

Kinderschutzkonzept

für eine glückliche Kindheit!



Krippenhaus St. Benedikt
An der Kreuzkapelle 1
97353 Wiesentheid
09383/90 96 95 0

Inhalt

1 Vorwort	3
2 Unser Schutzauftrag – eine Kultur der Achtsamkeit	3
2.1 Was verstehen wir unter einer „Kultur der Achtsamkeit“?	4
2.1.1 Aufmerksamkeit gegenüber Fehlern	4
2.1.2 Beteiligung im Alltag	5
2.1.3 Sensibilität für organisatorische Abläufe	5
2.1.4 Eine offene Haltung	5
2.1.5 Wahrung persönlicher Rechte	6
3 Formen der Kindeswohlgefährdung	6
3.1 Grenzverletzungen und Machtmissbrauch	6
3.1.1 Grenzverletzung durch Erwachsene	7
3.2 Gewalt in der Kita	8
3.2.1 Gewalt unter Kindern	9
3.2.2 Gewalt durch Erwachsene	9
3.2.3 Gewalt von Kindern gegen Erwachsene	10
3.3 Sexuelle Übergriffe	10
3.3.1 Sexualisierte Gewalt gegen Kinder	10
3.3.2 Sexuelle Übergriffe unter Kindern	11
3.3.1.1 Was tun, wenn es trotzdem passiert?	12
4 Umgang mit Nähe und Distanz	13
5 Bewertung der Alltagskultur	14
6 Beschwerdemanagement	14
7 Personalauswahl und – führung	15
7.1 Auswahlverfahren	15
7.2 Polizeiliches Führungszeugnis	16
7.3 Onboarding	16
7.5 Schutz-/Risikoanalyse	17
7.6 Sexuelle Bildung	17
7.7 Verhaltenskodex	18
8 Hilfe bei Verdachtsmomenten	18
8.1 Melde- und Beschwerdewege	18
8.2. Zeitpunkt der Meldung	20
Schriftliche Dokumentationshilfe	21
Kindeswohlgefährdung nach § 47 SGBW VIII	21

1 Vorwort

„Jedes Kind hat ein Recht auf Schutz des körperlichen, geistigen und seelischen Wohls“

So ist es seit Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes (BKSchG) am 1. Januar 2012 gesetzlich festgelegt. Wie aber setzen wir als Kindertages-einrichtungen dieses Gesetz um? Was heißt es in der Praxis und im Umgang mit den Kindern und Familien für uns? Wie gehen wir mit dieser großen Verantwortung um und was tun wir, um Sorge für das Wohl und den Schutz der uns anvertrauten Kinder zu tragen?

Unsere Einrichtungen sollen Orte sein, an denen Kinder sicher und geborgen sind und vertrauenswürdige Erwachsene erleben. Wir wollen den Kindern helfen, sich in unserer Gemeinschaft zurecht zu finden und unseren Beitrag zum Erleben einer glücklichen Kindheit leisten.

Alle unsere Kinder, besonders aber die sehr jungen Kinder in der Krippe, sind auf den besonderen Schutz und die Fürsorge unserer Mitarbeiter/innen¹ angewiesen. Uns ist bewusst, dass wir als Erwachsene in der Verantwortung stehen, uns mit dem Thema „Kinderschutz“ auseinanderzusetzen, uns fachlich weiter zu entwickeln, Fortbildungen zu besuchen sowie unsere Konzepte und unsere Häuser dahingehend kritisch zu betrachten.

Da wir uns diesem Thema mit Offenheit nähern, finden Kinder in unseren Einrichtungen Menschen, die Ihnen mit Feinfühligkeit und Empathie begegnen. Mit offenen Augen und Ohren achten unsere Mitarbeiter darauf, dass der oben stehende Satz „Jedes Kind hat ein Recht auf Schutz des körperlichen, geistigen und seelischen Wohls“ nicht nur eine leere Worthülse ist, sondern mit Leben gefüllt wird.

Unser Kinderschutzkonzept bietet Mitarbeitern einen Orientierungsrahmen und enthält verbindliche Standards, um Kinder vor Machtmissbrauch und Grenzverletzung zu schützen. Es ist also sozusagen eine Art „Frühwarn-system“ und damit eine gute Voraussetzung für gelingenden Kinderschutz.

2 Unser Schutzauftrag – eine Kultur der Achtsamkeit

Die Grundlagen des Kinderschutzauftrages sind in verschiedenen Gesetzestexten festgelegt:

- UN-Kinderrechtskonventionen (Übereinkommen der vereinten Nationen über die Rechte des Kindes – Erlass am 20. November 1989)
- Bundeskinderschutzgesetzes vom 01. Januar 2012
- § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung)
- § 71a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss vorbestrafter Personen im Bezug zum Kinderschutz)
- Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§ 8a Abs. 4

¹ Im weiteren Verlauf beziehen wir uns mit dem Begriff „Mitarbeiter“ auf weibliches und männliches Personal unserer Häuser.

und 72a Abs. 2 und 4 Sozialgesetzbuch (SGB VIII)

Zusätzlich dazu gibt es für Kindertageseinrichtungen der Diözese Würzburg eine Handlungsanweisung des Generalvikars vom 01. Dezember 2015. Darin enthalten ist ein Verhaltenskodex für die Arbeit und den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Alle unsere Mitarbeiter werden von unseren eigenen Präventionsberatern Frau Schwanfelder und Frau Hümmer-Bördlein geschult. Die Schulungen werden einmal jährlich angeboten, so dass gewährleistet ist, auch neue Mitarbeiter zeitnah für das Thema zu sensibilisieren.

Unsere Präventionsberaterinnen nehmen an der jährlichen Auffrischungsschulung des Caritasverbandes für die Diözese Würzburg teil.

Außerdem werden Mitarbeiter dazu angehalten, die angebotenen Fort-bildungen bei Caritas Würzburg zum Thema „Kinderschutz und Prävention“ wahrzunehmen.

2.1 Was verstehen wir unter einer „Kultur der Achtsamkeit“?

Oberstes Ziel unserer Einrichtung ist es, dass die uns anvertrauten Kinder bei uns in einem geschützten Umfeld Wertschätzung und Respekt erfahren und auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird. Um dies zu gewährleisten, ist die Selbstreflexion, aber auch die Fremdwahrnehmung unserer Mitarbeiter wichtig.

2.1.1 Aufmerksamkeit gegenüber Fehlern

Fehler zu machen gehört zum Leben dazu. Wir haben eine Fehlerkultur, in der nicht „der Schuldige“ gesucht wird, sondern im Falle eines Fehlers die Organisation als Ganzes betrachtet und auf den Prüfstand gestellt wird.

- Wie hätte der Fehler vermieden werden können?
- Welche Strukturfehler haben dazu geführt?
- Was machen wir in der Zukunft besser?

Achtsamkeit heißt für uns, bei Fehlern nicht automatisch von einem Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter auszugehen. Wenn dies der Fall ist, stellt es auch kein Problem dar, Fehler offen anzusprechen.

Im Gegenteil sind wir dankbar für die Fehlerentdeckung und die gemeinsame Analyse im Team. Denn nur dadurch können wir Fehler in der Zukunft verhindern und als Institution daran wachsen und uns weiterentwickeln.

Als Kitas mit einer Fehlerkultur der Achtsamkeit ist für uns wichtig:

- Fehler können im Team offen angesprochen werden.
- Mit Vorgesetzten kann offen über Probleme gesprochen werden.

- Gemeinsam betrachten wir die Bedingungen, warum Fehler entstanden sind.
- Es gibt keine Schuldzuweisungen.
- Wir sprechen auch kleine Fehler an, über die man leicht hinwegsehen könnte.

2.1.2 Beteiligung im Alltag

Die uns anvertrauten Kinder dürfen auf unseren Schutz vertrauen. Ansonsten wären sie uns schutzlos ausgeliefert.

Wir begrüßen es, dass Kinder im Alltag selbstsicher ihre Beschwerden und Sorgen vorbringen. Damit dies möglich ist, müssen wir als Erwachsene die Bedingungen schaffen und eine Möglichkeit zur Beschwerde in unserer Kita etablieren.

Dies ist möglich ...

- Kinder um diese Möglichkeit wissen (Kinderrechte thematisieren)
- indem wir Kindern besondere Aufmerksamkeit schenken und ihr Verhalten richtig einschätzen (weinen, toben, Rückzug, Trauer, Grenzüberschreitung, ...)
- den nötigen Raum geben (Morgenkreis, Kinderkonferenz, Gruppenbesprechung, kreative Angebote, ...)
- für eine vertrauensvolle Atmosphäre sorgen (Kindersprechstunde)

2.1.3 Sensibilität für organisatorische Abläufe

Um Risiken und mögliche Gefahren in unseren Kitas gut einschätzen zu können, müssen unsere Mitarbeiter unsere Organisationsstrukturen gut kennen. Sie müssen über Strukturen, aber auch Abläufe und Prozesse informiert sein, ein Gefühl für „das große Ganze“ haben, um sensibel mögliche Fehler- oder Gefahrenquellen erkennen zu können.

Eine solcher Sensibilität wächst durch

- Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch und genügend Kontakt des Teams innerhalb des Tages.
- Schriftliche und/oder mündliche Dokumentation und Weitergabe von Organisationsstrukturen.
- Raum und Zeit, Analysen durchzuführen und der „Sache auf den Grund zu gehen“.
- eine hohe Priorität bei Leitung und Team für das Thema.

2.1.4 Eine offene Haltung

„Das haben wir immer so gemacht“ ist keine Entschuldigung für Fehler und hilft bei der Fehleranalyse nicht weiter. Vielmehr braucht es den Mut, Fehler genau zu betrachten, auch für Feinheiten sensibel zu sein, verschiedene Sichtweisen zu erlauben und offen zu sein, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

So können wir eine offene Haltung und einen „Blick über den Tellerrand“ erreichen:

- Mitarbeiter werden motiviert, Fragen zu stellen – falsche oder dumme Fragen gibt es nicht!
- Alle Standpunkte werden in der Diskussion als wichtig erachtet – keine Meinung wird kleingeredet oder als unwichtig abgetan!
- Gegenseitige Hospitation ermöglicht neue Sichtweisen.
- Vielfalt im Team wird geschätzt und ist eine wichtige Ressource.
- Beschreiben statt interpretieren der Situation.

2.1.5 Wahrung persönlicher Rechte

Rechte zu haben heißt nicht automatisch, auch Rechte zu bekommen. Umso wichtiger ist in unseren Einrichtungen, dass sich die Leitungen mit dem Thema Kinderrechte befassen und die gesetzlichen Vorgaben umsetzen. Unsere Fachkräfte sind hier in der Bringschuld:

- Kinder über ihre Rechte informieren
- Kindern Rechte einräumen, z. B.
 - Recht auf Entfaltung
 - Recht auf Spiel und Freizeit
 - Recht auf Bildung
 - Recht auf Glaubensfreiheit
 - Recht auf freie Meinungsäußerung
 - Recht auf Eigentum
 - Recht auf Mitbestimmung
 - Recht auf Selbständigkeit und Selbstverantwortung

Damit dies gelingen kann braucht es ein Wissen um die Kinderrechte und ihre Umsetzungsmöglichkeiten auf allen Hierarchieebenen. Die Bereitschaft, seine Institution dahingehend zu überprüfen und stetig zu verbessern ist Grundvoraussetzung und nicht verhandelbar.

3 Formen der Kindeswohlgefährdung

3.1 Grenzverletzungen und Machtmissbrauch

Was ist eine Grenzverletzung, wo fängt sie an und wo hört sie auf? Gibt es Grenzverletzung nur unter Kindern oder sind auch wir Erwachsene manchmal unbewusst „Grenzgänger“? Dieses Thema hat unsere Teams in den Einrichtungen ausführlich beschäftigt. Ganz sachlich betrachtet liegt eine Grenzverletzung immer dann vor, wenn ich „bewusst oder unbewusst die Intimsphäre einer anderen Person überschreite“². Grenzverletzung beginnt also dort, wo gegen den Willen einer anderen Person auf sie eingewirkt wird.

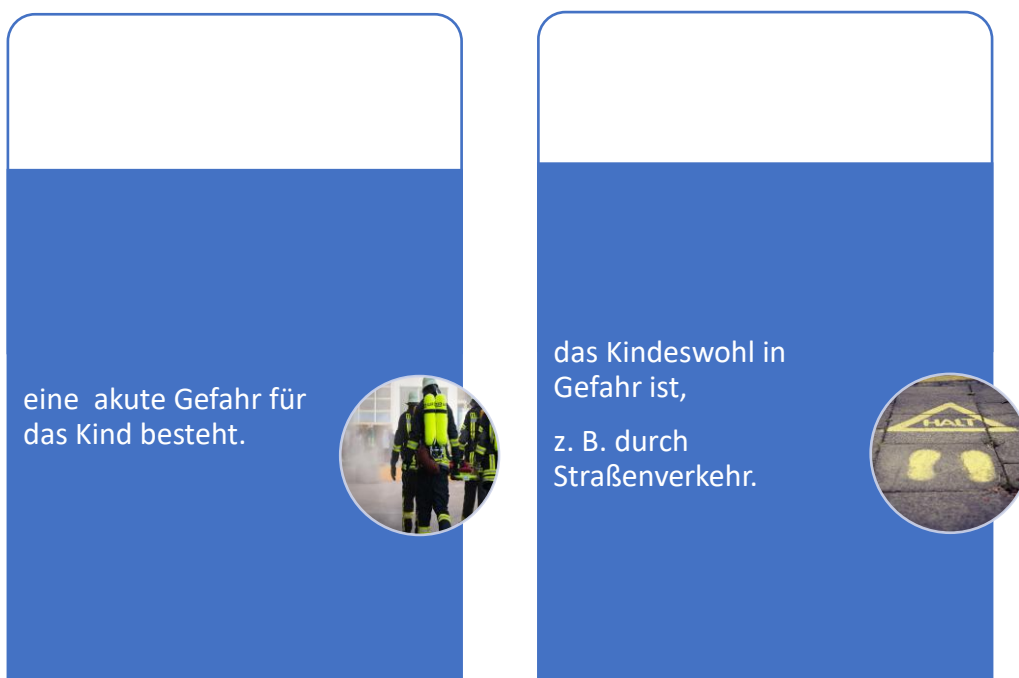
²Quelle: Wikipedia

3.1.1 Grenzverletzung durch Erwachsene

Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen sind allein aufgrund ihrer Rolle grundsätzlich immer in einer Machtposition gegenüber den Kindern. Dieser Situation sind wir uns bewusst und thematisieren das Thema „Machtmissbrauch“ auch in unseren Mitarbeiterversammlungen oder Teambesprechungen. Die Grenze zwischen pädagogischem Handeln und Machtmissbrauch ist sehr fein und manchmal ist es schwierig, sie genau zu definieren.

Umso wichtiger sind klare Absprachen im Team und genaue Regelungen für Situationen im Tagesablauf, die in diesem Zusammenhang besonders sensibel zu betrachten sind.

Nicht immer ist es möglich, dem Willen der Kinder zu entsprechen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn:



Um Kinder vor Machtmissbrauch zu schützen, können wir einiges tun:

- hinschauen – nicht wegschauen
- Kinder über ihre Rechte aufklären und ihnen Rechte einräumen
- Kindern Wissen vermitteln
- in Kinderprojekten Themen wie „Gefühle, Kinderrechte, Körper, ...“ aufgreifen
- das eigene Handeln reflektieren
- das Selbstwertgefühl der Kinder stärken
- ein „Nein“ akzeptieren
- die Individualität des Kindes und seine damit verbundenen Grenzen akzeptieren
- Vertrauen stärken
- keine Tabuisierung zulassen
- Partizipation möglich machen und pflegen

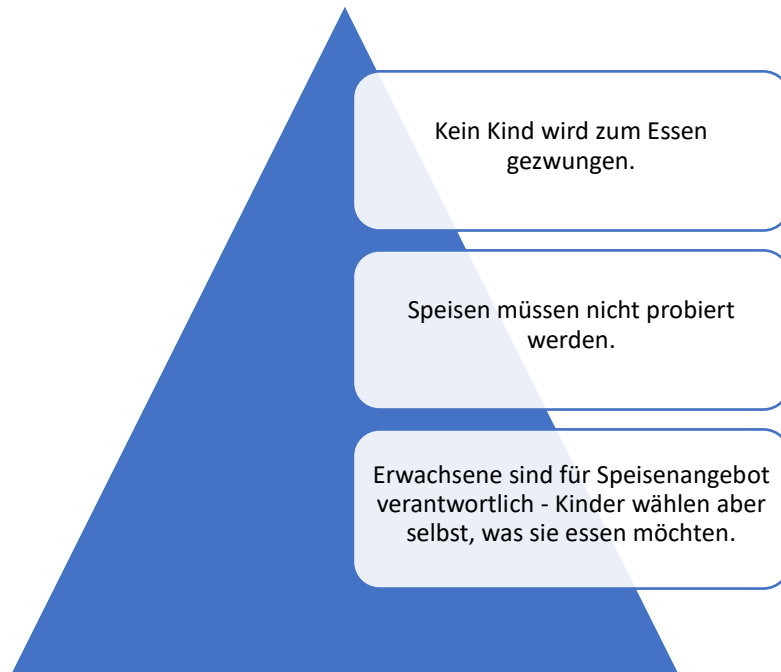
Klar abgesprochene Regeln helfen den Mitarbeiter in besonders sensiblen Bereichen wie beim

Wickeln, sich richtig zu verhalten:

- Der Wickelbereich ist gut einsehbar, ohne die Intimsphäre des Kindes zu verletzen.
- Gewickelt werden Kinder nur im Bad.
- Nur vertraute Personen wickeln die Kinder.
- Eltern sollten den Wickelbereich nicht betreten, wenn ein fremdes Kind gewickelt wird.

Ebenso wichtig sind klare Regeln im Umgang mit dem Essen.

Hier gilt:



Bei aller Freiwilligkeit der Kinder sehen wir es aber durchaus als unseren pädagogischen Auftrag, Kinder zum Essen zu animieren und zu motivieren. Zwang oder Nötigung sind beim Thema Essen aber völlig fehl am Platz. Einen wichtigen Stellenwert hat hier die Vorbildfunktion. Deshalb nehmen Mitarbeiter bei uns aktiv am Essen teil und sind nicht nur Zuschauer oder Bedienung. Im Rahmen des „Verhaltenskodex Essen“ haben wir alle unsere Regeln zum Umgang mit Essen zusammengefasst. Neuen Mitarbeitern wird dieser Kodex zur Unterschrift vorgelegt.

Mitarbeiter werden bei uns zur Selbstreflexion, aber auch zur gegenseitigen Rückmeldung aufgefordert. Ebenso pflegen wir eine Kultur der Achtsamkeit uns selbst gegenüber. Die eigenen Grenzen zu erkennen, sich dazu zu bekennen ist ein wichtiger Aspekt unserer Arbeit. Wir sehen es als Stärke unserer Mitarbeiter, sich bei Überforderung Hilfe zu holen und pflegen hier eine Kultur der Offenheit und Ehrlichkeit.

3.2 Gewalt in der Kita

Zum Auftrag jeder Kita gehört es, Kinder vor Gefahren zu schützen, die ihr Wohl beeinträchtigen könnten. Hierzu gehört selbstverständlich auch der Schutz vor Gewalt jeglicher Art.

3.2.1 Gewalt unter Kindern

Natürlich testen Kinder ihre Grenzen aus – nicht nur zuhause, sondern auch in Kindertageseinrichtungen. Immer wieder kommt es dabei auch zu Situationen, in denen Kinder ihre Kräfte falsch einschätzen, Regeln verletzen oder aufgrund ihres Alters noch keine Lösungsstrategien für Konflikte haben.

Schlagen, Schubsen oder auch Beißen erfordern das Handeln der Mitarbeiter und eine klare Haltung. So können betroffene Kinder geschützt und Fehlverhalten von Kindern korrigiert werden.

In jedem Fall wird sich die Erzieherin nach dem Entschärfen der Situation zuerst dem Kind zuwenden, welches Opfer des Übergriffes geworden ist. Sie wird es trösten und wenn nötig auch Erste-Hilfe-Maßnahmen ergreifen.

Auf das übergriffene Kind wird eingewirkt, indem über die Gefühle des „Opfers“ gesprochen wird. Dazu gehört auch, die Sensibilität und Wahrnehmung von Gesichtsausdrücken zu schulen. Je nach Alter der Kinder ist eine Wiedergutmachung z. B. in Form einer Entschuldigung möglich und nötig.

Nicht jede kindliche Auseinandersetzung bedarf der Einmischung von Erwachsenen. Abhängig vom Alter, dem Entwicklungsgefälle und der Art der Auseinandersetzung entscheiden die Mitarbeiter, ob sie die Situation erst einmal defensiv beobachten oder aktiv einschreiten. Hilfe brauchen Kinder immer dann, wenn die Kräfte der beteiligten Kinder ungleich verteilt sind oder ein Kind sich nicht selbst aus der Opferrolle befreien kann.

Für unsere Mitarbeiter gilt, jede Konfliktsituation und deren Verlauf genau zu beobachten, um Verletzungen vorzubeugen und Gewalt unter Kindern zu verhindern.

3.2.2 Gewalt durch Erwachsene

Gewalt hat viele Gesichter und tritt in unterschiedlichen Formen und nicht immer offensichtlich auf.

Hier einige Beispiele, in welcher Form sich Gewalt gegen Kinder zeigen könnte:



Körperliche Gewalt

- Einsperren, Zwicken, Zerren, Schlagen, Schubsen, unzureichende Körperpflege, Zwang zum Essen, Festbinden.



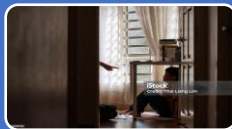
Seelische Gewalt

- Ablehnen, Abwerten, Angst machen, Anschreien, Ausgrenzen, Bedrohen, Beschämen, Demütigen, Diskriminieren, Herabsetzen, Ignorieren.



Sexualisierte Gewalt

- Körperliche Nähe erzwingen, Berührung ohne Notwendigkeit an den Genitalien, nicht altersgerechte Konfrontation mit sexuellen Themen, vom eigenen Sexualleben erzählen, Kinder nackt fotografieren, sexuelle Stimulation von Kindern, Kindern pornografische Inhalte zeigen.



Vernachlässigung

- Kinder unangemessen lang allein lassen, Kinder „vergessen“ (auf dem Spielplatz, auf der Toilette, ...), Unterlassen von notwendigen Sicherheitsvorkehrungen oder Hilfestellungen, Kinder in gefährliche Situationen bringen oder dort unbeaufsichtigt

Da Erwachsene in der Machtposition sind ist es wichtig, sie für alle Formen von Gewalt zu sensibilisieren, die von Mitarbeitern ausgehen könnten und sie über das Hinweisgeberschutzgesetz zu informieren.

3.2.3 Gewalt von Kindern gegen Erwachsene

Wenn ein Kind sich gegen Mitarbeiter aggressiv verhält geraten Erwachsene manchmal an ihre Grenzen. Schnell kommt die Frage auf, ob das Verhalten des Kindes „normal“ ist.

Hier gilt es, genau hinzusehen, zu beschreiben und zu dokumentieren:

- Was ist genau passiert – nicht werten, sondern beschreiben.
- Was ist dem Verhalten des Kindes vorausgegangen - mögliche Auslöser finden.
- Wie ist die erwachsene Person mit dem Verhalten umgegangen – Reaktionen beschreiben.

Jedes Verhalten von Kindern hat einen Grund, den es herauszufinden gilt. Nicht immer sind wir als Kindertageseinrichtung dafür die richtigen Ansprechpartner. Es ist legitim und sogar unsere Pflicht, Eltern hier mit „ins Boot zu holen“ und ihnen bei der Suche nach einer geeigneten Hilfsmaßnahme (z. B. Familienberatungsstelle) beratend zur Seite zu stehen.

3.3 Sexuelle Übergriffe

3.3.1 Sexualisierte Gewalt gegen Kinder

Bei sexualisierter Gewalt sprechen wir von sexuellen Handlungen, die sich auf Kinder unter 14 Jahren beziehen, sowie auf sexuelle Handlungen an Jugendlichen, die ohne deren Einwilligung geschehen.

Bei sexualisierter Gewalt spielt das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Schutzbefohlenen eine übergeordnete Rolle und wird durch den Übergriff ausgenutzt.

3.3.2 Sexuelle Übergriffe unter Kindern

Schon im Säuglingsalter beginnt „die kindliche körperliche und psychosexuelle Entwicklung als ganzheitlicher Prozess“³. Auch kleine Kinder nehmen Berührung bereits als angenehmes Gefühl wahr und machen beim Stillen und Getragen werden erste angenehme Erfahrungen mit engem Körperkontakt. Die Kleinen genießen die windelfreie Zeit auf dem Wickeltisch und fassen sich unbefangen an die Geschlechtsteile.

Kleinkinder betrachten neugierig ihren Körper im Spiegel und entdecken nach und nach, dass nicht alle Menschen gleich aussehen. Im Alter von ca. 3 Jahren können die meisten Kinder ihre Ausscheidungen kontrollieren und brauchen keine Windel mehr und beginnen, die Geschlechter bewusst zu unterscheiden. Gern gehen sie dann zu zweit oder zu dritt auf die Toilette und beobachten sich gegenseitig.

Auch „Doktorspiele“ beginnen in diesem Alter in Form von Körpererkundungsspielen. Die kindliche Neugier ist groß und es gibt am Körper des anderen Kindes viel zu entdecken.

Wichtig ist uns, Sexualität von Kindern und Erwachsenen klar zu unterscheiden. Kindliche Doktorspiele haben nichts mit „Sex im Erwachsenen-Sinne“ zu tun. Sie dienen – wie jedes kindliche Spiel – der Erweiterung von Wissen und bedienen die kindliche Neugierde.

Problematisch ist es meist nur für die Erwachsenen, die mit dem Thema „Sexualität“ andere Erfahrungen haben als Kinder und auf Wissen zurückgreifen, das Kinder noch gar nicht haben.

Somit muss auch dieses Thema Raum in unseren Häusern haben, indem wir die Geschlechtsteile mit den Begriffen „Scheide“ und „Penis“ richtig benennen. Wir bestärken Kinder außerdem dazu, über ihren Körper selbst zu bestimmen. „Nein – das mag ich nicht“ ist eine Aussage, die von anderen Kindern akzeptiert werden muss. Kinder werden dazu aufgefordert, anderen Kindern ihre eigenen körperlichen Grenzen aufzuzeigen und sich selbstbewusst sprachlich zu äußern, wenn Sie etwas nicht mögen.

Für Doktorspiele gibt es klare Regeln:

- Wir lassen unsere Kleidung an.
- Wir stecken nichts in Körperöffnungen.
- Wir tun uns nicht weh.
- Wir hören auf, wenn ein Kind „Nein“ sagt.

Hier sind Aufmerksamkeit und Feingefühl der Mitarbeiter gefragt. Eine Verunsicherung von „ertappten“ Kindern ist unbedingt zu vermeiden. Wir möchten nicht, dass Kinder das Gefühl haben, etwas „Verbotenes“ zu tun.

Wie aber reagieren wir, wenn wir bemerken, dass Kinder sich zu Doktorspielen in eine Ecke zurückgezogen haben? Hier gibt es einige klare Handlungsanweisung für unsere Mitarbeiter:

³Quelle: Broschüre der BzGA „Liebevoll begleiten – Körperwahrnehmung und körperliche Neugier kleiner Kinder

- Wir beobachten das Spiel der Kinder und die weitere Entwicklung des Spieles.
- Wir achten darauf, ob das Spiel einem Kind unangenehm ist.
- Wir schauen kritisch auf das Entwicklungsgefälle zwischen den Spielpartnern.
- wir schreiten ein, sobald wir merken, dass
 - das Spiel einem Kind unangenehm wird,
 - eines der Kinder „Nein“ sagt und das andere Kind nicht darauf reagiert,
 - die Kinder sich ausziehen,
 - die Kinder sich Dinge in Körperöffnungen (Mund, Nase, Ohren...) stecken,

Immer suchen wir in diesem Fall natürlich das Gespräch mit den Kindern. Sie sollen lernen, dass es im körperlichen und sexuellen Bereich Grenzen gibt, die da beginnen, wo es einem anderen Kind unangenehm wird. Außerdem vermitteln wir den Kindern, dass manche Dinge wie z.B. das Berühren der Geschlechtsorgane nicht in die Öffentlichkeit gehören, da es anderen Menschen unangenehm sein könnte.

Um sexuellen Übergriffen unter Kindern vorzubeugen, achten unsere Mitarbeiter darauf, dass Kinder nicht längere Zeit unbeobachtet in uneinsehbaren Spielecken oder im Gebüsch spielen. Besondere Beachtung brauchen hier Kinder mit Behinderung. Sie sind aufgrund ihrer Beeinträchtigung besonders schutzbedürftig oder nicht in der Lage, die Grenzen anderer Kinder zu erkennen.

3.3.1.1 Was tun, wenn es trotzdem passiert?

Trotz aller Prävention kann es vorkommen, dass Kinder anderen Kindern gegenüber übergriffig werden. Sollte dies passiert sein ist es wichtig, das Geschehen nicht kleinzureden, sondern ernst zu nehmen. Der starke Impuls, sofort mit dem übergriffigen Kind zu sprechen, sollte vorerst unterdrückt werden.

Zunächst verdient das betroffene Kind die ungeteilte Aufmerksamkeit der Erwachsenen. Ihm muss vermittelt werden, dass man ihm glaubt, es ernst nimmt und mit ihm fühlt. Es braucht die emotionale Zuwendung eines Erwachsenen, dem es von dem Vorfall berichten kann.

Fragen wie „warum hast du dich nicht gewehrt?“ sind nicht zielführend, sondern vermitteln dem betroffenen Kind, einen Fehler gemacht zu haben und führen zu Schuldgefühlen. Vielmehr müssen wir dem Kind das Gefühl geben, für es da zu sein und sich darum zu kümmern, dass so etwas nicht wieder vorkommt.

Im Anschluss wird das übergriffige Kind mit seinem Verhalten konfrontiert, wobei auch hier Fragen wie „warum hast du das gemacht?“ vermieden werden müssen. Fragen dieser Art laden das übergriffige Kind dazu ein, sein Verhalten zu leugnen, die Situation anders darzustellen oder sich zu rechtfertigen.

In der Regel denken sich betroffene Kinder einen Übergriff nicht aus. Übergriffige Kinder jedoch haben allen Grund, das Geschehene zu leugnen. Das übergriffige Verhalten des Kindes wird von der pädagogischen Mitarbeiterin strikt verboten.

Kommt die Erzieherin nach dem Gespräch mit dem übergriffigen Kind zu der Einschätzung, dass das Kind durch das Gespräch nachhaltig beeindruckt ist und das Verhalten sich nicht wiederholen wird,

sind neben der Dokumentation und dem Gespräch mit beiden Elternseiten keine weiteren Maßnahmen erforderlich.

Oft ist es aber erforderlich, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das betroffene Kind vor weiteren Übergriffen zu schützen:

Maßnahmen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern⁴

- dienen dem Schutz betroffener Kinder;
- zielen auf Verhaltensänderung durch Einsicht und Einschränkungen (anders Strafen: sie sollen abschrecken);
- schränken das übergriffige Kind ein – nicht das Betroffene!
- werden befristet, damit sich die Verhaltensänderung lohnt;
- müssen konsequent durchgeführt und kontrolliert werden;
- brauchen deshalb die Kommunikation und den Konsens im Team, bzw. Kollegium;
- wahren die Würde des übergriffigen Kindes;
- werden von den Pädagogen entschieden – nicht von Eltern oder betroffenen Kindern.

In jedem Fall ist Transparenz das oberste Gebot und die Eltern beider Kinder werden in den Prozess einbezogen. Die Kommunikation mit den Eltern findet immer im Beisein der Hausleitung (bei Bedarf im Beisein von Bereichsleitung oder Vorstand) statt.

Wenn Eltern des betroffenen Kindes den Eindruck gewinnen, dass der Vorfall „unter den Teppich gekehrt wird“, reagieren sie sehr emotional. Es entsteht das Gefühl, dass der gute Ruf der Einrichtung wichtiger sei, als das Wohl ihres Kindes. Auch die Eltern des übergriffigen Kindes müssen informiert werden, um nicht über die Gerüchteküche vom Verhalten ihres Kindes zu erfahren.

Ein Gespräch mit der Kindergruppe sollte nicht ausbleiben, da es eine Chance zur Präventionsarbeit ist. Kinder lernen so, dass sie sich im Ernstfall vertrauensvoll an die Erwachsenen wenden können und dass übergriffiges Verhalten nicht toleriert wird, sondern Konsequenzen nach sich zieht.

Durch den Vorfall sind alle Kinder wieder sensibilisiert und die Regeln zum körperlichen Umgang miteinander können bei dieser Gelegenheit aufgefrischt werden.

4 Umgang mit Nähe und Distanz

Der pädagogische Umgang mit Kindern ist Beziehungsarbeit und ohne Nähe nicht möglich. Trotzdem unterscheidet sich die Beziehung des Kindes zu unseren Mitarbeitern deutlich zu der Beziehung zwischen Kind und Eltern.

Wir begegnen dem Kind auf professioneller Ebene und stützen die Beziehung auf Fachwissen und Kompetenz.

Anders als die Eltern sind wir nur vorübergehende Partner im Leben des Kindes und die Beziehung

⁴ „Ist das eigentlich normal?“ Sexuelle Übergriffe unter Kindern erkennen und verhindern (familienhandbuch.de)

kann jederzeit enden. Dieses Bewusstsein ist besonders wichtig, um keine zu enge Bindung zu Kindern aufzubauen.

Unser Ziel ist nicht die Bindung des Kindes an einen Mitarbeiter, sondern eine liebevolle und auf Vertrauen basierende Beziehung zur Gruppenerzieherin die dem Kind hilft, den Weg in die Kindergruppe zu finden. Auf dieser Basis ist das Kind offen für die Angebote der Kindergruppe und den Aufbau neuer Beziehungen zu anderen Kindern.

Trotzdem sind Kinder – und besonders Krippenkinder – natürlich auf körperliche Nähe und liebevolle Pflege angewiesen. Trost und Schutz finden Kinder eben nur in einer Atmosphäre von Geborgenheit und manchmal auch in den Armen eines Erwachsenen. Besonders sensible Tagesphasen sind das Wickeln und die Körperpflege, die Einschlafsituation, aber auch andere Situationen, in denen wir Kindern mit körperlicher Nähe Trost spenden müssen.

Als Richtlinie für unsere Mitarbeiter gilt deshalb folgendes:

- Kein Kind wird zu Körperkontakt gezwungen.
- Das Kind bestimmt selbst, ob es auf den Schoß oder in den Arm genommen werden möchte.
- Körperkontakt kann vom Kind jederzeit unterbrochen werden.
- Der Wunsch nach körperlicher Nähe geht immer vom Kind aus.
- Wir verzichten auf Kosenamen und Verniedlichung von Namen.
- Wir küssen die Kinder nicht.
- Mitarbeiter übernehmen Babysitterdienste in Familien nur in Absprache mit der Leitung.

Ein gutes Einfühlungsvermögen und sensibles Gespür für die Situation sind Grundvoraussetzungen, die unsere Mitarbeiter mitbringen müssen, damit sie in der Lage sind, die richtige Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden. Immer gilt der Grundsatz: „Lass mich los – aber lass mich nicht alleine!“

5 Bewertung der Alltagskultur

In unseren regelmäßigen Teambesprechungen entwickeln wir immer wieder Ideen und Konzepte, um uns stetig zu verbessern. Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung stehen regelmäßig auf unserer Tagesordnung. Ebenso ist Platz für Fallbesprechungen und zur Thematisierung von besonderen Belastungen und / oder Überforderungssituationen.

Gemeinsam suchen wir nach Lösungsstrategien und helfen uns durch kollegiale Beratung. Im Bedarfsfall holen wir uns auch Hilfe von außen, z. B. durch die Einbeziehung der Fachberatung des DiCV Würzburg oder anderer externer Fachkräfte. Unser Träger bietet uns hier vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten.

Wir geben als Team aufeinander acht und thematisieren problematische Situationen. „Kritik ist ein Geschenk“ - dieser Satz prägt unser Zusammenleben und hilft uns, Kritik nicht persönlich zu nehmen und sie eher als Feedback wahrzunehmen.

6 Beschwerdemanagement

Wenn Eltern Fragen oder Sorgen haben, eine Unzufriedenheit verspüren oder von Ängsten um ihr

Kind getrieben werden, ist die erste Ansprech-partnerin immer die Gruppenleitung des Kindes sowie die Hausleitung der jeweiligen Einrichtung. Auch Elternvertreter sind Ansprechpartner und Vermittler in problematischen Situationen.

Jede Beschwerde von Eltern wird unbedingt ernst genommen, denn auch hier gilt „Kritik ist ein Geschenk“. Die Grundsatzfrage sollte in diesem Zusammenhang immer sein: „Was brauchst Du von mir, damit es Dir besser geht?“ Manchmal können kleine Veränderungen der Kommunikationswege oder ein offenes Ohr eine Situation schon entschärfen.

Damit Beschwerden von Eltern auch zu einem späteren Zeitpunkt noch nachvollziehbar sind, ist die Dokumentation und Ablage - unter den Auflagen des Datenschutzes - wichtig.

Liegt eine schwerwiegende Beschwerde von Eltern vor, kann diese auch direkt bei der Gesamtleitung oder der Geschäftsführerin vorgebracht werden.

Um die Zufriedenheit der Eltern abzufragen, führen wir jährlich anonyme Elternumfragen durch. Diese helfen uns dabei, Schwachstellen aufzudecken und auszuschalten.

Beschwerden, die Mitarbeiter untereinander betreffen, sind nach Möglichkeit im direkten Gespräch mit der Kollegin zu klären. Ist dies nicht möglich, kann die Leitung einbezogen werden. Sie wird dann versuchen, in einem Konfliktgespräch die Ursachen herauszufinden und mit den Mitarbeitern Lösungsstrategien zu entwickeln. Nach einem Konfliktgespräch sollte im Abstand von ca. 4 Wochen ein erneutes Gespräch stattfinden, in dem eine Überprüfung der Situation stattfinden kann.

Auch Kinder haben das Recht, eine Beschwerde vorzubringen. Mit dem Begriff „Beschwerde“ können Kindern – je nach Alter – noch nicht viel anfangen. Deshalb gibt es im pädagogischen Alltag andere Formen für Kinder, ihre Befindlichkeiten mitzuteilen. Kinderkonferenzen, Gesprächsrunden aber auch das Vier-Augen-Gespräch gibt Kindern die Möglichkeit, eine Beschwerde vorzubringen.

Von den Mitarbeitern erfordert das Beschwerdemanagement für Kinder die Einsicht, dass Kinder einen konstruktiven Beitrag zu Verbesserungen und Veränderungen leisten können. Aber auch der Respekt gegenüber den Empfindungen von Kindern die Einsicht über die Unvollkommenheit von uns Erwachsenen und die Wertschätzung der Meinung von Kindern sind Grundlagen des Beschwerdemanagements.

Nur auf dieser Basis können Kinder ihre Beschwerden angstfrei äußern und individuelle Hilfe von Erwachsenen einfordern und erhalten.

7 Personalauswahl und – führung

Im Sinne von „Wehret den Anfängen“ beginnt Prävention bei uns schon bei einer kritischen Auswahl unserer Mitarbeiter und einer adäquaten Einarbeitung.

7.1 Auswahlverfahren

Das Einstellungsgespräch wird bei pädagogischem Fachpersonal nach dem Vier-Augen-Prinzip von

zwei Personen gemeinsam geführt. In der Regel sind dies der Vorstand und die Bereichsleitung. Ist dies nicht möglich, tritt eine andere verantwortungsbewusste Person an deren Stelle (z. B. die Verwaltungs- oder Hausleitung). Über die Einstellung von Kurzpraktikanten (bis zu 6 Wochen) entscheidet in der Regel die Hausleitung selbst.

Das Thema „Kinderschutz & Prävention“ wird bereits im Einstellungsgespräch thematisiert. In beispielhaften Fragen, die sich auf konkrete Situationen im Alltag der Kindertageseinrichtung beziehen, erfragen wir die Vorerfahrungen und die Einstellung des Bewerbers zum Thema Kinderschutz und Prävention.

Damit beide Seiten einen Eindruck voneinander bekommen, wird vor jeder Einstellung ein eintägiger Hospitationstag vereinbart. So haben auch die Hausleitungen die Möglichkeit, den Bewerber kennen zu lernen.

Die Bewerbungsunterlagen analysieren wir im Vorfeld auf Lücken im Lebenslauf, häufige Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse und Auffälligkeiten in den Arbeitszeugnissen vorheriger Arbeitgeber.

7.2 Polizeiliches Führungszeugnis

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich tätigen Personen sind verpflichtet, dem Träger vor Dienstantritt ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz) vorzulegen. Den entsprechenden Vordruck für die Beantragung erhalten sie von der Bereichsleitung oder den Hausleitungen.

Alle aktiven Mitarbeiter sind zur Neuvorlage alle 5 Jahre verpflichtet, wozu sie von der Verwaltung aufgefordert werden.

Einsicht in die Führungszeugnisse obliegt dem Vorstand, sowie der Bereichs- und Verwaltungsleitung.

7.3 Onboarding

Am ersten Arbeitstag findet ein Einarbeitungsgespräch, das sogenannte Onboarding, zwischen Bereichsleitung und Mitarbeiter statt. Durch dieses Gespräch soll eine vertrauensvolle Basis der Zusammenarbeit entstehen. Schutzkonzept, Beschwerde-management und Handlungsabläufe sind wichtige Bestandteile des Einarbeitungs-gespräches.

Im Rahmen des Gespräches werden dem Mitarbeiter verschiedene Formulare zur Unterschrift vorgelegt:

- Selbstverpflichtungserklärung
- Verpflichtung zum Datenschutzgeheimnis
- Verhaltenskodex „Umgang mit Essen“
- Verhaltenskodex des Generalvikars zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Erklärung zu Impfschutz und Hygienemaßnahmen

Über die Onboarding-Checkliste, welche an die Hausleitungen weitergegeben wird ist sichergestellt,

dass hier keine Informationslücken entstehen.

7.4 Selbstverpflichtungserklärung

Mit Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet sich der Mitarbeiter zu einem reflektierten Umgang mit den Schutzbefohlenen. Er versichert weiterhin, alles in seiner Macht stehende zu tun, um die anvertrauten Kinder vor seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt zu schützen.

Im Rahmen der Selbstverpflichtungserklärung entsteht ein Vertrag zwischen Träger und Mitarbeiter, der den Mitarbeiter weiterhin zu folgendem verpflichtet:

- achtsam mit Nähe und Distanz umzugehen
- die Kinder mit Wertschätzung zu behandeln und ihre Würde zu achten.
- die Kinder in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stärken.
- Formen von persönlicher Grenzverletzung wahrzunehmen und Schutzmaßnahmen einzuleiten.
- aktiv Stellung zu jeglichem dirimierenden, gewalttätigen und sexistischem Verhalten zu beziehen.

7.5 Schutz-/Risikoanalyse

Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erarbeiten wir die Schutz- und Risikoanalyse. So erkennen wir die Schwachstellen in unseren Häusern und sensibilisieren unsere Mitarbeiter für dieses Thema.

7.6 Sexuelle Bildung

Viele Erwachsene haben beim Thema Sexualität im Gespräch mit Kindern Barrieren im Kopf. Sie tun sich schwer, die „Dinge beim Namen zu nennen“.

Um Kindern Sicherheit zu vermitteln, ist der offene Umgang mit diesem Thema unumgänglich. Deshalb gilt in unseren Kitas:



Sexuelle Bildung ist ein wichtiger Schutz zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Durch eine altersgerechte Sexualerziehung lernen Kinder ihren Körper und ihre Gefühle kennen und Schutzstrategien werden erarbeitet. Kinder lernen, sich vor unangenehmen Berührungen zu schützen und aktiv „Nein“ zu sagen oder sich Hilfe zu holen.

7.7 Verhaltenskodex

Als Mitarbeitende sind wir uns der täglichen Verantwortung unserer Position und Rolle bewusst. Mit dem Verhaltenskodex werden die Grenzen und Richtlinien unserer Beziehungsarbeit nochmal genauer abgesteckt und klare Zeichen an potentielle Täter ausgesendet.

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern bei der Einstellung zur Unterschrift vorgelegt.

8 Hilfe bei Verdachtsmomenten

Eine Kindertageseinrichtung soll ein Ort sein, an dem Kinder Erwachsenen begegnen, die sie liebevoll begleiten, indem sie ihre Grenzen achten und respektieren.

8.1 Melde- und Beschwerdewege

Bei Verdachtsmomenten, die eine Kindeswohlgefährdung vermuten lassen, orientieren wir uns am „Handlungsleitfaden der Koordinierungs- und Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt des Bistum Würzburg“, der den Hausleitungen vorliegt.

Dort heißt es:

Gemäß der vom Rechtsträger anerkannten 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 Mitgliedsorganisationen vom Jahre 2021 sind wir von Anfang dazu verpflichtet, bei einem auftauchenden Vermutungs- und Vorkommensfall die Interventionskoordination zur Beratung mit einzubeziehen.

Der weitere Umgang mit der beschuldigen Person wird mit der Interventionskoordination besprochen und keine eigenen Maßnahmen veranlasst.

Fach- und Koordinierungsstelle PRÄVENTION und INTERVENTION im Caritas Diözesanverband Würzburg:



Stefanie Eisenhuth

Erste Ansprechperson für Intervention
Interventionskoordinatorin bei (Verdachts-) Fällen sexuellen Missbrauchs
Präventionsbeauftragte des DiCV Würzburg

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.
Franziskanergasse 3, 97070 Würzburg
Telefon: 0931-386 66 633
E-Mail: stefanie.eisenhuth@caritas-wuerzburg.de

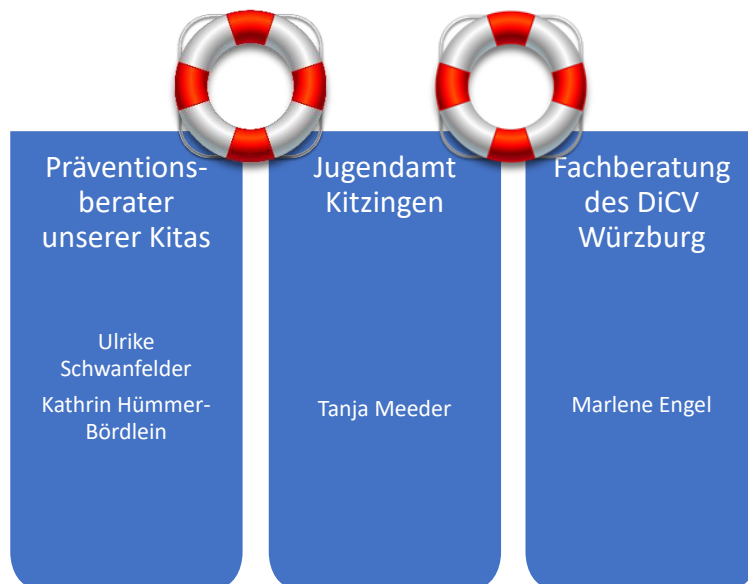


Florian Fell

Zur Umsetzung der Präventionsordnung
Prävention von sexualisierter Gewalt

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.
Franziskanergasse 3, 97070 Würzburg
Telefon: 0931-386 66641
E-Mail: florian.fell@caritas-wuerzburg.de

Weitere Anlaufstellen sind:



8.2. Zeitpunkt der Meldung

Grundsätzlich muss die Meldung unverzüglich erfolgen.

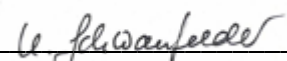
Im Falle einer Kindeswohlgefährdung sind immer **unverzüglich** Vorstand und Bereichsleitung zu informieren und über alle eingeleiteten Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. Der Träger oder eine beauftragte Person meldet das Ereignis unmittelbar nach dessen Eintritt (oder Erstmeldung) die Fachaufsicht bzw. das zuständige Jugendamt. Eine Orientierungshilfe für die nötigen Angaben erfolgt über die schriftliche Dokumentationshilfe (siehe Anhang).

Anhang:

Dokumentationshilfe

Individuelle Risikoanalyse

Dieses Konzept wurde nach einer Präventionsschulung der Mitarbeiter aller Wiesentheider Kindertageseinrichtung von der Bereichsleitung erstellt. Die Ergebnisse des Schultages fließen in das Konzept mit ein.


Ulrike Schwanfelder - Bereichsleitung


Simon C. Kutenkeuler - Vorstand

Schriftliche Dokumentationshilfe

Kindeswohlgefährdung nach § 47 SGBV VIII

Die **Erstmeldung besonderer Ereignisse und Entwicklungen an die Fachaufsicht / Jugendamt muss unverzüglich erfolgen!** Bei Verhinderung der Hausleitung muss eine dritte Person mit der unverzüglichen Meldung beauftragt werden. Ein ausführlicher schriftlicher Bericht folgt innerhalb 10 Werktagen.

Die Erstmeldung und auch die schriftliche Meldung ist unbedingt mit Herrn Kутtenkeuler oder der Bereichsleitung abzusprechen.

Datenschutz:

- Angaben zu Personen erfolgen mit Vornamen und dem Anfangsbuchstaben des Nachnamens, Alter und Geschlecht (z. B. Ben Z., männlich, 5 Jahre)
- Ein Bericht mit vollem Namen muss datenschutzgerecht geschützt werden und wir nur verschlüsselt übermittelt.
- Fotos dürfen nur vom Jugendamt, Polizei gemacht werden und keinesfalls mit privaten Kameras

Name und Anschrift der Einrichtung:

Personal im Kontext zur Gefährdung (Name, Qualifikation, Beschäftigungsumfang):

Beschreibung des Sachverhaltes	
Datum und Uhrzeit des Ereignisses	
Beschreibung des Sachverhaltes	
Wo fand das Ereignis statt?	

Zu welcher Gefährdung kam es? Welcher Schaden ist entstanden?	
Wer wurde geschädigt oder gefährdet?	
Durch wen?	
Weitere am Vorfall Beteiligte oder Beobachter	
Angaben über erfolgte, eingeleitete oder vorgesehene Maßnahmen	
Welche Maßnahmen wurden sofort eingeleitet? (unmittelbare Gefahrenabwehr)	
Wer wurde informiert? (Sorgeberechtigte, Jugendamt etc.)	
Mit wem wurde das Ereignis besprochen?	
Wer war in die Bearbeitung einbezogen?	
Was wurde vereinbart/unternommen, um die Gefährdung abzuwenden oder weitere Gefährdung zu verhindern?	

Erforderliche ärztliche Untersuchungen/Behandlungen?	
Pädagogische/therapeutische Bearbeitung des Ereignisses mit Kind, Sorgeberechtigten, Gruppe, Gesamteinrichtung	
Weitere Verfahrensschritte	
Fachliche Einschätzung/Bewertung des Trägers	
Angaben zu Konsequenzen aus dem Geschehen (konzeptionelle oder strukturelle Veränderungen)	
Notwendigkeit einer strafrechtlichen Prüfung bzw. Anzeige	
Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen	
Gegebenenfalls Angaben zu Vorgehen bei Presseanfragen oder anderweitiger hoher Öffentlichkeitswirkung.	
Aktueller Stand	
Ist das Ereignis abgeschlossen oder noch im Prozess?	
Ist die Entwicklung noch offen?	

Risikoanalyse Krippenhaus St. Benedikt

Räumlichkeit	+/-
Gruppenräume	+ Durch die Gruppentüre und den Fensterfronten jederzeit einsehbar + nicht abschließbar
Schlafräume	+ Sichtfenster in der Türe - nicht komplett einsehbar +nicht abschließbar
Bad /Wickelraum	+ einsehbar durch Glaseinsatz der Türe +nicht abschließbar
Garderoben	+ voll einsehbar im Flur integriert
Küchen/Bistros	+ durch Glasfront jederzeit voll einsehbar
Essraum	-nicht einsehbar + nicht abschließbar
Büro	-nicht einsehbar -verschließbar, immer verschlossen, wenn Büro frei
Personaltoiletten	-nicht einsehbar - verschließbar
Bewegungsraum mit Flur	+ voll einsehbar durch Fensterfronten und Glaseinsätzen in den Türen
Eingangsbereiche	+ voll einsehbar durch Glaseinsätze und Fensterfronten
Personalraum	+einsehbar von außen -nicht einsehbar von innen + immer verschlossen
Dachböden	-nicht einsehbar + immer verschlossen
Reinigungsräume	-nicht einsehbar +immer verschlossen
Technikräume	-Zugang außerhalb +immer verschlossen
Gartenhütte	+Zugang sichtbar -nicht einsehbar bei verschlossener Tür +Tür immer verschlossen
Hausmeisterhütte	+Zugang sichtbar -nicht einsehbar +immer verschlossen
Garten	-manche Ecken nicht einsehbar (Hecke, toter Winkel) + Personal bewegt sich
	Jeder Mitarbeiter trägt einen Transponder mit sich, um jederzeit Zugang zu verschließbaren Räumen zu haben.
Personell	Prävention
Selbstverpflichtungserklärung	+
Polizeiliches Führungszeugnis	+ eingesehen, ohne Eintrag
Regelmäßige Fortbildungen	+
Situativ	+/-
Bringzeit	+viele Menschen kommen und gehen, somit ist immer eine Beobachtung gegeben -Fremde können die Einrichtung betreten
Frühstück	+viele Mitarbeiter, kein Risiko
Angebote	+jeder Raum ist jederzeit zugänglich
Wickelsituation	+einsehbarer Raum, jederzeit zugänglich
Mittagessen	+viele Mitarbeiter, kein Risiko

Spaziergang	+zwei Mitarbeiter und andere Menschen
Schlafsituation	+Raum durch Sichtfenster einsehbar -nur Teilbereich einsehbar – abgedunkelt - teilweise eine Mitarbeiterin alleine im Raum +jederzeit zugänglich
Abholsituation	Siehe Bringzeit
Individualbegleitung	+geschult vom Fachdienst +immer unter Mitarbeitern +im Tagesablauf integriert +Einzelsituationen immer einsehbar -während der Schlafphase alleine im Raum, jederzeit zugänglich
Einzelintegration	+geschult vom Fachdienst +im Tagesablauf integriert +Einzelsituationen immer einsehbar

Wir sind uns alle darüber einig, dass es immer Situationen geben wird, in denen eine Risiko auf übergriffiges Verhalten besteht.

Für unsere Einrichtung erachten wir es als positiv, dass die meisten Räumlichkeiten so angelegt sind, dass jederzeit Einsicht gegeben ist und alle Räume vom Personal jederzeit zugänglich sind.

Es sind nur die Räume verschlossen, worin sich niemand befindet und die aus Sicherheits- und Datenschutzgründen verschlossen sein müssen.

Durch unser offenes Konzept bewegen sich die Kinder und Mitarbeiter im Tagesverlauf frei im Haus, so dass die Räume offen und belebt sind. Dies minimiert das Risiko auf übergriffiges Verhalten.

Anlaufstellen und Ansprechpartner

Präventionsberater:

Ulrike Schwanfelder, Bereichsleitung Kitaverbund Wiekista 0151/72284431

Kathrin Hümmer-Bördlein, Kita St. Mauritius 09383/2598

Landratsamt Kitzingen Fachaufsicht:

Herr Simon 09321/928-5105 christoph.simon@kitzingen.de

Frau Worschech 09321/928-5116 lydia.worschech@kitzingen.de

Insoweit erfahrene Fachkraft

Frau Bischoff 09321/928-5300 maike.bischoff@kitzingen.de

Jugendamt Kitzingen

Frau Meeder 09321/928-5100 jugendamt@kitzingen.de

Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche & Erwachsene

Güterhallstr. 2

97318 Kitzingen

09321/7871

www.diakonie-kitzingen.de

Deutscher Kinderschutzbund
Franziskanerplatz 3
97070 Würzburg
0931/9911 4890
info@kinderschutzbund-wuerzburg.de

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.
Franziskanergasse 2
97070 Würzburg

Frau Engel (Fachberatung) 0931/386 66729 marlene.engel@caritas-wuerzburg.de

Frau Eisenhut Präventionsbeauftragte 0931/386 66 633

Herr Fell Präventionsordnung 0931/386 66 641