

# Schutzkonzept des KS-Z Hannover

zur Sicherstellung der Rechte von  
Kindern und Jugendlichen

Stand: Januar 2026



**Der Kinderschutzbund**  
Landesverband Niedersachsen



**Kinderschutz-Zentrum**  
Hannover

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	1
<b>1. Baustein Sensibilisierung: Werte-Kultur im Kinderschutz-Zentrum Hannover</b> .....	3
1.1. Prozess .....	3
1.2. Ergebnis.....	5
<b>2. Querschnitt Partizipation</b> .....	5
<b>3. Baustein Organisationsanalyse (Risiken und Ressourcen)</b> .....	5
3.1. Prozess .....	5
3.2. Ergebnis.....	7
3.2.1. Ressourcen.....	7
3.2.2. Risiken und (Gegen-)Maßnahmen.....	9
<b>4. Personalmanagement</b> .....	14
4.1. Prozess .....	14
4.2. Ergebnis.....	14
<b>5. Beschwerdemanagement</b> .....	16
5.1. Prozess .....	16
5.2. Ergebnis.....	18
<b>6. Verfahrensplan (Intervention)</b> .....	26
6.1. Prozess .....	26
6.2. Ergebnis.....	26
<b>7. Der Verhaltenskodex (Nähe und Distanz)</b> .....	30
7.1. Prozess .....	30
7.2. Ergebnis.....	32
<b>8. (sexual)pädagogisches Konzept</b> .....	35
8.1. Prozess .....	35
8.2. Ergebnis.....	35
<b>Literatur</b> .....	36

## Vorwort

Der Schutz und das Wohl von jungen Menschen, die von Gewalt betroffen sind, steht für das Kinderschutz-Zentrum Hannover (KS-Z) im Zentrum seines Handelns und seiner Angebote. Dabei beziehen wir uns in gleicher Wertigkeit auf alle Formen von Gewalt: körperliche Gewalt, seelische/emotionale Gewalt, Vernachlässigung sowie sexualisierte Gewalt. Wir entwickeln Angebote und Projekte zum Thema Gewalt gegen Kinder am aktuellen Bedarf und Forschungsstand und bieten Hilfe und Unterstützung in Fällen von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Mit der Ratifizierung der UN-Kinderrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 1992 dazu verpflichtet, die Rechte von Kindern zu achten, zu schützen und zu fördern. Mit dem Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG, 2012) und dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG, 2021) wurden weitere Standards geschaffen, die den Kinderschutz in Deutschland verbessert haben. Damit verbunden ist auch, dass Kinder und Jugendliche nicht selbst für ihren Schutz verantwortlich sind, sondern die Institutionen und die fachlich Handelnden. Wir als KS-Z stehen in der Verantwortung ein sicheres Umfeld für Kinder und Jugendliche zu sein, das die Rechte von Kindern und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt. Mit diesem Schutzkonzept hat das KS-Z entsprechend in einem gemeinsamen Prozess verbindliche Standards geschaffen und festgeschrieben. Das Konzept ist allen (neuen) Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtlichen und anderen Beteiligten im KS-Z bekannt und wird laufend überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt. Ziel des Konzeptes ist der Schutz von uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen vor (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch.

Begonnen haben wir mit dem Konzept im Oktober 2021. Einzelne Bereiche sind noch in Arbeit und/oder werden stetig überarbeitet. Insgesamt wurde im Rahmen des Prozesses deutlich, dass das KS-Z ganz unterschiedliche Arbeitsbereiche mit ganz verschiedenen Anforderungen umfasst. So gibt es im Fortbildungsbereich beispielsweise kaum Berührung mit Kindern und Jugendlichen. Hier spielt die Wertekultur nicht so sehr eine zentrale Rolle, wohl aber zum Beispiel ein sexualpädagogisches Verständnis oder eine konkrete Nähe-Distanz-Regulierung. In den Kindergruppen dagegen ist das Feld für präventiven Schutz und Beteiligung sehr groß.



Der gesamte Prozess wurde extern durch Jessica Kuehn-Velten begleitet, die auf langjährige Erfahrungen in der Begleitung und Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten zurückgreifen kann. Auch wurde auf die Expertise des Kinderschutzbundes Niedersachsen zurückgegriffen. Der Prozesshaftigkeit eines Kinderschutz-Konzeptes Rechnung tragend wird unser Kinderschutz-Konzept stets weitergeführt bzw. angepasst und wird aus diesem Grund ausschließlich in digitaler Form vorliegen.

Stand: Hannover, Januar 2026



## 1. Baustein Sensibilisierung: Werte-Kultur im Kinderschutz-Zentrum Hannover

### 1.1. Prozess

Zunächst haben wir Mitarbeitende des Kinderschutz-Zentrums Hannover sowie die Geschäftsführung unseres Trägers die Werte in einem gemeinsamen Workshop (21.09.2021) zusammengetragen. Dafür konnte bereits auf einige vorliegende Materialien zurückgegriffen werden (Beratungskonzept des KS-Z, Materialien vom Kinderschutzbund und von der BAG der Kinderschutz-Zentren). Als Medium für die Präsentation und Kommunikation der Wertekultur des Kinderschutz-Zentrums Hannover war zunächst ein Poster angedacht. Zur Umsetzung der Inhalte wurden zunächst Fokusfragen als Resultate aus Arbeitstreffen der AG (Kleingruppe aus Mitarbeitenden, Arbeitsgruppe „Werte&Kultur“) unter besonderer Berücksichtigung von Rückmeldungen aus den unterschiedlichen Adressaten\*innengruppen des Kinderschutz-Zentrums Hannover (Ehrenamtliche, externe Fachkräfte, Honorarkräfte, Jugendliche und Eltern) formuliert:

- 1) Wen wollen wir erreichen? (Fokus Adressat\*innenkreis)
- 2) Wie stellen wir einen möglichst barrierefreien Zugang sicher? (Fokus Barrierefreiheit)
- 3) Was ist für die graphische Umsetzung relevant? (Fokus Gestaltung)

#### Fokus Adressat\*innenkreis:

Das Poster sollte in seiner inhaltlichen und optischen Gestaltung sowohl Fachkräfte bzw. Erwachsene als auch Kinder und Jugendliche erreichen. Die Kinder und Jugendlichen sollen dabei den Fokus bilden, da sie die eigentliche Zielgruppe des Kinderschutz-Zentrums Hannover darstellen. Die Inhalte sollten demnach insbesondere für Kinder und Jugendliche optisch ansprechend, einfach verständlich sowie fokussiert sein.

#### Fokus Barrierefreiheit:

Folgende Aspekte sind hier wichtig:

- Formulierungen in einfacher Sprache mit prägnanten Worten und unterstützt durch optische Elemente (Icons, Symbole);
- Option für Menschen mit Seh-Beeinträchtigungen (z.B. Brailleschrift);
- Übersetzung in verschiedene Sprachen, dabei sind vor allem die Sprachen englisch, französisch, russisch, ukrainisch, türkisch, kurdisch (kurmandschi) sowie arabisch aufgrund der Häufigkeit entsprechender Familien relevant.

### Fokus Gestaltung:

Folgende Aspekte stehen hier im Vordergrund:

- farbige Gestaltung soll sich am Corporate Design des KS-Z orientieren (u.a. Farben Rollup bzw. Logo des KS-Z);
- Möglichkeit zur Interaktion bzw. für anonyme Rückmeldungen sollte gegeben sein, ein entsprechender „Rückmelde-Bereich“ sollte mitgedacht werden.

In einem weiteren Schritt erarbeitete die AG einen ersten Entwurf des Posters, der im Anschluss dem gesamten KS-Z-Team vorgestellt wurde. Die resultierenden Verbesserungsvorschläge wurden gesammelt, im Team besprochen und eingearbeitet. Daraufhin wurde der Posterentwurf allen Mitarbeitenden des Trägers und des Vorstands sowie allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z mit der Bitte um Rückmeldung vorgestellt. Auch wurde der Posterentwurf mit den Kindern bzw. Jugendlichen im Einzel- sowie Gruppensetting besprochen, die Interesse daran hatten. Die Rückmeldungen bezogen sich bspw. auf die Sprache (z.B. prägnantere Bezeichnungen/Überschriften), eine Anregung zur anonymen Interaktion/Rückmeldung oder auf die Optik (z.B. coolerer/zielgruppenadäquateres Design, coolere Icons, knalligere Farben, Graffitiwand). Inhaltlich konnten sich die Befragten mit den Aussagen des Posters identifizieren. Nach Erhalt aller Rückmeldungen wurde der Auftrag der Gestaltung und Umsetzung des Posters an eine Grafikerin gegeben. Bei der Umsetzung wurde dann allerdings festgestellt, dass es zielgruppenadäquater wäre, Postkarten mit jeweils einem prägnanten Schlagwort bzw. prägnanten Schlagwörtern zu gestalten und Klient\*innen mitzugeben, und bspw. auch in Cafés auszulegen (wie auch bspw. Edgar Freecards). Für die Umsetzung der Postkarte flossen sämtliche Vorüberlegungen ein. Insgesamt sind neun unterschiedliche Motive entstanden.

### in Planung:

- 1) Erweiterung in verschiedene Sprachen

## 1.2. Ergebnis



Abbildung 1: exemplarische Darstellung (Motiv 1)

### *Gelebte Partizipation (in Planung 2026)*

Darüber hinaus ist geplant, das Kinderschutz-Konzept nach Fertigstellung im ersten Schritt allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.

## 2. Querschnitt Partizipation

Das Thema Beteiligung findet sich in jedem der einzelnen Punkte wieder und wird an entsprechender Stelle eingebracht. Dabei geht es insbesondere um die spezifische Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, aber auch von Eltern/anderen Bezugspersonen, Honorarkräften, Ehrenamtlichen, des Trägers sowie des Verbandes/Vorstands.

## 3. Baustein Organisationsanalyse (Risiken und Ressourcen)

### 3.1. Prozess

In einem gemeinsamen Workshop aller Mitarbeitenden des KS-Z (11.11.2021) wurden die Risiken und Ressourcen zunächst gesammelt. Während einer anschließenden vertiefenden Auseinandersetzung mit den Risiken und Ressourcen kristallisierte sich dann ein zielgruppenspezifischer Blick heraus. Dabei wurden folgende Zielgruppen deutlich:

1. Kinder und Jugendliche,
2. Erwachsene im fachlichen Kontext (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Fachkräfte, Teilnehmende Fortbildung),
3. Erwachsene im privaten Kontext (Eltern).

So ließen sich in der Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Zielgruppen verschiedene, manchmal auch ähnliche Risiken und Ressourcen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen (Beratung, Kindergruppen, Prävention, KJT/JbJ, Fortbildung) finden. Vereinzelt zeigten sich zielgruppenunspezifische Risiken und Ressourcen, also Risiken und Ressource, die sich auf alle drei Zielgruppen beziehen. In drei weiteren Treffen wurden die Ressourcen und Risiken erneut mit etwas Abstand reflektiert und ergänzt. Bezogen auf mögliche Risiken im Kinderschutz-Zentrum Hannover wurde sich im Anschluss an die Auseinandersetzung und Benennung dieser zusätzlich damit beschäftigt, welche entsprechenden (Gegen-)Maßnahmen zur Minimierung bzw. Kontrolle der Risiken, auch in Verbindung mit den vorhandenen Ressourcen, geschaffen werden können (siehe *Tabelle 1*). Folgende Fragen waren dabei leitend:

- Wie wahren wir unsere Grenzen den Kindern gegenüber?
- Wie stellen wir sicher, dass ein „Nein“ nicht übergangen bzw. akzeptiert wird?
- Wie gehen wir mit dem Bedürfnis von Kindern nach Körperkontakt/Kuscheln/Trösten um?
- Wie gelingt eine gute Trennung zwischen eigenen Bedürfnissen und Kinderbedürfnissen?
- Wie können die eigene Betroffenheit, biographische Triggerpunkte gesichert werden?
- Wie gestalten wir die Beratungssituationen zu den Adressat\*innen professionell vertraulich, emphatisch und dennoch nicht zu privat? Wie gehen wir mit eigenen privaten Informationen im Beratungsprozess um?
- Wie ist der Zugang von Außenstehenden gesichert? Sind alle sensiblen Bereiche nicht nur intern, sondern auch in Hinsicht auf Zugänge durch Betriebsfremde bzw. Kontaktpersonen geschützt?
- Wie stelle ich bei Videoberatungen Sicherheit und Vertraulichkeit her? Best Practice-Erfahrungen, Empfehlungen?
- Welche Rahmenbedingungen befördern eine achtsame Sprache mit und über die Adressat\*innen?
- Wie gewährleisten wir den Schutz der JbJ-Berater\*innen?
- Wie halten wir dem (tatsächlichen/ gefühlten) Druck von außen durch Spender\*innen, Vertragspartner\*innen, Förderinstitutionen gut stand?
- Wie stellen wir die Qualität zu diesem Thema im Rahmen von Fortbildung sicher? (Auswahl der Referent\*innen)
- Wie stellen wir das Datenschutzwissen/Datenschutzpraxis (Schrift, Wort, Bild) bei allen Mitarbeiter\*innen sicher?



- Wie würdigen und sichern wir den Beitrag aller Arbeitsbereiche und Mitarbeiter\*innengruppen zum Schutz-Prinzip ‚Offenheit‘? Was braucht es dazu auf inhaltlicher und struktureller Ebene? Was befördert eine schützende ‚Betriebskultur‘ der Offenheit?
- Was kann gut umgesetzt werden?

### Gelebte Partizipation

In einem weiteren Schritt wurde die Sammlung den am Kinderschutz-Konzept beteiligten Mitarbeitenden des Trägers vorgestellt und anschließend im Team besprochen. Die anderen Mitarbeitenden des Trägers wurden regelhaft informiert.

## 3.2. Ergebnis

### 3.2.1. Ressourcen

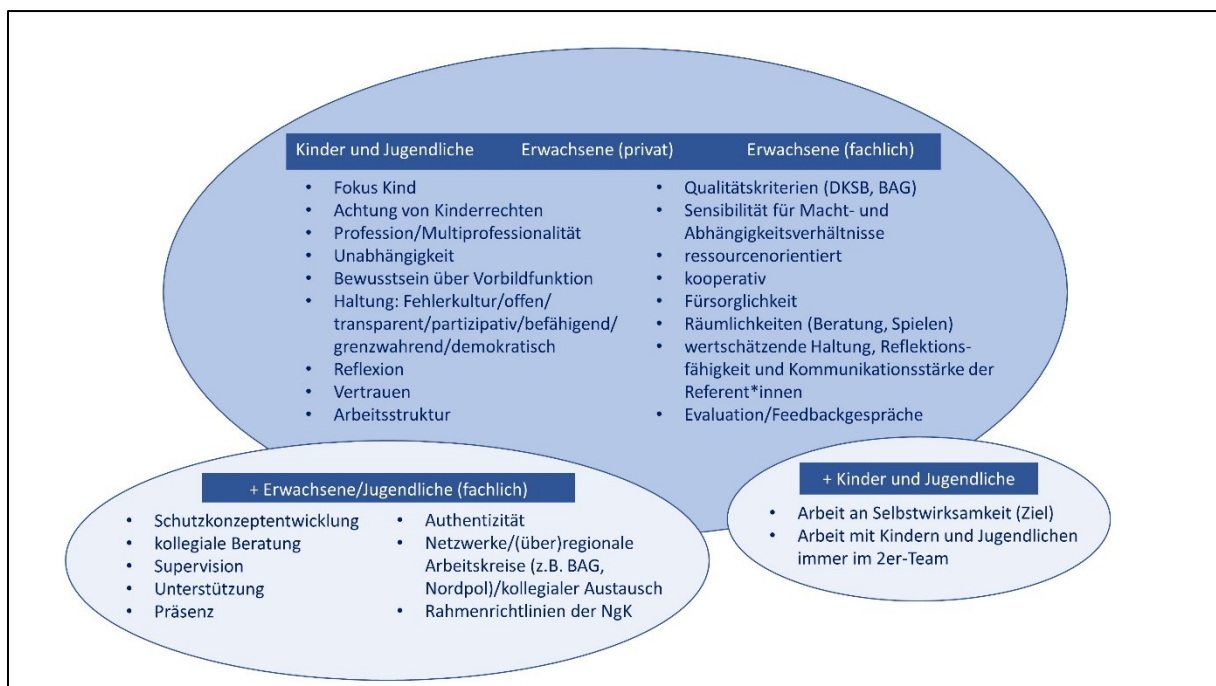


Abbildung 2: generelle zielgruppenspezifische Ressourcen im Kinderschutz-Zentrum Hannover

Im Austausch an mehreren Terminen wurde deutlich, dass das Kinderschutz-Zentrum Hannover über eine Vielzahl an Ressourcen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen verfügt (siehe *Abbildung 1*). Ganz zentral in der täglichen Arbeit ist das Leitbild, den Fokus im Rahmen der Arbeit stets auf das Kind zu richten, deren Rechte und Grenzen zu achten. Damit einher geht

- ein Selbstverständnis für Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse,

- ein Bewusstsein über die eigene Vorbildfunktion,
- eine Berücksichtigung der Balance zwischen Bedürfnisbeantwortung und Selbstbestimmung,
- eine Offenheit zur fachlichen Weiterentwicklung und individuellen Lernprozessen,
- eine Kooperationsbereitschaft im Team/der unterschiedlichen Arbeitsbereiche sowie bezogen auf Elternarbeit und
- ein Bekenntnis zur Fehlerfreundlichkeit.

Bezogen auf die Fehlerkultur innerhalb der Institution wurde zusätzlich einheitlich beschlossen, dem noch mehr Raum zu geben und hierfür einen festen zeitlichen Rahmen zu etablieren. Seit Oktober 2022 wurde im Rahmen der Kinderschutz-Konzepte-Erstellung bereits ein fester Raum in einem zeitlich wiederkehrenden Rahmen festgelegt. Das Team des Kinderschutz-Zentrums Hannover trifft sich seitdem jeden letzten Montag im Monat für 1,5 Stunden, um über das interne Kinderschutz-Konzept zu sprechen. Das entsprechende Thema wird vorab festgelegt.

In Planung (2026): Das Thema Fehlerkultur ließe sich in diesem Zusammenhang aufnehmen sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde. Zusätzlich ist im Jahr 2026 geplant, zwei Mitarbeitende des Trägers in den regelmäßigen Austausch zum Kinderschutz-Konzept zu involvieren, um einen Blick „von außen“ integrieren zu können.

Eine weitere zentrale Ressource ist unsere Multiprofessionalität. Wir sind ein Team von diplomierten Sozialpädagog\*innen, Pädagog\*innen, Erziehungswissenschaftler\*innen und Psycholog\*innen mit verschiedenen Erfahrungskontexten, Kompetenzen und Zugehörigkeiten, was unterschiedliche Perspektiven und damit Reflexionsmöglichkeiten zulässt. Hinzu kommt unsere offene, transparente, authentische, vertrauensvolle und fürsorgliche Kommunikationskultur, die auch von Ehrenamtlichen und Honorarkräften beispielsweise im Rahmen von Teambesprechungen und Supervisionssitzungen anteilig mitbestimmt bzw. getragen wird. Auch schaffen unsere internen Strukturen eine Ressource, so insbesondere die gemeinsamen Kernarbeitszeiten, die fallbezogene Arbeit in Zweierteams (Vier-Augen-Prinzip), und hier insbesondere in der Arbeit mit Kindern, sowie Interventions- und Supervisionsmöglichkeiten zur Qualitätssicherung. Hinzukommend wird die Rolle der Fachleitung als Ressource wahrgenommen für die Klärung von Anforderungen, als

Unterstützung von Entwicklungsprozessen und vor allem im Hinblick darauf, Leitung als kommunikativen und kooperativen Prozess zu verstehen.

### 3.2.2. Risiken und (Gegen-)Maßnahmen

Tabelle 1: Risiken in den Arbeitsbereichen und (Gegen-)Maßnahmen

Risiko	Risiko für/von <sup>1</sup>	umgesetzte (Gegen-)Maßnahmen
<b>Arbeitsbereich: Beratung (inkl. KJT, JbJ und Kindergruppe)</b>		
geschlossene Türen	1, 3	transparente Termingestaltung im Team; keine Beratungstermine, wenn man alleine in der Einrichtung ist; Beratungen nur in der Regelarbeitszeit, wenn Kolleg*innen anwesend; fallspezifische Anpassung unter Berücksichtigung möglicher Risiken
Einzeldienste in zeitlichen Randzeiten	1	wird vermieden; wenn unumgänglich, dann Transparenz im Kollegium; ggf. dafür sorgen, dass weitere Person im Büro
Begleitung bei Toilettengängen	1	Abstimmung mit den Sorgeberechtigten; selbstständige Toilettengänge ermöglichen; bei Hilfestellungen kollegiale Abstimmung; vor Termin Bitte um Toilettengänge bei Sorgeberechtigten
Bedürfnisse nach emotionaler Nähe	1, 2	im Kontakt thematisieren/offen ansprechen und im Beratungskontext bearbeiten/gemeinsames Reflektieren, achtsamer Umgang; Initiative erfolgt nicht vom Team
Wartebereich	1, 3	Datenschutz auf dem Flur beachten; unbeaufsichtigte Wartekontakte werden möglichst vermieden, besser: Warten im Besprechungsraum mit geschlossener Tür, keine Gespräche außerhalb der Büroräume bei Anwesenheit von Wartekontakten

<sup>1</sup> Die Spalte „Risiko für/von“ ist je nach Arbeitsbereich zu verstehen. So sind mit „1“ Kinder und Jugendliche in der Beratung gemeint und spezifisch beim Arbeitsbereich JbJ auch die ehrenamtlich beratenden Jugendlichen. Die anderen Zuordnungen finden sich am Ende der Tabelle.

Risiko	Risiko für/von <sup>1</sup>	umgesetzte (Gegen-)Maßnahmen
Videoberatung	1, 3	„Vertraulichkeits-Etikette“ und Rahmen kommunizieren, Transparenz Datenschutz in beide Richtungen (kein Mitschnitt, keine weiteren ungeplante Anwesende, keine Anwesenheit von Kindern, die mithören; Hinweis an Jugendliche/Kinder im Beratungsgespräch: Hintergrund verschwommen einstellen)
Walk&Talk	1, 3	Transparenz im Team: Info über konkretes Personen-Settings und örtliche Gegebenheiten; Gespräche im öffentlichen Raum, idealerweise mit Blickkontakt von Sorgeberechtigten; berechtigter Grund muss vorliegen (z.B. KS-Z zu weit von zuhause entfernt, Offenheit durch Bewegung: Kontaktabbau, Hürden abbauen); Dokumentationspflicht
fehlende Reflexionsfähigkeit	1, 2, 3	in der Beratung thematisieren und bearbeiten, Supervision/Teambesprechung, offene Fehlerkultur, Transparenz, ggf. werden bei nicht vorhandener Einsichtsfähigkeit/Offenheit weitere Maßnahmen unter Beteiligung der Geschäftsführung notwendig
Trigger-Effekte	1, 2, 3	Erkennen, im Beratungsprozess fachlich bearbeiten; Biographiearbeit, Selbsterfahrung, Selbstreflexion innerhalb der Ausbildung, bei Bedarf Nachsorge in Gesprächen im Team oder Supervision/Hintergrunddienst
Gespräche über Gewaltthemen	1, 3	<i>KJT/JbJ</i> : vorbereitende Ausbildungsinhalte, Transparenz über Ausbildungsinhalte, Umgang damit erlernen; Kolleg*innen-Austausch/Teambesprechung, Supervisionen
Zugang von Außenstehenden/Fremden	1	alle Besucher des KS-Z werden an der Tür von unserer Teamassistenz oder einer Vertretung in Empfang genommen und begleitet/im Auge behalten
Verinselung von Mitarbeitenden	1, 2	aktuelles Kinderschutzwissen als Wissenstand und Haltung bei allen Mitarbeiter*innen sicherstellen; verpflichtende Supervisionen und Fallbesprechungen; <i>JbJ</i> : Beratung im 2er Team
Datenschutz	2	externe Datenschutzbeauftragte, Vorgehen ist geregelt

Risiko	Risiko für/von <sup>1</sup>	umgesetzte (Gegen-)Maßnahmen
Professionalität vs. privat	2	Rollenklarheit einhalten, bei Unklarheit im kollegialen Beratungsteam oder der Supervision bearbeiten; Transparenz, Offenheit, Fehlerkultur, Reflexion
Grenzverletzungen (verbal, körperlich, sexuell, medial)	1, 2	<i>KJT/JbJ</i> : Beschwerdemöglichkeit bei der NgK, Grenzverletzungen werden ernst genommen und es besteht die Möglichkeit, sich direkt bei der NgK zu beschweren ( <a href="https://www.nummergegenkummer.de/lob-und-beschwerde/">https://www.nummergegenkummer.de/lob-und-beschwerde/</a> ); Grundsätze und Grenzen der Beratung sind zudem online verfügbar unter <a href="https://www.nummergegenkummer.de/ueber-uns/verein/">https://www.nummergegenkummer.de/ueber-uns/verein/</a> ; Berater*innen werden durch festgelegte Strukturen der NgK geschützt, entsprechende handlungsleitende Unterlagen (Umgang mit Beschwerden für Berater*innen Hintergrundinformation zur Sperrfunktion, Beschwerdemanagement NgK, Rahmenordnung Ausbildung und Supervision KJT, Richtlinien KJT, Verhaltenskodex für alle Berater*innen am KJT) stehen für alle Mitglieder intern im Mitgliederbereich zur Verfügung; <i>Berater*innen im KS-Z</i> : Beschwerdemanagement (siehe <i>Abschnitt 6</i> )
Sprache	2, 3	Sprache = urteilsfrei, nicht-stigmatisierend, nicht-provozierend, grenzwahrend/gesichtswahrendwährend, transparente Kommunikationsregeln, Kenntnisse und Erfahrung in Gewaltfreier Kommunikation Deeskalation
<b>Arbeitsbereich: JbJ</b>		
verbale Übergriffe von Anrufenden	1	Ausbildungsinhalte: Best practice/Signal-Sätze, Signale, Gegenstände, Rollenspiel-Training
wenig Lebenserfahrung	1	Peer-Austausch, vorbereitende und vertiefende Ausbildungsinhalte, ProFamilia-Veranstaltung, Reflexion in der Supervision (Verpflichtung mind. alle 2 Monate), Einzelgespräche 1x/Jahr und nach Bedarf, telefonischer Hintergrunddienst, regelmäßige Austauschtreffen 3-4x/Jahr (Organisatorisches, Reflexion, Bedarfe,

Risiko	Risiko für/von <sup>1</sup>	umgesetzte (Gegen-)Maßnahmen
		gemütliches Zusammensein), Schichten im 2-er Team (Einzelschicht nur nach Absprache), Voraussetzung für Ausbildung: Alter der Jugendlichen bei Ausbildungsende 18 Jahre
2-Augen-Prinzip (Blick auf die Jugendlichen sowie alle Entscheidungen liegt nur bei der Koordinatorin/Ausbilderin)	1, 2	4-Augen-Prinzip (regelmäßige Einbindung weitere Person(en) für telefonischen Hintergrunddienst, Ausbildung, Vorstellungsgespräche, Austausch)
Professionalität vs. privat	1, 2	Ausbildungsinhalte und Rollenspiele zu den Themen am KJT, Reflexion in der Supervision, Rollenklarheit Supervisor*in (Qualitätssicherung, Fürsorge)
Arbeitsumfeld (Hannover Steintor)	2	einige junge Frauen lassen sich zum Ehrenamtsdienst von ihren Eltern mit dem Auto fahren oder gehen nach dem Telefondienst im Team zur Bahnhaltestelle; der Telefondienst findet im Tandem statt; telefonischer Hintergrunddienst durch eine erwachsene Person
Ausbildung durch Koordinatorin (alleine; Bindung an einzelne Person)	2	Risiko ggü. Jugendlichen benennen, Hintergrunddienst durch mehrere Personen, Ausbildung ab 2026 im Team (Tina, Kerstin, Petra)
<b>Arbeitsbereich: Fortbildung</b>		
externe (fremde) Gäste/ Seminargruppen	2	Triggerwarnung (Inhalte), Handlungsmöglichkeiten werden kommuniziert
unangemeldete Teilnehmende	2	Abgleich Teilnehmer*innenliste, online: Warteraum, Abgleich Teilnehmer*innenliste
Fotos von Kindern bei Präsentationen	2	im Vertrag wird darauf hingewiesen, Datenschutzrichtlinien werden eingehalten
keine Rückmeldekultur/ Beschwerdemöglichkeit	2	Evaluationsbögen für Referent*Innen (siehe Beschwerdemanagement), Evaluationsbogen für Teilnehmende
Grenzverletzungen	2	Meldesystem (siehe <i>Abschnitt 6</i> ), im Vertrag wird darauf hingewiesen (Werte, Haltungen), bewährte/bekannte Referierende engagieren (engmaschige Recherche), Fortbildung im geschützten Raum

Risiko	Risiko für/von <sup>1</sup>	umgesetzte (Gegen-)Maßnahmen
<b>Arbeitsbereich Prävention an Schulen</b>		
Trigger-Effekte	1	Triggerwarnung (Inhalte), Handlungsmöglichkeiten werden kommuniziert
Grenzverletzungen	1	offen ansprechen; in der Vereinbarung mit Schulen wurde aufgenommen: „Werden den Moderierenden während ihrer*seiner Tätigkeit aktuelle Kinderrechtsverletzungen/Kindeswohlgefährdungen bekannt, ist in der Kooperationsvereinbarung der Moderierenden geregelt, dass sie dies umgehend den Projektkoordinatorinnen des Kinderschutzbundes Niedersachsen mitteilen und weitere Handlungsschritte mit ihnen und ggfls. den Lehrkräften abstimmen.“; zusätzlich ist intern im Projektteam festgelegt, dass die Projektkoordination in einem solchen Fall stets das Krisenteam (siehe Verfahrensplan) einbezieht und dann gemeinsam weitere Schritte besprochen werden
Sprache	1	Sprache = urteilsfrei, nicht-stigmatisierend, nicht-provozierend; peergroup-spezifisch, aber: grenzwahrend/ gesichtswahrendwährend; transparente Kommunikationsregeln
Durchführung durch 1 Fachkraft (Einzelarbeit)	1	wird vermieden, ggf. Lehrkraft einbeziehen
Einzelgespräche (Beratungskontext)	1, 2	wird vermieden, Unterstützungsangebot wird gegeben falls notwendig (z.B. Flyer, Schulsozialarbeiter*in einbeziehen)

Anmerkung: 1=Kinder/Jugendliche, 2=(haupt-/ehrenamtliche) Erwachsene (fachlich), 3=Erwachsene (privat)

### In Planung (2026):

#### *Gelebte Partizipation*

Sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde, ist geplant, das Kinderschutz-Konzept allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.

## 4. Personalmanagement

### 4.1. Prozess

In einem gemeinsamen Workshop aller Mitarbeitenden des KS-Z sowie der Geschäftsführung unseres Trägers (29.08.2023) wurde sich zum dem Thema Personal ausgetauscht. Es wurde sich damit auseinandergesetzt, welche besprochenen Aspekte in den einzelnen Arbeitsbereichen (z.B. Bewerbungsverfahren, Einarbeitung) umgesetzt wurden bzw. werden sollen.

### 4.2. Ergebnis

Bereich	Ist-Stand	Soll-Stand (umgesetzt)
<b>Bewerbungs- verfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ausschreibung durch Vorstand/Geschäftsführung und mit Beteiligung der Mitarbeitenden (inkl. Haltung, Werte DKSB)</li><li>- Bewerbungsunterlagen/ -gespräch: Blick auf Kinderschutz relevante Aussagen und Erfahrungen sowie auf Beendigung vorheriger Arbeitsverhältnisse (Hintergründe), Moderationsleitfaden, im Team (KS-Z, LV, Vorstand)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bewerbungsgespräch: Hinweis auf Schutzkonzept und praxisorientierte Fragen an den*die Bewerber*in</li></ul>
<b>Eingangs- voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- erweitertes Führungszeugnis (max. 6 Monate alt), Wiedervorlage nach 5 Jahren (Ehrenamtliche)</li><li>- Selbstverpflichtung/ Verhaltenskodex<sup>2</sup>/ Leitsätze</li><li>- Unterschrift Verfahrensplan</li><li>- Unterschrift Verpflichtung auf das Datengeheimnis</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hauptamtliche: Verpflichtung zur Meldung übergreifigem Verhalten in und außerhalb der Einrichtung (Selbstverpflichtung)</li><li>- Aufnahme der Leitsätze in die Selbstverpflichtung</li><li>- Hauptamtliche: keine Mitgliedschaft/ Unterstützung von rassistischen und diskriminierenden Parteien und Verbänden (Erklärung)</li></ul>

<sup>2</sup> KJT/JbJ: Verhaltenskodex der NgK, Fortbildungsbereich: Verhaltenskodex im Referent\*innen-Vertrag



Bereich	Ist-Stand	Soll-Stand (umgesetzt)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wiedervorlage Führungszeugnis nach 5 Jahren (Hauptamtliche; Ehrenamtliche, wenn 2 Jahre nicht mehr im Dienst): Prüfung und Nachforderung erfolgte im Januar 2024 bei den Ehrenamtlichen, „Überprüfung und Nachforderung bei den Hauptamtlichen des KS-Z durch den Träger, jährliche fortlaufende Überprüfung Stichtag/Jahr</li> <li>- Wiedervorlage Selbstverpflichtung/Verfahrensplan nach 5 Jahren (Haupt- und Ehrenamtliche)</li> </ul>
Einarbeitungsphase/ Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raum dafür vorhanden: Einzelgespräche, Fallbesprechungen/ -supervisionen, Hospitationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>in Planung (2026):</u> Einarbeitungskonzept erarbeiten (formale Arbeitsgrundlage liegt vor, Weiterarbeit; inhaltlich: Ausarbeitung durch jeden Arbeitsbereich, Beteiligungsorientierung aller Mitarbeitenden verpflichtend im Sinne von Schutzkonzepten, Erfahrungstransfer)</li> </ul>
Fortbildung im Kinderschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnahme an vertiefenden Fortbildungen möglich</li> <li>- Zugang zu Wissen über Netzwerkstrukturen, über Fachstellen, vorhandene Literatur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- KJT/JbJ: zusätzlich Refresher-Einheiten (3-4x/Jahr)</li> <li>- externe Begleitung in Verfahrensabläufen bei Vermutungen auf Grenzverletzungen und Gewalt</li> </ul>
Personalführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gelebte Rückmeldekultur, Wertschätzung</li> <li>- keine Kontrolle, sondern Problem- und Konfliktfreundlichkeit, Lösungsorientierung</li> <li>- bewusster Umgang mit Praktikant*innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dokumentationsbögen für die Bausteine des Schutzkonzeptes, um veränderte Bedürfnisse/Notwendigkeiten sichtbar zu machen und zu besprechen (Excel-Datei liegt vor, siehe unter:</li> </ul>

Bereich	Ist-Stand	Soll-Stand (umgesetzt)
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Personalgespräche (2x/Jahr)</li><li>- Beschwerdemanagement</li><li>- Intervention, kollegiale Beratung, Supervision</li><li>- Konzeptionszeiten zur Umsetzung des Kinderschutzkonzepts, zum Abgleich von Haltungen</li></ul>	<a href="K:\Schutzkonzept\Themen\8 Personal">K:\Schutzkonzept\Themen\8 Personal</a> <ul style="list-style-type: none"><li>- bewusster Umgang mit Praktikant*innen: Reflexion Machtungleichgewicht, Team als Ansprechperson wird bei Praktikumsbeginn kommuniziert</li><li>- Konzeptionszeiten zur Weiterentwicklung von Standards und pädagogischen Konzepten</li><li>- bei Unsicherheiten im Kollegium Rückgriff auf eine festgelegte externe Insofa möglich (entsprechende Vereinbarung liegt vor seit 02/2024)</li><li>- Bei Krisen: Neben einer externen Supervision kann auch ein kostenloses Krisen-Coaching der BGW in Anspruch genommen werden.</li></ul>

### In Planung (2026):

#### *Gelebte Partizipation*

Sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde, ist geplant, das Kinderschutz-Konzept allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.

## **5. Beschwerdemanagement**

### **5.1. Prozess**

In einem gemeinsamen Workshop aller Mitarbeitenden des KS-Z sowie der Geschäftsführung unseres Trägers (19.06.2023) wurde sich zum dem Thema Beschwerde und Rückmeldung

ausgetauscht. Im Vorfeld wurde sich bereits gedanklich mit folgenden Fragen auseinandergesetzt:

### *Rückmeldungen*

- Was ist Rückmeldung? Wie ist sie hinsichtlich eines Sinns erklärt, Ziel und Ablauf?
- Wie werden Rückmeldungen aktiv eingeholt? Wie wird mit Rückmeldungen umgegangen und wie wird das kommuniziert?
- Was haben die Rückmeldungen für Auswirkungen?

### *Beschwerde*

- Was ist eine Beschwerde – und was evtl. auch nicht? Wie beurteilen wir Beschwerden, wie ordnen wir sie ein, wie gehen wir damit um? Was sind Verhaltensweisen von Mitarbeitenden, die in Ordnung (grün), kritisch (gelb) und nicht zu dulden (rot) sind?
- Wie werden Rechte auf die Äußerung eigener Anliegen, Meinungen, Veränderungswünsche sichergestellt?
- Welche Beschwerderechte haben Kinder und Jugendliche, Eltern, Mitarbeitende? Wie sind diese kommuniziert?
- Wie werden Ansprechpartner\*innen für Beschwerden intern und extern benannt und bekannt gemacht? Wie niedrigschwellig sind die Zugänge?
- Gibt es Möglichkeiten für anonyme Beschwerden und welche Bedeutung und Reaktion erfahren sie? Gibt es Beschwerde-Briefkästen? Wie werden diese geleert und bearbeitet?
- Was ist mit Äußerungen über ungerechte Behandlung?
- Welche Auswirkungen können persönlich gemeinte Beschwerden haben? Wie sind in diesem Verfahren alle geschützt? Was können förderliche oder hinderliche Reaktionen sein?
- Wo haben Beschwerden Grenzen?

Diesen Fragen wurden sukzessive gemeinsam besprochen. Zunächst war es erst einmal wichtig, zwischen einer Rückmeldung, einer Beschwerde und einer „Meckerei“ zu unterscheiden. So wurde gemeinsam besprochen, dass eine Beschwerde Äußerungen der

Unzufriedenheit sind und oft negative Gefühle ausdrücken, es also immer um ein ernstes Anliegen geht, wohingegen eine Rückmeldung niedrigschwelliger ist und eine Meckerei sehr selbstbezogen. Auch handelt es sich bspw. um eine Beschwerde, wenn sich ein Kind in einem Beratungssetting kritisch mit einem ernstem Anliegen äußert. Es wurde weiterhin deutlich, dass es immer gilt, genau zu reflektieren was wir als Beschwerde betrachten; z.B. im Rahmen von (Hoch)Strittigkeit und/oder psychischer Hochbelastung ist es ganz zentral, sich stets bei einer Beschwerde zu fragen, ob sich diese tatsächlich auf unsere Arbeit, unseren Umgang mit der Familie bezieht. In einem zweiten Schritt wurde deutlich, dass es dem Team bei diesem Baustein wichtig war, auch die Rückmeldungen unter Mitarbeitenden einzubeziehen. So ist Ziel unseres Beschwerdemanagements, die Rechte von ratsuchenden Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu wahren sowie unsere Arbeit zu reflektieren und entsprechend zu verbessern. Wir wollen deutlich machen, dass Beschwerden im Sinne einer konstruktiven Kritik erwünscht sind und ernst genommen werden. Dafür sind transparente Strukturen und eine offene Kommunikation wichtig, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Beschwerden zielen i.d.R. auf eine Veränderung oder Wiedergutmachung ab. Entsprechend ist zentral die genauen Umstände der Beschwerde zu erfassen und zu dokumentieren sowie konkrete Schritte zu einer zeitnahen Lösung oder Erklärung einzuleiten.

Bei der Ergebnisdarstellung wurde sich arbeitsbereichsspezifisch überwiegend für eine tabellarische Form entschieden, um hier einen besseren Überblick zu ermöglichen (siehe *Tabelle 2* und *Tabelle 3*).

## 5.2. Ergebnis

### Rückmeldung/Feedback bekommen und geben

*Tabelle 2: Feedbackmöglichkeiten im Kinderschutz-Zentrum Hannover*

Arbeitsbereich	Ist-Stand	Soll-Stand (ist/wird umgesetzt)
Beratung/Kindergruppen	<ul style="list-style-type: none"><li>- i.d.R. über Fachkräfte (z.B. SPFH, Frauenhäuser) und Eltern</li><li>- kein spezifisches System</li><li>- es wird im Prozess mit jungen Menschen gesprochen, Rückmeldung wird in den</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- zu Beginn der Beratung immer explizieren, Angebot</li><li>- verbalisieren im Einzelkontakt</li><li>- Beteiligungs-Station mit Postkarten zur Rückmelde-/Beschwerdemöglichkeit im</li></ul>

	<p>Prozess eingearbeitet, und das aktuell während der Sitzung oder bei nachfolgender Sitzung (z.B. „War das hilfreich für Dich?“), direkte Rückmeldungen fließen in das eigene Verhalten ein</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Erwachsenen wird eher davon ausgegangen, dass eine Rückmeldung von sich aus erfolgt; Missverständnisse werden aufgelöst</li> <li>- implizite Rückmeldung: Menschen kommen wieder zur Beratung</li> </ul>	<p>Flur des KS-Z Hannover (siehe <i>Abschnitt Beschwerde</i>)<sup>3</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kleinere Kinder: haptische Feedbackmöglichkeit, die zu Kritik und Änderungswünschen einladen soll (Ziel: ernst nehmen und in Denkprozesse gehen, niedrigschwellige Beteiligungsmöglichkeit), eine Möglichkeit für Feedback ist der <i>Abbildung 3</i> zu entnehmen; diese befindet sich seit 06/2023 bereits im Einsatz und wird von den Kindern in der Kindergruppe sehr gut angenommen</li> <li>- Feedback durch direktes Fragen im Beratungskontext (z.B. „Wie geht es dir mit der Beratung jetzt?“, „Was war gut?“, „Was war nicht so gut?“,</li> <li>- Kritik bzw. positive Rückmeldungen (auch aus den Beratungen mit Kindern und Jugendlichen) werden regelmäßig 1x/Monat auf der Teamsitzung besprochen (immer Ende des Monats, wird umgesetzt seit Anfang 2024)</li> </ul>
<b>JbJ/KJT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anrufende: Feedback an Berater*innen kann direkt telefonisch erfolgen (festgehalten durch Statistik der NgK)</li> <li>- Mitarbeitende: Koordinatorinnen erfragen Feedback (Evaluation Ausbildung, Supervision)</li> <li>- Beschwerdestelle der NgK</li> </ul>	✓
<b>Prävention an Schulen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit für Kinder und Jugendliche im</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Für Fachkräfte wurde eine Möglichkeit entwickelt, die in</li> </ul>

<sup>3</sup> Hierbei soll es nicht hauptsächlich um eine Beratungsevaluation gehen, sondern in erster Linie um eine Beteiligungsmöglichkeit auf unterschiedlichen Ebenen. Es soll darum gehen zu vermitteln, dass uns die Rückmeldung interessiert, die Beratenden wichtig sind und wir sie hören.

	<p>Prozess eingearbeitet und formale Evaluation am Ende des Projekttag</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit für Lehrkräfte besteht, wird aber nicht genutzt</li> <li>- direkte Rückmeldungen werden in das Konzept eingearbeitet, es werden entsprechende Anpassungen vorgenommen</li> <li>- Rückmeldungen werden an die Schüler*innen kommuniziert</li> </ul>	<p>ihrer finalen Version auf der Website zu finden ist (siehe Abschnitt Beschwerde)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Feedback an Lehrkräfte: offen ansprechen; in der Vereinbarung mit Schulen wurde aufgenommen: „Werden den Moderierenden während ihrer*seiner Tätigkeit aktuelle Kinderrechtsverletzungen/ Kindeswohlgefährdungen bekannt, ist in der Kooperationsvereinbarung der Moderierenden geregelt, dass sie dies umgehend den Projektkoordinatorinnen des Kinderschutzbundes Niedersachsen mitteilen und weitere Handlungsschritte mit ihnen und ggfls. den Lehrkräften abstimmen.“; zusätzlich ist intern im Projektteam festgelegt, dass die Projektkoordination in einem solchen Fall stets das Krisenteam (siehe Verfahrensplan) einbezieht und dann gemeinsam weitere Schritte besprochen werden</li> </ul>
<b>Fortbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- regelhafte Evaluationen Teilnehmende, diese werden auch den Referierenden übermittelt</li> <li>- Rückmeldungen haben unmittelbare Auswirkungen (z.B. Referent*in wird nicht mehr gebucht)</li> <li>- regelhafte Evaluation Referierende</li> </ul>	✓
<b>Teamassistenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- keine Rückmeldungen von Kindern und Jugendlichen am Telefon</li> <li>- Rückmeldungen von Erwachsenen werden</li> </ul>	✓

	aufgenommen und mit entsprechend zuständiger Fachkraft besprochen (Wer ist zuständig?)	
<b>unter Mitarbeitenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeitenden-Gespräche 2x/Jahr</li> <li>- Kultur der Feedback-möglichkeit (z.B. offene Tür-Kultur, niedrige Schwelle bei Feedback über die Leitung)</li> <li>- Feedback über fachlichen Austausch</li> <li>- Feedbackmöglichkeit durch Fallbesprechungen und Supervision</li> <li>- gegenseitiges Feedback in Projekten</li> </ul> <p><u>JbJ/KJT:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Austausch mitunter schwierig, muss organisiert werden, nicht immer einfach in akuten Situationen</li> <li>- regelmäßiger Austausch mit Leitung</li> <li>- Supervision möglich (im akuten Bereich)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orte für Austausch sind geschaffen, z.B. Teambesprechungen (regelmäßiger Bericht zum eigenen Arbeitsbereich)</li> <li>- Es kann ein kostenloses Krisen-Coaching der BGW in Anspruch genommen werden.</li> </ul> <p><u>JbJ/KJT:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es wurde eine feste Reflexionsrunde vor der einmal wöchentlich stattfinden Teamsitzung eingebaut, damit die Koordinatorin einen verbindlichen Austauschtermin hat.</li> <li>- Zusätzlich steht der Koordinatorin auch immer das Coaching der NgK zur Verfügung.</li> </ul>



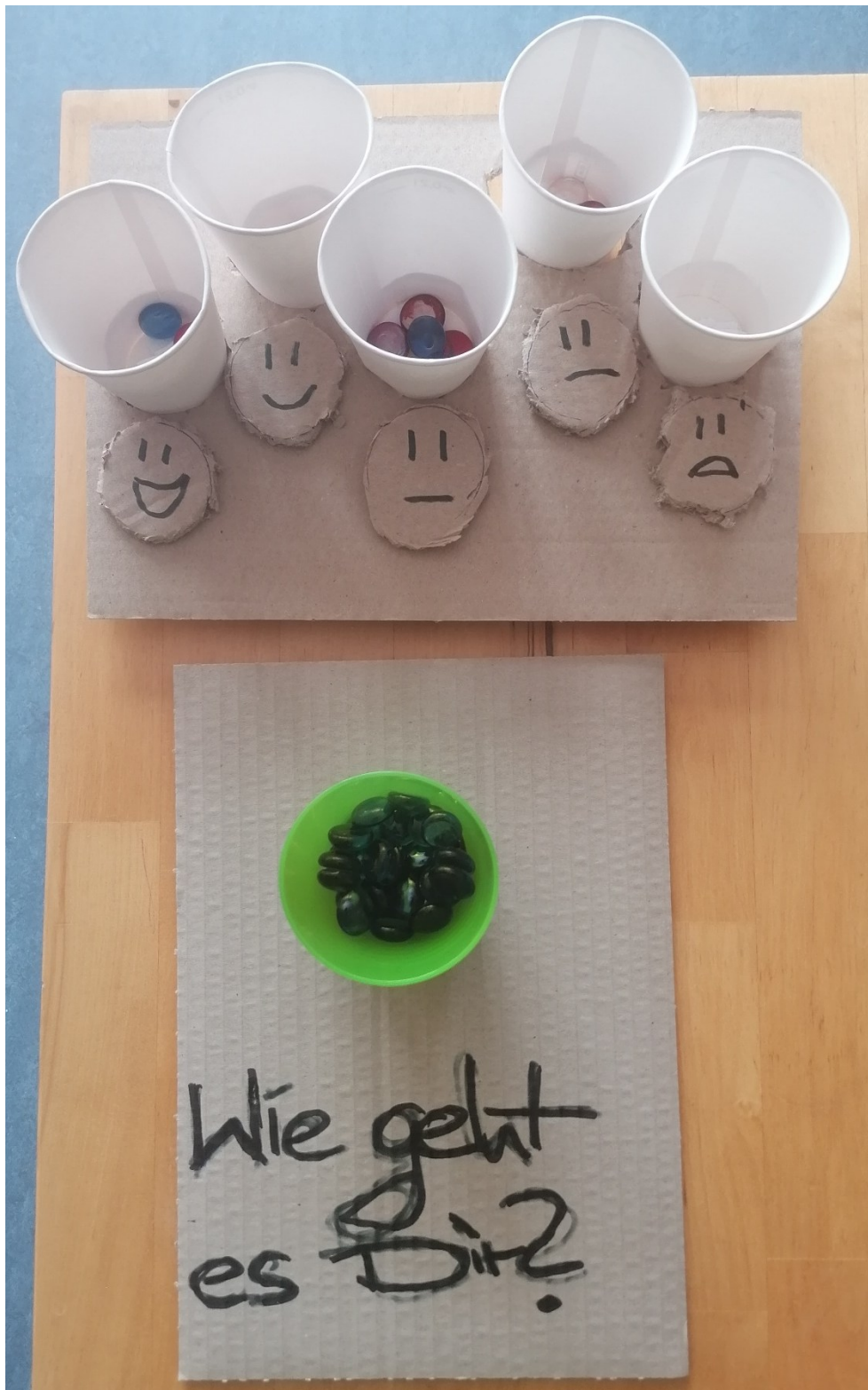


Abbildung 3: Feedbackmöglichkeit im Kinderschutz-Zentrum Hannover im Rahmen der Kindergruppen



## Beschwerde

Tabelle 3: Kategorisierung von Beschwerden im Kinderschutz-Zentrum Hannover, Beispiele (Ampelsystem)<sup>4</sup>

grün	gelb	rot
<u>Fortbildungsbereich</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Das Catering war schlecht.“</li> <li>- „Die Räume waren schlecht.“</li> </ul>	<u>Fortbildungsbereich</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Sie haben zu spät auf meine Mail reagiert.“</li> <li>- „Sie haben die falsche Anrede genutzt.“</li> <li>- „Die Referentin war nicht gut.“</li> </ul> <u>Beratungsbereich</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Ich denke, Sie sind Kinderschützer, warum machen Sie dann nichts?“</li> <li>- „Sie reden nur und handeln nicht.“</li> <li>- „Wenn Sie nichts machen, muss ich wohl an die Zeitung gehen.“</li> <li>- „Sie sind nur auf der Seite meine Ex.“</li> <li>- „Sie müssen was unternehmen, warum tun Sie das nicht.“</li> </ul> <u>Prävention an Schulen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Sie haben zu laut während des Projekttag gelacht.“</li> </ul> <u>Leitung</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Sie haben Ihre Kolleg*innen nicht unter Kontrolle.“</li> <li>- „Sie machen Ihre Arbeit nicht.“</li> </ul> <u>Teamassistenz</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Mich hat niemand informiert, dass sich der Termin geändert hat.“</li> <li>- „Mich hat keiner zurückgerufen.“</li> </ul>	<u>Beratungsbereich</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Der*die Kolleg*in hat mich nicht ernst genommen.“</li> <li>- „Ich fühlte mich sexuell angetriggert.“</li> </ul> <u>KJT</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Sie nehmen mich nicht ernst.“</li> <li>- „Sie verhalten sich mir gegenüber übergriffig.“</li> </ul>

<sup>4</sup> grün=Rückmeldung, gelb=eine sofortige Reaktion ist nicht notwendig, rot=Beschwerde, die ein aktives Handeln erfordert

Tabelle 4: Beschwerdemöglichkeiten im Kinderschutz-Zentrum Hannover

Arbeitsbereich	Ist-Stand	Soll-Stand (zusätzlich)
generell	-	-
generell	<ul style="list-style-type: none"> <li>- telefonisch/persönlich möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kritik bzw. positive Rückmeldungen regelmäßig 1x/Monat auf der Teamsitzung besprechen (immer Ende des Monats)</li> </ul>
Beratung/Kindergruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kein spezifisches System</li> <li>- Beschwerden können sehr persönlich werden, der Beschwerde wird dennoch stets nachgegangen, persönliche Angriffe werden abgekoppelt/zurückgewiesen (Mitarbeitende werden vor Beschwerden geschützt, die mit persönlichen Angriffen verknüpft sind)</li> <li>- Beschwerden werden im Team geteilt, keine Geheimhaltung</li> <li>- Kind/Elternteil möchte nicht mehr kommen: kein Erklärungsdruck erzeugen (eher: „Magst Du/Mögen Sie was dazu erzählen?“)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschwerdemöglichkeit für Kinder und Jugendliche (1. Postkarte mit verschiedenen Smileys, die im Anschluss an die Beratung beim Rausgehen aus dem KS-Z genommen und dann in den Briefkasten gesteckt werden kann; 2. Postkarte mit ausführlicher Rückmelde-Option für Jugendliche mit QR-Code für Kontaktformular auf Website und Mail-Ad) befinden sich im Flur im KS-Z Hannover</li> <li>- es wurden Beschwerdewege für Externe (Fachkräfte und Bezugspersonen), die in ihrer finalen Version auf der Website zu finden sind</li> </ul>
KJT/JbJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- NgK Beschwerdestelle</li> <li>- Angebot der Beschwerdestelle wird stets weitergegeben, es wird zur Beschwerde ermutigt</li> <li>- Beschwerde=roter Bereich: NgK versucht den Standort zu ermitteln</li> </ul>	✓
andere Externe (Fachkräfte, Teilnehmende Fortbildung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kein spezifisches System</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- es wurden Beschwerdewege für Externe (Fachkräfte und Bezugspersonen), die in ihrer finalen Version auf der Website zu finden sind</li> </ul>

## intern: Mitarbeitende

- Reflexion, dass die jugendlichen Mitarbeitenden im JbJ mehr Schutz bedürfen (Standort JbJ)
- Mitarbeiter\*innen-Gespräche 2x/Jahr
- Beschwerdeweg: persönlich (2er Gespräch), KS-Z-Team (nicht ohne Beteiligung), Leitung KS-Z, Leitung LV, Vorstand LV

- es wurden interne Beschwerdemöglichkeiten für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden im KJT/JbJ und Jugendrat entwickelt (siehe *Abbildung 4*)

**BESCHWERDEBEAUFTRAGTE IM KINDERSCHUTZBUND NIEDERSACHSEN für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden**

**BESCHWERDEBEAUFTRAGTE IM KINDERSCHUTZBUND NIEDERSACHSEN für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden aus dem KJT/JbJ**

**BESCHWERDEBEAUFTRAGTE IM KINDERSCHUTZBUND NIEDERSACHSEN für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Jugendrat**

Abbildung 4: Beschwerdebeauftragte

## In Planung (2026):

### Gelebte Partizipation

Sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde, ist geplant, das Kinderschutz-Konzept allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.

## 6. Verfahrensplan (Intervention)

### 6.1. Prozess

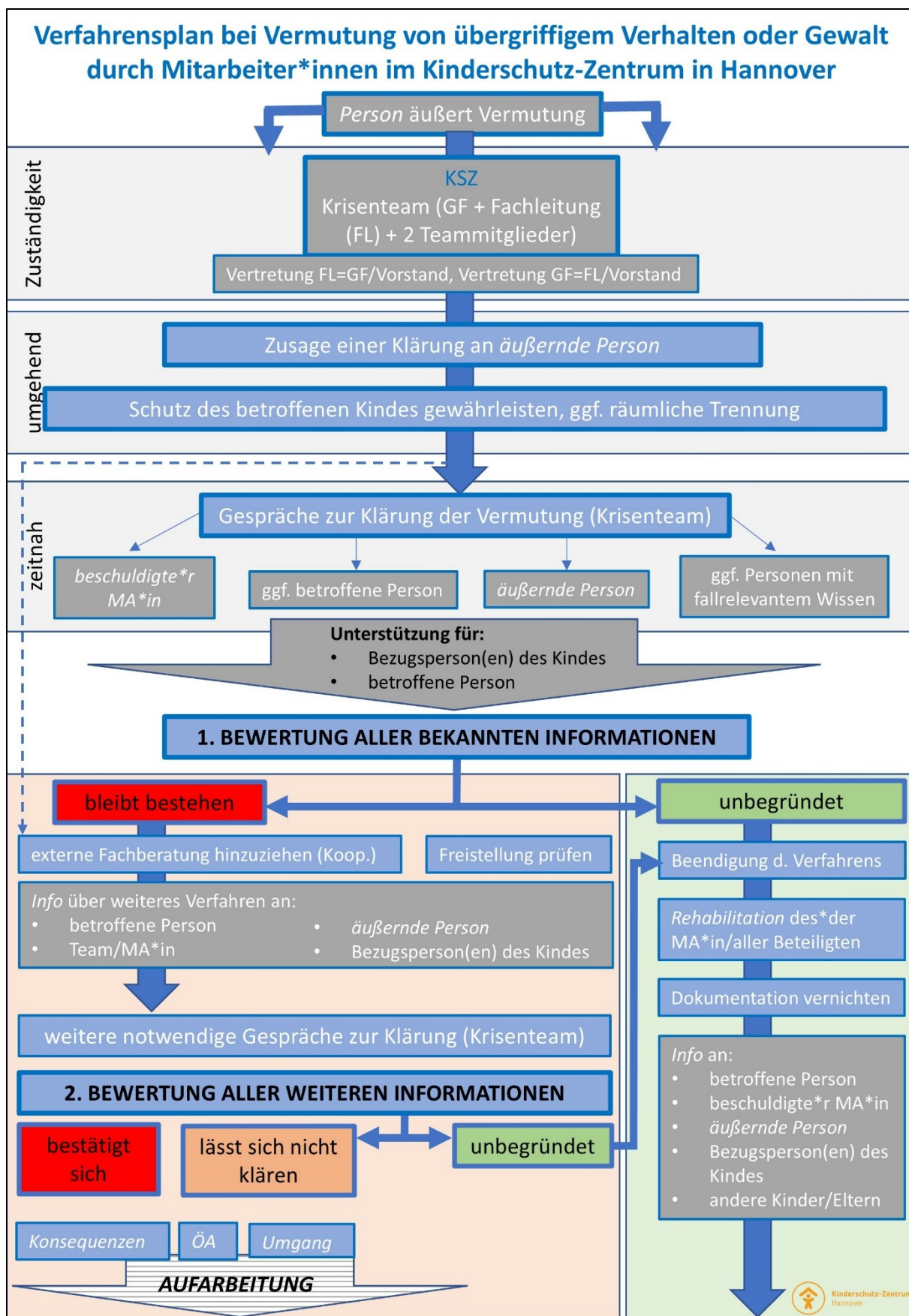
In einem gemeinsamen Workshop aller Mitarbeitenden des KS-Z (28.08.2023) wurde sich zum dem Thema Intervention und Vermutung ausgetauscht. Hierbei wurde sich als Einstieg mit der Frage auseinandergesetzt, ab wann es sich überhaupt um eine Vermutung handelt und wann eher eine Beschwerde anzunehmen ist. Es wurde deutlich, dass dies zunächst der erste Schritt im Rahmen einer Bewertung ist. Denn es ist ganz zentral, dass sich keine Kultur von Verdächtigungen im Team entwickelt. Auch hierfür spielt der Aspekt der Rückmeldekultur und des Nachfragens eine wesentliche Rolle. Eine offene Gesprächskultur bildet den Nährboden: Transparenz und regelmäßiger Austausch (auch informell) schafft gegenseitiges Vertrauen.

### 6.2. Ergebnis

In einem gemeinsamen Prozess wurde der bestehende Verfahrensplan des Trägers des Kinderschutz-Zentrums Hannover (Kinderschutzbund Niedersachsen (DKSB LV Nds.) in Abstimmung mit dem Träger besprochen und aktualisiert (siehe *Abbildung 3*). Das zuständige Krisenteam setzt sich aus der Geschäftsführung DKSB Nds., der Fachleitung des KS-Z sowie aus zwei Personen aus dem Team des Kinderschutz-Zentrums zusammen (Stand 01.2024 sind das Heinrike Horster und Lukas Kues; die Vertretung übernehmen nach Abstimmung Petra Lorenz, Ira Lippelt, Christoph Löneke oder Tina Wellmann). Als externe Fachberatungsstelle wurde mit *mannigfaltig e.V.* (Olaf Jantz) eine Kooperationsvereinbarung getroffen. Die externe Fachberatungsstelle wird hinzugezogen, wenn eine Vermutung im Anschluss an die Klärungsgespräche durch das Krisenteam weiterhin bestehen bleibt. In besonderen Fällen kann es allerdings auch notwendig sein, sich zu einem früheren Zeitpunkt (vor den Klärungsgesprächen) extern beraten zu lassen. Das kann zielführend sein, wenn Unsicherheiten bestehen und es externe Unterstützung sowie Handlungssicherheit an früherer Stelle bedarf. Die Entscheidung liegt beim Krisenteam.

Darüber hinaus wurde das bestehende Beratungskonzept angepasst. Es wurde sich darauf geeinigt, dass...

- ...die Fallvergabe wöchentlich im Beratungsteam am Donnerstag erfolgt. Dabei müssen Fälle, bei denen es sich um einen Terminwunsch handelt, verteilt werden. Damit soll zum einen eine Gleichverteilung ermöglicht und zum anderen Transparenz (alle aus dem Beratungsteam haben Kenntnis über alle Fälle im KS-Z) hergestellt werden. Auch können die Fälle dann entsprechend den jeweiligen Kompetenzen (z.B. Fachberatung, Kind/Jugendliche\*r) verteilt werden, was wiederum die Qualität in der Beratungsarbeit erhöht. Zusätzlich werden Beratungen, die einmal erfolgt sind, kurz im Beratungsteam vorgestellt (Wer hat angerufen? Welches Thema?). Zum Sammeln der Anfragen gibt es eine Mappe, die jeweils an die\*den Kolleg\*in weitergegeben wird, der\*die die Zuständigkeit für die nächste Sprechzeit hat.
- ...die Beratungszeiten i.d.R. innerhalb der Öffnungszeiten des Kinderschutz-Zentrums Hannover liegen (Montag-Donnerstag, 9-16 Uhr). Sollten Termine außerhalb dieser Zeiten vereinbart werden, sind diese innerhalb des Beratungsteams wöchentlich transparent zu kommunizieren und zu begründen. Ebenso werden Termine außerhalb der Räumlichkeiten des Kinderschutz-Zentrums innerhalb des Beratungsteams regelmäßig wöchentlich kommuniziert und begründet.
- ...jeder Beratungstermin dokumentiert wird. Ein Kontaktdatenblatt liegt jeder Klient\*in-Akte ausgefüllt oben auf.
- ...nach jedem fünften Beratungstermin ein Fall im Beratungsteam vorgestellt und besprochen wird. Bei einem spezifischen Anliegen und/oder Reflexionsbedarf kann jeder Fall – wie gewohnt – zusätzlich eingebracht werden. 1-4malige Klient\*innen-Beratungen/Fachberatungen werden ebenfalls kurz vorgestellt. Bei den Fallvorstellungen wird methodisch nach der Kollegialen Beratung (Tietze, 2010), dem Göttinger Stufenmodell (Delkeskamp, 2013) o.ä. vorgegangen. Bei Uneinigkeit bezüglich der weiteren Vorgehensweise in einem Fall, wird der Fall in der Supervision vorgestellt.





## Verfahrensplan bei Vermutung von übergriffigem Verhalten oder Gewalt durch Mitarbeiter\*innen im Kinderschutz-Zentrum in Hannover

### Erläuterungen

#### (äußernde) Person

Mit der **Person**, die eine **Vermutung äußert**, sind zum einen alle Personen, die haupt- und ehrenamtlich in der Organisation tätig sind, gemeint (auch bei nur kurzer Beschäftigung). Zum anderen können auch externe Personen (z.B. MA\*in aus anderer Einrichtung, Kinder/Jugendliche sowie Bezugspersonen eine Vermutung äußern.

#### Krisenteam

Das Krisenteam besteht aus einer festen Gruppe, die allen Mitarbeitenden bekannt ist (Stand 10/2024: Heinrike Horster, Lukas Kues, Vertretung in Absprache Team KS-Z). Bei einer Vermutung kann sich auch zunächst an eine einzelne Person aus dem Krisenteam gewandt werden. In einem zweiten Schritt würde dann transparent das gesamte Krisenteam einbezogen werden, um hier nicht nach einem 2-Augen-Prinzip zu arbeiten und damit die Qualität zu sichern.

#### beschuldigte\*r MA\*in

Mit der **Person**, über die eine **Vermutung** geäußert wurde, sind alle Personen, die haupt- und ehrenamtlich in der Organisation tätig sind, gemeint (auch bei nur kurzer Beschäftigung).

#### externe Fachberatung

Diese wird hinzugezogen, wenn eine Vermutung im Anschluss an die Klärungsgespräche weiterhin bestehen bleibt. Es kann aber auch zielführend sein, sich zu einem früheren Zeitpunkt extern beraten zu lassen. Das entscheidet das Krisenteam.

#### Info

Die Informationen werden je nach zu informierender Person unter Berücksichtigung der geltenden datenschutzrechtlichen Bedingungen weitergegeben.

**WICHTIG:** Die\*der betreffende MA\*in hat stets ein Recht auf Rechtsbeistand.

#### Rehabilitation

Die Rehabilitation der Mitarbeitenden bzw. aller Beteiligten liegt in der Verantwortung der GF:

- ggf. Hinzuziehung externer Beratung
- formlose Dokumentation; Dokumentation über Personen, die informiert wurden
- Schwerpunkt auf eindeutiger Ausräumung der Vermutung
- Nachsorge betroffener MA\*innen
- ggf. Kostenübernahme vom Rechtsbeistand des\*r betreffenden MA\*in
- Abschlussgespräch (auch im Team)

#### Konsequenzen

Bestätigt sich die Vermutung bzw. lässt sich diese nicht klären, müssen die straf- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen geklärt werden. Das erfolgt je nach Schweregrad des Vorfalls (Anzeige, Abmahnung, Kündigung).

#### Öffentlichkeitsarbeit (ÖA)

Hier bestehen festgelegte, klare Regeln wie der Umgang bei einer bestehenden Vermutung erfolgt:

- kein Austausch mit Medien durch betreffende\*n MA\*in
- Koordination/Zuständigkeit liegt in der Pressestelle des Landesverbandes

#### Umgang

Hier ist geklärt wie der Umgang mit dem fachlichen Fehlverhalten erfolgt:

- Dienstanweisungen, z.B. Weiterführung der Tätigkeit nur in Begleitung, Verzicht auf spez. Benennungen (z.B. „Mäuschen“)
- Entschuldigung

#### Aufarbeitung (zusätzlich: externe Fachperson)

- kritische Reflexion der institutionellen Strukturen
- Klärung des Vertrauensbedarfs (Wie wird Vertrauen wiederhergestellt?)
- Hilfe und Unterstützung für Team (z.B. Supervision)
- Evaluation des Verfahrensplans
- Personalentwicklung

Abbildung 5: Verfahrensplan des Kinderschutz-Zentrums Hannover

### In Planung (2026):

#### *Gelebte Partizipation*

Sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde, ist geplant, das Kinderschutz-Konzept allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.

## **7. Der Verhaltenskodex (Nähe und Distanz)**

### **7.1. Prozess**

In einem gemeinsamen Workshop aller Mitarbeitenden des KS-Z (22.06.2022) wurde sich zum dem Thema Nähe und Distanz ausgetauscht. Im Vorfeld wurde sich bereits gedanklich mit folgenden Fragen auseinandergesetzt:

- Wie beschreibe ich meine beratende oder fördernde Beziehung zu einzelnen Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es Personen, also konkrete Kinder und Jugendliche, oder Geschichten und Schicksale, die in besonderer Weise mein Herz berühren und mich zu einer besonderen Art von Nähe einzuladen scheinen?
- Wie fragen wir bei Kindern und Jugendlichen nach? Wie sprechen wir mit ihnen zu sehr persönlichen, intimen, emotionalen Dingen? Wie grenzen wir Vereinbarungen, beratende Notwendigkeiten und persönliche Neugier gut und sicher voneinander ab?
- Fühle ich mich im Kontakt mit bestimmten Kindern und Jugendlichen besonders wohl? Wie beantwortet eine ehrliche Reflexion die Frage, wessen Bedürfnisse im Kontakt inwieweit leitend sind - meine oder die der Kinder/Jugendlichen?
- Wie gehen wir damit um, wenn wir bei uns oder Kolleg\*innen eine besondere Parteilichkeit oder gar Identifikation merken?
- Wie schützen wir uns vor und in Spiegel- und Übertragungsprozessen, die mit Nähe und Distanz zu tun haben?
- Was, wieviel und wie erzählen wir Kindern und Jugendlichen von uns selbst?



- Wie gehen wir mit Wünschen nach mehr Nähe von Kindern und Jugendlichen um, die zu unserem Konzept von Nähe und Distanz nicht passen? Wie reden wir darüber?

Diesen Fragen wurden sukzessive gemeinsam besprochen. Im Kern wurde deutlich, dass Kinderschutz Arbeit in Beziehungen ist und die unterschiedlichen Arbeitsbereiche des KS-Z verschiedene Facetten von Beziehung aufweisen:

- Beziehung zu Erwachsenen,
- Beziehung zu Erwachsenen im Gewaltkontext (Betroffene\*r, Täter\*in),
- Beziehung zu Erwachsenen im Zwangskontext,
- Beziehung zu Erwachsenen als Fachkräfte,
- Beziehung zu Erwachsenen als Referent\*innen,
- Beziehung zu Erwachsenen als Fortbildungsteilnehmende,
- Beziehung zu Erwachsenen als Kolleg\*innen,
- Beziehung zu Familien im Gewaltkontext,
- Beziehung zu Kindern im Gewaltkontext,
- Beziehung zu Jugendlichen,
- Beziehung zu Jugendlichen im Gewaltkontext.

Die Beziehungen innerhalb des KS-Z stellen sich vielschichtig dar; diese sind oft geprägt von Ungleichheiten und je nach Kontext mit hoher Gewalt-Dynamik beladen. Die leitende Frage war, wie wir eine Haltung implementieren, die professionelle Nähe ermöglicht ohne die professionelle Distanz zu verlieren. Es kristallisierten sich weitere zentrale Fragen heraus, die es vor allem galt in einem weiteren Prozess arbeitsbereichsspezifisch zu beantworten, z.B.:

- Wie können körperliche Grenzen von Berater\*in und Klient\*in gewahrt/geschützt bleiben? Welche Motivation oder Bedürfnisse stehen hinter einem Umarmungs-Wunsch eines\*r Klient\*in? Welche Beratungshaltung nehmen wir ein?
- Wie kann die Koordinatorin des JbJ eine Balance finden zwischen zutrauender/offener Haltung und sichernder/direktiver Haltung? Wie können hier fürsorgliche Routinen des Austausches etabliert werden?
- Wie ist umzugehen mit Referent\*innen, die sich im Rahmen von Seminaren ethisch/politisch/weltanschaulich inakzeptabel äußern/agieren? Lassen sich hier Qualitätsstandards benennen?

## 7.2. Ergebnis

An dieser Stelle erfolgt die Darstellung bezogen auf den jeweiligen Arbeitsbereich (siehe *Tabelle 5*). Unsere grundlegenden Leitsätze dazu sind dem nächsten Abschnitt zu entnehmen (siehe *Abbildung 4*).

*Tabelle 5: Verhaltenskodex Kinderschutz-Zentrum Hannover*

Arbeitsbereich	Leitfragen	Verhaltensregeln
<b>Kindergruppen</b>	Wie kann Sicherheit gewährleistet werden? Welche Regeln sind wichtig für die Gruppenteilnehmenden untereinander? Wie Peer-Übergriffe verhindern? Wie Gruppen-(un-)fähigkeit erkennen und ggf. Kinder aus dem Angebot ausschließen?	<u>Kinder beteiligen:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppenregeln erarbeiten (Fokus auch auf Gewährleistung Sicherheit der Kinder/Verhinderung Peer-Übergriffe)</li> <li>- Nähe-Stopp-Einüben</li> <li>- klare soziale Leitlinien gemeinsam entwickeln</li> <li>- WC-Gänge selbstständig erledigen lassen, Hilfe nur nach Aufforderung durch ein Kind /Transparenz beide Mitarbeiter*innen wissen von etwaiger Hilfsstellung</li> <li>- Reflexion des Gruppensettings nach jedem Treffen (Interaktion mit den Kindern...)</li> <li>- Wenn wir merken ein Kind fühlt sich unwohl, gehen wir ins Gespräch: 1. mit dem Kind 2. Erziehungsperson &amp; Kind</li> <li>- Partizipation / Transparenz /Beteiligung</li> </ul>
<b>Beratungssettings mit Kindern und Jugendlichen</b>	Beratung in den Räumlichkeiten des KS-Z oder im öffentlichen Raum? Geschlossene oder offene Tür? Berater? Beraterin? Welche Zeit (in den Abendstunden oder am Wochenende)?	<u>Kinder beteiligen:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bspw. bei der Sitzordnung (fragen wo sie sitzen möchten und sie bestimmen lassen)</li> </ul> <u>Reflexion der eigenen Fachlichkeit:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fallroutinen entwickeln</li> <li>- Fallvergabe kollegial verantworten</li> <li>- Fallvorstellung durchführen</li> <li>- Transparenz bei der Arbeit beibehalten, „Fehlerfreundlichkeit“</li> </ul>

Arbeitsbereich	Leitfragen	Verhaltensregeln
Umgang mit unterversorgten oder vernachlässigten Kindern	Versorgung mit Süßigkeiten bei den Terminen? Versorgung mit extra emotionaler Aufmerksamkeit? Versorgung mit materieller Aufmerksamkeit (Geschenken)?	<u>Reflexion der eigenen Fachlichkeit:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- handlungsleitende Bedürfnisse identifizieren</li> <li>- gemeinsame Reflexionsroutinen (Intervision / Supervision),</li> <li>- Offenheit und Kommunikation auch über die Fälle, die nicht zum unmittelbaren Bereich gehören</li> </ul>
KJT/JbJ	Wie beachte ich als Berater*in die individuellen Grenzen der Ratsuchenden und wahre gleichzeitig die für meine Beratungs-fähigkeit nötige Distanz? Wie befähigen wir Berater*innen (in der Ausbildung) auf ihre eigenen Grenzen zu achten und im Telefondienst danach zu handeln?	<u>Berater*innen unterschreiben die Verhaltensregeln der NgK</u> , die vorab in der Ausbildung besprochen worden sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratungskontakte keinesfalls zur eigenen (sexuellen) Befriedigung und Aufwertung ausnutzen;</li> <li>- auf einen grenzwahrenden, angemessenen Sprachgebrauch achten;</li> <li>- Vermeidung von sexuellen Anspielungen, Bloßstellungen, Zweideutigkeiten und Kränkungen;</li> <li>- keine über die offizielle Beratungsarbeit hinausgehende Kontaktaufnahme zu den Anrufenden aufbauen;</li> <li>- Anonymität der Anrufenden beachten: keine persönlichen Verabredungen, kein bewusstes Erfragen von persönlichen Kontaktdaten;</li> <li>- keine eigenen Probleme, eigene Lebensthemen mit den Rat-suchenden besprechen;</li> <li>- keine Thematisierung des eigenen Sexuallebens, kein Ausleben des eigenen Bedürfnisses nach Intimität, Nähe, Macht oder Kontrolle;</li> <li>- als KS-Z nehmen wir mögliche Hinweise auf Verhaltensregeln-Überschreitungen sowie sexuelle Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder Missbrauch durch Berater*innen sehr ernst und gehen diesen sofort nach.</li> <li>- Selbstverpflichtungserklärung KS-Z wird unterschrieben</li> </ul>

Arbeitsbereich	Leitfragen	Verhaltensregeln
Prävention an Schulen	Welche Regeln sind wichtig? Wie verhindern wir Peer-Übergriffe?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nähe-Distanz-Übung (wird am ersten Projekttag innerhalb der ersten Stunde gemacht)</li> <li>- sensibel sein, beobachten, benennen, einordnen</li> <li>- Transparenz/offene Kommunikation/Einverständnis/Schüler*innen beteiligen</li> <li>- Einzelgespräche im offenen Raum</li> <li>- Kooperation Schulsozialarbeit (Transparenz)</li> <li>- Intervention</li> </ul>
Fortbildung	Wie können Grenzüberschreitungen unter den Teilnehmenden vermieden werden? Wie können Grenzüberschreitungen zwischen Teilnehmenden und Referent*innen vermieden werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entsprechende Leitlinien im Vertrag mit den externen Referent*innen</li> <li>- Info an Teilnehmende vor der jeweiligen Veranstaltung</li> <li>- <u>Verhaltenskodex:</u></li> </ul> <p>Die Vertragspartei verpflichtet sich, innerhalb der Fortbildungsveranstaltung die Werte und Grundorientierungen des Kinderschutzbundes nach außen zu vertreten.</p> <p>Wir treten dafür ein, dass alle Menschen unabhängig von ihrer ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, ihrem Alter, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder einer Behinderung, gleiche Rechte haben.</p> <p>Eine Mitgliedschaft in oder die Unterstützung von Parteien und Verbänden, die offen oder versteckt rassistische, diskriminierende, antisemitische und ausländerfeindliche Ziele verfolgen oder sich in diesem Sinne äußern, sowie Hass und Gleichgültigkeit gegenüber Benachteiligten und Minderheiten schüren und/oder sexuelle oder körperliche sowie psychische Gewalt gegen Kinder in jedweder Form billigen oder diese zu fördern versuchen, sind mit einer Tätigkeit im DKSB unvereinbar. Der Kinderschutzbund Niedersachsen duldet keinerlei Formen von Diskriminierung und Gewalt, unabhängig von bestehenden strafrechtlichen Verboten.</p>
Teamassistenz	Was ist beim Empfang und in Telefonaten mit Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen?	<u>vertrauensvoller und wertschätzender Umgang:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- freundlicher, offener Tonfall</li> <li>- offene Körperhaltung</li> <li>- vorurteilsfrei</li> <li>- Ruhe ausstrahlen und damit Sicherheit geben</li> <li>- Grenzen respektieren</li> <li>- Beteiligung (z.B. Ist das okay, wenn die Nummer aufgeschrieben wird?)</li> </ul>
generell	Wie gehen die Mitarbeitenden mit Geschenken von	<u>reflektierter/bewusster Umgang</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offenlegung/Transparenz</li> <li>- Grenze für Geschenke sind max. 10 EUR/Jahr</li> </ul>

Arbeitsbereich	Leitfragen	Verhaltensregeln
	Klient*innen/ Institutionen um? Wie gehen die Mitarbeitenden mit persönlichen Kontakten um?	- private Kontakte mit Klient*innen sind grundsätzlich ausgeschlossen; sollte sich etwas Persönliches entwickeln, wird der*die Klient*in an andere Beratungsperson abgegeben

### In Planung (2026):

#### *Gelebte Partizipation*

Sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde, ist geplant, das Kinderschutz-Konzept allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.

## **8. (sexual)pädagogisches Konzept**

### **8.1. Prozess**

In einem gemeinsamen Workshop aller Mitarbeitenden des KS-Z (28.08.2023) wurde sich zum dem Thema (Sexual-)Pädagogik ausgetauscht. Im Vorfeld wurde sich bereits gedanklich mit folgenden Fragen auseinandergesetzt, um so in einen intensiven Austausch zu kommen:

1. Was muss gewährleistet sein, damit ihr in eurer Einrichtung gern über Sexualerziehung, sexuelle Entwicklung, kindliche Sexualität redet?
2. Was war eine besondere Frage eines Kindes zum Thema Sexualität?

Im Kinderschutz-Zentrum Hannover haben wir keinen Auftrag hinsichtlich Sexualerziehung (so wie bspw. in Kitas), aber dennoch kann Sexualentwicklung bzw. kindliche Sexualität im Arbeitsalltag eine Rolle spielen.

### **8.2. Ergebnis**

Im Kinderschutz-Zentrum Hannover wird die Haltung vertreten, dass Kinder und Jugendliche ein Recht auf die eigene Sexualität haben. Bei Gesprächen mit Kindern,

Eltern/Bezugspersonen und Fachkräften verstehen wir bspw. das klare Benennen von Körperteilen als Teil von Prävention. Wir sind uns der Wichtigkeit und der Enttabuisierung des Themas bewusst. Eine offene Gesprächskultur ist hierbei ganz zentral und bildet den Nährboden: Transparenz und regelmäßiger Austausch (auch informell) schafft gegenseitiges Vertrauen.

Eine Herausforderung stellt das KJT/JbJ bzw. die hier mitunter vorkommenden Sexanrufer\*innen dar. Dabei geht es zum einen darum die beratenden ehrenamtlichen Jugendlichen zu schützen und zum anderen, die Situation richtig einzuschätzen (Handelt es sich um eine\*n Sexanrufer\*in oder um einen Jugendlichen, der\*die tatsächlich eine Frage hat). Als Handlungsstrategien haben sich etabliert:

- Es ist wichtig, auf der Sachebene zu bleiben und die Sach- und emotionaler Ebene nicht miteinander vermischen.
- Ist die anrufende Person älter als 21 Jahre wird an die Telefonseelsorge verwiesen.
- Das Thema Sexanrufer\*innen spielt im Rahmen der Ausbildung (und etwaigen Nachschulungen) eine ganz wesentliche Rolle. Das Thema wird transparent gemacht und ein „sexueller Übergriff“ stets benannt. Es wird darüber gesprochen, dass Grenzen individuell sind und es wichtig ist, diese zu kennen und zu wahren. Es findet ein stetiger Austausch mit den ehrenamtlichen Jugendlichen zum Thema statt (Supervision, Hintergrunddienst). In Planung (2026): Zukünftig ist geplant, die Expertisen aus dem Team im KS-Z bzw. dem JbJ bundesweit zu nutzen und sich regelmäßig auszutauschen.

Im Anschluss an die Auseinandersetzung mit den Fragestellungen wurden im gemeinsamen Austausch zentrale Leitsätze entwickelt, nach denen im Kinderschutz-Zentrum Hannover in den einzelnen Arbeitsbereichen gearbeitet wird (siehe *Abbildung 4*).

In Planung (2026): Zukünftig ist geplant, die Haltung zu einzelnen Themen ausdifferenzieren (u.a. Transgender), mithilfe von Inhouse-Fortbildung(en) (z.B. ProFa, Andersraum); beziehungsweise ist generell geplant, hier stets durch Fort- und Weiterbildungen auf dem aktuellen Stand zu sein.

### In Planung (2026):

#### *Gelebte Partizipation*

Sobald das Kinderschutz-Konzept in einem ersten Schritt finalisiert wurde, ist geplant, das Kinderschutz-Konzept allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften im KS-Z in einem gemeinsamen Austausch sowie dem Vorstand vorzustellen und etwaige Rückmeldungen einzuarbeiten. Auch werden die Mitarbeitenden des Trägers kontinuierlich über das Kinderschutz-Konzept des KS-Z informiert.





# Leitsätze des Kinderschutz-Zentrums in Hannover

## Nähe und Distanz

- Die **Verantwortung** der Einhaltung zwischen Nähe und Distanz liegt immer und **ausschließlich bei den Mitarbeitenden** des Kinderschutz-Zentrums.
- Wir **respektieren das Nähe-Distanz-Bedürfnis** unseres Gegenübers und können auch stets selbst ein für uns stimmiges Nähe-Distanz-Verhältnis einfordern (Rollenmodell/Vorbildfunktion).
- Wir achten bei **verbaler und nonverbaler Kommunikation** darauf, dass es nicht zu Grenzverletzungen kommt.
- **Grenzverletzungen** in allen bei uns stattfindenden Klient\*innenkontakten, Kindergruppen, Ausbildungsgruppen (KJT/BJJ), Teamtreffen, Supervisionssettings werden nicht ignoriert, sondern mit den Verantwortlichen, Beteiligten ggf. unter Einbeziehung der Fachleitung **zeitnah thematisiert**.
- Wir **gestalten** unsere Klient\*innen-/Ehrenamtlichen-Kontakte so, dass das Setting **für andere Mitarbeiter\*innen zugänglich** ist.
- Wir bauen als Fachkräfte **keine exklusiven Beziehungen oder Freundschaften** zu einzelnen Kindern und/oder Jugendlichen auf. Bestehen verwandtschaftliche oder freundschaftliche Beziehungen aus anderen Kontexten gehen wir damit transparent um und legen diese umgehend offen. Außerdem haben wir im Fokus, dass Fachkräften keine Vergünstigungen oder Privilegien von ausgewählten Klient\*innen/Ehrenamtlichen zustehen.
- **Jegliche sexuellen Kontakte** zu Klient\*innen und minderjährigen Ehrenamtlichen sind **untersagt**. Ggf. bestehende Partnerschaften zu Ehrenamtlichen müssen transparent gemacht werden, genauso auch Partnerschaften innerhalb des haupt- und ehrenamtlichen Teams.
- Das Verbot hinsichtlich exklusiver Beziehungen, Freundschaften und/oder das Eingehen sexueller Kontakte erstreckt sich auch auf Personen, die Klient\*innen sowie Kindern und Jugendlichen nahe stehen.
- Wir achten bei unserem **äußeren Erscheinungsbild** auf ein **grenzwahrendes Miteinander** und sprechen uns darauf an, wenn wir uns durch das Erscheinungsbild unwohl fühlen.
- Wir geben **keine privaten Telefonnummern und Adressen** an Klient\*innen bekannt.
- Wir animieren Kinder und Jugendliche nicht dazu, unsere **Beratung** in Anspruch zu nehmen, sondern **achten das Prinzip der Freiwilligkeit**.

## Nähe und Distanz

- Wir **thematisieren unerwünschtes Verhalten** seitens eines Teammitglieds mit dem entsprechenden Teammitglied und/oder ggf. den Kolleg\*innen bzw. in der Supervision, sowie/oder ggf. unter Hinzuziehung der Fachleitung/Geschäftsführung.

## Sprache und Wortwahl

- Wir **vermeiden Bloßstellungen, Schimpfwörter und sexualisierte Anspielungen**. Zugleich achten wir darauf und fordern es im Bedarfsfall auch aktiv ein, dass im Kinderschutz-Zentrum ebenfalls keine diskriminierende, gewalttätige, sexualisierte Sprache Klient\*innen, Ehrenamtlichen und Mitarbeiter\*innen gegenüber verwendet wird.
- Wir nennen Kinder/Jugendliche bei ihrem Vornamen und **verwenden keine Verniedlichungen und/oder wertende Spitznamen** (z.B. kleiner Kiano...). Gebräuchliche Spitznamen/abgekürzte Vornamen verwenden wir nur auf ausdrücklichen Wunsch des Kindes/Jugendlichen/ Ehrenamtlichen.

## Angemessenheit und Körperkontakt

- Grundsätzlich ist **Körperkontakt im Beratungssetting nicht vorgesehen**. Wenn Kinder/Jugendliche Trost oder emotionale Hilfe benötigen, versuchen wir **in der Regel ihnen mit Worten zur Seite zu stehen**. Das **Bedürfnis des Kindes** ist dabei **handlungsleitend** und nicht das Bedürfnis des/der Berater\*in. Falls wir situationsbedingt doch in einer Situation körperliche Nähe zulassen, so machen wir diese Situation im nächsten Team transparent und reflektieren diese mit den Kolleg\*innen.

## Beachtung der Intimsphäre

- Wir **machen keine Witze oder Spiele, die die Intimsphäre der Kinder/Jugendlichen verletzen und dulden es auch nicht, wenn andere dieses tun**. Zudem klären wir die Kinder/Jugendlichen darüber auf, dass sie das Recht haben die Teilnahme/Mitarbeit an einem Spiel/einer Methode jederzeit abzulehnen oder zu beenden, wenn sie sich mit etwas unwohl fühlen.
- Wenn Kinder während der Beratungssituation in Abwesenheit ihrer Eltern die **Toilette besuchen**, werden sie **max. bis vor die Tür der Toilette begleitet**. Wenn Kinder den Toilettengang nicht eigenständig bewältigen können, müssen sich die Eltern während der Beratung im Wartebereich aufhalten und sie ggf. unterstützen. Bei einer akuten Situation (z.B. Hygiene, Verletzungen) wird grenzwahrend gehandelt (und die Eltern werden informiert).

## Umgang mit Geschenken

- Wir machen **keine exklusiven Geschenke oder Zugeständnisse** an einzelne Kinder/Jugendliche.
- **Grundsätzlich** nehmen wir **nur Geschenke** an, die **einmalig** sind und den finanziellen Wert von 10 Euro pro Person nicht überschreiten. Jegliche Annahme eines Geschenks machen wir im Team transparent.
- **Geldgeschenke** jeglichen Umfangs dürfen **nicht persönlich angenommen** werden. Offizielle Spenden an das Kinderschutz-Zentrum müssen als solche transparent gemacht werden und können dann von der Institution angenommen werden.

## Datenschutz

- Es werden **keine Fotos/Videos von Kindern, Jugendlichen und Klient\*innen** gemacht. Bei Ausnahmen wird sich eine Einverständniserklärung eingeholt.
- Die **Persönlichkeitsrechte** (z.B. Schutz der Privatsphäre, Kontrolle über persönliche Informationen) von Kindern, Jugendlichen, Eltern und Ehrenamtlichen werden **stets gewahrt**.
- Mit den Daten von Klient\*innen und Ehrenamtlichen wird nach den **Datenschutzregeln** umgegangen.

## Mitarbeitende/Praktikant\*innen

- Neben dem bestehenden **Machtungleichgewicht** zwischen Leitungskräften und Mitarbeitenden ist uns dieses auch zwischen Mitarbeiter\*innen und Praktikant\*innen **bewusst**. Wir lassen diese Erkenntnis in unser Handeln einfließen:
- Mit Arbeitseinstritt werden die Aufgabenbereiche transparent gemacht sowie die internen Beschwerdewege besprochen.
  - Die Praktikant\*innen lernen **Ansprechpersonen unabhängig von der anleitenden Person** kennen, damit die Hürden möglichst niederschwellig sind, um beobachtete oder erlebte Grenzüberschreitungen anzusprechen (z.B. distanzloser Umgang mit der eigenen Person oder Missstände im Umgang mit Klient\*innen, Kindern, Jugendlichen).

Stand: 16.12.2024

Abbildung 6: Leitsätze des Kinderschutz-Zentrums in Hannover



## Literatur

Delkeskamp, J. (2013). Wissen teilen und vermehren – Kollegiale Beratung für engagierte Gruppen und Teams. In: Neumann, U. & Weckel, E. (Hrsg.). *Entschieden! – Zivilcourage jetzt*. Schüren Verlag. Abdruck mit freundlicher Genehmigung durch Ulf Neumann.

Tietze, K. O. (2010). *Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Rowohlt Verlag GmbH.



## Kinderschutz-Zentrum Hannover

### Kinderschutz-Zentrum Hannover

Escherstraße 23, 30159 Hannover

Telefon: 0511-374 34 78 Fax: 0511 – 374 34 80

E-Mail: [info@ksz-hannover.de](mailto:info@ksz-hannover.de)

Internet [www.ksz-hannover.de](http://www.ksz-hannover.de)

### Öffnungszeiten:

Mo bis Do 09:00 - 13:00 Uhr

Di 09:00 - 13:00 Uhr und 14:00 - 16:00 Uhr

### Telefonische Beratungszeiten:

Mo, Mi und Do 09:00 - 11:00 Uhr

Di 14:00 - 16:00 Uhr

### Spendenkonto:

Bank für Sozialwirtschaft

IBAN DE80 2512 0510 00074000 01

BIC BFSWDE33HAN

Mitglied in der BAG der Kinderschutz-Zentren

Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband

Träger: Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V.

Geschäftsführerin: Antje Möllmann