



Schutzkonzept

Kinderhaus Vitzenburg

Kinderhaus Vitzenburg
Parkstraße 14
06268 Vitzenburg

Tel.: 034461-261260
Fax: 034461-261261
E-Mail: info@kinderhaus-vitzenburg.de
www.kinderhaus-vitzenburg.de

Stand: April 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Leitbild	3
3. Gesetzlicher Rahmen	4
4. Selbstverpflichtung der Mitarbeiter	5
5. Grundsätze der Mitarbeiter	6
6. Kultur der Achtsamkeit	8
6.1. Fehlerkultur	8
6.2. Beteiligungskultur und Partizipation	8
6.3. Sensibilität für organisationale Abläufe)	8
6.4. Kultur der komplexen Wahrnehmung	8
6.5. Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Option	9
7. Schutzmaßnahmen	9
7.1. Institutionelle Ebene	9
7.2. Pädagogische Ebene	11
7.3. Personelle Ebene	13
7.4. Kooperationen und Fachberatungsstellen	14
8. Intervention	14
8.1. Klärung Verdacht	15
8.2. Handlungsleitfäden bei hinreichendem, konkreten Tatverdacht	15
9. Aufarbeitung	20
10. Anhang	22

1. Einleitung

Alle Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen. Sie haben zudem Anspruch auf Schutz und Hilfe bei jeglicher Form von Machtmissbrauch (sexuellen Übergriffen, Missbrauch und Gewalt).

Das Kinderhaus Vitzenburg kann seiner Verantwortung zur Erziehung, Förderung, Bildung und Sorge der ihm anvertrauten Schutzbefohlenen nur gerecht werden, wenn es über Verfahren und Prozesse verfügt, in denen die „Gefahren“, denen Kinder und Jugendliche ausgesetzt sind, bearbeitet und transparent macht. Dementsprechend muss ein System von Maßnahmen geschaffen werden, um den Schutz der Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten. Dies muss innerhalb der Einrichtung unter Beteiligung aller MitarbeiterInnen (nicht nur Fachkräfte) und aller Kinder und Jugendlicher erarbeitet und im Alltag angewendet werden.

Das Kinderhaus Vitzenburg entwickelte in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen und Kindern ein einrichtungsindividuelles Schutzkonzept.

Dies ist nicht nur aus Gründen der Qualität, Offenheit und Professionalität notwendig, sondern es gibt eindeutige rechtliche Vorschriften.

Durch das vorliegende Schutzkonzept werden Grundlagen, Strukturen und Maßnahmen des Kinderhauses festgelegt, um Risiken weitestmöglich zu minimieren und MitarbeiterInnen Handlungssicherheit zu geben.

Die Kinder, Jugendlichen und MitarbeiterInnen haben ein Recht auf ein Schutzkonzept.

Die Inhalte, die in dem vorliegenden Schutzkonzept als essentiell angesehen werden, sind:

- Die Haltung der MitarbeiterInnen und der Institution zum Kinderschutz.
- Die Organisationsstrukturen, die einen institutionellen Machtmissbrauch minimieren.
- Schutzmaßnahmen, die in besonderen Situationen, den Kinderschutz gewährleisten sollen.
- Interventionen, für den Umgang mit dem Verdacht von Kindeswohlgefährdung.
- Aufarbeitung im Falle von Kindeswohlgefährdung.

2. Leitbild

„Geborgenheit ist mehr als nur ein Dach über dem Kopf“, lautet das Leitbild des Kinderhauses Vitzenburg. Wir sehen es als zentralen Auftrag an, die Kinder auf ihren Weg in ein selbstbestimmtes Leben intensiv und individuell zu begleiten. **Respekt** und **Wertschätzung** sind dabei die Grundpfeiler unseres Menschenbildes. Wir unterstützen die Kinder durch individuelle Förderung, Bestärken sie in ihrer Selbstfindung und geben ihnen Geborgenheit und ein zu Hause.

Dabei verstehen wir unsere pädagogische Arbeit nicht als kurzfristige Hilfe, sondern als **Anerkennung** der Besonderheit eines jeden Einzelnen durch unsere besondere traumapädagogische Haltung und Achtsamkeit. Durch intensive

traumapädagogische Begleitung unterstützen wir die uns anvertrauten jungen Menschen, ihren Weg in der Gesellschaft zu finden.

Wir verstehen unsere fachliche Arbeit auch als **präventiven Beitrag** zur perspektivischen Gesundheitsförderung der Kinder. Dies reicht von der Krankheitsfrüherkennung, der rechtzeitigen Behandlung von Entwicklungsstörungen über eine gesunde Ernährung, regelmäßiger Bewegung bis hin zur Stärkung von Lebenskompetenzen. All dies sind Einflussfaktoren einer lebenslangen Gesundheit und Resilienz der Kinder.

3. Gesetzlicher Rahmen

Folgende Gesetze bilden Rahmen bzw. Grundlage des Schutzkonzepts des Kinderhauses Vitzenburg.

- Grundgesetz
(insb. Art 1 und 6)
- UN-Kinderrechtskonvention
(insb. § 19 KRK)
- Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)
(insb. § 1666 BGB)
- Bundeskinderschutzgesetz (BKischG)
- Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII)
(insb. § 8 a SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung; § 8 b Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen; § 45, 2 und 3 SGB VIII Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung; § 72 a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, § 72 SGB VIII Mitarbeiter, Fortbildung; § 74, 1, 4 und 6 SGB VIII Förderung der freien Jugendhilfe, § 79a SGB VIII Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe; § 79a SGB VIII Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe; § 1631 BGB Inhalt und Grenzen der Personensorge; § 30 Bundeszentralregistergesetz Antrag)
- Bundeszentralregistergesetz (BZRG)
(insb. § 30 a BZRG)

Die in § 72 a SGB VIII aufgenommenen Straftatbestände sind einschlägig und müssen bei persönlicher Eignung der MitarbeiterInnen des Kinderhauses ausgeschlossen werden. Wer wegen einer in diesen Paragraphen benannten Straftaten verurteilt wurde, erhält einen Eintrag in das erweiterte Führungszeugnis und darf nicht im Kinderhaus Vitzenburg beschäftigt werden.

§ 171 StGB Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht

§ 174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174 c StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176 a StGB Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176 b StGB Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

- § 177 StGB Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 StGB Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 StGB Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB Exhibitionistische Handlungen
- § 183 a StGB Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 StGB Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184 a StGB Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften

4. Selbstverpflichtung der MitarbeiterInnen des Kinderhauses Vitzenburg

In einer Selbstverpflichtungserklärung bekennen sich die MitarbeiterInnen des Kinderhauses Vitzenburg zu folgenden Grundsätzen:

Die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen ist unantastbar.

Ich verzichte auf verbales, nonverbales und ausgrenzendes Verhalten und beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten jeder Art aktiv Stellung. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche unabhängig ihres Alters und Geschlechts, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten.

Kinder und Jugendliche müssen vor Schaden geschützt werden.

Ich verpflichte mich, die mir anvertrauten Kinder und Jugendliche vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Ich achte dabei auch auf Zeichen von Vernachlässigung.

Gewalt und sexualisierte Gewalt dürfen kein Tabuthema sein.

Ich toleriere keine Form der Gewalt, benenne sie offen und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen. Ich nehme Hinweise und Beschwerden von Kindern, MitarbeiterInnen und anderen Personen ernst und beziehe in der öffentlichen Diskussion klar Stellung.

Kinder und Jugendliche benötigen einen Entwicklungsraum, um sich frei zu entfalten.

Ich unterstütze Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung und biete ihnen den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität zu entfalten.

Ich nehme die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst.

Ich respektiere den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Gruppenmitglieder und trete ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber.

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen braucht aufmerksame und qualifizierte MitarbeiterInnen.

Ich trage Verantwortung für Kinder und Jugendliche. Mir ist es wichtig, zu einer Kultur der Achtsamkeit beizutragen, relevante Themen zu diskutieren, Konzepte weiter zu entwickeln und Grenzverletzungen anzusprechen. Im Austausch mit dem Team bzw. in fachlicher Weiterbildung setze ich mich mit Dingen rund um den Schutz der Kinder und Jugendlichen auseinander.

Ich werde KollegInnen auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen, um ein offenes Klima im Team zu schaffen und zu erhalten.

Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe mich mit dem Verhaltenskodex für MitarbeiterInnen des Kinderhauses Vitzenburg auseinandergesetzt und werde mich daranhalten.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der Jugendlichen oder des Jugendlichen gefährdet sind, informiere ich die verantwortliche Leitung der Einrichtung oder eine anderweitige Vertrauensperson.

Ich versichere, dass ich keine der in § 72a SGB VIII bezeichnete Straftat begangen habe. Weiter versichere ich, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin, noch dass derzeit ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig sind.

5. Grundsätze der MitarbeiterInnen im Kinderhaus Vitzenburg

Die nachfolgenden Grundsätze verpflichten alle, die im Kinderhaus Vitzenburg für das Wohl und den Schutz vor Gewalt von Kindern und Jugendlichen Verantwortung und Sorge tragen.

- Alle MitarbeiterInnen bekennen sich dazu, neben sexuellem Missbrauch auch körperliche Misshandlungen, seelische Gewalt und Vernachlässigung zu verhindern. Dies bedeutet auch die Beachtung von Mobbing in der Einrichtung sowie von Gewalt in den Medien (z. B. Mobbing/sexuelle Gewalt in Chaträumen und sozialen Netzwerken sowie über SMS; Gewalt- und Sexfilme/Pornografie auf dem Handy; Handyaufnahmen von Entwürdigungen anderer Personen).
- Jeder Verdacht oder Vorfall ist unverzüglich der Einrichtungsleitung zu melden und zu dokumentieren.
- Die Prävention von o.g. Gewalt ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit und trägt somit dazu bei, dass sich Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten entwickeln können. Alle Präventionsmaßnahmen müssen Unterschiede bei den Bedarfs- und Gefährdungslagen von Mädchen und Jungen sowie beeinträchtigten Kindern

berücksichtigen.

- Grenzverletzungen und Machtmissbrauch durch Vorgesetzte, zwischen MitarbeiterInnen, zwischen Kindern/Jugendlichen, zwischen MitarbeiterInnen und Schutzbefohlenen können auftreten. Dies darf einerseits nicht geleugnet werden. Andererseits darf diese Gefahr auch nicht dramatisiert werden und bei den MitarbeiterInnen dazu führen, Körperkontakte und intensivere Beziehungen zu den Schutzbefohlenen zu vermeiden oder eine übertriebene Atmosphäre der Harmonie, Gefühlsnivellierung und Tabuisierung aggressiver Handlungen und deutlicher Meinungsäußerungen anzustreben.
- Die MitarbeiterInnen des Kinderhauses sind in der Lage, ein adäquates, professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zu den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen aufzubauen. Sie erkennen und respektieren deren individuell und situationsbedingt unterschiedlichen Bedürfnisse und Ambivalenzen in Bezug auf Nähe-Distanz-Wünsche. Die Schutzbefohlenen sollen nachhaltig einen vorbildlichen Umgang mit den eigenen und fremden Grenzen erleben.
- Die MitarbeiterInnen leben eine vorbildliche, respektvolle Konflikt- und Streitkultur vor, zeigen Dialogbereitschaft, achten auf Machtgefälle und -missbrauch und eine angemessene Balance zwischen beruflichem Engagement und persönlicher Abgrenzung finden
- Durch klare Verhaltensregeln wird ein wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander unter Beachtung der Intimsphäre und der persönlichen Schamgrenze von MitarbeiterInnen wie Kindern/Jugendlichen gefördert. Geäußerte oder gezeigte Schamgefühle sollten respektiert und nicht abschätzig kommentiert werden. MitarbeiterInnen sollen – mit Ausnahme gut begründbarer Situationen – z. B. Badezimmer, Duschräume und eigene Zimmer der Schutzbefohlenen nur mit deren Erlaubnis (Anklopfen) betreten. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang die im Rahmen des Schutzkonzeptes erstellten Regeln bei intimen Versorgungssituationen von Kleinkindern oder kranken sowie behinderten Kindern bezüglich der fließenden Grenzen zwischen Pflege und Übergriffigkeit.

Entsprechend wurden im Rahmen des Schutzkonzeptes ein Verhaltenskodex und Regeln erarbeitet, die es den MitarbeiterInnen erleichtern, Grenzen zu wahren und eine klare Haltung gegenüber Übergriffigkeit zu entwickeln. Er kann weiter dazu beitragen, MitarbeiterInnen vor Missverständnissen und falschem Verdacht zu schützen.

6. Kultur der Achtsamkeit

Eine Kultur der Achtsamkeit ist im Kinderhaus Vitzenburg grundlegend für eine erfolgreiche pädagogische Arbeit und die Achtung der Rechte der Kinder und Jugendlichen.

6.1. Fehlerkultur

Kleine Fehler und Irrtümer werden im Kinderhaus aufgearbeitet. Es herrscht eine Kultur, in der Fehler vornehmlich als Systemfehler verstanden werden und nicht nach individuellen Schuldigen gesucht wird. So schaffen wir im Team Transparenz über Unregelmäßigkeiten in unserer Organisation. Unser Leitprinzip ist, Fehler offen anzusprechen und auch Führungskräfte über Fehler zu informieren. Ist ein Fehler identifiziert, passen wir Strukturen und Abläufen in der Organisation an.

6.2. Beteiligungskultur und Partizipation

Im Kinderhaus Vitzenburg sind Strukturen institutionalisiert, die eine Partizipation der Kinder und Jugendlichen in der Organisation sicherstellen. Die Kinder und Jugendlichen sind in diversen Gremien bspw. dem Kinderrat und den „Große Runden“ vertreten. Es werden regelmäßig Befragungen durchgeführt, in denen die Perspektive und die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen erhoben und in die Strukturen des Kinderhauses eingebracht werden.

Die Kinder und Jugendlichen werden ausführlich über ihre Rechte aufgeklärt, ebenfalls über die Rechte und Pflichten der MitarbeiterInnen.

Wir diskutieren und formulieren gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen in regelmäßigen Abständen die Regeln für unseren Alltag.

6.3. Sensibilität für organisationale Abläufe

Die MitarbeiterInnen werden umfassend über die Strukturen, Regeln und Abläufe im Kinderhaus informiert.

Zwischen den Teams untereinander und den Teams und der Leitungsebene findet ein regelmäßiger und institutionalisierter Austausch statt. An einem normalen Arbeitstag findet eine ausführliche Übergabe der Kollegen aller Teams mit der Leitung statt, um sich mit KollegInnen über Erfahrungen und Vorkommnisse des Tages auszutauschen. Darüber hinaus finden im regelmäßig Turnus Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Supervisionen statt. Hier wird mit allen Beteiligten ein fachlicher Austausch gepflegt. Dabei werden auch mögliche Gefahrensituationen diskutiert.

Im Kinderhaus haben alle MitarbeiterInnen Informationen über Abläufe, auch wenn diese nicht unmittelbaren den eigenen Arbeitsplatz betreffen. Dies schafft Transparenz über Situationen, die irritieren und verunsichern könnten.

6.4. Kultur der komplexen Wahrnehmung

Im Kinderhaus Vitzenburg wird die Kultur der komplexen Wahrnehmung gefördert, d.h. vereinfachte Erklärungen und das Zurückgreifen auf altbewährte Interpretations-

und Handlungsmuster werden vermieden. Beobachtungen oder Analysen werden nicht vereinfacht, sondern komplex wahrgenommen.

Dabei wird auf mögliche Vielfalt im Team geachtet, um unterschiedliche Sichtweisen zu fördern. Durch gezielte Weiterbildungen sollen neue Erkenntnishorizonte eröffnet und in das Kinderhaus hineingetragen werden.

Die MitarbeiterInnen werden motiviert, Frage zu stellen, Standpunkte zu ergründen ohne in der Organisation mit Nachteilen rechnen zu müssen.

6.5. Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Option

Machtasymmetrien sind in der stationären kinder- und Jugendhilfe strukturell bedingt. Umso wichtiger ist es für deren Schutz, immer eine Choice-, Voice- und Exit-Option zu haben.

- **Choice:** Kinder und Jugendliche haben die Wahl, ob sie sich in einer Situation befinden.
- **Voice:** Kinder und Jugendliche haben das Recht, ihre Stimme zu erheben.
- **Exit:** Kinder und Jugendliche haben in jeder Situation die Möglichkeit, diese auch zu verlassen.

Die Exit-Option ist im Kinderhaus zentraler Bestandteil der Kultur der Achtsamkeit. Diese wird zum einen dazu genutzt, um deeskalierend in Situationen zu reagieren. Zum anderen wird besondere Aufmerksamkeit daraufgelegt, dass je geschlossener eine Situation erscheint, eine Exit-Option geschaffen wird. Die fachliche Auseinandersetzung basiert auf dem Bewusstsein, dass gerade im Zusammenhang mit der Kompetenzstärkung der Kinder es besonders wichtig ist, dass eigene Distanz- und Nähebedürfnisse gegenüber Erwachsenen artikuliert werden können und damit Exit-Optionen bestehen.

7. Schutzmaßnahmen

7.1. Institutionelle Ebene

Struktur der Einrichtung

Optimale Ausgangslage für den Schutz vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt sind Organisationen mit einem demokratisch-kooperativen Führungsstil. Die Organisationseinheit Kinderhaus ist in den Fachbereich der Verwaltung und der Pädagogik aufgeteilt.

Der Führungsstil des Kinderhauses ist durch flache Hierarchien bestimmt, bei der die Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten eindeutig definiert sind und eine ausreichende Kontrolle der Mitarbeitenden durch die Leitung gegeben ist. Jeder Mitarbeiter ist einem Team zugeteilt, dessen Teamleiter als Kontrollinstanz zwischen geschaltet ist.

Im Kinderhaus Vitzenburg herrscht ein Klima der Offenheit, Wertschätzung und Beteiligung. Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Kinder sind dazu angehalten, Kritik zu äußern und Schwachstellen aufzudecken.

Regelmäßige Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche finden statt. Es wird Raum für die gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte gegeben. Die Transparenz der pädagogischen Arbeit ist nicht nur durch eine fachgerechte Dokumentation gewährleistet. Vielmehr wird in der gesamten Arbeitsgestaltung eine klare Orientierung geboten. Vorgaben zu verbindlichen Regeln und Verantwortlichkeiten für Fachkräfte, Teamleiter und Leitung (siehe Anhang) sind vorhanden.

Organisationsentwicklung

Der Organisationsentwicklungsprozess im Kinderhaus ist ganzheitlich angelegt und bezieht alle Ebenen ein.

Das Ziel der Organisation Kinderhauses ist es, sichere Schutzräume für die Kinder zu schaffen und damit den Schutz für die uns anvertrauten Mädchen und Jungen bestmöglich zu gewährleisten. Um diesen sicheren Ort zu schaffen, findet ein ständiger Prozess statt, der die organisatorischen Strukturen des Kinderhauses und die Haltung aller hier Beschäftigten weiterentwickelt.

Die Leitungsebene des Kinderhauses übernimmt die Verantwortung, Initiative und den Einfluss darauf, das Klima im Kinderhaus so zu gestalten, dass Themen wie Gewalt, Missbrauch und Misshandlung nicht tabuisiert werden. Das pädagogische Konzept als Arbeitsgrundlage steht ständig auf dem Prüfstand. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem Qualitätsmanagement fließen ein.

Nicht nur organisatorische Strukturen und Arbeitsabläufe werden in den Fokus gerückt, sondern auch zwischenmenschliche Kommunikation- und Verhaltensmuster sowie die im Kinderhaus herrschenden Normen, Werte und Machtkonstellationen. Die Verbesserung der Kommunikation ist dabei zentraler Aspekt unserer Organisationsentwicklung.

Qualitätsmanagement

Im Kinderhaus Vitzenburg werden über die Standardisierung und Optimierung bestimmter Arbeitsprozesse und der Kommunikationsstrukturen angestrebt, die Zufriedenheit der Kinder und Mitarbeiter zu halten bzw. zu steigern. Es geht dabei darum, aus den vorhandenen Ressourcen im Sinne einer fachlichen Qualität gute Arbeit und gute Dienste zu machen, um das Kinderhaus weiterzuentwickeln.

Regelmäßig finden Mitarbeitergespräche statt, in denen die fachliche Arbeit der MitarbeiterInnen und der Entwicklungsstand des Kinderhauses reflektiert werden. Einmal jährlich werden anhand eines Fragebogens (siehe Anlage XI) die fachlichen Kompetenzen aber auch Wohlfühlfaktoren der MitarbeiterInnen per Fragebogen von der Leitung eingeschätzt. Die Erkenntnisse aus dem Abgleich zwischen den beiden Wahrnehmungen dient der Weiterentwicklung des fachlichen Standards im Kinderhaus. Eine ähnliche Befragung wird in Zusammenarbeit mit dem Kinderrat für die Kinder derzeit entwickelt.

Eine Fehlerkultur wird im Kinderhaus gelebt. Reflektionen von Abläufen/Vorfällen/Krisen sind ein wichtiges Instrument des Qualitätsmanagements ebenso wie die Kritikanalyse.

Partizipation

Der Kinderrat ist das partizipatorische Organ des Kinderhauses. Aus jeder Wohngruppe sind zwei VertreterInnen beteiligt. Diese bringen Themen aus den Häusern ein, die gemeinsam diskutiert werden und mit entsprechenden Mitarbeitern in der großen Teamberatung oder auf Leitungsebene aufgegriffen werden.

Über den Kinderrat werden die Kinder des Kinderhauses immer wieder zur aktiven Teilnahme an Entscheidungen und Mitgestaltung motiviert. Hier können sie ihr Mitspracherecht geltend machen. Sie entscheiden in Fragen des alltäglichen Lebens, die sie direkt betreffen, mit. So können sie beispielsweise die Gestaltung und Farbgebung ihrer Zimmer, das nächste Urlaubsziel oder die Regelkataloge des Schutzkonzeptes mitbestimmen.

Beschwerdeverfahren

Jedes Kind kann sich jederzeit mit Beschwerden an einen der Mitarbeiter wenden.

Eine anonymisierte Beschwerdeform bilden die Kummerkästen, die in jedem Haus verschlossen zu finden sind. Diese sind nur von der entsprechenden Fachkraft für Schutzfragen zu öffnen.

Darüber hinaus besteht über den Kinderrat die Möglichkeit Beschwerde einzulegen – auch anonym.

7.2. Pädagogische Ebene

Im pädagogischen Bereich finden Schutzmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen direkt am Kind oder in der fachlichen Auseinandersetzung statt.

Unser pädagogischer Anspruch sieht vor, dass wir jedem Kind ausreichend individuelle Zeiten mit dem Bezugserzieher ermöglichen. Hier ist Zeit für vertrauliche Gespräche. Durch die fachliche Haltung der Mitarbeiter kombiniert mit dem pädagogischen Konzept unserer Einrichtung, sind Themen enttabuisiert. D.h. unsere Kinder werden dazu motiviert, jedes Thema ohne Scheu anzusprechen

Jedem Kind im Kinderhaus sind zwei BezugserzieherInnen zur Seite gestellt. Damit soll zum einen eine weitere Kontrollinstanz an der direkten Arbeit am Kind aber auch eine höhere Fachlichkeit im Umgang mit dem Kind erreicht werden. Ebenso ermöglichen wir damit dem Kind eine Wahl, wem es sich mit persönlichen Themen wenden möchte. Bei Ausfall/Krankheit/Urlaub werden dadurch Informationsverluste deutlich minimiert.

Die Doppelbesetzung der Dienste (außer Nachtdienst) während der Schulphasen bedeutet, dass jederzeit ein Erzieher der individuellen Betreuung verfügbar ist. Das heißt, sollte sich bei einem Kind Gesprächsbedarf ergeben, kann dieser zeitnah erfüllt werden. Auch in Krisensituationen bedeutet dies, dass die Kinder in herausfordernden Momenten entsprechende fachliche Unterstützung erhalten.

Die Doppelbesetzung dient nicht nur gegenseitiger konstruktiver Kontrolle, sondern auch der Eröffnung differenter Sichtweisen, der Steigerung der Fachlichkeit und damit die Erhöhung der Aufmerksamkeit v.a. in Gefährdungslagen.

Zum einen ist abgesichert, dass sich alle MitarbeiterInnen im Dienst ausreichend Zeit für geregelte und fachlich fundierte Übergaben haben. Dieser fachliche Austausch findet weiterhin in regelmäßigen Teambesprechungen, sowohl der kleinen Teams (einer Wohngruppe) als auch des Gesamtteams statt.

In regelmäßigen Supervisionen werden nicht nur fachliche Sichtweisen geschärft, sondern alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, eigene Unsicherheiten, Befürchtungen, Vermutungen in Bezug auf übergriffiges Verhalten anzusprechen. Dem Thema Nähe/Distanz der Mitarbeiter und Kinder wird hier explizit Raum gegeben.

Jede/r MitarbeiterIn kann jederzeit eine Fallbesprechung einberufen. Die analytische Herangehensweise und der bewusste Wechsel des Blickwinkels, ermöglichen das frühe Erkennen der Gefahr einer Kindeswohlgefährdung.

V.a. die Leitungsebene als auch Mitarbeiter suchen bei pädagogischen Herausforderungen den Kontakt und die Expertise zu externen Fach- und Beratungsstellen.

Ebenso findet das Laissonprinzip Anwendung. Die Netzwerkarbeit und der fachliche Austausch mit externen Stellen, die die Kinder betreuen bzw. therapeutisch-medizinisch begleiten wird eine hohe Bedeutung beigemessen.

Der Aufnahmeprozess im Kinderhaus ist per Leitfadensystem fachlich gesichert. Bevor ein Kind im Kinderhaus aufgenommen wird, durchläuft es einer fachlichen Abwägung, inwieweit der Bedarf des Kindes gedeckt werden kann und ob das Kind in die bestehende Gruppenkonstellation passt. Hierbei werden auch etwaige kindeswohlgefährdende Tendenzen sowohl des aufnehmenden Kindes als auch der Kinder der bestehenden Gruppe abgewogen.

Die Gestaltung der Räumlichkeiten des Kinderhauses unterliegen Grundsätzen der pädagogischen Arbeit. Es gibt vermehrt Rückzugsorte für respektvolle Gesprächsführungen und Therapieräumlichkeiten, die die professionelle Arbeit mit dem Kind unterstützen.

Die Elternarbeit nimmt in der Betreuung der Kinder einen wichtigen Stellenwert ein. In der intensiven pädagogischen Begleitung der Elternkontakte unserer Kinder und der engen Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, versuchen wir die uns anvertrauten Kinder in besonderem Maße zu schützen.

In der Arbeitsgemeinschaft Schutzkonzept treffen sich regelmäßig Fachkräfte, die sich intensiv mit der Thematik befassen. Hier werden Anregungen aus der täglichen Arbeit mit den Kindern aufgegriffen, Strukturen geschaffen, die u.a. die Kinder mit beteiligen. Hier erfolgen Nachbesprechungen/Reflexionen von Interventionen. Das Schutzkonzept steht hier auf ständigem Prüfstand und wird ständig weiterentwickelt. Benötigte und auf den Bedarf angepasste Präventionsmaßnahmen werden geplant.

Auch werden von der AG neue Mitarbeiter in die Problematik eingeführt und für relevante Themen sensibilisiert.

Das Kinderhaus reagiert nicht erst, wenn Probleme auftreten, sondern legt gesteigerten Wert auf präventive Arbeitsweise. Bei den spezifischen Präventionsmaßnahmen handelt es sich auf zielgerichtete auf das Kinderhaus, seine Kinder und Beschäftigte angepasste Maßnahmen. So finden regelmäßig Informationsveranstaltungen und Workshops für die Kinder statt. Diese werden häufig von externen Fachkräften angeleitet. Das Kinderhaus arbeitet zu diesem Zwecke mit diversen externen Partnerorganisationen zusammen (siehe Kooperationen). Die Einrichtungsleitung übernimmt die Verantwortung für die Initiierung und Etablierung von Präventionsprozessen. Die Kinder haben über den Kinderrat die Möglichkeit, Wünsche für Themen/Präventionsangebote zu äußern.

7.3. Personelle Ebene

Im Kinderhaus Vitzenburg werden vom Gesetz vorgesehenen Personalschlüssel angewandt, um fachfundierte Arbeit zu leisten. Bei dem Personal handelt es sich ausschließlich um geeignete Fachkräfte. Die Beschäftigung von MitarbeiterInnen in der Ausbildung wird im Vorfeld mit dem LJA abgestimmt.

Es wird darauf geachtet, die Teams multiprofessionell zu mischen und genügend personelle Ressourcen und finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen, um regelmäßig Weiterbildung, Fachberatung und Supervision in Anspruch zu nehmen.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wird darauf gesetzt, Mitarbeiter möglichst lang im Unternehmen zu halten, damit einer Fluktuation vorzubeugen und die Fachlichkeit zu erhöhen.

Die Einstellung neuer MitarbeiterInnen folgt einem strukturierten Einstellungsverfahren. Im Vorstellungsgespräch wird das Schutzkonzept des Kinderhauses thematisiert. Die Problematik des Themas Nähe-Distanz-Verhältnis und der Schutz von Kindern vor (sexualisierter) Gewalt wird gemeinsam diskutiert, um die Haltung des Bewerbers einschätzen zu können.

Die Arbeitsverträge haben eine Zusatzvereinbarung zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt, einen Verhaltenskodex, Leitbild und Grundsätze der Mitarbeiter. Entsprechende Dienstanweisungen werden den Arbeitsverträgen beigelegt (siehe Anhang). Neue Mitarbeiter werden von der Arbeitsgemeinschaft Schutzkonzept für das Thema sensibilisiert.

Es gibt eine Vereinbarung, die die Fachkräfte zur Einhaltung aller Regeln und Vorschriften insbesondere auch solcher hinsichtlich des Nähe-Distanz-Verhältnisses sowie zur (sexualisierten) Gewalt verpflichtet (siehe Anhang).

Erweiterte Führungszeugnisse werden zur Einstellung und regelmäßig von allen im Kinderhaus tätigen Personen eingeholt.

Es gibt detaillierte Stellenbeschreibungen für alle. Neue MitarbeiterInnen werden fundiert und strukturiert eingearbeitet (siehe Anhang).

Unter den Mitarbeitern wird darauf geachtet, berufliche und persönliche Kontakte voneinander zu trennen. Private Kontakte zwischen Kindern und Betreuenden sind nicht angestrebt.

Es findet keine sexualisierte Kommunikation unter den Mitarbeitern statt. Auch sind alle im Kinderhaus Beschäftigten verpflichtet, situationsangemessene Kleidung zu tragen.

Bei Verstößen gegen einschlägige Dienstanweisungen kommt es zu arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen.

7.4. Kooperationen mit Fachberatungsstellen

Um die interne Gefährdungsbeurteilung zu stützen und weiteres Vorgehen zu beraten, enthalten unsere Handlungsleitfäden die Verpflichtung, eine externe Fachberatung mit einzubeziehen. Die wird von der Einrichtungsleitung vorgenommen.

Kooperationen des Kinderhauses bestehen sowohl mit Fachberatungsstellen als auch privaten und öffentlichen Einrichtungen, die sich im weitesten Sinne mit Kinderschutz auseinandersetzen.

Wildwasser Halle e.V. Verein gegen sexuelle Gewalt
Blaufener-Landesfachstelle zur Beratung von Mitarbeitern von Trägern bei sexuellen Grenzverletzungen

8. Intervention

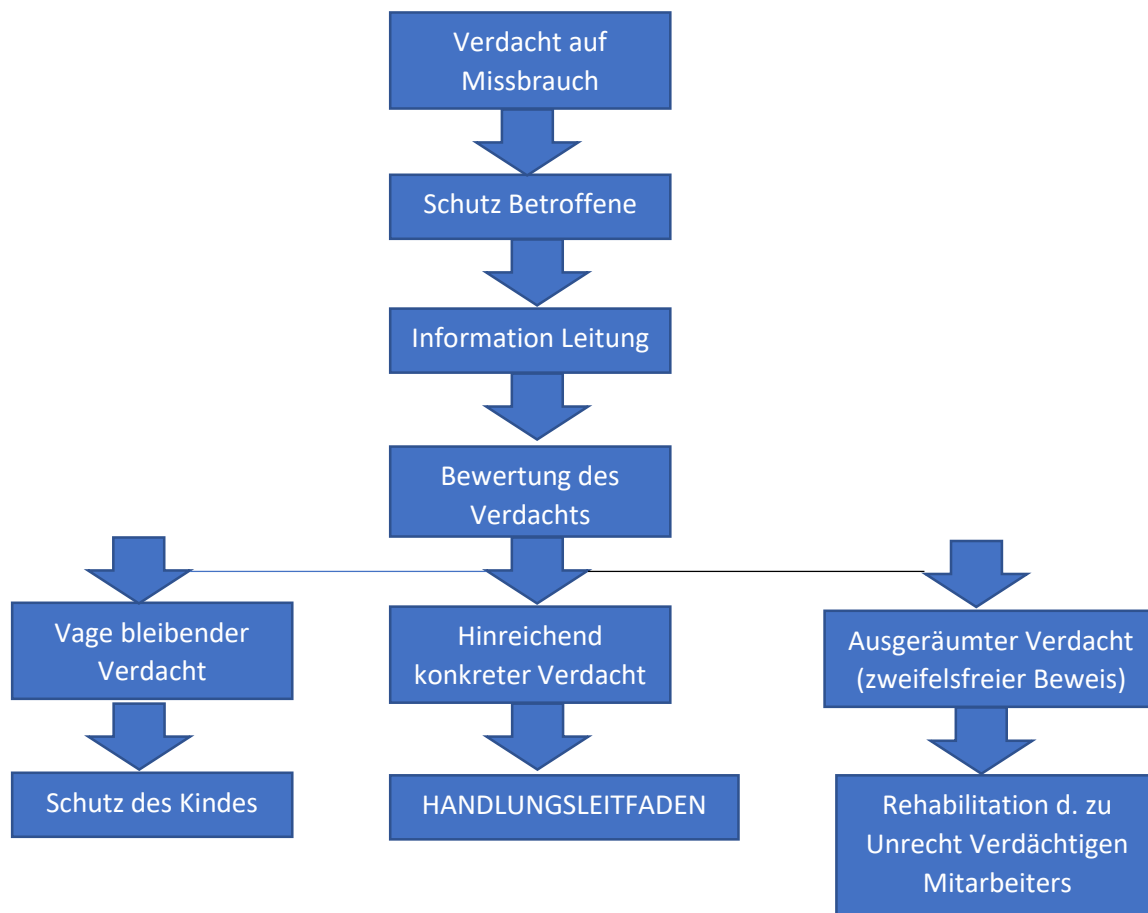
Sollte es im Kinderhaus zu einen der folgenden Formen von Gewalt kommen,

- (Sexuelle) Gewalt, die durch MitarbeiterInnen begangen wird.
- (Sexuelle) Gewalt, die Kinder und Jugendliche in der Organisation berichten, die jedoch außerhalb stattgefunden hat oder stattfindet.
- (Sexuelle) Gewalt, die unter den Kindern und Jugendlichen stattfindet.

so sind die tragenden Säulen des Vorgehens:

- sofortige Klärung des Verdachts
- rasche Beendigung des Missbrauchs bei Bestätigung des Verdachts
- nachhaltiger Schutz der/des Betroffenen
- angemessenes Hilfsangebot für alle Beteiligten.

8.1. Klärung Verdacht



8.2. Handlungsleitfaden bei hinreichendem, konkreten Tatverdacht

Ein detaillierter Stufenplan mit Handlungsanweisungen und Verantwortlichkeiten ist definiert. Dabei ist wichtig, dass die Interventionsplanung als auch das Interventionshandeln multiprofessionell ausgerichtet ist und einrichtungsinterne und -externe AkteurInnen mit ihrem jeweiligen spezifischen Wissen und Können mit einbezieht.

Folgende Mindeststandards wurden bei der Erstellung berücksichtigt:

- Klärung und Benennung der Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen des Interventionsplans (Träger, Leitungskräfte, MitarbeiterInnen, Eltern, Institutionen, Strafverfolgungsbehörden).
- Verankerung von passenden Beteiligungsformen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, junge Erwachsene, Jugendamt etc.) und die Wahrung von Selbstbestimmungsrechten der Betroffener im Interventionsplan.
- Festsetzung, mit welchen Aufgaben, auf welche Weise und auf welchen Stufen eine unabhängige Fachberatung hinzugezogen werden muss.

- Beschreibung von Sofortmaßnahmen und wann diese notwendig sind.
- Auskunft über vereinbarte Meldepflichten. z.B. gegenüber dem zuständigen Jugendamt oder einer Aufsichtsbehörde
- Einbeziehung von Polizei und Staatsanwaltschaft unter Beachtung der vorrangigen Schutzinteressen der betroffenen Kinder und Jugendlichen.
- Entwicklung eines Verfahrens zur differenzierten Dokumentation (siehe Anlage IV: Meldung Kindeswohlgefährdung).
- Einrichtung eines Krisenteams bestehend aus Leitung (Verantwortung für die Vorgehensweise im Krisenfall), intern ausgebildete Fachkraft für Schutzaufträge, externe Fachkraft (fachliches Wissen z.B. Beratungsstellen)

Handlungsleitfaden bei übergreifendem Verhalten zwischen Kindern/Jugendlichen:

Schritt 1:

Teamleiter informieren (Übernahme Verantwortung Teamleiter)

MitarbeiterInnen, die eine mögliche Kindeswohlgefährdung durch andere betreute Kinder wahrnehmen oder Hinweise darauf erhalten, sind verpflichtet, in jedem Fall die Teamleitung zu informieren

Verschwiegenheit wahren

Datum/Uhrzeit erfassen

Schritt 2:

Leitung informieren (Übernahme Verantwortung Leitung)

Abstimmung zwischen Teamleitung und Leitung über weiteres Vorgehen;

Hauptverantwortung bei Leitung

Verschwiegenheit wahren

Wichtig:

Dokumentation: Meldung Kindeswohlgefährdung ausfüllen dokumentieren
Merkblatt „Im Mitteilungsfall einer Kindeswohlgefährdung“

Schritt 3:

Verdacht abklären/Gefahrenpotenzial intern einschätzen/ Sofortmaßnahmen ergreifen (Verantwortung Leitung)

Interne Einschätzung der Gefahr und Festlegen von Sofortmaßnahmen durch Leitung und ggf. Teamleitung, Trennen von Täter und Opfer (Opferschutz)

Schritt 4:

Krisenteam bilden/Informationen sammeln, (Verantwortung Leitung)

Sachverhalt prüfen; Befragung Betroffener

Dokumentation, aber nicht öffentlich

externe Expertise einholen, (Verantwortung Leitung)

Um die interne Gefährdungsbeurteilung zu stützen, wird empfohlen, eine externe Fachberatung hinzuzuziehen. Dies dient auch der rechtlichen Absicherung.

z.B. Wildwasser Halle e.V. Verein gegen sexuelle Gewalt
Große Steinstraße 61/62, 06108 Halle
Tel. 0345-5230028 www.wildwasser-halle.de

Blaufeuer-Landesfachstelle zur Beratung von Mitarbeitern von Trägern bei sex. Grenzverletzungen,
www.fachstelle-blaufeuer.de; 0351-87378815

Dokumentation

Schritt 5:

Maßnahmen nachlegen, evt. Strafanzeige etc. (Verantwortung: Leitung; Strafverfolgungsbehörde)

a) Einschätzung der Gefahren durch die/den Gefährdenden und Festlegen von Maßnahmen.

b) Einschätzung der Kindeswohlgefährdung des gefährdeten Kindes.

Dokumentation

Schritt 6:

JA; SA und Sorgeberechtigte von Opfer (und Täter) informieren durch Leitung, (Verantwortung Leitung)

Dokumentation

Schritt 7:

Weitere Maßnahmen einleiten und Umgang mit den Kindern/Jugendlichen, (Verantwortung Leitung)

Opferschutz hat Vorrang:

a) Betroffenes Kind/Jugendlicher: Schutz herstellen!

Pädagogischer Umgang: emotionale Zuwendung, dem Kind glauben und es trösten, ggf. Einleitung von Nachsorgemaßnahmen.

b) Übergriffiges Kind/Jugendlicher:

in Absprache mit Fachkräften pädagogisch-fachlicher Umgang mit Fehlverhalten

Dokumentation

Schritt 8:

Information über fachlichen Umgang mit Vorfall (JA, SA, Sorgeberechtigte), (Verantwortung Leitung)

Dokumentation

Schritt 9:

Den Fall intern nachbearbeiten, (Verantwortung Leitung)

- Interne Reflexion mit allen beteiligten Mitarbeitern/-innen
- Schutzkonzept überprüfen / anpassen
- Präventionsmaßnahmen (z.B. Belehrungen, pädagogische individuelle Arbeit)
- Ggf. externe Aufarbeitung

Handlungsleitfaden bei übergriffigen Verhalten von Mitarbeitern gegenüber Schutzbedürftigen

Schritt 1:

Leitung informieren (Übernahme Verantwortung Leitung)

MitarbeiterInnen, die eine mögliche Kindeswohlgefährdung wahrnehmen oder Hinweise darauf erhalten, sind verpflichtet, in jedem Fall die Leitung zu informieren

Selbstanzeige der Täter bei der Leitung

Datum/Uhrzeit erfassen

Verschwiegenheit wahren

Schritt 2:

Verdacht abklären/Gefahrenpotenzial intern einschätzen/ Sofortmaßnahmen ergreifen (Verantwortung Leitung)

Interne Einschätzung der Gefahr und Festlegen von Sofortmaßnahmen durch Leitung und ggf. Teamleitung, Trennen von Täter und Opfer (Opferschutz)

Wichtig:

Dokumentation: Meldung Kindeswohlgefährdung ausfüllen dokumentieren
Merkblatt „Im Mitteilungsfall einer Kindeswohlgefährdung“

Schritt 3:

Krisenteam bilden/Informationen sammeln, (Verantwortung Leitung)

Sachverhalt prüfen; Befragung Betroffener
Dokumentation, aber nicht öffentlich

externe Expertise einholen, (Verantwortung Leitung)

Um die interne Gefährdungsbeurteilung zu stützen, wird empfohlen, eine externe Fachberatung hinzuzuziehen. Dies dient auch der rechtlichen Absicherung.

Anwalt

Landesjugendamt

z.B. Wildwasser Halle e.V. Verein gegen sexuelle Gewalt
 Große Steinstraße 61/62, 06108 Halle
 Tel. 0345-5230028 www.wildwasser-halle.de

Blaufeuere-Landesfachstelle zur Beratung von Mitarbeitern von Trägern bei sex.
 Grenzverletzungen,
www.fachstelle-blaufeuere.de; 0351-87378815

Dokumentation

Schritt 4:

Verdacht begründet (Verantwortung Leitung)

Anwalt kontaktieren

Gespräch MitarbeiterIn

Schritt 5:

arbeitsrechtliche Konsequenzen, Strafverfolgungsbehörde (Verantwortung: Leitung,)

Bei weiterführenden Verfahren: arbeitsrechtliche Konsequenzen (Freistellung,
 Hausverbot), Strafanzeige, Hilfe für betroffenen

Transparenz Team

Wenn sich Verdacht nicht bestätigt: Rehabilitationsmaßnahmen

Schritt 6:

Information über fachlichen Umgang mit Vorfall (JA, SA, Sorgeberechtigte),
 (Verantwortung Leitung)

Dokumentation

Schritt 7:

Den Fall intern nachbearbeiten, (Verantwortung Leitung)

- Interne Reflexion
- Schutzkonzept überprüfen / anpassen
- Präventionsmaßnahmen (z.B. Belehrungen, pädagogische individuelle Arbeit)
- Ggf. externe Aufarbeitung

Handlungsleitfaden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung außerhalb der Einrichtung

Schritt 1:

Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (Verantwortung MitarbeiterIn)

Erkennen, Dokumentieren von Anhaltspunkten

Schritt 2:

Information Leitung (Verantwortung Leitung)

Informationen einholen, Risikoabschätzung, Dokumentieren von Anhaltspunkten

Verschwiegenheit wahren

Wichtig:

Dokumentation: Meldung Kindeswohlgefährdung ausfüllen dokumentieren
Merkblatt „Im Mitteilungsfall einer Kindeswohlgefährdung“

Schritt 3:

Krisenteam bilden/Informationen sammeln (JA, Sorgeberechtigte-wenn nicht Täter),
(Verantwortung Leitung)

Sachverhalt prüfen; Befragung Betroffener
ständige Reflektion der Mitglieder im Krisenteam, zeitliche Abstimmung
Dokumentation, aber nicht öffentlich

Schritt 4:

Bei begründetem Verdacht: Übernahme der Verantwortung klar besprechen,
Aufgabenverteilung

Schritt 5

notwendige Konsequenzen und Verantwortlichkeiten klar festlegen

Schritt 6:

Information über fachlichen Umgang mit Vorfall (JA, SA, Sorgeberechtigte),
(Verantwortung Leitung)

Dokumentation

Schritt 7:

Den Fall intern nachbearbeiten, (Verantwortung Leitung)

- Interne Reflexion
- Schutzkonzept überprüfen / anpassen
- Präventionsmaßnahmen (z.B. Belehrungen, pädagogische individuelle Arbeit)
- Ggf. externe Aufarbeitung

9. Aufarbeitung

Sollte es im Kinderhaus Vitzenburg zu einem Verdachtsmoment bzw. die Meldung einer Kindeswohlgefährdung geben, macht dies eine nachhaltige institutionelle Aufarbeitung der Gewalthandlungen außerhalb des Kinderhauses nötig.

Unter nachhaltiger Aufarbeitung aktueller Fälle (sexualisierter) Gewalt verstehen wir einen langfristigen zukunftsorientierten Prozess, der auf zwei Ebenen

stattfindet: Eine unabhängige juristische und sozialwissenschaftliche Untersuchung wird als Basis für eine prozessorientierte Aufarbeitung innerhalb der Institution genutzt.

In einem folgenden Schritt sollten die gewonnenen Erkenntnisse genutzt werden, um Risikofaktoren auszuräumen. Dies kann bedeuten, dass Strukturen verändert, Verhaltenskodex und Grundsätze angepasst werden müssen. Schutzmaßnahmen, Handlungsleitfäden müssen dem Prüfstand unterzogen werden. Auch dieser Prozess sollte unter Beteiligung der MitarbeiterInnen und ggf. der Kinder und Jugendlichen stattfinden. Letztendlich muss auch das Schutzkonzept kritisch hinterfragt und den neuen Herausforderungen angepasst werden.

Bei erheblichen Fällen ist es die Verantwortung der Leitung des Kinderhauses, unabhängige ExpertInnen mit der Erstellung entsprechender Gutachten zu beauftragen.

Anlage I

Handlungsleitfaden Krisensituation

Krisensituation

Andere Kinder und Erwachsene sind einer Gefahr durch Mitbewohner/Fremde ausgesetzt, durch:

- massive Gewaltandrohung/ -anwendung
- tätliche Angriffe
- Bewaffnung (mit Messer, Gegenständen, Stöcken, Möbeln etc.)
- massive Sachbeschädigung
- Versuch Hausfriedensbruch
- klare Suizidgedanken, Pläne und Handlungen
- Ankündigung von selbst- und/oder fremdverletzenden Verhalten

Darüber hinaus bei:

- Abgängigkeit
- massivem Alkohol- und Drogenmissbrauch

Gespräch suchen

- Antigewalt-/suizidvertrag abschließen, oder
- über Konsequenzen aufklären (Notarzt/Polizei)

Gespräch/Vertrag nicht möglich

→ Information Teamleitung; bei Nichterreichbarkeit Information an Einrichtungsleitung

Situation beruhigt sich

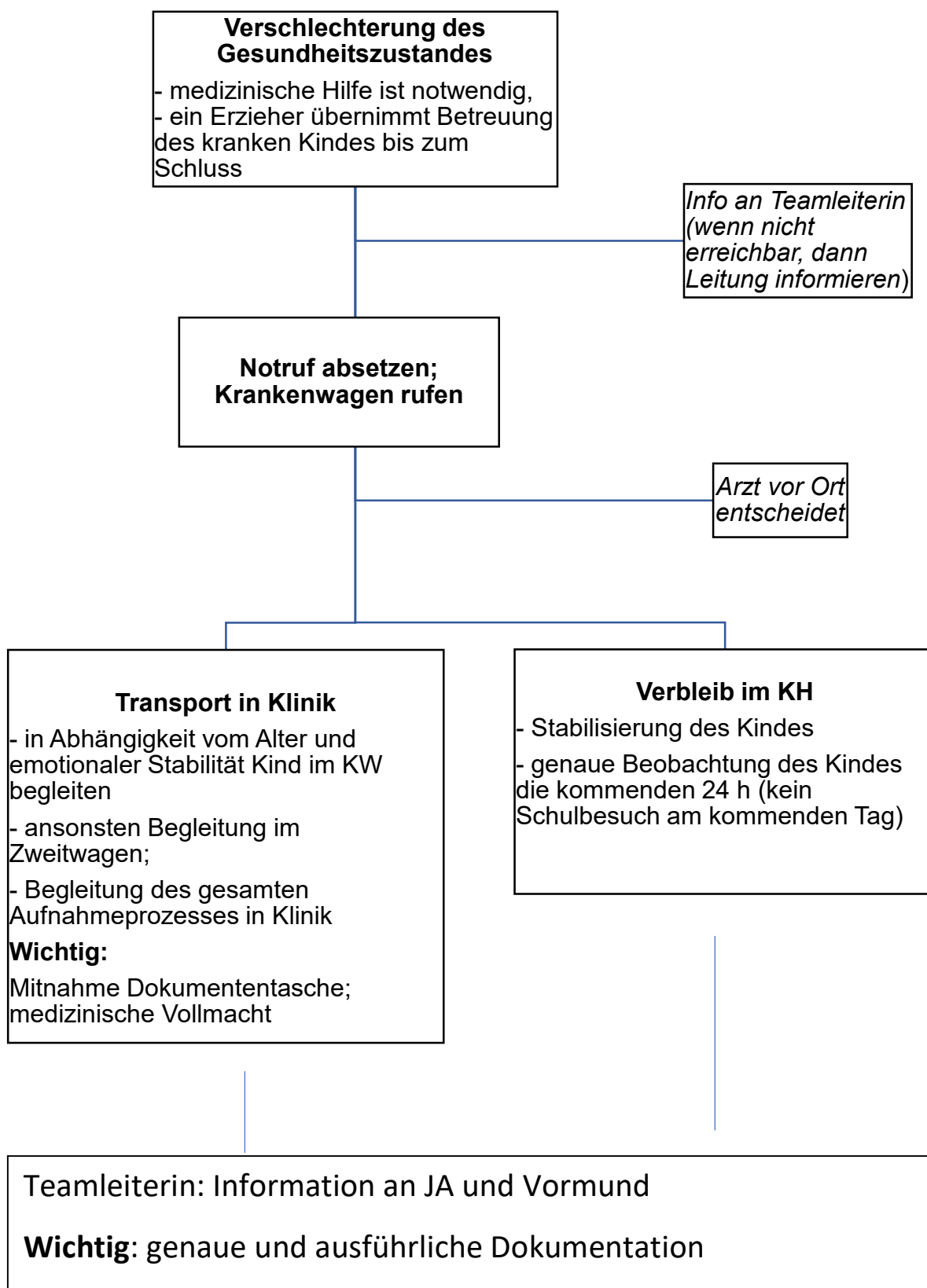
- ausführliche Dokumentation;
- Information an Teamleitung
- Information an JA und Therapeuten übernimmt Teamleiter
- später: Reflektion mit Kind

Notarzt/Polizei informieren

- ausführliche Dokumentation
- Information Sorgeberechtigte, JA und Therapeuten übernimmt Teamleiter

Anlage II

Handlungsleitfaden bei Verschlechterung des Gesundheitszustandes



Anlage III Regelkatalog

Themen am Tisch

tabu!	grenzwertig	Okay
Themen: Intimes, Suizid, Horror, Gewalt, Ausscheidungen (wenn nicht vom Erzieher ausdrücklich thematisiert wird mit pädag. Hintergrund)	Thema ergibt sich spontan: Intimes, Suizid, Horror, Ausscheidungen- Verweis auf Einzelgespräch	Themen ausgehend von Kindern
Mobbing/Hetze		

Kleidung

tabu!	grenzwertig	Okay
Zu weiter Ausschnitt	Bademantel über Unterwäsche/Nacktheit oder in Decke gewickelt	Angemessene Kleidung, altersentsprechend
Durchsichtige Kleidung; sichtbare Unterwäsche	Bauchfrei /angemessen)	Individueller Look
Körperabzeichnende Kleidung		Jogginghose in Kita okay
Nacktheit		
Keine Jogginghosen in Schule oder Ausbildung		

Körperpflege

tabu!	grenzwertig	Okay
Nicht nackt im öffentlichen Raum	Zwischen Bad und WC im Handtuch gewickelt	Körperpflege
Gemeinsames Baden und Duschen	Baden im Sommer in Unterhose	abschließbares Bad und WC (ab 10 Jahren)
Ohne Waschen an Frühstückstisch	Baden/Duschen wo Kontrolle nötig ist: mit Begleitung durch	

	gleichgeschlechtlichen Erzieher	
Vernachlässigung der Körperpflege (Badewanne zu zweit bis einschließlich Kitaalter	
WC unsauber verlassen	unabsichtlich	
Röpsen, pupsen am Tisch	Im Freien nebeneinander	
		Selbstbefriedigung unter Hygienestandards (Bett, Dusche)

Regeln Medienkonsum

tabu	grenzwertig	okay
Mißachtung von Altersfreigaben		Mit Altersfreigabe
Filme/Sendungen ohne Alters- und Inhaltsprüfung durch Erzieher	Inhalte von privaten Sendern prüfen	Logo-Kindernachrichten
Medienkonsum vor Schule/Kita/Ausbildung	Ausnahme: Regentage, Sonntagsmärchen; bei Krankheit (zeitl. Begrenzt und abhängig von Erkrankung)	TV ab 18.30 Uhr
Inhalte die Kinder auf Grund Biografie/Diagnose überfordern)		

Nähe Distanz: Mitarbeiter-Kind

tabu!	grenzwertig	Okay
Erzieher mit Mama/Papa/Tante anreden		
Geschenke als Belohnung/Bestechung	Geschenke in Absprache mit Team	angem. Geburtstagsgeschenk
Treffen außerhalb des KHs/Dienstes ohne Absprache mit Leitung	Handynummer austauschen	
kein Anmachen/Flirten /sex. Beziehung		

kein Küssen auf den Mund	Gutennachtkuss nach Alter (gewünscht und angemessen)	
Nicht in die Betten der Kinder legen	Ausnahmen: Auf Bettkante setzen z.B. bei Krankheit	

Nähe -Distanz: Mitarbeiter-Kind; Kind-Kind

tabu!	grenzwertig	Okay
respektvoller körperl. Abstand (1 Meter) nicht einhalten		
ohne Anklopfen Zimmer betreten	Not- und Gefahrensituationen	Zimmer betreten nach Anklopfen
unerlaubtes Anfassen/verbotenen Kontakte		Kontakte orientiert an Gesetzeslage
keine geheimen Aktionen	Betreten Kinderzimmer nachts ohne Notsituation; Regel Kleiderordnung beachten	Besondere Vorkommnisse müssen begleitet werden (öffentlich, transparent)
kein Küssen auf den Mund	Gutennachtkuss nach Alter (gewünscht und angemessen)	
Recht am eigenen Bild: keine Fotoaufnahmen und Verbreitung ohne Zustimmung		Zustimmung für Foto einholen
Dinge anderer nicht ungefragt nehmen		
		Selbstbefriedigung nicht im öffentlichen Raum, nur allein

Anlage IV

Umgang der Kinder mit Selfies, Fotos, privaten/intimen/sexuellen Material

tabu!	grenzwertig	Okay
Suchtverhalten; schadhafter Umgang mit Medien ohne Kontrolle darüber zu haben		Infos sammeln; Bildung, Unterhaltung, chatten, Kontakte mit Gleichaltrigen knüpfen
Fotos von Unfällen, Schlägereien, aus der Privatsphäre (eigenes Zimmer, von privaten Körperteilen bei Selbstbefriedigung)		
Austausch sexueller Fotos zwischen mehr als zwei Menschen, die unter 14 Jahren sind	Hochladen Selfies mit Alkohol; Partybilder, Strandbilder (Wirkung!!!)	Austausch intimer Fotos zwischen zwei Menschen, die über 14 Jahre sind mit Einverständnis (wechselseitiges Vertrauen)
Cybermobbing 1. Belästigung durch versenden pornografischer Bilder 2. Nötigung, Bedrohung, Erpressung 3. Herstellen u. Verbreiten von Pornografie		

Anlage V

Meldung Kindeswohlgefährdung

Name des Kindes:

Tag der Meldung (mit Uhrzeit):

Wann fand KWG statt? (wenn nicht genau datierbar, Zeitraum möglichst genau eingrenzen)

Geht zum jetzigen Zeitpunkt noch Gefahr aus? Ja/nein

Name des entgegennehmenden Erwachsenen:

Hergang (bitte weiteres Blatt verwenden)

Aussagekräftige Zitate des Kindes

Emotionale Situation des Kindes

Wünsche des Kindes zum Umgang mit der Situation

Persönliche Anmerkungen (Ersteindruck)

Anlage VI

Im Mitteilungsfall bei einer Kindeswohlgefährdung

Erste Schritte..Ruhig bleiben, nicht überstürzt und unbedacht handeln

- **Eigene Gefühle** klären
- **Zuhören**, Äußerungen **ernst nehmen**, **Glauben** schenken
- **Nichts versprechen**, was man anschließend nicht halten kann
(z. B. *niemanden etwas davon zu erzählen. Es ist besser zu sagen: „Da muss ich mir jetzt selbst erst einmal Rat holen.“ Alle weiteren Schritte sind mit dem Betroffenen abzustimmen.*)

- **Keine Vorwürfe** machen oder **Schuld zuweisen**
versichern dass an dem Geschehen keine Schuld getragen wird und dass es richtig war, sich mitzuteilen.

- Angebot zu **weiteren Gesprächen**
Akzeptieren, wenn das Angebot abgelehnt wird
- Erzählte **nicht herunterspielen**
(Einfach zuhören und versuchen zu verstehen, ohne zu werten. Es zählt nicht, wie es einem persönlich in der Situation ginge, sondern wie es dem Betroffenen geht.)

- vermitteln, dass man das **Erzählte aushält**
Wenn Kinder spüren, dass sie große Bestürzung, Angst, Panik oder übermäßige Betroffenheit auslösen, haben sie oft das Gefühl, den Gesprächspartner zu überfordern und ziehen sich dann wieder zurück.

Nach dem Gespräch:

- Das Gespräch vertraulich behandeln.
- Keine Entscheidungen über den Kopf des Kindes hinweg treffen, sondern das weitere Vorgehen mit dem Betroffenen abstimmen.
- Aussagen und Situationen protokollieren, dabei aber eigene Interpretationen vermeiden (Dokumentation).
- Nichts im Alleingang unternehmen, sondern Kontakt zur Einrichtungsleitung oder Kollegen aufnehmen.
- Das weitere Vorgehen ist alters-, geschlechts- und entwicklungsbedingt und bedarf einer fachlichen Begleitung.

Auf keinen Fall:

- Etwas im Alleingang unternehmen.
- Sofort die Eltern gegen den Willen des Kindes informieren.
- Den mutmaßlichen Täter informieren.
- Ein gemeinsames Gespräch mit Betroffenen und mutmaßlichem Täter initiieren.
- Sofort die Polizei oder eine Behörde einschalten.

Anlage VII Handlungsleitfaden zum Kinderschutz

Ein Kind offenbart sich...

-Ruhig bleiben und nicht überstürzt und unbedacht handeln!

-Eigene Gefühle klären.

-zuhören, Glauben schenken und die Äußerungen ernst nehmen.

-Nichts versprechen, was man anschließend nicht halten kann, z. B. niemanden etwas davon zu erzählen. Es ist besser zu sagen: Da muss ich mir jetzt selbst erst einmal Rat holen. Alle weiteren Schritte sind mit der/dem Betroffenen abzustimmen.

- **versichern**, dass es an dem Geschehen **keine Schuld** hat und dass es richtig war, sich mitzuteilen. Keine Vorwürfe machen.

- **anbieten**, dass jederzeit wieder **zum Gespräch** zu kommen. Akzeptieren, wenn das Angebot abgelehnt wird.

-Nicht versuchen, das Erzählte **herunterzuspielen** („ist doch nicht so schlimm“) oder aufzubauschen. Einfach zuhören und versuchen zu verstehen, ohne zu werten. Es zählt nicht, wie es einem persönlich in der Situation ginge, sondern wie es der/dem Betroffenen geht. Dem Kind/Jugendlichen vermitteln, dass man das Erzählte aushält. Wenn Kinder oder Jugendliche spüren, dass sie große Bestürzung, Angst, Panik oder übermäßige Betroffenheit auslösen, haben sie oft das Gefühl, den Gesprächspartner zu überfordern und ziehen sich dann wieder zurück.

Nach dem Gespräch:

- Das Gespräch vertraulich behandeln.
- Keine Entscheidungen über den Kopf des Kindes/Jugendlichen hinweg treffen, sondern das weitere Vorgehen mit dem/der Betroffenen abstimmen.
- Aussagen und Situationen protokollieren, dabei aber eigene Interpretationen vermeiden (Dokumentation).
- Nichts im Alleingang unternehmen, sondern Kontakt zur Einrichtungsleitung oder Kolleg/innen aufnehmen.
- Das weitere Vorgehen ist alters-, geschlechts- und entwicklungsbedingt und bedarf einer fachlichen Begleitung.

Auf keinen Fall:

- Etwas im Alleingang unternehmen.
- Sofort die Eltern gegen den Willen des Kindes/Jugendlichen informieren
- Die mutmaßliche Täterin/den mutmaßlichen Täter informieren.
- Ein gemeinsames Gespräch mit Betroffenen und mutmaßlicher Täterin/mutmaßlichem Täter initiieren.
- Sofort die Polizei oder eine Behörde einschalten.

Anlage VIII

Aufgaben des Bezugserziehers

Der Bezugserzieher ist verantwortlich für:

- die Leistungsdokumentation und den Hilfeplan, inkl. Vor- und Nachbereitung
- die pädagogische Planungen
- die Vollständigkeit der Akte seines Bezugskindes/ Informationsverantwortung
- spezielle Arztbesuche (KJP, SPZ, usw.)
- die Antragstellung (z.B. Behindertenausweis, Bafög, BAB, usw.) in Absprache mit dem TL
- die individuelle Bezugserzieherzeit
- die Organisation, Vorbereitung und Nachbereitung von Festen und Feiern seine Bezugskindes, inkl. Geschenk
- die Koordination aller organisatorischen Prozesse, in Absprache mit dem TL
- die Vorbereitung des Auszugs seines Bezugskindes, inkl. Dokumentenliste
- die Vorbereitung einer Fallbesprechung seines Bezugskindes,
- das Anfertigen eines Fotobuches seines Bezugskindes **und**
- das gemeinsame Arbeiten am zw. im Lebensbuch (Lebensbuch folgt)

Desweiteren ist der Bezugserzieher:

- Ansprechpartner bei schulischen Problemen und speziellen Angelegenheiten
- Hauptansprechpartner für die Eltern (Elternarbeit), in Absprache mit dem TL **und**
- Hauptansprechpartner bezügl. Berufswahl, Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen

Die Hauptaufgabe eines jeden Bezugserziehers ist es, eine Beziehung/ Bindung aufzubauen und dem Kind Sicherheit zu geben.

Anlage IX

Stellenbeschreibung Hauswirtschaftskraft

Aufgaben und Tätigkeiten im Einzelnen

Kinderhaus

- Vorbildrolle als Wertevermittler
- Arbeiten nach dem Reinigungs- und Hygieneplänen des Kinderhauses Vitzenburg
- Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte nach Bedarf
- warme und kalte Speisen zubereiten
- gesunde Ernährung, frische Lebensmittel
- Unterstützung bei der Gesundheitsfürsorge
- Kinder bei der Körperpflege unterstützen und sie zur Hygiene anhalten, Kleinkindern bei Aktivitäten wie Zähneputzen, Essen oder Anziehen helfen, Kleinkinder wickeln (bei Bedarf)

Dokumentieren und Zusammenarbeiten

- gewissenhaftes Führen des Kühlschranks- Temperaturbuches und der Reinigungslisten
- gewissenhaftes und korrektes Führen des Kassenbuches über die Verpflegungsgelder
- Abrechnung der Haushalt- und Reinigungskosten nach beleg
- regelmäßige Teilnahme an Teamberatungen und bei Bedarf Supervision
- Einhaltung der Aufsichtspflicht, der Hausordnung, der Gesetzlichkeiten und der Weisungen der Leitung

Wichtige Arbeitsgrundlagen

- Schutzkonzept
- Etappenplan (hausintern)
- Hausordnung (hausintern)
- Reinigungs- und Hygieneplan (hausintern)
- Heimrichtlinie Landesjugendamt

Anlage X

Stellenbeschreibung pädagogische Fachkraft

Aufgaben und Tätigkeiten im Einzelnen

Kinderhaus

- Vorbildrolle als Wertevermittler
- Verhalten und Befinden der betreuten Kinder und Jugendlichen beobachten und daraus pädagogische Maßnahmen ableiten, orientiert an individuellen Neigungen und Fähigkeiten der Kinder sowie am Konzept des Kinderhauses
- ganzjährig Projektarbeit
- Materialien für Lernen, Sport und Spiel beschaffen und vorbereiten
- Ausflüge, Feiern und andere Veranstaltungen vorbereiten
- zu entwicklungsfördernden, kooperativen, kommunikativen und kreativen Beschäftigungen wie freiem oder gelenktem Spiel oder Teamarbeiten anregen und ggf. dabei anleiten
- körperliche Entwicklung der Betreuten fördern, etwa durch Spiele im Freien
- bewegungserzieherische Bewegungsspiele und Sport, Übungen zur Stärkung von Sinneswahrnehmungen
- Kinder bei Tierversorgung unterstützen und anleiten
- Organisation und Begleitung von Ferienfahrten
- kreatives Arbeiten mit den Kindern (basteln, malen, spielen, singen...)
- Schulkinder beim Anfertigen der Hausaufgaben betreuen und unterstützen, bei Problemen zur Verfügung stehen; (Beratungs-) Gespräche führen
- Konzentrationsübungen und andere förderpädagogische Maßnahmen durchführen
- Kinder und Jugendliche in ihrer sprachlichen Entwicklung fördern
- Kindern im Vorschulalter naturwissenschaftliche Themen näherbringen und sie zu Umweltbewusstsein erziehen
- Maßnahmen zur Leseförderung durchführen, z.B. Kindern vorlesen oder gemeinsam Bilderbücher anschauen
- Kinder und Jugendliche zum verantwortungsbewussten Umgang mit Medien erziehen
- Feste, Feiern und Aufführungen - beispielsweise zum Sommerfest- gestalten
- Kinder und Jugendliche im Rahmen von Erziehungszielen (z.B. Toleranz und Gewaltfreiheit) in Konfliktsituationen unterstützen: Streit schlichten, körperliche Auseinandersetzungen unterbinden, Konfliktgespräche führen oder moderieren
- Kinder mit Schwierigkeiten trösten, ggf. einschließlich körperlicher Zuwendung (z.B. Kinder in den Arm nehmen)
- mit durch Krankheit oder Behinderung beeinträchtigten Kindern und Jugendlichen motorisch-funktionelle Übungen oder Übungen zur Alltagsbewältigung durchführen

Dokumentieren und Zusammenarbeiten

- gewissenhaftes Führen einer Akte für jedes Kind
- Arbeit mit und am hausinternen Etappenplan
- Erziehungsmaßnahmen, Gespräche, Beobachtungen und deren Ergebnisse im Team absprechen und in Akte dokumentieren
- Erstellen individueller pädagogischer Planungen für Kinder
- Planen, Begleiten, Reflektieren und Dokumentieren von Beurlaubungen und familiären Kontakten der Kinder
- Erarbeitung der Leistungsdokumentationen für Jugendämter
- Vor- und Nachbereitung von Hilfeplangesprächen
- erzieherische Arbeit im Team reflektieren, ggf. zusammen mit Vorgesetzten
- je nach Aufgabenstellung und Sachlage Fachleute aus Medizin, Psychologie, Therapie sowie andere sozialpädagogische Fachkräfte oder Behörden (z.B. Jugendämter) konsultieren und mit ihnen zusammenarbeiten
- Zusammenarbeit mit Kindergarten und Schule
- regelmäßige Fort- und Weiterbildung (mind. 3 Tage/Jahr gewünscht)
- regelmäßige Teilnahme an Teamberatungen und Supervision
- Einhaltung der Aufsichtspflicht, der Hausordnung, der Gesetzlichkeiten und der Weisungen der Leitung

Pflegen und Versorgen

- warme und kalte Speisen zubereiten
- leichte Erkrankungen und Verletzungen behandeln
- Gesundheitsfürsorge
- Beachtung des Hygieneplanes der Einrichtung
- Kinder bei der Körperpflege unterstützen und sie zur Hygiene anhalten, Kleinkindern bei Aktivitäten wie Zähneputzen, Essen oder Anziehen helfen, Kleinkinder wickeln (bei Bedarf)
- Gespräche mit Eltern und Erziehungsberechtigten bzw. anderen Angehörigen, führen und dokumentieren
- Elternarbeit mit koordinieren

Wichtige Arbeitsgrundlagen

- Pädagogisches Konzept
- Schutzkonzept
- Kinder- und Jugendhilfegesetz
- Etappenplan (hausintern)
- Hausordnung (hausintern)
- Hygieneplan (hausintern)
- Heimrichtlinie Landesjugendamt

Anlage XI

Stellenbeschreibung TeamleiterIn

1. Bezeichnung der Stelle

Teamleiter/in (TL)

Stellenbeschreibung des TL ist aufgebaut/ ergänzend zur Stellenbeschreibung der päd. Fachkraft

2. Fachliche Qualifikationen und Kompetenzen

- erfolgreicher Abschluss einer pädagogischen Ausbildung mit staatlicher Anerkennung
- Berufserfahrung im pädagogischen Bereich (Heimbereich)
- möglichst Zusatzqualifikationen
- Rechtskenntnisse in relevanten Bereichen (Sozialgesetzbuch SGB VIII, BGB)
- Grundkenntnisse EDV und sicherer Umgang mit Standardsoftware

3. Persönliche Eignung

- sehr hohes Verantwortungsbewusstsein
- ausgeprägte Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit
- hohes Einfühlungsvermögen
- physische und psychische Belastbarkeit
- sicheres Auftreten und Durchsetzungsvermögen
- eigene Kritikfähigkeit und Selbstreflexion, Fähigkeit des Perspektivwechsels
- ausgeprägte Fähigkeit und Bereitschaft zur Kommunikation und Kooperation mit Kindern, Eltern, eigenen Mitarbeitern und denen anderer Institutionen, Geschäftsführung
- pädagogisches Geschick und Überzeugungskraft
- Fähigkeit motivierend zu wirken
- Bereitschaft zur ständigen und umfassenden eigenen Fortbildung

4. Direkt vorgesetzte Stellen

Schutzkonzept • Kinderhaus Vitzenburg • Parkstraße 14 • 06268 Vitzenburg •
Tel.: 034461/261260 • Fax: 034461/261261 • www.kinderhaus-vitzenburg.de

Geschäftsführung/Einrichtungsleitung
Stellvertretung der pädagogischen Leitung

5. Direkt nachgeordnete Stellen

Alle im Team beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter, Praktikanten,
Hauswirtschaftskraft

6. Stellvertretung

Geschäftsführung/Einrichtungsleitung
Stellvertretung der pädagogischen Leitung

7. Ziele der Stelle

- intensive Zusammenarbeit mit Geschäftsführung/ Einrichtungsleitung
- pädagogisch, organisatorisch verantwortliche Führung des Teams gemäß seinem Auftrag und Controlling der Arbeitsabläufe
- Sicherung größtmöglicher Arbeitszufriedenheit der Teammitarbeiter

8. Aufgaben

8.1. Pädagogische Aufgaben

- Sicherstellung der Wahrung einer respektvollen, toleranten Atmosphäre
- Kultur der Partizipation laut den Leitlinien des Kinderhauses
- Koordination und Controlling notwendiger individueller pädagogischer Arbeit im Team
- Ansprechpartner für Abstimmungen und Kommunikation im Team
- klare Formulierung und Entscheidungsfindung zu pädagogischen Maßnahmen im Team
- regelmäßige Reflektion und Anpassung pädagogischer Maßnahmen im Teams
- Herausarbeiten von Defiziten und Entwicklung von Lösungsansätzen in der päd. Arbeit des Teams

- regelmäßige Controlling der:

1. Qualität der Leistungsdokumentationen
2. Hilfeplanung, inkl. Vor- und Nachbereitung der Hilfeplangespräche
3. Qualität der pädagogischen Planungen
4. Angebote zur individuellen päd. Arbeit
5. ordnungsgemäßen Aktenführung
6. Einhaltung der Gruppenregeln
7. Belehrungen der Kinder

- enger Kontakt und Rückmeldung an pädagogische Leitung über Entscheidungen

- regelmäßige Reflektion und Vorschläge zur Anpassung/ Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption der Einrichtung

- Ansprechpartner für Jugendamt und andere Stellen/Institutionen

- Verantwortung für die fachliche Einarbeitung neuer Kollegen, individuell Anpassung des Einarbeitungsplans

- Vorbereitung im Team auf Neuaufnahmen unter pädagogischen Gesichtspunkten

- Mitarbeit im Gruppendienst

- Übernahme Bezugsbetreuungen

8.2. Organisationsbezogene Aufgaben

- Schaffung von Teamstrukturen, die eine reibungslose Zusammenarbeit und Kommunikation erlauben (u.a. Arbeit mit Lob und Motivation, Krisengespräche, Wahrnehmung von Störungen, Beilegen von Konflikten)

- Informationspflicht gegenüber der pädagogischen Leitung über Entscheidungen

und in Krisensituationen

- Sicherstellen und Leiten der hausinternen Teamberatungen

- Teilnahme und Vorbereitung/ Nachbereitung der Teamleiter-Beratung
- Prüfung und Einschätzung zur Aufnahme neuer Kinder im Haus
entsprechend
den Aufnahmekriterien
- Vorbereitung von Neuaufnahmen unter organisatorischen
Gesichtspunkten (Anmeldungen/ Belehrungen/ Einverständnisse/
Arztbesuche)
- Sicherstellung einer wertschätzenden/transparenten Zusammenarbeit mit
den Herkunftsfamilien
- Verantwortung für den Schriftverkehr mit Ämtern, Behörden, Institutionen des
Teams
- Organisation von Krankenvertretungen im Team
- Zuarbeit an Einrichtungsleitung zu Arbeitszeugnissen
- Kontrolle und Durchführung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung
gemäß § 8a KJHG anhand geltender Standards
- Controlling der Sicherheit, Hygiene, Ordnung und Instandhaltung im Haus
- Veranlassung notwendiger Reparaturen und Instandsetzungen im Haus
(Geschäftsführung, Hausmeister)

8.3. Personal bezogene Aufgaben

- Mitspracherecht bei Personalauswahl fürs Team
- Personalführung und fachliche Begleitung/Beratung des Teams
- Moderation bei Konflikten im Team
- Verantwortung für die Dienstpläne, Stundenabrechnungen und die
Urlaubsplanung des Teams
- Kontrolle der Arbeitszeitrückmeldung und Urlaubsanträge des Teams
- Einführung neuen Personals anhand eines Einarbeitungsplans
- Mitarbeitergespräch zwei Monate nach Neueinstellung (Reflexion,
Einschätzung, Perspektive)

- Verantwortung für die Einarbeitung von Praktikanten und Mentorentätigkeit
- Sicherstellung eines hohen Qualifizierungsniveaus der Mitarbeiter durch regelmäßige Weiterbildung
- Controlling der Durchführung von Belehrungen der pädagogischen Leitung

8.4 Besondere Aufgaben

- Unterschriftsvollmacht und Verantwortung für behördlichen Schriftverkehr
(cc immer an pädagogische Leitung)

9. Kompetenzen

- Weisungsbefugnis gegenüber des Teams in Wahrnehmung der oben definierten Aufgaben
- eigenverantwortliches Delegieren von Aufgaben im Team

10. Fortschreibung

Diese Stellenbeschreibung ist dynamisch und wird nach den aktuellen Erfordernissen fortgeschrieben.

Klausel:

Im Bedarfsfall sind nach Anordnung von vorgesetzter Stelle zusätzliche Aufgaben und Einzelaufträge zu übernehmen. Die zur Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgabenbereiche, können durch den Arbeitgeber ergänzt, verändert und präzisiert werden, soweit dies zur Zielerfüllung der Tätigkeit wesentlich beitragen kann.

Anlage XII Kompetenzbogen

Einschätzungen der fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter des Kinderhauses 2019

Wir möchten auch in diesem Jahr Euer Engagement und Eure fachlichen Leistungen in Form einer Prämie wertschätzen. Dank für Eure geleistete Arbeit und Euren Einsatz für das Kinderhaus sind zentrale Anliegen dieser Bewertung. Auch soll die Prämie als Ansporn dienen, Euch fachlich weiterzubilden und damit das Kinderhaus mit zu gestalten und weiterzuentwickeln. Die Grundlage der Bewertung bildet Euer Arbeitsvertrag und Eure Stellenbeschreibung. Darüber hinaus findet auch der Umgang mit Dienstanweisungen Berücksichtigung.

Wir möchten Euch um eine Selbsteinschätzung Eurer Kompetenzen bitten. Diese wird sich nicht auf die Prämienhöhe auswirken. Vielmehr möchten wir diese nutzen, um mit Euch ins Gespräch zu kommen. Wir finden es nicht nur sehr wichtig, höchst fachlich mit unseren Kindern zu arbeiten und gemeinsam mit ihnen die bestmöglichen Ziele zu erreichen, sondern wir möchten auch zufriedene Mitarbeiter beschäftigen, die gerne in das Kinderhaus kommen und dieses weiter zu etwas „Besonderem“ machen.

Für die Fremdeinschätzung werden unterschiedliche Punktzahlen vergeben, die in der Summe die Höhe der Prämie ausmachen werden.

Zu bewertende Kompetenzen	Selbsteinschätzung			Fremdeinschätzung		
	Überdurschnittlich	entspricht d.	entspricht teilweise	liegt über den	entspricht den	entspricht teilweise

	e Erfüllung	Erfüllu ng	nicht den An- forderun gen	Erwartun gen	Erwartu ngen	nicht den Erwartun gen
ZUVERLÄSSIGKEIT						
Ich erscheine rechtzeitig zu Diensten, Teamsitzungen, Terminen, Supervisionen etc.						
Ich bereite Teamsitzungen, Besprechungen, Hilfepläne, Projekte, Fallbesprechungen, hausinterne Weiterbildungen <u>gewissenhaft fachlich</u> vor und nach.						
Meine Kollegen können sich <u>jederzeit</u> auf mich verlassen.						
TEAM						
Ich bin gern bereit, kurzfristig Dienste für ausgefallene Kollegen zu übernehmen.						
Ich arbeite eng mit meinen Kollegen zusammen und unterstütze sie.						
Ich übergebe meine Dienste ordentlich und vollständig <u>inkl. Aufzeichnungen und Dokumentationen.</u>						
Ich setze mich im Team <u>fachlich</u> mit meinen Kollegen auseinander.						

Ich bin selbst in der Lage, mein eigenes pädagogisches Handeln zu reflektieren.						
Absprachen im Team werden von mir konsequent umgesetzt.						
Ich vertrete ehrlich und offen eine wertschätzende Meinung.						
Ich übe konstruktive Kritik an Entscheidungen und pädagogischen Haltungen meiner Kollegen.						
DOKUMENTATION						
Meine Akten sind immer aktuell, vollständig, sortiert und ordentlich.						
Meine pädagogischen Planungen waren eigenverantwortlich auf den aktuellen Bedarf des Kindes abgestimmt und im Team besprochen .						
Meine Leistungsdokumentationen sind fristgemäß, fachlich formuliert, inhaltlich vollständig und grammatisch/orthografisch korrekt.						
Meine Einträge im Übergabebuch sind immer vollständig u. nachvollziehbar.						
FACHLICHES						
Ich zeige Eigeninitiative, um mein Fachwissen gezielt und kontinuierlich zu erweitern.						

Ich lese regelmäßig und gezielt Fachliteratur. Wenn ja, welche...						
Ich bringe regelmäßig abwechslungsreiche, altersentsprechende pädagogische Angebote für die Kinder ein, bereite diese vor und nach.						
Ich beobachte Verhalten der Kinder, deute dieses pädagogisch, um mich im Team dazu auszutauschen und geeignete päd. Maßnahmen abzuleiten.						
Ich führe mindestens 1x pro Monat die geforderte individuelle Zeit mit meinem Bezugskind durch.						
Ich schreibe mindestens einmal im ¼ Jahr eine Verhaltensbeobachtung.						
Biografiearbeit ist Bestandteil meiner regelmäßigen individuellen pädagogischen Arbeit.						
Folgende zusätzliche Aufgaben habe ich in den letzten Monaten übernommen:						
- Dienstplangestaltung						
- Planung pädagogischer Tagesprojekte						
- Ausarbeitung der Ferienplanung						

- Programmverantwortung bei Festen und Feiern						
- Intensive Vor- und Nachbereitung von Urlaubsfahrten						
- Gestaltung und Dekoration des Hauses						
- Wahrnehmung von Ereignissen des Kinderhauses außerhalb der Dienstzeit (Jubiläen, Festlichkeiten, Verabschiedungen etc.)						
- sonstiges, was hier noch nicht genannt wurde						
ARBEITEN IM KINDERHAUS						
Ich achte bewusst und sorgsam auf Arbeits- und Betriebsmittel (Umgang mit Druckerpatronen, Papier, Reinigungsmitteln, Spiel- und Gartengeräten, Werterhaltung, ...).						
Ich halte die Hausordnung und Belehrungen ein.						
Ich halte Dienstanweisungen ein.						
Ich verhalte mich im Kinderhaus umwelt- und ressourcenschonend (Mülltrennung, strom- und wassersparendes Verhalten, Umgang mit Lebensmitteln, ...)						

MOTIVATION						
Ich habe die Zielvereinbarungen des letzten Mitarbeitergesprächs erreicht.						
Ich bin motiviert und mit Freude an der Arbeit.						

Anlage XIII
Checkliste zur Einstellung eines Arbeitnehmers
- Was bei der Einstellung beachtet werden sollte -

Name:

geb. am:

Eintrittsdatum:

Eingestellt als: Päd. Mitarbeiterin **am**:

- Personaleinstellungsbogen wurde ausgefüllt
- Vom Arbeitnehmer wurde(n) vorgelegt:
 - Zeugnisse; Bescheinigung über die berufl. Qualifikation
 - Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
 - Nachweisheft Infektionsschutzgesetz
 - DRK Nachweis
 - Identifikationsnummer
 - Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit
 - Sonstiges, z.B. Schwerbehindertenausweis
 - Nachweis Masernschutz
- Liegen Lohnpfändungen vor?
- Vom Arbeitgeber wurden hingewiesen:
 - Hausordnung/ Belehrung
 - Schlüsselzusatzversicherung
 - Anwesenheit 15 min. vor Dienstbeginn
 - Unfallverhütungsvorschriften mit Belehrung
- Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen
- Probezeit notiert (Länge, Kündigungsfrist, Wiedervorlage)
- Personalakte angelegt
- Steuerberater informiert
- Angemeldet bei der Krankenkasse
- Empfangsbescheinigung über Schlüssel
- Kopie Führerschein und Personalausweis

Anlage XIV

Dienstanweisung zur Wahrung einer fachlich adäquaten Distanz durch pädagogische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Kinderhauses Vitzenburg im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen

Alle haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind verpflichtet,

- die individuellen/kulturellen Schamgrenzen und das Recht von Mädchen und Jungen auf (sexuelle) Selbstbestimmung zu achten,
- Räume, in denen sie sich mit Jugendlichen oder junge Erwachsene befinden, nicht abzuschließen, sodass diese jederzeit von außen durch Dritte geöffnet werden können,
- Bevorzugungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen grundsätzlich mit dem Team abzusprechen (z. B. Sonderregelungen, Geschenke und die Übertragung und Vergütung von privaten Dienstleistungen an Jugendliche oder junge Erwachsene),
- die Annahme von Geld/Sachgeschenken von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien sind im Team abzusprechen,
- im Kontakt mit Mädchen und Jungen sind alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z. B. Küsse, Berührung von Brust oder Genitalien) sowie sexuelle Reden (z. B. sexuell getönte Kosenamen oder sexistische „Witze“) zu vermeiden,
- verbale Aggressivität oder sexuelle Entwertungen zu vermeiden,
- Körperkontakt ohne klare fachliche Indikation zu vermeiden,
- über versehentliche Berührungen von Mädchen und Jungen im Brust- oder Genitalbereich das Team zu informieren (Eintrag ins Übergabebuch),
- während ihrer Tätigkeit darauf zu achten, dass sie keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z. B. sexuell aufreizende Freizeitkleidung, die viel Haut sichtbar werden lässt oder die Genitalien abzeichnet),
- die Unterstützung grenzverletzender/gewalttätiger Umgangsweisen und/oder einer sexualisierten Atmosphäre zwischen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu vermeiden,
- im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen die Regelungen des Jugendschutzgesetzes zu beachten,
- Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/-kontakte zu betreuten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und/oder deren Familien dem Team umgehend offenzulegen,
- jegliche Angebote einer vergüteten Tätigkeit durch die Eltern, Kinder und Jugendlichen abzulehnen (z. B. Babysitter Dienste bei Geschwisterkindern, zusätzliche Förderung einzelner Jugendlicher),
- im Falle von Verstößen von Kollegen/Kolleginnen gegen diese Dienstanweisung diese im Team bzw. gegenüber der Einrichtungsleitung oder einer externen

Fachberatung zu benennen und Möglichkeiten eines weiteren Vorgehens zu reflektieren.

Die Verfahrensrichtlinien sind für alle verbindlich festlegt:

- es besteht die Verpflichtung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, bei der Vermutung von Übergriffen und/oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt entweder die Leitung der Institutionen zu informieren,
- es besteht die Verpflichtung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, beobachtete Übergriffe bzw. strafrechtlich relevante Formen der Gewalt und Aussagen von Zeugen/Zeuginnen schriftlich zu fixieren,
- es besteht das Recht aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Einrichtung, im Falle beobachteter bzw. vermuteter Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevanter Formen der Gewalt sich von einer Fachberatungsstelle beraten zu lassen,
- es gibt klare Vorgaben zur Sicherung des Opferschutzes (keine Gegenüberstellungen des Opfers mit dem Beschuldigten/der Beschuldigten, sofortige Trennung von Opfer und Beschuldigten),
- es bestehen klare Vorgaben zur Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber einem beschuldigten Mitarbeiter/einer beschuldigten Mitarbeiterin (sofortige Freistellung, keine Vorverurteilung),
- es besteht die Verpflichtung der Leitung zur Abklärung einer Vermutung
- es besteht Verpflichtung der Einrichtungsleitung, in Fällen von massiven Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der das Landesjugendamt und das zuständige Jugendamt zu informieren,
- es werden von der Einrichtung nach Übergriffen klare Regelungen festgelegt:
 - wer wann die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen informiert,
 - wer wann die Kinder und Jugendlichen informiert,
 - wer wann die Eltern/Personensorgeberechtigten der Jugendlichen informiert,
- es gibt eine klare Trennung zwischen Krisenmanagement, therapeutischen Interventionen und der Begleitung betroffener Mädchen und Jungen im Strafverfahren (bei der polizeilichen Aussage und der Aussage als Zeugin/Zeuge vor Gericht),
- es erfolgt eine Sicherstellung von (therapeutischen) Unterstützungsangeboten und Prozessbegleitung des Opfers,
- es gibt unterstützende Angebote für die aufdeckenden Kollegen/Kolleginnen (z. B. Übernahme der Kosten für einen anwaltlichen Zeugenbeistand, externe Supervision),
- es gibt unterstützende Angebote für die Teamkollegen/-kolleginnen übergriffiger Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (Gespräche, Supervision).
- Die Verfahrensregeln sind schriftlich fixiert und allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ausgehändigt.

Anlage XV

Was ist individuelle Zeit?

- Einzelaktion mit **1** Kind
- Raum für persönliche, vertrauliche Gespräche
- vorwiegend außerhalb des eigenen Hauses
(z.B. Haus 4, Park etc.)
- in der Regel durchgeführt vom **Bezugserzieher**
- **regelmäßig**
(wenn es aus irgendwelchen Gründen nicht klappt, immer mit dem Kind besprechen und neuen Termin vereinbaren)
- **Dokumentation**
(der Vor- und Nachbereitung, Beobachtungen)
→ **Formblatt** dazu folgt
- altersentsprechend
- **Besonderheiten** des Kindes beachten
- Dauer: **min.** 45 min
- Wünsche des Kindes beachten
- Transparenz
(mit dem Kind vorher besprechen was passiert)
- **pädagogisches** Angebot

Anlage XVI

Aufsichtspflicht

Ziel der Aufsichtspflicht

Aus dem § 832 BGB, der die Haftung des Aufsichtspflichtigen regelt, lassen sich Rückschlüsse über das Ziel der Aufsichtspflicht ziehen.

§	832	BGB
Haftung	des	Aufsichtspflichtigen
<p>(1) Wer kraft Gesetzes zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustands der Beaufsichtigung bedarf, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn er seiner Aufsichtspflicht genügt oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.</p> <p>(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernimmt.</p>		

Aus diesem Paragraphen und auch aus dem Jugendschutzgesetz lässt sich folgende Annahme herauslesen:

Minderjährige verfügen aufgrund ihres Alters noch nicht über die geistige oder körperliche Reife um Gefahren erkennen oder einschätzen zu können. Um die Minderjährigen jedoch zu schützen kann man als Ziel der Aufsichtspflicht formulieren:

Das Ziel der Aufsichtspflicht ist, dass die aufsichtspflichtige Person dafür sorgt, dass die anvertrauten Minderjährigen nicht zu Schaden kommen, bzw. niemandem Schaden zufügen.

Beginn und Ende der Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht beginnt mit Dienstbeginn und endet mit diesem.

Festlegungen:

- ca. 10 Minuten vor Dienstbeginn anwesend sein, Anwesenheit der Kinder prüfen
- ordentliche Übergabe (schriftl. oder mündlich)
- sofern sich Änderungen in den Zeiten ergeben, vorab Kollegen informieren
- sollte ein Kind längere Zeit von der Gruppe weggeblieben sein, nachfragen ggf. Suche einleiten
- bei Fahrten immer auf Volljährigkeit prüfen

Bei Ferienfahrten und an den Wochenenden besteht die Aufsichtspflicht

grundsätzlich rund um die Uhr, 24 Stunden am Tag. Auch ein Erzieher benötigt Schlaf und daher ruht die Aufsichtspflicht für diese Zeit, wenn der er sich vorher überzeugt hat, dass alle Kinder und Jugendliche schlafen. Sobald man jedoch durch ein verdächtiges Geräusch geweckt wird, besteht die Aufsichtspflicht wieder voll. Die Verantwortung zur Aufsichtspflicht endet, wenn der Aufsichtsbedürftige nach der Freizeit wieder seinen Eltern übergeben wird.

Der Erzieher muss über folgende Punkte informiert sein:

- Kann das Kind schwimmen?
- Leidet das Kind an Asthma oder einer anderen Krankheit?
- Bestehen irgendwelche Allergien?
- Muss das Kind regelmäßig Medikamente einnehmen?
- Sonstige Hinweise, die beachtet werden sollten

Was ist ganz praktisch zu tun?

Gedanken machen...

Für den Erzieher ist wichtig, dass er sich im Vorfeld Gedanken macht und seinen Dienst entsprechend plant und organisiert. Daraus ergibt sich in der Regel dann der Aufwand für die Aufsichtspflicht:

... über das Gelände, äußere Umstände

- welche Gefahrenquellen sind vorhanden? Wie sind die örtlichen Verhältnisse?
- Gelände, Gebäude, Spielgeräte, Lagerbauten, Wasser, Felsen
- Anzahl der Gefahrenquellen?
- Abgeschlossen oder unübersichtlich?

... über das Programm

- bzw. welche Gefahren könnten zusätzlich durch Unachtsamkeit, oder aufgrund des Programms hervorgerufen werden?
- Einschätzung "objektive Gefährlichkeit" der Aktion
- Überforderung der Aktion für die Kinder?
- Überforderung der Aktion für den/die BetreuerIn?

... über sich selbst und das BetreuerTeam

- Pädagogische Erfahrung, Belastbarkeit, Zumutbarkeit, Verantwortungsgefühl
- Erfahrung und Beherrschbarkeit der Aktion?
- Eine realistische Selbsteinschätzung ist notwendig, denn wer Aufgaben übernimmt, denen er nicht gewachsen ist, verletzt damit schon die Aufsichtspflicht bei Übernahme der Aufgabe.

.. über die Teilnehmer bzw. Gruppenmitglieder

- welche Kinder bzw. Jugendliche nehmen an der Maßnahme teil?
- Behinderungen, Schwimmer/Nichtschwimmer, körperliche Schwächen, besonders auffällige Jugendliche
- Anzahl der Kinder (ist die Gruppe mit den zur Verfügung stehenden Mitarbeitern "beherrschbar"?)
- Alter der Kinder/Jugendlichen

Gefahren beseitigen...

Ein Erzieher hat zunächst dafür zu sorgen, dass mögliche Gefahrenquellen beseitigt werden, denn dann muss er sich schon hierum nicht mehr kümmern. Als Beispiele seien genannt: Einsammeln von Alkohol und Zigaretten, Beseitigung von herumliegenden Scherben, Konfiszierung von gefährlichen Gegenständen (Waffen) etc.

Leider wird es nicht immer möglich sein im Vorfeld schon mögliche Gefahrenquellen zu beseitigen, auch wird man nicht auf alle Gefahrenquellen unmittelbar einen Einfluss haben, so dass weitere Maßnahmen notwendig sind um eine Gefährdung auszuschließen.

Belehrung und Warnungen aussprechen ...

Der Erzieher hat auf die allgemeinen Gefahren, die sich z.B. auf der Autofahrt, der Wanderung, der Fahrradtour,... ergeben könnten hinzuweisen. Die Belehrungen bzw. Warnungen sollten in einer verständlichen Form erfolgen. Dazu kann auch die Demonstration bzw. Anleitung im richtigen Umgang mit Werkzeug (z.B. Säge, Beil oder einem Schnitzmesser) gehören.

Und auch der Hinweis auf vermeintliche Kleinigkeiten oder (für vernünftige Erwachsene zumindest) Selbstverständlichkeiten können wichtig sein. Dazu können das Feuer machen im Wald gehören, wie auch das einfache Wegwerfen von Papier oder Müll in der Natur.

Belehrungen und Warnungen sollten immer für alle gelten, auch für die Betreuer, die mit gutem Beispiel voran gehen sollten. Im Zweifelsfall müssen Aufsichtsmaßnahmen in einem Prozess bewiesen werden. Von daher sollten solche Verwarnungen vor der ganzen Gruppe und im Beisein von Zeugen geschehen.

Überwachung und Kontrollen durchführen...

Belehren und Warnen ist das eine, ob Anweisungen auch befolgt werden muss der Erzieher überprüfen.

Die Art (Kontrollgänge, Stichproben) und Intensität der Überprüfung sind hierbei jedoch auch situativ zu sehen. Bei einer großen Gruppe, bei vielen Gefahrenquellen und jüngeren Kindern ist der Aufwand hierfür sicherlich um einiges höher. Der Erzieher muss wissen wo und mit wem sich seine Kids jeweils befinden und was diese dort gerade tun.

Die Angst vor konsequentem Einschreiten hat später eventuell um so konsequentere Schadensersatzforderungen zur Folge.

Es ist jedoch auch in der Rechtsprechung anerkannt, dass Kinder und Jugendliche für ihre Entwicklung einen Spielraum brauchen, der auch Gefahren mit sich bringt und es ist von keinem Erzieher zu verlangen, dass dieser in jedem Falle und unter allen Umständen die Kinder und Jgl. vor Schaden bewahren kann. Es kann erwartet werden, dass dieser nach bestem Wissen und Gewissen handelt. Wird der Aufsichtspflicht nachweislich in voller Weise nachgekommen, so entfällt eine Haftung auch bei eingetretenem Schaden.

Werden diese Voraussetzungen jedoch nicht erfüllt, so kann der Erzieher einer zivil- und strafrechtlichen Haftung gegenüberstehen.

Folgen der Aufsichtspflichtverletzung

Wird dem Mitarbeiter eine strafbare Handlung vorgeworfen, so ist der einzelne konkrete Sachverhalt entscheidend. Bei einer Vernachlässigung der Aufsichtspflicht kann der Mitarbeiter zivilrechtlich haftbar oder strafrechtlich verantwortlich (§823 BGB) gemacht werden.

Bei der rechtlichen Prüfung werden im jeweiligen Einzelfall verschiedene Umstände berücksichtigt.

Im Allgemeinen kommt man seiner Aufsichtspflicht nach, wenn folgende Umständen mit Sorgfalt bedenkt:

- Alter der Aufsichtsbedürftigen
- Persönliche Verhältnisse der Aufsichtsbedürftigen, z.B. Behinderungen, Krankheiten, Allergien, Erschöpfungsgrad, Erfahrung, pers. Entwicklung, Fähigkeiten, Unvorsichtigkeit, "Schusseligkeit", Neigung zu Unfug oder Gewalttätigkeit etc.
- Größe der Gruppe
- Örtliche Verhältnisse, z.B. Bekanntheit des Gebietes, Überschaubarkeit, Geländewahl, Straßen, Gewässer, Tageszeit, Witterung etc.
- Anzahl, Beherrschbarkeit und Einschätzbarkeit der vorhandenen Gefahrenquellen
- objektive Gefährlichkeit der Aktivität, z.B. Umgang mit Werkzeugen, Feuer, Klettern, Schwimmen, Radfahren, Städterallye in Kleingruppen etc.
- Anzahl der Mitbetreuer, aber nur, wenn vorher eine Verteilung der Zuständigkeiten innerhalb des Teams vereinbart wurde. Der Erzieher darf sich nicht darauf verlassen, dass seine Mitbetreuer die Aufsichtsführung alleine übernehmen.

Ganz allgemein nimmt das persönliche Maß der Aufsichtspflicht

- mit steigendem Alter der Jugendlichen, schon unter dem Aspekt des § 828 BGB (Mitverantwortung !) ständig **ab**
- mit zunehmender Gefährlichkeit der Aktivität ständig **zu**

- bei umfangreichen Hinweisen und Warnungen schon im Vorfeld **ab**
- bei ungünstigen persönlichen Umständen des Aufsichtsbedürftigen **zu**
- bei mehreren Mitbetreuern (und Aufgabenverteilung) **ab**
- bei zunehmender Größe der Gruppe ständig **zu**

Im zivilrechtlichen Sinne (Schadenshaftung) unterscheidet man verschiedene Verschuldungsgrade, nach denen sich dann auch der Schadensersatz richtet.

- **die leichte Fahrlässigkeit:**
Leicht fahrlässig handelt, wer die erforderliche Sorgfalt außer acht lässt. Es wurde zwar einiges unternommen um Gefahren zu verhindern oder abzuwenden, aber durch eine kleine Unachtsamkeit, wie es jedem mal passieren kann, ist es trotzdem zu einem Schaden gekommen.

Beispiel: der Erzieher geht mit der Gruppe ins Freibad. Er befindet sich mit einem Teil der Gruppe im Schwimmerbecken. Da er nicht auch gleichzeitig im Nichtschwimmerbecken sein kann hätte er einen zweiten Leiter mitnehmen müssen oder bei den Nichtschwimmern bleiben müssen.

- **die grobe Fahrlässigkeit:**
Die liegt im Einzelfall dann vor, wenn die einfachste und für jeden selbstverständlich erscheinende Sorgfalt außer Acht gelassen wird, also überhaupt keine Vorkehrungen getroffen wurden.

Beispiel: Der Erzieher geht mit der Gruppe ins Freibad. Die Kinder sind im Wasser, der Erzieher liegt auf seiner Matte fern ab des Beckens, so dass er seine Nichtschwimmer nicht sehen kann.

- **der Vorsatz:**
hier wird absichtlich und wissentlich ein Schaden herbeigeführt oder zugelassen, ohne abzuwehren bzw. einzugreifen. In dieser vorsätzlichen Fahrlässigkeit ist auf jedem Fall mit einer persönlichen Haftung des Mitarbeiters zu rechnen.

In welcher Weise eine Schadensersatzpflicht zu erfüllen ist, ergibt sich unter anderem aus den §§ 249 und 249– 249 BGB.

Anlage XVII

Gesprächsprotokoll Bewerbungsgespräch

Name:

Datum:

Uhrzeit:

Inhalte des Gespräches:

- kurze Vorstellung
- wie auf uns aufmerksam geworden
- welche Erwartungen an die Arbeit
- Vorstellung Schutzkonzept
- Thematisierung Nähe/Distanz
- welche Befürchtungen
- welche Fragen

Einschätzung der Kollegen:

Anlage XVIII

Anti-Gewaltvertrag

zwischen

.....

und

dem Kinderhaus Vitzenburg

Ich,, werde sofort gewalttätiges Verhalten unterlassen. Das bedeutet, ich werde weder Gewalt als Mittel der Konfliktlösung noch als Ausdruck meiner Wut und Verzweiflung einsetzen.

Zu gewalttätigem Verhalten gehören massive Drohungen/Gewaltandrohungen, körperliche Angriffe gegenüber anderen Personen, mutwillige Zerstörung von Eigentum, Misshandlung von Tieren sowie Androhung von Mord oder Selbstmord.

Im Falle einer akuten Verschlechterung, werde ich mich sofort an einen Erzieher im Dienst wenden.“

Folgen: Ich wurde informiert, dass sollte ich diesen Vertrag nicht unterschreiben, der Notarzt bzw. die Polizei informiert wird.

Datum:

Unterschrift Kind

Unterschrift Erzieher

Anlage XIX Anti-Suizidvertrag

zwischen

.....

und

dem Kinderhaus Vitzenburg

Ich,, werde
bis.....

am Leben bleiben und mein Leben auch nicht in Gefahr bringen, egal, was passiert und egal, wie ich mich fühle. Ich werde bis dahin alle Möglichkeiten nutzen, die mir dabei helfen, dieses Versprechen zu halten.

Im Falle einer akuten Verschlechterung, werde ich mich sofort an einen Erzieher im Dienst wenden.

Folgen: Ich wurde informiert, dass sollte ich diesen Vertrag nicht unterschreiben, der Notarzt bzw. die Polizei informiert wird.

Datum:

Unterschrift Kind

Unterschrift Erzieher