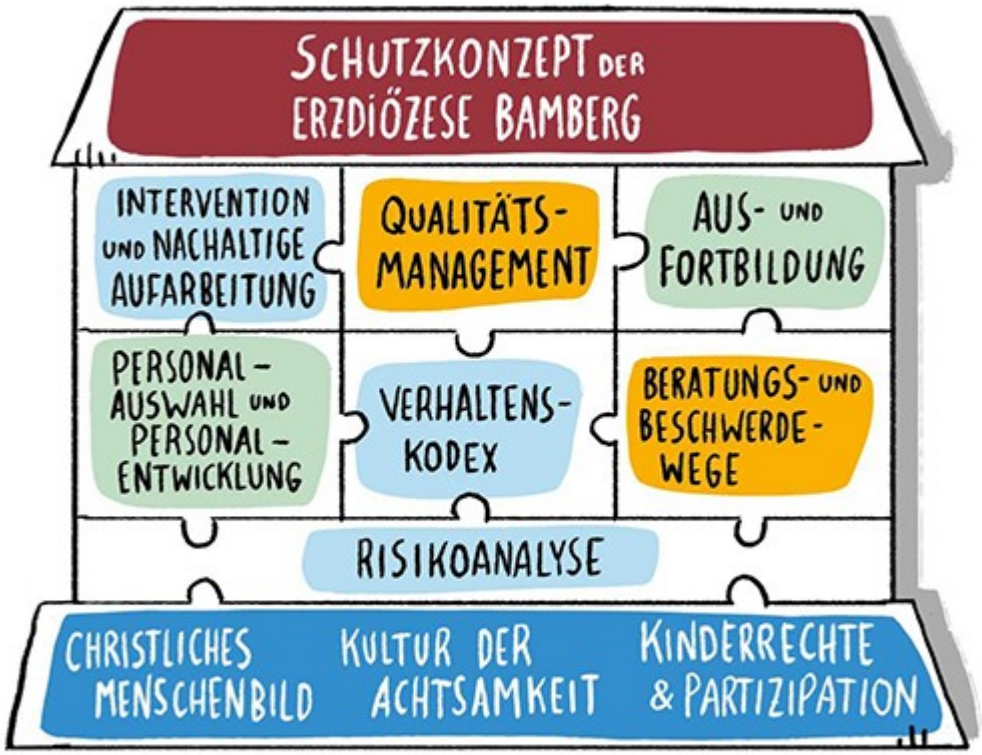
Institutionelles Schutzkonzept des Katholischen Kinderhauses Heilig Kreuz Bayreuth

Prävention sexueller Übergriffe

Preuschwitzer Straße 32
95445 Bayreuth
Tel. 0921 75865400
hl-kreuz.bayreuth@erzbistum-bamberg.de
Ansprechpartner: Herath Anja, Einrichtungsleitung

Basierend auf den Grundlagen und Vorgaben des Erzbistums Bamberg



I. Vorwort

II. Fundament des Schutzkonzeptes

1. Christliches Menschenbild……..……5

2. Kultur der Achtsamkeit……..5

2.1 Definition von Kultur der *Achtsamkeit*……....6

3. Rechte von Kindern und Jugendlichen……..……6

3.1 Definition von *Kinderrechten*……..……6

3.2 Kinderrechte……....7

3.3 Methoden zur Erarbeitung……...7

4. Das Prinzip der Partizipation……8

4.1 Definition von *Partizipation*……..……9

4.2 Möglichkeiten von *Partizipation* in der Einrichtung……...9

III. Risikoanalyse

Vorwort……..……..9

1. Definition einer *Risikoanalyse*……..……..13

2. Methoden zur Erstellung einer *Risikoanalyse*……....13

3. Bausteine der *Risikoanalyse*……...14

3.1 Gefährdungspotentiale in den Blick nehmen……..…14

3.2 Personalverantwortung……15

3.3 Gelegenheiten aufspüren……..……...16

3.4 Räumliche Situation……..……...16

3.5 Entscheidungsstrukturen……..……..……17

IV. *Bausteine* des Schutzkonzeptes

1. Personalauswahl und Personalentwicklung……..……18

1.1 Bewerbungsunterlagen……..……18

1.2 Bewerbungsgespräch/Erstgespräch……..……..18

1.3 Arbeitsvertrag/Einsatzbeginn……18
1.4 Kritikgespräch…..……19
1.5 Mitarbeitergespräch……..19

2. Verhaltenskodex und Dienstanweisungen und hausinternen Regelungen

2.1 Definition von *Verhaltenskodex* und *Dienstanweisungen*……..19
2.2 Ziele eines *Verhaltenskodex*……..……20
2.3 Inhalte eines *Verhaltenskodex*……..….20
2.4 Umgang mit dem *Verhaltenskodex*……20
2.4.1 Kritikfreudigkeit……..……20
2.4.2 Verschweigen hilft nicht……21
2.4.3 Beteiligung und berufliche Weiterentwicklung gewährleisten….21
2.4.4 Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen……..……21
2.5 Verhaltenskodex des Kinderhauses……..…..22
2.5.1 Gestaltung von Nähe und Distanz…..……..…..22
2.5.2 Angemessenheit von Körperkontakt……..……22
2.5.3 Beachtung der Intimsphäre…….……22
2.5.4 Sprache und Wortwahl……....22
2.5.5 Eltern und andere Personen in der Einrichtung…..……23
2.5.6 Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen…….……23
2.5.7 Doktorspiele und Aufklärung…….……...23
2.5.8 Einzelbetreuung……..……..……23
2.6 Umgang mit Übertretung des *Verhaltenskodex*……..……..23
2.6.1 Arbeitsrechtliche Maßnahmen……..……24

2 Beratungs- und Beschwerdeweg

3.1 Bedeutung des Beschwerdewegs……..……..24
3.2 Eine Frage von Haltung……...24
3.3 Was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten……..…..25
3.4 Umgang miteinander……..……...25
3.5 Kritik – die Chance zur Veränderung……..……25
3.6 Transparenz von Regeln, Beratungs- und Beschwerdewegen……..……26
3.7 Anonyme Beschwerden……..……..26

3.8 Beispiele zur Umsetzung……..……..26

3 Intervention und nachhaltige Aufarbeitung

4.1 Kindertageseinrichtung……..……..……27

4.2 Personal……...28

4.3 Dokumentation…..……..……29

4.4 Krisenbegleitung……..……...29

4 Qualitätsmanagement……..29

5.1 Ansprechpartner……30

5.2 Angebote für Eltern und Bezugspersonen……..31

5.3 Überprüfungsroutinen……31

5.4 Zeit und Raum für Reflexion und Supervision schaffen……..31

5 Aus- und Fortbildung

6.1 Wichtigkeit einer Aus- und Fortbildung……..……32

V. Literaturverzeichnis und Quellenangaben

I. Vorwort

SICHER- STARK- GESCHÜTZT

Als professionelle Erziehende sind wir für die uns anvertrauten Kinder wichtige Ansprechpersonen bzw. –partner.

Das Schaffen eines Klimas, welches Vertrauen und Mut zur Offenheit weckt, hat deshalb für uns oberste Priorität. Wenn Menschen sich öffnen und Vertrauen wagen, machen sie sich verletzbar. Damit diese Verletzbarkeit nicht von Einzelnen ausgenutzt werden kann, braucht es klare Regeln. Unser Kinderhaus soll ein sicherer Ort sein, an dem ein achtsamer und respektvoller Umgang miteinander gepflegt wird.

Da unser Kinderhaus unter kirchlicher Trägerschaft steht, orientieren wir uns dabei auch an dem biblischen Zeugnis von Jesus Christus und seinem Umgang mit dem Menschen. Dieses Schutzkonzept soll unserer Handlungssicherheit dienen und Leitfaden sein, wie wir die uns anvertrauten Kinder vor Übergriffen schützen können und wie wir mit Übergriffen und Gewalt, die unter Kindern vorkommen, achtsam und sicher umgehen.

II. Fundament des Schutzkonzeptes

Fundament für die Betreuung und Begleitung von Kindern sind für uns das *christliche Menschenbild*, eine *Kultur der Achtsamkeit* als gemeinsame Haltung, die *Kinderrechte* und das *Prinzip der Partizipation*, also Beteiligung.

1. Christliches Menschenbild

Die biblischen Texte und deren Auslegungen, die davon künden, dass Gott die Menschen selbstbestimmt, frei, nächstenliebend, wertvoll als Gottes Ebenbild sieht, können Schutzbefohlene ermächtigen und sie stärken.

Bei der Taufe in der Kirche ist genau das verankert, wenn in der Salbung dem Täufling die Würde als Königin und König, Priesterin und Priester, Prophetin und Prophet zugesprochen wird. Das ist das Menschenbild, das Jesus lebt und verkündet, daher ist es auch Vorgabe für seine Kirche.

Diese frohe Botschaft schließt Demütigung und Erniedrigung, allen Machtmissbrauch -auch bezüglich sexualisierter Gewalt- als nicht gottgewollt aus.

2. Kultur der Achtsamkeit

Bei der *Kultur der Achtsamkeit* handelt es sich vor allem um Grenzachtung von Menschen untereinander – sowohl im persönlichen Bereich, als auch in beruflichen Arbeitszusammenhängen.

Dafür bedarf es einen respektvollen Umgang mit Anderen und mit sich selbst. Achtsamkeit wird in Einrichtungen und Gemeinschaften durch klar geregelten Schutz vor Grenzverletzungen vermittelt und umgesetzt. Hierfür muss einheitliches Wissen präsentiert,

angeeignet und umsetzbar gemacht werden. Es bedarf ein gewisses Maß an Feinfühligkeit, denn jede Person hat ihre eigenen Grenzen, die es zu achten gilt.

2.1 Definition von Kultur der *Achtsamkeit*

Kultur der Achtsamkeit

Das verstehen wir darunter:

- eine Haltung von respektvollem Umgang mit Nähe und Distanz zwischen Menschen
- Teil des institutionellen Schutzkonzepts gegen sexualisierte Gewalt in allen Einrichtungen der Katholischen Kirche im Erzbistum Bamberg
- Eine Vielfalt von präventiven Maßnahmen für größtmöglichen Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen
- Grundlage für die Unterstützung von Opfern sexualisierter Gewalt und Voraussetzung für Intervention gegen Missbrauch, um Aufarbeitung von Missbrauch zu ermöglichen

Was daraus entsteht:

Durch die Umsetzung im beruflichen Miteinander und in der gemeinsamen Arbeit wird eine Kultur der Achtsamkeit verwurzelt als Qualitätsmerkmal der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erzbistum Bamberg.

(Definition nach dem Erzbistum Bamberg)

3. Rechte von Kindern und Jugendlichen

Für einen gelingenden Schutz vor sexualisierter Gewalt ist es wichtig, dass Kinder & Jugendliche ihre Rechte kennen bzw. erfahren, dass sie Rechte haben und sich beschweren dürfen. In umfassender und allgemeingültiger Form sind die Rechte von Kindern und Jugendlichen in der UN- Kinderrechtskonvention festgeschrieben. Darauf aufbauend gibt es vielerorts einrichtungsspezifisch und altersgerecht formulierte Rechte für Kinder und Jugendliche, die häufig auch in direktem Bezug zu pädagogischen Präventionsgrundsätzen stehen.

3.1 Definition von *Kinderrechten*

Als *Kinderrechte* werden Rechte von *Kindern* und *Jugendlichen* bezeichnet. Weltweit festgeschrieben sind sie in der *UN-Kinderrechtskonvention*, die am 20. November 1989 von der Generalversammlung der *Vereinten Nationen* verabschiedet und heute von den meisten Staaten der Erde ratifiziert worden ist, woraus sich eine universelle Verbindlichkeit der Kinderrechte ableiten lässt.

3.2 Kinderrechte

„Alle Mädchen und Jungen haben das Recht, sich wohlzufühlen“

- Kein Kind und kein Erwachsener hat das Recht, dir mit Blicken, Worten, Bildern und taten zu drohen oder Angst zu machen

„Alle Kinder dürfen Ideen einbringen, wie die Gemeinschaft für alle angenehm und fair gestaltet werden kann.“

- Jedes Mädchen und jeder Junge hat das Recht, fair und gerecht behandelt zu werden
- Niemand darf dir Angst machen, dich erpressen oder deine Gefühle mit Worten, Blicken, Bildern oder Handlungen verletzen.

„Dein Körper gehört dir!“

- Jedes Mädchen und jeder Junge darf selbst bestimmen, mit wem sie/er zärtlich sein möchte. Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren, dich küssen oder dich in deinem Intimbereich berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren.

„Wenn jemand deine Gefühle verletzt darfst du NEIN sagen und dich wehren!“

„Hilfe holen ist kein Petzen!“

- Du darfst dir bei anderen Kinder oder Erwachsenen Hilfe holen. Wenn andere deine Gefühle verletzen, hast du ein Recht auf Hilfe!

(Fundament des Schutzkonzeptes- Erzbistum Bamberg)

3.3 Methoden zur Erarbeitung

Auch wir sehen die *Kinderrechte als Leitfaden unserer* Arbeit an. Daher haben wir geschlossen als Team folgende Kinderrechte erarbeitet:

- Alle Kinder haben die gleichen Rechte
- Das Wohl des Kindes ist vorrangig zu berücksichtigen
- Jedes Kind hat das Recht auf Leben und Entwicklung
- Jedes Kind hat ein Recht auf eine eigene Meinung und darauf, diese einzubringen
- Kinder haben das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Verwahrlosung
- Kinder aus Familien, die ihr Land verlassen mussten und bei uns Asyl beantragt haben, haben ein Recht auf Versorgung und Unterbringung
- Kinder mit Behinderung und gesundheitlich beeinträchtigte Kinder haben das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung
- Jedes Kind hat das Recht auf soziale Sicherheit und die für seine Entwicklung erforderlichen Lebensbedingungen
- Jedes Kind hat das Recht auf Bildung und Beteiligung am kulturellen und künstlerischen Leben
- Jedes Kind hat das Recht auf Schutz vor jeder Form von Ausbeutung und Instrumentalisierung

Die Kinderrechte werden jährlich, meist im September des jeweiligen Kita-Jahres im Morgenkreis mit den Kindern wiederholt und ggf. überarbeitet. Partizipation spielt hierbei für uns eine wichtige Rolle. Die Kinder sollen über Rechte mitbestimmen.

Auf der Grundlage dieser Rechte verstehen wir unseren Schutz-, Bildungs-, Erziehungs-, und Betreuungsauftrag.

Die uns anvertrauten Kinder sollen unser Kinderhaus als sicheren Ort für Persönlichkeitsentwicklung erfahren und sich wohlfühlen.

Wir unterstützen sie in ihrem Recht, aktiv mitzubestimmen und mitzugestalten. Ihre Beteiligung gestalten wir begleitend und altersgerecht.

Kinder haben auch ein Recht auf Risiko! Wir helfen dabei, Risiken zu erkennen und einzuschätzen, sich auszuprobieren und an ihrem eigenen Grenzen zu lernen und zu wachsen. So bekommen sie die Möglichkeit, sich zu einer selbstbewussten und starken Persönlichkeit zu entwickeln.

Wir verhalten uns den Kindern gegenüber respektvoll und einfühlsam. Wir akzeptieren persönliche Grenzen und wahren die Intimsphäre jedes Kindes.

Das Recht des Kindes, *„nein“* zu sagen, respektieren wir und bestärken es darin. So lernt es den achtsamen Umgang mit den eigenen Grenzen, sowie denen anderer Menschen.

In Notsituationen nehmen wir die Kinder ernst und hören zu. Wir ermutigen sie, sich an eine Vertrauensperson zu wenden, wenn sie Kummer haben und stellen klar, dass *Hilfe holen* kein Petzen ist. Dies gilt gleichermaßen für Kinder, Eltern und Beschäftigte.

Wo Kinder und Erwachsene sich miteinander beschäftigen, besteht ein Machtverhältnis, dessen wir uns bewusst sind. Bestehende Regeln und Grenzen, die eingehalten werden müssen, erklären wir.

Wir sind daran interessiert, Anregungen und Rückmeldungen von Kindern, Eltern und Beschäftigten zu erhalten. Beschwerden und Fehlern gehen wir nach. Unser Ziel ist es, Wissen und pädagogisches Handeln gemeinsam weiter zu entwickeln, um so die Qualität unseres Hauses stetig zu verbessern.

4. Das Prinzip der Partizipation

Partizipation bedeutet: *„Die Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen, von Ehren- und Hauptamtlichen.“*

Damit eine *Kultur der Achtsamkeit* Realität werden kann, ist es nötig, dass bei Entwicklungen und Entscheidungen möglichst alle Beteiligten einbezogen werden, sich einbringen und mitgestalten können.

Die Ideen aller Beteiligten, ihre Energie und ihre Kreativität sind erwünscht, werden ernst genommen und berücksichtigt. Statt von oben herab Dinge zu agieren, soll folgendes vermittelt werden:

„Klein und Groß können wertvolles Tun beitragen und unterschiedliche Blickwinkel sind erwünscht.“

4.1 Definition von *Partizipation*

Ernst gemeinte *Partizipation* von Kindern und Jugendlichen ist eine *Grundhaltung von Pädagogik*. Die *Beteiligung* von Kindern und Jugendlichen beginnt in den Köpfen der Erwachsenen: Sie müssen die entsprechenden *Beteiligungsmöglichkeiten* einräumen, dann können Kinder *Handlungsmöglichkeiten* erfahren und soziale Kompetenzen erwerben.

(www.partizipation.at)

4.2 Möglichkeiten von *Partizipation* in der Einrichtung

Wir beteiligen die uns anvertrauten Kinder an der Gestaltung des gemeinsamen Alltages z.B. projektorientiert oder in offener Form als Kinderkonferenz oder im Morgenkreis. Hierbei haben die Kinder die Bestimmung über die Wahl der Themen, welche bearbeitet werden. Verantwortlich ist der jeweilige Mitarbeiter welcher das Projekt oder den Morgenkreis anleitet, dies entsprechend umzusetzen. Die Einteilung der Mitarbeiter ist im Dienstplan klar geregelt, auch bei Personalausfällen.

Die Themen und Anlässe sind dabei unterschiedlich:

- Jährliche, anonyme Kinderbefragung unserer Schulkinder in Form eines dafür entwickelten Fragebogens,
- Fest- und Feiervorbereitungen,
- Projektwahl,

III Risikoanalyse

Vorwort

Professionelles Fehlverhalten und Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte kann sehr unterschiedliche Formen annehmen. Das Fehlverhalten kann offenkundig oder subtil sein. Es kann einmalig oder wiederholt auftreten, in aktiver oder passiver Form – durch Unterlassen einer notwendigen Fürsorgehandlung – stattfinden. Oft geschieht das übergriffige Verhalten nicht bewusst, sondern entsteht im Vorbeigehen, aus ganz normalen Alltagssituationen heraus.

Textzitat von Jörg Maywald ggü. „Kiga Heute“ 2011

Wie lässt sich Gewalt in der Kita definieren?

Sprechen wir in unserer pädagogischen Arbeit von *Gewalt*, so muss von Beginn an klar deklariert werden, dass Gewalt nicht nur im Sinne von *körperlichen Übergriffen* (physische Gewalt) sondern vielmehr auch in Form von *seelischen Übergriffen* (psychische Gewalt) ausgeübt werden kann.

Nachfolgend werden Beispiele für diese beiden Gewaltformen erbracht. Hierbei ist ganz deutlich darauf hinzuweisen, dass es immer auf die Rahmenbedingungen wie z.B. Vorgeschichten oder Persönlichkeitsmerkmale der Involvierten einer Situation ankommt. Alle Vorkommnisse sind somit aus verschiedensten Blickwinkeln zu betrachten, zu hinterfragen und zu reflektieren

- Als *physische Gewalt* können beispielsweise schon das Festhalten eines Kindes, sowie das Zwingen der Kinder zum Essen oder auch zum Schlafen bezeichnet werden. Auch das Sperren in Räume (Isolation) kann sich als Form von *körperlicher Gewalt* repräsentieren. Die Ausübung von *körperlicher Gewalt* kann gleichzeitig auch eine psychische Gewalt mit sich führen. Körper und Geist sind eng miteinander verknüpft.

- Als *psychische Gewalt* können in der Pädagogik Handlungen wie Ausgrenzung, Bevorzugung oder Vernachlässigung von Kindern gelten. Auch das Ausüben von Macht /Herrschen, Stellung/Position lässt sich als eine solche Form darstellen. Eine Ausführung von *psychische Gewalt* - bewusst oder unbewusst- kann zu einer enormen Beeinträchtigung der kindlichen Entwicklung führen.

Allen Formen von Gewalt gemeinsam sind der fehlende Respekt von der Integrität eines Kindes und die Verletzung seiner Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit und auf eine gewaltfreie Erziehung.

Wann kann Gewalt im pädagogischen Alltag entstehen?

Jeder, der schon einmal mit einer kleineren oder größeren Gruppe mit Kindern- und Jugendlichen zusammengearbeitet hat kennt es vielleicht:

- Eine oder gar mehrere Kollegen fallen urlaubsbedingt oder krankheitsbedingt aus…
- Es treffen unterschiedliche Erziehungsstile von Pädagogen und Elternhäuser aufeinander…
- Es herrschen oftmals keine klaren Strukturen zwischen den Beteiligten…
- Es gibt Abläufe im Alltag, welche die Einhaltung eines straffen Zeitmanagement erfordern

Es sind genau diese Alltagssituationen, die dazu führen können, dass Grenzüberschreitungen in Form von Gewalt in unserem pädagogischen Alltag entstehen. Rasch kann eine unangemessene Ausdrucksweise dem Kind gegenüber ausgesprochen oder gezeigt werden, welche aufgrund von Stress oder auch Überforderung – wie in den Beispielen zuvor beschrieben – resultiert.

Welche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Strukturen können zur Vermeidung dieser Grenzüberschreitungen beitragen?

- Der *einzelne Mensch*: Jede Pädagogische Fachkraft braucht ein gewisses Maß an Selbstreflektion. Durch kritisches Hinterfragen von Handlungsabläufen findet eine stetig wachsende Lernerfahrung statt, welche zu einer einfühlsamen und kompetenten Arbeit führt.

- Eigenes Handeln aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten erweitert den Horizont und vermittelt darüber hinaus die Möglichkeit, Situationen besser einzuschätzen und die eigene Resilienz und Partizipation zu verstehen, zu festigen und in den pädagogischen Alltag fachlich einzubringen. Dadurch kann umsichtig gearbeitet werden.
- Ebenfalls ist es sehr wichtig, sich nicht zu scheuen Hilfe von außen, in Form von beispielsweise anderen Teamkollegen oder der Leitung, zu holen.

❖ Das *Team*: Um bei einem „Hilferuf" einer Kollegin besonnen, rasch und fachlich agieren zu können, setzt es voraus, dass eine gewisse Ressource an offener Kommunikation, fachlicher Kompetenz und Vertrauensverhältnis eines jeden Mitarbeitenden vorhanden ist. Wenn dies nicht der Fall ist, gestaltet es sich als schwieriger, sich zu öffnen und um Hilfe zu bitten. Gleiches gilt für das Ansprechen einer Kollegin bei einer beobachteten (vermuteten) Gewaltanwendung.
❖ „Das Team verfügt über eine offene Kommunikationskultur!"
❖ „Das Team spricht über Fehler und nutzt dies, um aus eigenen Fehlern zu lernen!"
❖ „Die Mitarbeiter kommunizieren überwiegend miteinander!"
❖ „Eine offene Kommunikationskultur ist allen Beteiligten wichtig!"
  - Wichtig für das Agieren im Team ist hierbei, dass sich keine Gruppierungen bilden, welche sich hinter oder gegen einen Kollegen stellen. Es sollte nach der Klärung des Sachverhaltes eine Einigkeit im Team geschaffen sein, welche der weiteren, pädagogischen Zusammenarbeit nicht im Wege steht.
❖ Die *Leitung*: Die Führungskraft leistet eine verantwortungsbewusste Fürsorge sowohl den Kindern, als auch ihren Mitarbeitenden gegenüber. Die Erwartungshaltung gegenüber ihrem Team sollte von Anfang an klar deklariert werden. Sie muss menschlich und fachlich so kompetent sein, dass sie zur Klärung bei einer Gewaltanwendung wesentlich beiträgt oder wenn nötig, weitere Wege z.B. Informieren des Trägers, einleitet.
  - Die Leitung muss bei einer Gewaltanwendung individuell auf die Situation und die involvierten Personen eingehen. Dabei darf sie nicht voreingenommen sein und muss gemäß ihren Anforderungen zum Wohle des Menschen agieren.

Zwischen ihr und ihren Mitarbeitern sollte eine intensive Zusammenarbeit stattfinden, welche von Transparenz, Offenheit, Vertrauen und Kommunikationsbereitschaft zeugt.

❖ „Alle werden gleich behandelt, jeder hat immer die Chance, sich mitzuteilen!"
❖ „Die Leitung übernimmt Verantwortung!"
❖ „Bei Fehlverhalten geht die Leitung auf die Personen ein!"

Das Zeitmanagement und Struktur *der Einrichtung:* Es müssen klare Regeln erarbeitet werden und den Mitarbeitenden auch bewusst sein, dass bei einem Fehlverhalten, in Form von Gewaltanwendung, Sanktionen erfolgen. Die Einrichtung verfügt über ein Beschwerdemanagement, welches im *Schutzkonzept* zu finden ist. Es sollte gewährleistet sein, dass für Raum und Hintergrundwissen gesorgt ist. Raum hierfür könnte beispielsweise die Fallbesprechung in einer Teamsitzung bieten. Hierbei sollte genug Zeit kalkuliert werden, welche es zulässt, sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen und zu einer Lösung zu kommen. Hintergrundwissen könnte durch eine Weiterbildung des Einzelnen oder des Gesamtteams erworben werden. Stetiges Fort- und Weiterbilden liegt auch im Sinne der Dienstverordnung, welche jedem Mitarbeitenden bei Neueinstellung von Träger ausgehändigt wird.

❖ „Es herrschen klare Strukturen!"
❖ „Ansprechpartner und Sprechzeiten sind klar!"

Möglicher Vorgang bei einer (vermuteten) Gewaltanwendung:

Fällt einem pädagogischen Mitarbeiter eine vermutete Gewaltanwendung eines Kollegen gegenüber einem Kind auf, so ist es zunächst erst einmal sehr wichtig, ruhig und besonnen zu agieren. In der Regel empfehlen wir, erst einmal genauere Beobachtungen und gegebenenfalls auch schriftliche Dokumentationen zu erbringen. Es kann durchaus vorkommen, dass sich Situationen, die für einen Außenstehenden in dem Moment des Beobachtens, als Gewaltanwendung gesehen wird, anders verhalten.

Um die Klärung von Missverständnissen oder zwischenmenschliche Unsicherheit zu vermeiden, ist es sehr wichtig, seinen Kollegen persönlich mit der Beobachtung zu konfrontieren. Die offene Kommunikation ist ein wichtiger Aspekt als Grundstein für eine professionelle, pädagogische Zusammenarbeit im Team.

Konnte ein vier-Augen-Gespräch zu keiner ausreichenden Klärung beider Seiten führen, so besteht der nächste Schritt darin, mit der Leitung in Kontakt zu treten. Die Leitung trägt eine verantwortungsvolle Fürsorgepflicht und hat eine globale Sichtweise gegenüber den Kindern und der Mitarbeitenden. Durch ihre fachlichen und persönlichen Führungskompetenzen ist sie in der Lage, ihre Mitarbeitenden angemessen zu unterstützen und zu begleiten. Je nach (vermutete) Gewaltanwendung und Verlauf der Gespräche, sind weitere Schritte einzuleiten. *Externe Ansprechpartner siehe Schutzkonzept – Punkt 6. Wie kann ich mir als Erzieher/in Hilfe holen.*

Wie werden Regeln gemeinsam aufgestellt und umgesetzt?

„Regeln werden gemeinsam und demokratisch entwickelt!“

Für die Zusammenarbeit mit Kindern bedeutet dies, dass die Kinder mitbestimmen dürfen. Diese Partizipation leben wir ihnen im pädagogischen Alltag mit bestem Wissen und Gewissen vor. Sie ist ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Konzeption, welche die Strukturen und pädagogische Umsetzung unseres Leitbildes dokumentiert. Hierzu dient beispielsweise das *Kinderparlament*.

Gleiches gilt auch für die Regelaufstellung im Team. Regeln werden gemeinsam hinterfragt, besprochen und aufgestellt. Die Regeln sind nicht starr gebunden und können jederzeit diskutiert und resultierend aus dem *situationsbedingten Ansatz*, verändert oder erweitert werden.

Um für Klarheit zu sorgen, werden Regelbrüche offen angesprochen. Konsequenzen bei Verstoß sind vorab klar deklariert.

Stand April 2020

1. Definition einer Risikoanalyse

„Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren, die Täterinnen oder Täter für Missbrauchstaten ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt haben. Die sorgfältige Risikoanalyse ist Grundlage eines tragfähigen Schutzkonzeptes."

2. Methoden zur Erstellung einer Risikoanalyse

Je durchdachter und umfangreicher die Risikoanalyse gestaltet wird, desto höher ist der Schutz für die Kinder mit denen wir arbeiten. Es existieren unterschiedliche Methoden zur Erstellung einer Risikoanalyse, wie beispielsweise Fragebögen für das Personal, die unterschiedliche Schwerpunkte beinhalten.
Diese sind beispielsweise: „Wo sehe ich Gefahren im Kinderhaus", „Wo sehe ich Gefahren im Außengelände", „Wo sehe ich Gefahren bei Ausflügen", „Wie kann dem vorgebeugt werden?"

❖ Fragebogen Risikoanalyse

Es werden unterschiedliche Risiken die bestehen notiert und gesammelt. Im Anschluss wird gemeinsam im Team erörtert, was es für Möglichkeiten gibt diese Risiken bestmöglich zu vermeiden. Dabei könnten folgende Reflexionsfragen helfen:

- *Wie könnte jemand in Ihrer Einrichtung Mitarbeiterin oder Mitarbeiter werden? (Personalauswahl)*
- *W-Fragen stellen: Wer, Wo, Warum, Wie lange?*
- *Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden? (Gelegenheiten)*
- *Welche räumlichen Bedingungen machen es dem potenziellen Täter leichter? (Räumliche Situation)*
- *Für welche Bereiche gibt es in unserer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen?*

❖ Fragebogen: Variante Täterperspektive

Es ist für uns von großer Bedeutung mögliche Risiken individuell und ganzheitlich zu betrachten. Dabei sehen wir es für sinnvoll, auch die Perspektive des Täters oder der Täterin einzunehmen und genauer zu betrachten. Dabei können auch noch nicht bekannte Schwachstellen und möglichen Handlungen der potenziellen Täterinnen oder Täter vorbeugen.

Dabei wird versucht sich in die Lage des Täters hineinzuversetzen und sich folgende Kernfragen zu stellen:

- *Welchen Job/Aufgabe würde ich übernehmen?*
- *Wie könnte ich das Personal für mich einnehmen und manipulieren?*

- *Wie schaffe ich es Vertrauen zu Kindern aufzubauen?*
- *Wie schaffe ich es eine Abhängigkeit herzustellen?*
- *Welche Gelegenheiten nutze ich für meine Taten?*
- *Welche Orte wären vorteilhaft?*
- **Blume und Stein**

Da wir nach dem offenen Konzept arbeiten, ist es für uns sehr wichtig das die Kinder sich in den jeweiligen Fachräumen wohl und sicher fühlen. Es gibt auch unterschiedliche Rückzugsorte für die Kinder oder auch kleine Verstecke wo sie gerne spielen und verweilen.

Durch diese Methode kann für uns leichter festgestellt werden, was beliebte Spielorte der Kinder sind und auch Orte erörtert werden, wo sie sich unwohl fühlen. Positive Orte an denen sich das Kind gut fühlt, werden mit einer Blume markiert. Die negativ behafteten Orte mit einem Stein.

Im Anschluss werden diese Orte gemeinsam im Team analysiert und mögliche Veränderungen besprochen.

3. Bausteine der Risikoanalyse

Die Entwicklung von Präventionsbausteinen beginnt für uns mit einer konkreten und umfangreichen Risikoanalyse. Zu den Präventionsbausteinen zählen für uns:

- Mögliche Strategien von Tätern und Täterinnen erkennen
- Personalverantwortung
- Gelegenheiten aufspüren
- Räumliche Situation
- Entscheidungsstruktur

3.1 Gefährdungspotentiale in den Blick nehmen

Es werden in der Regel folgende Strategien von den potenziellen Tätern oder Täterinnen angewendet, um sich gezielt dem Kind zu nähern, Chancen zu schaffen und eine vertrauensvolle Beziehung zum Kind aufzubauen:

- *Die Nähe zu den Kindern wird gezielt gesucht*
- *Wirken im Umgang mit Kindern sehr zugewandt und verständnisvoll*
- *Im Fokus stehen oft emotional bedürftige Kinder*
- *Täter und Täterinnen bauen gezielt ein enges Vertrauensverhältnis zum Kind und auch zu deren Umfeld auf*
- *Die „Anbahnungsphase“ gestalten sie mit besonderen Ausflügen oder Aktionen, um Vertrauen zu gewinnen und mögliche Versuche durchzuführen*
- *Gespräche werden gezielt auf sexuelle Inhalte gelenkt*
- *„Zufällige Berührungen“*
- *Täter testen nach und nach immer mehr die Resilienz des Kindes und in welcher Art es sich wehren kann*
- *Schuldgefühle und Verunsicherungen werden bewusst ausgelöst*
- *Machen ihre Opfer durch Drohungen gefügig*
- *Sexuelle Übergriffe erfolgen in der Regel nicht nur einmal, sondern mehrfach*
- *Meist ein länger anhaltender Tatbestand*
- *Schwach wirken*

- *Mitleid erwecken, um Hemmungen beim Personal auszulösen*
- *Sich beliebt machen, z.B. durch Übernahme von unbeliebten Aufgaben*
- *Abhängigkeiten durch Gefallen bei Kollegen auslösen*
- *Übertriebenes Engagement*
- *Berufliches Wissen über Kinder oder Jugendlichen ausnutzen*

Konkrete Praxisbeispiele:

- Beim Wickeln könnte durch die Nacktheit des Intimbereiches die Verlockung von Ausübung sexueller Gewalt entstehen – Neue Mitarbeiter werden in den ersten Wochen nicht alleine mit den Kindern zum Wickeln geschickt. Es finden jährliche Stichproben seitens der Leitung statt, welche die Wickelsituationen mit einzelnen Mitarbeitern überprüfen.
- Durch große Fensterfront des Gebäudes können Besucher des Kinderhaueses die Kinder in den Spielräumen beobachten. In den Bädern sind die Kinder durch einen Sichtschutz von Blicken von außen geschützt.

3.2 Personalverantwortung

Gesamtverantwortung

- Die Leitung hat die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes. Jedoch ist sie dabei nicht auf sich alleine gestellt und kann gemeinsam mit dem Team ein passendes Konzept erarbeiten.
- Jede katholische Einrichtung im Erzbistum Bamberg muss das Schutzkonzept umsetzen, das bedeutet:
  - Jede Kita
  - Jeder Seelsorgebereich
  - Jede katholische Schule
  - Jedes Bildungs- und Jugendhaus in katholischer Trägerschaft
- Der Leitende Pfarrer trägt auch die Verantwortung für die Erstellung eines Schutzkonzeptes der katholischen Kindertageseinrichtungen in seinem Seelsorgebereich. Diese Verantwortung kann an die Leitung der Kita übertragen werden
- Eine Informationspflicht hat die Leitung gegenüber dem leitenden Pfarrer, um über den aktuellen Stand des Schutzkonzeptes zu informieren
- Aufgabe der Leitung vom Seelsorgebereich, Kita, Schule ist es, die Initiative für den Beginn des Erarbeitungsprozesses zu ergreifen und die Umsetzung zu gewährleisten.

Personelle Leitungsverantwortlichkeiten

- Es ist notwendig, dass Leitung, hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Ehrenamtliche bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes partizipativ zusammenarbeiten.
- Die Leitung hat personelle Verantwortlichkeiten als Leitungsaufgaben wahrzunehmen: Sie ist Gesprächspartnerin der Landratsämter und Jugendämter zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in ihren Verantwortungsbereichen
- Die Leitung ist verantwortlich, für die Teilnahme aller Mitarbeiter an Präventionsschulungen und für die Umsetzung des Schutzkonzeptes

- Die Leitung bestellt die zu ernennende Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt
- Die Leitung achtet letztverantwortlich auf eine geeignete Dokumentation und Infos des Themas an den Stellen, wo es in der Einrichtung und dem Seelsorgebereich notwendig ist

Organisatorische Verantwortlichkeiten

- Erarbeitung, Dauer, Umfang und Art der jeweiligen Schutzkonzepte unterscheiden sich je nach Einrichtung
- Das Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wird nach den notwendigen Gesprächen in der Einrichtung und mit dem Träger von den jeweiligen Entscheidungsgremien beschlossen

3.3 Gelegenheiten aufspüren

Es ist wichtig vorbeugend zu handeln und gemeinsam im Team zu überlegen, welche Gelegenheiten sich für potenzielle Täter oder Täterinnen anbieten können.

Kernfragen dazu wären:

- *In welchen Bereichen bestehen besonders Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse?*
  Einzelsituationen – unbeobachtet fühlen, verschiedene Ansichten bei Kulturen der Eltern wie Männer/Frauenbild, Erwachsene sind „groß“ dienen als Schutz – Kinder sind „klein“ wollen beschützt werden
- *Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten leicht ausgenutzt werden?*
  Eltern–Personal, Elern–Träger, Träger–Personal, Kind–Eltern, Kind – Träger, Kind – Personal
- *Wo ergeben sich aufgrund von Einzelkontakten besondere Risiken?*
  Kuscheln, Schlafenlegen, Wickeln, Umziehen

3.4 Räumliche Situation

In unserer Einrichtung arbeiten wir nach dem offenen Konzept. Dabei gibt es für die Kinder eine Auswahl an unterschiedlichen Fachräumen, die nach individuellen Interessen täglich wechseln. Auch hier kann man vorbeugend arbeiten und den Tätern oder Täterinnen somit ihre Möglichkeiten eingrenzen.

Zu unseren Funktionsräume, die die Kinder regelmäßig nutzen gehören:

- Cantinella (Einblick von Außen durch große Fenster)
- Atelier (Fenster + Kinder dürfen auch alleine dort arbeiten)
- Kinderbäder (Fenster + Wickeln + Umziehen + auch ohne Erzieher)
- Theaterraum (Fenster + Ausziehen beim Anziehen der Kostüme + Rollenspiele)
- Spielezimmer und Nebenraum (Fenster + Schlafenlegen + auch ohne Erzieher)
- Bewegungsraum (Fenster + Ausziehen wenn schwitzen)
- Garten/ Außenbereich (Kein Sichtschutz von außen, im Sommer wenig Kleidung, direkt angrenzende Wohnungen mit voller Sicht in den Garten)
- Werkstatt (Kleingruppenarbeit mit oftmals nur einem Mitarbeiter + Kinder alleine mit Lehrern oder Fachdiensten)
- Schulkindzimmer (Einblick von Außen durch große Fenster)

In diesen Räumen bieten sich auch viele Versteck und Rückzugsmöglichkeiten, die für unsere Kinder auch sicher bleiben sollen.

Folgende Reflexionsfragen könnten diesbezüglich weiterhelfen:

- ♥ Welche räumlichen Bedingungen würden es einem potenziellen Täter/Täterin leicht machen?
- ♥ Kann jede Person die Einrichtung ohne Probleme betreten?
- ♥ Gibt es dunkle Ecken in denen sich niemand gerne aufhält?
- ♥ Bieten Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- ♥ Gibt es Räume, die für Eins-zu-eins-Situationen genutzt werden?

3.5 Entscheidungsstrukturen

Bei Verdacht auf Kindesmissbrauch ist es wichtig und bedeutend selbstsicher, schnell und korrekt zu handeln.

Um Unsicherheiten oder Verzögerungen vorzubeugen, kann man sich an folgenden Fragen orientieren:

- ❖ *Für welche Bereiche gibt es in unserer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen?*
- ❖ *Werden Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeitern klar definiert und verbindlich geregelt?*
- ❖ *Haben die Eltern und Kinder Auskunft darüber wer Ansprechpartner ist?*
- ❖ *Übernimmt die Leitung Verantwortung?*
- ❖ *Wird bei Fehlverhalten von Mitarbeitern interveniert?*
- ❖ *Gibt es Beschwerdewege für die Kinder?*
- ❖ *Wie sind die Kommunikationswege, transparent oder leicht manipulierbar?*

IV Bausteine des Schutzkonzeptes

1. Personalauswahl und Personalentwicklung

Personalauswahl und *Personalentwicklung* sind aus gutem Grund der *erste Baustein*. Haupt- und ehrenamtliche Entscheidungsträger verantworten, welche Menschen Verantwortung übernehmen dürfen und ob ihnen Kinder und Jugendliche anvertraut werden. Sie müssen daher fachlich und persönlich kompetent sein.

1.1 Bewerbungsunterlagen

Bei der Personalauswahl werden auch die Bewerbungsunterlagen ins Visier genommen. Hier wird auf kritische Punkte geachtet wie z.B.

- „Trennung in gegenseitigem Einvernehmen“
- fehlende Zeugnisse
- Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf

Die angeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf potenzielle Täter oder Täterinnen schließen, denn für alle Punkte kann es auch plausible Erklärungen geben.

Auffälligkeiten werden im Bewerbungsgespräch angesprochen.

1.2 Bewerbungsgespräch/ Erstgespräch

Im Bewerbungs- oder Erstgespräch wird deutlich gemacht, dass unsere Einrichtung hinsichtlich sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil unserer Arbeit gehört. Der Verhaltenskodex bietet eine sehr gute Grundlage, über Präventionsanliegen und Präventionsmaßnahmen ins Gespräch zu kommen und muss angesprochen werden. Des Weiteren wird dem Bewerber erklärt wie Mitarbeitende zum Schutz von Kindern und Jugendlichen arbeiten. Außerdem wird im Bewerbungsgespräch/ Erstgespräch die Position des Bewerbers zu diesem Thema erfragt.

Im Gespräch ist auf die Rahmenordnung zur Prävention im Erzbistum Bamberg und die damit verbundenen Verpflichtungen hinzuweisen:

- Teilnahme an einer Präventionsschulung
- Vorlage erweitertes Führungszeugnis
- Berücksichtigung weiterer arbeitsfeld- oder einrichtungsspezifischer Regelungen/Konzeptionen
- Bei Unsicherheiten gegebenenfalls den vorherigen Arbeitgeber kontaktieren

1.3 Arbeitsvertrag/ Einsatzbeginn

Ein *Arbeitsvertrag* wird erst nach Vorlage eines *erweiterten Führungszeugnisses* ohne Eintrag einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung geschlossen. Der *Dienstantritt* erfolgt erst im Anschluss an die *Unterzeichnung des Arbeitsvertrages*. Die *Probezeit* wird genutzt, um sich ein Bild über die *fachlichen und persönlichen Kompetenzen* neuer

Mitarbeitender in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen. *Auffälligkeiten* werden *angesprochen*.

1.4 Kritikgespräch

Auch wenn der Verhaltenskodex einen Rahmen für das Miteinander gibt, kann es dennoch zu Grenzverletzungen und Fehlverhalten kommen. Mitarbeitende werden frühzeitig auf grenzverletzendes Verhalten aufmerksam gemacht oder darauf, dass sie sich nicht an den Verhaltenskodex halten. Nur so hat die Person die Möglichkeit ihr Verhalten zu verbessern. Sollte einem Mitarbeiter etwas auffallen, so gibt er dies der Leitung weiter, diese beobachtet und führt ein Gespräch mit betreffender Person. Je nach Fehlverhalten/Grenzverletzung holt sie sich Hilfe von Träger oder der Koordinierungsstelle. Wichtig hierbei, keine Beschuldigung ohne Verdacht. Keine voreiligen Schlüsse oder Anschuldigungen öffentlich preisgeben. Schweigepflicht und Schutz des vermeintlichen Opfers sowie Täters.

1.5 Mitarbeitergespräch

Jährlich finden *Gespräche* zwischen *Mitarbeiter/- innen* und der *Kinderhausleitung* statt. Inhalt des Gesprächs ist das Reflektieren der *Arbeitsaufgaben* (für welche Aufgaben war der/die Mitarbeiter/-in verantwortlich, wo waren die Schwerpunkte), des *Arbeitsumfeldes* (Wie geht es dem Teammitglied mit dem sozialen Umfeld, wie erlebt er/sie den Umgang mit Konflikten etc.) und die *Förderungs- und Entwicklungsperspektiven* (Fortbildungsangebote, welche Qualifizierungen können nützlich sein).

Außerdem kann in einem Mitarbeitergespräch die *Prävention sexualisierter Gewalt*, sowie die *Umsetzung des Schutzkonzeptes* thematisiert werden.

2. Verhaltenskodex, Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Der Verhaltenskodex benennt konkrete Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden, ehrenamtlichen Tätigen und Praktikanten/- innen des katholischen Kinderhauses Heilig Kreuz.

2.1 Definition von Verhaltenskodex und Dienstanweisungen

Verhaltenskodex:

Unter *Verhaltenskodex* versteht man die *Gesamtheit der Regeln, Normen und Grundsätze*, die für das *ethische und sozial* angemessene *Verhalten* innerhalb einer *gesellschaftlichen Gruppe*, eines Unternehmens oder Sachbereichs maßgebend sind. (www.dwds.de)

Dienstanweisungen:

Als *Dienstanweisung* bezeichnet man in *Organisationen* eine *rechtsverbindliche Weisung* vom *Arbeitgeber* an die *Mitarbeiter/-innen* zwecks konkreter *Durchführung* der *Arbeitsinhalte.*

(www.wirtschaftslexikon.gabler.de)

2.2 Ziele eines Verhaltenskodex

Klare und transparente Regeln für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/ -innen in Nah- und Abhängigkeitsbereichen sollen dazu beitragen,

1. Eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu verankern, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz
2. Kinder vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen,
3. Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und sie vor falschem Verdacht zu schützen,
4. Den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in der Einrichtung zu verbessern,
5. Das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung wachzuhalten.

2.3 Inhalte eines Verhaltenskodex

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollten im Verhaltenskodex folgende Punkte verankert sein:

- Gestaltung von Nähe und Distanz/Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Geschenke und Vergünstigungen
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex
- Disziplinierungsmaßnahmen

2.4 Umgang mit dem Verhaltenskodex

In der Realität kann es zu *Überschreitungen* eines *Verhaltenskodex* aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit herauskommen. Wichtig ist, dass es einen *offenen Umgang* damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex bei einer im Kodex festgelegten Stelle (z.B. der Einrichtungsleitung oder dem entsprechenden Team) *transparent* gemacht und –sofern notwendig- *aufgearbeitet* werden. Wenn Übertretungen geheim gehalten oder von Leitungsmitgliedern, Kolleginnen oder Kollegen gedeckt werden, wird die Chance der professionellen Aufarbeitung und Qualitätssicherung vertan. Problematisch wäre so ein Vorgehen zudem mit Blick auf ein für Täter/ -innen typisches Verhalten, von dem sich alle im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und Fehleroffenheit unabhängig von Freundschaft oder Loyalität absetzen sollte.

2.4.1 Kritikfreudigkeit

Der offene Umgang mit Regelübertretungen ist in der Praxis nur möglich, wenn er nicht automatisch und zwangsläufig mit Sanktionen verbunden ist. Die Bereitschaft, sein eigenes Fehlverhalten oder das eines Kollegen/ Kollegin transparent zu machen, wird umso eher möglich sein, je mehr es in einer Einrichtung zur Selbstverständlichkeit gehört, sein berufliches Handeln transparent zu machen, sich kollegialer Kritik zu stellen und Kritik und Ideen einzufordern, um sich verbessern zu können. Aus Kinderschutzperspektive ist dieser Ansatz von Fehleroffenheit allerdings nur unter Maßgabe von Transparenz möglich.

2.4.2 Verschweigen hilft nicht

Der Verhaltenskodex und das Arbeitsrecht wird trotz einer Kultur von Fehleroffenheit auf zwei unterschiedlichen Ebenen betrachtet. Sollten Auffälligkeiten am Verhalten eines/-r Mitarbeiter/- in auf den Verdacht von Übergriffigkeiten oder auf sexualisierte Gewalt hinweisen, ist man, unabhängig vom Verhaltenskodex, verpflichtet die nächstzuständige Leitungsperson und die Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums Bamberg zu benachrichtigen.

2.4.3 Beteiligung und berufliche Weiterentwicklung gewährleisten

Um die Beteiligung und die berufliche Weiterentwicklung gewährleisten zu können, werden folgende Schritte berücksichtigt.

- Fachlicher Austausch zur Verhaltensregelungen in besonders sensiblen Arbeitsbereichen und Situationen
- Partizipative Erarbeitung, Diskussion und Beschluss des Verhaltenskodex durch Team/ Leitung
- Regelmäßige Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung

2.4.4 Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen

Unsere Aufgabe als pädagogische Fachkräfte besteht vor der Partizipation darin, für die nötigen Informationen und die nötige Transparenz zu sorgen, damit die Kinder die Anforderungsprofile kennen.

Insbesondere in der Eingewöhnungsphase, wenn Vieles noch neu ist, erläutern wir den Kindern die Regeln und Abläufe.

Die Kinder äußern Interessen und Wünsche, Ablehnung und Protest in vielfältiger Weise. Was das einzelne Kind braucht, um seine Rechte wahrzunehmen, ist individuell unterschiedlich und von Alter, Geschlecht, Entwicklungsstand, kulturellem Hintergrund, sowie den Begabungen und Beeinträchtigungen abhängig.

Grenzen der Beteiligung sehen wir bei einer möglichen Selbst- oder Fremdgefährdung. Wir achten darauf, bei welchen Herausforderungen die Kinder Autonomie üben können und welche Anforderungen sie überfordern. Es liegt in der Verantwortung aller an der Erziehung Beteiligten, die Kinder dabei zu unterstützen, welche Entwicklungsherausforderungen sie sich stellen wollen und können.

Beteiligung bedeutet für uns nicht, dass wir jede Entscheidung mit den Kindern ausdiskutieren. Das würde alle Beteiligten überfordern und den zeitliche Rahmen sprengen. Das Selbst- und Mitbestimmungsrecht der Kinder respektieren wir im Rahmen gegebener Grenzen und regeln, die wir erläutern oder gemeinsam mit ihnen festlegen.

2.5 Verhaltenskodex des Kinderhauses

2.5.1Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten o.ä. finden nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. (z.B. Therapieraum)
- Ich bin mir bewusst, dass Bindung grundlegend für die pädagogische Arbeit und die Entwicklung der Kinder ist.
- Ich gestalte Spiele und pädagogische Situationen so, dass sie Kindern keine Angst machen und keine Grenzen überschritten werden

2.5.2 Angemessenheit von Körperkontakt

- In meiner professionellen Rolle als pädagogische Fachkraft gehe ich achtsam und zum Wohle des Kindes mit Körperkontakt um. Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Immer sind hier Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, der freie Wille des Kindes ist ausnahmslos zu respektieren.
- Ich fordere nicht aus eigenem Interesse ein Kind auf, sich auf meinen Schoss zu setzen. Das Kind darf auf den Schoss, wenn es das möchte.
- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Ich küsse kein Kind
- Ich achte meine eigenen Grenzen. Bei unangenehmen Berührungen jeglicher Art kann ich dem Kind erklären, dass und warum ich das nicht möchte und diene auch hier als Vorbild „NEIN“ sagen zu dürfen.
- In Grenz- oder 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 akute Gefahr vorüber ist.
- Ich respektiere das Recht des Kindes, jederzeit NEIN sagen zu dürfen

2.5.3 Beachtung der Intimsphäre

- Ich beachte das Recht des Kindes auf Intimsphäre, insbesondere beim Wickeln, beim Toilettengang, bei der Schlafsituation, beim Umziehen, sowie- bei den Plantsch- und Schwimmsituationen
- Ich begleite ein Kind nur auf die Toilette, wenn es Hilfe benötigt
- Beim Einschlafen berühre ich das Kind nur, wenn es das Bedürfnis danach hat
- Ich sorge dafür, dass die Kinder nicht in halb- bzw. unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.

2.5.4 Sprache und Wortwahl

- Ich spreche die Kinder mit ihrem Vornamen an
- Wir nennen Körperteile biologisch korrekt („Penis“ statt „Pullermann“)
- Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden nicht geduldet, auch nicht unter den Kindern (Beispiel: „Du Schwanzlutscher“, „Geiler Arsch“, etc.)
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Kinder und gehe wertschätzend und empathisch damit um

2.5.5 Eltern und andere Personen in der Einrichtung

- Ich achte darauf, wer sich im Kinderhaus aufhält, kommt und geht
  Auffälligkeiten wären beispielsweise: Elternteile werden des Öfteren dabei gesehen, wie sie durch die Fenster die Kinder beobachten, ihnen auf dem Außengelände unbemerkt Süßigkeiten anbieten oder obszöne Aussagen ggü. Kindern, Personal oder anderen Elternteilen treffen oder unangebrachte Gesten wie augenscheinliche Musterung eines anderen Körpers tätigen.
  Auffälligkeiten werden vom Beobachter schriftlich festgehalten und der Leitung ausgehändigt.
- Ich kenne die im Team vereinbarten Interventionsmöglichkeiten und setze sie um

2.5.6 Umgang mit Geschenken

- Ich mache (einzelnen) Kindern keine exklusiven Geschenke, um sie emotional von mir abhängig zu machen
- Wenn ich Geschenke annehme und mache (z.B. Geburtstag), gehe ich transparent gegenüber Kindern und Kollegen damit um

2.5.7 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 stattfinden, ohne dass sich die Kinder weggeschickt fühlen. Es ist ein Spiel zwischen Kindern. Erwachsene nehmen nicht teil an den kindlichen Handlungen. Das Spiel wird unauffällig beobachtet. Es wird nur eingegriffen, wenn ein Machtgefälle oder eine Verletzungsgefahr durch Fremdkörper oder die kindlichen Handlungen entsteht. Die Kinder sollen in etwa dem gleichen Alter sein. Wenn ein Kind in diese Phase kommt, werden dessen Eltern darauf angesprochen, um einen offenen, natürlichen und professionellen Umgang mit diesem gewährleisten zu können.
- Es ist nicht unsere Aufgabe der Mitarbeiter/-innen, die Kinder aufzuklären. Stellen die Kinder konkrete Fragen, werden diese altersgerecht beantwortet.

2.5.8 Einzelbetreuung

- Es kann vorkommen, dass Dienste von einem/r Mitarbeiter/-in allein geleistet werden. Die Türen zu den Gruppenzimmern bleiben offen.
- Der Dienstplan ist so organisiert, dass kein Mitarbeiter die Kinder zur pädagogischen Kernzeit alleine betreut
- Ausnahme: Randzeiten, Projekte, Individualförderung wie Vorkurse und Vorschule

2.6 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich vom typischen Täterverhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind, z.B. gegenüber der Einrichtungs- oder Bereichsleitung.

- Mitarbeiter/-innen dürfen jederzeit auf ihr Verhalten gegenüber Kindern angesprochen werden
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz, sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen

2.6.1 Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Falls im pädagogischen Alltag Sanktionen unabdingbar sind, ist zwingend darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen, diese angemessen und konsequent, aber auch für das Kind plausibel sind.

- Bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt.
- Ich erkläre dem Kind genau, worauf sich die Sanktion bezieht
- Gegen gewalttätiges Verhalten, sowohl von Eltern, Mitarbeitern, oder anderen Erwachsenen, als auch von Kindern untereinander, beziehe ich aktiv Stellung
- Sanktionen dürfen keinen Entzug der Grundbedürfnisse beinhalten.
- Es gelten die Arbeitsrichtlinien der Erzdiözese Bamberg

3. Beratungs- und Beschwerdeweg

Für ein wirkkräftiges Institutionelles Schutzkonzept braucht es interne und externe Kontaktpersonen zur Vorbeugung sexualisierter Gewalt, zur Intervention sowie für den Umgang mit Fällen und zu deren Aufarbeitung.

3.1 Bedeutung des Beschwerdewegs

Kinder und Eltern dürfen und sollen sich beschweren. Das stärkt ihre Position im Kinderhaus. Außerdem ermöglicht eine respektvolle Beschwerdekultur der einzelnen Fachkraft, sowie dem Team, neue Wirkungssichtweisen.
Kinder, die sich selbstbewusst für ihre Bedürfnisse einsetzen, sind besser vor Gefährdungen und Übergriffen geschützt. Hinter jeder Beschwerde steckt auch Entwicklungspotential. Sie führt zu einer Reflexion bestehender Strukturen und Verhaltensabläufen und ermöglicht Veränderung und Entwicklung.
In unserem Kinderhaus verzichten wir bewusst auf die Festlegung starrer Verfahren oder die Einrichtung einer Beschwerdestelle. Unsere Kinder wenden sich in der Regel in Notsituationen oder bei Schwierigkeiten an eine selbst gewählte Person ihres Vertrauens. Diese Vertrauensperson steht den Kindern im Alltag unmittelbar zur Verfügung und ist somit die erste, entscheidende Beschwerdestelle.

3.2 Eine Frage von Haltung

Kinder sind in ihrem Alltag emotional und materiell auf die betreuenden Mitarbeiter/ -innen zugewiesen. Nur wenn wir die Kinder aktiv unterstützen und mit unserer Haltung Zuspruch, Motivation und die Erlaubnis zum Beschweren ausdrücken, können Kinder die vorhandenen Beschwerdewege ohne Angst vor negativen Folgen nutzen. Die persönliche Haltung der Teammitglieder gegenüber der Persönlichkeit von Kindern und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen Einfluss darauf, ob sich Kinder ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden hervorzubringen.

3.3 Was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten

Wenn sich ein Kind uns gegenüber öffnet signalisieren wir dem Kind Interesse und Wertschätzung und versuchen die Situation gemeinsam zu klären.

Wir begegnen Eltern in den täglichen Bring- und Abholzeiten respektvoll, höflich und freundlich und sind, wenn es der Alltag zulässt, offen für einen kurzen Austausch in Form von Tür- und Angelgesprächen.

Ebenso nehmen wir die Eltern als Erziehungspartner wahr und tauschen uns in Form von angebotenen Entwicklungsgesprächen über das Kind miteinander aus.

Beschwerden von Eltern liefern uns wichtige Hinweise darüber, welche Wünsche und Erwartungen sie haben. Unser Anspruch ist es, die Belange möglichst schnell zu bearbeiten und eine Lösung bzw. Verbesserung zu erreichen. Manchmal reicht das vertrauensvolle Gespräch aus, manchmal ist es notwendig, für die Klärung weitere Stellen miteinzubeziehen.

Die direkte Ansprache der betreffenden Fachkraft oder der Leitung ist hierbei der einfachste und beste Weg zur Klärung.

Möchten die Eltern diesen Direktkontakt nicht nutzen, haben sie die Möglichkeit, sich an den Elternbeirat, unseren Träger oder unseren Kinderhausbeauftragten zu wenden.

Sollte es zu Beschwerden über eine Mitarbeiterin/ einen Mitarbeiter hinsichtlich einer Vermutung auf grenzverletzendes Fehlverhalten kommen, ist unser Vorgang klar geregelt. Um Objektivität wahren zu können, ziehen wir in einem solchen Fall unsere trägerinterne Fachberatung zur Risikoeinschätzung hinzu. In Fällen in Form von sexuellem Fehlverhaltens steht uns als externer Kooperationspartner die Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt in Bayreuth, „Avalon“, zur Seite.

Außerdem gibt es jederzeit das Recht und die Möglichkeit, eine Fachberatung, anonym in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall bleiben Gespräch und persönliche Daten vertraulich und somit geschützt.

3.4 Umgang miteinander

- Fehler können passieren und „vergeben“ werden
- Fehlerfreundlichkeit bedeutet: Es gibt die Möglichkeit Neues auszuprobieren, weil sich gezeigt hat, dass das vorher Versuchte nicht hilfreich war
- Fehlverhalten kann korrigiert werden
- Ansprechen von Fehlern ist Teil professioneller Kooperation
- Transparenz des eigenen Fehlverhaltens wird hergestellt
- Fehler werden im Team angesprochen
- Fehlverhalten wird in der Fachberatung /Supervision reflektiert

3.5 Kritik- die Chance zur Veränderung

Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen Menschen. So wird auch im Kinderhaus mit Kritik von Kindern umgegangen, denn mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzusehen und die eigene Arbeit zu verbessern. Es ist ein Zeichen von Vertrauen, wenn Kinder ihr Missfallen vortragen.

Für die eigene professionelle Arbeit sind Beschwerdeverfahren also hilfreich,

- ❖ um zu erfahren, was Kindern an Umgang, Programm, Regeln nicht gefällt,
- ❖ um Raum zu geben für Veränderungen

3.6 Transparenz von Regeln, Beratungs- und Beschwerdewegen

Neben den allgemeinen Regeln des Kinderhauses, ist auch der Verhaltenskodex für die Orientierung der Kinder von großer Bedeutung, um zu wissen was „die Erwachsenen“ dürfen und was nicht:

1. Worüber kann ich mich beschweren?
   – Über Auffälligkeiten, sowie persönliche Anliegen
2. Bei wem kann ich mich beschweren?
   – Bei der Einrichtungsleitung, bei Bezugserziehern, bei Eltern, bei Kindergartenfreunden
3. Was passiert mit meiner Beschwerde?
   – Sie wird ernstgenommen und hinterfragt, es wird beobachtet und ggf. gehandelt, es wird professionell damit umgegangen, der Schutz von Täter, Opfer und Beobachter steht dabei im Vordergrund

3.7 Anonyme Beschwerden

Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. 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 auf die aufgeworfenen Themen bei Kindern anzusprechen.

3.8 Beispiele zur Umsetzung

Worüber kann ich mich beschweren?

- Missachtung persönlicher Rechte
- Vereinbarte Regeln werden nicht eingehalten
- Dinge, die im Kinderhaus stören

Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- Bei **allen** päd. Fachkräften
- Im Morgenkreis/ Kinderparlament
- Schulkinder im jährlichen Fragebogen
- Jährliche Elternbefragung

Was passiert mit meiner Beschwerde?

- **Alle** Beschwerden werden ernst genommen - es finden unmittelbare Gespräche oder Beobachtungen statt, je nach Anliegen wird ggf. eine Teamsitzung/Trägersitzung/Elterngespräch einberufen

- Klärung von Anliegen, Erwartungen und Lösungsvorschlägen – wenn Situation eingeschätzt wurde
- Versuch einer Klärung unter Beteiligung der betreffenden Konfliktparteien – mit Hilfestellung und Beistand falls gewünscht
- Dokumentation, Feedback an die Beteiligten

4. Intervention und Aufarbeitung

Jede im kirchlichen Dienst stehende Person, sowie alle ehrenamtlichen Tätigen sind verpflichtet, Hinweise auf das Vorliegen eines sexuellen Missbrauchs, einer strafbaren Handlung durch eine Mitarbeiterin/ einen Mitarbeiter oder ehrenamtlichen Tätigen im Erzbistum Bamberg unverzüglich der/dem Missbrauchsbeauftragten zu melden.

!Achtung wichtig! Bei einem Vorfall wird jegliche Öffentlichkeitsarbeit über den Pressesprecher des Erzbistums Bamberg geführt.

4.1 Kindertageseinrichtung

1. Ein Verdachtsfall von sexuellem Missbrauch/ sexualisierter Gewalt an einem Kind geht bei der/dem Missbrauchsbeauftragten ein – *derzeit Frau Eva Hastenteufel-Knörr 0951 – 40735525*

2. Die/ der Missbrauchsbeauftragte informiert Generalvikar – derzeit Georg Kestel
   (dieser entscheidet, wer weiter zu informieren ist)

3. Die/ der Missbrauchsbeauftragte führt umgehend Gespräche mit den Betroffenen (Familien)
   - ❖ Empfehlungen für Beratungsstellen und anwaltliche Unterstützung werden ausgesprochen
   - ❖ Gespräche sind zu dokumentieren und von allen Anwesenden zu unterzeichnen

4. Die/der Missbrauchsbeauftragte führt ein Gespräch mit der beschuldigten Person
   - ❖ Bei Strafanzeige erfolgt Vernehmung durch Polizei/ Staatsanwaltschaft
   - ❖ Gespräch ist zu dokumentieren und von allen Anwesenden zu unterzeichnen

5. Freistellung der beschuldigten Person vom Dienst durch Träger bzw. Leitung
   - ❖ Information über Freistellung an: Mitarbeitervertretung, Personal, Kinderhausbeauftragter, Elternbeirat

6. Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde

7. Treffen des Arbeitsstabs
   - ❖ Dieser spricht eine Empfehlung an den Bischof für mögliche Sanktionen aus

8. Betroffenen und Angehörigen werden Hilfen angeboten

9. Angebote zur Krisenbegleitung für die einzelnen Beteiligten, innerhalb des betroffenen Systems

10. Um die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen wiederherzustellen, soll eine Beratung vom Träger verpflichtend angeordnet werden

11. Die Öffentlichkeit (Presse) wird unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes in angemessener Weise informiert

12. Schutzkonzept neu überprüfen!

4.2 Personal

1. Ein Verdachtsfall von sexuellem Missbrauch/ sexualisierter Gewalt an einem Kind geht bei der/dem Missbrauchsbeauftragten ein

2. Die/ der Missbrauchsbeauftragte informiert Generalvikar

   (dieser entscheidet, wer weiter zu informieren ist)

3. Die/ der Missbrauchsbeauftragte führt umgehend Gespräche mit den Betroffenen
- ❖ Empfehlungen für Beratungsstellen und anwaltliche Unterstützung werden ausgesprochen
- ❖ Gespräche sind zu dokumentieren und von allen Anwesenden zu unterzeichnen

4. Die/der Missbrauchsbeauftragte führt ein Gespräch mit der beschuldigten Person
- ❖ Bei Strafanzeige erfolgt Vernehmung durch Polizei/ Staatsanwaltschaft
- ❖ Gespräch ist zu dokumentieren und von allen Anwesenden zu unterzeichnen

5. Freistellung der beschuldigten Person vom Dienst durch Leitung
- ❖ Information über Freistellung an: Mitarbeitervertretung, Kollegium

6. Treffen des Arbeitsstabs
- ❖ Dieser spricht eine Empfehlung an den Bischof für mögliche Sanktionen aus

7. Angebote zur Krisenbegleitung für die einzelnen Beteiligten, innerhalb des betroffenen Systems

8. Um die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen wiederherzustellen, soll eine Beratung vom Träger verpflichtend angeordnet werden

9. Die Öffentlichkeit (Presse) wird unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes in angemessener Weise informiert

10. Schutzkonzept neu überprüfen!

4.3 Dokumentation

Die Dokumentation der Situation ist von großer Bedeutung, da dies das einzige Beweismittel sein kann.

- Folgende Punkte sollten inhaltlich berücksichtigt werden:
- Angabe der beteiligten Personen
- Umfeld und Situation der Aussage beschreiben
- Ort- und Zeitangabe festhalten
- Dokumentation möglichst genau am Wortlaut
- Eigenen Überlegungen und Schlussfolgerungen von Beobachtungen trennen
- Möglichst zeitnah die Dokumentation erstellen

4.4 Krisenbegleitung

Möglichkeiten der Krisenbegleitung:

- Externe Begleiterinnen/ Begleiter (Fachberatungsstellen) z.B. Avalon Bayreuth
- Begleitung des Teams: Informationen bei der Präventionsstelle z.B via E-Mail: praevention@erzbistum-bamberg.de
- betroffene Personen können sich an die internen Beratungs- und Informationsstelle und an externe Beratungsstellen wenden

5. Qualitätsmanagement

Sinn und Ziel eines sexualpädagogischen Konzepts

Im Rahmen eines katholischen Profils sind wir, als Einrichtung auf Grundlage des christlichen Menschenbildes angehalten, Kindern ihre Würde zuzusprechen und sie diese spüren zu lassen. Daraus ergeben sich Werte, die im Umgang miteinander eigenmotiviert, selbstbestimmt und ressourcenorientiert umzusetzen sind.

Die Kultur der Achtsamkeit als Programm gegen Übergriffigkeit, Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt beinhaltet ein positives Bild von Geschlechtlichkeit und Sexualität als Geschenk Gottes. Insofern ist ein sexualpädagogisches Konzept sinnvoll, das gewährleistet, das achtsam und rücksichtsvoll mit der eigenen Sexualität und mit der der anderen umgegangen wird.

Kindliche Sexualität unterscheidet sich deutlich von der der Erwachsenen:

Es geht um neugieriges, spontanes, spielerisches Entdecken. Der Wunsch nach Nähe will vom Kind ausgedrückt und gelebt werden. Zärtlichkeit und Nähe, Geborgenheit und Vertrauen sind Bedürfnisse, die ein Kind auch körperlich spüren und leben möchte.

5.1 Ansprechpartner

Einrichtungsleitung Kath. Kinderhaus Heilig Kreuz Bayreuth
Anja Herath
Preuschwitzer Straße 32
95445 Bayreuth
0921 – 75865400 hl-kreuz.bayreuth@kita.erzbistum-bamberg.de

Bei Verdachtsfällen
Eva Hastenteufel-Knörr
Ringstraße 31
96117 Memmelsdorf
0951/40735525 kanzlei-hastenteufel@t-online.de

Diozöse Kontakt- und Unterstützungsstelle:
Monika Rudolf
Kleberstelle 28
96047 Bamberg
0951/5021640 Monika.rudolf@erzbistum-bamberg.de

Magdalena Oppelt
Kleberstelle 28
9647 Bamberg Magdalena.oppelt@erzbistum-bamberg.de

Die externe Bischöfliche Beauftragte der Erzdiözese Bamberg für die Prüfung von Verdachtsfällen:
Eva Hastenteufel-Knörr
Ringstr. 31
96117 Memmelsdorf
Tel: 0951/40735525 Kanzlei-hastenteufel@t-online.de

Fachberatungsstelle innerhalb des Erzbistums:
Avalon Notruf- und Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V.
Casselmannstr. 15
0921/512525 info@avalon-bayreuth.de

ISO – Fachkraft bei Kindeswohlgefährung Bayreuth (Für Leitung/Mitarbeiter)
Psychologische Beratungsstelle
Kolpingstraße 1
95444 Bayreuth
0921/78517710psychologische-beratung@diakonie-bayreuth.de

Fachberatung der Caritas: (Für Leitung/Mitarbeiter)
Frau Madlen Höhn, 0951-8604361, madlen.hoehn@caritas-bamberg.de

5.2 Angebote für Eltern und Bezugspersonen

Marlies Fischer und Ute Staufer
(Notruf bei sexualisierter Gewalt- Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Bamberg)
Heiliggrabstr. 14
96052 Bamberg
0951/9868730
notruf@skf-bamberg.de

Joseph Düsel
(Leitender Oberstaatsanwalt a.D.)
Treustr. 25
96050 Bamberg
0951/15337
j.duesel@web.de

5.3 Überprüfungsroutinen

Da wir als Kinderhaus nach dem „offenen Konzept“ arbeiten, legen wir großen Wert auf eine offene Kommunikationskultur. Wird ein Fehlverhalten bei einer Kollegin/ einem Kollegen beobachtet, wird dies direkt angesprochen. So ergibt sich die Möglichkeit seine pädagogischen Ansätze zu reflektieren und anzupassen.

Des weiteren sind alle Teammitglieder verpflichtet, dass „Institutionelle Schutzkonzept des Katholischen Kinderhauses Heilig Kreuz Bayreuth“ jährlich zu lesen, zu unterzeichnen und ggf. weiterzuentwickeln. Somit werden unsere hausinternen Regeln regelmäßig aufgefrischt und das Thema bleibt dauerhaft aktuell.

5.4 Zeit und Raum für Reflexion und Supervision

Unsere wöchentliche Teamsitzung, wie auch mehrere jährliche Planungs- und (Team)Fortbildungstage bieten hier ausreichend Zeit und Raum für Reflexion und Supervision.

6. Aus- und Fortbildung

Das pädagogische Personal des Katholischen Kinderhauses Heilig Kreuz absolvierte im Februar 2019 die zweitägige Teamfortbildung „Kultur der Achtsamkeit“ des Erzbistum Bambergs. Alle neu eingestellten Mitarbeiter/-innen holen diese Fortbildung kurz nach ihrer Einstellung nach. Diese Weiterbildungsmaßnahme wird in regelmäßigen Abständen (alle fünf Jahre) aufgefrischt.

6.1 Wichtigkeit einer Aus- und Fortbildung

Prävention gegen sexualisierte Gewalt braucht vielfältiges und immer wieder aufzufrischendes Wissen. Auch die Auseinandersetzung und Reflexion zu bestimmten Fragen im Hinblick auf Nähe und Distanz und missbräuchliches Verhalten ist nötig und braucht neue Anstöße. Mitarbeitende benötigen Informationen zu Täterstrategien, zu den Auswirkungen auf, von sexualisierter Gewalt betroffenen Einzelpersonen und Organisationen, sowie Basiswissen von rechtlichen Sachverhalten. Dies geschieht in der verpflichtenden Präventionsschulung „Kultur der Achtsamkeit“ mit dem Ziel größerer Handlungssicherheit. Haupt- und Ehrenamtliche lernen, sensibler und angemessener mit Grenzachtung umzugehen, Gefährdungslagen zu erkennen, das Wissen über Handlungsmöglichkeiten und Verfahrenswege im Falle von sexualisierter Gewalt zu erweitern und Hilfen für Schutzbefohlene und Ansprechpersonen zu kennen.

Wir als Team des kath. Kinderhaues Heilig Kreuz verpflichten uns, unser pädagogisches Handeln auf Grundlagen dieses Schutzkonzeptes auszuüben. Wir sehen uns in der Pflicht bei Verdacht von sexueller Gewalt eine direkte Meldung an entsprechende Stelle zu geben. Der Schutz der Opfer steht für uns in keiner Weise zur Diskussion.

V. Literaturverzeichnis und Quellenangaben

Schutzkonzept der Erzdiözese Bamberg

Bausteine für die Umsetzung:

- S. 16 Definition einer Risikoanalyse vgl. Schutzkonzept der Erzdiözese Bamberg, Bausteine für die Umsetzung
- S. 1-4 Methoden zur Erstellung einer Risikoanalyse vgl. VII. Material zu Risikoanalyse
- S.17 Mögliche Strategien von Tätern und Täterinnen erkennen vgl. Schutzkonzept der Erzdiözese Bamberg, Bausteine für die Umsetzung
- S.17 Personalverantwortung Schutzkonzept der Erzdiözese Bamberg, Bausteine für die Umsetzung
- S.17 Gelegenheiten aufspüren vgl. Schutzkonzept der Erzdiözese Bamberg, Bausteine für die Umsetzung
- S.18 Räumliche Situation vgl. Schutzkonzept der Erzdiözese Bamberg, Bausteine für die Umsetzung
- S. 12-13 Fundament des Schutzkonzeptes
- S. 14 Kinderrechte
- S. 23 Bausteine des Schutzkonzepts, vgl. Material zu Bausteine des Schutzkonzepts
- IX. Material zum Baustein Verhaltenskodex
- XI. Material zum Baustein Intervention und nachhaltige Aufarbeitung
- III. Wo hole ich mir Hilfe? (Miteinander achtsam leben) S. 32-33

Weitere Quellen:

- Schutzkonzept des katholischen Kinderhauses Heilig Kreuz, Stand April 2020
- www.wikipedia.org/wiki/Kinderrechte
- www.partizipation.at
- www.dwds.de
- www.wirtschaftslexikon.gabler.de