

Inhaltsverzeichnis

1. Christliches Menschenbild (Seite 2)
2. Kultur der Achtsamkeit (Seite 3)
3. Kinderrechte und Partizipation (Seite 4-6)
4. Risikoanalyse (Seite 7-11)
5. Personalauswahl und Personalentwicklung (Seite 12)
6. Verhaltenskodex (Seite 13-16)
7. Beratungs- und Beschwerdewege (Seite 17)
8. Intervention und nachhaltige Aufarbeitung (Seite 18-19)
9. Qualitätsmanagement (Seite 20-21)
10. Aus- und Fortbildung (Seite 22-25)
11. Anhänge (Seite 26)

1. Christliches Menschenbild

Das Schutzkonzeptes der Erzdiözese Bamberg gründet auf dem Fundament des christlichen Menschenbildes, der Kultur der Achtsamkeit sowie den Kinderrechten und der Partizipation.

Das **christliche Menschenbild** bildet die Grundlage unseres Handelns in unserer Kath. Kindertagesstätte St. Markus.

Unsere Arbeit miteinander, mit Kindern, Eltern und MitarbeiterInnen ist durch gegenseitiges Vertrauen, Nächstenliebe, Achtung und Wertschätzung geprägt.

Diese Haltung kann fundierter Schutz vor Missbrauch sein.

In unserer Einrichtung ist jede Familie willkommen, unabhängig von ihren Grundvoraussetzungen, Kultur und Weltanschauung. Jeder wird hier in seiner Individualität angenommen. Wir unterstützen in allen Lebenslagen und bieten Hilfen an.

Die Kinder, die unsere Einrichtung besuchen sind das Herz unseres Hauses. Wir begleiten sie ein Stück ihres Lebensweges. Jeder soll sich angenommen fühlen, um sich bestmöglich entfalten zu können.

2. Kultur der Achtsamkeit

Kultur der Achtsamkeit ist neben dem christlichen Menschenbild der zweite Grundpfeiler im Schutzkonzept.

Offenheit und Vertrauen sind zwei wichtige Punkte, damit die Arbeit mit Kindern gelingt. Offenheit, weil jedes Kind andere Voraussetzungen von zuhause mitbringt und den Kindergarten mit verschiedenen kulturellen Hintergründen bereichert. Jedes Kind ist einzigartig in seiner Persönlichkeit.

Der zweite wichtige Punkt ist Vertrauen. Lernen und Erfahrungen sammeln, gelingt dann, wenn die Kinder das Vertrauen in uns haben, sich frei zu entwickeln und bewegen zu können. Dies gelingt durch eine sichere Bindung. So bekommen sie die Rückversicherung, dass wir immer hinter ihnen stehen und sie auffangen, wenn sie uns brauchen. Wir begeben uns dabei auf eine Ebene mit den Kindern, versuchen in ihre Welt einzutauchen und kommen dabei ihrem Bedürfnis nach Nähe und Distanz nach. Vertrauen macht aber auch verletzlich und deshalb ist es wichtig, klare Regeln und Strukturen zu haben, die Kindertagesstätten zu sicheren Orten machen.

Achtsamkeit bedeutet feinfühlig und offen seine Umgebung wahrzunehmen und die Kinder anzunehmen wie sie sind.

Achtsamkeit bedeutet aber auch, sich selbst zu reflektieren und regelmäßig zu hinterfragen, ob das eigene Handeln authentisch ist.

Achtsamkeit bedeutet auf sich selbst zu hören, sich selbst zu fühlen und somit sensibel für die eigenen Bedürfnisse zu sein.

2.1 Definition sexualisierte Gewalt

Grenzverletzungen

Es liegt eine Grenzverletzung vor, sobald wissentlich die körperlichen oder psychischen Schamgrenzen einer Person missachtet werden. Dies trifft auch bei deren Einwilligung zu, sofern diese Person alters- bzw. entwicklungsbedingt die Situation nur eingeschränkt beurteilen kann.

Grenzverletzungen können sowohl verbal, durch Mimik und Gesten, als auch tätlich erfolgen.

Grenzverletzungen erwecken manchmal auch den Anschein einer positiven und gut gemeinten Absicht.

Übergriffigkeiten

Bei übergriffigem Verhalten wird durch Gewalt (verbal/nonverbal) oder psychischem Druck entgegen dem Willen des Anderen gehandelt.

Das Recht auf Selbstbestimmung wird missachtet und grundlos beschnitten bzw. übergangen.

Missbrauch

Jede (sexuelle) Handlung, die gegen den freien Willen einer schutzbefohlenen Person erfolgt wird als Missbrauch bezeichnet. Dies trifft auch bei psychischem Druck, psychischer und emotionaler Abhängigkeit sowie Gewalt zu.

Das Opfer kann dabei sowohl aktiver als auch passiver Teilnehmer sein.

3. Kinderrechte und Partizipation

Ein Teil des Fundaments des Schutzkonzeptes der Erzdiözese Bamberg sind die Kinderrechte und die Partizipation.

Beteiligung bedeutet Partizipation, im Sinne von Mitwirkung, Mitgestaltung und Mitbestimmung. Sie gründet auf Partnerschaft und Dialog. Partizipieren heißt, Planungen und Entscheidungen über alle Angelegenheiten, die das eigene Leben und das der Gemeinschaft betreffen, zu teilen und gemeinsam Lösungen für anstehende Fragen und Probleme zu finden.

In unserer Kita ermöglichen wir den Kindern, Eigenverantwortung zu übernehmen indem sie in alltäglichen Situationen und Entscheidungen mit einbezogen werden. Die Entscheidungsmöglichkeiten sind überschaubar und orientieren sich an dem Entwicklungsstand des Kindes.

Partizipative Bildungsprozesse stärken die Kinder in ihrer gesamten Persönlichkeit. Durch Beteiligung lernen Kinder ihre eigenen Sichtweisen (Gefühle, Bedürfnisse, Interessen, Wünsche, Meinungen) kennen, begründen und vertreten sie.

Damit eine „Kultur der Achtsamkeit“ Realität werden kann, ist es nötig, dass bei Entwicklungen und Entscheidungen möglichst alle Beteiligten einbezogen werden, sich einbringen und mitgestalten können.

Unsere Umsetzungen und Möglichkeiten der Beteiligung in der Arbeit mit Kindern, Eltern, Personal und Träger:

Kinder:

- Morgenkreis mitgestalten (z. B. Sitznachbar)
- regelmäßige Gruppengespräche (z. B. erzählen vom Wochenende)
- Kinderbefragungen
- alltägliche Situationen (z. B. was spielt das Kind)
- Essen (z. B. was und wieviel isst das Kind)
- Wickeln / Toilettengang (z. B. wer begleitet das Kind)
- Raumgestaltung (z. B. wo ist die Leseecke)
- Schlafen (z. B. ob sie schlafen wollen oder nicht)
- Kochtage (z. B. was wird gekocht)
- Kinderkonferenz (z. B. bestimmte Themen werden besprochen)
- Tagesablauf (im vorgegebenem zeitlichem Rahmen selbst gestalten)
- Spaziergang (z. B. wohin?)
- Geburtstagsfeier (z. B. Liederwahl)

Eltern:

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen dem pädagogischen Personal und den Eltern ist der Grundstein dafür, dass die Kinder sich in unserer Einrichtung wohlfühlen. Durch Elternbeteiligung wird das Gemeinschaftsgefühl gestärkt.

- Elterngespräche (z. B. über den Entwicklungsstand ihres Kindes)
- Elternbefragung (z. B.
- Elternzeitung (z. B. schreiben von Berichten)
- Elternbeirat als Vertreter aller Belange der Eltern
- Kummerkasten / Wunschkasten
- Feste und Veranstaltungen (z. B. entscheiden über die Teilnahme und Unterstützung)
- Bring-/ Abholzeiten (z. B. entscheiden im Rahmen des päd. Tagesablaufes, wann sie ihr Kind bringen oder abholen)
- Essen (z. B. entscheiden über das Frühstück und Mittagessen der Kinder)
- Datenschutz (z. B. entscheiden über die Weitergabe persönlicher Daten)

Personal:

- Mitarbeitergespräche (z. B. jährliche Befragung)
- Teamsitzungen (z. B. wöchentlicher Austausch)
- Raumgestaltung (z. B.
- Tagesablauf
- Vertrauensperson als Ansprechpartner für das Team
- Elternbegleiter als Ansprechpartner für die Eltern

Träger:

Die Ideen aller Beteiligten werden ernst genommen und berücksichtigt, ihre Kreativität und unterschiedliche Blickwinkel sind erwünscht.

Partizipation beinhaltet, dass die Kinder grundsätzlich über ihre Rechte informiert werden und ihnen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen, in denen sie Akzeptanz ihrer Rechte erleben und umsetzen können.

Die UNICEF, die Kinderrechtsorganisation der UNO, fasst 10 Grundrechte zusammen:

1. Das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung unabhängig von Religion, Herkunft und Geschlecht
2. Das Recht auf Gesundheit
3. Das Recht auf Bildung und Ausbildung
4. Das Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung
5. Das Recht, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln
6. Das Recht auf eine Privatsphäre und eine gewaltfreie Erziehung im Sinne der Gleichberechtigung und des Friedens
7. Das Recht auf sofortige Hilfe in Katastrophen und Notlagen auf Schutz vor Grausamkeit, Vernachlässigung, Ausnutzung und Verfolgung
8. Das Recht auf Schutz vor wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung
9. Das Recht auf eine Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause
10. Das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung

Zur Vorbereitung auf die Erstellung des Schutzkonzeptes haben wir für die Eltern einen Elternabend angeboten. Um uns als Team auf das Thema gut vorzubereiten, hatten wir einen Schließtag im Februar. An diesem Tag konnten wir uns gemeinsam in das Thema einarbeiten und

Im Anschluss haben wir die Elternpinnwand genutzt, um den Eltern einen Einblick in das vom Schließtag erarbeitete Konzept zu geben.

In Kleinteams wurden dann die einzelnen Punkte des Schutzkonzeptes ausgearbeitet. Im Großteam wurden die Themen nochmals überarbeitet und angepasst. Das Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls erweitert.

Die Eltern wurden mit einer Email über das neu erarbeitete Schutzkonzept informiert. Außerdem liegt das Konzept im Eingangsbereich unserer Kita für die Eltern aus. Das Schutzkonzept wird auf unserer Homepage veröffentlicht.

4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wurde anhand des Fragenkatalogs aus den Arbeitshilfen „Kultur der Achtsamkeit“ erstellt.

4.1. Zielgruppen

Wir arbeiten mit Krippenkindern von ca. 1-3 Jahren und Kindergartenkindern von ca. 3 Jahren bis zum Schuleintritt.

Die weitere Zielgruppe ist der Träger, das Personal, Praktikanten/innen, Reinigungspersonal, Küchenhilfe, Hausmeister, Eltern, Kindergartenbeauftragter, Fachdienste.

Besondere Gefahrenmomente bestehen bei diesen Menschen, Opfer von Gewalt zu werden oder auch selbst Gewalt auszuüben aus unserer Sicht durch folgende Punkte: Kinder haben noch keine Vorstellung, was „gute“ und „böse“ Umgangsformen, ob es sexuell oder gewaltmotivierte Handlungen sind, z.B. beim Toilettengang: Hilfe beim Po sauber machen.

Kinder können sich noch nicht konkret mitteilen, wissen teilweise nicht wie, oder trauen sich nicht dem pädagogischen Personal oder den eigenen Eltern von Vorgängen zu berichten, die ihnen vielleicht „komisch“ vorkommen. Sie schämen sich eventuell, anderen von Übergriffen zu berichten. Kindern fehlt oft die Einschätzung ihrer eigenen Kraft oder haben noch wenig Empathie, wenn sie selbst Kindern weh getan haben. Auf der Suche nach Aufmerksamkeit kann es zu „negativen“ Kontaktaufnahmen kommen. (Schubsen) Oft kommt es noch zu mangelnder oder fehlender eigener Impulskontrolle. Sprachauffällige Kinder haben fast keine Möglichkeit, sich korrekt auszudrücken. Mimik und Gestik (z.B. auf Geschlechtsteile) können falsch interpretiert werden. Die Erziehung von Kindern, das Vorbild der Eltern ist ebenfalls bedeutend. Wie und wo werden den Kindern Grenzen von Gewalt mitgeteilt, z.B. was darf ich, wie und wo darf ich mich wehren. Wer sagt mir, wenn ich etwas „falsch“ gemacht habe, welche Konsequenzen hat es.

Der Einfluss der Medien ist nicht zu vernachlässigen. Wie wird was gezeigt, was bekommen die Kinder mit.

Grenzüberschreitungen können von Seiten der Erzieher geschehen, wenn Erzieher von dem Kind etwas einfordern, was es aber im Moment nicht möchte (z.B. anziehen, dass die gesamte Gruppe in den Garten kann).

Kinder in Konfliktsituationen hauen, kratzen, beißen sich untereinander.

Eine große Gruppe mit hoher Kinderanzahl kann zu emotionaler Überforderung bei Kindern als auch beim pädagogischen Personal führen. Zu viele Eindrücke, Lärm, wenig Platz und Trubel können Fehlverhalten begünstigen.

Mögliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen beim „angeordneten“ Toilettengang, ebenso beim „umziehen helfen“, wenn Kinder eingenässt oder eingekotet haben, beim Wickeln, beim Turnen, „Wechselkleidung“ anziehen. z.B. während der Waldwochen im Wald, im Sommer die Badesachen umziehen.

Für Kinder entsteht eine Abhängigkeit von Erzieher/innen, da sie auf diese angewiesen sind. Ein daraus entstehendes Vertrauensverhältnis vom Kind zum Erzieher/in kann Gefahren zu über griffigem Verhalten bergen.

Betreuer/innen haben manchmal ein „Machtgefühl“ gegenüber dem Kind, welches Sie ausleben, weil er/sie älter ist und bestimmen, was, wie und wann gemacht wird.

Praktikant/innen werden auf Verhaltensregeln bereits vor Praktikumsbeginn schriftlich aufmerksam gemacht. z.B. keine Begleitung zum Toilettengang, Wickeln.

Sorgen, Ängste, persönliche, physische oder psychische Probleme, eigene Erfahrungen in der Familie mit Gewalt und Stress können ebenfalls zu Fehlverhalten von pädagogischen Personal führen.

Schicksalsschläge, Unzufriedenheit im Beruf, Mobbing und mangelnde Kritikfähigkeit begünstigen auch das Risiko zu über griffigem Verhalten.

Mangelnde Praxiserfahrung oder eine sehr geringe eigene Frustrationstoleranz kann negative Folgen im Umgang mit den Kindern haben.

Die mangelnde Zeit im Alltag begünstigt, dass Sorgen und Nöte bei Kindern unerkannt bleiben, da nicht genügend Raum für ausführliche Gespräche und Zuwendung bleibt. Dies kann von Kindern auch als Zeichen von Abweisung missverstanden werden.

4.2. Bauliche Gegebenheiten

Folgende Räumlichkeiten könnten über griffiges Verhalten begünstigen: schlecht einsehbare Puppenecken, Nebenzimmer, bei geschlossenen Türen, alle Toiletten, Wickelraum (kleines Fenster in der Türe vorhanden, ganzer Raum nicht einsehbar), obere Ebenen, Höhle in der Krippengruppe (Raum unterhalb der Treppenstufen zur oberen Ebene)

Im Gartenbereich: Kriechtunnel, Rückseiten der Garage, Pavillon, Zwischenraum unter der Rutschbahn, Mauerabsatz zur Schaukel.

4.3. Ausstattung

Von Kindern abzuschließende Zimmer gibt es in unserer Einrichtung nicht. Schlüssel verwahrt das pädagogische Personal. Der Träger, Hausmeister, Küchenhilfe und das Reinigungspersonal verfügen über eigene Schlüssel. Rückzugsmöglichkeiten finden die Kinder in den „oberen Ebenen“ der Gruppenräume, Nebenzimmer, Bauplätze im Gang, Sitzschaukel im Gang. Die Krippenkinder können sich unter der Treppe im Gruppenzimmer zurückziehen. Gefahrenmomente können durch Gegenstände entstehen, z.B. unsachgemäßer Gebrauch von Kochlöffeln oder Töpfen (Kinder schlagen sich damit) oder Werfen mit Bausteinen.

4.4. Risikozeiten

Ein besonderes Risikopotential bergen Zeiten, in denen Personalmangel herrscht, der dann eine mehrtägige, alleinige Gruppenführung verlangt.

Auch Randzeiten können „Risikozeiten“ sein, wenn Personal auch gruppenübergreifend zuständig ist.

Emotional aufgeladene Momente ergeben sich, wenn Kinder verweigern, sich helfen zu lassen, beim Um- oder Anziehen, um einen gewissen Zeitplan einhalten zu können. (z.B. anstehender Ausflug, Zeitdruck, um den Bus zu erreichen, fertig machen zum Mittagessen, Hände waschen)

Übergabesituationen beim Bringen und Abholen können Risiken bergen, wenn Kinder durch heftiges Weinen und Wehren nicht in die Kita kommen möchten oder nicht abgeholt werden wollen. Übergriffe können sowohl von Erzieher/innen, als auch Eltern oder anderen Abholberechtigten erfolgen, z.B. grobes festhalten oder „Abschieben“ in die Kita. In der Eingewöhnungsphase muss ein sensibler Umgang mit allen Beteiligten eingehalten werden. z.B. gute Absprachen mit dem Elternhaus und das Eingewöhnungskonzept.

4.5. Spezifische Merkmale und Tätigkeiten des Arbeitsfeldes

Beim Aufbau von emotionalen Bindungen, v.a. In der „Eingewöhnungsphase“ ist körperliche Nähe von großer Bedeutung. Tröstern, im Arm wiegen oder Begleitung beim Schlafen können mögliche Gefahrenquellen bieten. Dennoch ist uns ein vertrauensvoller Umgang mit Kindern und Eltern sehr wichtig. Wir kommunizieren der Eltern Situationen, die für den Austausch und Kenntnisnahme wichtig sind. Erste Hilfe Leistungen erfordern auch eine intensive Nähe zum Kind.

Legitimierte Formen von Gewalt gibt es nicht. Einzige Ausnahme bleibt, wenn für das Kind erhebliche Gefahr droht, z.B. beim Versuch auf eine heiße Herdplatte zu fassen (wegziehen), beim Spaziergang (Versuch auf die Straße zu rennen) oder das Kind droht vom Klettergerüst zu stürzen.

Zum Schutz vor Selbstverletzungen kann es auch vorkommen, dass das betreffende Kind von der Erzieher/in festgehalten werden muss, um sich beispielsweise nicht den Kopf an der Mauer oder auf dem Boden anzuschlagen.

Besondere Risiken aufgrund von 1:1 Betreuungen können sich ergeben durch die Maßnahmen der Frühförderung, durch den Fachdienst, Ergo- und Logotherapien, Begleitung beim Toilettengang.

Verbale Angriffe in Elterngesprächen.

4.6. Organisation

Vor Neueinstellungen von pädagogischem Fachpersonal wird ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis erwartet und im persönlichen Gespräch um eine Stellungnahme im Umgang mit Konflikten und möglichem übergriffigem Verhalten gebeten.

Praktikant/innen werden mittels einer schriftlichen Praktikanteneinführung vor Antritt auf wichtige Verhaltensregeln hingewiesen.

Sanktionen bei Nichteinhaltung sind ein sofortiger Abbruch des Praktikums oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Träger, der Kindergartenbeauftragte und im Bedarfsfall die Polizei werden von der Leitung umgehend informiert.

Ein Elternabend zur Information soll den Eltern die Situation transparent machen.

Mitarbeitergespräche mit der Leitung, Kleingruppenteam, Anhörung der Vertrauensperson oder der Präventionsbeauftragten der Kita können ein erster Schritt zur Aufarbeitung sein.

Weitere Hilfen bietet die Koordinierungsstelle zur Prävention an. (siehe Anhang) Im Ordner „Qualitätsmanagement“ sind ebenfalls Kontakte hinterlegt. Teamfortbildungen zum Schutzkonzept und gemeinsame Erarbeitung bzw. Weiterführung, ermöglichen Beschäftigten sich an den Abläufen und Verhältnissen in der Einrichtung zu beteiligen. Die Präventionsbeauftragte hat die Kompetenz, Mitarbeiter auf mögliches Fehlverhalten hinzuweisen und konstruktiv Kritik zu üben.

Kinder können sich vertrauensvoll an ihre Bezugserzieher/in oder jeder anderen Erzieher/in wenden. Im Morgenkreis oder in Projektwochen werden Maßnahmen zur Gewaltprävention besprochen und eingeübt. (z.B. „Hau ab“ - Gewaltpräventionsprojekt mit dem Theaterpädagogen Dirk Bayer, in regelmäßigen Abständen für die Vorschulkinder)

Liegt eine Vermutung oder ein bereits konkreter Verdacht von Gewalt vor, ist immer die Leitung zuerst zu informieren. Je nach Einschätzung wird der Träger in Kenntnis gesetzt und/oder die Mitarbeiter der Präventionsstelle hinzugezogen. Leitfäden sind der Verhaltenskodex (siehe: Intervention und nachhaltige Aufarbeitung)

Im Personalzimmer befindet sich ein Ordner, in dem weitere Belehrungen einmal jährlich von allen aktiven Mitarbeitern gelesen und unterschrieben werden müssen.

Weitere Regeln enthalten die „Kinderrechte“, die für uns bindend sind. Nähe und Distanz bestimmt jedes Kind selbst. Keines wird gegen seinen Willen zum Kuscheln von Seiten der Erzieher/innen dazu animiert.

4.7. Träger

Der Träger verlangt vor Arbeitsbeginn ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis. Die Leitung setzt ihn über das Schutzkonzept in Kenntnis und kontaktiert ihn bei Bekanntwerden jeder Art von Gewalt. Die Leitung kann Mitarbeiter vom Dienst freistellen und hat die Möglichkeit „Hausrecht“ auszuüben. Eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses obliegt dem Träger.

Es gibt ein Leitbild in unserer Einrichtung. (siehe Anhang)

4.8. Wissen

Alle Mitarbeiter unserer Einrichtung haben an der Fortbildung „Kultur der Achtsamkeit“ teilgenommen, ebenso an gemeinsamen Fortbildungstagen zur Erstellung des Schutzkonzeptes. Jede/r Mitarbeiter hat daran aktiv mitgearbeitet.

Die Fortbildung „Kultur der Achtsamkeit“ wird in regelmäßigen Abständen aufgefrischt.

4.9. Aufarbeitung

In unserer Einrichtung gab es bis jetzt keine Vorfälle von (sexualisierter) Gewalt.

Konzept im Umgang mit sexualisierter Gewalt ist allen bekannt, ebenso die betreffenden Beratungsstellen und Ansprechpartner.

5. Personalauswahl

Bewerbungsunterlagen werden genau gelesen und Auffälligkeiten, wie z.B. häufiger Stellenwechsel mit dem/der Bewerber/in besprochen.

Im Erstgespräch wird auf das erarbeitete Schutzkonzept der Einrichtung zur Gewaltprävention hingewiesen. Dabei wird auch die Position des/der Bewerbers/in hinterfragt. Hilfreich für die Einrichtung erweist sich der „Fragenkatalog“ aus „Kultur der Achtsamkeit“ Kapitel XIII.1.

Die Einstellungsunterlagen werden von der Pfarrsekretärin dem/der Bewerber/in bei Zusage ausgehändigt und auf unterschriebene Rückgabe des „Verhaltenskodex“ geachtet.

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis muss vor Arbeitsbeginn der Einrichtung vorliegen.

5.1. Personalentwicklung

In unserer Kath. Kita St. Markus werden jede/r Mitarbeiter/in auf mögliches Fehlverhalten aufmerksam gemacht, um den Grund feststellen zu können und eine Verhaltensänderung erfolgt.

Dieses Gespräch findet in einer „angenehmen“ Atmosphäre in einem separaten Raum, ungestört und unter Einhaltung von allgemeingültigen Gesprächsformen statt. Der Umgangston darf nicht persönlich – verletzend werden. Konstruktive Kritik soll und darf angebracht werden.

Frau Neeb, Erzieherin der Hasengruppe ist Vertrauensperson für schwierige Gesprächssituationen. Sie kann auf Wunsch hinzugezogen werden.

Mitarbeitergespräche finden nach Möglichkeit einmal jährlich statt, spätestens nach zwei Jahren.

In regelmäßig stattfinden Erzieher-, Klein-, Gruppen-, und Großteams können ebenfalls Kritik oder Konflikte offen kommuniziert werden.

Die Arbeitsaufgaben sind durch die Dienstordnung klar geregelt.

Umgang mit externen Mitarbeitern der Kita St. Markus:

Wir arbeiten seit vielen Jahren mit der Initiative Johanni e.V. zusammen, die uns in verschiedenen Frühfördermaßnahmen unterstützt. Die jeweiligen Mitarbeiter arbeiten konstant mit uns zusammen. Ein sachlicher und fachlicher Austausch findet regelmäßig statt. Die Räumlichkeiten sind klar definiert, die den Kolleginnen zur Durchführung ihrer Förderstunden zur Verfügung stehen. Diese schließen sich direkt an die jeweiligen Gruppenräume an. So ist das pädagogische Personal immer in direktem Kontakt und kann im Bedarfsfall Unterstützung geben.

Reinigungskräfte, sowie Hausmeisterdienste erfolgen in der Regel nach der Öffnungszeit der Kita.

Die Haushaltshilfe hat an der Präventionsschulung teilgenommen und arbeitet ebenfalls seit einigen Jahren in der Kita.

Ehrenamtlich tätige Personen halten sich unserer Kita nicht auf.

Elternbeiratssitzungen finden jeweils am Nachmittag in Anwesenheit der Leitung statt.

6. Verhaltenskodex der Mitarbeiter/innen der Kath. Kita St. Markus

Folgende **Grundhaltungen** bieten uns einen effektiven **Schutz vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und Missbrauch**:

Wertschätzung

Jede/r Mitarbeiter/in unserer Einrichtung achtet auf einen wertschätzenden Umgang, sowohl den Kindern als auch den Erwachsenen gegenüber. Dies bezieht sich u.a. auf den Umgangston, wohlwollender Begegnung, Lob und Anerkennung, aber auch konstruktiver Kritik.

Transparenz

Jede/r Mitarbeiter/in reflektiert seine/ihre pädagogische Handlungsweise und kann diese erklären und begründen. In Team- und Elterngesprächen, sowie Elternabenden bzw. Elternbriefen wird unser pädagogisches Konzept ebenso transparent gemacht.

Aufrichtigkeit

Jede/r Mitarbeiter/in ist angehalten seine/ihre Grenzen und Fehler wahrzunehmen, zuzugeben, aufzuklären und sich gegebenenfalls langfristig weiterzuentwickeln. Aufrichtigkeit wird auch den Kindern vermittelt und von den Eltern erwartet.

Achtsamkeit

Jede/r Mitarbeiter/in nimmt die Menschen und die Umgebung positiv und aufmerksam wahr. Das gemeinsame Wohl liegt allen am Herzen.

Empathie

Jede/r Mitarbeiter/in ist fähig, sich in die Lage bzw das Verhalten eines anderen hinein zu versetzen. Mit Hilfe dieses Perspektivenwechsels entwickeln sich Verständnis und Handlungsalternativen.

Gemeinsam erarbeitete und festgeschriebene Punkte unseres Verhaltenskodex:

● **Allgemeines:**

- Ich bin mir bewusst, dass Bindung grundlegend für die pädagogische Arbeit und Entwicklung der Kinder ist. Gleichzeitig weiß ich um die emotionale Abhängigkeit als Täterstrategie.
- Ich gestalte Spiele und pädagogische Situationen so, dass sie Kindern keine Angst machen und keine Grenzen überschritten werden.
- In meinem professionellen Umgang mit Medien ist mir die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre selbstverständlich.
- Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent gegenüber Kindern, Eltern, Kolleginnen und Kollegen damit um.
- Ich achte darauf, wer sich in der Kita aufhält, kommt und geht.
- Ich kenne die im Team vereinbarten Interventionsmöglichkeiten und setze sie um.

● **Reflexion als Chance**

- Ich reflektiere mein Verhalten regelmäßig. Unklare Situationen erörtere ich mit einer Kollegin oder im Team. Wir suchen zusammen verschiedene Handlungsalternativen.
- Ich versuche die Situation aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Dadurch können sich meine „blinden Flecken“ auflösen.
- Ich nehme wertvolle Ideen zur Weiterentwicklung meiner pädagogischen Sichtweise / meines Verhaltens an.
- Ich versuche Verbesserungsvorschläge umzusetzen.

● **angemessenes Verhalten**

- Ich reagiere einfühlsam in Situationen und verhalte mich empathisch.
- Ich gehe zum Kind, wenn ich mit ihm sprechen möchte (in Gefahrensituationen rufe ich, sobald ich diese wahrnehme)
- Ich spreche mit meinem Gegenüber auf Augenhöhe.
- Ich beobachte zunächst konfliktbeladene Spielsituationen und reagiere dann situationsorientiert.
- Ich löse Konflikte der Kinder nicht selbst, sondern gebe Hilfestellung zur Konfliktlösung.
- Ich erkläre Sanktionen und bringe sie in verständliche Verbindung zum Fehlverhalten.
- Ich begleite meine Handlungen mit Worten (z.B. beim Wickeln, Erste Hilfe)
- Ich gehe mit Nähe und Distanz professionell um. Die Initiative geht immer vom Kind aus. Ich achte darauf, wie lange ein Kind dieses Bedürfnis hat.
- Ich gehe achtsam und altersgerecht zum Wohl des Kindes mit Körperkontakt um. Ich respektiere den freien Willen des Kindes außer in Grenz- und Gefahrensituationen.
- Ich unterlasse jegliche körperliche Annäherung, die in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder einer Androhung von Strafe, steht.
- Ich beachte das Recht der Kinder auf Intimsphäre. Ich gebe dem Kind Hilfestellung, die der Situation angemessen ist, z.B. beim Wickeln, Toilettengang, Umziehen...

- Ich verhalte mich in Situationen, in denen Kinder ihren Körper entwicklungsbedingt entdecken, umsichtig und wertungsfrei. Ich schreite bei ungleichem Machtverhältnis oder Verletzungsrisiko ein.
Ich verwende die anatomisch richtige Bezeichnung der Geschlechtsteile.

Sexuelle Aufklärung geschieht im Elternhaus.

- **Sprache und Wortwahl**

- Ich halte Blickkontakt, wenn ich mit dem Kind oder einer anderen Person spreche.
- Meine Wortwahl ist kindgerecht, d.h. sie entspricht dem Entwicklungsstand meines Gegenüber.
- Ich spreche kurze und deutliche Sätze.
- Ich achte auf meine Stimmlage und meinen Tonfall, die der Situation entsprechen.
- Ich verwende keine Wörter, die abfällig, demütigend, bloßstellend, verletzend oder irritierend für den anderen sind.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Kinder und gehe wertschätzend und empathisch damit um. Ebenso sende ich keine nonverbalen Signale, die ein Kind verunsichern können.

- **Machtverhältnisse**

- Ich bin mir bewusst, dass die Grenze zum Machtmissbrauch nicht immer gleich deutlich erkennbar ist.
- Ich wäge ab, inwieweit die Notwendigkeit einer Machtausübung besteht, z.B. in Gefahrensituationen.
- Ich nehme die Grenzsignale meines Gegenüber wahr und reagiere dementsprechend darauf.
- Ich achte auf die Wirkung meiner Stimmlage und meines Tonfalls. Die Würde des Anderen ist dabei unantastbar.
- Ich sehe mich als Partner des Kindes, der in allen Entscheidungen dessen Wohl im Blick hat.
- Ich schütze mich vor einer zu engen Bindung, um „gefälliges Verhalten“ entgegen zu wirken.
- Ich fördere die Partizipation der Kinder im Alltag. Sie lernen dabei ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und zu verbalisieren. Dies stärkt ihr Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen und hilft ihnen grenzüberschreitendem Verhalten entgegen zu treten.

Mit meiner nachfolgenden Unterschrift akzeptiere ich den Verhaltenskodex der Kath. Kita St. Markus, der als Ergänzung zum Verhaltenskodex der Erzdiözese Bamberg für Mitarbeiter/innen entwickelt wurde.

DATUM	NAME	UNTERSCHRIFT

7. Beratungs- und Beschwerdewege

Das pädagogische Personal unserer kath. Kita. St. Markus Bischberg hat stets ein offenes Ohr für Fragen rund ums Kind und dessen Familie. Alle Beratungen und Beschwerden werden bei uns ernst genommen und dokumentiert. Die Dokumentationshilfe im Anschluss kann dazu verwendet werden.

Erwachsene:

Worüber kann ich mich z.B. beschweren?

- Nicht nachvollziehbare Rahmenbedingungen
- Mögliche Gefahrenquellen
- Nichtbeachtung vereinbarter Regeln
- Missachtung des Verhaltenskodex
- Verstoß gegen die Persönlichkeitsrechte

Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

Jeder hat die Möglichkeit mit der Vertrauensperson seiner Wahl Kontakt aufzunehmen, sei es persönlich, telefonisch oder schriftlich. Es besteht auch die Möglichkeit sich an Frau Saskia Göricke (Präventionsbeauftragten für sexualisierte Gewalt) und Frau Carmen Neeb (Elternbegleiterin) zu wenden. Für anonyme Anregungen oder Beschwerden hängt in unserer Einrichtung eine Beschwerdebox. In der jährlichen Eltern- bzw. Kinderumfrage kann man sich ebenfalls äußern.

Der Träger steht ebenfalls bei Fragen und Beschwerden zur Verfügung.

Was passiert mit meiner Beschwerde?

Jede Beschwerde, von der wir Kenntnis nehmen wird ernst genommen und dementsprechend kommuniziert. Es werden Lösungsvorschläge gesucht und dokumentiert. Im gegenseitigen Einvernehmen können Veränderungen umgesetzt werden, sofern diese in die Rahmenbedingungen passen. Die betreffende Person bekommt ein Feedback. Wenn es die gesamte Einrichtung betrifft, kann es auch nach außen kommuniziert werden.

Der Elternfragebogen wird ausgewertet und spiegelt die Einschätzungen, Sichtweisen und Ideen der Eltern wieder. So gelingt es aus dem Miteinander, sich immer wieder zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Um die Kinder möglichst früh in ihrer Meinungsbildung zu unterstützen, gibt es auch eine Kinderumfrage. Dort haben sie in einem sicheren und anschaulichen Rahmen individuell die Chance ihre Meinung zu äußern und diese anhand eines Punktesystems zu gewichten.

So pflegen wir in unserer Einrichtung eine Kultur der offenen und wertschätzenden Kommunikation. Es entsteht eine wohlwollende Atmosphäre.

Kinder:

Alle Kinder haben grundsätzlich das Recht, sich bei jedem Erwachsenen zu beschweren. Erfahrungsgemäß wenden sie sich in erster Linie an ihre Bezugserzieherin.

Diese versucht im Gespräch die Situation zu erfassen und mit dem Kind eine Lösung des Problems zu finden. Ein Elterngespräch kann sich daran anschließen.

8. Intervention und nachhaltige Aufarbeitung Kindertageseinrichtung

1. Ein Verdachtsfall von sexuellem Missbrauch/sexualisierter Gewalt an einem Kind geht bei der/dem Missbrauchsbeauftragten der Erzdiözese ein.
2. Die/Der Missbrauchsbeauftragte informiert den Generalvikar. Dieser entscheidet, wer weiter zu informieren ist: Leitung der Personalabteilung inklusive der zuständigen Personalsachbearbeiterin/ des zuständigen Personalsachbearbeiters sowie Pressestelle des Erzbistums und informiert diese. Sofern die Meldung nicht durch die Leitung der Kindertageseinrichtung erfolgte, wird diese auch durch die/den Missbrauchsbeauftragte/n informiert. Der Träger wird durch die Leitung der Kindertageseinrichtung informiert. Die Stabsstelle Recht wird bei Bedarf hinzugezogen.
3. Die/Der Missbrauchsbeauftragte führt umgehend Gespräche mit den Betroffenen (Familien). Unter der Voraussetzung eines strafrechtlichen Vorwurfes wird mit den betroffenen Personen vereinbart, durch wen eine Strafanzeige erfolgt. Empfehlungen für Beratungsstellen und anwaltliche Unterstützung werden ausgesprochen. Gespräche sind zu dokumentieren und von allen Anwesenden zu unterzeichnen.
4. Die/Der Missbrauchsbeauftragte führt Gespräch mit der beschuldigten Person. Wurde Strafanzeige gestellt, erfolgt eine Vernehmung durch Polizei oder Staatsanwaltschaft. Die/ Der Missbrauchsbeauftragte erhält Akteneinsicht. Empfehlung für Beratungsstellen und Unterstützung durch die Mitarbeitervertretung. Gespräche sind zu dokumentieren und von allen Anwesenden zu unterzeichnen.
5. Eine Freistellung der beschuldigten Person vom Dienst durch Träger bzw. Leitung erfolgt. Information über Freistellung an folgende Beteiligte: Mitarbeitervertretung, Personal, Kindertagesstättenbeauftragte/n, Elternbeirat der Kindertageseinrichtung. Bei Bedarf ist ein Elternabend durchzuführen. An nicht anwesende Personen muss die Information schriftlich ergehen.
6. Es ergeht Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde.
7. Treffen des Arbeitsstabs: Dieser spricht eine Empfehlung an den Bischof für mögliche Sanktionen aus. Die Bistumsleitung entscheidet in Abstimmung mit der Trägervertretung über Sanktionen und gibt diese an die beschuldigte Person weiter.
8. Betroffenen und ihren Angehörigen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgliche und therapeutische Hilfen.
9. Angebote zur Krisenbegleitung für die einzelnen Beteiligten innerhalb des betroffenen Systems erfolgen: Teilnahme bzw. Begleitung eines Elterninformationsabends, Begleitung der Leitung, des Teams der Einrichtung, der Eltern, der Betroffenen. Vermittlung von Beratungsstellen, Begleitungs- und Supervisionsangeboten.
10. Um die Arbeitsfähigkeit innerhalb der betroffenen Einrichtung wiederherzustellen, soll eine Beratung oder eine Supervision vom Träger verpflichtend angeordnet werden. Es gibt in jedem Fall einen Kontakt zwischen der Arbeitsgruppe Intervention und dem betroffenen

System. Dabei wird geklärt, ob weiterer Bedarf an Beratung besteht und wenn ja, welcher. Die Kosten dafür werden von der Diözese übernommen. Bei Beratungsbedarf wird ein Dreiecksvertrag zwischen Leitung, Träger/Trägervertretung, zu beratendem System und Beratung vereinbart.

11. Anfragen der Presse werden über die Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit bearbeitet. Die Öffentlichkeit wird unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Betroffenen in angemessener Weise informiert.

12. Ein Schutzkonzept ist in der betroffenen Institution zu erarbeiten bzw. neu zu prüfen. Unterstützung erfolgt durch die Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Auch bei Grenzverletzungen unterhalb der strafrechtlichen Bestimmungen sollen diese Ausführungen Anwendung finden.

9. Qualitätsmanagement

1. Tätigkeitsfelder und Auftrag der Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen des Erzbistums Bambergas

- **Beratung und Unterstützung des Trägers/der Leitung** der Einrichtung bei der Umsetzung des Schutzkonzepts zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- **Kontinuierliches Einbringen des Themas „Schutz vor sexualisierter Gewalt“** in die Gremien der Einrichtungen
- **Vernetzung mit der diözesanen Koordinierungsstelle** zur Prävention sexualisierter Gewalt
- **Vernetzung vor Ort** mit Fachstellen für Prävention und Intervention
- **Beratung bei Planung und Durchführung von Präventionsveranstaltungen** und Präventionsprojekten
- **Erkennen und Melden des Bedarfs der Mitarbeitenden an Fort- und Weiterbildung** zur Prävention sexualisierter Gewalt sowie Weiterleitung des Bedarfs an zuständige Stellen
- **Wissen über Verfahrenswege** im Falle von Vermutung und Verdacht und Weitergabe dieses Wissens an die Mitarbeitenden
- **Ansprechperson für Beratung und Beschwerden bei Fragen von Grenzachtung und im Fall von vermuteter sexualisierter Gewalt:**
- Beschwerden und Verdachtsfälle werden entgegengenommen und weitergeleitet an die Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums.
- Kontaktdaten der diözesanen Missbrauchsbeauftragten werden weitergegeben an Betroffene oder Beschuldigte
- Die Ansprechperson darf nicht selbst Beschwerden und Verdachtsfälle bearbeiten
- **Bekanntheit und Erreichbarkeit** in der Einrichtung/im Seelsorgebereich
- **Erfahrung und Sensibilität** im Umgang mit jungen Menschen
- Die Ernennung der Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet **Anbindung an Leitungsgremium der Einrichtung** (z.B.: Seelsorgebereichsrat).
- **Gewährleistung von Schulung, Unterstützung, Beratung durch die Koordinierungsstelle** zur Prävention sexualisierter Gewalt des Erzbistums ist gegeben.

Die Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt einer Einrichtung wird vor Ort beauftragt und besucht baldmöglichst die sechsstündige Schulungsveranstaltung zur Qualifikation als Ansprechperson, die von der Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten wird. Der Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt des Erzbistums werden die entsprechenden Informationen zugeleitet, bei Bedarf werden aktuelle Änderungen dorthin mitgeteilt.

2. Jährliche Auffrischung der Handlungsleitlinien über sexuelle Gewalt, Prävention und Kultur der Achtsamkeit, §8; diese werden von jeder aktiven MitarbeiterIn mit einer Unterschrift bestätigt und von der Leitung gegengekennzeichnet.

3. Regelmäßige Teilnahme an der Weiterbildung Kultur der Achtsamkeit. Neue MitarbeiterInnen werden schnellstmöglich an der Fortbildung Kultur der Achtsamkeit angemeldet, sofern sie diese nicht schon besucht haben.

4. Zeitnahes Reflektieren und Fallbesprechungen von kritischen und auffälligen Situationen.

5. Aktualisierung der jeweiligen Ansprechpartner und Beratungsstellen.

6. Entwicklung eines sexual pädagogischen Konzepts

10. Aus- und Fortbildung

Schulungskonzept „Kultur der Achtsamkeit“ für die Prävention sexualisierter Gewalt im Erzbistum Bamberg mit Zeitrahmen und Inhalten

Präventionsveranstaltungen für Hauptamtliche:

12-Stunden-Veranstaltung für hauptamtliche Mitarbeitende mit intensivem Kontakt

zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen mit weiteren Themenschwerpunkten, je nach Tätigkeitsbereich:

- Basisinformationen zu sexualisierter Gewalt und Recht
- Täter- und Täterinnenstrategien
- Strukturen, die Missbrauch begünstigen
- Nähe und Distanz, Grenzachtung, Umgang mit Sexualität
- Risikoanalyse und Gefährdungspotentiale im eigenen Arbeitsfeld
- Verfahrenswege im Verdachtsfall und Intervention
- Handlungskompetenz in Verdachtsfällen
- Umgehen mit Betroffenen
- Krisenmanagement im eigenen Arbeitsfeld
- Präventionsthemen in der konkreten Arbeit
- Präventionshaltung und Präventionsgrundsätze
- Prävention als Konzept im Erzbistum Bamberg
- Verhaltenskodex

6- Stunden- Veranstaltung für hauptamtlich Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt

zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in den Bereichen Verwaltung, Hauswirtschaft, Technik:

- Basisinformationen zu sexualisierter Gewalt und Recht
- Täter- und Täterinnenstrategien
- Strukturen, die Missbrauch begünstigen
- Nähe und Distanz, Grenzachtung
- Verfahrenswege im Verdachtsfall und Intervention
- Krisenmanagement im eigenen Arbeitsfeld
- Präventionshaltungen und Präventionsgrundsätze
- Prävention als Konzept im Erzbistum Bamberg
- Verhaltenskodex

3-Stunden- Veranstaltung für hauptamtlich Mitarbeitende mit gelegentlichem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in den Bereichen Pfarrbüro, Verwaltung, Technik, Hauswirtschaft:

- Basisinformationen zu sexualisierter Gewalt und Recht
- Täter- und Täterinnenstrategien
- Strukturen, die Missbrauch begünstigen
- Verfahrenswege in Verdachtsfall und Intervention
- Nähe und Distanz
- Krisenmanagement im eigenen Arbeitsfeld
- Verhaltenskodex

Zusatzbausteine für Menschen in Leitungsfunktionen werden durchgeführt. Schulungen für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger der verschiedenen Berufsgruppen werden in regelmäßigen, sinnvollen Zeitabständen durchgeführt.

Auffrischungsschulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt

Auffrischungsveranstaltungen sind im Abstand von fünf Jahren für alle Berufsgruppen vorgesehen, ebenso die Präsenz des Themas in Fortbildungsprogrammen.

Präventionsveranstaltung für Ehrenamtliche:

Zur Verantwortlichkeit gilt:

Der Leitende Pfarrer/die Leitung oder in Stellvertretung die für den Tätigkeitsbereich der Ehrenamtlichen zuständige hauptamtliche Person ist verantwortlich dafür, dass die Präventionsveranstaltung für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden durchgeführt wird.

Referentin oder Referent kann die verantwortliche hauptamtliche Person sein. Alternativ dazu können auch Referentinnen oder Referenzen bei der Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt angefragt werden.

Wenn eine ehrenamtliche Person in einem neuen Tätigkeitsfeld oder wiederholt aktiv ist, muss geprüft werden, ob eine weitere Präventionsveranstaltung nötig ist, und diese gegebenenfalls durchgeführt werden.

Empfehlungen zum Rahmen der Präventionsveranstaltungen für Ehrenamtliche:

- Laden Sie die Ehrenamtlichen in regelmäßigen Abständen zu Präventionsveranstaltungen ein.
- Teilnehmendenanzahl in der Regel nicht höher als 20 Personen!
- Kooperation mit der Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt macht Sinn!
- Arbeiten Sie so konkret wie möglich am Tätigkeitsbereich der Ehrenamtlichen.
- Alle Teilnehmenden bekommen am Ende der Veranstaltung ein Handout und eine Teilnahmebestätigung
- Die Veranstaltung soll an einem zentralen Ort stattfinden.
- Achten Sie auf geeignete Räumlichkeiten mit passender Größe und Raumgestaltung.

6- Stunden- Veranstaltung für Ehrenamtliche in Leitungsverantwortung mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, wie z.B. Zeltlagerleiterinnen und -leiter, Leitungen von Ferienfreizeiten mit Übernachtungen, Kinder- und Jugendchorleitungen, Leiterinnen und Leiter von pfarrlichen Musik- und Spielgruppen, Ehrenamtliche in Schulen, Leitungen von Verantwortlichenrunden:

- Basisinformationen zu sexualisierter Gewalt und Recht
- Täter- und Täterinnenstrategien
- Strukturen, die Missbrauch begünstigen
- Nähe und Distanz, Grenzachtung
- Verfahrenswege im Verdachtsfall und Intervention
- Krisenmanagement im eigenen Arbeitsfeld
- Präventionshaltungen und Präventionsgrundsätze
- Prävention als Konzept im Erzbistum Bamberg
- Verhaltenskodex

3-Stunden-Veranstaltung für Ehrenamtliche mit regelmäßigem oder gelegentlichem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, wie z.B. Kinder- und Jugendgruppenleiter und -leiterinnen, Ministrantengruppenleitungen, Kommuniongruppenleiterinnen und -leiter, die im eigenen Zuhause mit Kommunionkindern arbeiten, Firmgruppenleiterinnen und -leiter, beim Zeltlager und bei Ferienfreizeiten mit Übernachtung, Ehrenamtliche in Schulen, Kindergartenbeauftragte, Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten:

- Basisinformationen zu sexualisierter Gewalt und Recht
- Täter- und Täterinnenstrategien
- Strukturen, die Missbrauch begünstigen
- Verfahrenswege in Verdachtsfall und Intervention
- Nähe und Distanz
- Krisenmanagement im eigenen Arbeitsfeld
- Verhaltenskodex

1-stündige Informationsveranstaltung für Ehrenamtliche mit geringem, nicht regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, wie z.B. Kommuniongruppenleiterinnen und -leiter, Firmgruppenleiterinnen und -leiter, Ehrenamtliche, die projekthaft einige Zeit lang als Spielgruppen- oder Musikgruppenleitung tätig sind oder eine Veranstaltung mit Kindern und Jugendlichen vorbereiten, Mutter-Kind-Gruppenleiterinnen:

- Basisinformation
- Verfahrenswege im Verdachtsfall von Intervention
- Krisenmanagement im eigenen Tätigkeitsfeld
- Verhaltenskodex

30-minütige Belehrung für Ehrenamtliche mit einmaligem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, wie z.B. Ehrenamtliche, die beim Pfarrfest Spielstraße und Stände betreuen oder etwas für Kinder und Jugendliche anbieten, Tischmütter und Tischväter, die in einem Saal gemeinsam und zeitgleich die Kommuniongruppenstunde oder Firmgruppe durchführen, Betreuerinnen und Betreuer bei einmaligen Aktivitäten für Kinder und Jugendliche:

- Information über Verfahrenswege im Verdachtsfall
- Verhaltenskodex

11. Anhänge