

Institutionelles Gewaltschutzkonzept zur Prävention und Intervention von Gewalt



Kindertagesstätte Arche Noah
Mannlehenweg 4
96050 Bamberg

Träger: SkF Bamberg e.V.

Telefon: 0951 9180080

Leitung: Birgit Reuther

E-Mail: archenoah@skf-bamberg.de

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Rechtliche Grundlagen	5
2.1 UN-Kinderrechtskonvention im Wortlaut	5
2.2 Kinder- und Jugendschutzgesetz (SGB VIII).....	5
2.3 § 45 SGB VIII.....	6
3. Definition von Gewalt.....	6
3.1 Gewalt.....	6
3.2 Formen von Gewalt	7
3.2.1 Physische Gewalt	7
3.2.2 Psychische emotionale Gewalt.....	7
3.2.3 Verbale Gewalt.....	7
3.2.4 Kulturelle Gewalt.....	8
3.2.5 Spirituelle Gewalt.....	8
3.2.6 Sexualisierte Gewalt.....	8
3.2.7 Gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge	9
3.2.8 Digitale Gewalt	9
3.2.9 Rituelle Gewalt	9
4. Unser christliches Menschenbild	9
5. Kultur der Achtsamkeit	10
6. Kinderrechte	10
7. Partizipation.....	12
8. Risikoanalyse.....	14
8.1.Raumkonzept.....	18
8.2.Maßnahmen zur Stärkung der Kinder	19
8.3.Erziehungspartnerschaft mit Eltern und Erziehungsberechtigten	19
9. Personalauswahl und Personalentwicklung	20
9.1 Personalauswahl.....	20
9.2 Personalentwicklung.....	21
9.3 Erweitertes Führungszeugnis	23
9.4 Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung	24
9.5 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung	24
9.6 Präventionsschulungen.....	25
10. Verhaltenskodex	25
10.1.Gestaltung von Nähe und Distanz	26

10.2. Angemessenheit und Körperkontakt	26
10.3. Beachtung der Intimsphäre	27
10.4. Sprache und Wortwahl.....	28
10.5. Eltern und andere Personen in der Einrichtung.....	28
10.6. Umgang mit Geschenken	28
10.7. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	28
10.8. Doktorspiele und Aufklärung.....	29
10.9 Einzelbetreuung	29
10.10. Disziplinierungsmaßnahmen	29
10.11 Unser Umgang mit Übertretungen im Verhaltenskodex	30
11. Beratungs- und Beschwerdewege.....	30
11.1. Beschwerdemanagement für Dritte/ Eltern / Sorgeberechtigte.....	32
11.2 Beschwerdemanagement für Mitarbeiter:innen	32
12. Sexualpädagogisches Konzept.....	33
13. Intervention und Nachhaltige Aufarbeitung	35
13.1 Dienstliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen.....	35
13.2 Hinweise zu Verdachtsmomenten	35
13.3 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei (sexualisierter) Gewalt von tätigen Personen an Betreuten.....	36
13.4 Ansprechpartner im Falle (sexualisierter) Gewalt von beim SkF tätigen Personen in Haupt- und Ehrenamt.....	37
14. Qualitätsmanagement.....	39
15. Fazit	40
16. Anlagen	40
17. Quellenangaben.....	40

1. Vorwort

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 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. Die Arbeit des Sozialdienstes katholischer Frauen basiert auf dem christlichen Menschenbild, das die Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen beinhaltet. 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.

Gewaltprävention ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Thema. Gemäß den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedorganisationen 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.

Gelingende Prävention in unserer Kinderkrippe lebt von der Grundhaltung der Mitarbeiter:innen. Für den SkF e.V. Bamberg ist es ein zentraler Bestandteil des Personalmanagements, alle Mitarbeiter:innen für dieses Thema zu sensibilisieren – bei der Personalgewinnung und der Personalentwicklung. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des SkF Bamberg sind beispielsweise verpflichtet, an der Präventionsveranstaltung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Gewalt im Allgemeinen teilzunehmen.

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.

Auf diesem Hintergrund ist das folgende Schutzkonzept auf Grundlage der DCV Leitlinien entstanden und ist für alle in der Einrichtung Tätigen gültig. Das Konzept beschreibt, welche

Handlungsleitlinien wir unserer Arbeit zugrunde legen, welche Haltungen wir Ihrem Kind gegenüber einnehmen und wie wir diese umsetzen.

2. Rechtliche Grundlagen

Der Schutz von Kindern ist eine gesetzliche Aufgabe, die freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe erfüllen müssen. Kinder werden mittlerweile durch viele juristische Instanzen geschützt. Folgende rechtliche Grundlagen sind aus unserer Sicht für ein Gewaltschutzkonzept notwendig.

2.1 UN-Kinderrechtskonvention im Wortlaut

Artikel 3 [Wohl des Kindes]

(1) Bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, gleichviel ob sie von öffentlichen oder privaten Einrichtungen der sozialen Fürsorge, Gerichten, Verwaltungsbehörden oder Gesetzgebungsorganen getroffen werden, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist.

(2) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, dem Kind unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten seiner Eltern, seines Vormunds oder anderer für das Kind gesetzlich verantwortlicher Personen den Schutz und die Fürsorge zu gewährleisten, die zu seinem Wohlergehen notwendig sind; zu diesem Zweck treffen sie alle geeigneten Gesetzgebungs- und Verwaltungsmaßnahmen.

(3) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass die für die Fürsorge für das Kind oder dessen Schutz verantwortlichen Institutionen, Dienste und Einrichtungen den von den zuständigen Behörden festgelegten Normen entsprechen, insbesondere im Bereich der Sicherheit und der Gesundheit sowie hinsichtlich der Zahl und der fachlichen Eignung des Personals und des Bestehens einer ausreichenden Aufsicht. (Kinderrechtskonvention, 1989)

UN-Kinderrechtskonvention im Wortlaut

Texte in amtlicher Übersetzung vom 20. November 1989

am 26. Januar 1990 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet (Zustimmung von Bundestag und Bundesrat durch Gesetz vom 17. Februar 1992 - BGBl. II S.121) am 6. März 1992

Hinterlegung der Ratifikationsurkunde beim Generalsekretär der Vereinten Nationen

am 5. April 1992 für Deutschland in Kraft getreten (Bekanntmachung vom 10. Juli 1992 - BGBl. II S. 990)

2.2 Kinder- und Jugendschutzgesetz (SGB VIII)

Das Kinder- und Jugendschutzgesetz (SGB VIII) verankert den Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei ist für den Gewaltschutz vor allem der Paragraph 8a entscheidend. Hier wird der Schutzauftrag im Detail geregelt. Während die Absätze 1,2,3 und 5 Aufgaben des Jugendamtes beschreiben, beinhaltet der §8a Abs. 4. SGB VIII die Verantwortung bzw. das Vorgehen von Einrichtungen der freien Jugendhilfe, wie unsere Einrichtung (Maywald, 2019). Wir verwenden die Arbeitshilfe des DiCV Bamberg §8a SGBVIII

4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

In den Vereinbarungen sind die Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft zu regeln, die insbesondere auch den spezifischen Schutzbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung tragen. Daneben ist in die Vereinbarungen insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.“ – (§8a Abs. 4. SGB VIII, 2022)

2.3 § 45 SGB VIII

Weiterhin möchten wir noch auf den § 45 SGB VIII eingehen, da hier die Grundlage für dieses Konzept liegt. In diesem Paragraph wird die Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung geregelt unter anderem in Absatz 2:

(2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn

1. der Träger die für den Betrieb der Einrichtung erforderliche Zuverlässigkeit besitzt,
2. die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind und durch den Träger gewährleistet werden,
3. die gesellschaftliche und sprachliche Integration und ein gesundheitsförderliches Lebensumfeld in der Einrichtung unterstützt werden sowie die gesundheitliche Vorsorge und die medizinische Betreuung der Kinder und Jugendlichen nicht erschwert werden sowie
4. zur Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzepts zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung gewährleistet werden.

(§ 45 SGB VIII Absatz 2, 2022)

3. Definition von Gewalt

3.1 Gewalt

Der SkF e.V. Bamberg legt seinem „Institutionellen Gewaltschutzkonzept“ die Definition der Caritas von Gewalt in den unterschiedlichen Formen zugrunde:

„Von Gewalt wird dann gesprochen, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen dessen Willen, im Sinne eines reflektierten Einverständnisses, ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.“

In der praktischen Übersetzung für den Arbeitsalltag bedeutet das:

„Gewalt ist jedes Mittel, das eingesetzt wird, um einem Menschen einen fremden Willen aufzuzwingen oder etwas machen zu lassen, was er/sie nicht will.“

Gewalt kann ausgeübt werden von

- Beschäftigten an Betreuten
- Betreuten an Beschäftigten
- Betreuten untereinander
- Angehörigen an Betreuten
- Betreuten an Angehörigen
- Beschäftigten untereinander
- Vorgesetzten an Beschäftigten
- Beschäftigten an Vorgesetzten

Gewalt kann ausgeübt werden als

- individuelles Fehlverhalten des Einzelnen
- systematisches Fehlverhalten
- spontanes Konfliktverhalten
- institutionalisierte Gewalt als alltäglicher Zustand (z. B. systematische Bestrafung, Ruhigstellung, Mangelernährung, gruppenbezogene Vorurteile, geschlechtsbezogene ethnische Zuschreibungen)

3.2 Formen von Gewalt

3.2.1 Physische Gewalt

Als physische oder körperliche Gewalt gelten alle Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit eines Menschen. Sie reicht von Handgreiflichkeiten, über Schläge, Tritte, Kniffe, bis hin zu Prügeleien und massiven Verletzungen mit Gegenständen.

3.2.2 Psychische emotionale Gewalt

Dies können sein: Schwere Drohungen, Nötigung, freiheitsentziehende Maßnahmen ohne richterlichen Beschluss, Stalking, diskriminierendes Verhalten (konsequentes Missachten, dauernde Beschimpfungen, Verleumdungen, Vernachlässigung), Demütigungen, Isolation

3.2.3 Verbale Gewalt

Hierzu zählen das Abstreiten von Gefühlen, immer wiederkehrende Schuldzuweisungen, Anklagen, das Bagatellisieren oder Banalisieren, das Leugnen oder auch das „zufällige“ Vergessen sowie Befehle und verletzende Witze oder Scherze.

3.2.4 Kulturelle Gewalt

Einstellungen und Werthaltungen, die direkte und strukturelle Gewalt fördern, wie z. B. gruppenbezogene Vorurteile, geschlechtsbezogene ethnische Zuschreibungen

3.2.5 Spirituelle Gewalt

Darunter wird die Verletzung der spirituellen Selbstbestimmung verstanden. Dies bedeutet, dass Menschen Weltanschauungen haben, die sie selbst wählen dürfen. Spirituelle Gewalt beginnt, wenn Weltanschauungen übergestülpt werden und für die Umsetzung der eigenen Ziele eingesetzt werden.

3.2.6 Sexualisierte Gewalt

Der Begriff "Sexualisierte Gewalt" macht deutlich, dass es sich in erster Linie um eine Gewalttat handelt, die mittels sexueller Übergriffe ihren Ausdruck findet. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. Dies unterscheidet sexualisierte Gewalt von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Sie können mit anzüglichen Bemerkungen und "Grabschen" beginnen und bis hin zur Ausübung massiver körperlicher Gewalt gehen. Wir sprechen von sexualisierter Gewalt auch dann, wenn Autorität, Macht oder Vertrauen gegenüber einem Kind/Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen benutzt werden, um eigene sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Dies muss nicht immer körperliche Spuren hinterlassen. (Zartbitter, Köln)

Die Soziologin Ruth Seifert fasst 1993) den Begriff folgendermaßen zusammen: „Sexualisierte Gewalt ist keine aggressive Sexualität, sondern sexualisierte Aggression“. (Vol. 11, No. 2, Krieg gegen Frauen (1993), pp. 66-71 (6 pages).

Es gibt unterschiedliche Stufen von sexualisierter Gewalt.

- Grenzverletzungen sind ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten, das bisweilen gedankenlos oder unabsichtlich geschieht. Maßstab der Bewertung ist auch abhängig vom subjektiven Erleben der Betroffenen.
- Sexuelle Übergriffe dagegen sind beabsichtigte, nicht zufällige, wiederholte, z.T. massive Grenzüberschreitungen unter Missachtung daran geübter Kritik.
- Sexualisierte Gewalt im Sinne des Strafrechts – geregelt im Strafgesetzbuch

3.2.7 Gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge

Dazu zählen beispielsweise gesetzliche Unterbringungen oder Fixierungen in Folge eines richterlichen Beschlusses.

3.2.8 Digitale Gewalt

Digitale Gewalt beinhaltet verschiedene Formen der Herabsetzung, Belästigung, Diskriminierung und Nötigung anderer Menschen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel.

3.2.9 Rituelle Gewalt

Organisierte Rituelle Gewalt ist die systematische Anwendung schwerer körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt in destruktiven Gruppierungen. Bei Rituellem Gewalt dient eine Ideologie (z.B. Satanismus, Faschismus, religiös begründete Ideologien) als Sinngebung und Rechtfertigung der Gewalt und als erlerntes Werte- und Normensystem.

<https://www.vielfalt-info.de/index.php/rituelle-gewalt>

4. Unser christliches Menschenbild

Die uns anvertrauten Kinder erleben in unserer Einrichtung Elemente der christlichen Kultur, die einen Baustein unseres pädagogischen Handelns darstellt. Werte wie Respekt, Wertschätzung und Achtsamkeit, aber auch Nächstenliebe und die Mitverantwortung in der Gesellschaft werden den Kindern vermittelt. Sie entwickeln ein positives Selbstvertrauen zu sich und zu ihrer Umwelt, wodurch ihnen ermöglicht wird, eigenen Empfindungen und Bedürfnissen mit Achtsamkeit zu begegnen und diese auch mitzuteilen.

Durch unsere christliche Grundhaltung schaffen wir ein Fundament, das den Kindern eine altersgerechte Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht.

Zudem nehmen wir die Gefühle der Kinder ernst und beachten deren individuelle Bedürfnisse. Grenzen von Nähe und Distanz werden gesetzt. Letztendlich sollen die Kinder erlernen und erleben, ein Bewusstsein für die Verantwortung sich selbst gegenüber, für ihre Mitmenschen und auch für die Welt, in der sie leben, zu entwickeln.

Aus diesem Grund begegnen wir der Zielgruppe mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Diese Werte stehen zudem bei der Begegnung mit der Genderpädagogik im Fokus. Dies bedeutet, dass jedes Kind in seiner individuellen kindlichen Sexualität sowie bei dessen sexueller Identitätsfindung (z.B.: „In welchem Geschlecht fühle ich mich wohl?“ „Welches Geschlecht finde ich anziehend?“) beachtet und respektiert wird. Genderthemen werden bewusst angesprochen und wertschätzend sowie respektvoll thematisiert, sodass keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität entstehen kann.

Wir schützen das körperliche, geistige und seelische Wohl des Kindes und hegen einen achtsamen und verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.

Um unserem Menschenbild gerecht zu werden, achten wir auf stetige Selbstreflexion im Team und auf eine gewaltfreie Kommunikation zur Konfliktbewältigung.

5. Kultur der Achtsamkeit

Unter Achtsamkeit versteht man eine bewusste, offene und akzeptierende Haltung gegenüber eigenen Empfindungen als auch das Erleben und Handeln anderer. Dazu gehören Gedanken, Phantasien, Erinnerungen, Gefühle, Sinneswahrnehmungen, körperliche Reaktionen und äußere Vorgänge. Gelebter Kinderschutz in der Kita Arche Noah setzt eine institutionell verankerte Kultur der Achtsamkeit voraus. Diese besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedback Kultur.

Kultur der Achtsamkeit heißt für uns, dass wir Mitarbeitenden respektvoll miteinander umgehen. Wir leben einen offenen, ehrlichen Austausch und kritisieren einander konstruktiv.

Den Kindern gegenüber vermitteln wir besonders, dass wir uns unserer eigenen Grenzen bewusst sind, mit wie viel Nähe und Distanz wir uns wohlfühlen, wie sehr wir uns öffnen und wann wir mal eine Pause brauchen.

Die Umsetzung des Schutzkonzeptes wird durch die Haltung aller pädagogischen Mitarbeiterinnen getragen und durch ihre Aufmerksamkeit und Achtsamkeit geprägt.

Die Konzeption und das Gewaltschutzkonzept geben den Mitarbeiterinnen klare Handlungsanweisungen und dadurch Handlungssicherheit.

Dabei fungieren alle Mitarbeiterinnen als Vorbild für Kinder, Eltern und Kollegen und sind sich dessen auch bewusst.

Werden besorgniserregende oder auffällige Situationen beobachtet, werden diese klar an die Leitung weitergegeben, mit allen Betroffenen das Gespräch gesucht, reflektiert und sorgfältig dokumentiert.

6. Kinderrechte

Kinder haben Rechte! Kinder sind Personen mit eigener Würde und eigenen Rechten. Die Unantastbarkeit der Würde der Kinder ist oberster Grundsatz im Umgang mit ihnen. Kinder haben das grundlegende Recht auf Förderung ihrer Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.

Die Grundrechte sind Kindern in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe uneingeschränkt und unabhängig von Alter und Entwicklungsstand zu garantieren.

Die Rechte von Kindern gelten bedingungslos. Grundsätzlich finden eigene Rechte dort ihre Grenzen, wo die Rechte anderer Menschen beginnen.

Der Prävention gilt dabei besondere Aufmerksamkeit. Deswegen ist es auch eine Rahmenbedingung in der Arbeit des SkF Bamberg, Kinder in ihren Rechten zu stärken und sie so zu selbstbestimmten Menschen wachsen zu lassen, die für sich und ihre Grenzen eintreten können. Es liegt in unserer Verantwortung, die uns anvertrauten Kinder zu schützen. Deshalb muss Präventionsarbeit grundsätzlich und selbstverständlich in die tägliche Arbeit mit den Kindern einfließen. Denn ein wichtiges Ziel der Prävention ist es einen sicheren Ort für die Kinder zu schaffen, an dem sie sich geborgen und angenommen fühlen.

Damit Kinder besser vor allen Formen von Gewalt besser geschützt sind ist es wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, bzw. erfahren, dass sie Rechte haben und sich auch in der Kita beschweren dürfen. Den Kindern wird ein altersgerechter Weg der Beschwerde aufgezeigt.

In umfassender und allgemeingültiger Form sind die Rechte von Kindern in der UN Kinderrechtskonvention festgeschrieben. Die Rechte gelten für alle Kinder bis 18 Jahre - egal ob Mädchen oder Junge, und unabhängig von Herkunft, Religion oder Hautfarbe.

Das Recht auf Gleichheit

Alle Kinder haben gleiche Rechte, Niemand darf auf Grund seiner Hautfarbe, Religion oder seines Geschlechtes benachteiligt werden.

Das Recht auf Gesundheit

Jedes Kind hat das Recht, die Hilfe und Versorgung zu erhalten, die es braucht, wenn es krank ist

Das Recht auf Bildung

Jedes Kind hat das Recht zur Schule zu gehen, zu lernen, was wichtig ist, und auf die Möglichkeit, seine eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

Das Recht auf Spiel, Erholung und Freizeit

Jedes Kind hat das Recht zu spielen und in einer gesunden Umgebung aufzuwachsen

Das Recht auf eigene Meinung, Information und Beteiligung

Jedes Kind hat das Recht, seine Gedanken frei zu äußern, und das Recht auf Information

Das Recht auf gewaltfreie Erziehung

Jedes Kind hat das Recht auf eine Erziehung ohne Anwendung von Gewalt oder andere entwürdigende Maßnahmen

Das Recht auf angemessene Lebensbedingungen

Kein Kind soll schlecht behandelt werden, ausgebeutet oder vernachlässigt werden. Kein Kind soll zu schädlicher Arbeit gezwungen werden

Das Recht auf Schutz im Krieg und auf der Flucht

Ein Kind, das aus seinem Land flüchten musste, hat dieselben Rechte wie alle Kinder in dem neuen Land

Das Recht auf besondere Förderung und Fürsorge bei Behinderung

Jedes Kind hat das Recht auf ein gutes Leben. Wenn es behindert ist, hat es das Recht auf zusätzliche Unterstützung und Hilfe.

Das Recht auf Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause

Jedes Kind hat das Recht, mit seiner Mutter und seinem Vater zu leben, auch wenn diese nicht zusammenwohnen. Eltern haben das Recht, Unterstützung und Entlastung zu bekommen.

Diese Rechte sind immer gültig

Kinder haben auch das Recht um ihre Rechte zu wissen. Schließlich kann nur wer seine Rechte kennt, diese auch einfordern oder sich beschweren, wenn diese verletzt werden.

Der SkF Bamberg sieht es in seinen Einrichtungen als seine Aufgabe an, dafür zu sorgen Kindern ihre Rechte spielerisch in allen Lebensbereichen und Alltagssituationen zu vermitteln. Die pädagogischen Mitarbeiter:innen sind verpflichtet die Kinderrechte, den Kindern zu vermitteln.

7. Partizipation

Partizipation bedeutet, dass alle Kinder und Mitarbeitenden der Kita Arche Noah an wichtigen Entscheidungen und Gestaltungen teilhaben, also mitentscheiden, dürfen.

Die Tragweite der Entscheidungen wird an das Alter des Kindes angepasst. Es gibt aber auch sicherheitsrelevante Grenzen, bei denen Entscheidungen nicht verhandelbar sind. Hier wird den Kindern verständlich erklärt, warum hier Erwachsene entscheiden.

Die Leitung der Kita Arche Noah hat die Aufgabe, jedem deutlich zu machen, dass alle Ideen, die Energie und Kreativität wertvoll und erwünscht ist. Jeder wird ernst genommen. Es wird nicht von oben herab bestimmt, denn auch die Kleinsten können gute Ideen und Blickwinkel haben, und eine gute Lösung möglich machen.

Damit Kinder sich beteiligen können, brauchen sie uns Erwachsene, die sie begleiten, ermutigen und unterstützen, ihre eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Ideen zu entwickeln zu benennen und einzubringen.

Hier entscheiden Kinder bei uns mit:

- Freispielzeit: „mit wem , wo , was , wie lange möchte ich spielen
- Wer ist mein Freund mit wem spiele ich heute?
- Beim Essen: wann, wie viel und was möchte ich essen?
- Kein Kind muss das Essen probieren!
- Zimmergestaltung, Auswahl Spielmaterial
- Regeln untereinander
- Situationsorientierte Tagesinhalte und Themen –
- Feste und Aktivitäten – Kein Kind muss mitmachen wenn es nicht möchte
- Spiele im Kreis
- Ausflüge zu Spielplätzen in der Umgebung
- Mittagsschlaf – kein Kind muss schlafen wenn es nicht will!

- Toilettengang – wer geht mit

Hier entscheidet das pädagogische Personal:

- Konzeption
- Zeitpunkt und Ablauf bei Festen und Veranstaltungen
- Mittagessenauswahl – Vorlieben und Wünsche der Kinder werden abgefragt und berücksichtigt
- Essenszeiten
- Zeitraum für den Mittagesschlaf
- Regeln die Struktur und Sicherheit in den Alltag bringen
- Regeln für den Garten
- Gesprächsregeln
- Benimm Kultur beim Essen
- Sicherheitsregeln

Mit diesen Methoden entscheiden die Kinder bei uns mit:

- Kinderkonferenzen
- Morgenkreis
- Einzelgesprächen
- Projektplanungen
- Ausflugsplanung
- Gespräche bei Problemen und Konflikten
- Befragungen

Wir beziehen die Kinder so viel wie möglich bei Entscheidungen mit ein. In Gruppen und Teambesprechungen reflektieren wir regelmäßig, bei was und wie wir Kinder mitentscheiden lassen können. Das Schutzkonzept wurde in Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern, den Eltern, den Kindern und dem Träger in einem transparenten und partizipativen Prozess erstellt.

Partizipation als Handlungskompetenz wird bei uns in der Praxis gelebt. Wir sind davon überzeugt, dass Partizipation notwendig ist, damit die uns anvertrauten Kinder zu verantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Menschen heranwachsen.

Alle Fachkräfte haben ein Recht auf Beteiligung. Das gelingt uns, indem das Team an Entscheidungen, die sie betreffen beteiligt wird. So können Ressourcen einzelner Teammitglieder, unterschiedliche Sichtweisen von allen einfließen und damit die gemeinsame Verantwortung für den pädagogischen Auftrag stärken und Verbindlichkeit schaffen.

Einerseits zu leiten und andererseits zu begleiten, ist Teil des Profils der Einrichtungsleitung. In einer demokratischen Teamkultur können unterschiedliche Sichtweisen einfließen und damit von allen getragenen Entscheidungen hervorbringen. Partizipation von allen pädagogischen Fachkräften sorgt von Identifikation mit der Arbeit und führt zu höherer Motivation.

Eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen pädagogischen Personal und Eltern ist die Grundlage dafür, dass die Kinder sich in unserer Kita wohlfühlen.

Die gelingt uns durch regelmäßige Gespräche, Beteiligung der Eltern an Festen und Feiern und durch Mitwirkung im Elternbeirat. Die Anliegen der Eltern versuchen wir soweit es möglich ist in den Alltag mit einzubauen.

Der Umgang mit Beschwerden und Anliegen wird unter Punkt 11 beschrieben.

Wir sorgen für größtmögliche Transparenz unter den aktuell geltenden Datenschutzbestimmungen.

8. Risikoanalyse

Es gibt in unserer Kindertagesstätte verschiedene Bereiche die regelmäßig überprüft werden, damit die Risiken, dass Kinder Gewalt erfahren, so klein wie möglich sind.

Hier analysieren wir die Räumlichkeiten der Einrichtung, den Tagesablauf aus dem Blickwinkel, wie Täter und Täterinnen sich verhalten können.

Täter und Täterinnen nutzen bestimmte Strategien, mit denen sie in Einrichtungen auftreten. Diese sind:

- Sich mit der Leitung gutstellen oder eigene Leitungsposition übernehmen.
- Schwach wirken, Mitleid erwecken, um „Beißhemmungen“ zu erzeugen.
- Sich unentbehrlich machen, z.B. durch Übernahme unattraktiver Dienste.
- Fehler von Kollegen und Kolleginnen decken und Abhängigkeiten erzeugen. (...hat was gut...)
- Engagement bis in den privaten Bereich ausdehnen.
- Flirten und Affären mit Kolleginnen und Kollegen.
- Als guter Kumpel im Team auftreten.
- Freundschaften mit Eltern.
- Berufliches Wissen über die Kinder oder Jugendlichen ausnutzen.

Wichtig zu beachten ist, dass nicht automatisch jede/r, der / die so auftritt, Täter oder Täterin ist! Dieses Verhalten kann trotzdem ein Warnsignal sein, weshalb wir darauf achten.

Risikoanalyse für den Bereich Kindergarten und Kinderkrippe Arche Noah

In unsere Risikoanalyse wurden folgende Personen mit einbezogen:

- Pädagogische Fach und Ergänzungskräfte: im Rahmen eines Fortbildungstages und Teambesprechungen.
- Eltern / Elternbeirat aus dem Kita Jahr 2022/2023: –durch Information und einer Umfrage zur Einschätzung von kritischen Orten und Situationen in der Kita.
- Kinder: durch eine Umfrage nach Wohlfühlorten in der Kita.
- Träger

Mit der Risikoanalyse wird bei den Mitarbeiter:innen der Einrichtung ein wacheres Auge geschaffen. Diese wachernen Augen sollten trotzdem immer reflektiert nachdenken, ob gerade zu viel interpretiert wird, oder nicht. Anhand der Ergebnisse verändern und verbessern wir regelmäßig unsere Arbeit.

Name der Kita:	Kita Arche Noah
Datum:	01.03.2025
Mitwirkende:	Mitarbeiter:innen der Kita Arche Noah

		Geringes Risiko				Hohes Risiko	
Bereich / Kategorie	Risiko						Maßnahmen zur Minimierung des Risikos
Räume	Abgelegene Räume			x			Keine 1:1 Betreuung in diesem Raum
Eingangshalle	Offene Eingangstüre		x				Eingangstüre ist nur über den gruppeninternen Türöffner zu öffnen. Alle Besucher müssen klingeln. Türe ist immer geschlossen Hinweisschilder für Besucher
Gruppenraum		x					Es arbeiten immer zwei Mitarbeiter:innen Wir unterstützen uns bei personellen Engpässen (Krankheit, Urlaub, Fortbildung, Pause)
Nebenraum	Kinder spielen alleine Im Nebenraum 1 zu 1 Situation mit Fachkraft		x				Die pädagogischen Fachkräfte sehen regelmäßig nach den Kindern, die Türe bleibt einen Spalt geöffnet und ist durch ein Sichtfenster einsehbar
Toiletten	Sehr dunkle Räume, schlecht einsehbar		x				Räume werden nicht verschlossen.

					Fremde haben keinen Zutritt zu den Kindertoiletten. Eltern dürfen nur alleine mit ihrem Kind die Kindertoilette betreten. Eltern begleiten nur ihr eigenes Kind beim Toilettengang. Hilfestellung bei anderen Kinder ist den Eltern untersagt. Für Mitarbeiter gilt ein sechs Augen Prinzip und eine geöffnete Tür.
Turnhalle	Kinderspielen alleine in der Turnhalle		x		Die pädagogischen Fachkräfte sehen regelmäßig nach den Kindern. Die Kinder dürfen nur dann alleine in der Turnhalle spielen, wenn zwei pädagogische Fachkräfte im Dienst sind und somit das regelmäßige Nachschauen gesichert ist. Die Türe zur Turnhalle ist immer geöffnet.
Garten	Schlecht einsehbare Bereiche		x		Bereiche die nicht einsehbar sind, werden regelmäßig von pädagogischen Fachkräften kontrolliert. Die pädagogischen Fachkräfte verteilen sich bei der Aufsicht im Garten.
Zweite Spielebene	Schlecht einsehbar		x		Anbringen eines Deckenspiegels Begrenzte Anzahl von Kindern Keine zu großen Altersunterschiede bei Kindern, Vermeidung von Machtgefälle.
Wickelraum	1 zu 1 Situation zwischen Fachkraft und Kind		x		Der Raum wird nicht verschlossen. Die Kinder werden vor Blicken anderer geschützt.

Garderoben			x			Eltern helfen ausschließlich ihrem eigenen Kind beim An und Ausziehen.
Personen bezogen						
	Kind muss festgehalten werden aus Aufsichtsgründen und / oder zum Schutz vor Selbst und Fremdverletzung		x			Besprechung mit Sorgeberechtigten, Leitung, ggf- externer Beratung
	Professionelle Distanz	x				Kein Duzen von Eltern
	Machtgefälle zwischen MA und Kindern	x				Verhaltenskodex / Selbstverpflichtungserklärung
	Kleidungsgewohnheiten in der Mitarbeitenden	x				Ansprechen unpassender Kleidung
Zeitlich/organisatorisch						
	Randzeiten		x			Nie nur ein Erwachsener im Haus solange Kinder da sind
	Bring- und Holzeiten Eingangstüre	x				Eltern und Externe kommen nur durch die Öffnung der Türe durch eine Mitarbeiterin ins Haus
	Kooperation mit externen Dienstleistern	x				Führungszeugniseinsicht, Schutzkonzept der externen Seite einfordern Verpflichtung auf Selbstverpflichtung der Kita
	Hoher Mitarbeiterausfall durch Krankheit Urlaub etc..		x			Vertretung im Team suchen Öffnungszeiten anpassen Anzahl der zu betreuenden Kinder begrenzen Evtl. Gruppenschließung

Situativ						
	Ausziehen und Schlafen legen von Kindern	x				Keine verschlossenen Türen Kind entscheidet was es auszieht und was es anbehält
	Essen wird verweigert	x				Verhaltenskodex
	Steigender Stresspegel	x				Kollegiales Eingreifen / Unterstützen immer möglich und einforderbar
	Pflege / Wickeln	x				Keine verschlossenen Türen ; Kinder entscheiden von wem sie gewickelt werden

Im Rahmen der Risikoanalyse ergeben sich für unsere Einrichtung folgende präventive Maßnahmen:

- Es arbeiten immer zwei Mitarbeiter:innen, es ist nie jemand über einen längeren Zeitraum alleine in den Räumen oder im Garten.
- Wir unterstützen uns gegenseitig bei personellen Engpässen (Krankheit, Fortbildung, Urlaub, Pause)
- Die pädagogischen Fachkräfte sehen regelmäßig nach den Kindern in der Turnhalle, Garten, Nebenzimmer.
- Alle Mitarbeiter sind angewiesen Zaungäste, Hausfremde nach ihrem Anliegen zu fragen.
- Externe müssen sich bei der Einrichtungsleitung oder den Mitarbeitern melden und bleiben zu keinem Zeitpunkt unbeaufsichtigt bei den Kindern.
- Bei Konflikten sowie bei Fremd- Eigengefährdung holen sich Mitarbeiter:innen Hilfe bei Kollegen um sich selbst zu schützen oder andere zu schützen.
- Die Kindertagesstätte Arche Noah ist eine Handyreie Zone. Fotos und Aufzeichnungen sind ausschließlich den pädagogischen Fachkräften im Rahmen ihrer Arbeit gestattet. Für Eltern wird dafür nur bei Familienveranstaltungen abgewichen.
- Kurzzeitpraktikanten und Praktikantinnen (Schülerpraktikum, FOS Praktikum, Praktikum zum Studium) sind nie mit den Kindern alleine, wickeln grundsätzlich nicht, ziehen Kinder nicht um, cremen nicht ein.
- Eltern teilen schriftlich mit, wer ihr Kind abholt. Unbekannte Personen stellen sich vor und weisen sich durch einen Pass oder anderes Dokument mit Lichtbild aus.

8.1.Raumkonzept

Die Räume der Kindertagesstätte ermöglichen den Kindern die Welt über ihren Körper und ihren Sinnen zu erfahren. Damit Leben und Lernen möglich wird, brauchen Kinder eine sichere Umgebung. Eine Umgebung in der sich Kinder wohlfühlen, die ansprechende gestaltet ist und zum Spielen und Entdecken anregt.

Unsere Räume sollen geschützte Rückzugsmöglichkeiten bieten, gleichzeitig offen sein für viele Lernerfahrungen, ausreichend Anregung bieten, um Neues auszuprobieren.

Der Raum fungiert als 3. Erzieher. Wir arbeiten stetig an unserem Raumkonzept und passen es an die kindlichen Bedürfnisse und den aktuellen Themen der Gruppen an. Die Kinder suchen sich selbst Spielort und Spielpartner aus und können zwischen den verschiedenen Themenräumen wählen. (Garten, zweite Ebene, Turnhalle, Spielort Halle). Unser Konzept sieht dabei vor, dass sich Kleingruppen von 2-4 Kindern alleine in einem Raum oder im Garten aufhalten dürfen und somit die Möglichkeit erhalten ihr Spielverhalten kreativer und selbstbestimmter auszuleben. Wir beobachten mit Distanz die Kinder bei ihrem Spiel. Dies ist die Basis um zu erfahren welche Spielthemen die Kinder beschäftigen und wo wir für die Kinder neue Lernorte entwickeln können. Oft werden Räume auch in Zusammenarbeit mit den Kindern umgestaltet und so auf ihre Bedürfnisse angepasst.

8.2. Maßnahmen zur Stärkung der Kinder

Die Entdeckung und Erkundung des eigenen Körpers und den Körper anderer gehört zur kindlichen Entwicklung. „Schon ab dem ersten Kindergartenjahr reden wir mit den Kindern im Kindergarten altersgerecht über Missbrauch. Hier vermitteln wir den Kindern:

- Was sind Sachen (z.B. Berührungen, Küsse, Gestik, Ausdrücke), die nur Mama und Papa machen dürfen.
- Was sind Sachen (z.B. Berührungen, Küsse, Gestik, Ausdrücke), die niemand ohne mein Einverständnis machen darf?
- An wen wende ich mich, wenn jemand etwas gemacht hat?
- Ich muss NEIN sagen wenn ich etwas nicht möchte...
- Was kann ich tun, wenn jemand nicht auf mein STOP hört?

Wir binden die Themen „Mein Körper gehört mir“ in die Bildungsinhalte der Jahresplanung mit ein.

8.3. Erziehungspartnerschaft mit Eltern und Erziehungsberechtigten

Wir legen großen Wert auf eine respektvolle Erziehungspartnerschaft und unterstützen Eltern in ihrer Erziehungskompetenz.

Damit wir den Schutzauftrag erfüllen können, ist eine gute, respektvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Personensorge Berechtigten unabdingbar. Wir möchten in unserer Einrichtung Transparenz für Eltern schaffen durch:

- Tägliche Tür und Angelgespräche
- Schrittweise Eingewöhnung und Gespräche über die Eingewöhnungszeit
- Regelmäßige Eltern- und Entwicklungsgespräche
- Elternbriefe

- Wochenrückblick mit vielen Bilder
- Homepage
- Konzeption
- Elternabend
- Hospitationen bei Ausflügen und im Alltag
- Durch Einbinden der Eltern in bei Aktionen und Veranstaltungen
- Jährliche Elternbefragung

Die Eltern haben jederzeit die Möglichkeit, Gesprächstermine mit den Mitarbeiterinnen zu vereinbaren, um Sorgen, Ängste, Fragen oder Verbesserungsvorschläge zu besprechen. Dadurch erhalten die Eltern Klarheit darüber, was für den Schutz ihrer Kinder in der Einrichtung getan wird und welche Regeln in der Kita gelten.

9. Personalauswahl und Personalentwicklung

Die für uns in diesem Schutzkonzept wichtigen relevanten Inhalte zur Personalauswahl und Personalentwicklung 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. 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. Das Rahmenkonzept Institutionalisierte Gewaltschutz des SkF e.V. ist für alle hauptamtlichen, ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und Zusatzdienste gültig.

9.1 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.

9.2 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 Kolleg:innen

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 Supervisorin 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:

- a) 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.

- b) SkF-interne Fortbildungen, abteilungsübergreifend

Dies ist eine zunehmend beliebte Art der Fortbildung. Eine Abteilung findet ein Thema, von der sie glaubt, dass auch andere Abteilungen profitieren können. Sie organisiert eine Inhouse-Fortbildung 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.

c) 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.

9.3 Erweitertes 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

9.4 Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

Der SkF e.V. Bamberg setzt in seiner Grundhaltung ein 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.integrativer Fachdienst etc.)

9.5 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.)

9.6 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 Ersts Schulungen 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.

10. Verhaltenskodex

Als Team haben wir uns auf einen Verhaltenskodex im Umgang mit den Kindern und miteinander geeinigt. Dieser Verhaltenskodex ist kein Regelwerk, sondern zeigt unsere

Haltung und Einstellung für sensible Bereiche und dient der ständigen Reflexion. Durch den Verhaltenskodex bekommt unser Verhalten Transparenz. Wir schützen damit die Kinder und uns selbst.

10.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Ich bin mir bewusst, dass Bindung grundlegend für die pädagogische Arbeit und die Entwicklung der Kinder wichtig ist. Gleichzeitig ist mir bewusst, dass Täter emotionale Abhängigkeit ausnutzen.

Ich gestalte Spiele und pädagogische Situationen so, dass sie Kindern keine Angst machen und keine Grenzen überschritten werden.

Ich bin als erwachsene Person verantwortlich für die Gestaltung angemessener Nähe und Distanz.

Einzelgespräche, Übungseinheiten und Ähnliches finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Ein Kind darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im Team abgesprochen.

Bezugspersonen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern oder Eltern auf. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt.

Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten durch Eltern sind abzulehnen. (Babysitter Dienste)

Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/ kontakte zu betreuten Kindern und deren Familien sind offen zu legen.

10.2. Angemessenheit und Körperkontakt

Ich als erwachsene Person bin für die Grenzwahrung verantwortlich.

In meiner professionellen Rolle als päd. Fachkraft gehe ich achtsam und zum Wohle des Kindes mit Körperkontakt um. Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Sie haben dabei altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Der freie Wille des Kindes ist ausnahmslos zu respektieren. Der Kontakt geht vom Kind aus. Ich erfülle mit kein Bedürfnis nach Nähe.

Ich beachte und respektiere die Grenzsignale des Kindes und manipulierte es nicht. Ich berühre es nicht unangemessen oder irritiere es.

Ich fordere nicht aus eigenem Interesse ein Kind auf, sich auf meinem Schoß zu setzen. Das Kind darf, wenn das auch für mich in Ordnung ist, auf den Schoß, wenn es das Bedürfnis danach äußert oder zeigt. Auch beim Trösten sollte der Impuls für das auf den Schoß nehmen vom Kind kommen. Es sollte immer darauf geachtet werden, ob bzw. wie lange ein Kind dieses Bedürfnis hat.

In Erste Hilfe Situationen respektiere ich die individuellen Grenzen und die Intimsphäre des Kindes. Das Kind entkleidet sich nur so weit, wie unbedingt nötig. Es wird altersentsprechend erklärt welche Behandlung nötig ist. Ich achte auf das Schamgefühl des Kindes, auch wenn dieses nicht darauf achtet. Im Zweifelsfall sind die Sorgeberechtigten und/oder medizinische Hilfe einzubeziehen. Es wird kein Zwang ausgeübt. 1 zu 1 Situation sind zu vermeiden und durch Information an Kollegen und geöffneten Türen transparent zu halten.

Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Drohung durch Sprache sind nicht erlaubt.

Ich küsse kein Kind und lasse mich nicht küssen.

Ich achte meine eigenen Grenzen.

In Grenz- und Gefahrensituationen, die zu einer schwerwiegenden Verletzung des Kindes oder eines anderen führen könnten, ist ein vorsichtiges Eingreifen in Form eines körperlichen Zurückhaltens bzw. kurzen Festhaltens geboten, bis die aktuelle Gefahr vorüber ist.

10.3. Beachtung der Intimsphäre

Ich beachte das Recht der Kinder auf Intimsphäre, insbesondere beim Wickeln, beim Toilettengang, bei Schlafsituationen, beim Umziehen sowie in Badesituationen.

Ich begleite ein Kind nur auf die Toilette, wenn es Hilfe benötigt. Der Wunsch nach Hilfe einer bestimmten Person wird berücksichtigt. Der Prozess wird sprachlich begleitet.

Ich informiere eine Kollegin/ einen Kollegen, wenn ich ein Kind wickle. Die Kinder werden nur von einer Bezugsperson gewickelt die das Kind akzeptiert. (Kind wird vorher gefragt)

Die Türe zum Wickelraum bleibt einen Spalt geöffnet.

Das Eincremen im Intimbereich gehört zum Wickeln, wenn dies nötig ist. Ich erkläre dem Kind altersgerecht, was getan werden muss.

Die Schlafsituation wird, immer von einer Bezugsperson begleitet. Die Kinder dürfen sich dabei auch die Nähe einer Bezugsperson suchen und sich anuscheln, denn die Ausruh- und Schlafsituation soll in einer gemütlichen Atmosphäre möglich sein. Keine Bezugsperson sucht jedoch aktiv die körperliche Nähe, wenn dieses Bedürfnis nicht von den Kindern ausgeht.

Kinder dürfen sich in der Schlafsituation entkleiden (je nach Raumtemperatur), falls das ihr Wunsch ist. Unterhose und Unterhemd bleiben immer an. Sie werden aber zu keiner Zeit von der Bezugsperson aufgefordert oder ermuntert.

Die Bezugspersonen behalten alle die Kleidung an.

Ich berühre beim Einschlafen das Kind nur am Kopf, Rücken oder Hand, und auch nur wenn es dies ausdrücklich wünscht oder seiner Beruhigung oder Regulierung diene.

Ich achte darauf, dass Kinder im Sommer beim Baden oder Spielen Badekleider oder (Bade) Windeln tragen. Muss sich ein Kind in der Öffentlichkeit ausziehen, so sorge ich für ausreichend Sichtschutz.

Ich unterstütze Kinder darin, ein positives/natürliches Schamgefühl zu entwickeln.

Ich Sorge dafür, dass die Kinder nicht in halb- bzw. unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.

Ich achte die individuellen Unterschiede und die soziokulturelle Vielfalt.

10.4.Sprache und Wortwahl

Ich spreche die Kinder mit ihrem vollen Vornamen an.

Sexualisierte Sprache und Gestik ist untersagt

Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen

Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Kinder und gehe wertschätzend und empathisch damit um.

Ich benenne Geschlechtsteile anatomisch korrekt und einheitlich. Die Kindertagesstätte einigt sich auf folgende Begrifflichkeiten: „ Penis und Scheide, Brust und Po/ Gesäß“

10.5.Eltern und andere Personen in der Einrichtung

Ich achte darauf, wer sich in der Kita aufhält, kommt und geht. Das Gartentor und die Haustür sind außerhalb der Bring- und Abholzeiten geschlossen.

Ich kenne die im Team vereinbarten Interventionsmöglichkeiten und setze diese um.

10.6.Umgang mit Geschenken

Ich mache Kindern keine exklusiven Geschenke, um sie emotional von mir abhängig zu machen. Wenn Kinder ein Geschenk bekommen, dann immer im Namen des gesamten Kindergartenteams.

Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent gegenüber Kindern, Eltern, Kolleginnen und Kollegen damit um.

10.7.Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

In meinem professionellen Umgang mit Medien ist mir die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre selbstverständlich.

Wir respektieren wenn Kinder nicht fotografiert werden wollen. Das Fotografieren von einem Kind in unbekleidetem Zustand oder in anzüglichen Posen ist absolut verboten.

Nutzung von Medien mit pornografischen Inhalten ist verboten.

Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen beweglichen Bild, zu beachten.

10.8.Doktorspiele und Aufklärung

Das Entdecken des eigenen Körpers gehört zur normalen Entwicklung eines Kindes. Das Spiel wird zugelassen und soll an einem dafür bestimmten geschützten Ort mit klaren Regeln stattfinden, ohne dass sich die Kinder weggeschickt fühlen.

Es ist ein Spiel zwischen Kindern, hier gilt die Regel:

Unterwäsche bleibt immer angezogen

Es werden keine Fremdgegenstände in Körperöffnungen gesteckt.

Wenn ein Kind „Nein“ oder „Stopp“ sagt, muss das andere Kind aufhören.

Das Spiel wird weitgehend beobachtet

Es wird eingegriffen, wenn ein Machtgefälle oder eine Verletzungsgefahr durch Fremdkörper oder die kindlichen Handlungen entsteht, oder wenn das „Nein“ des Kindes nicht beachtet wird.

Die Kinder sollten im gleichen Alter sein.

Wenn ein Kind in diese Phase kommt, werden Eltern darauf angesprochen, um einen offenen, natürlichen und professionellen Umgang mit diesem Thema gewährleisten zu können.

Es ist nicht die Aufgabe der Mitarbeitenden, die Kinder aufzuklären. Stellen die Kinder konkrete Fragen, kann man mit den Kindern altersgerecht philosophieren. Die Eltern werden anschließend informiert.

10.9 Einzelbetreuung

Die Betreuung eines einzelnen Kindes geschieht immer in Absprache mit weiteren Mitarbeitenden.

Es kann vorkommen, dass Dienste von einer / einem Mitarbeiter:in oder Einzelförderung der Frühförderstelle in einem Raum allein geleistet werden. Die Türen zu den Gruppenzimmern bleiben offen oder sind durch Glasscheiben einsehbar.

10.10.Disziplinierungsmaßnahmen

Ich sanktioniere nur mit pädagogischen Konsequenzen, die in direktem Zusammenhang mit dem, Fehlverhalten oder der Nichteinhaltung von Regeln stehen. Dies geschieht immer wertschätzend.

Ich mache Disziplinierungsmaßnahmen im Team transparent.

Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohen oder Angst machen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen verboten.

10.11 Unser Umgang mit Übertretungen im Verhaltenskodex

Manchmal passiert eine Übertretung des Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus. Wir pflegen damit einen offenen Umgang, indem wir den Vorfall aufgreifen, mit der Leitung und ggf. mit dem Team besprechen. Ein offener Umgang damit hilft, Kritikfreudigkeit und Kritikoffenheit zu üben. Niemand ist vor Fehlern gefeit. Wir lernen unsere blinden Flecken wahrzunehmen.

Jegliche Form von Gewalt ist ausnahmslos zu melden (siehe Verfahren) Auch bei vermuteter Gewalt gibt es vom SkF Handlungsanweisungen die zu befolgen sind.

11. Beratungs- und Beschwerdewege

Beratungs- und Beschwerdewege für Kinder und Eltern, Personensorgeberechtigte sowie die Mitarbeitenden sind nötig und müssen installiert werden.

Grundsatz ist, dass jede Beschwerde grundsätzlich ernst genommen wird.

Beschwerdeverfahren stellen eine gute Möglichkeit dar, die Zufriedenheit von Kindern, die bei uns betreut werden, zu steigern und Schwachstellen im Sinne der Qualitätsverbesserung aufzudecken und zu beheben. Das Beschwerdeverfahren ist weiterhin ein wichtiges Instrument im Rahmen des Kinderschutzes und der Sicherstellung und Stärkung der Rechte der Kinder.

Versetzen wir uns in die Situation von Kindern. Für sie ist vieles oftmals unbekannt und neu zu erfahren. Dabei stehen sie in einem sehr besonderen Verhältnis zu „ihren“ Fachkräften – genauso wie zu ihren Eltern und anderen Erwachsenen auch: diese haben immer Recht beziehungsweise die Macht, und mit ihnen muss das Kind kooperieren. Kinder nehmen den Tagesablauf in ihrer Kindertagesstätte oft als gegeben und unveränderbar hin. Unsere Kindertagesstätte hat sich jedoch fortwährend und vorrangig am Wohl der Kinder und damit an ihrer positiven Entwicklung zu orientieren. Kinder sind „Experten in eigener Sache“ und können viel zur Verbesserung ihrer Lebenswelt in der Kindertageseinrichtung beisteuern. Deswegen ist es so wichtig, sie zu beteiligen. Beschwerden, Kritik, Anregungen, Wünsche, Rückmeldungen gehören zur Partizipation von Kindern.

Beschwerdeverfahren – ist eine Frage der Haltung!

In unserer Kita führt die Beschäftigung mit dem Beschwerdeverfahren zu einem Aushandlungsprozess zwischen Kindern und Erwachsenen. Grundlage für diesen Prozess ist eine partizipative Haltung der Fachkräfte, die Kindern das Recht zugesteht, ihre Meinung, ihre Anliegen und ihre Beschwerden zu äußern und zu vertreten. Wenn Kinder erleben, dass Beschwerden erwünscht sind, ernst genommen und bearbeitet werden, ist diese Erfahrung für

sie mit zahlreichen Lernchancen verbunden. Kinder erleben ihre eigene Wirksamkeit, ihre Kommunikationsfähigkeit wird verbessert und soziale Kompetenzen werden gestärkt.

Die bewusste Wahrnehmung der Beschwerden der Kinder seitens der pädagogischen Fachkraft führt zu einem Hinterfragen von Regeln, Abläufen und bisherigen Vorgehensweisen. Als Kindertageseinrichtung sind wir dadurch in einem stetigen Veränderungsprozess der die Strukturen an die Bedürfnisse der Kinder ausrichtet.

Nicht alle Wünsche der Kinder können erfüllt werden, aber der Alltag wird anhand der Beschwerden der Kinder auf den Prüfstand gestellt. Die Auseinandersetzung mit den Beschwerden führt zur Reflexion im Team.

Worüber dürfen sich Kinder in der Kindertageseinrichtung beschweren?

Kinder haben das Recht, sich in persönlichen Angelegenheiten zu beschweren. Hinter jeder Beschwerde steht immer ein Wunsch beziehungsweise ein unerfülltes Bedürfnis oder eine Enttäuschung. Kinder dürfen sich in unserer Kita über alles beschweren was ihnen Unbehagen bereitet und was sie bedrückt.

Wie bringen Kinder ihre Beschwerde zum Ausdruck?

Kinder haben 100 Sprachen – auch um sich zu beschweren. Gerade bei kleinen Kindern können körpersprachliche- mimische und gestische – Äußerungen oder Zeichnungen Unzufriedenheit im Sinne einer Beschwerde ausdrücken. Es ist davon auszugehen, dass Kinder ihre Beschwerde nur selten verbal differenzieren und ausdrücken.

Fachkräfte sind gefordert, die vielfältigen Ausdrucksformen von Kindern achtsam, feinfühlig und wertschätzend wahrzunehmen und gegebenenfalls als Beschwerde zu interpretieren.

Wie können Kinder dazu angeregt werden, sich zu beschweren?

Die Möglichkeit der Beschwerde muss den Kindern im Alltag vertraut werden. Wir regen die Kinder an, Beschwerden zu äußern durch Schaffung eines sicheren Rahmens (z. B. durch den Aufbau verlässlicher und auf Vertrauen aufgebaute Beziehungen) in dem ihre Beschwerde angstfrei geäußert werden kann und mit Respekt und Wertschätzung aufgenommen und bearbeitet wird.

Im Rahmen des Morgenkreises – regelmäßige Zufriedenheitsabfragen – Was gefällt dir? Was magst du nicht? Geht es dir gut? Geht es dir schlecht?

Wo/bei wem können sich Kinder beschweren?

Kinder könne ihre Beschwerde generell überall und allen gegenüber vorbringen. Kinder können sich somit bei den Pädagogen der Gruppe, Leitung, Freunden, den Eltern und bei Praktikanten:innen. Der Morgenkreis und die Kinderkonferenzen dienen als Beschwerdestellen für die Themen der Kinder.

Wie werden die Beschwerden aufgenommen?

Damit wir die Beschwerden von Kindern aufnehmen können stehen uns unterschiedliche Methoden zu Verfügung:

Durch sensible Beobachtung und Wahrnehmung, durch den direkten Dialog der Fachkraft mit dem Kind, im Rahmen der Kinderkonferenz oder im Morgenkreis, im Rahmen von Befragung und durch Visualisierung.

Wie werden die Beschwerden von Kindern bearbeitet und wie wird Abhilfe geschaffen?

Jede Beschwerde muss geprüft und es muss im Einzelfall entschieden werden, ob Abhilfe geschaffen werden kann oder auch nicht. Hierbei achten wir darauf eine einrichtungsinterne Öffentlichkeit herzustellen indem andere Fachkräfte und auch andere Kinder in die Lösung mit einbezogen werden. Wir nutzen hierfür unsere Kommunikationsstrukturen: Teamsitzungen, Elterngespräche, Elternabende, Elternbeiratssitzungen, Kinderkonferenzen, Morgenkreis sowie Gespräche mit Leitung und Geschäftsführung.

11.1. Beschwerdemanagement für Dritte/ Eltern / Sorgeberechtigte

Eine konstruktive Zusammenarbeit mit Eltern ist für die pädagogische Arbeit am Kind wertvoll und nicht wegzudenken. Das Miteinander zwischen Elternschaft und pädagogischen Fachkräften sollte ein lebendiger und respektvoller Umgang auf Augenhöhe sein, der die Basis für eine wertschätzende Erziehungsarbeit bildet.

Aufgrund der unterschiedlichen Systeme (Familiensystem / Einrichtungssystem) mit den daraus verbundenen Erwartungen für die Betreuung der Kinder bleiben Meinungsunterschiede nicht aus.

Im direkten Dialog, bei Tür und Angelgesprächen, bei vereinbarten Elterngesprächen, durch das Einbinden des Elternbeirates, mittels anonymen Elternfragebogen zur Zufriedenheit der Einrichtung, per Telefon, E- Mail, und /oder Brief aber auch durch sensible Wahrnehmung und Beobachtung werden Beschwerden der Eltern aufgenommen und dokumentiert.

Dabei können sich Eltern beschweren bei den pädagogischen Fachkräften, der Leitung, dem Träger sowie den Elternvertretern des Beirates als Bindeglied zur Einrichtung.

Konstruktive Beschwerden durch Dritte/ Eltern werden zeitnah bearbeitet. Entsprechend der Situation erfolgen Gespräche mit allen Betroffenen bzw. Beteiligten, im Team mit dem Elternbeirat oder dem Träger.

Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldungen nicht möglich. Direkte Konsequenzen bleiben im Normalfall aus. Trotzdem können anonyme Beschwerden Stimmungsbilder vermitteln oder auf Missstände hindeuten und Mitarbeitende dazu anregen, genauer hinzuschauen und die aufgeworfenen Themen anzusprechen.

11.2 Beschwerdemanagement für Mitarbeiter:innen

Ein ideales Team ist ein Team, in dem alle Mitglieder mit Begeisterung auf das gleiche Ziel hinarbeiten. Jedes Mitglied darf sich im Rahmen seiner Stärken und Talente einbringen und alle Mitarbeiter:innen verstehen sich untereinander. Dazu gehört auch eine offene Streitkultur.

Spannung, Meinungsverschiedenheiten und/ oder Schwierigkeiten im Team als auch Unzufriedenheit können im Vier-Augen Gespräch durch Einbeziehung der Leitung, durch

Heranziehen aller Beteiligten und/ oder in Teamsitzungen angesprochen werden. Dabei werden Ursachen geklärt, gemeinsame Lösungen gesucht, bewertet und ausgehandelt. Bei Bedarf wird ein Protokoll erstellt und ein Folgetermin vereinbart. Parallel dazu kann - je nach Inhalt der Träger oder die Mitarbeitervertretung hinzugezogen werden.

12. Sexualpädagogisches Konzept

Kinder sind Träger von Schutzrechten, Förderrechten und Beteiligungsrechten. Die drei kinderrechtlichen Säulen sind eng miteinander verbunden und unteilbar. Entsprechendes gilt auch für eine sichere und gesunde psychosexuelle Entwicklung. Eine an den Rechten der Kinder orientierte Sexualpädagogik in der Kita ermöglicht sexuelle Bildung und gewährleistet zugleich den Schutz der Kinder vor sexualisierter Gewalt.

Der gesetzliche Auftrag

Der Bayerische Bildungs-und Erziehungsplan und die AVBayKiBiG (§13) benennen für den Bildungsbereich Sexualität folgende Ziele:

- Eine positive Geschlechtsidentität entwickeln , um sich wohlfühlen
- Einen unbefangenen Umgang mit dem eigenen Körper erwerben
- Grundwissen über Sexualität erwerben und darüber sprechen können
- Bewusstsein für eine persönliche Intimsphäre entwickeln
- Angenehme/ unangenehme Gefühle unterscheiden und NEIN-Sagen lernen

Unser Verständnis von Sexualerziehung

Wir sehen die Sexualerziehung als einen Teil unserer Arbeit an. Wir betrachten die Kinder mit einem ganzheitlichen Blick, der die psychosexuelle Entwicklung mit einschließt.

In altersgemäßer Form wird über Geschlechtsmerkmale und Rollenverständnis gesprochen.

Kindliche Sexualität äußert sich vor allem in dem Bedürfnis nach Geborgenheit, Zärtlichkeit und sinnlicher Nähe, der Freude und der Akzeptanz am eigenen Körper. In unserer Einrichtung fördern wir eine ganzheitliche Entwicklung der Kinder. Dazu gehört auch eine sexualfreudige Erziehung.

Merkmale kindlicher Sexualität / Erwachsenensexualität

Kindliche Sexualität	Erwachsenensexualität
Spielerisch, spontan	Absichtsvoll, zielgerichtet
Nicht auf zukünftige Handlungen ausgerichtet	Auf Entspannung und Befriedigung hin orientiert
Erleben des Körpers mit allen Sinnen	Eher auf genitale Sexualität ausgerichtet
Egozentrisch	Beziehungsorientiert

Wunsch nach Nähe und Geborgenheit	Verlangen nach Erregung und Befriedigung
Unbefangenheit	Befangenheit
Sexuelle Handlungen werden nicht bewusst als Sexualität wahrgenommen	Bewusster Bezug zu Sexualität

Pädagogische Ziele:

In Hinblick auf sexuelle Bildung ist es unser Ziel, das Kinder ein gutes Gefühl für ihren Körper entwickeln bzw. behalten.

Die Kinder werden ermutigt und befähigt, ihre eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und gegenüber anderen deutlich zu machen. Die Kinder sollen erfahren, dass sowohl andere Kinder, als auch pädagogische Fachkräfte, diese Grenzen ernst nehmen und respektieren.

Wir achten darauf, dass das individuelle Schamgefühl berücksichtigt wird, indem z.B. das Kind sich nicht vor anderen Kindern aus – oder umziehen muss, wenn es das nicht möchte.

Umgang mit Doktorspielen

Uns ist es wichtig, dass Kinder eine gewisse Zeit auch mal unbeobachtet sein können. (siehe Raumkonzept Seite 18)

Im Team sind klare Handlungsabsprachen getroffen, um auf sexuelle Aktivitäten der Kinder pädagogisch adäquat reagieren zu können.

Unsere Regeln für Doktorspiele:

- Jedes Kind bestimmt selbst, mit wem es Körpererkundung spielt.
- Jedes Kind darf selbst über seinen Körper bestimmen.
- Die Grenzen aller beteiligten Kinder werden geachtet.
- Wenn ein Kind Stopp sagt oder Nein zeigt, wird sofort aufgehört.
- Kinder können jederzeit das Spiel verlassen
- Kein Kind darf einem anderen Kind wehtun.
- Es werden keine Gegenstände in Körperöffnungen eingeführt.
- Ältere Kinder dürfen nicht mitspielen oder zugucken. Auch Jugendliche und Erwachsene nicht. Altersunterschied max. 1,5 Jahre.
- Hilfe holen ist richtig und wichtig.

Vorgehen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern

Ein sexueller Übergriff unter Kindern liegt vor, wenn das Kindeswohl gefährdet ist, ein Machtmissbrauch und / oder Zwang erkennbar ist sowie, wenn die Handlung gezielt die persönliche Grenze des anderen verletzt.

Sobald wir zur Einschätzung gelangen, dass ein sexueller Übergriff oder eine Kindeswohlgefährdung zwischen Kindern vorliegt, sind wir in der gesetzlichen Pflicht einzugreifen.

13. Intervention und Nachhaltige Aufarbeitung

13.1 Dienstliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen

Der Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei (sexualisierter) Gewalt für Beschäftigte in der Kinderkrippe Gärtnerhaus ist im Rahmenkonzept Institutionalisierte Gewaltschutz SkF e.V. Bamberg ausführlich beschrieben. Der Handlungsleitfaden ist verpflichtend für alle Mitarbeiter:innen in der Kinderkrippe Gärtnerhaus einzuhalten.

Die dienstlichen Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen sind im institutionalisierten Gewaltschutz – Rahmenkonzept SkF e.V. Bamberg unter Punkt 6.12 bis 6.15 beschrieben.

Hinweis zu Verdachtsmomenten	Rahmenkonzept Träger Seite 24
Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt	Seite 25 Anlage 6 und 7
Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierte)Gewalt	Seite 27
Vorgehen des Trägers bzgl. Des Gesprächs mit Betroffenen	Seite 27
Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigten	Seite 29
Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene	Seite 30
Verfahren zur Anerkennung des Leids	Seite 31
Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen	Seite 32
Aufklärung	Seite 32
Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung	Seite 33
Hilfe für betroffene Dienste und Einrichtungen	Seite 33
Weiterleitung von Hinweisen an andere Kirchliche und nicht kirchliche Stellen	Seite 33
Öffentlichkeitsarbeit	Seite 34
Datenschutz	Seite 35
Aufbewahrung, Auskunft, Akteneinsicht	Seite 35

13.2 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 (Anlage 7).

13.3 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei (sexualisierter) Gewalt von tätigen Personen an Betreuten

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 in **Anlage 8** dokumentiert.

Auch hier kann beim Ausfüllen stets die Hilfe der internen Ansprechperson (Notruf bei sexualisierter Gewalt) angefragt werden.

13.4 Ansprechpartner im Falle (sexualisierter) Gewalt von beim SkF tätigen Personen in Haupt- und Ehrenamt

Fachkraft Gewaltschutz:

Ute Staufer

Sozialdienst katholischer Frauen

Luitpoldstraße 28

96052 Bamberg

Telefon: 0951 / 30943341

E-Mail: notruf@skf-bamberg.de

Interne Ansprechperson (iAP) des SkF e.V. Bamberg:

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) des SkF e.V. Bamberg

Katja Popp
Rechtsanwältin
Kanzlei Schick 6 Kollegen, Rechtsanwaltspartnerschaft mbB
Augustenstraße 2 / 2A
96047 Bamberg
Telefon: 0951/982420
E-Mail: gewalt1@caritas-bamberg.de

Marc Brab
Rechtsanwalt
Rechtsanwälte Brab 6 Voigt PartmbB
Herzog-Max-Straße. 16
96047 Bamberg
Telefon: 0951- 94230110
E-Mail: gewalt2@caritas-bamberg.de

Fr. Dr. Caroline Spielhagen
Familienpsychologische Praxis Dr. Spielhagen
Nürnberger Straße 108k
96050 Bamberg
Telefon: 0175/5529214
E-Mail: gewalt3@caritas-bamberg.de

An sie 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:

- Sie nimmt Hinweise entgegen und geht diesen nach.
- Sie entscheidet, ob ein aktueller oder vergangener Fall vorliegt.
- Sie informiert den Träger umgehend über einen Verdacht oder wird vom Träger über einen solchen informiert.
- Sie prüft die Plausibilität eines Verdachtes.
- Sie führt Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
- Sie spricht mit Beschuldigten.
- Sie informiert die Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen.
- Sie informiert den Träger und unterstützt ihn bei der Dokumentation.
- Sie wirkt im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger auf eine Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde hin.
- Sie 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.

Casselmanstr. 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. Auer Martina, 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

14. Qualitätsmanagement

Wir arbeiten regelmäßig daran, besser zu werden und unsere Kinder noch besser zu schützen. Dafür ist das Qualitätsmanagement da. Es ist ganz wichtig, dass alle Mitarbeiter/innen immer und immer wieder auf den neusten Stand beim Thema Prävention gebracht werden und ihr Wissen auffrischen können. Das ist wie bei der ersten Hilfe – wenn man weiß, was man zu tun hat und wie man schlimme Sachen verhindern kann, fühlt man sich viel sicherer. Deshalb muss jede/r

neue Mitarbeiter/in an einer Schulung zum Thema „Prävention gegen sexuelle Gewalt“ teilnehmen und sich die Teilnahme bestätigen lassen.

Ein Schutzkonzept unterliegt der ständigen Weiterentwicklung und Reflexion. Durch die „Beauftragten für Kinder und Mitarbeiterschutz“ gibt es eine ständige Vertretung in unserem Haus, die an der Weiterentwicklung gemeinsam mit dem Team und mit den Eltern im Austausch sind.

15. Fazit

In der Auseinandersetzung mit dem Thema Kindeswohl und dem daraus folgenden Präventionskonzept ist uns im Team der Arche Noah klar geworden wie wichtig ein Schutzkonzept in Kindertagesstätten ist. Die Prävention sehen wir als Grundgerüst in unserer Arbeit. Sie dient auch der Aufgabenklarheit und Sicherheit für Mitarbeiter:innen in unserem Haus. Jede und jeder Einzelne, der in der Arbeit mit Kindern tätig ist, trägt Verantwortung dafür, dass unser Haus ein sicherer Ort für Kinder ist.

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt unseren Weg zur Umsetzung für eine Kultur der Achtsamkeit.

16. Anlagen

- Anlage: 2a Anforderung eines Führungszeugnis §30 (BZRG)
- Anlage: 3 Dokumentation zur Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
- Anlage: 4 Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung
- Anlage: 5 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung
- Anlage: 7 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt
- Anlage: 8 Vorlage zur Dokumentation Situationsportrait: Gewaltanwendung gegenüber Personen.

17. Quellenangaben

- **Miteinander achtsam leben / Kultur der Achtsamkeit / Arbeitsordner**
Hrsg: Präventionsstelle im Erzbistum Bamberg
- **Kinderrechte stärken!** - Beschwerdeverfahren für Kinder in Tageseinrichtungen
Hrsg: Der Paritätische Berlin
- **Kita als sicherer Ort** - Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas
Hrsg: Evangelischer KITA-Verband Bayern
- **„Muss man sich küssen wenn man verliebt ist“?** - Fünf Schritte zum Sexualpädagogischen Konzept
Hrsg: Der Paritätische Hessen
- **Leitfaden zur Sicherung des Schutzauftrages in Kindertageseinrichtungen**
Hrsg: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
- **Ist das noch ein „Doktorspiel“?** - Kindliche Sexualität und Prävention von sexuellen Übergriffen unter Kindern im Kita- Alter
Hrsg: PETZE-Institut für Gewaltprävention.
- **Institutionalisierter Gewaltschutz** Rahmenkonzept SkF e.V. Bamberg
- **Institutioneller Gewaltschutz** in der Caritas Rahmenkonzept und Manual, Version 3.0

Anlage 2a

**Vorlage Anforderung eines Führungszeugnisses
gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG)**

Auffordernde Stelle: SkF e.V. Bamberg, Schwarzenbergstraße 8, 96050 Bamberg

Simone Stroppel
Geschäftsführung

Erklärung gemäß § 30a BZRG

Herr/Frau _____
geb. am _____
wohnhaft _____

wird aufgefordert, ein *erweitertes Führungszeugnis* vorzulegen.

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen zur Beantragung eines Führungszeugnisses nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.

Auszug aus dem BZRG

P

§ 30a Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis

- (1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,
1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
 2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe-,
 - b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- (2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

VORLAGE zur Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, wenn dieses nicht zur Personalakte genommen wird

☐ erstmalige Vorlage ☐ Wiedervorlage; letzte Vorlage am _____

Grund der Prüfung (nach § 30a Abs. 1 BZRG): _____

(Name)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

(Geburtsort)

hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Die oben genannte Person ist tätig

☐ haupt-/nebenberuflich ☐ als Honorarkraft ☐ ehrenamtlich

Datum der Ausstellung: _____

Ergebnis der Einsichtnahme:

Oben genannte Person ist wegen einer Straftat/Straftaten nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 185, 201a Abs.3, 211 bis 217, 221, 223, 224, 225, 226, 226a, 227, 231, 232 bis 233a, 234 bis 237, 238, 241, 249 bis 255, 323a, 323c StGB oder §§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG rechtskräftig verurteilt.

☐ ja ☐ nein

Tag der erneuten Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (spätestens nach 5 Jahren):

(Datum)

Das Führungszeugnis wurde ohne Anfertigung einer Kopie zurückgegeben.

(Unterschrift)

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit ist diese Dokumentation spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.

Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung
für den Dienstgeber und tätige Personen¹ 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 Menschen² 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.

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.

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.
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-Profiles 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 Personen¹ 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 verurteilt² 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 (§23c StGB).

☐ dass ich wegen folgender Straftaten rechtskräftig verurteilt² 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

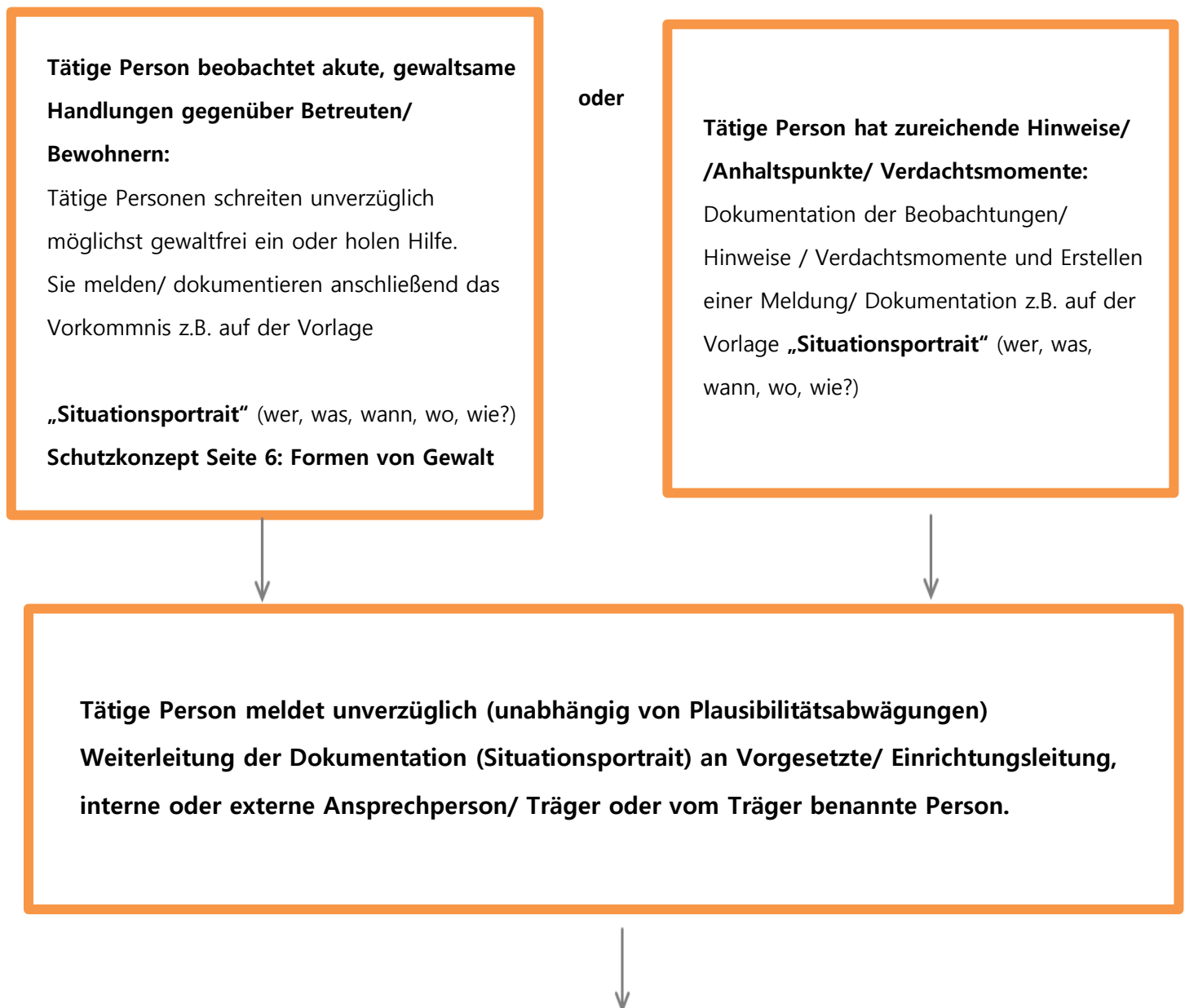
Unterschrift

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)

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).





Aufgaben des Trägers bzw. der von ihm benannten Person – 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: 33**





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.
- **Rahmenkonzept Träger S. 27: Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen über weiteres Vorgehen und Hilfemöglichkeiten, u.a.**
- Betroffen 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.
- **Rahmenkonzept Träger S. 29: 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?

Rahmenkonzept Träger S. 31



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

Rahmenkonzept Träger S. 33



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

Rahmenkonzept Träger S. 33

Als „Tätige Personen“ gelten laut DCV Leitlinien: Dienstnehmer*Innen, Auszubildende, Ehrenamtliche, Menschen im Bundesfreiwilligendienst und Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeiter*Innen

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 Situationsbeschreibung	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