

PRÄVENTION GEGEN (SEXUALISIERTE) GEWALT



Institutionelles Schutzkonzept der Kinderkrippe Karlchen & Karoline





Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine unantastbare Würde. Sein **Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit zu schützen, seine sexuelle Integrität zu wahren und seine Würde zu achten, dessen wissen wir uns in der Krippe Karlchen & Karoline in besonderer Weise verpflichtet.** Sowohl die Kinder, als auch die Mitarbeitende müssen sich darauf verlassen können, dass unsere Einrichtung ein sicherer Ort für sie ist. **Somit ist jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt mit unserem Grundauftrag unvereinbar.** Wir begegnen den Kindern mit einem hohen Maß an Verantwortungsbewusstsein und sehen es als unsere wichtigste Aufgabe, **sie zu stärken, zu schützen und angemessen zu fördern.**

Eine intensive **Präventionsarbeit** auf allen Ebenen ist unabdingbar, um Vorfälle von Gewalt und sexuellem Missbrauch, wie sie sich in den vergangenen Jahrzehnten gehäuft in kirchlichen Einrichtungen ereignet haben, bereits im Voraus so weit wie möglich zu verhindern. Vor diesem Hintergrund verstehen wir in unserer Krippe **die Präventionsarbeit und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integrale Bestandteile unserer Arbeit.**

Dieses **Schutzkonzept** beschreibt, was wir in Karlchen & Karoline zur Prävention gegen Grenzverletzungen, Missbrauch und andere Formen von Gewalt unternehmen.

Rechtliche Grundlagen hierfür sind:

- die UN-Kinderrechtskonvention (1990)
- das Bundeskinderschutzgesetz (2012)
- die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (2019)
- die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (2019)
- die „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (ARO PräV)“ der Erzdiözese Freiburg (2021)





- das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe), u.a.
 - § 8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
 - § 22 Grundsätze der Förderung
 - § 45 Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung

Als ausgebildete **Präventionsfachkraft** koordiniert unsere Mitarbeiterin Lisa Schön alle Maßnahmen, die im Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) und daher auch in der Krippe Karlchen & Karoline im Rahmen der Präventionsarbeit getroffen werden. Sie schult die Kolleg:innen, unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung des Schutzkonzepts und steht den Mitarbeitenden als Ansprechpartnerin zur Verfügung (§ 20 AROPräv). Sie ist mit 10 % Stellenanteil für diese Aufgaben freigestellt, nimmt an regelmäßigen Austauschtreffen des Diözesan-Caritasverbands teil und ist regional mit anderen Präventionsfachkräften vernetzt.

Zudem wurde eine **Arbeitsgruppe** mit Vertreter:innen aus nahezu allen Abteilungen und der Präventionsfachkraft eingerichtet, die kontinuierlich an der Umsetzung der Präventionsarbeit im SkF und speziell in den einzelnen Arbeitsbereichen arbeitet. Für Karlchen & Karoline ist die Abteilungsleitung Helga Fischer in der Arbeitsgruppe vertreten.

Alle **Neuerungen**, die in unserer Einrichtung in den letzten Jahren erzielt wurden, sowie **Anpassungen an die neu erlassenen Ordnungen**, wurden in die vorliegende Fassung des Schutzkonzepts eingearbeitet. Eine Erstfassung wurde 2019 veröffentlicht. Wir sorgen dafür, dass das Konzept regelmäßig – mindestens alle fünf Jahre – überprüft und weiterentwickelt wird. Sollte es zu einem Verdacht oder Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen überprüft.

GEFAHREANALYSE

Im Jahr 2018 wurde in der Krippe Karlchen & Karoline die erste sogenannte **Gefahrenanalyse** durchgeführt. Ziel davon war es zum einen, zu erheben, welche **Gegebenheiten und Strukturen** bereits vorhanden sind, die dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der bei uns betreuten Kindern dienen. Zum anderen sollte auch deutlich werden, ob bzw. wo in unserer alltäglichen Arbeit oder den

Organisationsstrukturen noch Schwachstellen bestehen, welche Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder begünstigen.

Anhand eines **Fragebogens** wurden Rückmeldungen des Teams gesammelt und ausgewertet. Ein erster Fokus wurde auf die Themen **Beschwerdemanagement und Interventionsverfahren bei Vermutung von Vorfällen sexualisierter Gewalt**



gelegt. Weitere Punkte wurden in den folgenden Jahren bearbeitet, sodass bis zur zweiten Durchführung der **Gefahrenanalyse im Jahr 2021** erfreulicherweise in einigen Bereichen **große Fortschritte** erzielt wurden.

Die Fragen für den zweiten Durchlauf wurden durch die Arbeitsgruppe spezifisch auf die einzelnen Arbeitsbereiche zugeschnitten, sodass die **Entwicklungen und Bedarfe** noch genauer eruiert werden konnten. Die Beantwortung der Fragen erfolgte im Rahmen von Teamsitzungen unter Miteinbeziehung aller Kolleg:innen. Alle Ergebnisse wurden in einem Dokument zusammengetragen und von der Präventionsfachkraft und der Arbeitsgruppe „Prävention“ ausgewertet. Neben zahlreichen **Verbesserungen und Ausweitungen präventiver Maßnahmen**, durch die das Risiko von Vorfällen (sexualisierter) Gewalt deutlich verringert wurde, ergaben sich an manchen Punkten noch weitere **Bedarfe, Wünsche oder Möglichkeiten zur Veränderung**. Die Auswertung wurde an alle Mitarbeitenden übermittelt, um sie über den aktuellen Stand zu informieren und sie anzuregen, an einzelnen Punkten **kontinuierlich weiterzuarbeiten**. Die Präventionsfachkraft und die Mitglieder der Arbeitsgruppe stehen den Leitungen und den Mitarbeitenden jederzeit zur Verfügung, um sie bei solchen Prozessen zu unterstützen.

PERSONALAUSWAHL UND RELEVANTE DOKUMENTE

Ein zentraler Punkt im Rahmen der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist die **Auswahl persönlich und fachlich geeigneten Personals**. Deshalb werden bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden die Grundsätze, die wir in Karlchen & Karoline zum Schutz der Kinder verfolgen, bereits in der Stellenausschreibung und im

Vorstellungsgespräch thematisiert. In der Einarbeitungszeit werden die neuen Kolleg:innen weiter an sie herangeführt.

Zur formalen Prüfung ihrer Eignung für die Betreuung von Kindern müssen alle Mitarbeitende bereits im Einstellungsverfahren eine sogenannte **Selbstauskunftserklärung** unterschreiben (§ 15 AROPräv). In dieser versichern sie, dass sie weder wegen einer Straftat in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt worden sind, noch gegen sie der Verdacht einer solchen besteht oder ein Ermittlungsverfahren anhängig ist.

Zudem liegt dem Träger von allen beschäftigten Personen ein **erweitertes Führungszeugnis** vor (§§ 6 – 12 AROPräv). Zu dessen Einsicht sind ausschließlich drei festgelegte Personen aus der Verwaltung berechtigt, die keine eigenständige Entscheidungsbefugnis über die Einstellung oder Kündigung von Mitarbeitenden haben. Im Abstand von **fünf Jahren** muss ein neues erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Die Einsichtnahme wird verschlossen in der Personalakte dokumentiert. Im Falle eines Eintrags einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen) wird der/die Bewerber:in oder Mitarbeitende unverzüglich durch die Geschäftsführung von der Wahrnehmung von Aufgaben nach § 4 Abs. 1 AROPräv (Kontakt mit Minderjährigen) ausgeschlossen. Das weitere Vorgehen richtet sich nach der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“.

Ein weiteres bedeutendes Element ist die „**Erklärung zum grenzachtenden Umgang**“, die alle Mitarbeitende bei ihrer Einstellung unterschreiben müssen (§ 14 AROPräv). Wie die Selbstauskunftserklärung, sichert auch sie ab, dass die Personen keine Straftaten in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt begangen haben oder der Verdacht solcher Straftaten gegen sie besteht. Wird während der Zeit ihrer Beschäftigung ein Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Straftatbestands gegen sie



Wird während der Zeit ihrer Beschäftigung ein Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Straftatbestands gegen sie

eingeleitet, sind sie verpflichtet, dies unverzüglich dem Träger zu melden. Darüber hinaus verpflichten sich die Mitarbeitenden, regelmäßig an Schulungen im Bereich der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt teilzunehmen und den Verhaltenskodex einzuhalten.

VERHALTENSKODEX

Im Umgang mit den Anvertrauten sind alle unsere Mitarbeitenden an den **Verhaltenskodex** gebunden (§ 13 AROPräv). Er besteht aus zwei Teilen:

Der **Allgemeine Teil** ist von der Erzdiözese Freiburg vorgegeben und beinhaltet Regelungen, die für alle Einrichtungen und Abteilungen gleichermaßen gelten. Dazu gehören beispielsweise ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, die Achtung der Intimsphäre und der persönlichen Schamgrenzen, ein respektvoller Umgang, eine transparente Kommunikationskultur und ein sensibler Umgang mit Bildern und Medien. Darüber hinaus gibt uns der Verhaltenskodex vor, wie wir handeln müssen, wenn Grenzverletzungen, Diskriminierung, Gewalt oder Missbrauch in unserem Arbeitsbereich vorkommen.

Der **Spezifische Teil** wurde für die einzelnen Abteilungen oder Arbeitsbereiche, in denen direkter Kontakt zu Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht, partizipativ erstellt. In ihm wurden die Vorgaben aus dem Allgemeinen Teil konkretisiert. Er enthält somit unter anderem Verhaltensregeln zu folgenden Punkten:



- Umgang, Sprache und Wortwahl in der Arbeit
- adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Situationen mit besonderer Nähe, z.B. Ferienfreizeiten, Nachtdienste
- Zulässigkeit von Geschenken



- Abgrenzung zwischen beruflichen und privaten Beziehungen
- zulässige Disziplinierungsmaßnahmen
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Sowohl bei uns als auch in der Kita Vinzentino wurde der Spezifische Teil in Form einer „Ampel“ erstellt:

Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Nähe & Distanz



Verhaltenskodex	●	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir kuscheln nicht mit Kindern oder fassen sie an, wenn sie ein klares Signal zum „Nein“ geben. • Wir reißen Kinder beim Ankommen nicht ohne genaue Absprache aus den Armen. • Wir küssen keine Kinder und tauschen keine Zärtlichkeiten aus. • Es findet kein verbaler Missbrauch/verbale Gewalt statt. • Wir ignorieren keine Kinder.
	●	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenn Kinder im Dialog mit Erwachsenen sind, reißen wir sie nicht einfach aus der Situation heraus. • Wir halten Kinder in Not- und Gefahrensituationen fest.
	●	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir cremen Kinder mit Sonnenschutz ein. • Wir nehmen die Signale der Kinder wahr und berücksichtigen sie. • Kinder suchen sich ihre Nähe selbst aus. • Wir nehmen unsere eigenen Grenzen wahr, verbalisieren diese und setzen klare Signale.




Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Essenssituation

Verhaltenskodex

	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kinder werden dazu gezwungen, etwas zu essen was ihnen nicht schmeckt. • Die Kinder werden weder mit Androhung von Konsequenzen, noch durch ähnliche Art der Machtausübung dazu gezwungen, ihren Teller leer zu essen, wenn sie satt sind. • Wir bestrafen die Kinder nicht dafür, wenn sie ihren Teller nicht leer essen.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir schließen einzelne Kinder als Konsequenz aus der gemeinsamen Essenssituation aus.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es gehört zu unseren Aufgaben, den Kindern Tischregeln näher zu bringen. • Mit dem regelmäßigen Essen führen wir Rituale in den Alltag ein. • Die gemeinsamen Mahlzeiten im geschützten Raum sollen den Kindern Freude am Essen bereiten und ihre Beziehung zum Essen positiv fördern. • Motivation.....

Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Toilettengang

Verhaltenskodex

	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir lassen ein Kind beim Toilettentraining aussitzen und drohen mit Bestrafung. • Wir verweigern Hilfe und Unterstützung beim Abputzen des Kindes und machen beschämende Äußerungen. • Wir respektieren keinerlei Privatsphäre des Kindes und arbeiten dagegen.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir gehen zum Kind, welches auf der Toilette sitzt und putzen es ohne jegliche Vorankündigung ab. • Wir stellen Kontrolle über Privatsphäre.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir gehen zum Kind welches auf der Toilette sitzt und fragen das Kind ob es Hilfe braucht und fragen es außerdem ob wir es abputzen dürfen und tauschen je nach Antwort mit einer Fachkraft. • Wir achten die Intimsphäre des einzelnen Kindes und bieten ihm geschützte Rückzugsmöglichkeiten an.

Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Wickelsituation

	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir schließen beim Wickeln die Türen nicht, sodass die Wickelsituation gar nicht mehr einsehbar ist.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir wickeln Kinder nicht gegen ihren Willen. • Wenn auf Ausflügen kein geschützter Raum verfügbar ist, wird notfalls auch „öffentlich“ gewickelt.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir fragen das Kind, welche Fachkraft es wickeln soll/darf. • Wir kommunizieren den Kindern rechtzeitig, dass nun gewickelt wird und geben ggf. noch kurz Zeit das Spiel zu Ende zu bringen. • Auf Ausflügen wird (soweit möglich) in einem geschützten Rahmen gewickelt. • Wir nehmen uns, wenn möglich, Zeit für das Wickeln der Kinder. • Wir begleiten die Wickelsituation sprachlich (ggf. spielerisch).

Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Schlafsituation

	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir zwingen die Kinder nicht zum Körperkontakt als „Einschlafhilfe“. • Wir verbieten keinem Kind, welches müde ist, zu schlafen. Schlafentzug bei Müdigkeit als Konsequenz darf nicht erfolgen. • Wir halten kein Kind beim Einschlafen fest, um es am Aufstehen zu hindern.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Während des Mittagsschlafs sollten die Kinder nicht alleine gelassen werden. → Erwünscht ist eine Schlafwache.
	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bedürfnisse der Kinder nach Körperkontakt und Nähe werden von den Erzieher:innen wahrgenommen und berücksichtigt. • Wir Erzieher:innen unterscheiden zwischen der der Notwendigkeit zum Schutz der Kinder und deren Bedürfnissen und entscheiden situationsbedingt, zum Beispiel: welche Kleidungsstücke werden zum Schlafen anbehalten?

Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Personalmangel, Randzeiten, Azubis und neue Mitarbeiter:innen

Verhaltenskodex	●	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinder unbeaufsichtigt lassen, • zwanghaftes Durchsetzen von sensiblen Situationen (wickeln, schlafen, umziehen, trösten) • abwertende Äußerungen und verbale Gewalt (durch Überforderung)
	●	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal alleine in Hauptbetreuungszeiten • sensible Situationen mit nicht sehr vertrauten Personen (wickeln, schlafen, umziehen, trösten), aber ohne vehementen Protest
	●	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • gruppenübergreifende Arbeit • Annahme am Morgen von Kindern aus anderen Gruppen • Übergabe am Nachmittag durch andere Fachkräfte • Betreuung in der Nachbargruppe

Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich KiTa – Externe Personen (Eltern/Handwerker etc.) im Haus

Verhaltenskodex	●	<p>Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinder zum alleinigen Umziehen in den Sanitärräumen auffordern während externe Personen im Haus sind. • Kinder in Anwesenheit externer Personen im Flur umziehen. • Alleinige Nutzung (Toilettengang/umziehen) der Bäder durch die Kinder, wenn externe Personen anwesend sind. • Eltern alleine die Sanitärräume betreten lassen.
	●	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinder Händewaschen schicken, während externe Personen im Raum sind.
	●	<p>Handlungen, die in unserem Arbeitsbereich legitimiert und fachlich begründet sind (aber den Anvertrauten nicht immer gefallen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinder durch Mitarbeiter:innen in einen anderen Sanitärraum schicken, wenn externe Personen im „eigenen“ Sanitärraum sind • Um die Privatsphäre der Kinder zu wahren, werden die Kinder beim umziehen begleitet, auch wenn es sich negativ auf die Selbständigkeitsentwicklung der Kinder auswirkt.

Durch die gemeinsame Ausarbeitung und spätere Überarbeitungen des Verhaltenskodex' innerhalb des Teams setzen sich unsere Mitarbeitenden intensiv mit den einzelnen Aspekten des **grenzachtenden Umgangs** auseinander. Dabei reflektieren sie ihre tägliche Arbeitsweise mit den Kindern sowie Kolleg:innen. Sie arbeiten aus, welche Handlungen legitim und fachlich begründet und welche nicht erwünscht sind. Ziel davon ist, dass wir alle im Sinne des Schutzes der Kinder möglichst einheitlich handeln und das Risiko grenzüberschreitender Handlungen minimiert wird.

Beide Teile des Verhaltenskodex' sind in die **Erklärung zum grenzachtenden Umgang** integriert. Die Abteilungsleitung führt zu Beginn der Beschäftigung neuer Personen ein **Informationsgespräch** hierzu. In der **Einarbeitungszeit** wird der Verhaltenskodex noch intensiver durch die Kolleg:innen und ebenfalls die Leitung thematisiert. Der Spezifische Teil ist für alle Mitarbeitenden in einem digitalen Ordner zugänglich und hängt zudem **in den Räumlichkeiten** aus.

Uns ist wichtig, dass sich alle stets bewusst sind, in welchem Bereich sie sich mit ihren Handlungen bewegen. Handlungen aus dem gelben Bereich oder die sogar in den roten Bereich zu rutschen drohen, werden umgehend im Team oder mit der Leitung besprochen.



SCHULUNGEN

Damit in der täglichen Arbeit eine Kultur der Achtsamkeit gelebt werden kann und die Regeln des Verhaltenskodex' umgesetzt werden können, sind eine



entsprechende **Haltung und Sensibilität** der Mitarbeitenden Grundvoraussetzung. Diese werden im Rahmen von **Präventionsschulungen** ausgebildet oder vertieft (§ 17 AROPräv).

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeitenden hat bereits an der **Einführungsschulung** teilgenommen. Diese wird mehrmals jährlich von der SkF-internen Präventionsfachkraft mit Schulungsqualifikation durchgeführt. Neue Kolleg:innen (auch Auszubildende und Praktikant:innen) werden möglichst bald – spätestens sechs Monate – nach ihrer Einstellung geschult. Haben sie bei einem ehemaligen Arbeitgeber in den vergangenen fünf Jahren an einer äquivalenten Schulung teilgenommen, wird diese anerkannt. FSJler:innen werden in der Regel bei ihrem Träger geschult, können aber zusätzlich an unserer Schulung teilnehmen.

In den Einführungsschulungen lernen die Mitarbeitenden, welche Handlungen als **Grenzverletzungen, Übergriffe oder Missbrauch** eingestuft werden. Sie setzen sich damit auseinander, in welchen Situationen in ihrem Arbeitsbereich grenzüberschreitende Handlungen vorkommen können und durch welche Gegebenheiten diese ermöglicht oder sogar begünstigt werden. Weiterhin werden sie dafür sensibilisiert, Handlungsschemata potentieller Sexualstraftäter:innen, sowie andere Gefahren für die Kinder frühzeitig zu erkennen und lernen notwendige **Abläufe im Falle eines Verdachts oder eines Vorfalls** in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt kennen.

Sie werden motiviert, sich in ihrem Arbeitsalltag aktiv für den **Schutz der Kinder** einzusetzen und feinfühlig mit den Grenzen einer jeden Person umzugehen. Zusammen mit den schriftlich festgehaltenen Regeln des Verhaltenskodex' bildet dies das Grundgerüst einer gelebten **Kultur der Achtsamkeit** in der Kinderkrippe Karlchen & Karoline.



Alle Mitarbeitende nehmen **im Abstand von maximal fünf Jahren erneut an Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte oder andere Formen von Gewalt** teil. Diese werden vom Träger in Zusammenarbeit mit internen oder externen Fachkräften, beispielsweise von Fachberatungsstellen, seit 2022 in regelmäßigen Abständen angeboten. Die Schulungen beinhalten unterschiedlichen Themen, damit die Mitarbeitenden auswählen können, welches am besten für sie passt und sich das erworbene Fachwissen innerhalb der Einrichtung bestmöglich ergänzt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, an externen Fortbildungen teilzunehmen und diese anerkennen zu lassen.

SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT UND PRÄVENTIVE MATERIALIEN

Ergänzend zum Verhaltenskodex erstellen wir in Karlchen & Karoline ein **Sexualpädagogisches Konzept** (§ 3 AROPräv). Sexualpädagogik ist ein **Bestandteil der kindlichen Persönlichkeitsbildung und der Sozialerziehung**. Um eine positive Entwicklung der Kinder in diesem Bereich zu fördern, ist es notwendig, dass die Mitarbeitenden über entsprechendes **Fachwissen und Handlungskompetenzen** für die pädagogische Interaktion und die Begleitung der Kinder verfügen.

Dem Sexualpädagogischen Konzept liegt eine gemeinsame Haltung zugrunde, die einheitliche und klare Regeln für die Kinder, sowie einen **altersgerechten, geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Umgang** der Mitarbeitenden mit ihnen hervorbringt. Die Arbeitsgruppe „Prävention“ widmet sich seit Anfang



des Jahres 2023 der Erstellung eines für den gesamten SKF gültigen Sexualpädagogische Konzepts, welches anschließend an die Spezifika unseres Arbeitsbereichs Kita angepasst werden kann.

Weiterhin sind in den verschiedenen Abteilungen **präventive Materialien** vorhanden, mithilfe derer Kinder darin gestärkt werden können, ihre Gefühle und Grenzen zu benennen, sich vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen und im Notfall für sich oder Andere Hilfe zu holen.



BESCHWERDE- & FEEDBACKVERFAHREN



Bei der Aufarbeitung der Erfahrungen von sexuellem Missbrauch und anderen Formen von Gewalt in pädagogischen Einrichtungen in den vergangenen Jahrzehnten wurde immer deutlicher, dass **Partizipations- und**

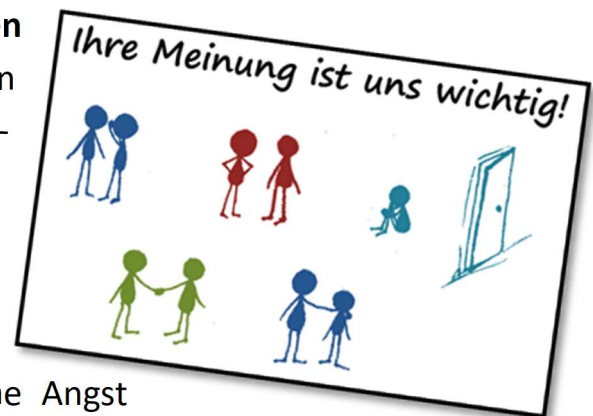


Beschwerdemöglichkeiten notwendig sind, um die

Sicherung der Rechte von Kindern zu gewährleisten.

Auch in unserer Einrichtung möchten wir **klare Strukturen** dafür schaffen und **Offenheit** für das Thema nach innen und außen deutlich machen. Wir wünschen uns konstruktive Kritik, die Veränderungen zur Optimierung unseres Angebots ermöglichen soll. Darüber hinaus möchten wir die Problemeinsicht, die Eigenverantwortung und die Selbstwirksamkeit der sich beschwerenden Personen stärken und im besten Fall ihre Zufriedenheit wiederherstellen. Ein erfolgreiches Beschwerde- und Feedbackmanagement ist deshalb für uns von großer Bedeutung.

Vor allem die **Haltung der Mitarbeitenden** und die **Kultur unserer Einrichtung** haben einen bedeutenden Einfluss darauf, ob angebotene Beschwerde- und Feedbackmöglichkeiten tatsächlich in Anspruch genommen werden. Der Zuspruch und die Unterstützung der Mitarbeitenden helfen den Kindern, eine möglicherweise vorhandene Angst



vor negativen Folgen einer Beschwerde abzubauen und zu lernen, dass auch „Kleinigkeiten“ als legitime Beschwerden verstanden werden. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich auch bei größeren Problemen, wie beispielsweise Übergriffen oder Missbrauch, mitteilen.

In der Krippe Karlchen & Karoline herrscht eine **wertschätzende und fehlerfreundliche Atmosphäre**, die dazu beiträgt, dass Probleme angesprochen werden können und unterschiedliche Meinungen gehört werden. Je nach Inhalt der Beschwerde oder des Feedbacks werden oftmals unterschiedliche Ansprechpersonen oder Wege gewählt. Wir sind auch für Beschwerden über **informelle Wege** offen und freuen uns natürlich jederzeit über positives Feedback.

Fest eingerichtet sind folgende Beschwerde- und Feedbackverfahren, welche alle auch unserer Website zu finden sind:

- Beschwerden und Feedback der Eltern können über einen Briefkasten direkt neben dem Büro im Eingangsbereich abgegeben werden. Im Rahmen von Elternabenden und Projektwochen für die Kinder werden alle



Beteiligten mit den Themen Kinderrechte, Partizipation und Beschwerde vertraut gemacht, sodass auch die Kinder lernen, ihre Anliegen zu äußern.

- **Mitarbeitende**



Allen Mitarbeitenden stehen Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung, welche in der Qualitätsentwicklung verankert und intern bekannt sind.

Des Weiteren wurde ein Dokument mit Informationen und Handlungsmöglichkeiten zum Thema **Sexuelle Belästigung**

am Arbeitsplatz ausgearbeitet und zugänglich gemacht.

- **Ombudsstelle/anonyme Meldeplattform**

Mit der unabhängigen Meldeplattform (<http://ebfr.de/hinweisgeber>) bietet die Erzdiözese Freiburg Beschäftigten und Außenstehenden eine zusätzliche Möglichkeit, um Rechtsverstöße innerhalb der Organisation zu melden. Dieser Weg soll die direkte Meldung an Leitungspersonen oder Beschwerdebeauftragte nicht ersetzen, sondern als Ergänzung für eine geschützte Meldung dienen, damit Fehlverhalten erkannt, aufgeklärt und für die Zukunft verhindert werden kann. Meldungen können dort auf Wunsch anonym eingereicht und deren Bearbeitung ebenfalls anonym nachverfolgt werden.



QUALITÄTSENTWICKLUNG

Die Prävention gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt ist Teil der **Qualitätsentwicklung der Kinderkrippe Karlchen & Karoline**. Das Beschwerdeverfahren und der Verhaltenskodex unserer Einrichtung, das Interventionsverfahren bei Vermutung von sexuellen Übergriffen oder Missbrauch, die Beschwerdewege für Mitarbeitende, sowie Informationen zu sexueller Belästigung

am Arbeitsplatz sind dort verankert. Darüber hinaus bilden die Themen Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung einen festen Baustein der Qualitätsentwicklung. Verschiedene Prozesse zu den Themen Partizipation der Kinder, Einarbeitung neuer Kolleg:innen, Kinderrechte, Beschwerdeverfahren etc. sind hier verankert und liegen damit der gesamten pädagogischen Arbeit in unserer Einrichtung zugrunde.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Ein weiteres bedeutendes Element ist die Verankerung der Präventionsmaßnahmen und unserer Haltung in der **Öffentlichkeitsarbeit**, für die im Jahr 2022 eine neue **50 %-Stelle** geschaffen werden konnte. Lina Oberacker übernimmt seither u.a. die Koordination und Veröffentlichung von **Stellenausschreibungen**, die Neugestaltung der **Website**, der **Flyer** etc. Die Präventionsarbeit war hier bereits seit längerer Zeit verankert, wird aber in Zukunft noch stärker integriert werden. Wir tragen über all diese Medien nach außen, dass unsere Tätigkeit mit jeglicher Form von Gewalt unvereinbar ist und die Achtung der Würde und der Rechte aller Personen für uns an oberster Stelle stehen. Dadurch möchten wir **Transparenz und Vertrauen** schaffen. Ziel der Thematisierung der Prävention in Stellenausschreibungen ist es, potentielle Sexualstraftäter:innen abzuschrecken und nur fachlich und persönlich geeignete Personen anzusprechen.

INTERVENTIONSVERFAHREN UND INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRÄFTE

Durch die Entwicklung und Verbesserung präventiver Strukturen wird das Risiko von (sexualisierten) Grenzverletzungen und Übergriffen immer geringer. Ein gewisses Restrisiko bleibt jedoch immer bestehen. Dessen sind wir uns auch in





Karlchen & Karoline bewusst und haben entsprechende Maßnahmen zur **Vorbereitung auf eine eventuell notwendige Intervention** getroffen.

Wenn Anhaltspunkte auf grenzverletzendes Verhalten bekannt oder vermutet werden, lösen diese in der Regel bei allen Beteiligten Emotionen aus, die oftmals Angst machen und lähmen können. Damit in solchen Fällen nicht falsch, gar nicht oder überreagiert wird, wurde ein **Interventionsverfahren** entwickelt, das den Mitarbeitenden und Leitungen **Sicherheit in ihrer Handlungsweise** gibt.

Das Interventionsverfahren

- zeigt notwendige Verfahrensschritte und deren Reihenfolge auf
- nennt interne und externe Ansprechpartner:innen
- klärt Verantwortlichkeiten für den Prozess und die nachhaltige Aufarbeitung
- sichert die Rechte aller Beteiligten und zeigt angemessene Hilfen auf
- orientiert sich grundsätzlich an der Sicherung des Kindeswohls, was sich grundlegend von der Unschuldsvermutung im Strafrecht unterscheidet
- beachtet die vorgegebenen Verfahrensschritte der AROPräv und der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung)“, sowie die gesetzlich vorgegebenen strafrechtlichen Erfordernisse

Es wird in den Präventionsschulungen vorgestellt und ist allen Mitarbeitenden jederzeit zugänglich.

Als weiteres qualitätssicherndes Element im Verfahren der Risikoeinschätzung bei möglichen oder tatsächlichen **Kindeswohlgefährdungen** gibt es im SkF sechs **Insoweit erfahrene Fachkräfte**. Diese stehen allen Mitarbeitenden unserer Krippe als Beraterinnen zur Verfügung, wenn bei Kindern Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung festgestellt werden. Dabei werden eine institutionelle Autonomie und eine fallbezogene Neutralität gewährleistet.

ZUM ABSCHLUSS

Die Prävention gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt bleibt ein **dauerhaftes Thema** in der Kinderkrippe Karlchen & Karoline. Unsere Maßnahmen zu ihrer Umsetzung sind in stetiger Weiterentwicklung. Sowohl mit festgelegten Verfahren und Konzepten, als auch durch einen gelebten **grenzachtenden Umgang und eine hohe Sensibilität für das Thema** im Arbeitsalltag setzen wir uns dafür ein, Gewalt vorzubeugen. Wir wollen eine Kultur der Offenheit und Transparenz pflegen und wünschen uns, dass **sich alle Menschen bei uns sicher und gleichberechtigt fühlen**.



Auch für Sie als Leser:in dieses Schutzkonzepts haben wir selbstverständlich ein offenes Ohr. Wenn Sie **Fragen, Wünsche oder Anregungen** zu unserer Tätigkeit oder zu dem vorliegenden Schutzkonzept haben, freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme.

ANSPRECHPERSONEN UND BERATUNGSSTELLEN

Präventionsfachkraft des SkF Stadt- und Landkreis Karlsruhe e.V.

Lisa Schön

☎ 0721-82 44 673

✉ schoen@skf-karlsruhe.de

Präventionsbeauftragte des Caritasverbands für die Erzdiözese Freiburg e.V.

Annette Mader-Jansen

☎ 0761-89 74 114

✉ mader@caritas-dicv-fr.de

Ansprechpersonen der Erzdiözese Freiburg bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Dr. Angelika Musella, Prof. Helmut Kury

☎ 0761-70 39 80

✉ beauftragte@musella-collegen.de




Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem der Erzdiözese Freiburg


 <https://ebfr.de/hinweisgeber>


AllerleiRauh – Hilfe und Unterstützung bei sexueller Gewalt

 Otto-Sachs-Str. 6

76133 Karlsruhe

 0721-133 53 81


 allerleirauh@sjb.karlsruhe.de

 <https://www.karlsruhe.de/bildung-soziales/psychologische-soziale-beratung/fachbereich-beratung-und-praevention>

Wildwasser Karlsruhe – Fachberatung gegen sexualisierte Gewalt

 Kaiserstraße 235

76133 Karlsruhe

 0721-85 91 73

 info@wildwasser-karlsruhe.de

 <https://www.wildwasser-karlsruhe.de/>

QUELLEN

Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.: „Die Caritas als sicherer Ort. Wegweiser zu einem institutionellen Schutzkonzept“, Freiburg 2015.

Deutsche Bischofskonferenz: „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“, Bonn 2019.

Deutsche Bischofskonferenz: „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung)“, Bonn 2022.

Erzdiözese Freiburg: „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“, Freiburg 2021.

Freie Universität Berlin: „Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Handreichung aus dem Forschungsprojekt „Bedingungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (BIBEK)“, Berlin 2013.



Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Erzdiözese Freiburg: „Reader zur Überarbeitung von Institutionellen Schutzkonzepten zur Anpassung an die neuen Ordnungen zur Prävention (RO-Prävention und AROPräv)“, Freiburg 2022.



KVJS: Orientierungseckpunkte zur Umsetzung der Bundesvorgaben zum verpflichtenden Gewaltschutzkonzept in Kindertageseinrichtungen und als Empfehlung für die Kindertagespflege“, Stuttgart 2022.

BILDER

Eigentum des SkF

<https://de.freepik.com>


<https://www.pexels.com>

Karlsruhe, März 2023

Katja Schümer, Ge-
schäftsführerin
Schön,
Präventionsfachkraft

Lisa

**Sozialdienst katholischer Frauen
Stadt- und Landkreis Karlsruhe e.V.
Akademiestr. 15
76133 Karlsruhe**

 **0721-91375 0**

 **info@skf-karlsruhe.de**

 **www.skf-karlsruhe.de**