

Schutzkonzept für unsere Einrichtung

Vorwort

1. Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt

2. Kultur der Achtsamkeit

3. Partizipation

4. Risikoanalyse

5. Personalauswahl und -entwicklung, Fort- und Weiterbildung

6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

7. Verhaltenskodex

7.1. Unterscheidung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und Missbrauch/Gewalt am Kind

7.2. Verhaltenskodex

8. Beratungs- und Beschwerdewege

9. Qualitätsmanagement

10. Interventionsplan

11. Nachhaltige Aufarbeitung

12. Anhänge

Handlungsanweisung Intervention

Vorwort

Dieses Schutzkonzept ist für alle Kinder und Mitarbeiter*innen der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“.

Jedes Kind hat ein Recht auf Schutz des körperlichen und seelischen Wohls. Das Schutzkonzept soll das Recht auf eine gewaltfreie Umgebung in einem institutionellen geschützten Rahmen für alle Kinder, die die Einrichtung besuchen, sicherstellen.

Ebenso soll das Schutzkonzept zu einem gewaltfreien Arbeitsplatz beitragen.

Wir haben den Auftrag und den Anspruch, die uns anvertrauten Kinder in besonderem Maße vor Vernachlässigung, Gewalt und Übergriffen zu schützen.

Das Fachpersonal hat besondere Vorbildfunktion im Umgang mit Grenzen. Pädagogische Maßnahmen sollen den Kindern ermöglichen, zu lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu setzen, sowie die Grenzen anderer zu respektieren, denn Grenzen geben Orientierung und Sicherheit.

Grundvoraussetzung für eine gelingende Arbeit mit Kindern sind Offenheit und Vertrauen. Wenn Menschen sich öffnen und Vertrauen aufbauen können, machen sie sich oft verletzlich. Damit diese Verletzlichkeit nicht von Einzelnen ausgenutzt werden kann, braucht es klare Regeln. Kindertageseinrichtungen müssen sichere Orte sein, an denen ein achtsamer Umgang miteinander gepflegt wird.

1. Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt

Das Personal der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“ trägt in seiner täglichen Arbeit eine große Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohl aller uns anvertrauten Kinder. Wir legen großen Wert auf eine positive Pädagoge*in-Kind-Beziehung. Dies beinhaltet eine wertschätzende Kommunikation und den respektvollen Umgang. Dazu setzen wir klare Signale an das Kind, wie z. B. das Anschauen des Kindes bei Gesprächen und das sich zum Kind beugen, um auf seiner Augenhöhe zu sein.

Wir leben eine Kultur des Miteinanders und des Dialogs bei klarer und transparenter Aufgabenverteilung. Angstfreie Kommunikation. Reflektierende und prozessorientierte Fehlerkultur, um weitere Handlungssicherheit zu gewinnen.

Jede einzelne Handlung muss pädagogisch legitimiert und vom Team getragen werden. Besonders herausfordernde Situationen werden dokumentiert, dies dient dem Schutz der Kinder und den Mitarbeitenden. Eine abweichende Haltung einer/s oder einzelner Mitarbeiter*innen wird benannt und aufgearbeitet (Fallbesprechung, kollegiale Beratung, Supervision).

Eine weitere Komponente ist das christliche Menschenbild. Nach dem Vorbild Jesu Christi, stellen wir die Kinder in die Mitte unseres Handelns. Ebenso sind wir sehr bedacht, die Kinder auf Ihre Rechte hinzuweisen und versuchen ihnen zu vermitteln, diese auch einzufordern.

Weiterführend sind diese nachfolgend aufgeführt:

Ich habe das Recht Kind zu sein.

Ich habe das Recht auf Bildung.

Ich habe das Recht zu experimentieren.

Ich habe das Recht zu spielen.

Ich habe das Recht auf mein eigenes Tempo in meiner Entwicklung.

Ich habe das Recht zu toben.
Ich habe das Recht Fehler zu machen.
Ich habe das Recht auf meine eigene Meinung.
Ich habe das Recht auf meine eigenen Bedürfnisse.
Ich habe das Recht viele Fragen zu stellen.
Ich habe das Recht Hilfe zu bekommen.
Ich habe das Recht auf Sicherheit und Orientierung.
Ich habe das Recht auf christliche Werte.
Ich habe das Recht so zu sein, wie ich bin.
Ich habe das Recht auf Gesundheit.

Bereits beim Thema „Nähe und Distanz“ gehen wir vom Bedürfnis des Kindes aus und handeln danach. Hier ist es wichtig, dass wir jede Entscheidung akzeptieren und respektieren.

Wertschätzung bezeichnet eine positive Bewertung gegenüber einer Person. Die Mitarbeiter*innen bewerten die Kinder in ihrer Gesamtheit immer positiv. Diese positive Wertung ist ein Grundstein der alltäglichen pädagogischen Arbeit in der Einrichtung. Ebenso wie der respektvolle und aufmerksame Umgang miteinander. Hierzu sind die Mitarbeiter*innen den Kindern Vorbilder.

2. Kultur der Achtsamkeit

Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln. Hinhören und Zuhören, Hinsehen und nicht Wegsehen, handlungsfähig sein und auch Zivilcourage zeigen und fördern. Achtsamkeit beginnt bei jedem Einzelnen. Es ist eine Methode, um besondere Wahrnehmungs- und Bewusstseinszustände zu erlangen.

In der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“ arbeiten wir nach der Philosophie das Jeder gesehen wird. Dies beginnt bereits bei der Gestaltung der

Dienstpläne. Bei der Einteilung der Mitarbeiter*innen wird darauf geachtet, die Zeiten mit ausreichend Pädagogen*innen zu besetzen um Überforderungen zu vermeiden. Ebenso gibt es einen sogenannten Notfallplan für Ausfallzeiten der Mitarbeiter*innen.

Das Führen von Gesprächen und die Reflektion mit den Mitarbeitern*innen gehört auch zu unserer Methodik der Achtsamkeit. Es gehört zu unserer „Kultur der Achtsamkeit“, dass auch eine Selbstachtsamkeit in unserer Einrichtung gelebt wird. Auch im Hinblick auf die Fehlerkultur. Fehler sind in einem Lernprozess sehr wichtig, sowohl bei den Kindern als auch bei den Pädagogen*innen.

Wie eingehend genannt, sind Hinhören, Zuhören und Hinsehen sowie nicht Wegsehen wichtige Instrumente, um Veränderungen und Schwierigkeiten bei den Kindern wahrzunehmen und dieser bewusst zu werden. Durch die Beobachtungen und Wahrnehmungen unsere Mitarbeiter*innen werden Verhalten der Kinder analysiert und auch reflektiert. Dies unterstützt uns in der täglichen Arbeit mit den Kindern und im achtsamen Umgang mit den Kindern.

3. Partizipation

Partizipation bedeutet eine Mitentscheidung, Beteiligung und Mitwirkung mehrerer Entscheidungsträger. Kinder und Mitarbeiter*innen werden zu Entscheidungsträgern in ihrem eigenen Handeln und in ihren Bedürfnissen. In der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“ werden die Bedürfnisse der Kinder wahrgenommen, sie werden in den verschiedensten Entscheidungen einbezogen.

Durch das offene Konzept können die Kinder sich ihrer bewusst werden. Sie entscheiden, wo, wie lange und mit wem sie ihre Spielzeit verbringen. Was sie essen möchten und von wem sie begleitet werden möchten, wenn sie z. B. gewickelt werden. Durch das Angebot von verschiedensten Spielmöglichkeiten

aber auch verschiedenen pädagogischen Mitarbeitern*innen erfahren die Kinder, dass sie gehört werden und in ihren Entscheidungen unterstützt und begleitet werden. Dadurch entstehen Erfahrungen, Meinungen, und dass diese angenommen und berücksichtigt werden.

Zum Partizipationsverständnis der „offenen Arbeit“

Die offene Arbeit sieht alle Beteiligten in der Rolle des aktiven Gestalters und Akteurs der eigenen Umwelt. Es wird davon ausgegangen, dass Kinder in selbstinitiierten, -gesteuerten und -gestaltenden Situationen optimale Lernvoraussetzungen für ihre persönlichen Entwicklungschancen finden. Dazu brauchen sie keine von Erwachsenen eingesetzten „Kinderparlamente“, sondern nur die Chance, gehört, gesehen und unterstützt zu werden, wenn sie etwas auf die Beine stellen wollen. Und das passiert nicht nach Plan.

Die Rolle der Erwachsenen

Dem Erwachsenen kommt die Rolle des Begleiters, Lernpartner, aktiven Zuhörers, Unterstützers und Beraters zu. Bei der offenen Arbeit wird von einem kindlichen Wesen ausgegangen, das von Geburt auf aktiv und interessiert ist. Motivierung durch den Erwachsenen wird überflüssig.

Öffnung beginnt im Kopf, beim Nachdenken über gewohnte Arbeitsweisen und ihre Wirkungen, über Veränderungsbedarf und Alternativen. Offene Arbeit ist kein Konzept, das man „implementieren“ kann, sondern ein Prozess aus Praxisreflexion und Praxiserprobung.

Offene Arbeit ist mehr als ein pädagogisches Konzept und erst recht mehr als ein verändertes Raumkonzept. Es handelt sich um eine Grundeinstellung zum Zusammenleben – speziell in der Arbeit mit Kindern.

Die gemeinsame Nutzung und unterschiedliche Gestaltung aller verfügbaren Räume bietet den Rahmen dafür, dass die Kinder jederzeit ihren individuellen Bedürfnissen folgen können. Für die Erwachsenen bedeutet diese Form der

Kooperation, dass Aufräum- und Umbauaktionen entfallen – und sie Zeit für die Kinder gewinnen.

Dies wurde auch bei der Erstellung des Schutzkonzeptes umgesetzt. Auch hier haben die Kinder klare Vorstellungen bei Kinderkonferenzen mitgeteilt, wie miteinander in der Einrichtung umgegangen werden soll. Diese Vorstellungen wurden in das Schutzkonzept mit aufgenommen. Darüber hinaus werden die Verhaltensregeln mit den Kindern besprochen, damit auch negatives Verhalten erkannt wird und dementsprechend reagiert werden kann. Selbstverständlich ist auch der Elternbeirat bei der Erstellung gehört worden, um die Sorgen und die Wünsche der Eltern mitaufnehmen zu können.

4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse bezieht sich auf alle Bereiche der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“. Sie ist die Möglichkeit institutionelle Strukturen und die Arbeitsabläufe im Alltag zu überprüfen und die Wahrnehmung der Risiken und Schwachstellen zu schärfen. Uns ist es wichtig, die Risikoanalyse aktuell zu halten und immer wieder zu evaluieren. Die Identifizierung der institutionellen Risiken sind nötig damit darauf Maßnahmen abgeleitet werden können, um Gefahrenquellen zu minimieren (vgl. kindergarten heute 4_2018, 11. Jahrgang, S.26-29).

Um Risiken zu eliminieren haben wir Maßnahmen erarbeitet. Um diese klar zu stellen haben wir diese differenziert betrachtet.

Bei der Personalauswahl wird bereits im Bewerbungs- und Einstellungsgespräch thematisiert sowie muss ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden und eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben. In der Entwicklung des Personals gibt es in unserer Einrichtung sowohl interne als auch externe Informations-, Qualifizierungs-,

Beratungs- und Fortbildungsangebote Mitarbeiter*innen-Gespräche. Ebenso werden die Dienstpläne nach dem Arbeitsaufkommen im Tagesablauf abgestimmt, d. h. je mehr Kinder im Hause sind, um so mehr Personal ist anwesend. Bei erhöhtem Personalmangel durch Krankheit, Fortbildungen, Urlaub usw. besteht ein Notfall-Dienstplan sowie auch ein Notfallplan. Ebenso wurden klare Regeln, Handlungsabläufen und Zuständigkeiten vereinbart. Auch die Arbeits- und Aufgabenbereiche sind definiert und ein umfassendes Beschwerde- und Beratungsmanagement eingeführt. Wir setzen auf Partizipation, Transparenz und die Vermittlung der Kinderrechte für unsere Kinder und Eltern. Dies gelingt uns u. a. durch dauerhaft zugängliche, einsehbare Räume und Regelungen für das Betreten des Geländes durch Besucher.

5. Personalauswahl und -entwicklung, Fort- und Weiterbildung

Bereits beim Vorstellungsgespräch legen wir Wert darauf, dass jedem Bewerber bewusst ist, welcher Stellenwert die Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch in der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“ hat. Hier kann durch spezielle Fragen auch die Bereitschaft, dies mitzutragen, beim Bewerber abgefragt werden. Zu Beginn der Tätigkeit wird jeder/m Mitarbeiter*in der Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII erläutert und jährlich in einer Belehrung wiederholt. Ebenso wird das Thema Prävention auch in den jährlichen Personalgesprächen thematisiert. Durch Fort- und Weiterbildungen durch externe Anbieter werden die Mitarbeiter*innen regelmäßig mit dem Thema „Nähe und Distanz“, „Wahrnehmung von Verhaltensauffälligkeiten“ usw. geschult und die Wahrnehmung geschärft. Ebenso nahmen bereits einzelne Mitarbeiter am Präventionsprogramm Papilio-U3 und Papilio-3-6 teil. Auch Fortbildungen zur eigenen Achtsamkeit, wie z. B. ein Oasentag im Team mit externen Referenten oder auch die Möglichkeit an Exerzitien teilzunehmen, führen zu einer persönlichen Entwicklung. So schaffen wir für die pädagogischen Mitarbeiter*innen Handlungssicherheit und Sensibilität, um

mögliche Gefahrensituationen für sich und andere zu erkennen und situationsorientiert zu reagieren.

6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig im Sinne des Strafgesetzbuches verurteilt sind, einen Umgang mit Minderjährigen zu bekommen, nach § 72a SGB VIII, wird vor jeder Einstellung einer/-s Mitarbeiter*in über 16 Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vom Arbeitgeber verlangt. Dieses muss alle fünf Jahre erneut abgegeben werden. Darüber hinaus muss eine Selbstauskunft und eine Verpflichtungserklärung zur weiteren Absicherung dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Diese dient dazu, dass die Mitarbeiter*in versichern weder eine Straftat noch ein anhängendes Verfahren gegen sie vorliegt. Hier sorgt die Selbstauskunft und die Verpflichtungserklärung für eine Abdeckung von Lücken gegenüber des erweiterten Führungszeugnisses.

7. Verhaltenskodex

In unserem Verhaltenskodex sind verbindliche Regeln definiert, die Klarheit und Transparenz für alle Beteiligten schafft. Verhaltensregeln erleichtern es Betroffenen und Dritten Grenzverletzungen als solche wahrzunehmen, Hilfe einzuholen und diesen Einhalt zu gebieten. Dazu erfordert es Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt zu definieren.

7.1. Unterscheidung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt/Missbrauch am Kind

Grenzverletzungen ist eine Überschreitung, die ohne Absicht geschieht. Die Verhaltensweise überschreitet die persönliche Grenze des Gegenübers, ohne dass sich die handelnde Person dessen bewusst ist. So kann beispielsweise das Streichen über den Kopf, das auf den Schoß nehmen oder die unbeabsichtigt laute Ansprache einer Fachkraft vom

Kind bereits als grenzverletzend empfunden werden. Ob eine Handlung oder Äußerung als Grenzüberschreitung empfunden wird, ist abhängig vom subjektiven Empfinden und Bewerten des Einzelnen. Eine solche Grenzverletzung kann aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten, aus fehlender Sensibilität der betreffenden Fachkraft, aus Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in der Einrichtung oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren. Der Begriff „Kultur der Grenzverletzungen“ bedeutet, dass Grenzüberschreitungen Einzelner nicht als solche wahrgenommen, geschweige denn geächtet werden. Auf unterschiedlichen Ebenen wird der Alltag der Einrichtung von Grenzüberschreitungen geprägt und von allen mitgetragen. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen lassen sich im Alltag einer Kindertagesstätte nicht vermeiden. Jeder Mensch hat seine Grenzen unterschiedlich gesetzt und empfindet eine Handlung oder Aussage als angemessen oder als grenzüberschreitend. Daher gilt es allein und im Team zu reflektieren und eine Haltung zu dem Thema zu entwickeln, sowie eine Form auszuhandeln, wie sich gegenseitig darauf aufmerksam gemacht wird.

Übergriffe sind im Unterschied zu unbeabsichtigten Grenzverletzungen keine zufälligen oder unabsichtlichen Handlungen bzw. Äußerungen. Die übergriffige Person missachtet bewusst die Grenzen ihres Gegenübers sowie gesellschaftliche Normen und Regeln als auch fachliche Standards. Diese Dimension der beabsichtigten Grenzüberschreitung ist Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen. Es kommt zu einem Übergriff, wenn die Person sich zum Nachteil des Kindes über den Widerstand des ihr anvertrauten Kindes und/oder die vereinbarte Haltung und Grundsätze der Kindertagesstätte hinwegsetzt. Dies kann das bewusste Ängstigen oder Bloßstellen eines Kindes sein oder das Hinwegsetzen über die Signale des Kindes. Hierzu gehören

beschämende Bemerkungen, Zuschreibungen, Herabsetzungen oder Äußerungen, die beim Kind ein negatives Gefühl auslösen.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt „Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt können z.B. Körperverletzung, sexuelle Nötigung oder Missbrauch sein. Diese Formen sind Straftaten und im Rahmen des Strafgesetzbuches (StGB) normiert.“ (Schubert-Suffrian/Regner 2014)

7.2. Verhaltenskodex

- Nähe ist in der (früh-) pädagogischen Beziehungsarbeit ein grundlegendes Element. Sie ist in vielen Situationen notwendig, um erfolgreich mit Menschen arbeiten zu können. Folgende exemplarische Situationen können eine größere Nähe bzw. Körperkontakt erfordern: Angst, Stress, Trösten, Schutz vor körperlichem Schaden. In solchen Situationen achten wir besonders darauf, dass die persönlichen Grenzen jedes und jeder Einzelnen gewahrt bleiben.
- Einzelgespräche sind ein wichtiges Instrument in unserer Arbeit. Sie müssen aber jederzeit von außen zugänglich bleiben und transparent sein. Der Grund für das Einzelgespräch muss den Beteiligten bewusst und auch für Außenstehende nachvollziehbar sein.
- Nähe und Distanz spielen auch im Zusammenhang mit Sprache und der Nutzung von medialen Kontakten eine Rolle. Hier achten wir darauf, dass wir die Beziehung angemessen gestalten.
- Wir sind herausgefordert, die Menschen in unseren Einrichtungen zu einem angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz zu unterstützen.
- Bei Pflegesituationen z. B. Wickeln, Toilettengang oder Wechsel der Kleidung und anderen Aktivitäten z. B. beim Planschen haben die Kinder Mitspracherecht. Das Kind entscheidet, wer es wickelt oder umzieht, wer mit ihm auf die Toilette geht oder ob das Kind allein auf die Toilette gehen möchte.

- Zu den Räumen haben nur pädagogische Mitarbeiter*innen Zugang. Die Eltern müssen vor den Räumen an den Garderoben warten. Ausnahmen sind z. B. Eingewöhnungen oder Hospitationen.
- Die Mitarbeiter*innen tragen Kleidung, die bequem für sie ist. Tiefe Dekolleté, kurze Röcke und gewaltverherrlichende, sexualisierte, sexistische oder fremdenfeindliche Aufdrucke auf Kleidungsstücken sind nicht erlaubt.
- Vertrauliche Gespräche sind ein wichtiges Instrument unserer Arbeit und gewollt. Wir achten darauf, dass es keine Geheimnisvereinbarungen gibt. Damit ist zweierlei gemeint:
 - Alle Schutzbefohlenen haben ausnahmslos das Recht, Dritten von dem vertraulichen Gespräch zu erzählen. Wir haben die Pflicht, die Schutzbefohlenen auf dieses Recht hinzuweisen. Gleichzeitig wahren wir die Vertraulichkeit.
 - Andererseits sind wir berechtigt, uns weitere Hilfe zu suchen und gegebenenfalls Fachleute unterstützend einzubeziehen, wenn wir dies für nötig erachten. Auch darauf ist von uns im Gespräch hinzuweisen.
- Körperliche Berührungen kommen nur aus einer professionellen, reflektierten und abgestimmten Haltung zustande und achten stets die persönlichen Grenzen.
- Situationen und Begegnungen, in denen körperliche Berührungen eine Rolle spielen können (Gruppenspiele, handwerkliche Tätigkeiten etc.) gestalten wir so, dass sie stets von außen zugänglich und transparent sind.
- Wir verwenden zu keinem Zeitpunkt sexualisierte oder bedrohende Sprache.
- Grenzüberschreitendes sprachliches Verhalten thematisieren und unterbinden wir.
- Auch bei der nonverbalen Kommunikation achten wir auf Angemessenheit und Gewaltfreiheit.

- Wir sprechen uns gegenseitig mit richtigem Namen an, damit das Verhältnis von Nähe und Distanz nicht unbewusst beeinflusst wird.
- Die Geschlechtsteile werden mit ihrem fachlichen Namen genannt.
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen, gewaltverherrlichenden oder extremistischen Inhalten sind verboten.
- Wir respektieren das Recht am eigenen Bild.
- Wir richten uns im Umgang mit sozialen Netzwerken nach den Regelungen der Erzdiözese München-Freising.
- Wir achten darauf, dass die Bedürfnisse nach Intimsphäre der Einzelnen, insbesondere im Laufe ihrer Entwicklung, wahrgenommen und beachtet werden.
- Situationen und Begegnungen, die eines vertraulicheren Rahmens bedürfen (wie z.B. Einzelgespräche), gestalten wir so, dass die Rahmenbedingungen nachvollziehbar sind.
- Geschenke an hauptamtliche Mitarbeiter*innen unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen.
- Geschenke von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen an einzelne Kinder sind nicht erlaubt.
- Regelmäßige Zuwendungen, Belohnungen oder Geschenke von Mitarbeitern an Kindern können emotionale Abhängigkeiten schaffen und sind deswegen nicht erlaubt.
- Unser Handeln in Konflikt und Gefahrensituationen sind frei von jeder Form der Gewalt, Demütigung, Nötigung, Drohung oder des Freiheitsentzugs. Geltendes Recht ist selbstverständlich stets zu achten.
- Unser Handeln in Konflikt- und Gefahrensituationen ist transparent und reflektiert.
- Private Kontakte der Mitarbeiter*innen zu Kindern und Familien der Einrichtung müssen dem Vorgesetzten bekannt sein. Private Kinderbetreuung in Familien der Einrichtung sind untersagt.

8. Beratungs- und Beschwerdewege

Die „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“ hat eine interne Beratungs- und Informationsstelle, die niederschwellig sowohl den Kindern als auch den Pädagog*innen und den Eltern zur Verfügung steht. Die Beratung findet in einem geschützten Raum statt und kann auch anonym in Anspruch genommen werden.

Unsere Beschwerdewege sind vielseitig und für jeden zugänglich. Nachfolgend sind die einzelnen Beschwerdemöglichkeiten aufgezeigt.

Kinder:

Im **Krippenalter** werden Anliegen und Wünsche selten verbal geäußert. Das pädagogische Personal agiert achtsam und nimmt nonverbale Signale des Kindes feinfühlig wahr und geht auf diese ein. Signale des Kindes können Wut, Traurigkeit, Abwehrverhalten oder Zurückgezogenheit sein. Auch Beschwerden über andere Kinder zeigen Krippenkinder meist in einer nonverbalen Kommunikation. Unsere **Kindergartenkinder** haben sowohl während des Morgenkreises die Möglichkeiten sich an einen der Pädagog*innen mit einer Beschwerde zu richten als auch zu jeder Zeit während des Tagesablaufes. Die Beschwerden können nonverbal oder verbal kommuniziert werden. Für unsere **Hortkinder** finden einmal wöchentlich Kinderkonferenzen statt. Diese sind ein fester Bestandteil im Wochenablauf. Hier werden die Beschwerden der Kinder dokumentiert und mit den Kindern gemeinsam besprochen. Selbstverständlich haben die Kinder während des gesamten Tages die Möglichkeiten bei Beschwerden die Pädagog*innen anzusprechen.

Aufgrund unseres offenen Konzeptes und der damit verbundenen Verschiedenheit der Pädagog*innen ist es den Kindern möglich sich den Beschwerdeempfänger selbst auszusuchen.

Alle Beschwerden müssen bearbeitet werden. Bei Beschwerden zwischen Kindern werden beide Parteien zur Thematik angehört und begleitend von den Pädagog*innen eine Lösung des Konfliktes gesucht. Beschwerden die Kinder über Mitarbeiter*innen äußern, werden im Gespräch der beiden Parteien behandelt und auch hier eine Lösung gesucht.

Eltern:

Eine Beschwerde muss nicht negativ sein. Sie kann als Wunsch und Verbesserungsvorschlag gesehen werden. Anliegen von Eltern werden bei uns ernst genommen. Wir gehen auf sie ein und sehen sie als Chance. In einem klärenden Gespräch werden gemeinsam Lösungen erarbeitet. Wichtig ist, dass diese Gespräche erst zwischen den Beteiligten stattfinden. Sollte keine Einigung erfolgen, wird eine weitere interne bzw. externe Person als Mediator hinzugezogen werden. Im Rahmen eines schriftlichen „Feedback-Eltern-Bogens“ haben die Eltern auch die Möglichkeit, ihre Wünsche, Anregungen, Beschwerden oder positive Rückmeldungen zu äußern. Jede Bereichsleitung, die Beratungsstelle, die pädagogische Gesamtleitung und die Verwaltungsleitung haben einen Briefkasten. Die Briefkästen der Beratungsstelle, der Verwaltungsleitung und der des Gesamthauses sind offen zugänglich und könnten anonym benützt werden. Selbstverständlich stehen jederzeit alle Mitarbeiter*innen der „Casa Don Bosco. Das Haus für Kinder“ sowie der Elternbeirat für Beschwerden zur Verfügung und diese Beschwerden werden im Team bearbeitet.

Mitarbeiter*innen:

Auch Mitarbeiter*innen haben das Recht sich zu beschweren. Hier ist der erste interne Ansprechpartner, die Leitung oder die Stellvertretung. Auch hier gilt, jede Beschwerde wird bearbeitet. Sollte sich die Beschwerde über die

Leitungsebene erstrecken, haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich an die Verwaltungsleitung zu wenden. Es kann auch eine Mediation von Seiten der Verwaltungsleitung erfolgen. Sollte dies keine zufriedenstellende Lösung mit sich bringen, könnte eine Supervision zielführend sein.

9. Qualitätsmanagement

Unser Qualitätsmanagement setzt eine jährliche Qualitätsprüfung unserer Konzepte einschließlich des Schutzkonzeptes voraus. Dadurch evaluieren und reflektieren wir unsere Konzepte auf ihre Qualität und Umsetzung. Die Evaluation sowie die Reflektion werden im Team durchgeführt. An diesen Teams nehmen die Bereichsleitungen, die pädagogische Gesamtleitung sowie die Verwaltungsleitung teil. Der Träger wird vor der Veröffentlichung hinzugezogen.

10. Interventionsplan

Bei Verdacht von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrelevante Gewalt sind alle Beteiligte in einem Ausnahmezustand. Um Vorkommnisse professionell zu bearbeiten und Handlungssicherheit zu haben sind Handlungsleitfäden von Vorteil. Im Anhang sind unsere Handlungsanweisungen zur Intervention dokumentiert, sowie Dokumentationshilfen vorzufinden.

Generell gilt:

- Für Opferschutz zu sorgen, d. h. akute Gefahrensituationen sofort zu beenden.
- Sorgfältige Dokumentation
- Ruhig bleiben, konsequent und besonnen handeln
- Immer beim Kind von der Wahrheit ausgehen
- Falsche Versprechungen meiden

- Transparenz für das Kind schaffen
- Einbeziehen der Erziehungsberechtigten
- Keine Befragungen des Kindes durchführen, nur erzählen lassen
- Eigene Grenzen und Betroffenheit erkennen und akzeptieren
- An weitere zuständige Personen melden und an Handlungsanweisungen orientieren
- Immer im 4 bzw. 6 Augen-Prinzip Entscheidungen treffen

Die Interventionspläne sind im Anhang 12.1. nachzulesen.

Die untenstehenden Kontaktdaten müssen bei jedem Verdacht auf sexuellen Übergriffen/Gewalt von Mitarbeiter*innen der Kirchenstiftung informiert werden. Ebenso sind die Kontakte unabhängige Ansprechpersonen der Erzdiözese München und Freising für die Prüfung von Verdachtsfällen des sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst zuständig.

Dipl. Psych. Kirstin Darwin

St. Emmeramweg 39

85774 Unterföhring

Telefon 089/20 04 17 63

kdawin@missbrauchsbeauftragte-muc.de

Dr. Martin Miebach

Pacellistr. 4

80333 München

Telefon: 0174/300 26 47

Telefax: 089/954 53 71 31 mmiebach@missbrauchsbeauftragte-muc.de

11. Nachhaltige Aufarbeitung

Ziel der nachhaltigen Aufarbeitung ist es, den Alltag in der Einrichtung zu stabilisieren. Dazu ist es nötig die Ereignisse anzunehmen und zu akzeptieren, dies muss auf allen Ebenen geschehen. Wichtig bei der Aufarbeitung ist, alle Beteiligten über den Prozess der Aufarbeitung zu informieren und Beteiligung zu ermöglichen. Dieser Prozess ist nicht alleine, sondern in einem multiprofessionellem Team zu bearbeiten. Unterstützung von außen ist auch hier eine hilfreiche Möglichkeit der guten Aufarbeitung. Es geht um eine systematische Analyse der Geschehnisse und der Handlungsabläufe mit dem Ziel zur Veränderung der notwendigen Strukturen.

Folgende Reflektionen können dabei helfen:

- Reflektion der Abläufe, Stolpersteine und Hindernisse
- Reflektion der fachlichen Standards
- Evaluation des Schutzkonzeptes

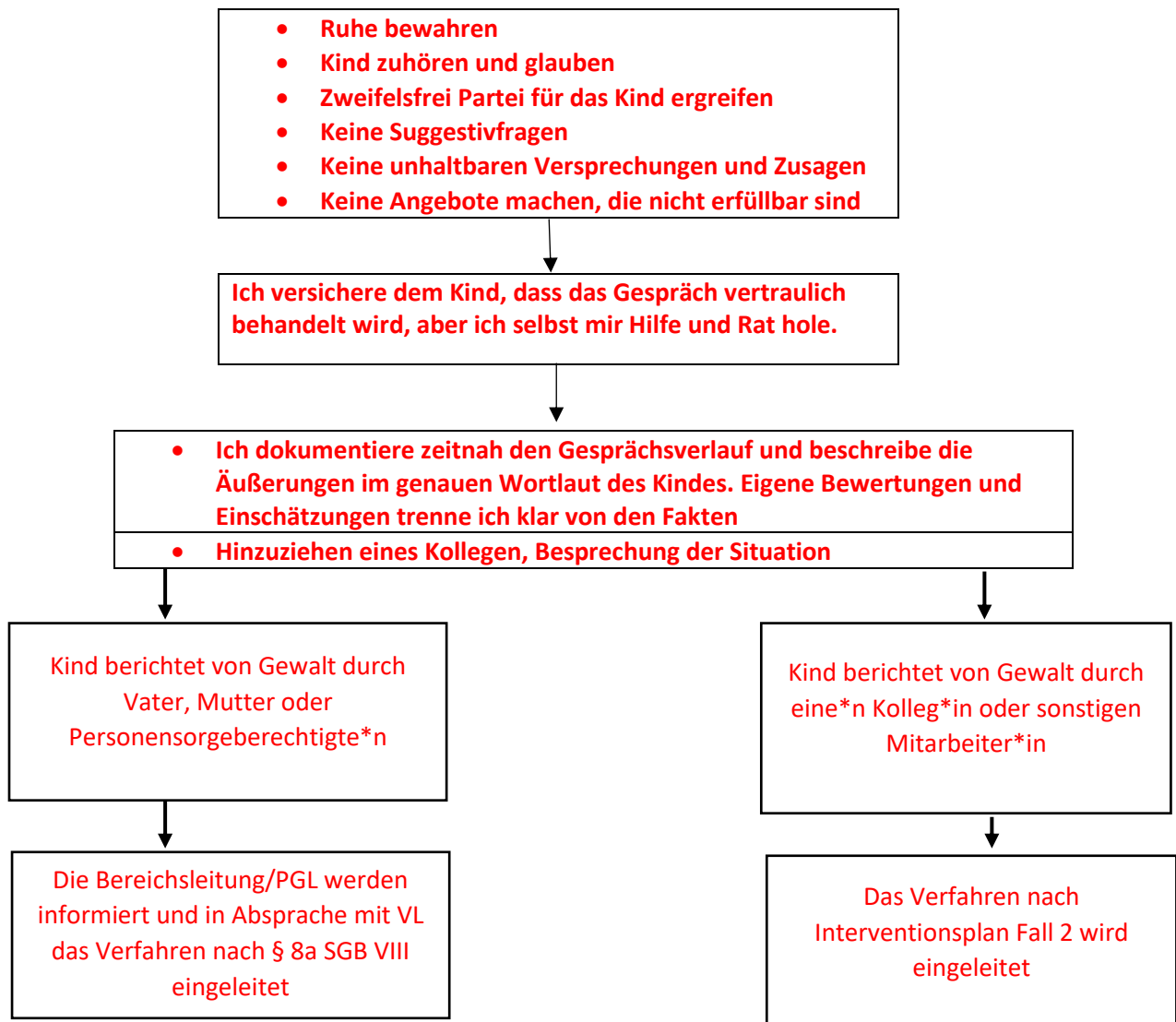
Unabhängig davon, ob Mitarbeiter*innen im Vorfeld von der sexualisierten Gewalt gewusst haben oder nicht, entstehen dabei Ängste und Spaltungen im Kollegenkreis oder Solidarisierungen mit den mutmaßlichen Tätern oder Täterinnen. Es kommt zum Konflikt um Loyalitäten. Ist der erste Schock überwunden, wachsen bei einigen möglicherweise Zweifel an den Anschuldigungen, während andere vom Wahrheitsgehalt absolut überzeugt sind. Vielleicht fühlt man sich darüber hinaus schuldig, weil man die „Zeichen“ nicht erkannt oder nicht ausreichend beachtet hat und die Gewalt nicht verhindern konnte. Wichtig sind insbesondere die folgenden Voraussetzungen:

- Die Leitungskräfte tragen die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiter*innen. Sie klären den Hilfebedarf, geben Handlungsrichtlinien im Krisenfall vor und stellen Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung.
- Die Angebote von Hilfe- und Unterstützungsmaßnahmen sowie die Zuständigkeiten der Leitungskräfte (benannte Ansprechpersonen) müssen gegenüber der/-n Mitarbeitenden klar kommuniziert werden.
- Der/-n Mitarbeitenden sollte ein Forum geboten werden, wo sie Informationen erhalten, ihre Gefühle mitteilen und Fragen zum Umgang mit der gegenwärtigen Situation und zur Gestaltung der zukünftigen Weiterarbeit stellen können (bspw. Formulierung eines Aktionsplans).
- Hinzuziehung einer externen, unabhängigen Fachstelle zur Beratung der Institution und zur direkten Unterstützung der Mitarbeitenden durch z. B. Supervision, Coaching. Sinnvoll ist auch eine Vernetzung der Beratungskräfte und Ansprechpersonen in den verschiedenen Einrichtungen.

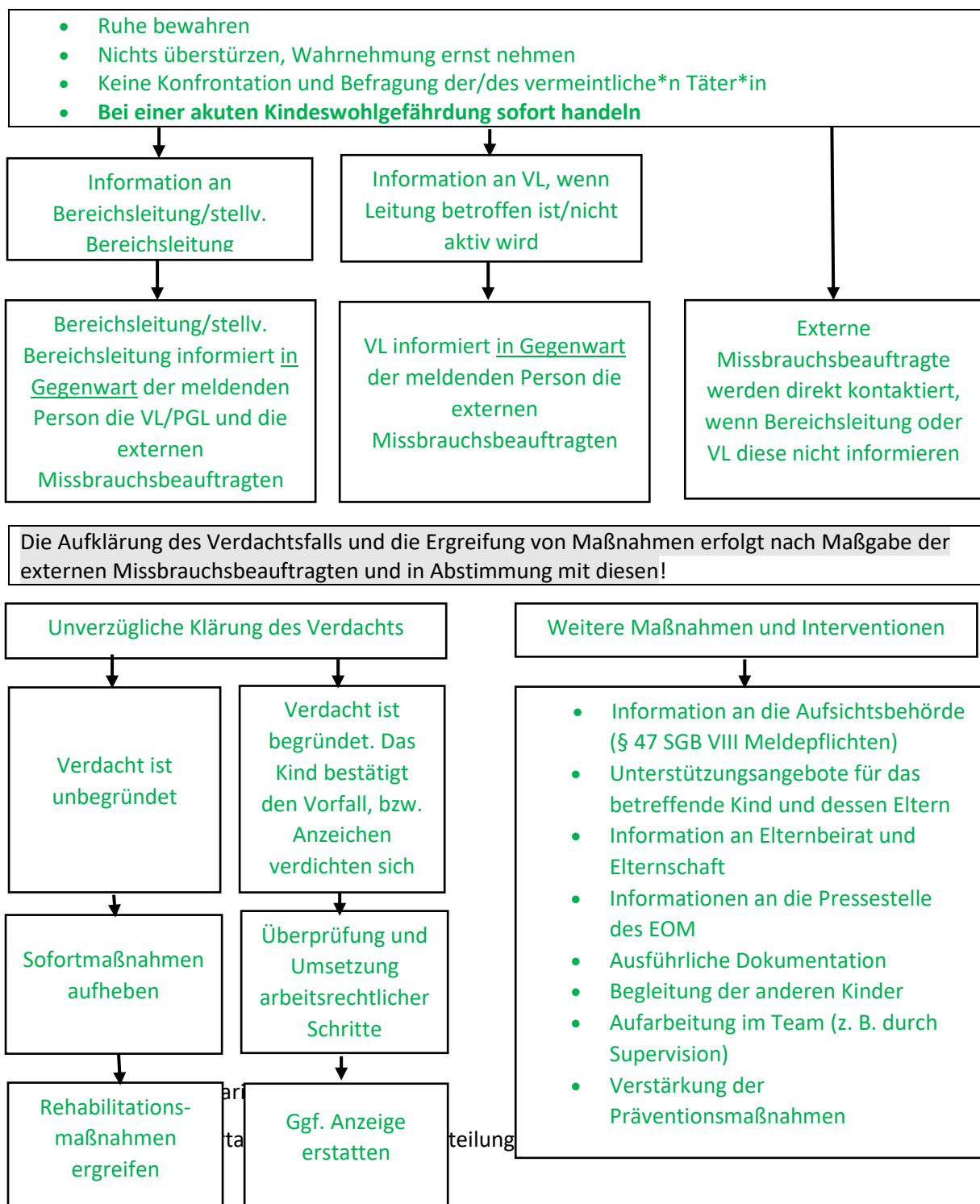
12. Anhänge

Handlungsanweisung Interventionsplan

Fall 1: Ein Kind kommt auf mich zu und erzählt von Gewalt



Fall 2: Ich beobachte etwas, mir wird etwas über Dritte erzählt und ich vermute Gewalt durch eine*n Kolleg*in oder sonstigen Mitarbeiter*in



Fall 3: Ich beobachte etwas, mir wird etwas über Dritte erzählt und ich vermute Gewalt durch eine Person außerhalb der Kindertageseinrichtung

- Ruhe bewahren
- Nichts überstürzen, Wahrnehmung ernst nehmen
- Keine Konfrontation und Befragung der/des vermeintliche*n Täter*in
- Keine eigenen Ermittlungen anstellen, dem Kind keine Suggestivfragen stellen

Beobachtungen dokumentieren, Äußerungen des Kindes beschreiben im genauen Wortlaut.
Eigene Bewertungen klar von den Fakten trennen

Besprechung mit Kolleg*in, ob Wahrnehmung evtl. zu trifft. Gemeinsame Überlegung der nächsten Handlungsschritte.
Beobachtungen im Team besprechen, Bereichsleitung informieren, ISEF einschalten, ggf. Fall in einer Supervision besprechen

Verdichtet sich der Verdacht, wird weiter nach § 8a SGB VIII verfahren

Verfahren nach § 8 a SGB VIII

