



**Konzept zum Schutz vor Gewalt für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen
gem. § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII auch i. V. m. § 48a Abs. 1 SGB VIII oder 15 AG SGB VIII**

Inhaltsübersicht

1. Selbstverständnis
2. Personal
 - a. Personalauswahlverfahren
 - b. Qualifikation und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
3. Partizipation / Beschwerden
4. Maßnahmen zur Prävention
5. Kooperation/unterstützende Netzwerke
6. Intervention

1. Selbstverständnis

Dem Träger und den Mitarbeitenden der Kindertagesstätte St. Elisabeth ist es ein hohes Gut, die Rechte und auch das Wohl von Kindern, die unsere Kindertagesstätte besuchen, zu schützen. Um den Kinderschutz wirksam umsetzen zu können, wurde das vorliegende Konzept zum Schutz der Kinder vor Gewalt entwickelt und ist Anlage der pädagogischen Konzeption unserer Kindertagesstätte.

Es berücksichtigt die

- bundesgesetzlichen Anforderungen des Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (KJSG)
- die Rahmenordnung „Prävention gegen sexuellen Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohler im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“, im Bistum Osnabrück in Kraft getreten am 1.1.2020.
- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsene Schutzbefohler durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, im Bistum Osnabrück in Kraft getreten am 1.1.2020.
- Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) §§ 3 B, 3 C

2. Personal

Von allen Mitarbeitenden liegen erweiterte Führungszeugnisse vor. Diese werden alle fünf Jahre neu angefordert. In unserer Kindertagesstätte verpflichten sich alle Mitarbeitenden durch Unterschrift dem allgemeinen Verhaltenskodex des Bistums Osnabrück.

Neben dem allgemeinen Verhaltenskodex gilt ergänzend für alle pädagogischen Mitarbeitenden der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex unserer Kindertagesstätte. Diesen haben wir in einem einrichtungsbezogenen Auseinandersetzungprozess entwickelt und er bildet die Grundlage unseres pädagogischen Handelns. Der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex trifft Aussagen zu

1. Gestaltung von Nähe und Distanz
2. Sprache und Wortwahl
3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
4. Angemessenheit von Körperkontakten

5. Achtung der Intimsphäre
6. Zulässigkeit von Geschenken

Er muss von allen pädagogischen Mitarbeitenden, auch von ehrenamtlich Tätigen, Praktikanten/Hospitanten und sogenannten Dritten, anerkannt und als sichtbare Verpflichtung unterschrieben werden.

Sowohl der allgemeingültige als auch der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex sind Teil unseres Gewaltschutzkonzeptes und liegen als Anlage bei.

Die von den Mitarbeitenden unterschriebenen Verhaltenskodexe befinden sich in den Personalakten.

a. Personalauswahlverfahren

Bereits im Bewerbungsgespräch prüfen wir als Träger und Leitung, ob die Haltung des Bewerbers/der Bewerberin zum Kinderschutz sowie zur konzeptionellen Umsetzung unseres einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzeptes passt. Vor Abschluss des Arbeitsvertrages fordert der Beauftragte der Kirchengemeinde das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstauskunftserklärung sowie den allgemeinen und den arbeitsfeldspezifischen Verhaltenskodex bei dem zukünftigen Mitarbeitenden ein. Die entsprechenden Nachweise hinterlegen wir in den Personalakten. Die Selbstauskunftserklärung ist als Anlage beigefügt.

b. Qualifikation und Unterstützung von Mitarbeitenden

Die Leitung unserer Kindertagesstätte hat an der verpflichtenden Erstschulung zum Thema Kinderschutz der Koordinationsstelle zur Prävention im Bistum Osnabrück teilgenommen. Der entsprechende Schulungsnachweis befindet sich in der Personalakte.

Unser Team arbeitet mindestens einmal pro Kita-Jahr zum Thema Kinderschutz und Kinderrechte. Für jeden Mitarbeitenden liegt ein entsprechender jährlicher Schulungsnachweis vor.

Bei Bedarf ermöglichen wir darüber hinaus allen Mitarbeitenden die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen. Der Bedarf wird zwischen Mitarbeitenden und Leitung geklärt.

Entsprechende Fortbildungsnachweise werden in den Personalakten hinterlegt.

Mit neuen Mitarbeitenden bearbeiten wir im Rahmen der Einarbeitung unser pädagogisches Konzept. Unser pädagogisches Konzept beinhaltet sexualpädagogische Grundaussagen so-wie das Gewaltschutzkonzept als Anlage.

3. Partizipation / Beschwerden

In unserer Kindertagesstätte bilden die in der UN-Kinderrechtskonvention benannten Kinderrechte die Grundlage unseres Handelns. Dies umfasst das Beteiligungsrecht eines Kindes sowie sein Recht auf Selbstständigkeit und Individualität.

Wir Erwachsene achten und wertschätzen die Meinung und den Willen des Kindes. Partizipation ist für uns der Schlüssel zur Bildung und Demokratie.

Deshalb ist es uns wichtig, dass Kinder informiert werden und lernen ihre Meinung zu äußern. Sie haben die Möglichkeit Beschwerden vorzubringen, die dann entsprechend von unseren pädagogischen Fachkräften bearbeitet werden. In unserer Kindertagesstätte entscheiden Kinder mit, wenn es um ihre Belange geht. Dies setzen wir insbesondere um durch die in den gruppenintern geführten Prozessen C1.01.3 „Partizipation in den Gruppen“ beschriebenen Möglichkeiten der Mitbestimmung und Partizipation. Grundlegend für diesen Prozess ist in der Konzeption der Kita beschriebene Umsetzung der UN-Kinderrechte. Beispielhaft für die Partizipation in den Gruppen entscheiden Kinder in unserer Kita selber mit wem, was, wann und wo sie spielen möchten, ob sie an einen „Bildungsangebot“ teilnehmen möchten oder welche Themen und Projekte in den Gruppen aufgegriffen und umgesetzt werden. Wichtiger Bestandteil unseres Beschwerdemanagements für Kinder ist die Evaluation der Woche am Ende der Kitawoche. Jedes Kind hat hier durch individuell dem Entwicklungsstand der Kinder angepassten Evaluationsmöglichkeiten und – instrumenten, die Möglichkeit ein Feedback zur Woche abzugeben. Durch die enge Bindung zur Bezugserzieherin entsteht ein intensives Vertrauensverhältnis, welches ermutigt jederzeit im Alltag Anliegen und Beschwerden vorzubringen.

Auch für die Sorgeberechtigten gibt es Beschwerdeverfahren. Ein im Flur stehender „Meckerkasten“ sowie die mindestens einmal jährlich durchgeführten Befragungen zur Zufriedenheit und zur Angebotsstruktur bieten die Möglichkeit, zum anonymen Feedback. Des Weiteren können die Sorgeberechtigten in Tür- und Angelgesprächen (C8.03), in anlassbezogenen Elterngesprächen (C8.04) und in Entwicklungsgesprächen (C8.02) ihre Anliegen vorbringen. Ein weiteres Gremium, welches unter anderem die Möglichkeit bietet die Elternvertreter der Gruppe als Sprachrohr zu nutzen ist der päd. Beirat (C8.06).

4. Maßnahmen zur Prävention

Neben den bereits beschriebenen Personalauswahlkriterien und -weiterbildungen der pädagogischen Fachkräfte ist für unsere Einrichtung ein Trägerbeauftragte/eine Trägerbeauftragte für den Kinderschutz benannt. Der/die Trägerbeauftragte und die Leitung unserer Kindertagesstätte führen eine Risikoanalyse unter Beteiligung des Teams durch. Diese prüfen wir regelmäßig und passen sie bei Bedarf an. Die aktuelle Risikoanalyse liegt als Anlage bei.

5. Kooperation/unterstützende Netzwerke

Wir arbeiten bei Bedarf mit folgenden Kooperationspartnern zusammen:

1. Fachberatung des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V., Fachbereich Tageseinrichtung für Kinder
2. Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück
3. Zuständige insofern erfahrende Fachkraft nach SGB §8a Beratungsstelle LOGO
Lingen, Tel.0591-2262
4. Zuständiges Jugendamt der Stadt Lingen, Tel. 0591-9144566
5. Psychologisches Beratungszentrum Lingen, Tel. 0591-4021
6. SKF Lingen, Tel. 0591-800620-100
7. SKM Lingen, Tel. 0591-912460
8. Notruf häusliche Gewalt, Tel. 0591-4129

6. Intervention:

Es wurde eine Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII mit dem örtlichen Träger geschlossen. Hier dort benannte insoweit erfahrende Fachkraft wird für die Beratung von Mitarbeitenden und Träger genutzt.

Allen Mitarbeitenden in unserer Einrichtung ist klar, dass sie bei Wahrnehmung von Anhaltspunkten für eine Gefährdung des Kindeswohls, wie folgt zu handeln haben:

Die Mitarbeitenden im Gruppendienst informieren bei Verdachtsmomenten die verantwortliche sozialpädagogische Fachkraft. Diese informiert die Leitung, soweit der Verdacht nicht gegen die Leitung selbst gerichtet ist. Bei einem Verdacht gegen die Leitung informiert die verantwortliche sozialpädagogische Fachkraft sofort den leitenden Geistlichen oder die von ihm beauftragten Person. Die sozialpädagogische Fachkraft und die Leitung nehmen eine entsprechende Plausibilitätsprüfung vor, die der Frage nachgeht, ob der Verdacht/die Anhaltspunkte ausgeräumt werden können.

Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann, wird der Träger oder die von ihm beauftragte Person durch die Leitung informiert. Falls der Verdacht nach wie vor nicht ausgeräumt werden kann, ist die zuständige Fachberatung einzuschalten. Diese führt dann durch den weiteren Prozess. Der gesamte Prozess wird von uns dokumentiert.

Für den Träger der Kindertagesstätte Fr. A. Farwick
Leitung der Kindertagesstätte Fr. B. Megger-Kollai

Ort, Datum und Unterschrift

Ort, Datum und Unterschrift

Arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex der Kindertagesstätte St. Elisabeth, Altenlingen

Grundsätzliches zu Verhaltensregeln im Umgang mit Kindern:

- Dieser spezifische Verhaltenskodex der Kita St. Elisabeth Altenlingen wurde partizipativ mit den Mitarbeitern entwickelt.

Im vorliegenden Verhaltenskodex wird genderneutral immer von Mitarbeiter gesprochen. Darunter sind selbstverständlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen.

Der Kodex dient der eindeutigen und klaren Regelung im Umgang mit bestimmten Situationen und verfolgt folgende Ziele.

Wir richten unser alltäglich professionelles Handeln danach aus, dass...

- ...es durch einen klar strukturierten Rahmen Schutz bietet für Kinder, Eltern und Mitarbeiter.
- ...es jedes Kind unserer Einrichtung präventiv vor Missbrauch und Gewalt und alle Mitarbeiter vor falschen Verdächtigungen schützt.
- ...Ziele und Verfahrenswege für ein angemessenes pädagogisches Verhalten aufgezeigt werden, die Missbrauch und Grenzverletzungen verhindern.
- ...alle Mitarbeiter die Rechte der Kinder kennen und stärken.
- ...alle Mitarbeiter auf Interessen, Freuden, Bedürfnisse, Nöte, Schmerzen und Kummer von Kindern achten
- ...alle Mitarbeiter die Kinder vor körperlicher und seelischer Verletzung schützen. Dies beinhaltet den Schutz vor verbaler Gewalt (herabsetzen, abwerten, bloßstellen), körperlicher Gewalt, sexueller Gewalt und sexueller Ausnutzung, Ausnutzung von Abhängigkeiten bis hin zum Machtmissbrauch.

- ...jedes Kind von allen Mitarbeitern in seiner Individualität wahrgenommen und in seiner Selbstbestimmung anerkannt wird.
- ...alle Mitarbeiter einen professionellen, offenen und freundlichen Umgang zeigen, der wertschätzend, respektvoll und verlässlich ist.
- ...alle Mitarbeiter situationsbedingt und angemessen eingreifen, wenn sie ein grenzverletzendes Verhalten beobachten oder miterleben.
- ...mitgebrachte Gegenstände und erbrachte Leistungen der Kinder niemals von Mitarbeitern entwertet oder negativ kommentiert werden.

Bei Verdachtsfällen jeglicher Art von Gewalt gegenüber Kindern sichert ein Handlungsplan der Kita das auf den Vorfall reagierende effektive Vorgehen. Dieser Handlungsplan erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Eltern, Träger, Fachkräften von Beratungsstellen und dem Jugendamt.

Der zugrundeliegende Handlungsplan basiert auf den **Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtungen** (beschlossen auf der 120. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter) sowie dem in der Broschüre der Stadt Lingen „Kinderschutz in Lingen (Ems)“ beschriebenen Vorgehensweise bei einer Gefährdungseinschätzung.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- a. Pädagogische Angebote, Einzelgespräche, o.ä. finden nur in Räumen statt, die jederzeit unabgeschlossen von außen zugänglich sind.
- b. Spiele, Methoden, Projekte, Aktionen etc. mit den Kindern werden so gestaltet, dass ihnen keine Angst gemacht wird.
- c. Im Kitaalltag wird jegliche Form von Gewalt, Nötigung, Druck oder freiheitsentziehender Maßnahmen unterlassen.
- d. Individuelle Grenzempfindungen des Kindes werden geachtet und ernst genommen. Ein verbales oder nonverbales „Nein“ wird akzeptiert.

- e. Die Bindung zwischen Bezugserzieher*in und Kind wird so offen gestaltet, dass auch den anderen Mitarbeitern ermöglicht wird, einen Bezug zum Kind herzustellen
- f. Wir unterscheiden zwischen „guten und schlechten Geheimnissen“:
 - ein „gutes“ Geheimnis bietet einen Schonraum, der keinen der Beteiligten schädigt.
 - Ein „schlechtes“ Geheimnis ist eine Situation, in der das Kind zum Schweigen verpflichtet wird, um eine Grenzüberschreitung zu verheimlichen.
- g. Wir stärken Kinder darin, dass es kein „Petzen“ ist, wenn man sich jemanden anvertraut, um von einem „schlechten“ Geheimnis zu erzählen.
- h. Mitarbeiter werden keine Geheimnisse mit einzelnen Kindern haben.
- i. Grenzverletzungen werden generell mit allen Beteiligten thematisiert und dürfen nicht ignoriert werden. Vor einer offenen Aussprache muss jedoch vorab der Verdächtige im geschützten Raum gehört werden.
- j. Bei Gesprächen mit Eltern wird stets eine professionelle Distanz gewahrt.
- k. Private Kontakte zwischen Mitarbeitern und Eltern sind nicht auszuschließen, aber dürfen nicht mit dem professionellen Handeln als pädagogische Fachkraft in unguter Weise vermischt werden.
- l. Alle Mitarbeiter handeln gemäß den Vorgaben des kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG). Sie verpflichten sich alle Daten und Informationen die sie im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten, niemals öffentlich weiterzugeben.

2. Sprache und Wortwahl

- a. Die Mitarbeiter tätigen keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen, und dulden diese auch nicht unter den Kindern
- b. Ein Kind wird niemals von den Mitarbeitern mit Kosenamen angesprochen. Die Anrede der Kinder erfolgt immer durch den Vornamen
- c. Jede Form sexualisierter Sprache wird vermieden.
- d. Die primären und sekundären Geschlechtssteile werden anatomisch korrekt benannt. Damit soll den Kindern das entsprechende Vokabular gegeben werden, um sich richtig und sachlich ohne Schamgefühl ausdrücken zu können. Folgendes Vokabular wird einheitlich in der Kita verwendet: Penis, Scheide, Po/Popo, Brust, Busen

- e. Die Wortwahl der Mitarbeiter ist auf das Alter der Kinder und deren Bedürfnisse angepasst.
- f. Die Mitarbeiter sind jederzeit ein sprachliches Vorbild.
- g. Bei jeder Form von sprachlicher Grenzverletzung schreiten die Mitarbeiter ein und beziehen Position
- h. Der generelle Umgangston in der Kita ist höflich und respektvoll. Sprachliche Äußerungen sind weder abwertend, herabwürdigend oder ausgrenzend. Dieses gilt ebenso für die nonverbale Kommunikation (Gestik und Mimik).
- i. Die verbale und nonverbale Kommunikation der Mitarbeiter muss in sich stimmig sein: eine mit Lächeln vorgetragene Ermahnung wirkt eher irritierend als hilfreich.
- j. Kritische Äußerungen über ein Kind unter den Mitarbeiter*innen erfolgen nie in dessen Gegenwart.
- k. Die Mitarbeiter verwenden keine Bemerkungen oder Verniedlichungen wie „Stell dich nicht so an“ oder „Guck mal unser kleiner Schokomund“
- l. Sarkasmus oder Ironie als sprachliches Stilmittel werden durch die Mitarbeiter der Kita nicht verwendet, weil sie die Kinder überfordern.
- m. Von überzogenen und unrealistischen Bitten der Eltern grenzen sich die Mitarbeiter sich ab und vereinbaren eine Bedenkzeit.

3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- a. Filme, Computerspiele oder Druckmaterialien mit pornografischen Inhalten sind in unserer Kita für alle Beteiligten (Mitarbeiter, Kinder, Eltern, Handwerker...) verboten.
- b. Mitarbeiter der Kita dürfen Freundschaftsanfragen in sozialen Netzwerken von Familienangehörigen der Kinder annehmen. Dieser private Kontakt zwischen Familienangehörigen und Mitarbeiter darf jedoch keine dienstlichen Themen betreffen.
- c. Während der Betreuungszeit herrscht für alle Mitarbeitenden absolutes Handyverbot.
- d. Bei wichtigen familiären Anliegen werden wg. Handynutzung gesonderte Absprachen mit der Kita-Leitung getroffen.
- e. Personen die sich auf dem Kitagelände oder im Gebäude aufhalten, werden ggfls. darauf hingewiesen, dass das Fotografieren von Personen mit privaten Geräten nicht erlaubt ist. Hierzu verpflichtet sich jeder Mitarbeiter.

- f. Jede Veröffentlichung von Foto-, Tonmaterial oder Texten die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind, ist ohne ausdrückliche Freigabe und schriftliche Einwilligung der Erziehungsberechtigten verboten.
- g. Kinder dürfen im unbedeckten Zustand weder fotografiert und gefilmt noch von Außenstehenden beobachtet werden.

4. Angemessenheit von Körperkontakten

- a. Wir legen einen großen Wert auf einen natürlichen und herzlichen Umgang mit den Kindern. Das Berühren und Trösten von Kindern ist selbstverständlich, sofern die Kinder dieses Bedürfnis verbal oder auch nonverbal äußern. Dazu gehören Berührungen im Spiel oder im täglichen Umgang mit den Kindern.
- b. Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind allen Mitarbeitern untersagt.
- c. Körperkontakt und körperliche Berührungen sind zwischen den Kindern und den pädagogischen Bezugspersonen wichtig und unverzichtbar. Die Mitarbeiter respektieren dabei stets die individuell gesetzte Grenze und Intimsphäre des Kindes.
- d. Das Küssen von Kindern durch Mitarbeiter ist untersagt.
- e. Wollen Kinder Mitarbeiter küssen, so haben diese ihnen durch eine angemessene Reaktion zu vermitteln, dass diese nicht geküsst werden wollen. Falls der Kuss eines Kindes nicht vermieden werden kann, muss er auf sekundäre Körperteile, wie z.B. die Wange, umgelenkt werden.
- f. Der Mitarbeiter fordert kein Kind aus eigenem Interesse auf, sich auf seinen Schoß zu setzen. Die Kinder dürfen selbstverständlich auf den Schoß, wenn sie das Bedürfnis danach äußern oder zeigen. Auch beim Trösten soll der Impuls für das Auf den Schoßsetzen oder in den Armnehmen stets vom Kind ausgehen.
- g. Auch wenn generell das Zulassen von Nähe als pädagogisches Ziel gilt, kann der Mitarbeiter bei unangenehmen Berührungen jeglicher Art dem Kind erklären, dass und warum er das nicht möchte und dient auch hier als Vorbild „Nein“ sagen zu dürfen.
- h. Verbaler Kontakt, wie auch Körperkontakt, geschieht den Kindern gegenüber respektvoll und mit Achtsamkeit gegenüber den vom Kind gesetzten Grenzen.

- i. Keinem Kind wird ohne Ankündigung und Nachfrage die Nase/der Mund geputzt.
- j. Das Recht der Kinder jederzeit „Nein“ sagen zu dürfen wird von allen Mitarbeitern respektiert.

5. Achtung der Intimsphäre

5.1 Allgemeines

- a. Die Mitarbeiter gehen weder gemeinsam mit den Kindern duschen, noch verrichten sie in Beisein eines Kindes ihren Toilettengang.
- b. Das Umkleiden von Mitarbeitern erfolgt niemals im Beisein von Kindern.
- c. Die Kinder sollen lernen, dass sie ein Recht auf ihren eigenen Körper haben. In unserer Kita werden die Kinder in der Entwicklung eines pos. Körpergefühls unterstützt. Dabei achtet jeder Mitarbeiter respektvoll auf individuelle Schamgrenze und Intimsphäre der Kinder.
- d. Kurzzeitpraktikanten und ehrenamtlich Tätige, die nicht im Rahmen einer Vertretung eingesetzt werden, übernehmen niemals das Wickeln eines Kindes oder die Begleitung von Toilettengängen.

5.2 Toilettengang Krippe

- a. Die Toilettensituation ist offen gestaltet (eine Toilette ist mit einer halbhohen Schamwand abgegrenzt), da der gemeinsame Toilettengang in vielen Bereichen der natürlichen Entwicklung der Kinder entspricht. Das Entdecken der körperlichen Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen ist z.B. ein wichtiger Prozess in der kindlichen Entwicklung und soll Kindern nicht vorenthalten werden.

Regelbereich

- b. Die Toilettensituation ist halboffen gestaltet (halbhohe Toilettenkabinen mit Schamwänden) und durch magnetisch verschließbare Türen der Toiletten wird den Kindern ein Toilettengang ermöglicht, der dem wachsenden Schamempfinden der Kinder entspricht.
- c. Mitarbeiter begleiten nur die Kinder auf die Toilette, die Hilfe benötigen. Kinder die schon selbstständig sind, gehen alleine zur Toilette.

- d. Vor dem Öffnen der Toilettentür kündigt sich die Bezugsperson an und holt sich die Erlaubnis ein, die Kabine zu betreten.
- e. Mitarbeitende schauen nicht ohne Nachfrage und Erlaubnis durch die Kinder über die Schamwände.
- f. Mit allen Kindern werden regelmäßig die Regeln zur Toilettennutzung besprochen.

Generell

- g. Kein Kind wird zum Toilettengang gezwungen.
- h. Wenn ein Mitarbeiter einen Toilettengang begleitet, wird ein anderer Mitarbeiter der Gruppe darüber informiert, so dass klar ist, dass sich ein Mitarbeiter mit dem Kind alleine im Toilettenbereich befindet.
- i. Die Zugangstür zum Toilettenraum ist nie abgeschlossen.
- j. Individuelle Wünsche bzgl. der hilfeleistenden Personen werden berücksichtigt und beim Kind erfragt. Ist eine verbale Kommunikation nicht möglich, wird der nonverbalen Ausdrucksweise eine besondere Bedeutung zugemessen.

5.3 Wickelsituation

- a. Die Kinder suchen sich grundsätzlich die Person aus, von der sie gewickelt werden möchten. I.d.R. ist es die Bezugserzieherin.
- b. Wenn gewickelt wird, wird ein anderer Mitarbeiter der Gruppe darüber informiert, so dass klar ist, dass sich ein Mitarbeiter mit dem Kind allein im Wickelbereich befindet.
- c. Das Wickeln findet zum Schutz der Privatsphäre der Kinder in einem gesonderten Raum statt.
- d. Die Mitarbeiter achten darauf, dass die zu wickelnde Kinder vor Blicken anderer Erwachsener oder Kinder geschützt werden. Nur wenn das zu wickelnde Kind ausdrücklich zustimmt, dürfen andere Kinder dem Wickelvorgang beiwohnen.
- e. Während des Wickelns werden die Körperteile und das, was der Mitarbeiter tut benannt und erklärt, um das Körperbewusstsein des Kindes zu stärken.
- f. Die Verwendung einer von Eltern mitgebrachten, freiverkäuflichen Wundschutzcreme ist im Dokument D2.9.9 geregelt (u.a.: Welche Creme ist vereinbart? Wer darf eincremen? Wo und bei welchen Symptomen wird eingecremt?). Alle Mitarbeiter halten sich ohne Ausnahme an diese Vorgaben und handeln nicht nach eigenem Ermessen.

g. Während des Eincremens erläutert der Mitarbeiter sein „Tun“.

5.4 Schlafsituation/Ausruhen

- a. Schlaf- und Ausruhsituationen werden, wenn möglich, immer von Bezugspersonen begleitet.
- b. Die Situation im Schlafräum muss jederzeit überprüft werden können: die Tür wird daher nicht von innen verriegelt.
- c. Jedes Kind hat seinen eigenen Schlafplatz.
- d. Kein Kind wird zum Schlafen/Ausruhen gezwungen in dem z.B. trotz Angstreaktion des Kindes der Raum verdunkelt wird.
- e. Der Mitarbeiter hat generell eine eigene Sitzgelegenheit im Schlafräum und befindet sich nur bei Bedarf (z.B. zur Beruhigung) in unmittelbarer Nähe zum Kind
- f. In Ausruhsituationen können sich die Kinder, sofern der Wunsch von ihnen ausgeht, zu den Bezugspersonen kuscheln
- g. Das Kind darf nur dann am Kopf, Rücken, Arm, Hand, Bein, Fuß oder Bauch berührt werden, sofern es dies ausdrücklich wünscht. Berührungen im benannten Sinne finden durch den Mitarbeiter niemals unter einer Decke statt.
- h. Kinder dürfen sich in Schlafsituationen entkleiden, falls es ihr Wunsch ist. Sie werden jedoch zu keiner Zeit vom Mitarbeiter dazu aufgefordert oder ermuntert.
- i. Die Mitarbeiter behalten ihre Kleidung immer an.
- j. Keine Bezugsperson sucht aktiv die körperliche Nähe, wenn das Bedürfnis nicht vom Kind ausgeht.
- k. Die Eltern werden regelmäßig über die Art des Einschlafrituals ihres Kindes informiert.

5.5. Baden

- a. Wird in der Wasserwelt, der Matschwelt oder im Garten gebadet oder mit Wasser gespielt, tragen die Kinder immer Badebekleidung oder Badewindeln.
- b. Muss sich ein Kind im Bereich des Außengeländes oder im Gruppenraum o.ä. umziehen, sorgen die Mitarbeiter für einen ausreichenden Sichtschutz und für die Wahrung der Intimsphäre des Kindes.
- c. Kinder werden nur in Ausnahmefällen in der Kita geduscht.
- d. Beim Duschen von Kindern ist die Tür zum Duschräum mindestens eine Handbreit offen zu halten.

- e. Die Mitarbeiter betreten niemals die Dusche gemeinsam mit dem Kind
- f. Die Eltern erhalten tagesaktuell eine Rückmeldung über die Situation die zum Duschen geführt hat.

5.5. Eincremen mit Sonnencreme

- a. Grundlage für die Nutzung von Sonnencreme ist die Zustimmung der Erziehungsberechtigten im Betreuungsvertrag.
- b. Das Eincremen mit Sonnencreme führen die Kinder möglichst selbstständig durch.
- c. Die Bezugsperson leistet ggfls. altersentsprechende Hilfestellung.
- d. Verbale und nonverbale Signale der Kinder bzgl. der Wahl des eincremenden Mitarbeiters werden respektiert.

5.6. Doktorspiele

Das Entdecken des eigenen Körpers gehört zur natürlichen Entwicklung eines Kindes. Dabei brauchen die Kinder jedoch eindeutige Regeln, um ihre eigenen Grenzen und die der anderen Kinder wahrzunehmen und zu lernen, diese zu beachten.

Für Doktorspiele gelten in unserer Kita folgende Regeln:

- a. Jedes Kind bestimmt selbst seine Spielpartner; dabei achtet der Mitarbeiter darauf, dass die Kinder ungefähr gleichaltrig (+/- 1 Jahr) sind und sich in einem ähnlichen Entwicklungsstadium befinden.
- b. Die Kinder berühren sich nur so intensiv, wie es für jedes beteiligte Kind angenehm ist.
- c. Kein Kind tut einem anderen Kind weh.
- d. Niemand steckt einem anderen Kind einen Gegenstand in eine Körperöffnung.
- e. Niemand darf gezwungen werden, seine Geschlechtsteile zu zeigen.
- f. Niemand darf seinem Gegenüber seine eigenen Geschlechtsteile zeigen, ohne sein Gegenüber gefragt und dessen Zustimmung eingeholt zu haben.
- g. Mitarbeiter sind niemals an Doktorspielen beteiligt – sie nehmen in keiner Form an kindlichen Handlungen teil.

- h. Doktorspiele werden durch den Mitarbeiter beobachtet. Hierbei ist zu gewährleisten, dass der Mitarbeiter jederzeit in das Spiel eingreifen kann, wenn ein Verletzungsrisiko oder eine missbräuchliche Handlung zwischen Kindern stattfindet.
- i. Im Anschluss an das Spiel lässt sich der Mitarbeiter die von den Kindern gemachten Erfahrungen erzählen.
Wenn ein Kind in die Phase kommt, wo es den Körper erkunden möchte, findet ein Austausch zwischen den Mitarbeitern und Eltern statt, um einen transparenten, offenen, natürlichen und professionellen Umgang mit dem Thema Körper und Sexualität zu ermöglichen.

6. Zulässigkeit von Geschenken

- a. Die Mitarbeiter unterstützen keine Kinder oder Familien durch finanzielle Zuwendungen
- b. Die Mitarbeiter verteilen i.d.R. keine Geschenke oder materielle Belohnungen an die Kinder.
- c. Personenbezogene Zuwendungen an die Mitarbeiter sind in Form von geringwertigen Aufmerksamkeiten zulässig.
- d. Als geringwertige Zuwendungen sind anzusehen, wenn der Zuwendende die Zuwendung als unbedeutende Aufmerksamkeit bzw. Höflichkeit ansieht, ohne einen weiteren Zweck damit zu verfolgen; dies können z.B. Reklameartikel in einfacher Ausführung wie Kalender, Kugelschreiber, etc. sein, sofern eine Wertgrenze von 30,00€ nicht überschritten wird.

7. Allgemeine Verhaltensregeln um grenzüberschreitendes Verhalten, sonstige Übergriffe und strafbare Handlungen zu vermeiden

- a. Es gibt keine Bevorzugung von Lieblingskindern.
- b. Kinder erfahren niemals körperliche Übergriffe durch Mitarbeiter wie schlagen, treten, am Arm ziehen, schütteln
- c. In der Kita werden keine Kinder fixiert (Z.B. an einen Stuhl binden).
- d. Kein Kind wird nachdem es gebissen hat, durch Mitarbeiter zurückgebissen

- e. Kein Kind erfährt Zwangsmaßnahmen bei der Nahrungsaufnahme (Füttern, Zwang zum Probieren oder Aufessen, Zwang zum Sitzenbleiben bis das Kind aufgegessen hat etc.).
- f. Die Mitarbeiter schieben kein Kind so nah an den Tisch heran, dass es keine Bewegungsfreiheit mehr hat.
- g. In der Kita findet keine räumliche Isolation eines Kindes statt (Kinder vor die Tür stellen oder in einem anderen Raum alleine lassen, etc.)
- h. Kinder erfahren durch die Mitarbeiter keinen herabwürdigenden Erziehungsstil der sie z.B. vor Anderen bloßstellt.
- i. Die Mitarbeiter vermeiden es ein Kind lediglich auf ein zu prognostizierendes Verhalten zu reduzieren (bei X ist immer damit zu rechnen, dass...).
- j. Es gibt keine verbale Androhung oder Anwendung unangemessener Straf- oder Erziehungsmaßnahmen
- k. Die Mitarbeiter werden kein Kind anschreien oder beschimpfen.

PERSÖNLICHE ZUSTIMMUNG

Ich verpflichte mich im Rahmen meiner jeweiligen Tätigkeit in der Kindertagesstätte St. Elisabeth diesem Verhaltenskodex zuzustimmen und umzusetzen

Datum und Unterschrift MA

Risikoanalyse Kinderschutz

Diese Risikoanalyse wurde in Abstimmung mit der Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück entwickelt.



Sie ist ein wichtiger Teil des Kinderschutzkonzeptes. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist kann versuchen, diese auszuschalten oder zumindest deutlich zu verringern. Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung und bei den handelnden Personen zu identifizieren, zu bewerten und diese bei Bedarf zu bearbeiten.

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Personalverantwortung			
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren und in den regelmäßigen Gesprächen mit den Mitarbeitenden aufgegriffen?	Den Vorstellungsgesprächen liegt der Leitfaden B5.01.2 zugrunde Zusätzlich zu situationsbezogenen Gesprächen mit den Mitarbeitern bzw. dem Gesamt- oder Gruppenteam finden Dienstgespräche mit den Schwerpunkten „Sexuelle Entwicklung von Kindern“, „Arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex“ (B10.01.9.1), „Partizipation und Kinderrechte“ (C1.01)	Personalgewinnung (B5.01.2) Leitfaden eines Vorstellungsgespräche s	Leitfaden und personenbezogene Protokollbögen der Bewerberinnen und Bewerber

	statt. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig in Fortbildungen geschult.		
Gibt es Erstgespräche auch mit Praktikanten, interessierten potenziellen Ehrenamtlichen, etc.? Wird auch hier das Thema „Prävention“ angesprochen?	Gespräche zu Beginn ihrer Tätigkeit	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Selbstauskunftserklärung (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)	Das erweiterte Führungszeugnis und/oder die Selbstauskunftserklärung liegen neben dem allgemeinen Verhaltenskodex und bei päd. MA auch der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex von allen in der Kita Tätigen in der Personalakte.
Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur im Team?	B5.06.11 Zufriedenheitsabfrage im Team B5.04 Mitarbeiterjahresgespräche B6.08 Dienstgespräche C6.01.7 Reflexionsbogen Feste und Feiern C6.02.8 Reflexionsbogen Ausflüge In den oben aufgeführten Prozessen, haben die Mitarbeiter*innen die	Arbeitshilfe zur Reflexion von grenzüberschreitendem Verhalten im päd. Alltag (B10.01.6)	Protokoll mit Arbeitsergebnissen liegt vor

	<p>Möglichkeit sich an einer offenen Kommunikationskultur zu beteiligen und ein Feedback einzubringen.</p> <p>Desweiteren besteht die Möglichkeit, jederzeit neben dem Mitarbeiterjahresgespräch, ein vertrauliches Gespräch mit der Kitaleitung zu führen.</p> <p>Die Kommunikationswege für die Mitarbeiter*innen werden zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und zu Beginn des Kitajahres vorgestellt.</p>		
Hat das Team ausreichend Wissen über die sexuelle Entwicklung von Kindern?	<p>Einmal jährlich findet ein Dienstgespräch mit dem Schwerpunkt „Sexuelle Entwicklung von Kindern“ statt. Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, sich zusätzlich zu Infoveranstaltungen und Fortbildungen zu dieser Thematik anzumelden.</p>	Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück, Kinderschutzbund	Schulungsnachweise liegen in den Personalakten
Gibt es ein gemeinsames Verständnis von Nähe und Distanz zu den Kindern?	Regelmäßige Auseinandersetzung und	Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)	Protokoll liegt vor, Absprachen wurden dokumentiert

	Bearbeitung des Verhaltenskodex im Team.		
Wie wird Partizipation in der Kita umgesetzt?	Zu Beginn des Kindertagesstättenjahres erarbeiten die Mitarbeiter*innen gruppenintern den Prozess C1.01.3. Bei Veränderungen bzgl. der Partizipationsmöglichkeiten in der Gruppe, wird der Prozess aktualisiert.	Unterlagen aus dem Prozess C1.01 Partizipation – Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Kinder	Im Prozess C1.01 ist die Umsetzung von Partizipation beschrieben und ist Teil der päd. Konzeption.
Gibt es ein Beratungs- und Beschwerdemanagement auf der Ebene der Erwachsenen und der Kinder?	Kinder haben die Möglichkeit im Gespräch mit Erzieherin und Leitung ihre Beschwerden vorzutragen. Eltern haben mündlich oder schriftlich auf Elternabenden, in Elterngespräche, beim Elternbeirat, Anliegen anonym in einem „Meckerkasten“ zu werfen, die dann im Team oder auf Leitungsebene bearbeitet werden. Mind. Einmal jährlich werden anonyme Elternbefragungen zur Zufriedenheit und zur Angebotsstruktur durchgeführt.	Unterlagen aus dem Prozess C1.01 Partizipation – Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Kinder; C11.02 Beschwerdemanagement Unterlagen aus den Prozess A4.2.1 Befragungen	Im Prozess C1.01 ist der Umgang mit den Beschwerden von Kindern beschrieben. Darüber hinaus wird im Prozess C11.02 der Beschwerdeweg für Erwachsene festgehalten. Beide Inhalte sind der päd. Konzeption oder dem Anhang zu entnehmen. Nach dem Prozess C11.02.3 wird die Aufnahme und Bearbeitung von Beschwerden umgesetzt

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht, z.B. wenn Mitarbeitende mit Kindern allein sind?	Der Verhaltenskodex wird regelmäßig im Team reflektiert. Ein zeitlicher Rahmen für Fallbesprechungen steht jederzeit zur Verfügung	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)	Die von jedem Mitarbeitenden unterschriebenen Verhaltenskodexe sind in der entsprechenden Personalakte abgelegt.
Gibt es konkrete Vereinbarungen für den Umgang mit kindlicher Sexualität, z.B. „Doktorspiele“?	Regelmäßige Bearbeitung/Besprechung des sexualpädagogischen Konzeptes sowie des einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex im Team, aktuelle Situationen werden im Gruppen- oder Gesamtteam besprochen	Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück, Kinderschutzbund, Beispiel zu sexualpäd. Grundaussagen (B2.8)	Es sind sexualpäd. Grundaussagen im Prozess Prävention festgelegt und im Sexualpädagogischen Konzept der Einrichtung verankert.
Ist den im Auftrag der Kita tätigen sonstige Personen/Dritte der Verhaltenskodex der KiTa bekannt und halten diese den Verhaltenskodex ein?	Bei Aufnahme der Tätigkeit wird der Verhaltenskodex ausgehändigt und besprochen		Dokumentation der Informationsweitergabe, Protokolle von Beobachtungen und Gesprächen liegen vor
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Schutzbefohlenen (Anvertrauten) durch	Alle Mitarbeiter sind verpflichtet sich strikt an den Verhaltenskodex zu halten. Bei Nichteinhaltung wird ein Kritikgespräch zwischen	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz)	Protokolle von geführten Gesprächen liegen vor.

Mitarbeitende/Praktikanten /Ehrenamtliche?	Kitaleitung und der/dem Mitarbeiter*in geführt	Einrichtungsspezifische r Verhaltenskodex (B10.9.1 Prozess Kritikgespräch (B5.05)	
Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Sorgen die Mitarbeitenden dafür, dass die Eltern/Erziehungsberechtigten zum Thema Kinderschutz (inkl. kindlicher Sexualität) ausreichend informiert werden?	Informationsweitergabe bei Elterngesprächen, Elternabenden, Hinweis auf die Konzeption der Kita und den Anhang zum Gewaltschutzkonzept sowie der sexualpädagogischen Konzeption der Kita	Konzeption, QM-Prozesse	Protokolle von Elterngespräche liegen vor; Planungen von themenbezogenen Elternabenden
Gelegenheiten			
Mit dem Alter/Entwicklungsstand der Kinder und dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Kindern und Fachkräften geht ein Abhängigkeits- und Machtverhältnis einher. In welchen sensiblen	Auf der Basis des Verhaltenskodex wird die Beziehung, das Vertrauensverhältnis und die Bindung zwischen Kind und päd. Mitarbeiter*innen stetig reflektiert, so dass es zu keinem Missbrauch des Machtverhältnisses kommt.	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifische r Verhaltenskodex (B10.9.1	Die unterschriebenen Verhaltenskodexe liegen in der Personalakte. Protokolle mit den Arbeitsergebnissen des Auseinandersetzungsprozess es liegen vor. Einmal jährlich ein Auseinandersetzungsprozess im Team - Protokoll

Situationen könnte dieses leicht ausgenutzt werden?			
Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Räumliche Situation			
Welche räumlichen Bedingungen erleichtern in der Kita und auf dem Außengelände Übergriffe?	<p>In der Kita sind die Räume jederzeit von außen zu betreten. Alle Türen (ausgenommen Putzmittel- und Lagerraum, Büro und Archiv) sind nicht verschließbar.</p> <p>Alle Spielbereiche in den Gruppenräumen sind von den päd. Mitarbeiter*innen einsehbar.</p> <p>Das Außengelände ist komplett einsehbar.</p>	<p>Handbuch Arbeitssicherheit</p>	<p>Begehungsprotokoll liegt vor im Ordner Bauausschuss KV im Pfarrbüro oder digital Vorstandsordner Bauausschuss</p>
Können Personen die Einrichtung bzw. das Gelände ungesehen betreten?	Alle Zuwegungen zum Gelände sind gut einsehbar.	<p>Handbuch Arbeitssicherheit</p>	<p>Begehungsprotokoll liegt vor im Ordner Bauausschuss KV im Pfarrbüro oder digital Vorstandsordner Bauausschuss</p>

Gibt es „dunkle Ecken“, an denen sich niemand gerne aufhält?	Die lichtdurchfluteten Räume der Kita sind jederzeit einsehbar. Das Aussengelände bietet Möglichkeiten für ein zurückgezogenes Spiel der Kinder ist aber vielseitig einsehbar.	Handbuch Arbeitssicherheit	Begehungsprotokoll liegt vor im Ordner Bauausschuss KV im Pfarrbüro oder digital Vorstandsordner Bauausschuss
Ist bei der Nutzung der Sanitärräume die Intimsphäre der Kinder sowie der Mitarbeitenden geschützt?	Bei Betreten der Sanitärräume der Kinder wird vorher angeklopft und abgeschätzt, ob der Raum betreten werden kann. Sanitärräume der Mitarbeiter*innen sind verschließbar und werden nicht im Beisein von Kindern genutzt.		
Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Entscheidungsstrukturen			
Sind Verantwortlichkeiten und Abläufe im Kinderschutz geklärt und allen bekannt?	Regelmäßig wird das Team zum Thema „Kinderschutz“ geschult. Die Inhalte sind dem	Die Arbeitshilfe zum Kinderschutz (B10.01.8 Prävention)	Die vorliegende Arbeitshilfe ist bearbeitet und liegt ausgefüllt vor.

	<p>Schulungsnachweis B10.01.7 angepasst.</p> <p>Die Arbeitshilfe B10.01.8 wird zu Beginn des Kitajahres mit dem Team besprochen.</p>		
<p>Sind die Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden/Praktikanten/Ehrenamtlichen klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?</p>	<p>Die Tätigkeitsbeschreibungen A1.4.0 –A1.4.9 werden zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und in den jährlichen Mitarbeiterjahresgesprächen ausgehändigt und besprochen.</p> <p>Die jeweils für ein Kitajahr partizipativ mit dem Team festgelegten Aufgaben und Kompetenzen sind der Verantwortungsmatrix A1.5 zu entnehmen.</p>	<p>Die Arbeitshilfe zum Kinderschutz (B10.01.8 Prävention)</p> <p>Tätigkeitsbeschreibungen A1.4.0 – A1.4.9</p> <p>Verantwortungsmatrix A1.5</p>	<p>Die vorliegende Arbeitshilfe ist bearbeitet und liegt ausgefüllt vor.</p>
<p>Sind Entscheidungs- und Kommunikationswege und Verantwortlichkeiten den Eltern und Kindern bekannt und verbindlich?</p>	<p>Die Entscheidungs- und Kommunikationswege sind verbindlich und Kindern und Eltern bekannt.</p>	<p>Organigramm (A1.2),</p> <p>Verantwortungsmatrix (A1.5)</p>	<p>Organigramm und Verantwortungsmatrix liegen vor;</p> <p>Im Elternbeirat ist ein Verantwortliche/r vom Träger Mitglied</p>
<p>Übernehmen Träger und Leitung Verantwortung und intervenieren bei Fehlverhalten (siehe</p>	<p>Entsprechend ihrer Aufgaben die auf der Tätigkeitsbeschreibung basieren, übernehmen Träger</p>	<p>Leitfaden für ein Kritikgespräch (B5.05)</p>	<p>Protokolle von Beobachtungen und Gesprächen liegen vor</p>

Verhaltenskodex) von Mitarbeitenden/Praktikanten/Ehrenamtlichen?	und Leitung Verantwortung und intervenieren bei Fehlverhalten.	Beenden von Arbeitsverhältnissen (B5.09)	
--	--	--	--

Verhaltenskodex

Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den mir anvertrauten Personen.

Daher richte ich meine Arbeit im Sinne einer Selbstverpflichtung an den nachfolgenden Punkten aus:

1. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit ist von Wertschätzung, insbesondere auch gegenüber den mir anvertrauten Personen, geprägt.

2. Ich schütze nach Kräften die mir anvertrauten Personen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.

3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer, insbesondere deren Intimsphäre, respektiere ich.

4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, der jeweiligen Situation entsprechend angemessene Stellung.

5. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

6. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit mir anvertrauten Personen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, arbeits-, disziplinar- und strafrechtliche Folgen haben kann.

7. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme sie in Anspruch.

Ort, Datum Unterschrift

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname, Geburtsdatum des Vorlagepflichtigen

Name, Anschrift des Einrichtungs-/Maßnahme-/Veranstaltungsträgers

Status der/des Vorlagepflichtigen

- Mitarbeiter oder vergleichbar Tätiger
- ehrenamtlich Tätiger

Ich erkläre, dass

- ich nicht wegen einer der in § 72 a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen) genannten Sexualstraftaten verurteilt bin,
- im Hinblick auf die in § 72a SGB VIII genannten Sexualstraftaten kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist,
- ich im Falle der Einleitung eines solchen Verfahrens dem o. g. Rechtsträger unverzüglich Mitteilung machen werde.

Ort, Datum, Unterschrift

Listung der Sexualstraftaten

- § 171 StGB Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a StGB Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a StGB Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b StGB Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c StGB Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d StGB Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e StGB Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- § 178 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 StGB Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a StGB Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a StGB Zuhälterei
- § 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB Exhibitionistische Handlungen
- § 183a StGB Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 StGB Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a StGB Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e StGB Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f StGB Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g StGB Jugendgefährdende Prostitution

- § 184i StGB Sexuelle Belästigung
- § 184j StGB Straftaten aus Gruppen
- § 184k StGB Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l StGB Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a III StGB Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 StGB Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 StGB Menschenhandel
- § 232a StGB Zwangsprostitution
- § 232b StGB Zwangsarbeit
- § 233 StGB Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a StGB Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 StGB Menschenraub
- § 235 StGB Entziehung Minderjähriger
- § 236 StGB Kinderhandel

