klassenelternsprechers oder der Klassenelternsprecherin*
Hier sind Stimmungen und Meinungen der Elternschaft aufzunehmen und an die Klassenleitung weiterzuleiten. Der Elternrat fungiert als Vermittler um Sorgen und Wünsche mitzuteilen. Die Elternratsvorsitzenden treffen sich mit der Schulleitung um Wissenswertes auszutauschen und Probleme zu klären.
- Regelmäßige Durchführung von Elternabenden
- Mitwirkung in der Schulkonferenz (Weiterführende Schule, Grundschule, Hort und Gemeinde) sowie eine Beteiligung an Ausschüssen u.a. Erarbeitung des Schutzkonzeptes, Präventionsordnung, Fachkonferenzen.
- Einbindung in die Planung und Durchführung von Festen und Aktionen, die der Schulgemeinschaft förderlich sind, z.B. Tag der Offenen Tür, Tag der Schönen Künste, Theaterspiel, Lehrer-Elternchor
- Angebot von Beratungsgesprächen und Informationsabenden zur Unterstützung der Erziehungskompetenz
- Informationsgespräche über den Leistungs- und Entwicklungsstand der Kinder in Schule und Hort
- Sachliche Kritik und Anregungen
- Tür- und Angelgespräche

5 Kompetenz durch Schulung und Fortbildung aller Mitarbeiter/innen

Präventionsschulung

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, sieht die Präventionsordnung des Erzbistums Hamburg vor, dass alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen, die mit Kindern/ Jugendlichen arbeiten oder eine Leitungsfunktion innehaben, an einer Schulung im Rahmen des diözesanweiten Fortbildungsprogramms teilnehmen.

Im Rahmen der Personalentwicklung hat die Bernostiftung als Rechtsträger die Verantwortung, dass Prävention gegen sexualisierte Gewalt ein integraler Bestandteil der Qualitätsmaßnahmen in Schule und Hort ist. Alle neuen Mitarbeiter werden zu Dienstbeginn in einer einführenden Schulung für den Themenkomplex sensibilisiert und in Verfahrensabläufe und einrichtungsspezifische Besonderheiten eingeführt.

Alle Mitarbeiter/innen werden gemäß der Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (nachfolgend „Rahmenordnung“) (Nr. 3.6) geschult. Diese Ausbildung dient dazu, Mitarbeiter/innen ein Wissen über Strategien von Täter/innen, Dynamiken, Forschungsergebnisse und Kriminalstatistiken im Bereich sexualisierter Gewalt zu vermitteln. Außerdem sensibilisiert es sie, Signale von Betroffenen kennenzulernen und präventive Strukturen zu schaffen.

Konkret führen wir folgende Maßnahmen durch:

- Hinweis bei Bewerbungsgesprächen
- Einführung in die Thematik mit Unterzeichnung des Verhaltenskodex
- Selbstverpflichtungserklärung (Beleg durch Stiftung oder Leitung)
- Thematisierung als Unterweisung mindestens jährlich für Mitarbeiter/innen in den Dienstberatungen und für Ehrenamtliche mit der Leitung. Anfertigung eines Protokolls als Nachweis gegenüber der Bernostiftung als Rechtsträger

6 Bewerbung und Personalgespräche

Bereits bei der Personalauswahl muss präventiv gehandelt werden. Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen müssen entsprechend den gesetzlichen Regelungen bei Einstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Eine Neuvorlage eines aktuellen Führungszeugnisses hat nach Aufforderung durch den Träger zu erfolgen.

Mitarbeiter sind zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet. Diese Qualifizierung wird ergänzt durch Auffrischungsfortbildungen. Die terminliche Koordination hiervon obliegt dem Träger. Die praktische Umsetzung organisieren die Einrichtungen in Zusammenarbeit mit dem Träger. Ein fünfjähriger Turnus ist für die allgemeine Fortbildung des gesamten Kollegiums durch den Träger vorgegeben.

Die Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung ist verbindliche Voraussetzung einer Anstellung wie auch einer Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich.

Das Schutzkonzept inklusive des Verhaltenskodex´ wird im Bernonet, der Verwaltungsplattform der Schule, hinterlegt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigen auf einem gesonderten Formular die Kenntnisnahme hiervon.

7 **Beschwerdemanagement**

Beschwerdefreundlichkeit ist eine Frage von Haltung, weniger von strukturierter Umsetzung. Deshalb nehmen wir die Belange und Beschwerden von Kindern, Eltern und Mitarbeiter/innen ernst. Grundlage hierfür sind Formen der Partizipation, wie wir sie bereits erläutert haben.

Konstruktiver und transparenter Umgang mit Beschwerden

Durch die maßgeblichen Veränderungen im Schul- bzw. Schulverwaltungsgesetz und im Zuge zunehmender Selbstständigkeit von Schulen verändern und erhöhen sich die Anforderungen an Schulleitungen im Verständnis von Personalleitung und -entwicklung. Gerade der sensible Bereich des Konfliktmanagements setzt ein anforderungsgerechtes Aufgaben- und Führungsverständnis auch im Sinne von Personalfürsorge voraus, da ein gutes Arbeitsklima eine der Grundlagen von Qualität an Schulen ist.

Die Schule ist ein Lebensraum, in dem Menschen verschiedenen Alters aufeinandertreffen. Konflikte gehören zum Schulalltag. Wir an der Niels-Stensen-Schule sehen Konflikte und deren Lösung als einen wichtigen und auch notwendigen Schritt zur Persönlichkeitsentwicklung. Den Eltern werden die Regeln an unserer Schule für das Miteinander ausführlich in Klassenelternversammlungen mitgeteilt. **Das oberste Prinzip in der Konfliktsituation ist zunächst das Gespräch mit dem Konfliktpartner.**

Zum geregelten Umgang mit Konflikten auf verschiedenen Beschwerdeebenen wurden folgende Regelungen erarbeitet:

1. Beschwerden von Schüler/innen über Schüler/innen

Um die Kompetenz der Kinder im Umgang mit Problemen zu erhöhen, erhalten die Schüler/innen wöchentlich im Auswertungskreis der Klasse die Möglichkeit, eine Streitkultur zu erlernen.

Sie üben sich darin:

- angemessen Lob und Kritik zu äußern
- Konflikte wahrzunehmen
- „Ich-Botschaften“ zu formulieren/ Befindlichkeiten in angemessener Form zu benennen
- empathisch zu reagieren

Führt ein Gespräch unter den Beteiligten nicht zu einer Lösung, ist der/die nächste Ansprechpartner/in entweder der/die Klassenlehrer/in, der/die Fachlehrer/in oder die Pausenaufsicht.

Dauern die Konflikte an, sind die Konflikte gravierend oder kann keine Lösung gefunden werden, sind die Eltern zu informieren und der/die Schulleiter/in zu Rate gezogen.

Im äußersten Fall muss eine Klassenkonferenz einberufen werden.

2. Beschwerden von Schüler/innen über Lehrer/innen

Bei Beschwerden von Schüler/innen über Lehrer/innen gilt zunächst wiederum das oben beschriebene Grundprinzip der direkten Ansprache. Bleibt dies erfolglos, ist der/die nächste Ansprechpartner/in ein/eine Lehrer/in des Vertrauens oder die Schulleitung.

3. Beschwerden von Lehrer/innen über Schüler/innen

Führt das Gespräch des/der Lehrers/in mit dem/der Schüler/in nicht zu einer Lösung des Konfliktes, sind der/die Klassenlehrer/in, der/die Fachlehrer/in oder die Eltern einzubeziehen. In dem kollegialen Team wird gemeinsam beraten, wie der Konflikt dauerhaft zu lösen ist. Auch hier stellt die Klassenkonferenz das letzte Mittel dar. Ein Protokoll ist anzufertigen.

4. Beschwerden von Lehrer/innen über Lehrer/innen

Die Kollegen an der Niels-Stensen-Schule gehen davon aus, dass sie so professionell arbeiten, dass sie diese Beschwerden direkt mit dem/der Konfliktpartner/in sachlich klären können. Bei Bedarf ist es üblich, sich Rat aus dem Kollegium, bzw. der Mitarbeitervertretung zu holen. Danach sind die Schulleitung und der Träger Ansprechpartner.

5. Beschwerden von Eltern über Lehrer/innen

Schon zu Beginn eines jeden Schuljahres wird auf dem ersten Elternabend eine gute partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern angestrebt, die auch auf Offenheit in Konfliktsituationen abzielt. Damit ist eine Basis geschaffen, die dem Lehrer/innenteam, den Eltern und ggf. den Fachlehrern/innen eine angemessene Konfliktlösung ermöglicht.

Die Schulleitung zeigt sich immer offen für gemeinsame Gespräche mit allen Beteiligten; die Beratungsstelle kann hinzugezogen werden.

6. Beschwerden von Eltern über Schüler/innen

Beschwerden von Eltern, die nicht die eigenen Kinder betreffen, sollen an die Klassenleitung gerichtet werden, mit Bitte um Unterstützung; die Schulleitung kann hinzugezogen werden.

7. Beschwerden von Eltern über andere Missstände

(Straßenverkehr, Platzmangel, Schulplatzabsagen...)

Beschwerden aus der Elternschaft über schulische Missstände können von den Betroffenen an den Klassen- / Schulelternrat bzw. an die Schulleitung geleitet werden, die dann diese Beschwerden prüft und Möglichkeiten zur Bereinigung findet.

Dazu können das Kollegium, der Schulelternrat oder andere nötige Instanzen mit einbezogen werden. Liegt die Lösung des Problems auf Seiten des Trägers, leitet die Schulleitung diese Beschwerden dorthin weiter.

8. Beschwerden der Öffentlichkeit über Schüler/innen

Beschwerden aus der Öffentlichkeit (Bäcker, Nachbar, Busfahrer usw.) werden von den Betroffenen an die Schulleitung geleitet, die dann diese Beschwerden prüft. Die Klassenlehrer/innen sind dann die nächsten Ansprechpartner für die Lösung des jeweiligen Problems. Schwerwiegende oder wiederkehrende Beschwerden werden in der Schulkonferenz oder in der Lehrer-Dienstbesprechung beraten.

Wichtige Vereinbarungen aus Konfliktgesprächen werden festgehalten, indem ein Gesprächsprotokoll erstellt und in der Schülerakte abgeheftet wird. Der Schulleitung ist es wichtig, dass alle Beteiligten

beim Umgang mit Konflikten den „Instanzenweg“ einhalten. Dieser sieht zusammengefasst wie folgt aus:

1. direktes Gespräch der Beteiligten
2. Gespräch mit der Klassenleitung
3. Gespräch mit der Schulleitung
4. Gespräch mit dem Träger

Bei Bedarf werden auch externe Beratungsstellen und -personen hinzugezogen (vgl. Kapitel 5).

Eine Gesprächshilfe für Beschwerdegespräche findet sich im Anhang.

8 Sexualpädagogische Arbeit

Kinder schützen heißt, sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Daher ist es unser Ziel, sie sensibel und verantwortungsbewusst zu begleiten, damit sie eine Geschlechtsidentität entwickeln können und lernen, sich in ihrem Körper wohl zu fühlen. Sie sollen sich mit ihren Fragen dazu wahrgenommen und respektiert fühlen.

Denn die Sexualität gehört zu einer gesunden psychischen und physischen Entwicklung. Nicht nur das Wahrnehmen und Erforschen des eigenen Körpers, sondern auch die Auseinandersetzung mit Menschen anderen Geschlechts und die Gestaltung sozialer Beziehungen ist Teil der kindlichen Sexualentwicklung. Über sinnlich-körperliche Erfahrungen entwickeln Kinder ein Bild von sich selbst und der Welt. Wie alle körperlichen und geistigen Entwicklungsphasen im Kindesalter verläuft die Sexualentwicklung individuell und wird erheblich von den Erfahrungen geprägt, die das Kind seit der Geburt in Verbindung mit den eigenen Bedürfnissen, seinem Körper, seinem Geschlecht und der Qualität in seinen sozialen Beziehungen gemacht hat.

In unserer Einrichtung betrachten wir sexuelle Bildung daher ganzheitlich als Teil der Persönlichkeitsentwicklung und der Gesundheitserziehung. Dies entspricht auch den Grundgedanken der geltenden länderspezifischen Bildungsprogramme, in dem die Körper- und Sexualentwicklung eines Kindes zum selbstverständlichen Bestandteil pädagogischer Arbeit gehört.

Daher sind Kenntnisse über die kindliche Sexualität sehr wichtig. Das bedeutet für uns als pädagogische Fachkräfte, dass wir uns unserer eigenen sexuellen Identität durch Reflexion bewusst werden und im Team über die Umgangsweise mit kindlicher Sexualität austauschen. Doch zunächst möchten wir kindliche Sexualität präzisieren und von der erwachsenen Sexualität abgrenzen.

a. Grundverständnis für kindliche Sexualität

Bedeutsam ist ein grundlegendes Verständnis von kindlicher Sexualität, die nicht mit der Erwachsener verglichen werden kann. Denn kindliche Sexualität dient ausschließlich dem spontanen und unbefangenen Ausprobieren und Kennenlernen des eigenen Körpers zur Herstellung von Wohlbefinden und zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Von Geburt an erleben Säuglinge Berühren und Saugen als lustvoll. Dabei unterscheiden Kinder nicht zwischen Sinnlichkeit, Zärtlichkeit und Sexualität. Im Gegensatz zur Sexualität Erwachsener ist die von Kindern nicht auf eine die Genitalien stimulierende Handlung zum Erreichen eines sexuellen Höhepunktes und auch nicht auf eine Person ausgerichtet. Vielmehr ist die kindliche Sexualität als ganzheitliche und ganzkörperliche Äußerung zu verstehen, das heißt alle Sinne umfassend.

b. Unser Bildungsverständnis

Sexuelle Bildung ist ein wichtiger Teil unserer pädagogischen Arbeit. Daher sind uns eine reflektierte Grundhaltung und der Austausch im Team wichtig. Im Vordergrund stehen theoretische Kenntnisse über die psychische und sexuelle Entwicklung der Kinder und deren Verhaltensweisen.

Dieses sexualpädagogische Bildungsverständnis ist uns pädagogischen Fachkräften präsent, so dass wir kindlich-sexuelles Verhalten im Rahmen einer gesunden Entwicklung wahrnehmen, zulassen und bei Bedarf intervenieren. Beobachtungen und entwicklungspsychologische Kenntnisse werden im Gespräch mit den Eltern aufgegriffen und bilden einen Baustein der Entwicklungsdokumentation.

Die pädagogische Grundhaltung hat einerseits Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Team und die Arbeit mit Kindern, andererseits ist sie in der Zusammenarbeit mit Eltern in verschiedenen Bereichen unabdingbar. Die sich für diese beiden Bereiche ergebenden Konsequenzen werden im Folgenden beschrieben.

c. Konsequenzen für die pädagogische Arbeit

Im Rahmen der sexuellen Bildung werden die Bereiche Körperwahrnehmung, Identitätsentwicklung, sprachlicher Ausdruck, Beziehungsgestaltung, Scham und Intimität angesprochen. Dies wird im Folgenden näher erläutert:

Körperwahrnehmung

Unser Ziel ist es, dass jedes Kind ein positives Körpergefühl entwickelt. Dazu gehört, dass ihm die Möglichkeit gegeben wird, sich selbst zu erforschen und eine Vorstellung seiner Sexualität zu entwickeln. Dies schaffen wir einerseits, indem wir ihm Körperlichkeit, Intimität und eigene Grenzen zugestehen und es auch für die Wichtigkeit des Rückzugs bei solch intimen Momenten sensibilisieren.

Andererseits bedeutet dies, dass wir im Umgang mit Kindern alle Körperteile benennen – damit keine vermeintlichen Tabuwörter entstehen – zum Beispiel durch sprachbegleitetes Handeln während einer Wickelsituation.

In der Raumgestaltung schaffen wir Rückzugsnischen und bieten Spielmaterialien wie z.B. Puppen oder Bilderbücher an, bei denen Geschlechtsmerkmale erkennbar sind.

Ich-Identität

Wir klären Mädchen und Jungen über Geschlechtsmerkmale auf. Sie erwerben so Wissen und lernen Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Sexualität kennen. Wir vermitteln vielfältige Bilder von Aufgaben und Rollen im Zusammenleben von Menschen, um so geschlechtsspezifische Zuschreibungen zu vermeiden. Als pädagogische Fachkräfte legen wir Wert auf die Gleichberechtigung der Geschlechter. Dadurch erhalten Mädchen und Jungen die gleichen Entfaltungsmöglichkeiten und erfahren die gleichen Grenzen. In der Arbeit mit den Kindern anerkennen wir Begabungen und Interessen unabhängig des Geschlechts. In der Teamreflexion und durch Fortbildungen versuchen wir, uns dafür immer stärker zu sensibilisieren. In sexuellen wie in anderen Kontexten auch, gilt: ein „Nein“ ist ein „Nein“. Wir fördern Kinder

darin, sensibel für eigene Grenzen und Bedürfnisse zu werden und respektieren diese auch. Dies ist eine äußerst wichtige Schutzfunktion und stärkt sie in ihrer Entscheidungssicherheit. Wir legen daher Wert auf die Beteiligung und Mitbestimmung der Kinder bei Entscheidungen für unser Zusammensein.

Mädchen und Jungen können die Erfahrung machen, dass sie sich beispielsweise durch Streicheln selbst etwas Gutes tun können. Dies beinhaltet sowohl das eigene sexuelle Erkunden als auch die Entscheidung für und gegen die Körpernähe anderer. Damit meinen wir nicht, dass wir das Erforschen des Körpers initiieren, sondern dass wir dem Bedürfnis des Kindes nach Selbsterkundung Raum, Zeit und ggf. Gehör geben.

Sprachlicher Ausdruck

In der Interaktion möchten wir den Mädchen und Jungen signalisieren, dass ihre Fragen von uns ernst genommen und dem Entwicklungsstand entsprechend beantwortet werden. Gleichzeitig bestärken wir sie darin, ihre Wahrnehmungen und Empfindungen zu verbalisieren.

Wir achten in unserem sprachlichen Ausdruck auf Vielseitigkeit und Authentizität. Zudem vermeiden wir durch eine sprachlich differenzierte, sensible Ausdrucksweise die Verstärkung von Rollenzuschreibungen für bestimmte Geschlechter.

Dies hat die Konsequenz, dass Kinder in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit erhalten, mit sexuellen Begriffen experimentieren zu können, um dadurch die Bedeutung von Begriffen rund um die kindliche Sexualität zu begreifen und einzuordnen.

Gestaltung von Beziehungen

Kinder erleben die Unterschiede der Geschlechter in vielfältigen Kinderfreundschaften. Sie probieren sich in verschiedensten Rollen aus und nehmen geschlechtsspezifische Eigenschaften wahr. Dabei lernen sie, dass unterschiedliche Menschen verschiedene Bedürfnisse und Grenzen haben und diese auch berücksichtigt und respektiert werden müssen. In solchen Prozessen begleiten und stärken wir die Kinder.

Scham und Intimität

In der Arbeit mit den Kindern legen wir hohen Wert darauf, dass wir sie mit ihren Bedürfnissen wahrnehmen und diese berücksichtigt werden. Dazu gehören beispielsweise die Grenzen beim Um- und Ausziehen in Anwesenheit anderer, dem nackten Spielen im Freien oder dem Toilettengang. Da sich Scham in der Zeitspanne zwischen dem vierten und dem siebten Lebensjahr entwickelt, nehmen wir Kinder in ihrem unterschiedlich ausgeprägten Schamempfinden wahr und respektieren es. Zudem bestärken wir die Kinder darin, die eigenen Grenzen zu signalisieren, wenn sie sich in einer bestimmten Situation oder Personenkonstellation unwohl fühlen.

Für uns als pädagogische Fachkräfte gilt genauso: wird unser Empfinden von Scham angesprochen, begründen wir dieses kindgemäß und sind dadurch Vorbild für die Verbalisierung von Bedürfnissen und Grenzen. Dadurch leisten wir einen Beitrag zur Prävention von sexuellen Übergriffen. Darüber hinaus ist uns allen der Verhaltenskodex bekannt.

Mädchen und Jungen erleben eine Offenheit für ihre Fragen und dass sie damit ernst genommen werden. Wir pädagogischen Fachkräfte nehmen uns Zeit, in ruhiger Atmosphäre sexualitätsbezogene und vertraute Gespräche mit ihnen zu führen.

vgl. Freund, Ulli/ Riedel-Breidenstein, Dagmar (2006). Kindliche Sexualität zwischen altersangemessenen Aktivitäten und Übergriffen. Bernau: o.V.

Wir lassen unter Kindern das gemeinsame Erforschen des Körpers (sog. „Doktorspiele“) zu. Dazu sind klare und verbindliche Regeln notwendig und dienen dem Schutz der Kinder:

- Jedes Kind bestimmt selbst, mit wem es Intimität teilt.
- Mädchen und Jungen streicheln und untersuchen einander nur so viel, wie es für sie selber und die anderen Kinder schön ist.
- Kein Kind tut einem anderen weh!
- Niemand steckt etwas in Körperöffnungen wie Po, Vagina, Penis, Nase oder Ohr.
- Größere Kinder, Jugendliche und Erwachsene haben beim Erforschen des Körpers nichts zu suchen.

Wir greifen mit folgenden Schritten ein, wenn die Regeln nicht eingehalten werden und dadurch ein Machtgefälle zwischen Kindern entsteht:

- Das betroffene Kind hat Vorrang. Daher suchen wir zuerst das Gespräch mit ihm.
- Wir sprechen mit dem übergriffigen Kind über sein Verhalten.
- Wir informieren die Eltern aller beteiligten Kinder über die Vorkommnisse.
- Die Maßnahmen zum Schutz der Kinder werden bei allen beteiligten Eltern und Kindern erneut thematisiert.

d. Zusammenarbeit mit Eltern

Wir gehen sensibel und respektvoll mit den Haltungen und Empfindungen der Eltern zum Thema Sexualität um. Um einen erziehungspartnerschaftlichen Umgang zu pflegen, tauschen wir uns mit ihnen über Erfahrungen- und Hintergründe in Bezug auf sexuelle Bildung aus. Dabei legen wir großen Wert darauf, dass wir professionellen Standards entsprechen. Das bedeutet für uns, dass kindliche Sexualität nicht tabuisiert oder gar bestraft, sondern entsprechend bisheriger Ausführungen wahrgenommen und berücksichtigt wird.

Uns ist eine vorurteilsbewusste Erziehung und damit eine differenzierte Perspektive wichtig. In Elternbildungsveranstaltungen und Entwicklungsgesprächen greifen wir bedarfsbezogen die psychosexuelle Entwicklung von Kindern.

Anlagen

- Gesprächshilfe für Beschwerdeggespräche
- Verhaltenskodex für Ehrenamtliche
- Selbstauskunftserklärung für Ehrenamtliche
- Verpflichtung auf das Datengeheimnis
- Datenschutz-Merkblatt

Weiterführende Literatur/Websites:

Arbeitshilfe „Hinsehen – Handeln – Schützen“, Prävention im Erzbistum Hamburg, Hamburg 2018, www.praevention-erzbistum-hamburg.de



9 Handlungsleitfäden und Verfahrenswege

Handlungsabfolge bei gewichtigen Anhaltspunkten auf Kindeswohlgefährdung

- vermutlich innerhalb der Schule -

Grundsätzlich sind alle Schritte, Vorgänge, Daten, Äußerungen chronologisch zu dokumentieren.

Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist zu beachten!

Beobachtung eines Mitarbeiters von Auffälligkeiten eines anderen Mitarbeiters mit dem Verdacht der Kindeswohlgefährdung oder Schüler wendet sich an einen Mitarbeiter.

Information an die Schulleitung. Zusage der zeitnahen, unvoreingenommenen, vorbehaltlosen Aufklärung, ggf. Vereinbarung der Vertraulichkeit für 24 Stunden. Keine überstürzten Aktivitäten!

Austausch mit mindestens einem weiteren Mitglied der Schulleitung und Vorbereitung der weiteren Schritte.

Schulleiter informiert umgehend mündlich den Schulträger.

bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch:

Mitteilung zur Prüfung an den / die Bischöflichen Beauftragten; weitere Schritte in Absprache

bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung außerhalb sexuellem Missbrauchs

Schulleiter und ggf. Schulsozialarbeiter befragen betroffenen Schüler **mit mindestens einem Erziehungsberechtigten!** und dem Mitarbeiter, dem er sich anvertraut hat. Bei der Befragung von weiblichen Personen möglichst ein weibliches SL-Mitglied mit einbeziehen, bei männlichen Betroffenen ein männliches SL-Mitglied hinzuziehen!

Reihenfolge wird im Einzelfall unterschieden

Einbestellung der unter Verdacht geratenen Person und Darlegung des geäußerten Verdachts mit der Bitte um Stellungnahme. Dem Betroffenen anbieten, eine Person des Vertrauens oder auch einen Rechtsbeistand mitzubringen. Bei der Befragung von weiblichen Personen möglichst ein weibliches SL-Mitglied mit einbeziehen, bei männlichen Betroffenen ein männliches SL-Mitglied hinzuziehen!

Schulleiter informiert mündlich und schriftlich den Schulträger. Im Fall von abgeordneten / beurlaubten Landesbediensteten wird das staatliche Schulamt vom Schulträger eingeschaltet.

Informationsweitergabe an Dritte – insbesondere an die Presse – erfolgt nur über den Schulträger nach Vereinbarung einer Sprachregelung zwischen Schulleitung und Schulträger.

Schulleiter informiert den Schüler im Beisein der Eltern und des Mitarbeiters, dem er sich anvertraut hatte, über die bisherigen Ergebnisse.

Schulleiter informiert in angemessener Weise das Kollegium, ggf. Elternvertreter und ggf. Schüler.

Sofern der Sachverhalt zu einem früheren Zeitpunkt ins Kollegium dringt, gibt der Schulleiter mit der gebotenen Zurückhaltung versachlichend Hinweise.

Schulträger und Fachberater der Caritas lt. §8a SGB VIII führen Gespräch mit der beschuldigten Person; raten zur Selbstanzeige; informieren die Staatsanwaltschaft. Schulträger informiert den Schulleiter über den Stand des Verfahrens und das Ergebnis.

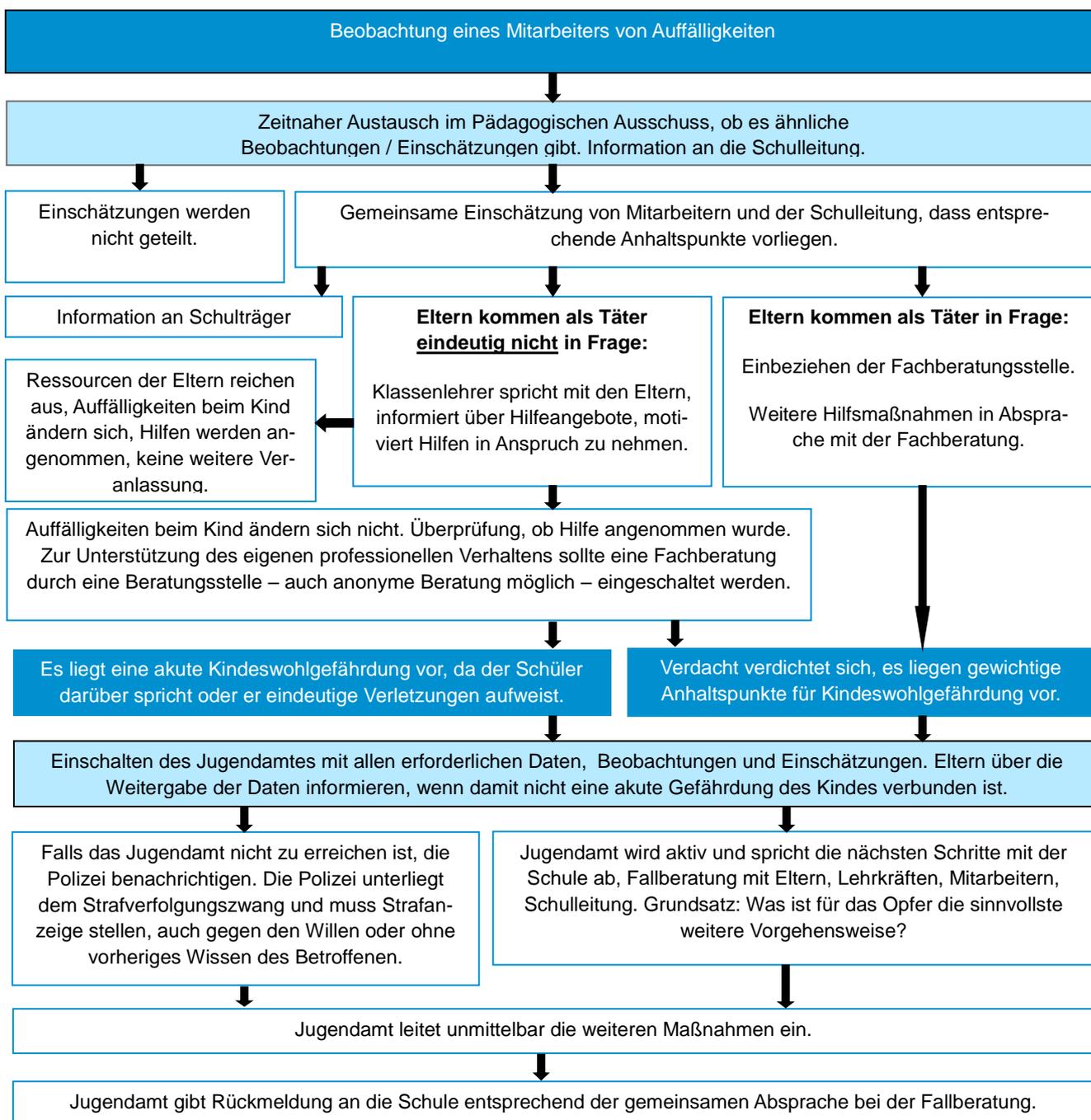
Schulträger / kirchliche Schulaufsicht / Justitiar und Fachberater führen Gespräch mit dem Opfer; Schutz des Opfers hat Priorität!; klären über die Möglichkeit einer Strafanzeige auf.



Handlungsabfolge bei gewichtigen Anhaltspunkten auf Kindeswohlgefährdung - vermutlich außerhalb der Schule -

Grundsätzlich sind alle Schritte, Vorgänge, Daten, Äußerungen chronologisch zu dokumentieren.

Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist zu beachten!





10 Interne und externe Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind uns bekannt und deren Daten jederzeit allen Mitarbeiter/innen im Teamzimmer/ Büro und im Bernonet zugänglich. Diese sind folgende:

Ansprechpartner in der Schule

In der Schule sind insbesondere die Vertrauenslehrer/innen, Schulsozialarbeiter/innen und die Schulseelsorger/innen und die Schulleitung ansprechbar. Deren Sprechzeiten sind im Eingangsbereich ausgehängt.

Externe Ansprechpartner

Leitung des Referates Prävention und Intervention

Präventionsbeauftragte des Erzbistums Hamburg

Monika Stein

E-Mail: praeventionsbeauftragter@erzbistum-hamburg.de, monika.stein@erzbistum-hamburg.de

Am Mariendom 4, 20099 Hamburg

Susanne Zemke

Diplom Psychologin

Telefon: (040) 248 77 235

E-Mail: zemke@erzbistum-hamburg.de

Am Mariendom 4, 20099 Hamburg

Diözesanbeauftragte

Gabriele Anders

Dipl. - Psychologin

Greveradenstraße 1, 23554 Lübeck

Tel.: 0451 / 782 05, 040 / 248 77 235

E-Mail: efl-beratung-hl@kk-erzbistum-hh.de, anders@egv-erzbistum-hh.de

Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Erzbistum Hamburg

- Prävention, Aufarbeitung und Opferschutz -

Diözesanpräventionsbeauftragte

Frank Brand, Rechtsanwalt

Telefon: (0451) 62 44 57 oder 0171 978 10 37

Email: info@brand-ra.de

Breite Straße 60, 23552 Lübeck

Beratungsstelle in Schwerin

Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL)

Goethestraße 27, 19053 Schwerin

Telefon: 03 85 / 55 51 78

E-Mail: sekretariat@efl-schwerin.de

www.ehe-familien-lebensberatung.info

Externe Beratungsstellen

Zündfunke e.V.

Verein zur Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch an Kindern und Frauen

Max-Brauer-Allee 134, 22765 Hamburg

Telefon: 040 / 890 12 15

E-Mail: info@zuendfunke-hh.de

<https://www.zuendfunke-hh.de>



ANLAGEN

Anlage 1

Gesprächshilfe für Beschwerdegespräche

Auf der einen Seite wird der/die Schüler/in sehr erleichtert sein, wenn er auf einen Menschen trifft, der ihn versteht und ernst nimmt. Auf der anderen Seite gilt es, sich nicht vorschnell zu positionieren und zu verurteilen.

Es gibt einige Punkte, die für ein solches Gespräch hilfreich sind:

- Dem/der Schüler/in offen zuhören und signalisieren, dass es in Ordnung ist, über die Erfahrungen zu sprechen.
- Den/die Schüler/in nicht ausfragen.
- Unangemessene Wortwahl/Sprache zulassen.
- Dem/der Schüler/in Glauben schenken.
- Das Erzählte annehmen, ohne zu dramatisieren, damit die Betroffenen nicht verstummen im Glauben, der/die Gesprächspartner/in würde es zu erschreckend finden.
- Akzeptieren, wenn der/die Schüler/in nicht weitersprechen möchte. Nachfragen/Fragen nach Details vermeiden, um eine Retraumatisierung auszuschließen.
- Dem/der Schüler/in signalisieren, dass er/sie die Kontrolle über das Gespräch und die nächsten Schritte hat.
- Fragen vermeiden, die dem/der Schüler/in eine evtl. Mitschuld geben, wie z.B. „Warum hast du denn nicht schon mal eher was gesagt?“ oder „Warum bist du denn nicht einfach gegangen?“ oder „Warum hast du denn nicht einfach laut geschrien?“
- Suggestivfragen vermeiden, wie z.B. „Hat er dich im Genitalbereich angefasst?“, da sie die Aussage verfälschen könnten.
- Die ambivalenten Gefühle des/der Schülers/in gegenüber dem Beschuldigten respektieren.
- Sich bemühen, nicht durch Mitleid selbst Grenzverletzungen zu begehen, das heißt die körperliche Distanz zu unterschreiten oder durch zu gut gemeinte Hilfeangebote zu bedrängen.
- Dem/der Schüler/in nichts versprechen, was man später nicht halten kann.
- Mit dem Betroffenen die nächsten notwendigen Schritte besprechen.
- Für jeden Schritt die Zustimmung des Betroffenen einholen, z.B. „Sollen wir deine Eltern informieren?“ (Nur wenn Elternteil nicht als Beschuldigter benannt ist!)

Konsequenzen ungerechtfertigter Anschuldigungen müssen allen klar sein!

- sowohl im sozial-menschlichen Bereich, dazu gehören Kategorien wie Klarstellung, Erklärung, Entschuldigung, Wiedergutmachung als auch im strafrechtlichen Bereich, dazu gehören die kirchlichen und staatlichen Rechtsnormen

Anlage 2

Selbstauskunftserklärung für hauptamtlich Beschäftigte im kirchlichen Dienst, Ehrenamtliche und Dritte, die zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind

gemäß Ziffer 4 Absatz 1 und 2 sowie zu Ziffer 5 der Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 15.09.2020

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

Beschäftigungs- oder Auftragsverhältnis, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich in Ergänzung zu dem von mir vorgelegten erweiterten polizeilichen Führungszeugnis, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Hinweis: Ich habe zur Kenntnis genommen, dass ich nach Ziffer 3.1.2 der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz verpflichtet bin, den Rechtsträger bei Kenntnis über die Einleitung eines in Bezug auf die vorgenannten Straftatbestände erfolgenden staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift



Anlage 3

Verhaltenskodex

Gemäß Rahmenordnung Nr. 3.2

Als Rechtsträger ist die Bernostiftung, Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein in Zusammenarbeit mit ihren Schulen verpflichtet, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche auszuarbeiten. Ziel ist es, den Haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, wie auch den ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für adäquates Verhalten zu geben. Einen Raum zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in kirchlicher Arbeit verhindert. Der Verhaltenskodex wird von allen oben benannten Personen unterschrieben und anerkannt.

Ich setze mich für den Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt ein.

Meine Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Kolleg/-innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Ich achte die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Kolleginnen und Kollegen.

Ich setze mich mit meiner pädagogischen Arbeit dafür ein, dass die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen Identität, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung entwickeln und sich selbstbewusst altersangemessen für ihre Rechte einsetzen können.

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Mädchen und Jungen, der Kinder und Jugendlichen wahr und ernst. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Schüler/-innen und der Mitarbeitenden. Ich beachte dies auch im Umgang im Internet. Die Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung, die Nutzung von sozialen Netzwerken und Ähnlichem wird immer auf dem Hintergrund einer respektvollen Achtung der persönlichen Grenzen von Schüler/-innen und Mitarbeitenden durchgeführt.

Transparente Strukturen und Handlungsweisen sind Richtlinie meines Handelns.

Ich gestalte meine (Arbeits-)Beziehungen transparent und in positiver Zuwendung. Sowohl in Bezug auf meine Handlungsweisen, als auch auf die von mir genutzten Arbeits- und Kontakträume. Ich pflege eine offene Kommunikationskultur.

Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales, nonverbales Verhalten.

Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass andere sich so verhalten. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen, diese offen anzusprechen und nichts zu vertuschen.



Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht an erster Stelle

Werden mir sexuelle Handlungen von Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen bekannt, sowie sexualisierte Taten von Kindern und Jugendlichen untereinander informiere ich die Schulleitung/ Hortleitung (zugleich bekommt der Träger im vollem Umfang Kenntnis über den Vorfall) und ziehe gegebenenfalls im Einvernehmen mit diesen (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu. Das Gleiche gilt im Konfliktfall bei sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem verbalen oder nonverbalen Verhalten.

- Als Mitarbeiter/-in der Bernostiftung...
- Als Berufspraktikant/in, Schülerpraktikant/in sowie ehrenamtlich Tätige/r...

...bin ich mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie der Vorbildfunktion in meiner Rolle gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst.

Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Um Kindern und Jugendlichen diese geschützten Räume zu bieten, verpflichte ich mich mit meiner Unterschrift zur Einhaltung der oben genannten Verhaltensweisen und Richtlinien.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter/in

Anlage 4

Verpflichtung auf das Datengeheimnis, § 5 KDG

Vor- und Nachname

Geburtsdatum

Anschrift, PLZ / Ort

Beschäftigungsdienststelle

wird hiermit auf das Datengeheimnis verpflichtet.

Nach den datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere dem Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) müssen personenbezogene Daten so verarbeitet werden, dass die Vertraulichkeit und Integrität der Daten gewährleistet ist. Im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeiten dürfen Sie daher personenbezogene Daten niemals unbefugt oder unrechtmäßig verarbeiten oder absichtlich oder unabsichtlich die Sicherheit der Verarbeitung in einer Weise verletzen, die zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, zur unbefugten Offenlegung oder zum unbefugten Zugang zu den Daten führt. Zum Schutz personenbezogener Daten müssen Sie im Rahmen der Ihnen übertragenen Aufgabe daher die notwendige Sorgfalt anwenden; festgestellte Mängel sind der vorgesetzten Person oder dem Verantwortlichen zu melden.

Ein Merkblatt mit näheren Informationen zum Datenschutz und weiteren Hinweisen liegt dieser Erklärung bei.

Verstöße gegen den Datenschutz können mit Bußgeldern, sowie Geldstrafen geahndet werden. Auch kann durch den Datenschutzverstoß ein Schadensersatzanspruch der betroffenen Personen bestehen. Eine Verletzung des Datenschutzes stellt gleichzeitig einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar und kann arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Bitte bestätigen Sie durch Ihre Unterschrift, dass Sie diese Erläuterung und das beiliegende Merkblatt gelesen und Ihre Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung des Datenschutzes im Unternehmen zur Kenntnis genommen haben. Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung Ihrer Tätigkeit in der Einrichtung fort.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 5

Datenschutz-Merkblatt

Mit diesem Merkblatt möchten wir Ihnen die wesentlichen Grundsätze des Datenschutzes erläutern, Sie über Ihre Rechte informieren und Sie bei der Einhaltung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit unterstützen.

Was ist der Zweck des Datenschutzes?

Datenschutz ist ein Grundrecht. Es schützt den Bürger vor der Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte. Jeder hat grundsätzlich das Recht, über die Erfassung und Verarbeitung seiner Daten selbst entscheiden zu können.

Datenschutzrechtliche Vorgaben, insbesondere des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (nachfolgend KDG abgekürzt) untersagen es, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Gesetze können den Umgang mit personenbezogenen Daten aber auch erlauben.

Was personenbezogene Daten sind, ist u.a. in § 4 Nr. 1 KDG definiert. Darunter fallen etwa Namen, Kontaktdaten, Bankverbindung oder Angaben über den Gesundheitszustand einer Person. Daten über juristische Personen (z.B. Firmenadressen) unterfallen nicht dem Datenschutz – hier gelten aber andere Geheimhaltungspflichten, z.B. aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, der Gewerbeordnung, dem Wettbewerbs- und Strafrecht sowie arbeitsvertraglichen Regelungen zum Geschäftsgeheimnis.

Wann dürfen personenbezogene Daten verarbeitet werden?

Gemäß § 7 Abs. 1 lit. a KDG müssen personenbezogene Daten auf **rechtmäßige Weise** und in einer für die betroffene Person **nachvollziehbaren Weise** verarbeitet werden. Nach § 7 Abs. 1 lit. f KDG müssen personenbezogene Daten zudem in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene **Sicherheit** der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich dem Schutz vor **unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung** und vor unbeabsichtigtem **Verlust**, unbeabsichtigter **Zerstörung** oder unbeabsichtigter **Schädigung** durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Personenbezogene Daten dürfen nach § 6 KDG nur verarbeitet werden, wenn das KDG oder eine andere kirchliche oder staatliche Rechtsvorschrift die Datenverarbeitung erlaubt oder anordnet, dies aufgrund einer Einwilligung, zur Erfüllung eines Vertrages, zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, um lebenswichtige Interessen zu schützen, aufgrund einer Aufgabe im kirchlichen Interesse oder in Ausübung der übertragenen öffentlichen Gewalt erfolgt oder wenn die Verarbeitung nach einer Abwägung zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist.

Dies ist in der Regel gegeben, wenn Sie die Daten zur Erfüllung der Ihnen übertragenen Aufgaben verarbeiten, beispielsweise Personaldaten in der Personalabteilung oder Daten von Vertragspartnern im Rahmen eines Vertragsverhältnisses. Eine Erlaubnis liegt auch vor, wenn die betroffene Person eine freiwillige, wirksame und (i.d.R.) schriftliche Einwilligung in die konkrete Datenverarbeitung abgegeben hat.



Jede unbefugte Verarbeitung für andere Zwecke ist untersagt.

Sollten Sie unsicher sein, ob ein konkreter Datenverarbeitungsvorgang zulässig ist, sprechen Sie Vorgesetzte oder den Datenschutzbeauftragten (Kontaktdaten am Ende des Merkblattes) an. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung der Tätigkeit fort, d.h. auch wenn Sie unsere Einrichtung verlassen haben, sind Sie nach wie vor verpflichtet, über die verarbeiteten Daten Stillschweigen zu bewahren.

Welche Rechte haben betroffene Personen?



Die betroffenen Personen (z.B. Gemeindemitglieder, Mitarbeiter, Ehrenamtliche, Klienten) haben das Recht auf Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten. In bestimmten Fällen können sie auch eine Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, die Übertragung ihrer Daten verlangen oder einer Datenverarbeitung widersprechen. Eine Berichtigung kommt etwa in Betracht, wenn die Daten unrichtig sind. Daten sind zwingend zu löschen, wenn der Rechtsgrund für die Erhebung bzw. Speicherung nicht (mehr) besteht und keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht.

Voraussetzung hierfür ist, dass die betroffene Person weiß, wo, welche und wofür Daten gespeichert und genutzt werden. Deshalb ist die betroffene Person von dem Verantwortlichen (die Einrichtung) bei erstmaliger Speicherung ihrer Daten über die Datenverarbeitung genau zu informieren. Die Datenschutzrechte der betroffenen Personen sind vielfältig und ihnen muss spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrages nachgekommen werden. Ansprechpartner für Fragen zum Datenschutz ist der Datenschutzbeauftragte. Betroffene Personen haben aber auch die Möglichkeit, sich an die datenschutzrechtlichen Aufsichtsbehörden der Bistümer zu wenden.

- ! Sie sind nicht nur verpflichtet, diese Rechte anderer zu wahren, sondern können sich auch selbst als Beschäftigter auf diese Rechte berufen.

Sanktionen bei Datenschutzverstößen

Verstöße gegen den Datenschutz können mit sehr hohen Bußgeldern sowie Geld- oder Freiheitsstrafen geahndet werden. So sieht etwa § 51 Abs. 5 KDG Sanktionen bis zu 500.000 € für Einrichtungen außerhalb von Kirchengemeinden vor. Ferner kann die Datenschutzaufsichtsbehörde in Fällen von Datenschutzverletzungen auch Bußgelder gegenüber Beschäftigten einer Einrichtung erlassen.

Eine Verletzung des Datenschutzes durch Mitarbeiter stellt in den meisten Fällen einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar und kann arbeitsrechtliche Maßnahmen - von der Abmahnung bis hin zur Kündigung - zur Folge haben. Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit ist zudem ein Regress möglich. Ebenso kommt eine Strafbarkeit nach den Vorschriften des Strafgesetzbuches (StGB) oder nach § 17 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) in Betracht.

- ! Bitte gehen Sie daher mit personenbezogenen Daten sorgsam um.

So machen Sie im Datenschutz alles richtig

- ✓ **Vertrauliche Unterlagen wegschließen**
Sie verlassen das Büro kurz oder haben Pause oder Feierabend? Dann lassen Sie keine vertraulichen Unterlagen mit personenbezogenen Daten auf dem Tisch liegen, sondern schließen Sie sie sicher weg. Lassen Sie Fenster und Türen nicht geöffnet, wenn der Raum unbeaufsichtigt ist.
- ✓ **Dokumente sicher entsorgen**
Immer wieder hört man, dass Unterlagen in falsche Hände gelangen, indem sie von fremden Personen aus Mülltonnen oder Papierkörben gefischt werden. Entsorgen Sie daher Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die nicht mehr benötigt werden, nur über die besonderen Sammeltonnen oder schreddern Sie die Daten.
- ✓ **Daten am Kopierer nicht liegen lassen**
Holen Sie Ausdrucke am Kopierer umgehend ab.



- ✓ **Keinen unbefugten Blick auf den Bildschirm zulassen:**
Stellen Sie Ihren Bildschirm möglichst so auf, dass Unbefugte keinen Einblick haben. Machen Sie es sich zur Gewohnheit, Ihren Bildschirm manuell zu sperren (per Strg/Alt/Entf + „Sperren“), wenn Sie Ihren Arbeitsplatz verlassen.

- ✓ **Sichere Passwörter verwenden**
Geben Sie Ihre Passwörter niemals an Unbefugte weiter. Schreiben Sie Passwörter auch niemals auf. Häufiger Fehler ist eine Passwortnotiz unter der Tastatur oder am Bildschirm.

Wählen Sie möglichst komplexe Passwörter aus. In der Regel sicher sind mindestens achtstellige Passwörter aus Klein- und Großbuchstaben, Zahlen und Sonderzeichen. Wählen Sie niemals triviale Passwörter oder Ihren Namen.

- ✓ **Fremde Personen beaufsichtigen**
Sprechen Sie fremde Personen im Gebäude auf ihren Besuch an und begleiten Sie sie zum gewünschten Mitarbeiter. Lassen Sie auch die Reinigungskräfte oder Handwerker nie unbeaufsichtigt, wenn sich diese in Bereichen befinden, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden (Büros, IT-Räume).

- ✓ **Vertrauliche Gespräche schützen**
Haben Sie einmal etwas Vertrauliches zu besprechen? Dann suchen Sie einen Bereich auf, in welchem andere Personen das Gespräch nicht mithören können.

- ✓ **Anfragen zu Personendaten? Erst prüfen!**
Werden Sie telefonisch oder mündlich nach personenbezogenen Daten gefragt? Dann vergewissern Sie sich, dass der Anfragende seriös ist, z.B. durch Rückruf unter der anzugebenden Nummer oder erfragen Sie das Aktenzeichen oder eine Kundennummer. Verweisen Sie dabei gerne auf den Datenschutz in der Einrichtung. Geben Sie vertrauliche Informationen und sensible personenbezogene Daten grundsätzlich nicht mündlich weiter. Beantworten Sie entsprechende Anfragen ggf. schriftlich und ggf. erst nach Rücksprache mit Ihren Vorgesetzten.

- ✓ **E-Mails kontrollieren, Empfänger schützen**
Öffnen Sie keine E-Mails unbekannter Herkunft oder mit „verdächtigen“ Anhängen. Wenn Sie selber eine E-Mail an mehrere Personen versenden, die untereinander nicht die Adressen erkennen sollen, dann setzen Sie die Empfänger „bcc“ (= Empfänger bleiben unerkannt), insbesondere bei der Versendung von Newslettern.

- ✓ **Zurückhaltung im privaten Umfeld**
Sie dürfen niemals dienstliche Informationen über Personen im privaten Gespräch oder auf privat genutzten sozialen Medien offenbaren.

Kontakt zum Datenschutzbeauftragten

Für weitergehende Informationen und in Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an Ihren Datenschutzbeauftragten.



Datenschutzbeauftragter
Kim Schoen
ITEBO GmbH

Telefon: 0541 9631 – 222
E-Mail: datenschutz.ebhh@itebo.de
Adresse: Dielingerstraße 39/40, 49074 Osnabrück