

# Schutzkonzept Kita Auf den Röden



Emma, 5 Jahre

## **Präambel**

Es ist eine große Verantwortung und gleichzeitig eine große Freude, für sehr junge Menschen Verantwortung zu übernehmen und sie in ihrer Entwicklung zu begleiten und zu fördern.

Wir stellen uns dieser wichtigen Aufgabe mit dem Wissen, dass Kinder einen besonderen Schutz vor Gewalt und Grenzverletzung benötigen. Unsere Haltung spiegelt die Bewusstheit der Vulnerabilität von Kindern wider. Diese Bewusstheit leitet unser Handeln und verpflichtet uns zu einer Arbeitsweise, die stets das Wohl des Kindes und den Kinderschutz an erster Stelle stellt. Sie ist in der Einrichtungskonzeption verankert.

Uns ist bewusst, dass diese Verpflichtung beinhaltet, das eigene Verhalten kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren, Feedback von Kindern, KollegInnen und Eltern offen aufzunehmen und die Bereitschaft, sich selbst weiterzuentwickeln

## Inhalt

1	Einleitung.....	4
1.1	Verankerung im Leitbild .....	4
1.2	Rechtliche Grundlagen .....	4
2	Theoretische Grundlagen .....	6
2.1	Begriffserklärungen .....	6
3	Nachhaltigkeit / Organisationsentwicklung .....	7
4	Gefährdungsanalyse.....	7
5	Präventiver Kinderschutz .....	8
5.1	Personalmanagement u. -entwicklung.....	8
5.2	Verhaltensampel .....	8
5.3	Verhaltenskodex.....	10
5.4	sexualpädagogisches Konzept .....	10
5.5	Beschwerde- und Rückmeldeverfahren .....	12
5.6	Beteiligungskonzept .....	12
5.7	Kinderrechte.....	14
6.	Intervenierender Kinderschutz.....	15
6.1	Handlungspläne für Kind - Kind.....	17
6.2	Handlungspläne für Fachkraft - Kind .....	18
6.3	Handlungspläne für externe Personen - Kind .....	19
6.4	Rehabilitation, Aufarbeitung und Qualitätssicherung.....	20
7	Arbeitshilfen .....	21
7.1	Selbstverpflichtungserklärung.....	21
7.2	Checkliste Einarbeitung MA Kita .....	22
7.3	Checkliste Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen (allgemein).....	24
7.4	Belehrung gem. § 7 HGB für alle Beschäftigten, die in der Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung eingesetzt sind.....	26
7.5	Lokale und regionale (Unterstützungs-)Angebote für Familien im sozialen Nahraum.....	27

# 1 Einleitung

Die Lebenswelt von Kindern hat sich in den letzten Jahren sehr verändert, die Aufenthaltsdauer in institutionellen Einrichtungen (Hort, Krippe, Kindertagespflege, Kindertagesstätte) hat sich drastisch erweitert. Kinder werden in immer jüngeren Lebensaltern institutionell betreut und zu immer längeren Zeiten pro Tag.

Diese Entwicklung macht eine offene und kritische Auseinandersetzung mit dem institutionellen Gewaltschutz für Kinder erforderlich.

## 1.1 Verankerung im Leitbild

Das Oberhessische Diakoniezentrum Laubach ist nicht nur Träger von Kindertagesstätten, sondern gleichzeitig auch unter anderem mit drei Seniorenheimen und einem ambulanten Pflegedienst engagiert in der Seniorenarbeit.

„Mit unseren Angeboten der Beratung, Bildung, Behandlung, Betreuung, Pflege und Versorgung unterstützen wir Menschen dabei, ein möglichst selbstbestimmtes und selbständiges Leben entsprechend ihrer jeweiligen Bedürfnisse zu führen, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen sowie eigene Entwicklungsmöglichkeiten wahrnehmen und persönliche Potentiale entfalten und einbringen zu können.“

### Aus dem Leitbild des Oberhessischen Diakoniezentrums

Diese von christlichen Werten geprägte Grundhaltung findet sich auch in den Konzeptionen unserer Kindertageseinrichtungen. Durch die gesamte Struktur des Unternehmens zieht sich der Leitfaden des Schutzes von Anbefohlenen. Dieses Selbstverständnis findet sich auf allen Ebenen der Hierarchie: vom Stiftungsrat über den Vorstand, die Bereichsleitungen, Einrichtungsleitungen und bis in die Teams hinein. Die Umsetzung des Gewaltschutzes ist Aufgabe und Pflicht jeder Person, die beim Oberhessischen Diakoniezentrum Laubach arbeitet, sei es nun haupt- oder ehrenamtlich. Insbesondere im Rahmen der pädagogischen Arbeit ist der Gewaltschutz essenziell.

## 1.2 Rechtliche Grundlagen

Das Recht jeden Kindes auf Schutz, gegenüber allen Formen von Gewalt, gilt uneingeschränkt – auch im Verhältnis zu den eigenen Eltern und anderen sorgeberechtigten Personen. Fachkräfte in den Bildungseinrichtungen für Kinder kennen den staatlichen Schutzauftrag und beziehen diesen auch auf ihr eigenes Handeln. Grundlagen eines Gewaltschutzkonzeptes ergeben sich aus folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

- ➔ Aus denen im Grundgesetz verankerten Aussagen in Artikel 1 und 2 (in Auszügen): „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu



schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich.“

- ➔ Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) heißt es in § 1631: „Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“ – dies gilt sowohl innerhalb der Familie, dem persönlichen Umfeld und selbstverständlich auch für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung.
- ➔ Die UN-Kinderechtskonvention ist ein Übereinkommen über die Rechte des Kindes und verpflichtet die Vertragsstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, die Kinder vor allen Formen von Gewalt schützen: Dies beinhaltet nicht nur Formen körperlicher, sondern auch emotionaler Gewalt, Ausbeutung, Verwahrlosung, Vernachlässigung und des sexuellen Missbrauchs. Die Vertragsstaaten sichern dem Kind das Recht zu, in allen, das Kind berührenden Angelegenheiten, seine Meinung frei äußern zu dürfen und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.
- ➔ Nach § 45 des Sozialgesetzbuches VIII (SGB) ist die Betriebserlaubnis Voraussetzung für den Betrieb einer Einrichtung. Die Erlaubnis ist gemäß Absatz (2) zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder in der Einrichtung gewährleistet ist. Mit dem Antrag auf die Erteilung einer Betriebserlaubnis ist die Eignung des Personals durch die Vorlage und Prüfung von aufgabenspezifischen Ausbildungsnachweisen, Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes sicherzustellen.
- ➔ § 72a SGB VIII regelt den Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Führungszeugnisse sind von dem Träger der Einrichtung in regelmäßigen Abständen (spätestens aber nach 5 Jahren) erneut anzufordern und zu prüfen.
- ➔ Im § 47 SGB VIII sind unverzügliche Meldepflichten des Trägers geregelt.
- ➔ Im § 8a SGB VIII ist der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung für Träger von Kindertageseinrichtungen geregelt.
- ➔ Laut § 8b SGB VIII haben Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten, gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt.
- ➔ § 1 (1) des HKJGB formuliert als Ausgangsbasis: „[...] Die Jugendhilfe soll darauf hinwirken, positive Entwicklungsbedingungen für junge Menschen und ihre Familien zu schaffen und zu erhalten. Sie soll Kinder und Jugendliche vor Vernachlässigung, Misshandlung, Missbrauch und Gewalt schützen.“
- ➔ Die UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 26.03.2006 auch in Deutschland in Kraft getreten ist, definiert in Artikel 1 „Zweck dieses Übereinkommens ist es,



den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern. Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

## 2 Theoretische Grundlagen

Beschäftigt man sich näher mit dem Thema Gewalt, kommen schnell Fragen auf:

- Wie definiere ich Gewalt?
- Woran erkennt man Gewalt?
- Wozu dient Gewalt?
- Was macht Gewalt mit Beziehungen?
- Wann habe ich selbst Gewalt erfahren und wie hat mich das beeinflusst?
- Ist Gewalt immer vermeidbar?

Beschäftigte in einer Kita haben durch Ausbildung, Fortbildung und Erfahrungsaustausch eine fachliche Grundlage, die eine Reflektion und Weiterentwicklung ermöglicht. Damit klar ist, über was gesprochen wird, ist es notwendig, Begrifflichkeiten zu definieren.

### 2.1 Begriffserklärungen

#### → Machtmissbrauch

Nach Max Weber bedeutet Macht eine Charakterisierung von Beziehung zwischen Personen oder auch Gruppen. Macht hat die Person, die den eigenen Willen auch gegen Widerstand durchsetzen kann. Wird nun diese Macht, den eigenen Willen auch gegen den Willen anderer durchzusetzen, genutzt, um eigene Vorteile zum Nachteil des / der anderen zu erlangen, spricht man von Machtmissbrauch.

#### → Gewalt

Gewalt ist im Grunde genommen jeder körperliche und / oder seelische Zwang gegen Menschen und Tiere, der schädigt. Dabei wird Gewalt unterschieden in körperliche, seelische, sexualisierte Gewalt und Vernachlässigung.

#### → unbeabsichtigte Grenzverletzungen

Jeder Mensch lebt innerhalb von körperlichen, sozialen, kulturellen und psychischen Grenzen. In der Regel wird diese Begrenztheit als strukturgebend und auch schützend empfunden. Immer wieder kann es vorkommen, dass diese persönlichen Grenzen von anderen überschritten werden, sei es z. B. durch eine wohlgemeinte körperliche Berührung oder die Verwendung von „Kosenamen“:

#### → Übergriffe



Beabsichtigte Grenzverletzungen, die bewusst herbeigeführt werden, bezeichnet man als Übergriffe. Hierbei ist der grenzverletzenden Person klar, dass Grenzen überschritten werden. Die negativen Folgen für diejenige Person, die den Übergriff erfährt, werden in Kauf genommen oder sogar beabsichtigt. Grenzen werden respektlos übergangen. Es kann sein, dass Übergriffe gezielt eingesetzt werden, um strafrechtlich relevante Taten vorzubereiten.

→ Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt

Die Strafmündigkeit beginnt in Deutschland mit 14 Jahren. Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt sind Körperverletzung, sexueller Missbrauch, sexuelle Nötigung, Erpressung.

### 3 Nachhaltigkeit / Organisationsentwicklung

Das Oberhessische Diakoniezentrum Laubach hat sich selbst Compliance-Regelungen gestellt, die regelmäßig von den Bereichsleitungen und dem Vorstand kritisch überprüft werden. In den Compliance-Regeln sind die Werte und Ideale der Organisation verschriftlicht. Ein Teilbereich der Compliance-Regelungen lautet „Verhalten gegenüber anvertrauten Menschen“. Hier heißt es: „Die Menschen, die uns anvertraut sind, können sich darauf verlassen, mit Respekt und Würde behandelt zu werden. [...] Bei Kindern steht das Kindeswohl immer im Vordergrund. Bei Kenntnis von Gefährdungssituationen werden wir unverzüglich und unmittelbar handeln. Dies geschieht unter Einbeziehung der zuständigen Behörden.“ Zweimal pro Jahr erstellen die Bereichsleitungen einen Bericht, der die Umsetzung der Compliance-Regelungen im tatsächlichen Arbeitsalltag darstellt.

Neben dem Leitbild sind die Compliance-Regelungen das Fundament, auf dem die gesamte Tätigkeit des Oberhessischen Diakoniezentrums Laubach aufgebaut ist. Jede Person, die hier tätig wird, hat Kenntnis hiervon und bestätigt die Akzeptanz schriftlich.

Auf allen Ebenen findet ein regelmäßiger und regelhafter Austausch statt: jedes Team macht wöchentlich Besprechungen zusätzlich ist Supervision fester Bestandteil der Reflektionsarbeit. Jede Kita-Leitungen hat monatliche Besprechungen mit der Bereichsleitung sowie monatlich ein Treffen mit der Bereichsleitung und allen Kita-Leitungen zusammen. Insbesondere hier wird die Möglichkeit des offenen Austausches und des kritischen Blicks auf das eigene und auf andere Teams genutzt.

Die Bereichsleitung hospitiert nach Möglichkeit zweimal pro Jahr in jeder Kita, um sich vor Ort einen Eindruck von der Arbeitsweise und der Atmosphäre zu verschaffen. In Notfällen und krisenhaften Situationen ist die Bereichsleitung jederzeit ansprechbar und unterstützt.

### 4 Gefährdungsanalyse

Als Träger von Kindertageseinrichtungen sind wir selbstverständlich an die gesetzlichen Vorgaben gebunden.



Regelmäßige Begehungen geben einen Grundstein, auf dem die drohenden Gefahren eingeschätzt werden.

Gleichzeitig ist uns bewusst, dass das Leben mit unvermeidbaren Gefährdungen einhergeht und unsere Aufgabe darin besteht, die uns anvertrauten Kinder zu stärken und auf Gefahren vorzubereiten.

## 5 Präventiver Kinderschutz

### 5.1 Personalmanagement u. -entwicklung

Die Auswahl, Begleitung und Weiterentwicklung der Kolleginnen und Kollegen ist ein zentraler Punkt der Leitungskräfte.

Neue Mitarbeiter werden zunächst für sechs Monate zur Probe eingestellt, um einen guten Einblick in die Haltung und Arbeitsweise zu bekommen. Während dieser Zeit werden von der Kita-Leitung zwei bis drei Feedbackgespräche geführt. Werden unsere Standards nicht eingehalten, kommt es zur Kündigung.

Die Kita-Leitungen und die Bereichsleitung tragen Sorge dafür, dass die Teams regelmäßig zu Themen wie Sexuelle Entwicklung, Kinderschutz usw. fortgebildet werden.

Nach Möglichkeit und vorgehaltener Kapazität ist die Fachberatung des Landkreises für uns Ansprechpartner.

### 5.2 Verhaltensampel

Die Verhaltensampel Kinderschutz ist ein unverzichtbares Werkzeug für unsere tägliche Arbeit in der Kita. Unser Auftrag ist es, den Kindern ein sicheres und geborgenes Umfeld zu bieten.

Für gewalttätiges, sexistisches, diskriminierendes und rassistisches Verhalten geben wir in unserer Kita keinen Raum!

In der Verhaltensampel ordnen wir Verhaltensweisen in grünem Bereich (fachlich korrektes Verhalten), in gelben Bereich (Grenzverletzend) und in roten Bereich (Grenzübertritte) ein.

<ul style="list-style-type: none"><li>- Verletzung von Datenschutz und Schweigepflicht</li><li>- Missachtung der Persönlichkeitsrechte</li><li>- Ignorieren kindlicher Bedürfnisse</li><li>- Jede Form von körperlicher und seelischer Gewalt:<ul style="list-style-type: none"><li>o schlagen</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vermischen von Beruflichem und Privatem</li><li>- Auslachen</li><li>- Kita-Regeln selbst nicht einhalten</li><li>- Nicht ausreden lassen</li><li>- Ständiges Loben und Belohnen</li><li>- Ablehnung</li><li>- Bevorzugung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tagesstruktur einhalten</li><li>- Kindern Zeit geben und sich selbst Zeit für Kinder nehmen</li><li>- Intimsphäre der Kinder akzeptieren und schützen</li><li>- Kinder befähigen, Konflikte konstruktiv zu lösen</li></ul>
--	---	--



<ul style="list-style-type: none"> <li>○ zerren, schubsen, schütteln, treten</li> <li>○ spucken</li> <li>○ unterkühlen, verbrühen</li> <li>○ einsperren</li> <li>- Angst einjagen und bedrohen</li> <li>- Kind zum Schlafen zwingen</li> <li>- Kind zum Essen zwingen</li> <li>- Vorführen/bloßstellen</li> <li>- Nicht altersgerechter Körperkontakt</li> <li>- Küssen auf den Mund</li> <li>- Körperliche, seelische oder sexuelle Übergriffe unter Kindern</li> <li>- Ignorieren und nicht eingreifen</li> <li>- Ein Kind sexuell stimulieren</li> <li>- Intimbereich berühren (Ausnahme Wickeln)</li> <li>- Verweigerung notwendiger Hilfe und Unterstützung</li> <li>- Bewusste Überforderung</li> <li>- Demütigung und Beschämung</li> <li>- Bewusste Aufsichtspflichtverletzung</li> <li>- Medikamentenmissbrauch</li> <li>- Zwang auf Kinder ausüben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laute körperliche Anspannung und Aggression</li> <li>- Kinder überfordern</li> <li>- Intimität des Toilettengangs nicht wahren</li> <li>- Eltern/Familie beleidigen</li> <li>- Absprachen/Verabredungen ohne Grund nicht einhalten</li> <li>- Ironische Sprache, die das Kind noch nicht versteht</li> <li>- jegliche Kritik/ Äußerung über ein Kind oder Kollege/in vor anderen Personen (Eltern, Kinder)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partizipation und Mitbestimmung ermöglichen</li> <li>- Grenzen und Regeln erklären</li> <li>- Gefühlen Raum geben</li> <li>- Kinder trösten und loben</li> <li>- Kinder und Eltern wertschätzen</li> <li>- Aufmerksam zuhören</li> <li>- Verständnisvoll sein</li> <li>- Freundlichkeit</li> <li>- Verlässlichkeit</li> <li>- Vorbildliche Sprache</li> <li>- Unvoreingenommenheit</li> <li>- Flexibel sein</li> <li>- Angemessene Distanz und Nähe</li> <li>- Wir können Verhaltensweisen kritisieren, nicht aber Personen</li> <li>- Ressourcenorientiert arbeiten</li> <li>- Altersgerechte Anleitung und Unterstützung</li> </ul>
---	--	--

## 5.3 Verhaltenskodex

Vertrauen und Nähe gehören zur pädagogischen Beziehung.

Um den Kindern die größtmögliche Sicherheit gewährleisten zu können, einen Ort zu schaffen, an dem sich die Kinder und Eltern wohl und angenommen fühlen und es nicht zu Grenzüberschreitungen, Gewalt, sexualisierte Gewalt und Übergriffen kommt, einigen wir uns auf diesen Verhaltenskodex. Jede Fachkraft bleibt dafür verantwortlich, das Verhältnis für Nähe und Distanz angemessen zu gestalten.

1. Wir verpflichten uns, Kinder vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen.
2. Ich wende keine körperliche Gewalt gegen die Kinder an (am Arm ziehen, hinter sich herziehen o. ä.).
3. Jedes Kind wird in seiner Individualität und Selbstbestimmung wahrgenommen und anerkannt.
4. Auf Umgangsformen gegenüber den Kindern und bei sich selbst wird geachtet. Mit Betreten des Kindergartens sollen sich alle Kinder, Eltern, MitarbeiterInnen und Gäste willkommen und angenommen fühlen.
5. Die Eltern werden als Experten ihrer Kinder geachtet. Die Zusammenarbeit in Bezug auf die Einrichtung soll frei von privaten Verbindungen bleiben. Hier ist der Blick auf Nähe und Distanz zu richten.
6. Wir achten auf Zeichen von Vernachlässigung.
7. Alle Beteiligten tragen während der Arbeitszeit angemessene Kleidung.
8. Bedürfnisse, Befindlichkeiten und Äußerungen der Kinder werden nicht ignoriert. Es wird auf sie eingegangen und entsprechend reagiert.
9. Die Kinder dürfen selbst entscheiden, ob sie essen wollen, was und wieviel. Sie müssen nicht probieren und werden zu nichts gezwungen.
10. Die Kinder dürfen selbst entscheiden, ob sie schlafen gehen möchten.
11. Das Kind entscheidet, vom wem es gewickelt werden möchte und wer es zur Toilette begleitet. Das Wickeln findet bei offener Tür statt.
12. Ich setze mich mit meiner eigenen Biographie auseinander und überprüfe, inwieweit dieser Einfluss auf meine Persönlichkeit als Mensch und als pädagogische Fachkraft hat. Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme.
13. Wir werden uns gegenseitig und im Team auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen.
14. Das Gewaltschutzkonzept der Einrichtung ist mir bekannt und ich arbeite danach.

## 5.4 sexualpädagogisches Konzept

### Die kindliche Sexualität

Sexualität ist ein zentraler Bestandteil der Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung und ein wichtiges Thema der Kinder in der Auseinandersetzung mit dem eigenen



Körper. Die kindliche Sexualität ist nicht gleich Erwachsenensexualität, sie ist nicht zielgerichtet, sondern ganzheitlich.

Bei den Kindern geht es hier eher um ein neugieriges Erforschen des eigenen und manchmal auch ein Erforschen des anderen Körpers.

Dabei gehen die Kinder auch ganz unterschiedlich mit dem Thema um, die einen möchten ihre Neugier erforschen und sind mit allen Sinnen auf der Suche nach maximalem Lustgewinn, anderen Kindern reicht es, wenn man mit ihnen über Sexualität spricht oder mit ihnen ein Buch darüber anschaut.

Zugleich ist jedes Kind anders und sollte daher auch in seinem Entwicklungstempo und mit seinen Eigenarten akzeptiert, wertgeschätzt und individuell begleitet werden.

Sexualität ist nichts Verwerfliches, Anstößiges oder gar Problematisches, sondern vielmehr ein normaler Teil der ganzheitlichen Entwicklung eines Menschen.

### Regeln/Umgang mit sexuellen Aktivitäten in der Nest- und den Regelgruppen

Die kindliche Sexualität erleben wir im Kita- Alltag in ganz unterschiedlichen Facetten: ängstlich — offen, fragend-provozierend, direkt-indirekt, irritierend oder klar.

Den Kindern wird gerade im Kindergartenalltag bewusst, dass sie Mädchen oder Junge sind.

Durch Doktorspiele, das Vater-Mutter-Kind-Spielen oder die Rollenspiele mit sexuellem Inhalt wird den Kindern ermöglicht, sich mit ihrer Neugier und Wissensdrang auseinanderzusetzen.

Sie lernen spielerisch ihren Körper kennen und fördern gleichzeitig die Entwicklung ihrer selbstbestimmten Sexualität.

Die Kinder lernen ihre persönlichen Grenzen einzuordnen und auch die der anderen Kinder zu achten und zu respektieren.

Damit Doktor- und Rollenspiele auch eine bereichernde Lernerfahrung für alle Kinder sein können, müssen klare Regeln dazu geschaffen sein.

Unsere Regeln:

- Doktorspiele nur, wenn Aufsicht im Raum einer Erzieherin/eines Erziehers gewährleistet ist
- Jedes Kind entscheidet selbst, ob und mit wem es seinen Körper erkunden will
- Stopp oder Nein heißt sofort aufhören
- Ältere Kinder - in der Regel nicht älter als ein bis zwei Jahre, Jugendliche oder Erwachsene dürfen sich an Doktorspielen nicht beteiligen
- Wir ziehen uns nicht aus, die Kleidung bleibt immer an
- Hilfe holen ist kein Petzen - Keiner tut dem anderen weh

## Gewalt von Kindern untereinander

Damit es in unserer Kita möglichst zu keinen Grenzverletzungen kommt, haben wir alle zusammen gruppenübergreifende Regeln zur Orientierung festgelegt. Diese Regeln und Wertevorstellungen werden regelmäßig mit den Kindern besprochen und gegebenenfalls erweitert. Raufereien und Reibereien unter den Kindern sind in einem gewissen Maße Normalität und gehören zum Alltag einer Kita. Diese werden weitestgehend von allen Mitarbeitern/innen toleriert. Die Kinder werden von uns begleitet und unterstützt, kleinere Raufereien und Auseinandersetzungen selbständig untereinander zu klären.

Unsere Aufgabe liegt im genauen Beobachten und Hinschauen, wann die Grenze der Normalität überschritten wird und wir eingreifen müssen. Überschreitungen bei Konflikten können gerade im psychischen Bereich sehr subtil ablaufen und bereits unter den Jüngsten eine Art „Mobbing-Charakter“ entwickeln. Hier ist genaue Beobachtung sehr wichtig.

Sobald ein Verdacht besteht, erfordert dies ein zügiges Handeln der Mitarbeiter/innen. Es folgen Gespräche innerhalb der Einrichtung (kollegiale Beratung auch mit der Leitung), sowie mit den betroffenen Eltern. Sollten wir nicht weiterkommen, werden wir uns bei der IseF die nötige Unterstützung einholen und wenn notwendig, uns an das Jugendamt wenden.

Die körperliche Gewalt ist meistens viel deutlicher als solche zu erkennen. Schlagen, Kratzen, Beißen, Treten aber auch Schubsen der Kinder untereinander kommt in einer Kita täglich vor. Hier schreiten wir sofort ein, wenn wir deutlich eine Unterlegenheit eines der beteiligten Kinder beobachten können.

Der Vorfall wird mit den betroffenen Kindern verbal geklärt.

## 5.5 Beschwerde- und Rückmeldeverfahren

Das Oberhessische Diakoniezentrum Laubach bietet auf seiner Homepage Klienten und Angehörigen die Möglichkeit, Rückmeldung zu geben. Diese werden zentral bearbeitet und dokumentiert. Art und Häufigkeit sowie Lösungen werden von der Qualitätsmanagement-Beauftragten ausgewertet. Die Ergebnisse finden sich im jährlichen Qualitätsmanagementbericht.

Zudem hält das Oberhessische Diakoniezentrum eine Anlaufstelle für MitarbeiterInnen gemäß des Whistleblower-Schutzgesetzes vor.

Elternbefragungen zur Zufriedenheit mit der Kita finden regelhaft alle zwei Jahre durch eine Fragebogen-Umfrage statt. Die Ergebnisse werden in den Kitas ausgehängt (Ergebnisse der Kita und in Vergleich mit allen Kitas in Trägerschaft des Oberhessischen Diakoniezentrums).

## 5.6 Beteiligungskonzept

In der Kindertagesstätte verbringen viele Kinder einen großen Teil ihres Alltags. Da hier jedes Kind seine individuellen Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen mit in die Kita bringt, sollte dies auch der Ort für Kinder sein, an dem sie selbst- und mitbestimmen dürfen.



„Sie haben das Recht, an allen sie betreffenden Entscheidungen entsprechend ihrem Entwicklungsstand beteiligt zu werden. Es ist zugleich ein Recht, sich nicht zu beteiligen. Dieser Freiwilligkeit seitens der Kinder, ihr Recht auszuüben, steht der Verpflichtung der Erwachsenen gegenüber, Kinder zu beteiligen und ihre Interessen für Beteiligung zu wecken.“ (Artikel 12 der UN-Kinderrechtskonvention)

Durch die starke Einbeziehung der Kinder lernen sie schnell, für ihre Bedürfnisse, Meinungen und Wünsche einzustehen und den Alltag mitzugestalten.

So werden sie in ihrer Eigenverantwortlichkeit gestärkt und bekommen schon früh einen Einblick in die demokratische Erziehung, die sie zu selbstbewussten und aktiven Mitgliedern einer demokratischen Gesellschaft werden lassen.

Für jedes Kind ist es wichtig zu erleben:

### **Ich bin richtig, ich bin wichtig!**

Kinder sind von klein auf dazu in der Lage, sich zu beteiligen. Selbstverständlich können sie komplexe technische, wirtschaftliche oder rechtliche Zusammenhänge oft noch nicht richtig einschätzen. Dafür bringen Kinder andere Kompetenzen mit, die viele Erwachsene nicht (mehr) besitzen, wie Phantasie, Kreativität, Spontaneität und Begeisterungsfähigkeit.

In unserer Einrichtung gibt es verschiedene Bereiche, an denen sich Kinder beteiligen können.

So können sie sich aktiv beteiligen an der Auswahl und Umsetzung von:

- Projekten
- an Themen und Gestaltung des Morgenkreises
- Gestaltung des eigenen Geburtstages
- Wickelsituation und Toilettengang
- Gestaltung und Raumwahl der Ruhephase
- Mitbestimmung des Speiseplans
- Raumgestaltung und Anschaffung von Material
- wie lange sie bei einer Beschäftigung bleiben
- innerhalb einer festgelegten Rahmenbedingung, wann sie zum Essen gehen, was und wieviel sie essen
- der Auswahl des Raumes; was, wie lange und mit wem sie in der Spielzeit spielen möchten

Die Methoden der Beteiligungen werden in den einzelnen Gruppen unterschiedlich angewendet.

So können sich die Kinder durch:

- Gesprächsrunden
- Zuordnung von Bildkarten oder Magneten
- Abstimmung per Handzeichen
- Abstimmung mit Materialien (Magnete, Steinchen)

mit dem Prozess der Demokratie vertraut machen.

Es ist hierbei wichtig, ihre Stimme in verschiedenster Weise sichtbar zu machen, so dass sie den Prozess der Demokratie gut verstehen können.



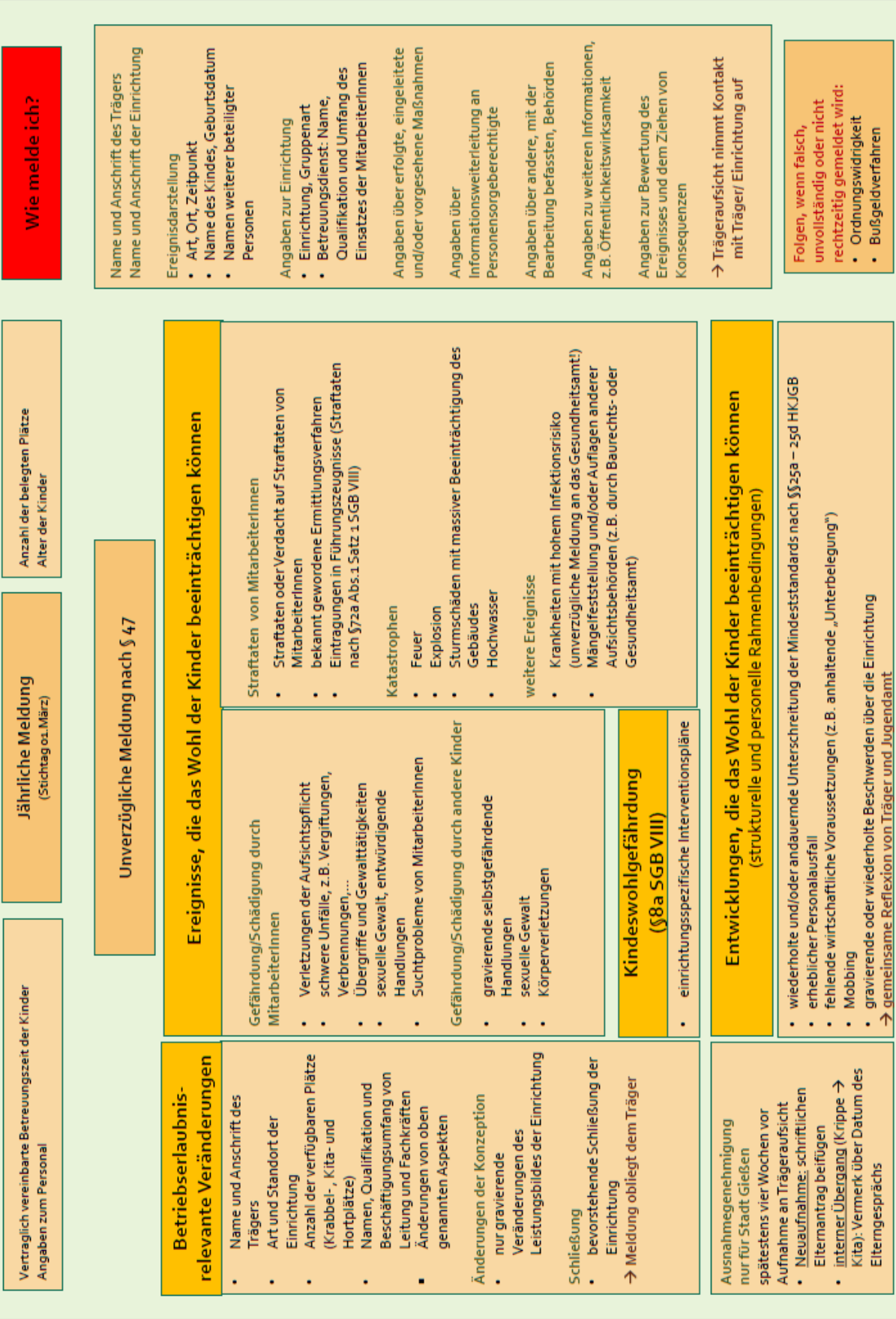
Wir bieten den Kindern den Raum und die Sicherheit, dass ihre Beteiligung tatsächlich etwas bewirken und verändern kann.

## 5.7 Kinderrechte



# 6. Intervenierender Kinderschutz

## Meldepflicht § 47 - Schutz der Kinder in Kindertageseinrichtungen



## Unterscheidungen in den Meldungen nach § 47 – Meldepflichten und § 8a – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Stand: 01.11.2016

In der Einrichtung gibt es ein außergewöhnliches Vorkommnis.

Zuerst muss darüber Klarheit gewonnen werden, ob es sich um eine Meldung nach § 47 SGB VIII handelt und/ oder um eine Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII (Unterscheidungen siehe oben!)

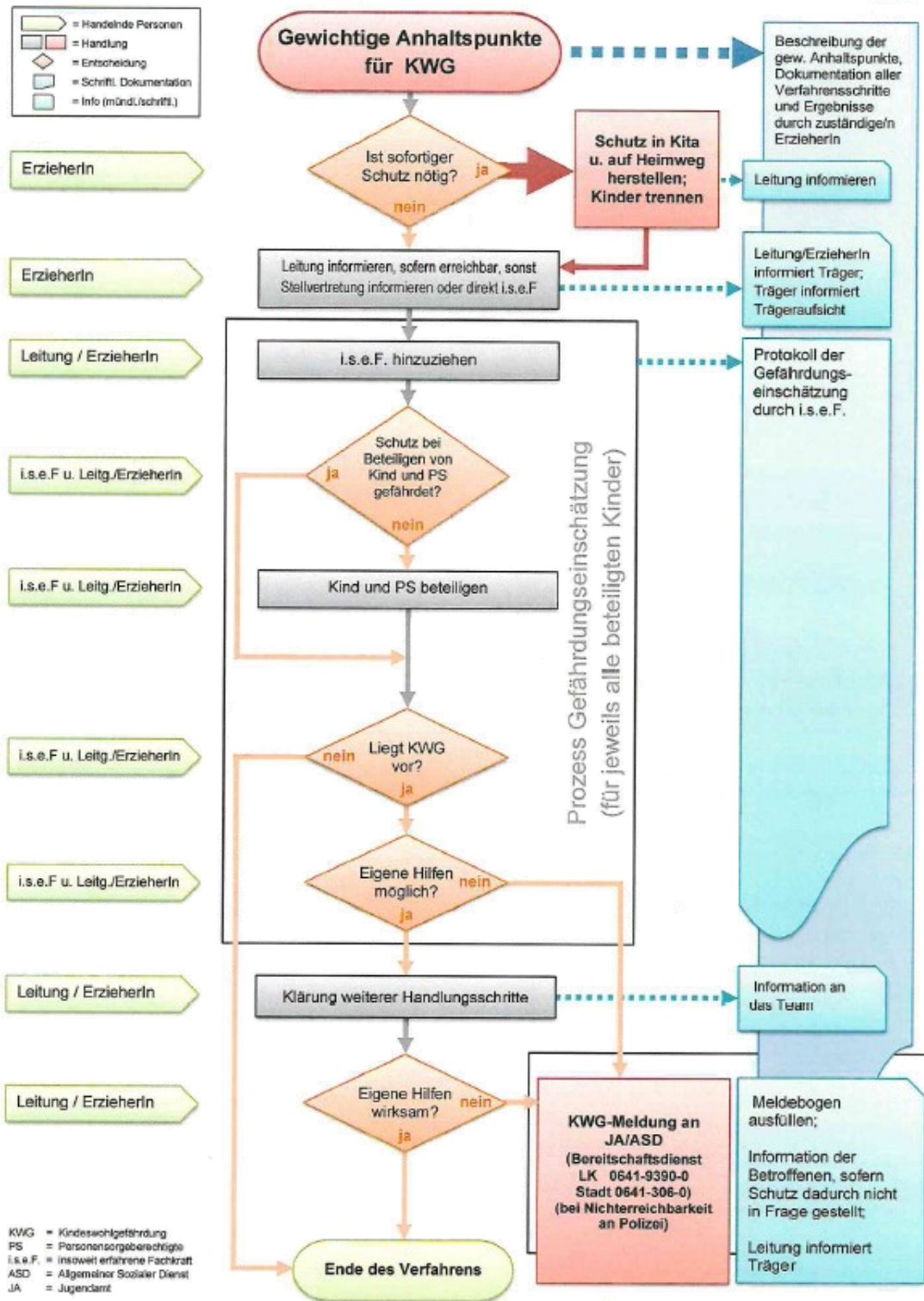
Meldepflicht (§ 47 SGB VIII)	Kindeswohlgefährdung (§ 8a und § 47 SGB VIII)	Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• fällt einer Person/ einer Mitarbeiterin ein Ereignis oder eine Entwicklung in der Kita auf, welches das Wohl der Kinder beeinträchtigt, informiert sie/ er unverzüglich die Kita-Leitung.</li> <li>• Die Kita-Leitung prüft, ob das Ereignis unter die Meldepflichten nach § 47 SGB VIII fällt. Wenn ja, meldet und bespricht sie das Vorkommnis unverzüglich dem Träger der Einrichtung (-&gt; nicht direkt bei der Fachberatung oder der Trägersaufsicht!)</li> <li>• Der Träger der Einrichtung ist verpflichtet, das Vorkommnis unverzüglich der Trägersaufsicht zu melden. Unverzüglich heißt innerhalb einer je nach den Umständen des Einzelfalls zu bemessenden Prüfungsfrist.</li> <li>• Die schriftliche Meldung muss folgende Angaben enthalten:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Maßnahmen sind erfolgt, eingeleitet und/oder vorgesehen</li> <li>- Wurden Personensorgerechte informiert</li> <li>- Sind andere Behörden, Organisationen etc. mit der Bearbeitung befasst</li> <li>- Weitere relevante Informationen, z. B. über die Öffentlichkeitswirksamkeit des Ereignisses</li> <li>- Bewertung des Ereignisses und Konsequenzen die aus dem Vorkommnis gezogen werden.</li> </ul> </li> </ul> <p>→ Trägersaufsicht nimmt Kontakt mit den Träger/ der Einrichtung auf.</p> <p>→ Die Trägersaufsicht kann dem Träger Auflagen bezüglich der Meldung/ des Vorkommnisses erteilen.</p> <p>→ Der Träger ist verpflichtet die Trägersaufsicht über Entwicklungen in Folge des Vorkommnisses zu informieren bzw. einen Abschlussbericht vorzulegen.</p>	<p><b>Kindeswohlgefährdung (§ 8a und § 47 SGB VIII)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fällt einer Person/ einer Mitarbeiterin ein Ereignis oder eine Entwicklung an einem Kind in der Kita auf, welches sein Wohl beeinträchtigt, informiert sie/ er unverzüglich die Kita-Leitung.</li> <li>• Kindeswohlgefährdungen sind untergliedert in:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anhaltspunkte direkt am/ beim Kind</li> <li>- Anhaltspunkte in Familie und Lebensumfeld</li> <li>- Anhaltspunkte zur Mitwirkungsbereitschaft und -Fähigkeit der Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten</li> </ul> </li> <li>• Die Kita-Leitung prüft, ob das Ereignis unter die Meldepflichten nach § 8a oder/ und § 47 SGB VIII fällt. Sie meldet und bespricht das Vorkommnis unverzüglich mit dem Träger der Einrichtung und/ oder schaltet eine IseF der Beratungsstellen ein. (-&gt; Meldung nicht direkt beim Jugendamt oder der Fachberatung/ Trägersaufsicht)</li> </ul> <p>→ Wenn es sich um eine Meldung handelt, bei der ein Ereignis an einem Kind in der Einrichtung vorgekommen ist, erfolgt die Meldung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>sowohl</u> nach dem Interventionsplan in der Trägersvereinbarung zu § 8a</li> <li>- <u>als auch</u> bei der Fachberatung/ Trägersaufsicht.</li> </ul>	<p><b>Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fällt einer Person/ einer Mitarbeiterin ein Ereignis oder eine Entwicklung im Lebensumfeld eines Kindes auf, welches sein Wohl beeinträchtigt, informiert sie/ er unverzüglich die Kita-Leitung.</li> <li>• Kindeswohlgefährdungen sind untergliedert in:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anhaltspunkte direkt am/ beim Kind</li> <li>- Anhaltspunkte in Familie und Lebensumfeld</li> <li>- Anhaltspunkte zur Mitwirkungsbereitschaft und -Fähigkeit der Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten</li> </ul> </li> <li>• Die Kita-Leitung prüft, ob das Ereignis unter die Meldepflichten nach § 8a oder/ und § 47 SGB VIII fällt. Sie meldet und bespricht das Vorkommnis unverzüglich mit dem Träger der Einrichtung und/ oder schaltet eine IseF der Beratungsstellen ein. (-&gt; Meldung nicht direkt beim Jugendamt oder der Fachberatung/ Trägersaufsicht)</li> </ul> <p>→ Wenn es sich um eine Meldung nach § 8a handelt, also bei einem Vorkommnis außerhalb der Einrichtung, erfolgt die Meldung <u>ausschließlich</u> nach dem Interventionsplan in der Trägersvereinbarung zu § 8a (-&gt; nicht bei der Fachberatung/ Trägersaufsicht)</p>



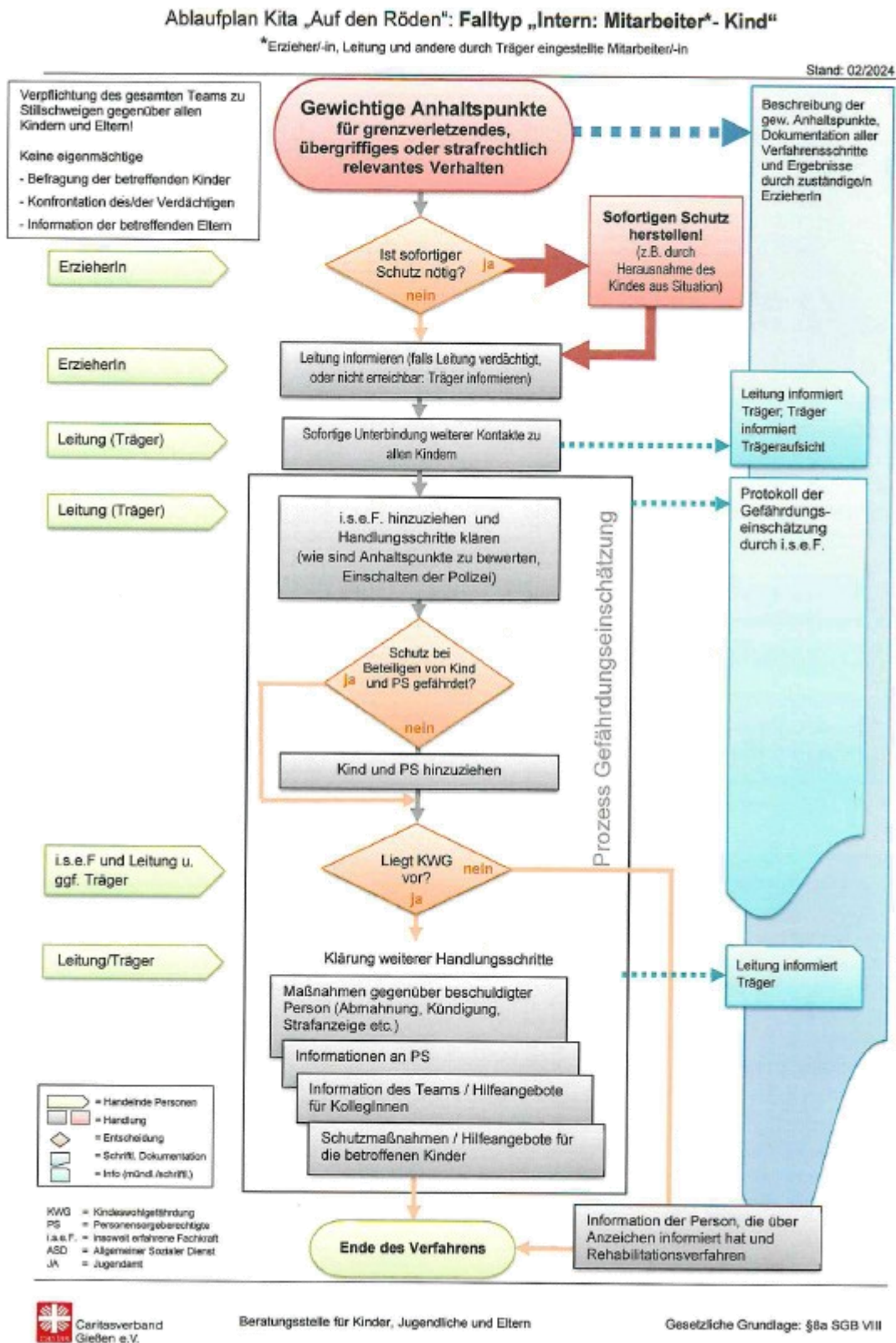
# 6.1 Handlungspläne für Kind - Kind

Ablaufplan Kita „Auf den Röden“: Falltyp „Intern: Kind - Kind“

Stand: 04/2024



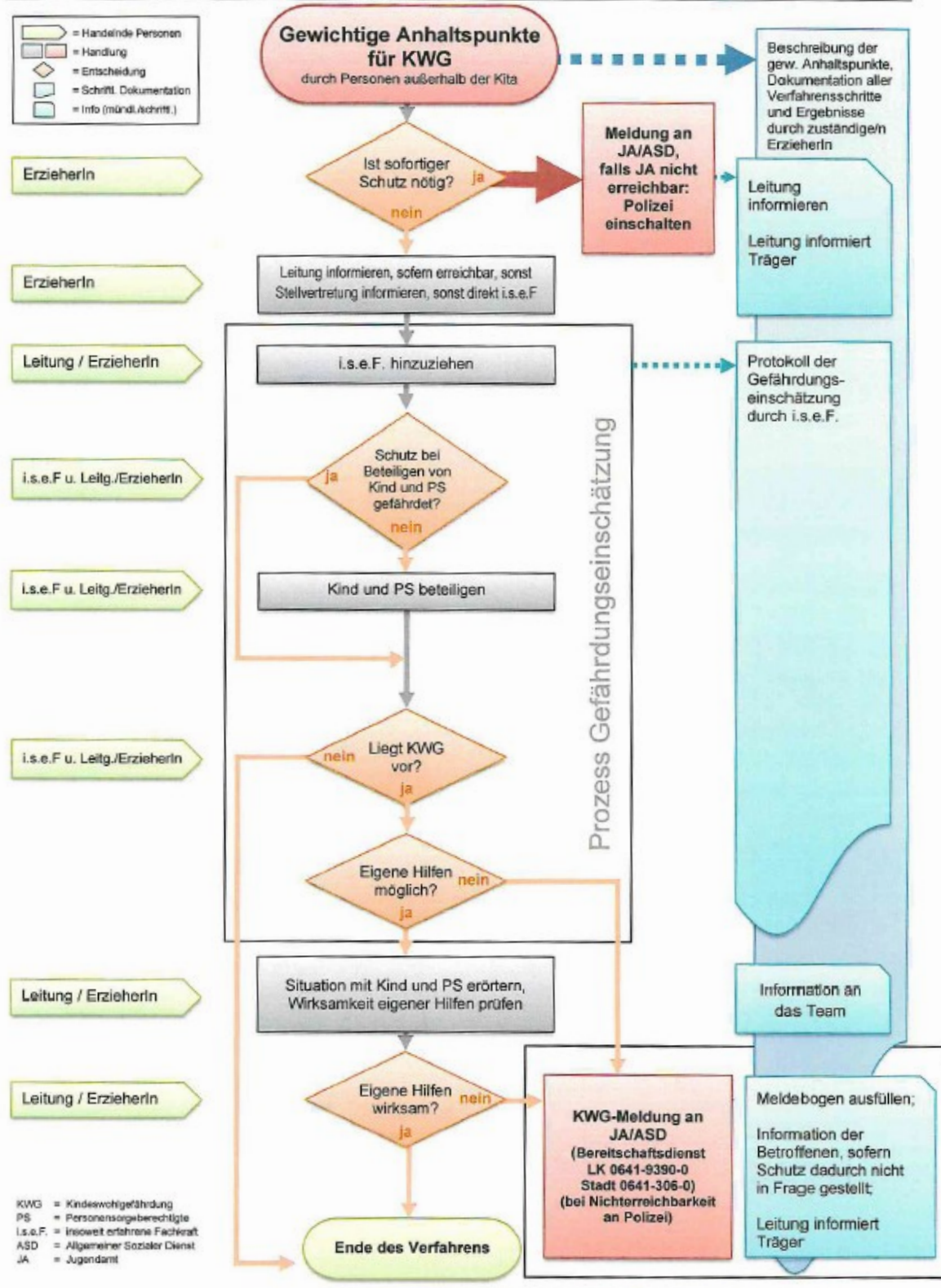
## 6.2 Handlungspläne für Fachkraft - Kind



### 6.3 Handlungspläne für externe Personen - Kind

Ablaufplan Kita „Auf den Röden“: Falltyp „Extern“

Stand: 04/2024



## 6.4 Rehabilitation, Aufarbeitung und Qualitätssicherung

Es besteht bei vielen Beschäftigten in Kitas die Sorge, fälschlich unter Verdacht zu geraten, Kindern Gewalt angetan zu haben. Insbesondere der Verdacht der sexuellen Übergriffigkeit ist äußerst schwerwiegend und führt häufig zu einem Verlust des sozialen Ansehens und dem Ende der beruflichen Tätigkeit. Es ist sehr schwierig, sich von solch einem Verdacht, auch wenn er sich als falsch erwiesen hat, wieder völlig reinzuwaschen. Zu Unrecht beschuldigte Personen stehen unter einem immensen Druck. Während des Verfahrens treten Isolation, Vertrauensverlust, Kränkung und Stigmatisierung auf – diese schwerwiegenden sozialen und psychischen Belastungen müssen aktiv angegangen werden, wenn sich ein Verdacht als falsch erweist.

Deshalb ist es unbedingt notwendig, diesen Personen so viel Unterstützung bei der Rehabilitation zu bieten wie nur irgend möglich. Hier kommt dem Träger eine wichtige Funktion zu.

Er gibt die Information, dass sich der Verdacht nicht bestätigt hat, weiter an:

- alle am Verfahren Beteiligten
- das Team mit dem Auftrag, Klatsch und Tratsch zu unterbinden
- die Elternschaft mit dem Auftrag, Klatsch und Tratsch zu unterbinden

Der betroffenen Person werden Supervision, Einzelsupervision und psychosoziale Unterstützung angeboten. Auch ein abschließender Gesprächstermin (z. B. mit Trägervertretung, Kita-Leitung, Eltern) wird angeboten, damit die Person sich selbst äußern und Vertrauen wieder hergestellt werden kann. Die Unbedenklichkeit kann auch schriftlich vom Träger bestätigt werden.

Alle Dokumente des Verfahrens werden vernichtet, es gibt keinen Vermerk in der Personalakte.

Sollte es der betroffenen Person nicht möglich sein, weiter in der bisherigen Einrichtung zu arbeiten, bietet der Träger einen Wechsel der Arbeitsstätte an bzw. unterstützt bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber.

Alle Maßnahmen werden nur in enger Absprache mit der betroffenen Person eingeleitet.

## 7 Arbeitshilfen

### 7.1 Selbstverpflichtungserklärung

Mit dem Verhaltenskodex verpflichte ich mich, Ausnahmen und Grenzüberschreitungen transparent zu machen.

Ich verpflichte mich, mich bestmöglich an die Vorgaben des Verhaltenskodex zu halten.

Ich verpflichte mich bei eigenem Fehlverhalten oder Grenzüberschreitung, mein Verhalten zu reflektieren und anzupassen.

Ich bin bereit mich laufend weiterzuentwickeln.

Name der/des Mitarbeitenden \_\_\_\_\_

Ort/Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift des/des Mitarbeitenden \_\_\_\_\_

## 7.2 Checkliste Einarbeitung MA Kita

 <b>Einarbeitung KITA</b>	Geltungsbereich Führung/Personal
	F – E

Neuer Mitarbeiter (NM) – Name und Handzeichen: \_\_\_\_\_

Zugeordnete/r Tutor/in (T) – Name und Handzeichen: \_\_\_\_\_

Stellvertretung – Name und Handzeichen: \_\_\_\_\_

### ALLGEMEIN

Datum	Vorgang	ja	<del>nein</del>	HZ T	HZ NM
	<b>Mit dem neuen Mitarbeiter wurde ein Einführungsgespräch geführt. Er/Sie wurde über folgende Inhalte informiert:</b>				
	Organigramm, Leitbild, Verfassung				
	Datenschutzerklärung, Schweigepflicht				
	Unterweisungsbögen (Unfallverhütung, Arbeitssicherheit, Hygiene, Belehrung §43 IfSG)				
	Brandschutzregeln				
	Schlüsselaushändigung Diensträume				
	Stellenbeschreibung				
	Aufsichtspflicht				
	Bildungs- und Erziehungsplan				
	Pädagogisches Konzept der Einrichtung				
	Tarifwerk HAV.HN				
	<b>Der neue Mitarbeiter ist informiert über:</b>				
	<b>1 Personen und Zusammenarbeit</b>				
	Leistungsmitarbeiter und Ansprechpartner (KITA-Leitung, Bereichsleitung, Vorstand)				
	Räumlichkeiten				
	Kollegen, Mitarbeitervertretung (MAV)				
	Kinder, Gruppen				
	Eltern, Elternbeirat				
	Kooperationspartner				
	Beauftragte: QM, Hygiene, Sicherheit, Datenschutz				
	Ersthelfer				
	Andere Bereiche des OD/AD				
	Küche				
	<b>2 Organisation und Prozesse</b>				
	Ablagesystem, Kopiervorlagen, Telefon, Handy, Fax, Kopierer				
	Arbeits- und Tagesablauf, Regeln im Haus, Projekte				
	Dienstzeiten, Pausenregelung				
	Urlaubsregelung (Urlaubsplanung 4 Wochen nach Eintritt abschließen und genehmigen)				
	Verhalten im Krankheitsfall (Dienstvereinbarung, Tarif)				
	Arbeitsauftrag (WorkGroup) Technischer Dienst, EDV				
	Bestellwesen				
	Dokumentationssystem				
	Fort- und Weiterbildung, Teambesprechungen, Dienstbesprechungen				



# Einarbeitung KITA

Geltungsbereich  
Führung/Personal  
F – E

Datum	Vorgang	ja	<del>nein</del>	HZ T	HZ NM
	Unfallbuch (Unfallmeldungen)				
	Einführung und Erklärung der <del>WorkGroup</del> – u.a. Dienstanweisungen, Telefonlisten, Durchgangsärzte, Hygiene, QM-Handbuch ...				
	Einführung ins QM-Handbuch – Konzepte, Verfahrensanweisungen, Formulare, Hygiene- und Notfallpläne				
	Umgang mit Notfallsituationen (siehe Notfallkonzept und BG-Information 503), wichtige Telefonnummern, Erste Hilfe Koffer, Notausgänge, Fluchtwege				
	Hygiene – Hygienekonzept, Einweisung gemäß Biostoffverordnung §15, Belehrung im Umgang mit Lebensmitteln (§43 IfSG), Personalhygiene/ Händehygiene/Gesundheitsschutz, Hautschutzplan und Desinfektionspläne, Umgang mit infektiösen Erkrankungen, Umgang mit Arbeits- und Schutzkleidung, Umgang mit Lebensmitteln				
	Hauswirtschaftliche Tätigkeiten				
	Einkäufe, Beschaffung von Lebensmitteln, Kochen, Mahlzeiten				

Bemerkungen: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 7.3 Checkliste Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen (allgemein)

	<b>Oberhessisches Diakoniezentrum</b> Johann-Friedrich-Stift, Laubach
Auf "Laufwerk "Q:"" gespeichert	

### Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen

#### Herzlich Willkommen,

diese Checkliste soll Ihnen einen Überblick über die Einarbeitungsphase geben und den Einstieg erleichtern.

In der Einarbeitungsphase steht Ihnen als anleitende MentorIn Frau/ Herr \_\_\_\_\_ zur Seite.

Darüber hinaus können Sie sich jederzeit mit Fragen und Problemen an Ihre/n Vorgesetzte/n wenden.

Neue(r) MitarbeiterIn: \_\_\_\_\_

Funktion benennen: \_\_\_\_\_

Erster Arbeitstag: \_\_\_\_\_

Zugeordnete MentorIn: \_\_\_\_\_ Stellvertretung: \_\_\_\_\_

	Bitte Handzeichen eintragen	Datum	Bemerkungen
<b>Begrüßung</b>			
Begrüßung und Durchführung Einführungsgespräch			
Platz für persönliche Dinge zuweisen			
Information über das Oberhessische Diakoniezentrum/Ambulante Dienste, Altenhilfeeinrichtungen, Mehrgenerationenhaus, Leitbild, Technischer Dienst			
Vorstellung der anleitenden MentorIn/in			
Vorstellen der Räumlichkeiten, Rundgang			
Info zu weiteren Räumlichkeiten in Laubach: Verwaltung Standort Laubach/Besprechungsräume/Hauptküche/ Cafeteria/etc.			
<b>Organisatorisches</b>			
Aushändigen der Schlüssel für die Diensträume			
Informationen zum Umgang mit Dienstfahrzeugen			
Einführung in den Dienstplan, -gestaltung/ Stundennachweise/Stundenachweise			
Verhalten im Krankheitsfall, bei Abwesenheit			
Einführung in die Urlaubsplanung, Urlaubsanträge			
Regelmäßige Dienstbesprechungen und Protokolle			
Fort- und Weiterbildung, Teilnahme an AGs			
Struktur des QM-Systems und Umgang mit dem QMH (incl. Hygieneplan)			
Hinweis auf selbständige Informationspflicht			
Information zu regelmäßigen Besprechungen und AGs			
Informationswänden, Umgang mit Fachliteratur			
Umgang mit Fehlermeldungen (Technischer Dienst, EDV)			
Umgang mit Anregungen/Beschwerden			
<b>Einweisung in</b>			
Telefon/Handy/Fax/Kopierer/Telefonliste/Kopierer			
EDV/Zugangsrechte/EDV/PC			
Beamer/sonstige Medien			





	Bitte Handzeichen eintragen	Datum	Bemerkungen
<b>Sicherheitsunterweisungen</b>			
Brandschutz			
Unfallverhütungsvorschriften am Arbeitsplatz			
Hinweis Sicherheitsdatenblätter, Umgang mit Gefahrstoffen (Betriebsanweisungen)			
Hinweis betriebliche ErsthelferInnen, Erste Hilfe			
Unfallmeldungen			
Notfall-Telefonnummern			

<b>Informationen Pädagogischer Arbeit</b>			
Information über Regeln im Haus			
Information zum Tagesablauf			
Aufgabenverteilung im Team			
Ausführliches Gespräch über das Arbeitsfeld anhand der Stellenbeschreibung			
Aushändigen des pädagogischen Konzeptes			
Ausführliches Gespräch das pädagogische Konzept			
Klärung gegenseitiger Erwartungen			
Vorstellen im/des Elternbeirat/es			
Informationen über Dokumentationen (Ordner, Formulare, Flexicard, etc.)			
Information über hauswirtschaftlichen Tätigkeiten			

Ablauf der Probezeit am: \_\_\_\_\_

Termine für Reflexionsgespräche mit MentorIn: \_\_\_\_\_

-

Zwischengespräch geplant am: \_\_\_\_\_

(Reflexion und Zwischenbewertung der Einarbeitung)

Abschlussgespräch geplant am: \_\_\_\_\_

Probezeitgespräch geplant am: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift neue/r MitarbeiterIn

\_\_\_\_\_  
Unterschrift MentorIn

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorgesetzte/r



## 7.4 Belehrung gem. § 7 HGBP für alle Beschäftigten, die in der Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung eingesetzt sind



Oberhessisches Diakoniezentrum  
 Johann- Friederich-Stift, Laubach  
 U1.7 A04 Belehrung gemäß § 7 HGBP

	QR-Code
--	---------

### Belehrung gem. § 7 HGBP für alle Beschäftigten, die in der Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung eingesetzt sind

zwischen

Oberhessisches Diakoniezentrum Johann-Friedrich-Stift, Laubach Schottener Strasse 2 35321 Laubach	und	_____ Geb. am _____ _____ _____
(Arbeitgeber)		(Mitarbeiter/Mitarbeiterin, Adresse)

\_\_\_\_\_ wird darüber belehrt, dass sie verpflichtet ist, die psychische und physische Integrität der von ihr versorgten pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen zu respektieren und einzuhalten. Insbesondere werden körperliche und seelische Verletzungen und Bestrafungen sowie andere entwürdigende Maßnahmen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen.

Diese Belehrung wird in die Personalakte aufgenommen.

Laubach, den \_\_\_\_\_

Arbeitgeber	Mitarbeiter/Mitarbeiterin
-------------	---------------------------



## 7.5 Lokale und regionale (Unterstützungs-)Angebote für Familien im sozialen Nahraum

### **Caritasverband Gießen e.V.**

Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche  
und Eltern

Frankfurter Str. 44

35392 Gießen

Tel.: 0641 / 7948-132

E-mail: [eb.giessen@caritas-giessen.de](mailto:eb.giessen@caritas-giessen.de)

### **Verein für Psychosoziale Therapie e. V.**

#### **Beratungszentrum Laubach und Grünberg**

- Erziehungs- und Familienberatung
- Jugend-, Drogen und Suchtberatung
- Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle

#### Laubach:

Marktplatz 3

35321 Laubach

Tel.: 06405 / 902 36

E-mail: [bzl-info@vpst-laubach.de](mailto:bzl-info@vpst-laubach.de)

#### Grünberg:

Neustadt 58

35305 Grünberg

Tel.: 06401 / 902 36

E-mail: [bzg-info@vpst-laubach.de](mailto:bzg-info@vpst-laubach.de)

Zusätzlich werden regelmäßig Außensprechstunden angeboten:

#### Hungen:

Am Zwenger (Alte Grundschule),

35410 Hungen

Terminvereinbarung: 06405 / 902 36

**Frühförder- und Beratungsstelle Lebenshilfe e. V.**

Grünberger Str. 222  
35394 Gießen  
Tel.: 0641 / 79798100

**Suchthilfezentrum Gießen**

Schanzenstraße 16  
35390 Gießen  
Tel.: 0641 / 7 80 27

**Wildwasser Gießen**

Liebigstraße 13  
35390 Gießen  
Tel.: 0641 / 7 65 45

**Kinderschutzbund Gießen**

Marburger Str. 54  
35396 Gießen  
Tel.: 0641 / 49 55 03 – 0

**Ärztlich-psychologische Beratungsstelle**

Hein-Heckroth-Str. 28a  
35394 Gießen  
Tel.: 0641 / 4 00 07 – 40