

## **Anregungen zur Erarbeitung eines Verhaltenskodex für Träger von evangelischen Kindertagesstätten**

erstellt von der Fachberatung ev. Kindertageseinrichtungen im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. und der Fachstelle sexualisierte Gewalt der evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, in Zusammenarbeit mit dem Landeskirchenamt, dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V..

Die Entwicklung, Anwendung und regelmäßige Überprüfung von Gewaltschutzkonzepten ist in § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII als Pflichtaufgabe für Träger von Kindertageseinrichtungen beschrieben.

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor Gewalt in Kindertagesstätten in evangelischer Trägerschaft ist ein zentrales Querschnittsthema, welches alle Gewaltformen einschließt, z. B. körperliche (physische) Gewalt, auch seelische (psychische) Gewalt, Vernachlässigung, sexualisierte Gewalt inklusive sexueller Grenzverletzungen bei Kindern untereinander und Kindern und Erwachsene sowie Gewalt über digitale Wege.

An vielen Orten erarbeiten Kindertagesstätten-Verbände oder Kirchenkreise mit ihren Kita-Teams zurzeit Schutzkonzepte zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt, die teilweise auch einen Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtung für die Mitarbeiter\*innen vorsehen. Einige Entwürfe sind bereits der Fachberatung Ev. Kindertageseinrichtungen im Diakonischen Werk in Niedersachsen und der Rechtsabteilung des Landeskirchenamts zur rechtlichen und fachlichen Prüfung vorgelegt worden.

**Unsere rechtlichen, inhaltlichen und praktischen Hinweise zur Erarbeitung eines Verhaltenskodex möchten wir mit dieser Handreichung einem breiten Empfängerkreis zukommen lassen. Sie ist in enger Zusammenarbeit zwischen dem Landeskirchenamt, der Fachberatung, der landeskirchlichen Fachstelle Sexualisierte Gewalt und dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen erstellt worden.**

Gemeinsam müssen wir alles dafür tun, dass jedwede Erscheinungsform sexualisierter Gewalt erkannt und ihr bestmöglich entgegengetreten wird. Der sensible Umgang miteinander sowie eine achtsame Haltung sind hierbei unumgänglich. Besondere Bedeutung hat die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt. In diesem Zusammenhang spielt die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten eine wesentliche Rolle. Grundlage für die Erarbeitung und Überprüfung eines Schutzkonzeptes ist die Risiko-/ Ressourcenanalyse, die für jeden Arbeitsbereich durchgeführt werden muss<sup>1</sup>. In dieser Analyse werden u.a. auch Situationen und Tätigkeiten benannt, die ein besonderes Risiko für Grenzverletzungen und weitere Bereiche sexualisierter Gewalt beinhalten.

### **Rahmen**

Kindertagesstätten in der Evangelisch – Lutherische Landeskirche Hannovers arbeiten größtenteils mit dem Qualitäts-Management-System-Kindertageseinrichtungen - QMSK®, welches sich auf das

---

<sup>1</sup> Siehe auch: <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/materialien>

Bundesrahmenhandbuch der Bundesvereinigung Ev. Tageseinrichtungen für Kinder e.V. – kurz BETA - bezieht. Der QMSK®-Prozess 12.1. Kinderschutz (bei BETA K 2.12) beschreibt Ziele und Anforderungen zu diesem wichtigen Aufgabenfeld und ist mit dem Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt der Diakonie Deutschland abgeglichen. In Abstimmung mit der Kita-Leitung gibt der Träger alle Prozesse im QM-Handbuch der Kita frei. Ergänzungen zu den Prozessen wie Regelungen, Leitfäden oder Abläufe sind somit verbindlich für alle Beteiligten.

Der Träger ist verantwortlich für die Umsetzung der Schutzkonzepte in den Kitas und muss ein eigenes Konzept zum Schutz vor Gewalt vorhalten. Der Verhaltenskodex sowie eine Selbstverpflichtungserklärung<sup>2</sup> sind als Bausteine eingebettet in das jeweilige Schutzkonzept. Der Verhaltenskodex ist im besten Fall zudem auf das sexualpädagogische Konzept einer Kita bezogen. Hier haben sich die Teams der Thematik in der Bearbeitung mit den Kindern abgestimmt und geöffnet. Diese Öffnung zum Tabuthema Sexualität macht in der Regel sensibler und damit den Verhaltenskodex mehr zum Teil eines Gesamtkonzepts.

Wenn ein umfassendes Kinderschutzkonzept vorliegt, muss kein eigenes Schutzkonzept für den Bereich sexualisierte Gewalt erarbeitet werden. Die Bausteine eines Schutzkonzepts zur Prävention sexualisierter Gewalt müssen jedoch in dem Kinderschutzkonzept bzw. im QM-Handbuch erfasst werden.

### **Zum Verhaltenskodex**

Neben dem jeweiligen Leitbild, Grundprinzipien und Regelungen zum Vorgehen in Fällen sexualisierter Gewalt bietet der Verhaltenskodex Orientierung zum eigenen Verhalten, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zum grenzwahrenden Umgang.

Vertrauen und Nähe gehören selbstverständlich zur pädagogischen Beziehung. Damit diese Basis der Pädagogik nicht für Grenzüberschreitungen, Gewalt, sexualisierte Gewalt und ihre Vorbereitung genutzt werden kann, werden im Verhaltenskodex verbindliche Regeln für bestimmte Situationen festgelegt. Um den pädagogischen Alltag nicht durch Regeln und Verbote zu überfrachten, wird die Anzahl der geregelten Situationen überschaubar gehalten.

In diesem Sinne ist der Verhaltenskodex nicht als abschließend zu verstehen. Jede Fachkraft bleibt selbst dafür verantwortlich, das Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Kindern angemessen zu gestalten. Es ist ebenso ihre Aufgabe, ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhalten der Kinder untereinander zu fördern. Jede Kollegin und jeder Kollege sind im Sinne der gemeinsamen Verantwortung dazu angehalten, wahrgenommene Grenzüberschreitungen mit der Kollegin oder dem Kollegen anzusprechen. Eine Teamatmosphäre ist im besten Falle geschaffen, wenn diese sensible Thematik angstfrei miteinander beraten wird.

In einem partizipativen Prozess wird der Verhaltenskodex mit beruflich und ggf. ehrenamtlich Mitarbeitenden erarbeitet.

Sinnvoll ist es, bei der Entwicklung des Verhaltenskodex mit altersgemäßen Methoden und Formulierungen auch die Kinder der Einrichtung einzubeziehen.

Ein vereinbarter Verhaltenskodex muss regelmäßig angesprochen und überprüft werden.

---

<sup>2</sup> Siehe auch: <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/schutzkonzepte>

**Für die Erarbeitung eines Verhaltenskodex empfehlen wir folgende Fragestellungen:**

- Welche Anteile des Leitbildes sind wesentlich für diesen Kodex bzw. wie bezieht sich der Kodex auf das Leitbild?
- Gibt es eine Art „Präambel“? Was soll diese aussagen?
- Wie bezieht die Einrichtung/der Träger aktiv Position gegen ein übergreifendes, grenzüberschreitendes Verhalten? Welche vereinbarten Verfahren gibt es?
- Inwieweit bringen sich Mitarbeitende zu Veränderungen/Weiterentwicklung des Kodex bei Bedarf ein?
- Wie ist das Nähe-Distanz-Verhalten von Mitarbeitenden zu Schutzbefohlenen aber auch untereinander in besonders sensiblen Situationen geregelt?
- Wie wird die Intimsphäre der anvertrauten Kinder, der Kinder untereinander aber auch der Mitarbeitenden beachtet und gewahrt?
- Wann ist in welcher Form Körperkontakt angemessen?
- Welches Bewusstsein über Signalwirkung von Sprache, Wortwahl und (Be-) Kleidung ist vorhanden?
- Welche Aspekte sind bei Veranstaltungen, auch mit Übernachtungen zu beachten?
- Wie ist der Umgang mit Medien (Fotos, Filme, soziale Netzwerke, etc.) geregelt?
- Welche Rolle spielt die Differenzierung von privaten und beruflichen Kontakten?
- Wie ist die Haltung zum Hinzuziehen von Unterstützung? Welche Vorgehensweise ist bei Beobachtungen von Grenzverletzungen innerhalb des Hauses vorgesehen?
- Wie sieht die Fehlerkultur im Hinblick auf Grenzverletzungen aus?
- Wie wird die Selbstreflexion der Mitarbeitenden angeregt?
- Wie sind Qualifizierungen für Mitarbeitende in diesem Themenbereich konzipiert und organisiert?
- Was passiert, wenn der Verhaltenskodex verletzt wird?

Fehler können passieren, Ausnahmen sind manchmal wichtig, aber: Auf den Umgang kommt es an. Wichtig ist es, eigene und die Ausnahmen und Grenzüberschreitungen anderer transparent zu machen und Kolleg\*innen sowie die Einrichtungsleitung zu informieren. Fehlerfreundlichkeit und Transparenz fördern keine Denunziation - im Gegenteil! Sie sind die Voraussetzung, um die Organisation, den Träger und die Einrichtung weiterzuentwickeln, aber auch um Täter\*innenstrategien unwirksam zu machen und zugleich Gerüchten und Falschverdächtigungen vorzubeugen.

**Zur Selbstverpflichtungserklärung**

Eine Selbstverpflichtungserklärung kann die Kultur einer Einrichtung in Bezug auf einen achtsamen und sensiblen Umgang miteinander und den anvertrauten Schutzbefohlenen unterstützen.

Sie kann z.B. in Verbindung mit dem Verhaltenskodex und der Abgabe eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (eFZ)<sup>3</sup> bereits bei der Einstellung bzw. Tätigkeitsaufnahme neuer ehrenamtlicher und beruflich Mitarbeitender platziert werden und so ein wichtiges Signal gegen Täter\*innen und sexualisierte Gewalt in der eigenen Einrichtung senden.

---

<sup>3</sup> Siehe auch G-Rundverfügung 09/2013 der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers: [G und K Rundverfügungen und Mitteilungen – G-Rundverfügungen 2013 \(rundverfuegungen-und-mitteilungen.de\)](https://www.luther.de/rundverfuegungen-und-mitteilungen.de)

Mit ihrer Unterschrift unter die Selbstverpflichtungserklärung bestätigen Mitarbeitende, dass sie die im Verhaltenskodex formulierten Inhalte verstanden haben und die vereinbarten Regelungen einhalten werden. Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung schafft keine zusätzlichen rechtlichen Verpflichtungen, so dass im Falle eines Verstoßes aus dem Verhaltenskodex selbst keine arbeits- oder strafrechtlichen Maßnahmen abgeleitet werden können.

Mit ihrer Selbstverpflichtungserklärung versichern die Mitarbeitenden weiterhin, dass sie über die Gesetzeslage bezgl. des Sexualstrafrechts §§ 174 ff StGB informiert sind und sich sowohl über mögliche strafrechtliche sowie disziplinarische Konsequenzen, die durch eine sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen entstehen, bewusst sind.

Abschließend bestätigen sie, dass sie nicht wegen einer entsprechenden Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind oder ein Ermittlungsverfahren in diesem Zusammenhang anhängig ist.

***Formulierungsbausteine einer Selbstverpflichtung können sein<sup>4</sup>:***

*Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodex verstanden und verpflichte mich zur Einhaltung desselben.*

*Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§ 174 ff Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.*

*Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem\*meiner Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.*

*Ort, Datum*

*Unterschrift des\*der Mitarbeitenden*

**Schritte zur Erarbeitung**

Da der Verhaltenskodex Teil eines Schutzkonzeptes ist, kann er auch in diesem Rahmen erarbeitet werden. Wichtige Aspekte hierbei sind u.a.:

- Klärung der Bereiche und Tätigkeiten, für die Regelungen und Aussagen formuliert werden sollen
- Klärung welche Beteiligten (z.B. Personen des Trägers, Mitarbeitende, Kinder) auf welche Art und Weise in den Prozess zur Erarbeitung des Verhaltenskodex einbezogen werden sollen
- rechtzeitige Beteiligung und Einbindung der MAV
- Klärung der Voraussetzungen, Zuständigkeiten, Ressourcen, Zeitplan und weiterer Rahmenbedingungen
- Prozessplanung
- Information der Mitarbeitenden der Einrichtung, der Kinder und ihrer Eltern über den Prozess und das Ergebnis
- Durchführung von Schulungen zum Verhaltenskodex
- Vorstellung und Diskussion eines Entwurfes in einem entsprechenden Gremium

---

<sup>4</sup> Diese Formulierungen sind durch die Rechtsabteilung des Landeskirchenamts der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geprüft.

- Beschluss eines Verhaltenskodex und ggf. Selbstverpflichtungserklärung
- Zustimmung der MAV nach § 40 lit. k) MVG-EKD
- Umsetzung in der Praxis

### **Hilfestellungen DWiN und Landeskirche Hannovers**

Die Fachberatung ev. Kindertageseinrichtungen im Diakonischen Werk ev. Kirchen in Niedersachsen und die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers bieten u.a. folgende weitere Unterstützungsangebote für die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes:

- Arbeitshilfe Kinderschutz (2018)
- Musterhandbuch QMSK® (2020) mit dem Prozess 12.1. Kinderschutz
- Weitere Materialien im Extranet - [Diakonisches Werk in Niedersachsen - Extranet](#)
- Angebot „Kinderschutz organisieren“ im Jahresprogramm
- Erstberatung und Vermittlung von Angeboten durch die Referent\*innen
- Materialien auf [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

Darüber hinaus können Träger von Kindertagesstätten oder Fachberatungen regional das Bundesrahmenhandbuch Prävention sexualisierte Gewalt und zukünftig auch das Bundesrahmenhandbuch Kirchlich-diakonische Organisationen, Unternehmen und Werke - erhältlich über das [Institut für Qualitätsentwicklung und Gütesiegel in Kirche und Diakonie - Infoportal - Diakonie Deutschland](#) hinzuziehen.

### **Ansprechpartner\*innen:**

Fachstelle sexualisierte Gewalt, Mareike Dee: [mareike.dee@evlka.de](mailto:mareike.dee@evlka.de)

Fachberatung Ev. Kindertageseinrichtungen, Claudia Costa: [claudia.costa@diakonie-nds.de](mailto:claudia.costa@diakonie-nds.de)

GAMAV Landeskirche Hannovers, Ilka Müller: [GAMAV@evlka.de](mailto:GAMAV@evlka.de)

AG-MAV DWiN, Susanne Hilbig: [Susanne.Hilbig@ag-mav.de](mailto:Susanne.Hilbig@ag-mav.de)

Referat für Kindertagesstätten der Landeskirche, Arvid Siegmann: [arvid.siegmann@diakonie-nds.de](mailto:arvid.siegmann@diakonie-nds.de)

Referat für Arbeitsrecht der Landeskirche, Annetrin Herzog: [Annetrin.Herzog@evlka.de](mailto:Annetrin.Herzog@evlka.de)