Schutzkonzept
Konzept zur Prävention und Intervention,
Schutz vor Gewalt des Kindergartens und der Kinderkrippe
St. Heinrich, Bamberg
Pödeldorfer Straße 124
96052 Bamberg
Träger: SkF e.V. Bamberg

1.	Grundlagen	- 3 -
1.1	Leitbild	- 3 -
1.1.1	Leitbild des Trägers	- 3 -
1.1.2	Leitbild der Einrichtung	- 4 -
1.2	Beteiligte an der Erstellung des Konzeptes	- 4 -
1.3	Definition Gewalt	- 4 -
1.4	Gesetzliche Grundlagen	- 5 -
1.5	Kultur der Achtsamkeit	- 6 -
1.6	Kinderrechte	- 7 -
1.7	Partizipation - Mitbestimmung der Kinder	- 7 -
1.8	Inklusion	- 9 -
2.3	Hausregeln	- 10 -
2.3.1	Regeln – Mitarbeiter:innen	- 10 -
2.3.2	Regeln – Eltern	- 13 -
2.3.3	Regeln – Externe Besucher	- 13 -
3.	Personalmanagement	- 14 -
3.1	Prävention und Gewaltschutz als Konzept	- 14 -
3.1.1	Führungszeugnis	- 14 -
3.1.2	Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung	- 15 -
3.1.3	Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung	- 15 -
3.1.4	Dienstanweisungen	- 16 -
3.1.5	Präventionsschulungen	- 16 -
3.1.6	Personalauswahl, Personalentwicklung und Fortbildung	- 17 -
3.1.7	Partizipation, Beteiligung und Beschwerdemanagement	- 19 -
3.1.8	Fehlerkultur des SkF e.V. Bamberg und Umgang mit Kritik und Beschwerden	- 23 -
3.1.9	Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen	- 23 -
4.	Beschwerdewege	- 23 -
4.1	Beschwerdemanagement in der Kita	- 23 -
4.1.1	Beschwerdewege für Kinder	- 24 -
4.1.2	Beschwerdewege für Eltern	- 24 -
4.2	Transparenz von Regeln, Beratungs- und Beschwerdewegen	- 25 -
4.3	Kritikverständnis der Kita St. Heinrich	- 25 -
4.4	Fehlerkultur der Kita St. Heinrich	- 25 -

5. Intervention und nachhaltige Aufarbeitung - 27 -
5.1 Ansprechpersonen beim SkF e.V. Bamberg - 27 -
5.2 Dienstliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen - 29-
5.2.1 Hinweise zu Verdachtsmomenten - 29 -
5.2.2 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt / Verdacht auf Gewalt - 30 -
5.2.3 Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt - 30 -
5.2.4 Vorgehen des Trägers bzgl. des Gespräches mit Betroffenen - 31 -
5.2.5 Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigte - 32 -
5.2.6 Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene - 33 -
5.2.7 Verfahren zur Anerkennung des Leids - 34 -
5.2.8 Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen - 34 -
5.2.9 Aufklärung - 34 -
5.2.10 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung - 35 -
5.2.11 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen - 35 -
5.2.12 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen - 35 -
5.3 Öffentlichkeitsarbeit - 36 -
5.4 Datenschutz - 36 -
5.5 Aufbewahrung, Auskunft und Akteneinsicht - 37 -

6. Prävention und Gewaltschutz als Haltung - 39 -
6.1 Respekt im Umgang mit Kolleg:innen und Schutzbefohlenen - 39 -
6.2 Partizipation der Beschäftigten und der Hilfesuchenden - 39 -
6.3 Widerspruch erlaubt - 39 -
6.4 Transparente Arbeitsweise - 40 -
6.5 Helfer:in und Klient:in sind kein abgeschlossenes System – wir machen niemanden abhängig - 40 -
6.6 Gleichbehandlung - 40 -

7. Qualitätsmanagement - 40 -

Anlagen
- Vorlage Dokumentation Situationsporträt Gewaltanwendung gegenüber Personen
- Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt und bei Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen
- Aufgaben des Trägers im Nachgang eines (vermuteten) Gewaltvorfalls Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für den Dienstgeber und tätige Personen in Einrichtungen und Diensten sowie in der Geschäftsstelle des SkF e.V. Bamberg
- Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

1.0 Grundlagen

1.1 Leitbild

1.1.1 Leitbild des Trägers

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. (SkF) ist ein anerkannter zentraler Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, der mit der katholischen Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden ist. Seit seiner Gründung durch Agnes Neuhaus 1899 ist er ein Sozialverband von Frauen in der Kirche. Der SkF übt seine satzungsgemäße Tätigkeit selbständig aus.

Aufgabe des SkF heute ist es, dem Gründungskonzept entsprechend, Hilfen für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Familien anzubieten. Der SkF arbeitet daher mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen sozialen Feldern.

Leitgedanke in der Arbeit des Vereins ist, für die jeweils aktuellen Notsituationen von Frauen, Kindern und Familien zeitgerechte Hilfen anzubieten. Dabei ist nach dem Selbstverständnis der Respekt vor allen Menschen und deren Lebensentwürfen grundlegend.

Kinder verbringen viele Stunden in Kinderkrippe und Kindergarten. Für alle Menschen, vor allem aber für Kinder ist es wichtig, dass sie eine Umgebung und Betreuungspersonen vorfinden, die ihnen Sicherheit und Schutz bieten, um sich zu gesunden, fröhlichen, sozialkompetenten und eigenverantwortlichen Erwachsenen entwickeln zu können. Sie brauchen ein Gegenüber, das ihre Einzigartigkeit wertschätzt, ihre Ressourcen stärkt und ihre Schwächen achtet. Dieses Recht eines jeden Kindes ist u.a. in den UN–Kinderrechten und im Kinder– und Jugendhilfegesetz festgelegt und ist uns Aufgabe und Verpflichtung.

Prävention ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Thema. Gemäß den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes stellen wir unserer Arbeit deshalb ein Schutzkonzept voran, das im Rahmen einer Kultur der Achtsamkeit Kindern einen angemessenen, geschützten und fördernden Lebensraum zur Verfügung stellt.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des SkF e.V. Bamberg haben eine Schulung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ durchlaufen – dies ist ein wichtiger Bestandteil unseres Personalmanagements, um zu signalisieren, dass wir das Thema kennen, eine gemeinsame Sprache dafür haben und gemeinsam achtsam miteinander, mit Ihnen und Ihren Kindern umgehen wollen.

Auch wenn es nie einen 100%igen Schutz geben kann und geben wird, wollen wir alles dafür tun, dass die Einzigartigkeit eines jeden Kindes gewahrt bleibt und es in den Einrichtungen des SkF e.V. Bamberg sichere und förderliche Entwicklungsbedingungen vorfindet.

1.1.2 Leitbild der Einrichtung

Wir sehen jedes Kind als eigenständige Persönlichkeit und nehmen es mit all seinen Bedürfnissen, Gefühlen, Stärken und Schwächen wahr.
Mit großer Aufmerksamkeit beobachten, begleiten und unterstützen wir die Kinder in ihrer Entwicklung. Zusätzlich zur individuellen Entwicklung des einzelnen Kindes ist uns die Gemeinschaft aller Menschen im Haus wichtig. Das tägliche Miteinander, die Kommunikation und die gemeinsame Gestaltung des Kita-Alltags fördern Rücksichtnahme, Toleranz, Hilfsbereitschaft und die Konfliktfähigkeit.
„Wir gehören zusammen – gemeinsam sind wir stark".
Wir schaffen eine anregende, kindgerechte Umgebung für die Gemeinschaft und Freiräume für die individuelle Entfaltung. Wir begleiten, setzen Impulse, reflektieren Fehler und finden gemeinsam Lösungen. Gemeinsam leben und lernen wir.

Vor diesem Hintergrund ist das folgende Schutzkonzept entstanden, das beschreibt, welche Handlungsleitlinien wir unserer Arbeit zugrunde legen, welche Haltungen wir Ihrem Kind gegenüber einnehmen und wie wir diese umsetzen.

1.2 Beteiligte an der Erstellung des Konzeptes

An diesem Schutzkonzept haben die Einrichtungsleitung, die Mitarbeiter:innen der Kita, Träger- und Mitarbeitervertreter und der Elternbeirat der Kindertagesstätte gemeinsam gearbeitet. Diese Beteiligten werden auch an der Überprüfung und Überarbeitung des Schutzkonzeptes gemeinsam arbeiten.

Das Schutzkonzept wird allen Eltern vorgestellt.

1.3 Definition Gewalt

Dieses Konzept fußt auf dem „Rahmenkonzept und Manual Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas" des Diözesan-Caritasverband Bamberg (2022). Darin sind sowohl die sexualisierte Gewalt als auch weitere Gewaltformen, wie körperliche, seelische, emotionale, verbale, kulturelle, spirituelle, rituelle und digitale Gewalt als auch Gewalt auf geistiger Ebene und gesetzlich legitimierte Gewalt bzw. Vorsorge benannt. Unser Gewaltschutzkonzept bezieht sich auf alle im Rahmen-Gewaltschutzkonzept des DiCV beschriebenen Gewaltformen.
Wir sprechen von Gewalt, wenn ein Kind/Mensch, das/der von Anderen abhängig ist, ohne sein reflektiertes Einverständnis/gegen seinen Willen, zu einem Verhalten oder Tun gezwungen wird, bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung und Vernichtung. Das ist vollkommen unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde, oder unabsichtlich, unbewusst oder ungewollt.
Die Gewalt kann ausgeübt werden als direkte/personale Gewalt, also als individuelles, spontanes oder systematisches Fehlverhalten eines Einzelnen auch durch Unterlassung und Vernachlässigung oder als indirekte/strukturelle oder kulturelle Gewalt.

1.4 Gesetzliche Grundlagen

Kinder- und Jugendhilfegesetz SGB VIII

In den §§1 Abs. 3 und 8a des Kinder- und Jugendschutzgesetzes KJHG/SGB VIII ist der Kinderschutzauftrag der Kindertageseinrichtungen festgeschrieben. Jedes Kind hat das Recht auf Schutz, auch gegenüber den Eltern. Wir kennen den staatlichen Schutzauftrag für unsere Einrichtung und jeden einzelnen Mitarbeitenden. Wir handeln entsprechend der gesetzlichen Vorgabe auf der Grundlage der Arbeitshilfe zum §8a SGB VIII. Der Handlungsleitfaden ist Bestandteil dieses Schutzkonzeptes.

UN-Kinderrechtskonvention

Jedes Kind ist Träger eigener, unveräußerlicher Grundrechte. Die wichtigsten Schutz-, Förder-, und Beteiligungsrechte finden sich in den Artikeln 2,3,6 und 12. Kein Kind darf diskriminiert werden. Das Wohl des Kindes ist bei allen Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen öffentlicher und privater Einrichtungen vorrangig zu berücksichtigen. Jedes Kind hat das Recht auf Leben, Überleben und Entwicklung. Jedes Kind hat das Recht, dass seine Meinung in allen Angelegenheiten, die es betreffen, gehört wird, und gemessen an seinem Alter und seiner Reife berücksichtigt wird.

In Artikel 19 ist ein uneingeschränktes Gewaltverbot niedergeschrieben. Jedes Kind hat das Recht, vor jeglicher Gewalt geschützt zu werden.
Es ist unsere Aufgabe, Kinder vor körperlicher und geistiger Gewaltanwendung, Misshandlung oder Verwahrlosung, vor Ausbeutung einschl. der sexualisierten Gewalt zu schützen.

Laut Art. 24 haben Kinder das Recht auf umfangreichen Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch.

EU-Grundrechtecharta

In Art. 24 sind Kinderrechte festgeschrieben. Dort heißt es: "Kinder haben Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge, die für ihr Wohlergehen notwendig sind. Sie können ihre Meinung frei äußern. Ihre Meinung wird in den Angelegenheiten, die sie betreffen, in einer ihrem Alter und ihrem Reifegrad entsprechenden Weise berücksichtigt. Bei allen, Kinder betreffenden, Maßnahmen öffentlicher oder privater Einrichtungen muss das Wohl des Kindes eine vorrangige Erwägung sein."

Bürgerliches Gesetzbuch

Im BGB ist die rechtliche Beziehung zwischen Eltern und Kindern geregelt. Laut § 1627 ist das elterliche Handeln und Unterlassen ausdrücklich an das Wohl des Kindes gebunden. In § 1631 Abs. 2 BGB ist das Recht der Kinder auf eine gewaltfreie Erziehung festgeschrieben. "Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig."

Strafgesetzbuch

Schwere Misshandlungen und Vernachlässigung sowie der sexuelle Missbrauch von Kindern sind Straftatbestände.

Präventionsordnung des Erzbistums Bamberg
Die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen“ der Deutschen Bischofskonferenz wurde im Amtsblatt der Erzdiözese Bamberg 9/2013 veröffentlicht und bildet die Grundlage für die Erstellung und Einführung von Schutzkonzepten in kirchlichen Einrichtungen.

Selbstverständnis der Caritas
Die Gewalt-Schutzkonzepte der Caritas zeigen die Wichtigkeit des achtsamen Umgangs mit Schutzbedürftigen, im Fall der Kindertagesstätte besonders der betreuten Kinder als auch der Fürsorge für die in der caritativen Arbeit tätigen Personen.

Dieses Schutzkonzept wurde auf der Grundlage des Gewaltschutz-Rahmenkonzeptes des Caritasverbandes für die Erzdiözese Bamberg e.V. erstellt. Dieses Rahmenkonzept erfüllt die Anforderungen der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

1.5 Kultur der Achtsamkeit

Als Achtsamkeit definieren wir eine offene, neugierige und akzeptierende Haltung gegenüber eigenen Empfindungen als auch gegenüber dem Erleben und Handeln anderer. Dazu gehören Gedanken, Phantasien, Erinnerungen, Gefühle, Sinneswahrnehmungen, körperliche Reaktionen und äußere Vorgänge.
Diese konzeptionell festgeschriebene Achtsamkeit ist für uns in der Kita St. Heinrich Grundlage für den gelebten Kinderschutz. Sie umfasst unsere gemeinsamen Überzeugungen, Werte und Regeln. Unsere Kultur der Achtsamkeit wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur. Wir wollen hinsehen, handlungsfähig sein, Zivilcourage zeigen und fördern.
Unsere Kultur der Achtsamkeit wird erkennbar, wenn wir im Team aufmerksam und wertschätzend miteinander umgehen, und uns mit dem eigenen und dem Verhalten anderer auseinandersetzen.
Sie zeigt sich in unserer respektvollen Sprache. Wir gehen sensibel mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer um.
Wir reflektieren unsere Zusammenarbeit und tauschen unsere Meinungen in Teambesprechungen aus. Uns ist bewusst, dass ein offenes, persönliches Feedback hilft, um gemeinsam unserem Schutzauftrag gerecht zu werden.
Ein achtsamer Umgang aller im Haus anwesender Personen miteinander ist unser Ziel. Wir sehen ihn als Grundlage für eine hohe Lebens- und Arbeitsqualität.
Dazu gehören für uns auch klar geregelte und kommunizierte Zuständigkeiten, eine konstruktive Fehlerkultur und eindeutige Verfahrenswege.
Es ist uns bewusst, dass wir alle dazu beitragen diese Kultur zu leben. Gemeinsam streben wir diese Ziele an und unterstützen uns in der alltäglichen Arbeit auf dem Weg zu diesem Ziel.

1.6 Kinderrechte

Wir besprechen zu Beginn des Kindergartenjahres mit den Kindern ihre Rechte in der Einrichtung und erarbeiten mit ihnen die Möglichkeit, sich über strukturelle Abläufe und persönliche Erlebnisse zu beschweren.
Wir ermuntern sie in Einzel- und Gruppengesprächen ihre Meinung zu äußern, sich mit Erwachsenen und Kindern zu besprechen und suchen gemeinsam nach der besten Lösung.
Im Morgenkreis und regelmäßigen Kinderkonferenzen thematisieren wir mit den Kindern Wünsche, Bedürfnisse, Anregungen und Kritik.
Wir besprechen mit den Kindern alles, was im alltäglichen Zusammenleben auffällt.
Wir bestärken die Kinder darin, ihre Meinung und Gefühle zu äußern.
Wir schaffen für die Kinder eine positive Atmosphäre, so dass sie gute Gefühle mit der Äußerung ihrer Empfindungen verbinden.

1.7 Partizipation - Mitbestimmung der Kinder

Der Begriff Partizipation steht für verschiedene Arten und Formen der Mitbestimmung, Mitwirkung, Beteiligung, Teilhabe und Teilnahme.
Wir wollen die Kinder unserer Einrichtung an den Entscheidungen, die ihren Alltag bei uns betreffen teilhaben lassen.
Kinder erfahren gelebte Demokratie, wenn sie bei allen Angelegenheiten und Fragen, die sie betreffen, mitbestimmen können.
Unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Herkunft und Religion berücksichtigen wir die Bedürfnisse und Lebenssituationen der Kinder.
Wir Erwachsenen begleiten, unterstützen und ermutigen die Kinder dabei, eigene Wünsche und Ideen zu äußern, diese umzusetzen und dafür Verantwortung zu tragen.
In den Prozess der Partizipation bringen Kinder viele Kompetenzen ein: Phantasie, Spontanität, Begeisterungsfähigkeit und Kreativität.

Gelebte Partizipation in der Kita St. Heinrich ist ein Weg, den wir alle gemeinsam beginnen. Wir alle lernen, unsere Bedürfnisse zu benennen, deren Erfüllung wichtig ist, um gut mit den Kindern und im Team arbeiten zu können. Dies geht nicht immer ohne die Auseinandersetzung mit anderen. Wir erweitern deshalb dabei stetig unsere Kompetenzen: Empathie, Akzeptanz, Kompromissbereitschaft und Mut. In der Diskussion ist uns auch wichtig, dass die eigenen Freiheiten dort enden, wo die Grenzen Anderer beginnen. Diese Grundregel erfahren Kinder im alltäglichen Umgang miteinander.

Wir begleiten, ermuntern und unterstützen Kinder dabei, ihre eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Ideen zu äußern, diese umzusetzen und dafür Verantwortung zu tragen.
Die Kinder lernen im Morgenkreis, Kinderkonferenzen und anderen Gesprächen zuzuhören, vor der Gruppe zu sprechen und die eigenen Bedürfnisse mitzuteilen. Sie üben, die Sichtweise anderer Menschen zu erkennen, und mit Konflikten konstruktiv umzugehen. Die Kinder stärken ihre Selbstwirksamkeit, da sie erleben, neue und schwierige Aufgaben aus eigener Kraft bewältigen zu können.
Sie entwickeln Vertrauen in ihre Fähigkeiten und ihr Durchhaltevermögen.

Die Kinder bestimmen in folgenden Bereichen in unserer Einrichtung mit:

Pädagogik:
Auswahl der Spielgeräte in Turnhalle und Garten,
bei Inhalten der pädagogischen Aktivitäten, Liedern,
bei der Gestaltung und der Auswahl des Inhalts ihrer Portfolios
Die Kinder gestalten mit den Erwachsenen zusammen den Tagesablauf.
Die Kinder bestimmen mit, ob sie an bestimmten Angeboten teilnehmen.

Essen:
Beim Essen bestimmen die Kinder was und wieviel sie essen.
Wir geben von allem getrennt dazu, damit die Kinder die Möglichkeit haben zu probieren. Wir motivieren sie zu probieren, sie müssen aber nicht. Die Kinder geben Feedback und äußern Essenswünsche, die wir an den Anbieter weiterleiten. Die Kinder entwickeln Ideen, was sie beim gesunden Frühstück essen wollen.

Pflegesituationen:
Die Kinder bestimmen beim Windel- oder Kleidungswechsel, Toilettengang und Körperpflege, ob und von welchem/r Mitarbeitenden sie Unterstützung erhalten.

Übernahme von Patenämtern für andere Kinder:
Die Kinder überlegen gemeinsam mit den Erwachsenen, welche Kinder sich durch Patenämter unterstützen.

Kleidung:
Jeder Mensch hat ein individuelles Wärmeempfinden.
Wir beziehen daher die Kinder mit in die Auswahl der dem Wetter entsprechenden Kleidung ein. Wir versuchen mehrere Varianten (Jacke auf oder zu, Matschhose mit dünner Hose oder ohne) anzubieten. Es besteht ebenfalls die Möglichkeit, Jacken, Handschuhe usw. im Garten auszuziehen, oder wieder ins Haus zu gehen, um weitere Kleidung zu holen.

Raumgestaltung:
Die Kinder entwickeln mit Ihrer Gruppe Ideen für Gestaltung der Spielbereiche und die jahreszeitliche Dekoration der Räume.

Die Kinder entscheiden in bestimmten Bereichen oder Zeiten im Tagesablauf alleine:

In der Freispielzeit entscheiden die Kinder mit wem, wie lange und was sie spielen. Sie entscheiden generell über das für sie stimmige Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber anderen Kindern und Erwachsenen.
Besonders in der Kinderkrippe achten die Mitarbeiter:innen achtsam darauf, wie die Kinder durch Gestik, Mimik und andere nonverbale Kommunikationsformen ihre Bedürfnisse, Gefühle und Wünsche äußern.

Die Kinder können sich beschweren über:
Entscheidungen der Erwachsenen, Inhalt und Durchführung von pädagogischen Aktivitäten, das Verhalten von Erwachsenen und anderen Kindern, über Strukturen und vorgegebene Abläufe. Kurz gesagt, über alle Dinge, die sie betreffen.
Dokumentation der Beteiligung:
Die Entscheidungen der Kinder, die Gespräche über ihre Bedürfnisse, Wünsche und Beschwerden dokumentieren wir in Protokollen der Kinderkonferenzen, im Portfolio, auf Plakaten und Aushängen für die Kinder, im Tagesrückblick für die Eltern.
Wir geben Sie in Tür- und Angel-Gesprächen und Entwicklungsgesprächen weiter.
In Teambesprechungen setzen wir uns mit den Ergebnissen auseinander, finden unsere Position im Team und legen evtl. weitere Schritte fest.

1.8. Inklusion

Die Kinder entwickeln Wertschätzung und Akzeptanz gegenüber Neuem und Anderem. Wir unterstützen die Kinder auf ihrem Weg zu einer selbstverantwortlichen Lebensgestaltung vereint mit einem solidarischen Miteinander. Als Pädagogen und in der Gestaltung unserer professionellen Beziehungen sind wir den Kindern auf diesem Weg Vorbild. Diesen hohen Anspruch an unseren Umgang wollen wir mit den Kindern verwirklichen. Das heißt für uns einen Weg zu finden, wie wir Kinder situativ anleiten und Teilhabe, Mitbestimmung und Selbständigkeit ermöglichen, ohne zu überfordern. In unserem pädagogischen Alltag planen wir Kinderkonferenzen und Gesprächskreise regelmäßig ein.

Kinderkonferenzen:
Wir geben Kindern das Wort: konkrete Situationen aus der Gruppe werden besprochen, gestaltet, zusammen geplant. Die Kinder äußern Freude und Unmut. Sie besprechen Ideen und Vorhaben, erfahren persönliche und situationsbezogene Grenzen und entwickeln Verantwortung und Engagement.

Morgenkreis:
Wir erleben Gemeinschaft und Zusammengehörigkeit.
Wir besprechen den Tag, feiern Geburtstag, planen Feste und Feiern.
Jedes Kind bringt sich mit seinen Erfahrungen, Kompetenzen und Meinungen ein.
Wir finden gemeinsam Lösungen für Konflikte, die alle Beteiligten umsetzen können.

2.3 Hausregeln der Kita St. Heinrich

2.3.1 Regeln – Mitarbeiter:innen

Im Mittelpunkt unserer Tuns stehen die uns anvertrauten Kinder, deren Wohlergehen und das ihrer Familien.
Dazu braucht es die Hilfe aller Beteiligten. Die folgenden Regeln sind Grundlage unserer Arbeit.

Gestaltung von Nähe und Distanz

Körperliche und emotionale Nähe ist eine der Säulen unserer pädagogischen Arbeit. Zu einer gelingenden Bildungs- und Erziehungspartnerschaft trägt diese Nähe, Empathie und das Kennen der persönlichen Verhältnisse der Familien bei. Wir wissen, dass Täter emotionale Abhängigkeit aufbauen.
Ich gestalte Beziehungen professionell. Dazu gehört es, wertschätzend und respektvoll miteinander umzugehen, aber auch Grenzen einzuhalten. Deshalb beginne ich keine freundschaftlichen Beziehungen zu Familien. Falls diese bereits vor dem Beginn des Betreuungsverhältnisses bestehen, werde ich dies im Team thematisieren, um für alle anderen Fachkräfte Transparenz zu schaffen.
Individuelle Grenzempfindungen der Kinder, Eltern und Mitarbeitenden nehme ich ernst. Ich werde sie umgehend in angemessener Form mit allen Beteiligten besprechen. (z. B. unangemessene Berührungen, Schimpfwörter, Ausgrenzungen).
Ich gestalte Spiele, Methoden und Aktionen so, dass bei den Kindern keine Ängste entstehen und persönliche Grenzen nicht überschritten werden (z. B. Gruselgeschichten, Ablegen von Kleidung beim Plantschen, im Sommer).

Arbeit in Kleingruppen

Findet Arbeit in Kleingruppen und Einzelbetreuung statt, sind die Räume jederzeit von außen zugänglich. Die Tür bleibt offen, wenn Praktikant:innen mit Kindern alleine in einem Raum sind.

Körpererfahrung

Kinder haben das Recht auf eine aktive Ausgestaltung der eigenen Sexualität unter Beachtung der individuellen Grenzen aller Beteiligten. Wir unterstützen die Kinder mit Spielen, Bewegungsangeboten, Bilderbuchbetrachtungen, geplanten pädagogischen Aktivitäten und Projekten darin, ein positives Körpergefühl zu entwickeln und fördern elementare Körpererfahrungen.

Angemessenheit von Körperkontakten

Ich nehme jedes Kind als eigenständige Persönlichkeit mit individuellen Gefühlen wahr. Als Bezugsperson ist mir der achtsame Körperkontakt in unserer Einrichtung wichtig.
Ich respektiere den Willen des betreuten Kindes. Wir achten auf Grenzsignale von Kindern und Erwachsenen, besonders in Wickel-, Trost- und Erste-Hilfe-Situationen. Diese Signale sind individuell, sie können sein: Wegdrehen des Körpers, Abwehren des Betreuers, Weinen, Weggehen wollen, Rufen. Soweit es möglich ist, gehe ich dann auf die Wünsche des Kindes ein, z. B. durch Wechsel der wickelnden Person, einen späteren Zeitpunkt.

Pflegesituationen

Ich schütze die Intimsphäre der Kinder in jeder Situation. Umzieh-Aktionen, Wickeln, Toilettengang u. ä. zählen zu Pflegesituationen und diese bespreche ich je nach Alter mit den Eltern oder den Kindern. Ich benenne alle Hilfestellungen und achte auf eventuelle Ablehnung des Kindes.
Ich achte darauf, dass Körperkontakt nur in Situationen stattfindet, in denen dieser angemessen und vom Kind eindeutig gewollt ist.
Ich verhindere, dass Kinder in nicht ausreichend bekleidetem Zustand beobachtet werden können.
Das Recht auf Intimsphäre der uns anvertrauten Kinder beim Umziehen, in Pflegesituationen und beim Toilettengang ist uns wichtig. Das bedeutet, dass wenn immer möglich, dies ohne fremde Erwachsene, andere Kinder stattfindet.
An den Toilettentüren im Kindergarten befinden sich Rot-Grün-Schilder, die die Kinder beim Betreten und Verlassen der Kabine umdrehen. Erwachsene und Kinder klopfen an, bevor sie über die Kabinenwand schauen, oder die Türe öffnen.
Für die Kinder ist ein auf Rot gedrehtes Schild ein Stop-Signal. Das grüne Schild signalisiert, dass die Toilette frei ist. Dies wird mit den Kindern immer wieder besprochen.
In Abstimmung mit dem Kind wickelt eine Bezugsperson in ruhiger und freundlicher Atmosphäre, zieht es bei Bedarf um oder begleitet es bei Bedarf auf die Toilette. Dabei ist der Schutz der Intimsphäre von wichtiger Bedeutung.
Führt das Kind den Toilettengang selbständig aus, kündigt die Fachkraft bei Bedarf des Kindes, ihr Eintreten in den Sanitärbereich an. Wir fragen das Kind, ob es Hilfe braucht. Die Fachkraft ermöglicht dem Kind situations- und entwicklungsbedingt Eigenständigkeit.
Wenn ich ein Kind unterstützen will, die Nase zu putzen oder den Mund abzuwischen, frage ich, ob das Kind es selbst tun will, oder es Unterstützung braucht.

Mahlzeiten

Wir achten während der Mahlzeiten auf eine entspannte Atmosphäre. Die Kinder portionieren ihre Mahlzeiten selbst, d.h. die Kinder bestimmen, was, wieviel und wie lange sie essen. Wir ermutigen die Kinder unbekannte Speisen zu probieren.
Eine entspannte Situation für alle heißt für uns auch Regeln beim Essen zu haben. Wir verwenden Besteck. Wir sprechen in Tischlautstärke miteinander. Die Kinder unterstützen sich gegenseitig.

Doktorspiele und Aufklärung

Spiele zur Erkundung des eigenen Körpers gehören dazu und sind wichtig.
Sie finden bekleidet statt.
Doktorspiele sind Teil der normalen kindlichen Entwicklung und Ausdruck der Neugier.
Die altersgerechte sexuelle Aufklärung der Kinder ist Aufgabe der Eltern.
Wir sprechen die Kinder nicht aktiv darauf an. Sollte das Kind aber eine konkrete Frage stellen, wird diese altersgemäß beantwortet.

Sprache und Wortwahl
Ich spreche die Kinder mit ihrem Vornamen an. Ich greife bei abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen ein, durch sofortiges Ansprechen, Feedback, späteres Thematisieren in der Gruppe. Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Kinder und gehe wertschätzende und empathisch damit um.

Umgang mit Geschenken
Ich mache Kindern keine Geschenke.
Wenn ich Geschenke annehme, gehe ich transparent gegenüber Kindern und Kolleg:innen damit um.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
Ich beachte den geltenden Datenschutz und die Intimsphäre bei meinem professionellen Umgang mit Medien. Ich mache keine Fotos mit privaten Geräten. Bei Veröffentlichungen achte ich das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild. Diese werden nur mit Zustimmung der Leitung gemacht, die sich im Vorfeld um die Einhaltung aller Regeln kümmert und das schriftliche Einverständnis der Sorgeberechtigten einholt.

Geschenke und Vergünstigungen
Geschenke ohne bestimmte Anlässe, überteuerte oder mit einem bestimmten Wunsch verbundene Geschenke lehne ich ab und bespreche sie mit der Einrichtungsleitung.
Während des Kita-Jahres gibt es immer wieder Anlässe, zu denen Eltern den Mitarbeiter:innen ihre Dankbarkeit zeigen wollen. Zu Weihnachten oder zum Ende des Kindergartenjahres ist dies auch üblich. In der Regel schenken die Eltern allen Gruppenmitarbeiter:innen gleich.

Förderung der Konfliktfähigkeit
Wir reflektieren mit den Kindern ihr Verhalten und unterstützen Sie dabei, individuelle Bedürfnisse von sich und anderen zu erkennen, zu verstehen, passende Lösungen zu finden. Unser Ziel ist es, mit den Kindern deren soziale Kompetenzen zu erweitern.
Konflikte und Auseinandersetzungen sind ein wichtiger Teil der Interaktion zwischen Kindern. In Konfliktsituationen, die Kinder nicht selbst lösen können, unterstützen die Pädagog:innen alle Beteiligten dabei, für alle passende Lösungen zu entwickeln.

Umgang mit Geheimnissen
Die Kinder finden bei uns in der Kita Menschen, denen sie vertrauen.
Sie können sich mit allen Nöten, Ängsten, Sorgen, großen und kleinen Geheimnissen an uns wenden. Je nach Inhalt des Erzählten handelt die Mitarbeiter:in verantwortungsvoll und bespricht sich mit Kolleg:innen, oder der Einrichtungsleitung, bevor weitere Schritte eingeleitet werden.

2.3.2 Regeln - Eltern

Eltern und andere abholende Personen melden sich beim Personal durch Begrüßung.
Eltern helfen nur ihrem eigenen Kind.
Eltern informieren Mitarbeiter, wenn ein anderes Kind Hilfe braucht.
Abholende und Bringende nutzen die Gästetoilette im Erdgeschoß, wenn sie ihren Kindern beim Toilettengang helfen – die Kindertoilette ist ein sensibler Bereich, der Kindern und Mitarbeitenden vorbehalten ist
Abholende und Bringende machen keine Foto-, Video-, Handy- usw. Aufnahmen in der Kita.
Eltern teilen mündlich, schriftlich oder telefonisch mit, wer ihr Kind abholt. Den Mitarbeitenden unbekannte Personen stellen sich vor und weisen sich als autorisierte Personen aus. Eltern informieren die von ihnen beauftragten Personen über unsere Regeln. Diese Regeln sind Teil des Bildungs- und Betreuungsvertrages und werden den Eltern am Anfang jedes Kindergartenjahres zugeschickt. (1. Infobrief)

2.3.3 Regeln - Externe Besucher

Hausregeln zum Umgang mit externen Besuchern
Externe Besucher melden sich im Büro oder bei anderen Mitarbeitenden der Einrichtung an.
Ich achte darauf, wer sich in der Kita aufhält, kommt und geht.
Ich spreche Menschen, die nicht zur Kita gehören, an.
Ich lasse externe Besucher nicht alleine in der Kita, sondern bringe sie zur Leitung.
Wenn die Besucher Mitarbeiter:innen benennen können, mit denen sie einen Termin vereinbart haben, begleite ich sie zu Ihnen.
Halten sich in den Räumen der Einrichtung Handwerker oder andere fachfremde Dienstleister auf, sind diese für die Kinder gesperrt. (Ausweichen auf andere Sanitärräume, oder in Räume mit anwesendem Personal)

3. Personalmanagement

Diesen Punkt übernehmen wir aus „Institutionalisierter Gewaltschutz Rahmenkonzept“ des SkF e.V. Bamberg. Alle Abläufe im Rahmen des Personalmanagements liegen in der Verantwortung des Trägers oder werden in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit diesem durchgeführt.

3.1 Prävention und Gewaltschutz als Konzept

Das Gewaltschutzkonzept des SkF e.V. Bamberg beschreibt Bausteine zur Umsetzung der Prävention, Intervention und Nachsorge. Ziel ist der Schutz der uns anvertrauten und bei uns tätigen Menschen vor Gewalt und übergriffigem Verhalten. Sie sind Basis zur Schaffung einer Kultur der Achtsamkeit.

3.1.1 Führungszeugnis

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden, in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Menschen mit Behinderung eingesetzt werden, müssen alle tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu diesen Zielgruppen haben, dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis (eFZ) vorlegen. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des § 30 a BZRG.

Beim SkF e.V. Bamberg müssen alle Beschäftigten aller Einrichtungen,
die Kontakt zu Klient:innen, Bewohner:innen oder Kindern und Jugendlichen haben,
bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
Dies darf nicht älter als ein halbes Jahr sein.
Ausnahme: Praktikant:innen, die lediglich eine Woche Schnupperpraktikum machen, was i.d.R. schulisch organisiert wird. Diese Praktikant:innen dürfen ausschließlich in Begleitung von Fachpersonal in den Einrichtungen agieren und niemals allein gelassen werden. Sie müssen kein Führungszeugnis vorlegen.

Ein aktuelles Führungszeugnis muss alle fünf Jahre erneut zur Einsicht vorgelegt werden.

Das Formular „Anforderung eines Führungszeugnisses gemäß §30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)“ ist Teil der Personalunterlagen, die vor Beschäftigungsbeginn von der Personalverwaltung an den zukünftigen Mitarbeiter / die zukünftige Mitarbeiterin herausgegeben und besprochen werden.

Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses beim Vorstellungstermin zu kommunizieren.
Ebenso sind die Abteilungsleitungen zur Einsicht der Führungszeugnisse von tätigen Personen verpflichtet, die nicht in der Personalverwaltung auftauchen (z.B. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen ohne Vergütung, Dienstleister integrativer Fachdienst etc.)

3.1.2 Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

Der SkF e.V. Bamberg setzt in seiner Grundhaltung eine klares Zeichen gegen potentielle Täter:innen und verdeutlicht diese Grundhaltung, die vereinseigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber diesem Thema in einem Verhaltenskodex.

Der SkF e.V. Bamberg erwartet gleichermaßen von allen Beschäftigten, dass sie sich gegen Gewalt positionieren und Haltung zeigen und formulieren. Alle Beschäftigten müssen aus diesem Grund, ebenso wie der Arbeitgeber, vor Beschäftigungsbeginn einen Verhaltenskodex unterzeichnen.

Der Verhaltenskodex ist Teil der Personalunterlagen, die vor Beschäftigungsbeginn von der Personalverwaltung an den zukünftigen Mitarbeiter / die zukünftige Mitarbeiterin herausgegeben und besprochen werden.

Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex beim Vorstellungstermin zu kommunizieren.
Ebenso sind die Abteilungsleitungen zur Besprechung und Unterzeichnung des Verhaltenskodex von tätigen Personen verpflichtet, die nicht in der Personalverwaltung auftauchen (z.B. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen ohne Vergütung, etc.)

3.1.3 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Mit der Selbstauskunft versichern neue Beschäftigte, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder wegen Gewalt verurteilt sind und deswegen auch aktuell kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Darüber hinaus verpflichten sich die Beschäftigten in diesem Dokument, dass sie im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber darüber informieren.
Der SkF e.V. Bamberg fordert eine Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung als Ergänzung zum Führungszeugnis nur bei neuen Beschäftigten ein.

Die Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung ist Teil der Personalunterlagen, die vor Beschäftigungsbeginn von der Personalverwaltung an den zukünftigen Mitarbeiter / die zukünftige Mitarbeiterin herausgegeben und besprochen werden.

Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex beim Vorstellungstermin zu kommunizieren.
Ebenso sind die Abteilungsleitungen zur Besprechung und Unterzeichnung des Verhaltenskodex von tätigen Personen verpflichtet, die nicht in der Personalverwaltung auftauchen (z.B. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen ohne Vergütung, etc.)

3.1.4 Dienstanweisungen

Um einen einheitlichen respektvollen Umgang und insbesondere den Umgang mit grenzverletzenden Handlungen sicherzustellen, nutzt der SkF e.V. Bamberg als Arbeitgeber bei Bedarf das Mittel von Dienstanweisungen, die für alle Beschäftigten dienstrechtliche Verbindlichkeit haben. Allgemeine Dienstanweisungen werden an die Abteilungsleitungen übermittelt, die sie an alle in ihrer Abteilung Beschäftigten kurzfristig weiterzuleiten haben. Die Mitarbeitenden sind dabei über die Verbindlichkeit der Dienstanweisungen aufzuklären. Dienstanweisungen dienen den Mitarbeitenden als konkrete Leitlinien in ihrer täglichen Arbeit und sichern die Umsetzung des Schutzkonzeptes.
Beispiele für bereits bestehende Dienstanweisungen sind:
Die Herausgabe von privaten Telefonnummern an Klient:innen, Bewohner:innen, Betreuten ist verboten.
„Geschäfte“ mit uns anvertrauten Personen sind verboten – es darf Klient:innen, Bewohner:innen und Betreuten insbesondere niemals Geld geliehen oder geschenkt werden, es sei denn, es handelt sich um eine mit dem Dienstgeber abgesprochene offizielle Spende.
Alle Beschäftigten sind dazu verpflichtet, von ihnen beobachtete körperliche, psychische oder sexuelle Gewalt umgehend dem Dienstvorgesetzten bzw. der Leitung zu melden.
Den Mitarbeitenden ist es grundsätzlich verboten, Fotografien bzw. Filme ohne das schriftliche Einverständnis der/des Betroffenen anzufertigen.
Alle Mitarbeitenden wahren eine professionelle Distanz und pflegen keine privaten Kontakte zu Bewohner:innen bzw. Klienten:innen oder Eltern. Private Verhältnisse sind umgehend dem zuständigen Dienstvorgesetzen zu melden.

3.1.5 Präventionsschulungen

Auf Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes ist für alle neuen Beschäftigten des SkF e.V. Bamberg die Teilnahme an der internen Schulung „Prävention sexualisierter Gewalt und anderer Gewaltformen“ verpflichtend. Durchgeführt werden diese Schulungen von den Mitarbeiter:innen des Notruf bei sexualisierter Gewalt. Es werden im Jahresverlauf ein bis zwei Schulungen angeboten. Die Abteilungsleitungen haben neue Mitarbeiter:innen darüber zu informieren und anzumelden.
Verpflichtende Inhalte dieser Fortbildung sind:
Definition der unterschiedlichen Gewaltformen
Fragen von angemessener Nähe und Distanz
Wahrnehmung der eigenen Grenzen
Täterstrategien bei sexualisierter Gewalt
Straftatbestände bei sexualisierter Gewalt
Eigene emotionale und soziale Kompetenz
Handlungssicherheit – Intervention bei (Verdachts-)fällen, notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
Verfahrenswege und Zuständigkeiten in der Organisation
(Sexualisierte) Gewalt von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
Spezifische Herausforderungen des eigenen Arbeitsfeldes

Vernetzungsmöglichkeiten
Prävention – Prävention als Haltung und Konzept
Es besteht neben diesen Erstschulungen auf Anfrage im Notruf bei sexualisierter Gewalt die Möglichkeit, ganze Abteilungen zu schulen, was insbesondere als Auffrischungsschulung in regelmäßigen Abständen genutzt werden soll. Bei diesen Schulungen können einrichtungsspezifische Themen vertieft behandelt werden und der Gewaltbegriff erweitert betrachtet werden. Spätestens alle fünf Jahre soll eine Auffrischungsschulung eingeplant werden.

3.1.6 Personalauswahl, Personalentwicklung und Fortbildung

Personalauswahl

Bereits bei den Stellenausschreibungen sind die Abteilungsleitungen angehalten, auf das Gewaltschutzkonzept hinzuweisen, was einerseits ein Qualitätsmerkmal darstellt und gleichzeitig offenlegt, dass der Schutz von Mitarbeitenden und Klient:innen / Bewohner:innen / Kindern und Jugendlichen in unsrem Verein grundlegendes Thema ist und höchsten Stellenwert genießt.
Die Personalauswahl erfolgt grundsätzlich durch differenzierte Sichtung der Bewerbungsunterlagen und durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch durch die verantwortliche Abteilungsleitung, ggf. gemeinsam mit der Geschäftsführung. Die ausgewählte Mitarbeiterin / der ausgewählte Mitarbeiter wird weiterhin durch Sichtung der Bewerbungsunterlagen durch die Geschäftsführerin geprüft, so dass die Auswahl stets nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ erfolgt. Im Bewerbungsgespräch sollte das „Institutionalisierte Gewaltschutzkonzept“ thematisiert werden und die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und Gewalt, speziell die Themen „achtsamer Umgang“, „Führungszeugnis“ und „Verhaltenskodex“, „Teilnahme an der Präventionsfortbildung“ angesprochen werden. Es wird empfohlen, mit der Bewerberin / dem Bewerber in den Austausch zu treten, welches Wissen und welche Erfahrungen bereits vorliegen (Fortbildungen, Schutzkonzept früherer Arbeitsstellen, etc.)
Es wird explizit geprüft, ob Qualifikation und persönlicher Eindruck der Bewerberin / des Bewerbers zum Verantwortungsbereich passt, den sie/ er ausfüllen soll.

Personalentwicklung

Einarbeitung
In jeder Abteilung gibt es Einarbeitungspläne, die das gute Ankommen der neuen Mitarbeiter:innen sicher stellt und die die Bausteine einer systematischen Einarbeitung beinhalten. Das institutionalisierte Gewaltschutzkonzept bzw. das Gewaltschutzkonzept der Abteilung muss als ein Baustein in der Einarbeitungsphase aufgenommen werden und die Erwartungen an Haltung und Verhalten explizit mit dem neuen Mitarbeitenden besprochen werden.

Mitarbeiter:innengespräche
In den Einrichtungen des SkF e.V. Bamberg sind regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche üblich.
Im Mitarbeiter:innengespräch besteht ohne aktuellen Anlass die Gelegenheit, wichtige Themen anzusprechen und Absprachen für das kommende Jahr zu treffen, um unter anderem eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin zu ermöglichen. Das Mitarbeiter:innengespräch ist (im Gegensatz zur alltäglichen Unterhaltung) ein vorbereitetes Gespräch – beide Beteiligten können sich

also vorher in Ruhe überlegen, welche für sie persönlich wichtigen Themen sie ansprechen wollen. Die Vertraulichkeit als Grundelement der Gespräche gewährleistet, dass auch heikel erscheinende Punkte besprochen werden können. Auch das Thema „Prävention von und Umgang mit Gewalt“ kann Inhalt sein und ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert werden.

Im Alltag können durch Überforderung oder Unachtsamkeit Grenzverletzungen stattfinden. Diese werden zeitnah mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter thematisiert, damit sie / er die Möglichkeit bekommt, das Verhalten zu ändern.

Möglichkeiten zum kollegialen Austausch
Alle Abteilungsleitungen können in ihren Abteilungen Möglichkeiten zum kollegialen Austausch während der Arbeitszeit anbieten. Der Bedarf kann spontan entstehen, durch eine bestimmte Situation ausgelöst sein oder auch geplant werden. Dabei sollen einrichtungsspezifische Rahmen mit den Mitgliedern der Teams definiert werden, die folgendes klären:
Was kann ein Anlass sein?
z.B. spontan: eigene Gewalterfahrung; Grenzüberschreitung, die dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin passiert ist, Überforderungssituation / Außenstrukturierung einfordern etc.
z.B. geplant: Austausch über methodisches Vorgehen in bestimmten Situationen - voneinander Lernen
Was ist zu beachten?
z.B. Absprache mit der Abteilungsleitung; Personalabdeckung, Information der Kolleginnen
Wie lange kann / soll der Austausch maximal durchschnittlich dauern?
Wie häufig ist ein Austausch angemessen?
Findet der Austausch generell in der Institution statt oder kann dafür nach draußen gegangen werden?

Teamsitzungen
In allen Abteilungen gibt es regelmäßige Teamsitzungen, in denen auch Situationen reflektiert werden, die dem Gewaltschutz dienen. Die Inhalte der einrichtungsspezifischen Schutzkonzepte bzw. des „Institutionalisierten Gewaltschutzkonzept des SkF“ sollen einmal jährlich aufgefrischt und weiter entwickelt werden. Die Konzepte leben, indem neue Erfahrungen und neues Wissen, die im Arbeitsalltag gemacht werden, regelmäßig einbezogen werden.

Supervisionen
Die meisten Teams supervidieren ihre Arbeit mit einem externen Supervisor/einer externen Supervisiorin in regelmäßigen Abständen oder auch punktuell bei Bedarf. Die Supervisionen regen zur Reflexion des eigenen Handelns an und sichern und verbessern die Qualität professioneller Arbeit. Sie sind ein Baustein für Prävention und einem gelebten Gewaltschutz.

Fortbildungen
Beim SkF e.V. Bamberg wird zwischen unterschiedlichen Fortbildungsmöglichkeiten unterschieden, die der Träger unterstützt:

Einrichtungseigene Fortbildungsbudgets
Jeder Abteilung steht ein Fortbildungsbudget zur Verfügung. Der Betrag speist sich aus der Zahl der Mitarbeitenden in der Abteilung mal einem Festbetrag, der zum Jahresanfang festgelegt wird. Die Abteilungsleitungen entscheiden mit ihren Teams über die Verwendung des Budgets: Werden Schwerpunkte gesetzt? Welche Fortbildungen werden gefördert? Soll vermehrt in Inhouse-Schulungen investiert werden oder ist es gewünscht, dass das Personal externe Fortbildungen besucht etc. Antrag und Genehmigung dieser Fortbildungen laufen ausschließlich über die Abteilungsleitungen. Alle Kosten dieser Fortbildungen werden im Rahmen des Budgets übernommen, mit Ausnahme der Fahrtkosten.

SkF- interne Fortbildungen, abteilungsübergreifend
Dies ist eine zunehmend beliebte Art der Fortbildung. Eine Abteilung findet ein Thema, von dem sie glaubt, dass auch andere Abteilungen profitieren können. Sie organisiert eine Inhousefortbildung und lädt Mitarbeitende anderer Abteilungen dazu ein. Diese Fortbildungen müssen von der Geschäftsführung genehmigt werden, da die Kosten voll übernommen werden und daher die Relevanz der Themenauswahl abgesprochen und geprüft wird. Das letzte Beispiel einer internen Fortbildung war „Umgang mit traumatisierten Personen“, organisiert von BASICS/HWS, und kam bei den Teilnehmenden sehr gut an. Aber auch Inhousefortbildungen zu den Themen Deeskalation und Gewaltfreie Kommunikation fanden zuletzt statt.

Angewiesene Fortbildungen
Angewiesene Fortbildungen dienen der ganz spezifischen Förderung bestimmter Mitarbeiter:innen bzw. bestimmter Themen. Die Abteilungsleitungen setzen sich mit der Geschäftsführung in Verbindung, wenn eine Fortbildung angewiesen werden sollte und begründen dies. Nach Genehmigung durch die Geschäftsführung werden die Kosten voll übernommen.
Fortbildungen sensibilisieren und stärken Beschäftigte in den spezifischen Handlungsfeldern auch für das Thema Gewalt und zeigen auf, wie angemessen auf Grenzüberschreitungen und Gewalt reagiert werden kann bzw. Gewalt durch deeskalierendes und achtsames Verhalten vermieden werden kann. Bereits der reine Wissenserwerb / Wissenszuwachs, auch ohne direkten Gewaltbezug, kann präventiv wirken.

3.1.7 Partizipation, Beteiligung und Beschwerdemanagement

Partizipation und Beteiligung

Die Arbeit des Sozialdienst katholischer Frauen basiert auf dem christlichen Menschenbild, das die Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen beinhaltet. Dies bedeutet auch, dass jeder Einzelne im System einen Anspruch darauf hat, seine Rechte wahrzunehmen und im Rahmen seiner Möglichkeiten an Entscheidungen und Entwicklungen mitzuwirken.

Neben dem Leitgedanken in der Arbeit des Vereins, für die jeweils aktuellen Notsituationen von Frauen, Kindern und Familien zeitgerechte Hilfen anzubieten, werden den Menschen deshalb diese Rechte in einer ihnen gegenüber eingenommenen Grundhaltung zugesichert.

Partizipation ist in erster Linie eine Haltungsfrage und braucht engagierte und verantwortungsbewusste Fachkräfte, die eine Beteiligung „zulassen“.
Beteiligung durch persönliche, berufsethische und pädagogische Grundhaltung befördern und gemeinsam mit den ihnen anvertrauten Personen entwickeln.
Beteiligung durch professionelles Handeln ermöglichen.

Wir gehen davon aus, dass Beschäftigte diese Grundhaltung am besten leben können, wenn Sie im Unternehmen diesen „Geist“ selbst vorfinden und erleben.
Dem SkF e.V. Bamberg ist es daher auf allen Ebenen der Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft wichtig, dass Beschäftigte gehört werden und Partizipation erleben. Ein demokratischer Führungsstil muss dafür die Basis schaffen, dass alle Mitarbeitenden an Abläufen, Geschehnissen und Entscheidungen der Institution beteiligt werden und sich ernst genommen fühlen. Insbesondere sollte es grundlegend sein, dass Entscheidungen und die Wege dorthin transparent werden.
Die Möglichkeit, Ideen, Verbesserungsvorschläge oder auch Beschwerden einzubringen, darf nie eine Hürde bedeuten.
Das ist die Basis der Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Geschäftsführung, Geschäftsführung und Abteilungsleitungen, Abteilungsleitungen und den Mitarbeitenden in den einzelnen Einrichtungen. Bestenfalls beeinflusst diese Basis auch den Umgang der Mitarbeitenden untereinander, als auch den Umgang mit den zu betreuenden oder hilfesuchenden Menschen im positiven Sinn.

Beteiligung der Abteilungsleitungen erfolgt zu allen Themen über:
Abteilungsleitungskonferenzen bereichsübergreifend (alle Abteilungsleitungen)
Abteilungsleitungskonferenzen bereichsintern (AL-Konferenz Bereich Psychiatrie, Bereich Kindertagesstätten etc.)
den Server mit Zugriff auf den Ordner „Allgemein“ und der Nutzung der hinterlegten Informationen
Informationsweitergabe regelmäßig per Rundmail
Abfragen zu Themen / Meinungen / Handhabungen per Email-Abfrage
regelmäßige Kurzkontakte via Telefon oder per Email
Möglichkeit der Terminvereinbarung für ein persönliches Gespräch beiderseits zu einem Themenblock oder spezifischen Themen
Mitarbeiter:innengespräche
Informationsveranstaltungen
Aushänge
Beteiligung der Mitarbeiter:innen erfolgt zu allen Themen über:
Mitarbeiter:innenbesprechungen / Teamsitzungen
Dienstbesprechungen
interne Arbeitskreise zur Erarbeitung bestimmter Themenblöcke (z.B. auch zum Thema Gewaltschutz)
Informationsweitergabe per Email oder jeweiliges Dokumentationssystem
Kurzkontakte
Mitarbeiter:innenvertretung
Informationsveranstaltungen
Aushänge

Beteiligung der Klient:innen, Bewohner:innen, Kinder- und Jugendlichen erfolgt folgendermaßen:
einrichtungsspezifisch und angepasst an die jeweilige Gruppe
u.a. in Form von Beteiligungsgremien:
Gruppentreffs, Hausversammlungen, Kinderkonferenzen, Bewohnervertretung
z.B. Beteiligung an der Hilfeplanung
z.B. Beschwerdebriefkasten, Kummerkasten
z.B. geregelte Beteiligung in Alltagsangelegenheiten

Beteiligung kann nur gelingen, wenn
unsere Klient:innen und zu betreuenden Menschen aufgeklärt und informiert sind
an ihrer Lebenswelt angesetzt wird
sie entwicklungs-, alltags- und handlungsorientiert ist
sie Raum für Gestaltung bekommt
sie als dynamischer Prozess verstanden wird.

Beschwerderecht und Beschwerdewege
Alle Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren oder Kritik zu äußern. Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschatzung gegenüber anderen Menschen. Durch Beschwerden werden wir auf Umstände und Situationen in unserer Arbeit aufmerksam gemacht, die wir reflektieren und überarbeiten können. Beschwerden und Anregungen sind erwünscht und werden angeregt, um das gemeinsame Miteinander zur Zufriedenheit aller Beteiligten gut bzw. besser gestalten zu können.
Sie sind ein Baustein der Verbesserung der Qualität unserer Arbeit.

Erfahrungen in der Aufarbeitung schwerwiegender Gewaltanwendungen haben gezeigt: Nur, wenn Menschen erlebt haben, dass auch „kleine“ Angelegenheiten und Beschwerden von der Organisation verlässlich bearbeitet werden, werden sie das Vertrauen haben, sich auch bei schwerwiegenden Problemen und Ängsten an Vorgesetzte oder Mitarbeiter:innen in ihrer Organisation oder an Beschwerdestellen zu wenden.

Beschwerdeverfahren und Beteiligungsformen zeigen nur Wirkung, wenn es gelingt, die Erfahrungen von Gewalt, Macht, Beziehung und Sexualität zum Thema in der alltäglichen Arbeit zu machen.

Es gibt interne Beschwerdeabläufe, die bewusst sehr niederschwellig sind:
Eine Beschwerde sollte zunächst immer beim direkten Vorgesetzten eingebracht werden. Dies ist bei den Mitarbeitenden der Abteilungen die Abteilungsleitung oder deren Stellvertretung und bei den Abteilungsleitungen die Geschäftsführung oder deren Stellvertretung. Dabei ist die Form der schriftlichen Beschwerde möglich, aber auch eine Bitte um einen Gesprächstermin, um die Beschwerde persönlich vorzubringen.
Beschwerden müssen zeitnah behandelt werden und ein klärendes Gespräch anberaumt werden. Die Behandlung einer Beschwerde darf nie in einem Tür- und Angelgespräch erfolgen, es muss ein passendes Setting gewährleistet werden (definierter Ort, Telefonat und Zeitrahmen ohne Störungen).
Die Ergebnisse werden dokumentiert.

Nur wenn das echte Bemühen um Klärung scheitert, sollte die Beschwerde in die nächste Führungsinstanz gebracht werden. Dies ist bei den Mitarbeitenden die Geschäftsführung oder deren Stellvertretung. Es gelten die gleichen Regeln.
Zu jedem Zeitpunkt kann sich an die Mitarbeiter:innenvertretung und / oder die Schwerbehindertenvertretung des SkF e.V. Bamberg gewandt werden.
Die letzte interne Beschwerdeinstanz stellt der Vorstand des SkF e.V. Bamberg dar.
Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG):
Im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes wird unter einem Hinweis eine „Meldung“ oder „Offenlegung“ von Informationen verstanden. Dies bezieht sich prinzipiell auf die Meldung bzw. Offenlegung von Informationen über:
1. Verstöße, die strafbewehrt sind,
2. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind (bei Verletzung einer Vorschrift zum Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder einer Vorschrift zum Schutz der Rechte von Beschäftigten bzw. ihrer Vertretungsorgane),
3. Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder (bzw. Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft).
Der vollständige Katalog ergibt sich aus § 2 Abs. 1 bis 10 HinSchG.

Alle Mitarbeitenden wurden bei Einführung im November 2023 mit einem Informationsschreiben ausführlich über diese Möglichkeit informiert, die auch anonym genutzt werden kann. Alle neuen Mitarbeitenden werden im Rahmen des Einstellungsprozesses informiert und erhalten das Informationsschreiben mit den Personalunterlagen ausgehändigt.
Für die Entgegennahme und Bearbeitung der Hinweise wurde als interne Meldestelle die cdg beauftragt.

Selbstverständlich ist, dass auch die uns anvertrauten Menschen die gleichen Rechte haben, beteiligt zu werden, ernst genommen zu werden, Transparenz zu erleben und sich zu beschweren. Nur so können wir unserer Aufgabe gerecht werden, sie in ihrer jeweiligen Persönlichkeit zu stärken und zu fördern, als auch präventiv gegen Gewalt zu wirken. Ein gemeinsames „Arbeiten auf Augenhöhe“ sollte Grundlage der Arbeit sein, wie bereits oben beschrieben. Die Partizipationswege müssen auf die besonderen Merkmale der Zielgruppe und die Institutionsgegebenheiten hin angepasst sein. Jede unserer Einrichtungen verwirklicht das Beschwerdemanagement für ihre Klientel individuell.
Der Prävention gilt besondere Aufmerksamkeit. Deswegen ist es eine Rahmenbedingung in der Arbeit des SkF e.V. Bamberg, alle Klient:innen, Bewohner:innen, Kinder und Jugendliche in ihren Rechten zu stärken und sie so zu selbstbestimmten Menschen wachsen zu lassen, die für sich und ihre Grenzen eintreten können.

3.1.8 Fehlerkultur des SkF e.V. Bamberg / Umgang mit Kritik und Beschwerden

Wesentlichen Einfluss auf die Haltung der Beschäftigten hat die im Verein vorherrschende Kultur, die sie in ihrer Rolle als Mitarbeitende selbst erleben.
Der SkF e.V. Bamberg pflegt explizit eine fehlerfreundliche Kultur, die durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift, geprägt ist.
Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer offenen Atmosphäre in unserer Institution bei, in der Probleme angesprochen werden können und unterschiedliche Meinungen gehört werden.

Im Umgang miteinander bedeutet das konkret:
Grundverständnis: jedem Menschen, der tätig ist, können auch Fehler unterlaufen
wir suchen nicht nach Schuldigen, sondern nach Lösungen
Ansprechen von Fehlern ist Teil professioneller Kooperation
Transparenz des eigenen Fehlverhaltens wird hergestellt, es ist nicht nötig, etwas „unter den Teppich zu kehren“
Fehlverhalten wird angesprochen und reflektiert
Fehlverhalten kann korrigiert werden
Fehlerfreundlichkeit bedeutet: Es gibt die Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren, weil sich gezeigt hat, dass das vorher Versuchte nicht hilfreich war.

3.1.9 Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen spielen im Kontext der Intervention eine Rolle und zwar dann, wenn es um das Wahrnehmen von und Vorgehen gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geht. Sie sind ebenso wie andere Beschäftigte verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen die Abteilungsleitung oder die interne Ansprechperson über Hinweise, Anhaltspunkte und Verdachtsmomente, die ihnen im Kontext ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.
Ist eine ehrenamtliche Person die beschuldigte Person, gelten die in diesem niedergeschriebenen Text entsprechend bzgl. Vorgehen und Konsequenzen. Falls die beschuldigte, ehrenamtliche Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist dieser Träger, bei dem die Person ehrenamtlich tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten umgehend zu informieren. Für die Weiterleitung der Informationen gelten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen für Beschäftigte.

4. Beschwerdewege

Zusätzlich zu den Ausführungen in Punkt 3 sind in den Konzeptionen der Kinderkrippe und des Kindergartens St. Heinrich folgende Beschwerdemöglichkeiten festgelegt.

4.1 Beschwerdemanagement in der Kita

Alle Menschen in unserem Haus dürfen Beschwerden äußern.
In unserer Konzeption sind dafür verschiedene Weg verankert, um alle Arten von Problemen und Fehlverhalten zu erfassen.
Grundsätzlich werden alle Beschwerden dokumentiert und in der Regel mit der Leitung, dem/n betroffenen Teammitgliedern und anderen Beteiligten ein Gesprächstermin vereinbart. Gemeinsam versuchen wir dann eine Lösung zu finden.
Durch Beschwerden werden wir auf Umstände und Situationen in unserer Arbeit aufmerksam gemacht, die wir dann reflektieren und überarbeiten können. Somit arbeiten wir an der Verbesserung der Qualität unserer Arbeit.

4.1.1 Beschwerdewege für Kinder:
Morgenkreis, Kinderkonferenzen, persönliche Gespräche

Die Kinder äußern ihre Beschwerden, Bedürfnisse, Meinungen und Kritik. Jede Fachkraft nimmt diese Äußerung auf und geht darauf ein. Wir empfinden die Auseinandersetzung der Kinder mit Regeln oder Mitarbeitenden als positiv und bereichernd. Wir bestärken die Kinder in ihrer Meinungsäußerung.
Kinder und Jugendliche, die im Alltag einer Institution die Erfahrung machen, dass sich jemand für ihre Anliegen, Probleme oder Beschwerden interessiert und sich derer annimmt, werden sich auch im Falle sexualisierter Gewalt eher Hilfe holen. Entscheidenden Einfluss auf die Nutzung der strukturell verankerten Verfahren haben – wie die Präventionsarbeit insgesamt – die Haltung der Mitarbeitenden und die Kultur einer Einrichtung.
Kinder sind in ihrem Alltag emotional und materiell auf die betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Nur wenn diese die Kinder aktiv unterstützen und mit ihrer Haltung Zuspruch, Motivation und die Erlaubnis zum Beschweren ausdrücken, können Kinder die vorhandenen Beschwerdewege ohne Angst vor negativen Folgen nutzen.

4.1.2 Beschwerdewege für Eltern

Elternbeiratsbriefkasten
Bekanntmachung der Email des Elternbeirates
Plakat vor den EB-Sitzungen
Geschäftsstelle des Trägers
Persönlich an eine Vertrauensperson

4.2 Transparenz von Regeln, Beratungs- und Beschwerdewegen

Abgesehen vom Wissen über grundsätzliche und ganz konkrete Rechte für Kinder legen wir mit den Kindern bestimmte Regeln für das Verhalten unter- und miteinander oder die Gestaltung unserer täglichen Abläufe fest. Wir beziehen die Kinder dabei wo immer möglich intensiv ein. Je besser die Kinder die Regeln kennen, umso leichter ist es für Kinder, sich Hilfe zu holen und sich zu beschweren. Die Kinder unserer Einrichtung sollen unsere Regeln kennen, aber auch, soweit kindgerecht möglich, den Verhaltenskodex, um zu wissen, was „die Erwachsenen" dürfen und was nicht.
Wir ermöglichen den Kindern, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, durch klare und transparente Beschwerdewege. Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.
Dazu werden wir auch regelmäßig mit den Kindern die Wege besprechen, nachfragen und im Morgenkreis und Kinderkonferenzen Zeit und Raum dafür schaffen und die Kinder zur Meinungsäußerung ermutigen.

Ganz konkret heißt das:
1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?
2. Worüber kann ich mich beschweren?
3. Bei wem kann ich mich beschweren?
4. Was passiert mit meiner Beschwerde?
5. Was hat sich verändert?

4.3 Kritikverständnis der Kita St. Heinrich

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Nutzung verschiedener Beschwerdeverfahren ein. Die persönliche Haltung der Mitarbeitenden gegenüber der Persönlichkeit von Kindern und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen Einfluss darauf, ob sich Kinder ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden vorzubringen.
Wir achten Kinder als gleichwertig und gleichwürdig wie Erwachsene.,
Wir erkennen die Rechte von Kindern an.
Wir sind uns des eigenen Machtvorsprungs gegenüber Kindern bewusst und nutzen diesen nicht aus.
Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Kindern.
Wir setzen uns persönlich und im jeweiligen Team mit der Frage auseinander „Was hilft mir, Kritik zu akzeptieren und konstruktiv damit umzugehen?"
Wir informieren neu hinzugekommene Kinder über die existierenden Verfahren und ermöglichen ihnen
Zugang zu diesen.
Wir sehen Kritik als Unterstützung und Fehler als Möglichkeit uns weiterzuentwickeln.

Kritik – die Chance zur Veränderung
Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen Menschen. Die Voraussetzung dabei ist, dass sie angemessen formuliert ist und die Kritiker:in dabei transportieren kann, was ihr bei dem Thema, das sie anspricht, wichtig ist. So sollte auch in Einrichtungen mit Kritik und Beschwerden von Kindern umgegangen werden, denn mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu

verbessern. Es ist ein Zeichen von Vertrauen, wenn Kinder ihr Missfallen vortragen. Dadurch zeigen sie, dass sie dem anderen zutrauen, mit dieser Information umzugehen und etwas zu verändern. Auch wenn sich Kinder an jemand Dritten wenden, zeigt dies, dass ihnen die Situation oder die Person gegenüber wichtig ist und sie nach Lösungen suchen, entstandene Schwierigkeiten zu beseitigen. Für die eigene professionelle und auch ehrenamtliche Arbeit sind Beschwerdeverfahren hilfreich, um zu erfahren, was Kindern an Umgang, Programm, Regeln, Rahmen u. a. nicht gefällt.
Sie geben Raum für Veränderung. Sie steigern die Zufriedenheit bei den Kindern und auch bei sich selbst.

4.4 Fehlerkultur der Kita St. Heinrich

Wesentlichen Einfluss auf die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die in der Einrichtung vorherrschende Kultur, die sie in ihrer Rolle als Mitarbeitende selbst erleben. Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift. Denn Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer offenen Atmosphäre einer Einrichtung bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können.
Im Umgang miteinander bedeutet das konkret:
Fehler können passieren und „vergeben“ werden. Fehlerfreundlichkeit bedeutet: Es gibt die Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren, weil sich gezeigt hat, dass das vorher Versuchte nicht hilfreich war. Fehlverhalten kann korrigiert werden. Das Ansprechen von Fehlern ist Teil professioneller Kooperation. Wir machen unsere eigenen Fehler transparent und sprechen sie im Team an. Wir suchen uns professionelle Hilfe (Fachberatung/ Supervision) um Fehlverhalten zu reflektieren.

Exemplarische Beispiele für Fehlverhalten in der Kita:
Pädagogisch unsinniges (= nicht nachvollziehbares) Verhalten
Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung
Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse, das die Interessen der Kinder außer Acht lässt.
Unkontrolliertes, nicht kontextbezogenes Ausagieren einer Stimmungslage gegenüber Kindern
Bewusstes Nichtreagieren, wo Reaktion erforderlich wäre
Verletzung des Verhaltenskodex oder der Hausregeln
Strafbares Verhalten, das selbstverständlich auch die strafrechtlichen Folgen nach sich zieht

5. Intervention und nachhaltige Aufarbeitung

Bei Verdacht auf Gewalt handeln wir planvoll und mit Bedacht.
Vorgehensweisen und Abläufe sind aus dem Rahmenkonzept des SkF e.V. Bamberg entnommen und werden mit diesem Schutzkonzept veröffentlicht und im Rahmen der Weiterentwicklung regelmäßig besprochen.
Neuen Mitarbeitenden in der Einarbeitungsphase wird das Schutzkonzept bekanntgemacht.
Dies bietet den Beschäftigten und der Leitung klare Orientierung und schafft Handlungsfähigkeit.

5.1 Ansprechpersonen beim SkF e.V. Bamberg

Interne Ansprechperson (iAP) des SkF e.V. Bamberg:
Frau Ute Staufer
Notruf bei sexualisierter Gewalt
Sozialdienst katholischer Frauen
Luitpoldstraße 28
96052 Bamberg
Telefon: 0951 / 30943341
E-Mail: notruf@skf-bamberg.de

Die internen Ansprechpersonen haben eine Lotsenfunktion. Sie kennen das Schutzkonzept und vermitteln Betroffene an die dort benannten zuständigen Stellen. Sie sind zudem erste Ansprechpartnerinnen für die Abteilungsleitungen bei Fragen zum Gewaltschutzkonzept und zum Vorgehen in spezifischen Fällen.
Sie informieren bei Nachfragen von Beschäftigten, Betreuten/ Klient:innen/Kinder und Jugendlichen oder Angehörigen ohne einen konkreten Gewaltverdacht allgemein über die Verfahren und Strukturen.

Diese Ansprechpersonen müssen allen uns anvertrauten minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen erwachsenen Personen, deren gesetzlichen Vertretern sowie allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekannt gemacht werden. Verantwortlich für die Veröffentlichung und Bekanntmachung sind die Abteilungsleitungen für ihre jeweiligen Bereiche.

Die iAPs melden der Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg bzw. deren Stellvertretung unverzüglich, falls eine Person beschuldigt wird.
Sie unterliegen in dieser Funktion nicht der Schweigepflicht. Dies muss von den iAPs gegenüber den Personen, die sich melden, kommuniziert werden. Eine allgemeine Informationsanfrage muss natürlich nicht weiter geleitet werden.

Die iAPs beachten bei ihrem Vorgehen den „Handlungsleitfaden iAP“ des Caritasverbands für die Erzdiözese Bamberg. Dieser ist unter folgendem Link zu finden: https://caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz.

Externe Ansprechperson (eAP)
An ihn können sich alle Betreuten/Klient:innen/Kinder und Jugendliche und Beschäftigten bei Gewalterfahrungen oder Gewaltbeobachtungen wenden.
Die eAP muss allen uns anvertrauten minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen erwachsenen Personen, deren gesetzlichen Vertretern sowie allen

Beschäftigten bekannt gemacht werden. Verantwortlich für die Veröffentlichung und Bekanntmachung sind die Abteilungsleitungen für ihre jeweiligen Bereiche.
Die Aufgaben des eAP sind:
Er nimmt Hinweise entgegen und geht diesen nach.
Er entscheidet, ob ein aktueller oder vergangener Fall vorliegt.
Er informiert den Träger umgehend über einen Verdacht oder wird vom Träger über einen solchen informiert.
Er prüft die Plausibilität eines Verdachtes.
Er führt Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
Er spricht mit Beschuldigten.
Er informiert die Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen.
Er informiert den Träger und unterstützt ihn bei der Dokumentation.
Er wirkt im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger auf eine Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde hin.
Er beruft das Kriseninterventionsteam und den ständigen Beraterstab ein und wirkt mit.

Ziel dieser Aufgaben ist, aktuelle und vergangene Fälle zu bearbeiten bzw. aufzuarbeiten.

Externe nichtkirchliche Fachberatungsstelle
AVALON Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt – Beratung und Prävention e.V.
Casselmannstr. 15
95444 Bayreuth
Telefon: 0921/ 512525
E-Mail: info@avalon-bayreuth.de
Internet: www.avalon-bayreuth.de
Sie fungiert als unabhängige Anlaufstelle.

Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) des SkF gem. SGB VIII, §§ 8a und 8b
Martina Auer
Psychologische Psychotherapeutin
Schwarzenbergstr. 8
96050 Bamberg
Telefon: 0951/868530
E-Mail: auer.martina@skf-bamberg.de

Bei Hinweisen auf eine Kindswohlgefährdung gehen wir nach den Vorgaben des §8a SGB VIII vor. Für die Umsetzung ist die Arbeitshilfe des Caritasverbands für die Erzdiözese Bamberg für uns grundlegend. Sie ist unter folgendem Link zu finden: https://caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz.

Es ist in entsprechenden Fällen stets die IseF des SkF e.V. Bamberg, Fr. Martina Auer, zu informieren und zu involvieren.

Interne Präventionsfachkraft im Diözesan-Caritasverband und Gewaltschutz-Koordinatorin für Fachkräfte in der Caritas
Hildegard Thoma
Fachreferentin Kindertagesbetreuung
Telefon: 0951/8604360
E-Mail: hildegard.thoma@caritas-bamberg.de

5.2 Dienstliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen

5.2.1 Hinweise zu Verdachtsmomenten

Gewalt und (sexueller) Missbrauch lassen sich in vielen Fällen nicht sofort erkennen und sind nur schwer identifizierbar. Die Scham der Opfer und die Unfähigkeit das Erlebte zu benennen erschweren oft das Wahrnehmen der Gewaltsituation. Dies betrifft sowohl die Opfer selbst, als auch die Personen, die die Betroffenen betreuen und begleiten. Personen, die an kognitiven Beeinträchtigungen leiden, haben oft kein Bewusstsein für die von ihnen erlebte (sexualisierte) Gewalt. Zudem ist ihre Mitteilungsfähigkeit häufig eingeschränkt:
Psychisch Kranke trauen oft ihren eigenen Wahrnehmungen nicht und befürchten, dass ihnen nicht geglaubt wird.
Kinder drücken sich häufig nicht sprachlich, sondern durch verändertes Verhalten aus.
Plötzliche Verhaltensänderungen und/oder erhebliche Abweichungen vom üblichen Verhalten können Hinweise auf das Erleben von Gewaltsituationen sein. Die Bandbreite der Signale und Symptome ist sehr groß und sie müssen nicht immer den Ursprung in Gewalterfahrungen haben. Dennoch sollten Verhaltensauffälligkeiten und Äußerungen, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht logisch oder stimmig erscheinen, ernstgenommen und (sexualisierte) Gewalt als mögliche Ursache in die Überlegungen einbezogen werden. Beobachtet man auch beispielsweise plötzliche Aversionen oder auffällig enge Beziehungen zu einem Mitarbeitenden, die einen privaten Charakter annehmen und mit Einzelaktivitäten verbunden sind, die fachlich nicht begründbar sind, ist größtmögliche Aufmerksamkeit geboten.
Tauchen erste Verdachtsmomente auf, ist noch nicht klar, ob sich diese erhärten lassen oder ob sie sich als zu vage oder gar unbegründet erweisen. Frühzeitige Aufzeichnungen können hilfreich sein.
Folgende Vorgehensweise wird empfohlen:
Dokumentation aller Beobachtungen und Vermutungen mit Hilfe des Situationsporträts (Anlage 8), dabei ist emotionales Erleben als solches klar zu benennen
Vermutungen und Beobachtungen sind in einer Handakte abzulegen – nicht in der Klient:innen-/Bewohner:innenakte/ Personalakte
Die Unterlagen sind vor der Einsichtnahme durch Dritte besonders zu schützen!
Meldung des Verdachts an die iAP, die entsprechend ihrer Funktion beratend zur Seite steht - weiteres Vorgehen anhand des Handlungsleitfadens

5.2.2 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt / Verdacht auf Gewalt

Für Beschäftigte, die eine Gewaltanwendung wahrnehmen oder aufgrund von Verdachtsmomenten oder zureichenden Hinweisen vermuten, ist in Folge das Handeln nach den im Handlungsleitfaden in Anlage 7 benannten Schritten obligatorisch.
Dabei soll der Handlungsleitfaden durch die Beschäftigten selbst, aber auch institutionell regelmäßig aufgefrischt und in Erinnerung gehalten werden, um das adäquate Handeln zu sichern.
In jedem Fall kann sich bei Unsicherheiten immer an die direkte Vorgesetzte und / oder die interne Ansprechperson (Notruf bei sexualisierter Gewalt) gewandt werden, um Verfahrenshilfe zu erhalten.

Vorkommnisse werden auf Basis des Situationsporträts dokumentiert.
Auch hier kann beim Ausfüllen stets die Hilfe der internen Ansprechperson (Notruf bei sexualisierter Gewalt) angefragt werden.

Umgang und Entgegennahme von Hinweisen / Informationsweitergabe

Insbesondere die Abteilungsleitungen, die internen Ansprechpersonen, die Geschäftsführung in Vertretung des Vorstands des SkF e.V. Bamberg und die externe Ansprechperson nehmen Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt entgegen.
Allen Hinweisen, Anhaltspunkten, und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden.
Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich mindestens eine der oben genannten Personen über einen Verdacht auf (sexualisierter) Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt, zu informieren.
Dasselbe gilt, wenn über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangt wird.
Hierbei sind die Bestimmungen des §203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z.B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.
Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten. Für den Fall, dass die Anhaltspunkte zureichend sind, informieren die Ansprechpersonen oder andere Verantwortliche die Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg. Der Dienstgeber der beschuldigten Person hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen sowohl über den Verdacht von (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

Achtung!
Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und wirklich nur zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen! Insofern müssen zureichend tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen von (sexualisierter) Gewalt vorhanden sein. Liegen diese vor, erfolgt Meldung an die eAP, die die Hinweise prüft und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägt. Beruht der Hinweis hingegen auf konkreten Tatsachen, muss auch gehandelt werden.

5.2.3 Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

Offenbaren sich Betroffene von (sexualisierter) Gewalt einem Beschäftigten sollte ein direkter Verweis auf die Zuständigkeit der iAP erfolgen. Bei Bedarf kann die betroffene Person begleitet werden.
Im Gespräch mit der betroffenen Person sollte die iAP folgendes beachtet:
Reagieren Sie ruhig und mit Bedacht! Heftige Reaktionen und Emotionen belasten Betroffene und können sie zum Verstummen bringen.
Machen Sie keine Vorwürfe, auch wenn die/der Betroffene sich ihnen sehr spät anvertraut.
Drücken Sie Lob und Wertschätzung dafür aus, dass die/der Betroffene den Mut gefunden hat, sich anderen anzuvertrauen und sich Hilfe holt.
Stellen Sie in ruhigem Tonfall offene Fragen, um der/dem Betroffenen die Möglichkeit zu geben über das Vorgefallene zu sprechen. Geben Sie keine Details vor!
Akzeptieren Sie, wenn die/der Betroffene nicht weitersprechen will!
Überfordern Sie die/den Betroffene:n nicht mit Fragen nach Details der Tat.
Stellen Sie sachlich fest, dass die stattgefundenen Handlungen nicht in Ordnung waren.
Stellen Sie die Aussagen des/der Betroffenen nicht in Frage, auch wenn sie unlogisch oder unglaubwürdig klingen.
Diskutieren Sie nicht darüber, ob der/die Betroffene sich falsch verhalten hat. Die Verantwortung für (sexualisierte) Gewalt trägt niemals der/die Betroffene!
Schützen Sie die/den Betroffene:n vor weiterem Kontakt mit der/dem Beschuldigten!
Trösten Sie den/die Betroffene:n, aber achten Sie dabei auf die persönlichen Grenzen des/der Betroffenen.
Versprechen Sie dem/der Betroffenen nichts, was Sie nicht halten können!
Verzweifeln sie nicht, wenn der/die Betroffene in der ersten Zeit nach der Aufdeckung (sexualisierter) Gewalterfahrung Verhaltensauffälligkeiten zeigt.

5.2.4 Vorgehen des Trägers bzgl. des Gesprächs mit Betroffenen

Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die betroffene Person, die meldende Person und die beschuldigte Person.

Wenn die betroffene Person bzw. gesetzliche Vertreter:innen über erfahrene (sexualisierte) Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der externen Ansprechperson an.

Bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts geprüft werden, wer zu informieren ist, z.B. Sorgeberechtigte, Angehörige, Vormund, gesetzliche Betreuer:in, die/der zuständige Ansprechpartner:in im Jugendamt.
Die Weitergabe von Informationen durch den Träger an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8 a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG).

Bei Einladung zum Gespräch wird bereits darauf hingewiesen, dass die betroffene Person und/oder deren gesetzliche Vertretung zum Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen kann. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen!

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches:
Die betroffene Person ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind.
Die betroffene Person wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann.
Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine traumasensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen.
Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen. Betroffene Personen bzw. deren gesetzliche Vertreter:innen werden zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert.
Das Gespräch wird protokolliert, die Personalien werden aufgenommen. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführer:in und der betroffenen Person und ggf. der gesetzlichen Vertretung zu unterzeichnen.
Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt.
Die Abteilungsleitung und die Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg werden über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

5.2.5 Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigten

Als beschuldigte Personen gelten diejenigen, die einer Handlung nach Ziffer I oder Ziffer II der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverbandes beschuldigt werden:
Handlungen nach dem 13. Abschnitt des besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls, auch Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung darstellen.

Im gesamten Verfahren ist der Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen sicherzustellen!
Es ist nur dann ein Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen, wenn die Aufklärungs- und Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert wird.
Das Gespräch wird von der vom Träger beauftragten Person (beim SkF: Geschäftsführung, iAP) oder der externen Ansprechperson geführt. Es ist immer eine zweite Person, (in der Regel ein:e Jurist:in) zu dem Gespräch hinzu zu ziehen.

Darauf muss vor dem Gespräch hingewiesen werden:
Die beschuldigte Person ist berechtigt eine Person des Vertrauens und/oder einen juristischen Beistand hinzu zu ziehen.

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches:
Die beschuldigte Person darf die Aussage verweigern.
Die beschuldigte Person muss über die Möglichkeit einer Selbstanzeige aufgeklärt werden.
Es ist ein schriftliches Protokoll zu verfassen.
Die beschuldigte Person hat das Recht, dieses Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen.
Zusätzlich kann die beschuldigte Person eine Gegendarstellung verfassen und dem Protokoll beilegen.
Die beschuldigte Person erhält eine schriftliche Ausführung des Protokolls, die vom Protokollierenden zu unterzeichnen ist.
Die Abteilungsleitung und die Geschäftsführung werden über das Gespräch informiert, sofern sie nicht selbst teilgenommen hat.
Jede Beschuldigung muss in Hinblick auf die Unschuldsvermutung überprüft werden.
Es wird keine Vorverurteilung der beschuldigten Person geben, noch dürfen Äußerungen der beschuldigten Person infrage gestellt werden.

Im Falle der Unschuld der beschuldigten Person, hat der Träger entstandene Kosten zu erstatten.

5.2.6 Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

Der Träger unterrichtet die betroffene Person und ggf. deren gesetzliche Vertretung selbst oder durch die externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, den Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Das Hilfsangebot orientiert sich am Einzelfall. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme der Hilfen (Vermittlung, Antragstellung) kann zu den Hilfsangeboten gehören.
Von Seiten der Dienstvorgesetzten können insbesondere folgende weitere Maßnahmen eingeleitet werden:
Beratende, therapeutische, ggfs. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die Betroffenen können weitere, entsprechende Leistungen beantragen.
Reflexion und/oder Supervision von Belastungen und Arbeitsbedingungen mit den betroffenen Mitarbeitenden im gesamten Team
Notwendige Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder Arbeitsplatzwechsel
In einzelnen Fällen kann ein längerer Prozess der Begleitung und Unterstützung mit individuellen Hilfsangeboten, aber auch der Aufsicht und Kontrolle des betroffenen Mitarbeitenden notwendig sein.
Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen und Maßnahmen ist der Vorstand des SkF e.V. Bamberg zuständig. Bei der Umsetzung der Hilfen arbeitet der Träger eng mit zuständigen Ämtern und Fachstellen zusammen. Hierfür stellt der Träger diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Dem Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person ist nachzukommen.

Wenn tätige Personen im Rahmen ihres Arbeitskontextes Opfer von Gewalt werden und dadurch eine gesundheitliche Schädigung erleiden, dann kann es sich um einen Arbeitsunfall im Sinne des §8 SGB VII / Gesetzliche Unfallversicherung handeln. Die verletzte Person kann Anspruch auf Rehabilitation und Entschädigung aus der gesetzlichen Unfallversicherung haben. Wie auch bei anderen Arbeitsunfällen muss der Arbeitgeber den Vorfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger (bei uns BGW) anzeigen, wenn er eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen auslöst. Zur Information der Betroffenen kann das Musteranschreiben (Anlage 9 + 10) genutzt werden.

5.2.7 Verfahren zur Anerkennung des Leids

Im August 2023 ist der Deutsche Caritasverband (DCV) dem Verfahren der unabhängigen Kommission für Anerkennungsleistungen (UKA) des Verbands der Diözesen Deutschland (VDD) beigetreten.
Dies bedeutet, dass damit auch der SkF e.V. Bamberg an diesem Verfahren teilnimmt.
Menschen, die in unseren Einrichtungen sexualisierte Gewalt erfahren haben, sollen so eine schnelle und systematische Entscheidung über mögliche Anerkennungsleistungen sowie die Auszahlung derselben erhalten. Der Antrag kann von Betroffenen bei Zuständigkeit über die externe Ansprechperson gestellt werden.

Die von der UKA festgesetzten materiellen Anerkennungsleistungen sind vom SkF e.V. Bamberg zu tragen und werden von diesen an den Deutschen Caritasverband überwiesen. Dieser zahlt die Leistungen dann an die Betroffenen aus.

Näheres finden Sie auch unter folgendem Link: DCV.

5.2.8 Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen

Gegen im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigte, die (sexualisierte) Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Täter:innen, die nach einer Tat gemäß Ziffer I der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt. Bei Täter:innen, bei denen nachgewiesene Handlungen nach Ziffer II (Definition si- ehe Kapitel 4.2.3) der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.

Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass gewaltvolle Handlungen nicht wiederholt werden können.
Als dienstrechtliche Maßnahmen gelten:
Die mündliche und schriftliche Ermahnung durch den Vorgesetzten
Freistellung der beschuldigten Person
Der Dienstgeber kann beschuldigte Personen vom Dienst freistellen. In diesem Falle steht den beschuldigten Personen eine Lohnfortzahlung zu.
Die Mitarbeitervertretung muss über ein entsprechendes Vorgehen informiert und auf Wunsch angehört werden.
Abmahnung durch den Dienstvorgesetzten, unter Umständen auch dann, wenn sich ein Verdacht nicht bestätigt, aber wegen Nichteinhaltung fachlicher Standards das Vertrauen in die fachliche Eignung des Mitarbeitenden nachhaltig gestört ist
Kündigung bei wiederholten und gravierenden Vorfällen unter Angabe von Gründen
Prüfung einer Anzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft durch die Einrichtung

5.2.9 Aufklärung

Klarheit und Wahrheit sind bei der Aufklärung der Fälle unbedingt gefordert. Der SkF e.V. Bamberg verpflichtet sich, sich aktiv an der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen (sexualisierter) Gewalt in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (z. B. wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person). Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim Träger des SkF e.V. Bamberg. Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Täter:innen ist der jeweils letzte rechtlich verantwortliche Träger zuständig bzw. dessen Rechtsnachfolger. Die Geschichte der Einrichtungen und Dienste im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt wird reflektiert. Wird ein Fall von (sexualisierter) Gewalt bekannt, besteht Dialogbereitschaft mit ehemaligen betroffenen Personen. Beispielsweise kann die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden, Schuld anzuerkennen und ggf. weitere Unterstützung vermittelt werden.

Bei juristisch bzw. nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen (sexualisierter) Gewalt gegenüber Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Menschen, bei denen jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, bemüht sich der SkF e.V

Bamberg um Aufklärung und eine angemessene Regelung. Dies gilt auch, wenn die beschuldigte Person bereits verstorben ist.

5.2.10 Maßnahmen in Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei nachweislich falscher Beschuldigung ist der Dienstgeber im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt. Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.
Dazu gehören:
eine kurze Sachverhaltsschilderung
das Ergebnis der Untersuchung

Diese Unterlagen werden in der Personalverwaltung gesichert aufbewahrt, die Zugriffsrechte sind geregelt und auf nur wenige Personen minimiert.
Im Fall der erwiesenen Unbegründetheit oder Falschheit eines Verdachts sind die Unterlagen, die damit im Zusammenhang stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Es bedarf hierbei der vorherigen Zustimmung der betroffenen Person.

5.2.11 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen

Die Abteilungsleitungen der betroffenen Dienste oder Einrichtungen werden vom Träger unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Der SkF e.V. Bamberg trägt dafür Sorge, dass die Dienste und Einrichtungen individuell unterstützt werden, um die Belastungen, die sich aus dem Verfahren und der Aufarbeitung ergeben, bewältigen zu können.

5.2.12 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen

Der dringende Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt im Sinne der Leitlinien Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband darf nur durch Vorstand und Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden und die Verpflichtung zur Weitergabe an den Ordinarius zum Zwecke der kirchlichen Voruntersuchung.

Kirchenrechtliche Voruntersuchungen gemäß can. 1717 §1 CIC
Richtet sich der Vorwurf gegen einen anderen Gläubigen, der in der Kirche eine Würde bekleidet oder ein Amt oder eine Funktion ausübt, ist zusätzlich zu den in erster Linie zu ergreifenden Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls“ sowie den unter 5.2.8 Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen beschriebenen Maßnahmen eine kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 §1 CIC

durchzuführen. Die Leitung des Trägers informiert daher den Ordinarius des Ortes der behaupteten Tat über den Vorwurf.

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden und anderen zuständigen Behörden:
Eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Behörden muss bei Handlungen, die nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) strafbar sind sowie bei weiteren sexualbezogenen Straftaten, zwingend erfolgen.
Bei tatsächlichen Anhaltspunkten auf eine Straftat sind die entsprechenden Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und wenn nötig an weitere Behörden weiter zu leiten. Weitere Behörden können z.B. das Jugendamt, die die Heimaufsicht, die FQA etc. sein.
Die rechtlichen Pflichten anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt.
Die Pflicht, mit den Behörden zusammenzuarbeiten, gilt unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen auch für Berufsgeheimnisträger, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Seele besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt.
In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn eine weitere Gefährdung zu befürchten ist oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.
Es erfolgt keine Weiterleitung von Informationen an Behörden, wenn:
Leben oder Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist
eine gesetzliche Vertretung eine Verfolgung durch die Behörden ablehnt
Zu erfüllende Kriterien in der Zusammenarbeit mit den Behörden:
Es wird eine externe Beratungsstelle hinzugezogen. Betroffenen Personen werden Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt. Die betroffenen Personen erhalten Gelegenheit, etwaige Entscheidungen abzuwägen.
Wenn Informationen nicht weitergeben werden, wird das vom Träger gut abgewogen.
Alle Gespräche mit den betroffenen Personen, Entscheidungsgründe und Ergebnisse der externen Beratung werden unter Angabe der Namen dokumentiert und von den Beteiligten unterschrieben.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Dem SkF e.V. Bamberg ist es wichtig, sich zum Thema Gewalt in all seinen Formen auch im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu positionieren.

Durch unterschiedliche Projekte und Öffentlichkeitsangebote bezieht der Verband Stellung, informiert, sensibilisiert und zeigt Hilfemöglichkeiten auf - z.B. Informationsveranstaltungen zu der Gefahr von K.O. - Tropfen, Präventionsangebote für unterschiedliche Organisationen, u.a. Durch die Schulung von Multiplikator:innen in den unterschiedlichsten Organisationen trägt der SkF dazu bei, dass die Realität von Gewalt in unserer Gesellschaft mehr Beachtung findet, ernst genommen wird und eigene Präventionsstrategien entwickelt werden können.

Sollte es im SkF e.V. Bamberg zu grenzverletzendem Verhalten gekommen sein, wird bei einem bestehenden öffentlichen Interesse die Öffentlichkeit unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes aller Beteiligten informiert. Dies geschieht ausschließlich

durch die Geschäftsführung. Diese übernimmt während des gesamten Prozesses die Kommunikation und die Pressearbeit.
Bei entsprechendem Bedarf werden Informationen auch an die Pressestelle des DiCV oder an Deutschen Caritasverband weitergeleitet. Die Entscheidung darüber trifft die Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg. Sie übernimmt auch in diesem Fall die Kommunikation vollumfänglich.

5.4 Datenschutz

Sollten im Rahmen eines Vorgangs nach diesem Gewaltschutzkonzept personenbezogene Daten verarbeitet werden, unterliegt das Vorgehen den Vorschriften des Gesetzes über den kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung-KAO), sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten.

Da bei Meldungen von (vermuteter) Gewalt personenbezogene Daten an die externe Ansprechperson weitergeleitet werden, wird dieser Vorgang in das Verarbeitungsverzeichnis des SkF e.V. Bamberg aufgenommen.

Grundsätzlich gilt das Gebot der Datensparsamkeit und Datensicherheit:
Intern und für die Dokumentation dürfen nur die notwendigsten Daten verwendet werden.
Der Zugriff auf die Dokumentation muss auf einen kleinen, den erforderlichen, Personenkreis eingeschränkt sein. Möglichst wenige Personen dürfen von den personenbezogenen Daten einer anderen Kenntnis erlangen.
Alle entsprechenden Daten müssen unter Verschluss gehalten werden und dürfen nicht für andere zugänglich sein.

Bei datenschutzrechtlichen Fragen und Unsicherheiten erfolgt durch die interne Datenschutzbeauftragte des SkF e.V. Bamberg ggf. Rücksprache und Klärung mit unserem Datenschutzbeauftragten, der Rechtsanwaltskanzlei Costard.

5.5 Aufbewahrung, Auskunft, Akteneinsicht

Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen von Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. (siehe Löschkonzept des SkF e.V. Bamberg). Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern.
Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden.

An Verfahren nach diesen Leitlinien beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften.

6. Prävention und Gewaltschutz als Haltung

Neben den konzeptionellen präventiven Vorgaben im SkF e.V. Bamberg legen wir unserer Arbeit eine präventive Grundhaltung im Umgang mit Menschen zugrunde. Beschäftigte und Hilfesuchende sollen durch eine gelebte präventive Haltung in **ihrem** Alltag die Erfahrung machen, dass ihre persönlichen Grenzen geachtet, ihre Meinung wertgeschätzt und ihre Mitgestaltung gewünscht ist. Das sind die Grundpfeiler eine Prävention gegen Gewalt.
Ausdruck dieser Haltung, die für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verpflichtend ist, ist die Unterzeichnung des Verhaltenskodex bei der Einstellung.
Im SkF e.V. Bamberg wird ein demokratischer Führungsstil der Geschäftsführung und der Abteilungsleitungen erwartet.
Grundlegend sind die Rechte der Menschen, mit denen wir arbeiten und die aller Mitarbeiter:innen des SkF e.V. Bamberg anzuerkennen und zu respektieren.

6.1 Respekt im Umgang mit Kolleg:innen und Schutzbefohlenen

Jeder Mensch hat das Recht, mit Respekt behandelt zu werden. Dazu zählt, dass wir seine körperlichen Grenzen nicht überschreiten, ihn nicht verbal herabsetzen oder eigenmächtig für ihn handeln. Die Menschen, die beim SkF e.V. Bamberg arbeiten oder Unterstützung und Hilfe suchen, sollen sich wohlfühlen, geachtet fühlen und nicht durch Angst zu Handlungen genötigt werden.

6.2 Partizipation der Beschäftigten und der Hilfesuchenden

Beschäftigte und Klient:innen werden beim SkF e.V. Bamberg transparent über notwendige Handlungsschritte im Arbeits- bzw. Hilfeprozess informiert und können ihre Anliegen einbringen. Im gegenseitigen Austausch wird nach gelingenden Lösungen gesucht.

6.3 Widerspruch erlaubt

Eine wichtige präventive Grundhaltung den Kinder und Jugendlichen, den Klient:innen und den Betreuten gegenüber ist es, sie die Erfahrung machen zu lassen, dass die (vermeintlich) „stärkeren“ Helfer nicht immer Recht haben und sie als Hilfesuchende widerspruchslos alles hinnehmen müssen. Wer ernst genommen wird, kann auch anderen Menschen gegenüber besser seine eigene Meinung vertreten oder Missfallen und Ablehnung ausdrücken.
Dieser Grundsatz soll ebenso im Umgang der Mitarbeiter:innen untereinander, als auch zwischen Führungspersonen und Mitarbeiter:innen beachtet werden.

6.4 Transparente Arbeitsweise

In der Arbeit mit den Kinder und Jugendlichen, den Klient:innen und den Betreuten wird nichts unter dem Deckmantel der Geheimhaltung unternommen. Arbeitsschritte und Vorgehensweisen müssen von allen Beteiligten nachvollziehbar und kontrollierbar sein. Wer daran gewöhnt ist, dass alles Unangenehme durch Stillschweigen aus der Welt geschafft wird, ist nicht ausreichend vorbereitet, wenn ein Täter oder eine Täterin Geheimhaltung erzwingen will.

6.5 Helfer:in und Klient:in sind kein abgeschlossenes System – wir machen niemanden abhängig

Die Beschäftigten des SkF e.V. Bamberg vermitteln den Klient:innen nicht das Gefühl, dass nur sie alleine für das gelingende Leben der Klient:innen sorgen können. Es ist eine präventive Haltung, Menschen nicht abhängig zu machen, sondern ihnen auch den Zugang zu anderen Hilfesystemen zu ermöglichen.

6.6 Gleichbehandlung

Wir behandeln alle Beschäftigten, Kinder und Jugendlichen, Klient:innen und Betreuten gleich. Niemand wird wegen seines Geschlechts, seiner Religionszugehörigkeit, seines Alters oder seiner Nationalität diskriminiert.

7. Qualitätsmanagement

Die Überprüfung und ggfs. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes sorgt dafür, dass die festgelegten Maßnahmen präsent bleiben. Mitarbeitende sind sich des gemeinsamen Wissens bewusst und gehen von einem gemeinsamen Stand aus. Wir überprüfen immer wieder, ob die getroffenen Maßnahmen greifen, passen und angewandt werden. Der Mitarbeiter des Notrufs bei sex. Gewalt unterstützen das Kita-Personal.

Verantwortlich für die Erstellung des Schutzkonzeptes:

Sonja Lechner
Einrichtungsleitung
Kinderkrippe St. Heinrich
Kindergarten St. Heinrich

Vorlage Dokumentation

Situationsportrait: Gewaltanwendung gegenüber Personen

Von der Person auszufüllen, die eine Gewaltanwendung wahrgenommen hat, selbst erlebt hat oder eine Gewaltanwendung vermutet (bei Verdachtsmomenten oder zureichenden Hinweisen). Diese kann eine Person im Dienst oder eine betreute Person sein.

Das Situationsporträt kann eigenständig oder zusammen mit der internen Ansprechperson (iAP) ausgefüllt werden.

Name der meldenden Person: _____

Name der von Gewalt betroffenen Person (z.B. Person im Dienst, betreute Person, Bewohner:in, Mitarbeiter:in):

_____

Datum	Uhrzeit	Neutrale Situati-onsbeschreibung	Gefühle, Bewertungen, Reaktionen der beobachtenden / betroffenen Person	Unterschrift

Beteiligte Personen an der Beobachtung:

_____

_____

Fazit der Beobachtung(en) bzw. nächster Handlungsschritt:

_____

_____

Übergabe des Situationsportraits an Vorgesetzte / Abteilungsleitung / IAP / EAP / Geschäftsführung
am: _____

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift tätige Person

Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt und bei Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen

(Alle Schritte sind von den Verantwortlichen mit Datum zu dokumentieren!
Die Zuständigkeiten für die Dokumentation müssen vor Ort festgelegt werden).

Tätige Person beobachtet akute, gewaltsame Handlungen gegenüber Betreuten/ Bewohnern:
Tätige Personen schreiten unverzüglich möglichst gewaltfrei ein oder holen Hilfe.
Sie melden/ dokumentieren anschließend das Vorkommnis z.B. auf der Vorlage **„Situationsportrait“** (wer, was, wann, wo, wie?)
Schutzkonzept S. 44: Formen von Gewalt

Tätige Person hat zureichende Hinweise/ /Anhaltspunkte/ Verdachtsmomente: Dokumentation der Beobachtungen/ Hinweise / Verdachtsmomente und Erstellen einer Meldung/ Dokumentation auf der Vorlage **„Situationsportrait“** (wer, was, wann, wo, wie?)

↓

Tätige Person meldet unverzüglich (unabhängig von Plausibilitätsabwägungen)
Weiterleitung der Dokumentation (Situationsportrait) an Vorgesetzte/ Abteilungsleitung, interne oder externe Ansprechperson/ Träger oder vom Träger ernannte Person.

↓

Aufgaben des Trägers bzw. der von ihm benannten Personen – erste verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen

- Sofortmaßnahmen, z.B. Unterbrechung des Kontakts
- Einleitung dienstrechtlicher Schritte (z.B. Freistellung vom Dienst)
- Hierüber Information der MAV und auf Wunsch deren Anhörung
- Einbezug der externen Ansprechperson und Plausibilitätsprüfung durch diese
- Information von Erziehungsberechtigten, gesetzlichen Vertretern der Beschuldigten und (vermuteten) Opfer
- Bei dringendem Verdacht (hohe Wahrscheinlichkeit) auf sexualisierte Gewalt: Information des Ordinarius
- Bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker oder Ordensangehörige: Information der Beauftragten des Bischofs
- Bei verdächtigen Personen, die nicht zur Einrichtung gehören: unverzügliche Meldung an Träger, bei dem diese Person beschäftigt ist
- **Klärung mit externer Ansprechperson, welche kirchlichen und nicht kirchlichen Behörden zu informieren sind: Schutzkonzept Seite 30/31**
- Motivation der betroffenen Person zur ärztlichen Untersuchung

Aufgabe des Trägers bzw. der von ihm benannten Person – weitere verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen und Schutz vor öffentlicher Informationspreisgabe

- Unter Wahrung der Sensibilität Initiierung eines Gespräches zwischen der externen Ansprechperson und **betroffener**, betreuter Person und Erziehungsberechtigten / gesetzlichen Vertretern/ Angehörigen: Ermutigung der Betroffenen zur Strafanzeige, Anfertigung eines Protokolls, Aushändigen einer Protokollkopie an betroffene Person.
- **Schutzkonzept S. 36 Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen über weiteres Vorgehen und Hilfemöglichkeiten, u.a.**
- Betroffene und/ oder gesetzl. Vertreter auf externe Beratungsstelle und ggfs. weitere Unterstützungspersonen verweisen
- Betroffenen und gesetzl. Vertretern das Gespräch mit der externen Ansprechperson anbieten
- Betroffene über Stand des Verfahrens informieren
- Betroffene über Hilfen aus“ Verfahren zur Anerkennung des Leids“ informieren.
- **Schutzkonzept S. 34 Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigten Personen, u.a.**
- Klärung des Trägers mit externer Ansprechperson, ob Gespräch mit beschuldigter, tätiger Person stattfinden kann.
- Information der Personen, die für die beschuldigte Person Verantwortung tragen.
- **Bei dringendem Verdacht auf sexualisierte Gewalt (hohe Wahrscheinlichkeit): Information des Ordinarius**
- Falls Gespräch stattfindet, Aufklärung des/ der Beschuldigten über seine/ ihre Rechte und Wahrung der Unschuldsvermutung.
- Anfertigung eines Protokolls und beschuldigter Person Möglichkeit der Einsichtnahme einräumen.
- Information des Trägers über das Gespräch, sofern er nicht selbst teilgenommen hat.
- Im Fall der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger der Person die entstandenen Kosten zu erstatten.

Aufgaben des Trägers im Nachgang eines (vermuteten) Gewaltvorfalls

Folgende Fragestellungen sind hierbei relevant:

Welche Konsequenzen hat die Gewaltausübung für Beschuldigte und Täter*Innen?
Schutzkonzept S. 37

↓

Welche Maßnahmen des Trägers werden im Fall einer fälschlichen Beschuldigung getroffen, um die Beschuldigten zu rehabilitieren?
Schutzkonzept S. 38

↓

Welche Hilfen gibt es für betroffene Dienst und Einrichtungen, um Belastungen eines Verfahrens aufzuarbeiten und zu bewältigen?
Schutzkonzept S. 38

Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für den Dienstgeber und tätige Personen[1] in Einrichtungen und Diensten sowie in der Geschäftsstelle des SkF e.V. Bamberg

(Nachname) (Vorname) (Geburtsdatum)

tätig in

(Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Bamberg)

Der Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) e.V. B ist Träger von Einrichtungen und Diensten, in denen Menschen betreut, erzogen, gepflegt, beraten, ausgebildet und vermittelt werden. Alle Einrichtungen und Dienste des Trägers sind Orte, an denen die Ziele und Werte der katholischen Kirche gelebt werden und der Mensch im Mittelpunkt steht.
Nach christlichem Verständnis ist der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes. Daraus leitet sich seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens ab. Dieses Menschenbild wird an den verschiedenen oben genannten Orten des SkF e.V. Bamberg gelebt.
So sind Nähe und Beziehung unverzichtbar für die Arbeit mit Menschen. Die Einrichtungen und Dienste sollen geschützte Orte sein, an denen sich die ihm anvertrauten Menschen[2] angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für deren Schutz liegt beim jeweiligen Dienstgeber und allen Beschäftigten. Sie sind zu einem reflektierten Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen und zur zeitnahen und angemessenen Reaktion auf Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten und (sexualisierte) Gewalt in allen Facetten verpflichtet. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

I. Verpflichtung des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, alle Beschäftigten in allen Arbeitsbereichen der Organisation_über Aufgaben, Rechte und Pflichten zu informieren. Dabei werden die Beschäftigten auf die Grundsätze, die u.a. im Leitbild und der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgeschrieben sind, hingewiesen.

2. Die Dienstgemeinschaft umfasst alle Beschäftigten in einer Einrichtung des SkF e.V. Bamberg und zwar **unabhängig von deren Beruf, fachlicher Kompetenz, Religionszugehörigkeit bzw. Konfessionslosigkeit oder ihrer arbeitsrechtlichen Stellung**. Alle tragen mit ihrer Arbeit zur Verwirklichung des kirchlichen Heils- und Verkündigungsauftrags bei.

[1] Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint
[2] Mit dem Begriff „anvertrauten Menschen“ sind alle Personen gemeint, die in Einrichtungen, Diensten, Schulen betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

Christ:innen wollen durch ihr Handeln aktiv die Welt gestalten und damit den Auftrag und die Sendung der Kirche verwirklichen. Das gilt in besonderer Weise für die Menschen, die in kirchlichen Einrichtungen arbeiten oder diese leiten.
Als Dienstgemeinschaft machen sich die Beschäftigten gemeinsam stark für Menschen in Not und geben damit ein Zeugnis ihres Glaubens. Dieser besondere Geist soll auch das Dienstverhältnis in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern, das Verhältnis zwischen Beschäftigten untereinander sowie zum Dienstgeber prägen. Deshalb sind die Beteiligten immer wieder, insbesondere bei Konfliktsituationen aufgefordert, miteinander nach Lösungen zu suchen.

3. Der Dienstgeber verpflichtet sich, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzüberschreitung, Misshandlung und (sexualisierte) Gewalt möglichst verhindern und bei Verdacht oder im Gewaltfall einen adäquaten Umgang damit gewährleisten.
   Er regelt in einem Gewaltschutzkonzept die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt und das Vorgehen bei Verdacht oder in Fällen von (sexualisierter) Gewalt. Die Regelungen haben Gültigkeit für alle Einrichtungen und Diensten des Trägers.
   Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Information und Qualifizierung der Beschäftigten sicher, dass diese das Gewaltschutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt kennen und umsetzen können.

4. Der Dienstgeber benennt für mittelbar und unmittelbar Betroffene von Gewalt eine außerhalb der Hierarchie des SkF e.V. Bamberg stehende, fachlich fundierte Person als externe Ansprechperson und gewährleistet ihre Einbeziehung bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt.

II. Verpflichtung der Beschäftigten

1. Ich verpflichte mich, gemeinsam mit allen Beschäftigten in der Einrichtung dazu beizutragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche, insbesondere Glaube, Hoffnung und Nächstenliebe als Seele und Herz des Caritas-Profils und aller caritativer Arbeit erfüllen kann.

   Im Konkreten heißt das:
   - Wir handeln mit gegenseitigem Respekt, Offenheit und Vertrauen sowie zum Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen und übernehmen so Verantwortung für die Qualität der Arbeit in und den Auftrag der Caritas.
   - Wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe und helfen den uns anvertrauten Menschen möglichst professionell, kompetent und effizient.
     Damit schützen wir vor allem Menschen in Not vor Ausgrenzung und Benachteiligung und stärken sie in ihrer Würde und Selbstbestimmung.
   - Wir schaffen dazu strukturelle Rahmenbedingungen für ein würdevolles Leben gerade mit Blick auf die Menschen, die allein gelassen und vernachlässigt werden.
   - Wir tragen dafür Sorge, dass es möglich ist, respektvoll, achtsam, wertschätzend und herzlich sowohl miteinander als auch mit den uns anvertrauten Menschen umzugehen.

- Wir unterstützen die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.
- Wir versuchen authentisch, nachvollziehbar und gewissenhaft zu handeln.

Ich verpflichte mich somit, insgesamt in meiner täglichen Arbeit zu konkret christlichem, sozialen und fairen Handeln. Mir ist bewusst, dass ich **ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung, meine Konfession oder Zugehörigkeit zur Kirche und meine persönliche Lebensform** einen wertvollen Beitrag leiste und für die Einrichtung, in der ich tätig bin, eine Bereicherung darstelle.

2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den uns in der Einrichtung/ im Dienst anvertrauten Menschen sowie den tätigen Personen seelische, körperliche oder (sexualisierte) Gewalt antut. Ich selbst übe keine (sexualisierte) Gewalt aus.

3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen und meine eigenen Grenzen. Ich setze mich aktiv und auf allen Ebenen für eine Kultur der Grenzachtung ein. Dies befolge ich auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy, Internet und sozialen Netzwerken.

4. Ich nehme jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahr. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Im Falle des Verdachts eines abwertenden, gewalttätigen oder sexuell übergriffigen Verhaltens setze ich mich für die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein.

5. Einen Verdacht oder eine erfolgte Gewalthandlung teile ich unverzüglich den unmittelbaren Vorgesetzten oder der externen Ansprechperson mit bzw. ziehe Unterstützung und Hilfe hinzu. Der Schutz der uns anvertrauten Menschen steht dabei an erster Stelle.

6. Ich kenne das Gewaltschutzkonzept und die darin beschriebenen Verfahrenswege und Dokumente und die interne und externe Ansprechperson für meine Einrichtung bzw. meinen Dienst. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.

II. Gemeinsame Verpflichtung von Dienstgeber und Beschäftigten

1. Orientiert am christlichen Menschenbild respektieren wir Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit. Wir versuchen ohne Vorurteile miteinander umzugehen und Unterschiede wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Kultur, Lebensform …, als Chance und Bereicherung zu verstehen.
   Wir wenden uns gegen jede Art von Rassismus, Diskriminierungen und Abwertungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kultur oder Religion und treten für ein soziales Miteinander in einer offenen, freiheitlich-demokratischen Gesellschaft ein.

2. Wir tragen miteinander dazu bei, dass Räume und Möglichkeiten geschaffen werden, sich mit dem eigenen Glauben, gelebter Spiritualität und deren Bedeutung für die Arbeit auseinanderzusetzen. Dazu können entsprechende Angebote, wie Besinnungstage oder Exerzitien in Anspruch genommen werden.

.....	.....
Ort, Datum	Unterschrift Dienstgeber
.....	.....
Ort, Datum	Unterschrift Beschäftigter

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

für tätige Personen[1] in Einrichtungen, Diensten, Schulen sowie in der Geschäftsstelle des SkF e.V. Bamberg zur persönlichen Eignung.

Name, Vorname Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass….

☐ ich wegen folgender Straftaten nicht rechtskräftig verurteilt[2] bin:

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (171StGB);
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung § 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g,184i bis 184l StGB);
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB);
- vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 217 StGB);
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger, Kinderhandel, Zwangsheirat (§§ 234 bis 237 StGB);
- Nachstellung (§ 238 StGB);
- Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 226a, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB), Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil von Minderjährigen;
- strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten;
- unterlassene Hilfeleistung oder Behinderung von Hilfeleistung (323c StGB).

☐ dass ich wegen folgender Straftaten rechtskräftig verurteilt[2] bin:

Straftatbestand: _____

Datum der Verurteilung / des Erlasses des Strafbefehls: _____

Ich erkläre, dass

Weiterhin erkläre ich, dass…

☐ich keine Kenntnis von der Einleitung eines Vermittlungsverfahrens gegen mich wegen einer der zuvor genannten Straftaten habe.

oder

☐ ich **Kenntnis** von der Einleitung eines Vermittlungsverfahrens gegen mich wegen einer der zuvor genannten Straftaten habe.

Straftatbestand: _____

Datum des Haftbefehls / des Erhebung der Anklage: _____

Selbstverpflichtung

Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

_____

Ort, Datum Unterschrift

[1] Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint

[2] Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG