

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

AUF GRUNDLAGE
DER ORDNUNG ZUR PRÄVENTION
GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT
AN MINDERJÄHRIGEN UND ERWACHSENEN SCHUTZBEFOHLENEN
IM BEREICH DER DIÖZESE WÜRZBURG

der

Kindervilla St. Josef

Kappelgasse 1

97264 Helmstadt



Gliederung

1. Kultur der Achtsamkeit	4
1.1 Zielsetzung im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeiter	4
1.2 Christliches Menschenbild	4
1.3 Unser Leitbild	5
2. Prävention	5
2.1 Selbstverpflichtungserklärung	5
2.2 Erweitertes Führungszeugnis	5
2.3 Sexuelle Bildung	6
2.4 Beschwerdewege	7
2.5 Verhaltenskodex	8
2.6 Aus- und Fortbildung	8
2.7 Personalwahl/Personalgespräche	9
2.8 Zuständige Person in der Einrichtung	9
3. Intervention	9
3.1 Handlungsleitfaden	9
3.1.1 Beobachtung / Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Mitarbeiter	10

3.1.2	Beobachtung / Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Kinder untereinander	10
3.1.3	Beobachtung / Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch Dritte	10
3.1.4	Beobachtung / Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen von Kollegen	10
3.2	Sofort- und Schutzmaßnahmen	11
3.3	Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene	11
3.3.1	Beratungsstellen	11
3.4	Missbrauchsbeauftragter	12
3.5	Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte	12
3.6	Interne und externe Kommunikation	12
3.7	Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes nach Vorfall	13
3.8	Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten	13
4.	Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag	13
4.1	Regelmäßige Überprüfung	13
4.2	Korrektur bei Veränderungen	13

Anmerkung: Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf bestimmte Personen(-gruppen) beziehen, nur die männliche Form gewählt wurde, ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit.

1. Kultur der Achtsamkeit

1.1 Zielsetzung im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeiter

„Jedes Kind unterscheidet sich durch seine Persönlichkeit und Individualität von anderen Kindern.“¹

Jeder Mensch hat eine eigene Persönlichkeit und unterscheidet sich in seinen individuellen Bedürfnissen. Unser Ziel ist es, jedes Kind in seiner Entwicklung so zu fördern und zu unterstützen, dass es zu einer eigenständigen, selbstbewussten und charakterstarken Persönlichkeit heranwächst und optimal für sein weiteres Leben gestärkt wird. Dabei berücksichtigen wir immer den aktuellen Entwicklungsstand und die Bedürfnisse des jeweiligen Kindes.

Jedes Kind hat das Recht auf die bestmögliche Bildung und Förderung, das Anrecht auf Mitbestimmung und die Mitgestaltung bei all dessen, was es selbst betrifft. Dies ist nicht nur in der UN-Kinderrechtskonvention fest verankert, sondern ist auch ein Leitbild unserer Arbeit und bestimmt den Alltag grundlegend mit.

Jedes Kind, das unsere Einrichtung besucht, soll sich sicher, wohl und geborgen fühlen – unabhängig von seinem Geschlecht, Alter, seiner Religion und Kultur.

Deswegen sorgen wir als Team der Kindervilla Sankt Josef verantwortungsbewusst für das körperliche, geistige und seelische Wohl der uns anvertrauten Kinder und schützen sie vor jeder Art von Übergriffen, Gewalt und Missbrauch.

1.2 Christliches Menschenbild

Als katholische Einrichtung liegt all unserem Handeln das christliche Menschenbild zu Grunde. Ein christliches Miteinander, ein respektvoller Umgang mit Tier und Mensch und die Einhaltung der zehn Gebote sind uns sehr wichtig. Wir begegnen jedem Kind und jedem Menschen auf Augenhöhe und vermitteln einen wertschätzenden, respektvollen und freundlichen Umgang miteinander.

¹ Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und Staatsinstitut für Frühpädagogik (Hrsg.): Bayerischer Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung. 80797 München, 2012. S.11

In unserem Kindergartenalltag sind der christliche Glaube und seine Rituale und Feierlichkeiten fest verankert. Dies wird durch Lieder, Gebete, Gottesdienste und unter anderem in (Bibel-)Geschichten den Kindern nähergebracht.

In der gesamten Kindervilla Sankt Josef sind alle Menschen – unabhängig ihres Glaubens, Nationalität oder Herkunft – herzlich willkommen, auch wenn sie nicht der katholischen Konfession angehören.

1.3 Unser Leitbild

Nicht nur auf vorgegebenen Spuren bewegen, sondern die eigene Richtung suchen und finden!

Dieses Leitbild trägt und prägt unsere tägliche Arbeit nachhaltig. Wir ermutigen die Kinder täglich dazu, Neues auszuprobieren, eigene Grenzen zu überwinden und über sich hinauszuwachsen.

Indem wir die uns anvertrauten Kinder stärken, zu individuellen Persönlichkeiten heranzuwachsen, sensibilisieren wir sie auch für ihre eigenen Bedürfnisse einzutreten. Dazu gehört auch, sie in ihrem Körperbewusstsein zu bekräftigen.

2. Prävention

2.1 Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeiter sind vor Einstellung verpflichtet, diese Selbstverpflichtungserklärung zu lesen und sich damit – mittels einer Unterschrift – einverstanden zu erklären. Erfolgt dies nicht, kann der Bewerber nicht eingestellt werden.

(siehe Anhang 1)

2.2 Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeiter geben zu Dienstantritt und in regelmäßigen Abständen (alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis ab.

Auch Praktikanten, Auszubildende, externe und ehrenamtliche Mitarbeiter geben vor Dienstantritt ein erweitertes Führungszeugnis ab. Dabei spielt die Dauer ihrer Beschäftigung keine Rolle.

Sollte das erweiterte Führungszeugnis eine Eintragung aufgrund eines oder mehrerer Sexualdelikten aufweisen oder sollte eine Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht vorliegen, wird der Bewerber nicht eingestellt.

Darunter fallen auch Eintragungen aufgrund von Ausbeutung von Prostituierten, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Menschen- und/oder Kinderhandel sowie der Besitz und die Verbreitung von Kinderpornographie.

2.3 Sexuelle Bildung

Einen wesentlichen Beitrag zur Identitätsentwicklung von Heranwachsenden bietet der positive Umgang mit Sexualität und Körperlichkeit. Zudem stärkt es das Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen der Kinder.

Schon als Baby machen Kinder erste Welterfahrungen, beginnend mit dem eigenen Körper. Gegenstände werden oral erkundet, und ein Schnuller oder Daumen im Mund beruhigt und befriedigt die Bedürfnisse des Kindes. Dadurch begreifen die Kinder Stück für Stück die Welt und sich selbst.

Im Kindergarten entwickelt sich ihr Verständnis so weiter, dass sie begreifen, dass es verschiedene Geschlechter gibt, die durch unterschiedliche körperliche Merkmale gekennzeichnet sind. Dies geschieht auch durch die sogenannten „Doktorspiele“.

Die pädagogische Auseinandersetzung über den Umgang mit kindlicher Sexualität und die Erstellung eines gemeinsamen Handlungskonzepts ist von großer Wichtigkeit und stärkt das gesamte Team maßgeblich. Die Erstellung und Umsetzung benötigt die intensive Kommunikation, Zusammenarbeit und positive Einstellung gegenüber dem Thema des Gesamtteams.

Das Ausprobieren und Experimentieren mit dem eigenen Körper ist ein wichtiger Baustein für die Entwicklung der eigenen Identität. Es macht Kinder stark, Grenzverletzungen wahrzunehmen, sich anderen anzuvertrauen und sich angemessen zur Wehr zu setzen.

Wir bieten den Kindern in unserem Alltag verschiedene Möglichkeiten, sich mit ihren Sinnen vertraut zu machen. Dies geschieht beim Kneten, beim Spielen im Sand oder beim Betrachten im Spiegel. Diese Angebote ermöglichen den Kindern eine ganzheitliche Sinneswahrnehmung und -erfahrung.

Unsere Räume bieten den Kindern Rückzugsmöglichkeiten, damit sie ihre altersgemäßen sexuellen Bedürfnisse und Körpererfahrungen ausleben können.

Wir stellen die Bedürfnisse der Kinder in den Vordergrund. Dazu gehört auch, dass wir die Fragen der Kinder altersgemäß beantworten und ggf. verbildlichen (z.B. mit Puppen oder Bilderbüchern). Verschiedene bereitgestellte Materialien (z.B. Verkleidungen, Sach- und Bilderbücher) sind unter dem Aspekt der Sexualerziehung förderlich für die Entwicklung der Kinder.

Als Wegbegleiter zu (sexueller) Selbstbestimmung und einem verantwortungsbewussten Umgang mit sich selbst und anderen achten wir unter Einhaltung der eigenen und fremden Grenzen auf einen respektvollen Umgang.

Unser Sprachgebrauch ist wertschätzend und diskriminierungsfrei. Zudem benennen wir die Geschlechtsteile mit den korrekten Begrifflichkeiten und verwenden keine Verniedlichungen.

2.4 Beschwerdewege

Wir legen großen Wert auf Partizipation. Das heißt, dass die Kinder in Entscheidungen eingebunden werden und sich so schon im Kindergarten mit Demokratie vertraut machen können. Die Kinder bekommen damit schon früh vermittelt, dass ihre Meinung wichtig ist und gehört wird.

Wir haben immer ein offenes Ohr für die Fragen, Wünsche und Belange der Kinder und ihren Eltern und sind bemüht, diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dazu gehört auch ein gutes und reflektiertes Beschwerdemanagement.

In unserer Einrichtung wird folgendes Beschwerdemanagement gelebt:

Die Mitarbeiter unserer Einrichtung gehen wertschätzend, offen und respektvoll mit den Beschwerden der Kinder und Erwachsenen um und nehmen diese ernst.

Des Weiteren sind wir uns bewusst, dass manche Kinder ihre Beschwerden auch nonverbal zum Ausdruck bringen, z.B. durch Wut, Rückzug, Trauer, Tränen oder Unwohlsein. Die pädagogischen Fachkräfte beobachten das Verhalten der Heranwachsenden gezielt und zeigen Sensibilität und Gespür für die Bedürfnisse der Kinder, beispielsweise in Bezug auf Nähe und Distanz.

Es stehen alle Mitarbeiter als Ansprechpartner für alle Kinder und Eltern zur Verfügung.

Kinder können ihr Anliegen zu jederzeit im Tagesablauf anbringen, zudem kann der Morgenkreis oder die Kinderkonferenz dafür genutzt werden.

Eltern haben die Möglichkeit, in der Bring- und Abholzeit ihr Anliegen vorzubringen oder ein Gespräch zu vereinbaren. Auch telefonisch oder per E-Mail stehen wir gerne zur Verfügung.

Für alle Formen der Beschwerde sind wir bemüht, uns ausreichend Zeit zu nehmen und aufmerksam zuzuhören. Gegebenenfalls reagieren wir sofort (z.B. bei Konflikten der Kinder) oder suchen nach gemeinsamen Lösungswegen, die für alle annehmbar sind. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass immer das Kind der Akteur ist und der Erwachsene dabei anleitend tätig ist. Falls dies möglich ist, treffen wir verbindliche Vereinbarungen und unterstützen die Kinder/Eltern bei der Lösung des Problems. Falls dies notwendig ist, setzen wir Kollegen und/oder Eltern in Kenntnis. Sollte eine Beschwerde gehäuft wiederkehren, dokumentieren wir dies und bearbeiten sie in einem Fallgespräch. Das Ergebnis/der Lösungsvorschlag wird den Betroffenen umgehend mitgeteilt.

2.5 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wurde im Team erarbeitet und anerkannt. Dies wurde mit einer Unterschrift bestätigt. Der Verhaltenskodex ist Teil eines Prozesses und wird regelmäßig überarbeitet und an die Arbeit angepasst.

Des Weiteren gilt der Verhaltenskodex – ebenso wie die Selbstverpflichtungserklärung – als verpflichtend und ist Einstellungskriterium.

(siehe Homepage)

2.6 Aus- und Fortbildung

Alle Mitarbeiter werden zeitnah nach Einstellung von unserem ausgebildeten Präventionsberater im Bereich (sexuellen) Missbrauch in einer vierstündigen Schulung weitergebildet.

2.7 Personalwahl / Personalgespräche

Folgende Einstellungsvoraussetzungen gelten für die Anstellung in unserer Einrichtung:

- Unauffälliges erweitertes Führungszeugnis
- Abgeschlossene pädagogische Ausbildung

- Sichtung der Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit
- Hospitation vor der Einstellung
- Aushändigung und Vorstellung des Schutzkonzepts und der Konzeption

Im Bewerbungsgespräch befragt die Kindergartenleitung die Bewerber zu bisherigen Berufserfahrungen, persönlichen Werten und (Glaubens-)Einstellungen. Auch fließen Fragen zur Prävention in das Gespräch ein.

Bei einer Einstellung müssen die neuen Mitarbeiter den Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben. Des Weiteren muss ein erweitertes Führungszeugnis abgegeben werden.

Auch Praktikanten und ehrenamtlich Tätige müssen vor Dienstantritt ein erweitertes Führungszeugnis abgeben und die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Dabei spielt der Zeitraum der Beschäftigung keine Rolle.

Das Leitungsteam führt jährlich und/oder nach Bedarf Mitarbeitergespräche, in denen u.a. Themen wie Nähe und Distanz, Kommunikation etc. angesprochen werden. Ein kollegialer Austausch findet regelmäßig statt und ist bereichsübergreifend.

2.8 Zuständige Person in der Einrichtung

Wir verfügen über einen Präventionsberater in der Kindervilla, der das Team fortbildet und jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

3. Intervention

3.1 Handlungsleitfaden

Es wurde ein Handlungsleitfaden erstellt – der an dem des Bistums Würzburg angelehnt ist – um auf dessen Grundlage reagieren zu können, sollte dies von Bedarf sein.

Alle Beobachtungen / Mitteilungen in Bezug auf (sexuelle) Übergriffe werden sofort schriftlich vom jeweiligen Mitarbeiter festgehalten. Der Präventionsberater, die Leitung und alle pädagogischen Mitarbeiter, die Kontakt zu dem Kind haben, werden informiert.

3.1.1 Beobachtung/Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Mitarbeiter/innen

Sobald ein (sexueller) Übergriff an einen Mitarbeiter der Kindervilla herangetragen wurde oder von einem Mitarbeiter beobachtet wurde, wird dies augenblicklich protokolliert und an die Präventionsbeauftragte der Einrichtung weitergegeben. Die weitere Vorgehensweise wird sofort besprochen und kann situationsabhängig geschehen.

3.1.2 Beobachtung/Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Kinder untereinander

Sobald ein (sexueller) Übergriff zwischen Kinder beobachtet oder mitgeteilt wird, muss der Vorfall – je nach Situation – mit Einbezug der Beteiligten behandelt werden. Seltener müssen weitere Schritte (wie zum Beispiel Einbezug einer Fachstelle) eingeleitet werden.

3.1.3 Beobachtung/Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch Dritte

Sobald ein Verdacht auf (sexuelle) Übergriffe durch Dritte (z.B. Vater, Mutter, Onkel etc.) besteht, muss dieser schriftlich festgehalten werden. Dabei sind auch kleine Details festzuhalten, gegebenenfalls wörtliche Rede zu verwenden. Der Verdacht muss unverzüglich an die Präventionsbeauftragte gemeldet werden. Ebenso muss das gesamte Team über den Verdacht informiert werden, um jeden Mitarbeiter für die Situation zu sensibilisieren. Eine Thematisierung in einer Teambesprechung ist zwingend notwendig, um mögliche Beobachtungsfehler auszuschließen. Eine weitere Vorgehensweise ist schriftlich festzuhalten.

3.1.4 Beobachtung/Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen von Kollegen

Sobald eine Beobachtung oder eine Mitteilung erfolgt ist, dass ein Kollege sich (sexuell) übergriffig gegenüber einem Schutzbefohlenen verhalten hat, ist sofort die Präventionsbeauftragte der Einrichtung zu verständigen. Der betreffende Kollege ist nicht zu kontaktieren oder von der Beobachtung in Kenntnis zu setzen.

Nachdem die Situation geschildert wurde, muss der Präventionsbeauftragte weitere Schritte einleiten. In jedem Fall muss gewährleistet werden, dass der Beschuldigte Mitarbeiter nicht mehr alleine mit Schutzbefohlenen ist.

Eine Fachstelle ist unbedingt hinzuzuziehen.

3.2 Sofort- und Schutzmaßnahmen

Wir wählen unsere Mitarbeiter sorgfältig und gewissenhaft aus. Durch jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche, bei denen auch Themen, wie Nähe und Distanz angesprochen werden,

überprüfen wir die Einstellung der Mitarbeiter. Auch die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und des Verhaltenskodexes dient als Schutzmaßnahme. Durch die regelmäßige Abgabe des erweiterten Führungszeugnisses können Sexualstraftäter (etc.) entlarvt werden und eine (Weiter-)Beschäftigung ausgeschlossen werden.

Unsere Mitarbeiter sind zudem alle im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt geschult und sensibilisiert worden.

3.3 Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene

Sollte sich ein Vorfall ereignen, verweisen wie an die verschiedenen Beratungsstellen und Fachstellen im Landkreis und bieten den Betroffenen so eine zusätzliche externe Hilfe an.

3.3.1 Beratungsstellen

Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern

Telefon: 06021 392301 | E-Mail: eb-land@caritas-aschaffenburg.de

Schlossberg 2, 63739 Aschaffenburg

Psychologische Beratungsstelle der Caritas

Telefon: 09371 978920 | E-Mail: Erziehungsberatung@caritas-MIL.de

Hauptstraße 60, 63897
Miltenberg

Wildwasser Würzburg Verein gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen e.V.

Telefon: 0931 13287 | E-Mail: info@wildwasserwuerzburg.de

Kaiserstraße 31, 97070 Würzburg

PRO FAMILIA

Telefon: 0931 46065-0 | E-Mail: wuerzburg@profamilia.de

Semmelstraße 6, 97070 Würzburg

Psychotherapeutischer Beratungsdienst im SkF
Telefon: 0931 41904-61 | E-Mail: ptb@skf-wue.de
Frankfurter Straße 24, 97082 Würzburg

3.4 Missbrauchsbeauftragter

Richter Thomas Förster
Postfach 11 02 62 | 96030 Bamberg
Telefon: 0151 21265746 | E-Mail: missbrauch@dioezese-wuerzburg.de

Sandrina Althernhöner
Telefon: 0151 64402894 | E-Mail: missbrauch@dioezese-wuerzburg.de
Bad Neustadt / Saale

3.5 Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte

Wir behalten uns vor, gegen Mitarbeiter, die eine relevante Eintragung im erweiterten Führungszeugnis haben oder im Laufe ihrer Beschäftigung erhalten, strafrechtliche Schritte einzuleiten.

3.6 Interne und externe Kommunikation

Sobald ein Vorfall von (sexueller) Gewalt in der Einrichtung bekannt wird, sind alle Mitarbeiter davon zu informieren. Des Weiteren wissen alle Mitarbeiter, dass eine absolute Schweigepflicht besteht, um alle Beteiligten zu schützen und ihre Rechte zu wahren.

Jeder Mitarbeiter ist davon in Kenntnis gesetzt, dass er auch zu Journalisten und (Fernseh-)Reportern oder sonstigen Personen der Schweigepflicht unterliegt.

3.7 Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes nach Vorfall

Nachdem sich ein Vorfall in unserer Einrichtung ereignet hat, überprüfen wir umgehend unser Schutzkonzept und verändern es gegebenenfalls, um weitere Übergriffe möglichst zu vermeiden.

3.8 Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten

Wir sind uns bewusst, dass die Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten von größter Wichtigkeit ist und dass in einem solchen Fall sofort und professionell gehandelt werden muss.

Wir sind uns auch darüber im Klaren, dass wir als unmittelbar Beteiligte nicht dazu in der Lage sind, diese Rehabilitation vorzunehmen und zwingend Hilfe von außen eingefordert und angenommen werden muss. Wir werden alles Nötige tun, damit ein zu Unrecht Beschuldigter wieder in unsere Einrichtung integriert werden kann und rehabilitiert wird.

4. Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag

Das Thema Prävention ist nicht abgeschlossen, vielmehr ist es ein Prozess, der sich stetig weiterentwickelt und weiterentwickelt werden muss.

4.1 Regelmäßige Überprüfung

Das institutionelle Schutzkonzept unserer Einrichtung wird alle zwei Jahre durch die Leitung und die Präventionsbeauftragte überprüft. Dabei wird das gesamte Team der Einrichtung miteinbezogen.

4.2 Korrektur bei Veränderungen

Sofern sich die Vorgehensweisen oder die Rahmenbedingungen verändern, ist eine Korrektur des institutionellen Schutzkonzeptes notwendig. In diesem Falle übernehmen die Leitung und der Präventionsbeauftragte die Veränderungen und setzen das Team darüber in Kenntnis.