

# Schutzkonzept Kita Weltentdecker



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.....	8
5	Präventiver Kinderschutz.....	8
5.1	Personalmanagement u. -entwicklung.....	8
5.2	Verhaltensampel.....	8
5.3	Verhaltenskodex.....	11
5.4	sexualpädagogisches Konzept.....	12
5.5	Beschwerde- und Rückmeldeverfahren.....	13
5.6	Beteiligungskonzept.....	14
5.7	Kinderrechte.....	15
6	Intervenierender Kinderschutz.....	15
	Intervenierender Kinderschutz.....	17
6.1	Handlungspläne für Kind - Kind.....	18
6.2	Handlungspläne für Fachkraft - Kind.....	20
6.3	Handlungspläne für externe Personen - Kind.....	21
6.4	Rehabilitation, Aufarbeitung und Qualitätssicherung.....	22
7	Arbeitshilfen.....	23
7.1	Selbstverpflichtungserklärung.....	23
7.2	Checkliste Einarbeitung MA Kita.....	24
7.3	Checkliste Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen (allgemein).....	26
7.4	Belehrung gem. § 7 HGBP für alle Beschäftigten, die in der Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung eingesetzt sind.....	28
7.5	Lokale und regionale (Unterstützungs-)Angebote für Familien im sozialen Nahraum.....	29



# 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

Eine **Verhaltensampel** ist für die tägliche Arbeit in der Kita ein gut einsetzbares Werkzeug und ermöglicht den Mitarbeiter\*innen eine schnelle Kontrolle, ob das eigene Verhalten oder das Verhalten eines Mitarbeitenden in Ordnung ist. In der Ampel ordnen wir Verhaltensweisen den Farben grün (pädagogisch richtiges Verhalten), gelb (pädagogisch kritisch) und rot (pädagogisch falsch bis strafbar) zu.

#### Verhaltensampel Mitarbeiter\*in / Kinder

<b>Dieses Verhalten ist immer falsch. Fachkräfte können angezeigt und bestraft werden.</b>	<b>Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung des Kindes nicht förderlich. Da es jedoch passieren kann, ist eine</b>	<b>Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt aber nicht immer den Kindern. Kinder haben das Recht auf Erklärungen und dürfen ihre Meinung äußern.</b>
--	---	---





<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schlagen, treten, schütteln</li> <li>- Anschreien, Angst einjagen</li> <li>- Mit Gewalt festhalten und/oder schubsen</li> <li>- Zu etwas zwingen z.B. beim Essen oder schlafen</li> <li>- Die Kinder bestrafen</li> <li>- Ignorieren, diskriminieren</li> <li>- Bloßstellen und vorführen</li> <li>- Ausgrenzen, einsperren</li> <li>- Ungefragt anfassen und auf den Schoß oder in den Arm nehmen</li> <li>- Hygienemaßnahmen ignorieren</li> <li>- Intimbereich berühren</li> <li>- Keine Intimsphäre gewähren (beim Wickeln oder Umziehen)</li> <li>- Kinder küssen</li> <li>- Im Beisein des Kindes über das Kind oder andere Kinder abwertend sprechen</li> <li>- Fotos von Kindern mit dem privaten Handy machen, versenden und/oder ins Internet stellen</li> <li>- Kindernamen nicht verniedlichen (z.B. Schatzi oder Süße*r)</li> <li>- Das „Nein“ des Kindes ignorieren</li> <li>- Bewusste Verletzung der Aufsichtspflicht</li> </ul>	<p><b>Klärung im Team zwingend nötig und ggf. muss auch eine Meldung ans Jugendamt gemacht werden.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinder bevorzugen oder benachteiligen</li> <li>- Nicht ausreden lassen</li> <li>- Negative Seiten hervorheben</li> <li>- Nicht zuhören und rumschreien</li> <li>- Wut an Kindern auslassen</li> <li>- Kinder überfordern</li> <li>- Eltern und Familie des Kindes beleidigen</li> <li>- Ironische Sprache, die das Kind nicht versteht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf Augenhöhe des Kindes agieren, mit ihm sprechen und zuhören</li> <li>- Trösten und angemessen loben</li> <li>- In den Arm nehmen, wenn es das Kind möchte</li> <li>- Das Kind bei seinem Namen nennen (keine Kosenamen benutzen)</li> <li>- Grenzen aufzeigen</li> <li>- Kinder dürfen auch NEIN zu den Fachkräften sagen</li> <li>- Bedürfnisse der Kinder erkennen und reagieren</li> <li>- Den Gefühlen der Kinder Zeit und Raum geben</li> <li>- Unterstützung bei der Körperpflege (bei Bedarf) geben</li> <li>- Konsequent sein</li> <li>- In angemessener Lautstärke sprechen</li> <li>- Das Kind bei seiner Entwicklung unterstützen und fördern</li> <li>- Wir sagen „es tut mir leid“ und nicht „Entschuldigung“ (das Gegenüber muss nicht mein Fehlverhalten entschuldigen)</li> </ul>
---	---	---

## Verhaltensampel Kinder / Kinder

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anderen Kindern weh tun, spucken, treten schlagen und beißen</li> <li>- Bedrängen, bedrohen und Angst machen</li> <li>- Beschimpfen</li> <li>- Erpressen und etwas erzwingen wollen</li> <li>- Auslachen</li> <li>- Anschreien</li> <li>- STOPP und NEIN nicht akzeptieren</li> <li>- An das Eigentum eines anderen Kindes gehen oder gebaute Werke bewusst zu zerstören</li> <li>- Haare schneiden</li> <li>- Andere Kinder ausziehen</li> <li>- Andere Kinder auf die Toilette folgen und beobachten</li> <li>- Ungewollte Körperberührungen immer weiter ausführen</li> <li>- Gegenstände und Körperteile in die Körperöffnungen von anderen Kindern stecken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Körperliche Konfliktlösung</li> <li>- Ausgrenzung und Angst machen (du bist nicht mehr mein*e Freund*in)</li> <li>- Waffenspiele</li> <li>- Sachen von anderen Kindern verstecken und mit nach Hause nehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gegenseitiges Helfen, unterstützen und trösten</li> <li>- Rücksicht nehmen</li> <li>- Abwarten können</li> <li>- Miteinander sprechen und so ggf. Konflikte lösen</li> <li>- Kompromissbereit sein</li> <li>- Gemeinsam Lösungen finden</li> <li>- Wertschätzender Umgang</li> <li>- Kräfteressen nur mit klaren Regeln</li> <li>- NEIN sagen können und NEIN vom Gegenüber akzeptieren</li> <li>- Entschuldigen können</li> <li>- Miteinander kuscheln, wenn es von beiden Seiten erwünscht ist</li> </ul>
---	---	--

## Verhaltensampel Mitarbeiter\*in / Mitarbeiter\*in

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Üble Nachrede</li> <li>- Mobbing und Cliquesbildung</li> <li>- Machtmissbrauch</li> <li>- Lügen</li> <li>- Anschreien und ignorieren</li> <li>- Sexuelle Belästigung, Übergriffe</li> <li>- Jegliche Art von Verletzungen und Psychoterror</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachtragendes Verhalten / Überreaktionen</li> <li>- Neid und Konkurrenzdenken</li> <li>- Privater Stress auf die Arbeit übertragen</li> <li>- Ungerechte Verteilung der Aufträge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuverlässig und hilfsbereit sein</li> <li>- Wertschätzender, kollegialer und professioneller Umgang</li> <li>- Ausreden lassen und zuhören können</li> <li>- Angemessen Kritik äußern und annehmen können.</li> </ul>
--	--	--



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kolleg*innen bewusst nicht informieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andere Meinungen akzeptieren</li> <li>- Kollegialer Austausch</li> <li>- Gegenseitig ergänzen und Ressourcen sinnvoll einsetzen</li> <li>- Grenzen erkennen und wahren</li> <li>- Bereit sein für persönliche und berufliche Weiterentwicklung</li> <li>- In außergewöhnlichen Teamtreffen sich auch mal etwas Gutes tun</li> </ul>
--	--	--	--	--

Die Verhaltensampel wurde im Team erarbeitet. Neuen Mitarbeiter\*innen wird sie beim Einarbeitungsgespräch vorgestellt und ausgehändigt. Jede\*r Mitarbeiter\*in kann dadurch klar erkennen, wo und wie Grenzübertritte, Grenzverletzungen oder fachlich korrektes Verhalten vorliegt. Die Ampel hängt zur schnellen Einsicht für alle Mitarbeiter\*innen im Personalraum.

### 5.3 Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex dient der Klarheit über Regeln und Gepflogenheiten in unserer Einrichtung. Er dient der Sicherheit und dem Wohl unserer Kinder, Mitarbeiter\*innen, Freiwilligen und Eltern. Jeder Mensch hat einen Anspruch auf Sicherheit und Schutz. Seine Würde und körperliche Unversehrtheit sind jederzeit zu achten.

Als Mitarbeiter\*in in einer Kita tragen wir Verantwortung für unser Tun und müssen dieses Tun immer wieder mit uns selbst und im Team reflektieren. Eine wertschätzende Haltung gegenüber den Kindern, Kolleg\*innen und Eltern ist oberstes Gebot. Alle Handlungen und Äußerungen, die eine Grenze beim Gegenüber überschreiten, sollen vermieden werden.

## 5.4 sexualpädagogisches Konzept

**Sexualität ist eine Lebensenergie und ein menschliches Grundbedürfnis. Sie begleitet den Menschen von der Geburt bis zum Tod!**

**Was ist unser Verständnis von kindlicher Sexualität?**

Das Thema „kindliche Sexualität“ spielt eine bedeutsame Rolle bei der individuellen Entwicklung der Kinder. Die kindliche Sexualität hat nichts mit der Sexualität von Erwachsenen zu tun. Sexualität ist ein normaler Teil der sexuellen Entwicklung eines Menschen und somit ein menschliches Grundbedürfnis. Sie gehört von Anfang an zur kindlichen Entwicklung, die sich - je nach Alter und Entwicklungsphase - in spezifischen Handlungen und Neigungen äußert. Die kindliche Sexualität ist ein spielerisches, neugieriges und spontanes Erlebnis des Körpers mit allen Sinnen. Sie beinhaltet den unbefangenen Wunsch nach Nähe, Geborgenheit und Vertrauen. Kuscheln bereitet dem Kind ein Wohlgefühl und es nimmt es nicht als sexuelle Handlung wahr.

Gerade die eigene Sexualentwicklung wird durch die Erfahrungen geprägt, die im Kindesalter mit der eigenen Körperlichkeit, mit den eigenen Bedürfnissen, dem Erleben von Nähe und Distanz und den Beziehungen zu anderen (Eltern, Geschwister) gemacht werden.

**Umgang mit sexuellen Aktivitäten der Kinder in unserer Kita:**

**Was sind Körpererkundungsspiele?**

Durch Körpererkundungsspiele (Doktorspiele) lernen Kinder spielerisch ihren Körper kennen und fördern gleichzeitig die Entwicklung ihrer selbstbestimmten Sexualität. Sie sind ein normaler Entwicklungsprozess und werden unter Kindern gleichen Alters oder gleichen Entwicklungsstandes gespielt. Mädchen und Jungen brauchen klare Regeln, um im Spiel ihre eigenen persönlichen Grenzen aufzuzeigen und die der anderen Kinder wahrzunehmen und zu achten.

**Regeln für Körpererkundungsspiele:**

- NEIN heißt NEIN
- Die Regeln müssen mit den Kindern gut besprochen werden
- Jedes Kind bestimmt selbst, mit wem es Doktor spielen möchte
- Keine Gegenstände in Körperöffnungen stecken (Po, Scheide, Penis, Mund, Nase und Ohren) und niemand leckt am Körper eines anderen Kindes
- Kein Kind tut einem anderen Kind weh
- Kinder streicheln und untersuchen einander nur so viel, wie es für sie selber und dem anderen Kind schön ist
- Kleidung anlassen



- Größer Kinder, Jugendliche und Erwachsene haben bei „Doktorspielen“ nichts zu suchen
- Hilfe holen, wenn sich ein Kind z.B. unwohl fühlt, ist kein Petzen
- „Doktorspiele“ müssen von Fachkräften gut beobachtet werden, um entscheiden zu können: Eingreifen oder Freiraum geben

### **Sexuelle Übergriffe unter Kindern**

- Doktorspiele, bei denen ein Kind sich selbst oder andere Kinder an den Genitalien oder Po verletzt.
- Kinder, die andere Kinder bedrängen sich auszuziehen, die Geschlechtsteile zu berühren oder andere Formen der Erwachsenensexualität zu praktizieren
- Doktorspiele, bei denen Drohungen, Redeverbote oder Schweigegebote eine Rolle spielen

**Hier muss das „Doktorspiel“ sofort durch die Fachkraft beendet werden. Kooperation und Kommunikation der Erwachsenen im Team und mit den Eltern ist erforderlich.**

### **Signale, bei den das Eingreifen von Fachkräften nötig ist:**

Ein Kind...

- verletzt sich selbst oder andere Kinder an den Genitalien
- hat eine stark sexualisierte Sprache. Spielt oder spricht über Handlungen, die Erwachsenensexualität entsprechen
- ist in Doktorspiel mit älteren oder jüngeren Kindern verwickelt
- versucht andere Kinder zu Doktorspielen zu überreden
- zwingt andere Kinder zu schweigen
- fordert andere Kinder zu Praktiken der Erwachsenensexualität auf

## **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

### **Beteiligungskonzept und Partizipation**

Die Kinder in unserer Einrichtung werden als eigenständige und gleichwertige Persönlichkeiten geachtet, die das Recht haben, bei allen Dingen, die sie betreffen, mitzureden und mitzuentcheiden. Die Fachkräfte unterstützen die Kinder dabei, ihren Alltag mitzubestimmen.

In regelmäßigen, täglichen Gesprächskreisen haben die Kinder die Möglichkeit ihre Wünsche, Ideen oder auch Sorgen und Beschwerden zu besprechen. Besonders in unserem gelebten, offenen pädagogischen Konzept können sie sehr viele Dinge mitbestimmen, z.B.:

- ✓ In welchem Raum möchte ich heute spielen
- ✓ Mit welchen Kindern möchte ich mich heute treffen
- ✓ Zu welchem Erzieher oder Erzieherin möchte ich gehen
- ✓ Wenn ich hungrig bin, gehe ich in die Cafeteria
- ✓ Durch das Frühstücks- und Mittagessenbuffet kann ich mir selbst aussuchen, was ich essen möchte
- ✓ Ich muss meinen Teller nicht leer essen und entscheide selbst, wenn ich satt bin. Ich muss auch nichts probieren, was ich nicht mag. Den Nachtisch bekomme ich trotzdem immer
- ✓ Ich darf auch Essenswünsche haben, die dann unser Koch in seinen Wochenspeiseplan einplant
- ✓ Ich kann entscheiden, wer mich wickeln soll oder beim Toilettengang behilflich sein darf
- ✓ Mit welchen Kindern möchte ich meinen Geburtstag in der Kita feiern und welche Erzieherin mag ich am liebsten dabeihaben.

Durch Partizipation lernen die Kinder altersgerecht, ihre Situation einzuschätzen, Wünsche zu artikulieren und die Wünsche der anderen Kinder zu berücksichtigen. Eigene Anliegen vorzutragen, sie ggf. auch mal durchzusetzen bedeutet auch Verantwortung zu tragen. Diese Fähigkeiten brauchen Kinder, um ihr Leben in einer Gemeinschaft selbstbewusst und verantwortungsvoll gestalten zu können.



## 5.7 Kinderrechte

Die Kinderrechte sind mit der Unterzeichnung der UN – Kinderrechtskonvention im April 1992 für Deutschland in Kraft getreten.

### Kinderrechte sind Menschenrechte

#### Die 10 wichtigsten Kinderrechte:

##### Recht auf

- **Gleichheit** (kein Kind darf benachteiligt werden)
- **Gesundheit** (Kinder haben das Recht gesund zu leben und keine Not zu leiden)
- **Bildung** (Kinder haben das Recht zu lernen und eine Ausbildung zu machen)
- **Spiel und Freizeit** (Kinder haben das Recht zu spielen und sich zu erholen)
- **Freie Meinungsäußerung und Beteiligung** (Kinder haben das Recht bei allen Fragen, die sie betreffen, mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken)
- **Schutz vor Gewalt** (Kinder haben das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung)
- **Schutz der Privatsphäre und Würde** (Kinder haben das Recht, dass ihr Privatleben und ihre Würde geachtet werden)
- **Schutz im Krieg und auf der Flucht** (Kinder haben das Recht, im Krieg und auf der Flucht besonders geschützt zu werden)
- **Zugang zu Medien** (Kinder haben das Recht, sich alle Informationen zu beschaffen, die sie brauchen und ihre eigene Meinung zu verbreiten)
- **Besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung** (Behinderte Kinder haben das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung, damit sie aktiv am Leben teilnehmen können).

Ein wesentlicher Bestandteil des Kinderrechtsansatzes ist die Partizipation. Wenn Erwachsene eine Entscheidung treffen, die Kinder berührt, müssen die Kinder ihrem Alter und ihrer Reife gemäß einbezogen werden. Sie dürfen erwarten, dass man sie anhört und ernst nimmt.

Partizipation und Teilhabe finden sich in unserer Einrichtung im gesamten Alltagsgeschehen. Die Rechte der Kinder sind mit den Kindern besprochen und für alle kindgerecht als Aushang sichtbar.

## 6 Intervenierender Kinderschutz

### Liebe Eltern,

in den letzten Monaten haben wir uns intensiv mit der Erstellung eines Schutzkonzeptes beschäftigt. Dabei haben wir kontinuierlich unser Alltagsgeschehen reflektiert und gemeinsam darauf geschaut, ob die Rechte der Kinder dort jederzeit umgesetzt werden.



In unserer Einrichtung leben wir seit Jahren das „offene Konzept“, welches den Kindern das Recht auf Selbstbestimmung tagtäglich im Kita–Alltag ermöglicht. Ein Schutzkonzept bietet für das gesamte Team Handlungssicherheit. Alle Schlüsselsituationen, wie z.B. Pflege, Essen, Aufräumen usw. sind gemeinsam im Team verbindlich definiert worden.

Ganz konkret wurde festgelegt: Was ist kindgerecht? – was ist ok bzw. was ist ganz klar ein No-Go? Was sollen die Kinder alleine entscheiden und wo können sie mitentscheiden? Wann entscheiden die Erwachsenen, also wo und wann müssen wir den Kindern deutlich „NEIN“ sagen?

Zusammengefasst bedeutet das, dass man gemeinsam klare und verbindliche Regeln im Umgang mit den Kindern und Erwachsenen festlegt und wie man bei Grenzüberschreitungen handelt.

Folgende Präventionsmaßnahmen gibt es innerhalb unserer Einrichtung:

- Die Eingangstür kann von den Kindern nicht von innen geöffnet werden.
- Die Toiletten haben Sichtschutz, damit die Kinder sicher und unbeobachtet sind
- Beim Wickeln achten wir auf die Intimsphäre der Kinder
- Das Außengelände ist eingezäunt und verschlossen
- Fotos werden nur mit Erlaubnis der Eltern gemacht und ggf. veröffentlicht
- Die Eltern erstellen eine Liste mit abholberechtigten Personen für ihr Kind. Unbekannten Personen werden keine Kinder ausgehändigt. Ausnahmen können nur mit schriftlicher Erlaubnis der Eltern gemacht werden und der Abholer muss sich ausweisen können
- Das pädagogische Personal wird regelmäßig zum Thema „Kinderschutz“ geschult

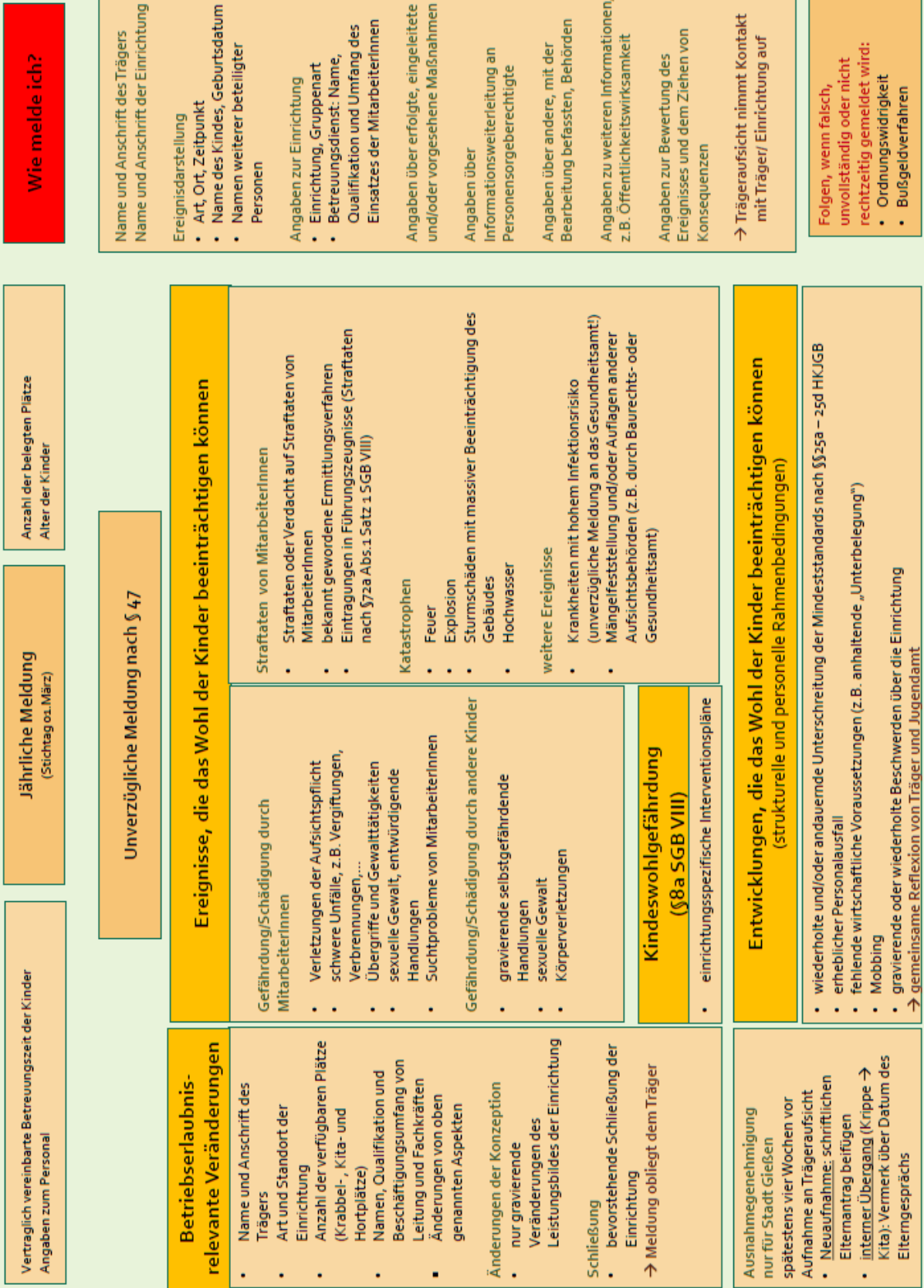
**Dieses Schutzkonzept soll das Recht auf eine gewaltfreie und wertschätzende Umgebung sicherstellen.**





# Intervenierender Kinderschutz

## Meldepflicht § 47 - Schutz der Kinder in Kindertageseinrichtungen



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

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 seine 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 Personensorgeberechtigte 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>	<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>	<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 <u>außerhalb der Einrichtung</u>, erfolgt die Meldung <u>ausschließlich</u> nach dem Interventionsplan in der Trägersvereinbarung zu § 8a (-&gt; nicht bei der Fachberatung/ Trägersaufsicht)</p>

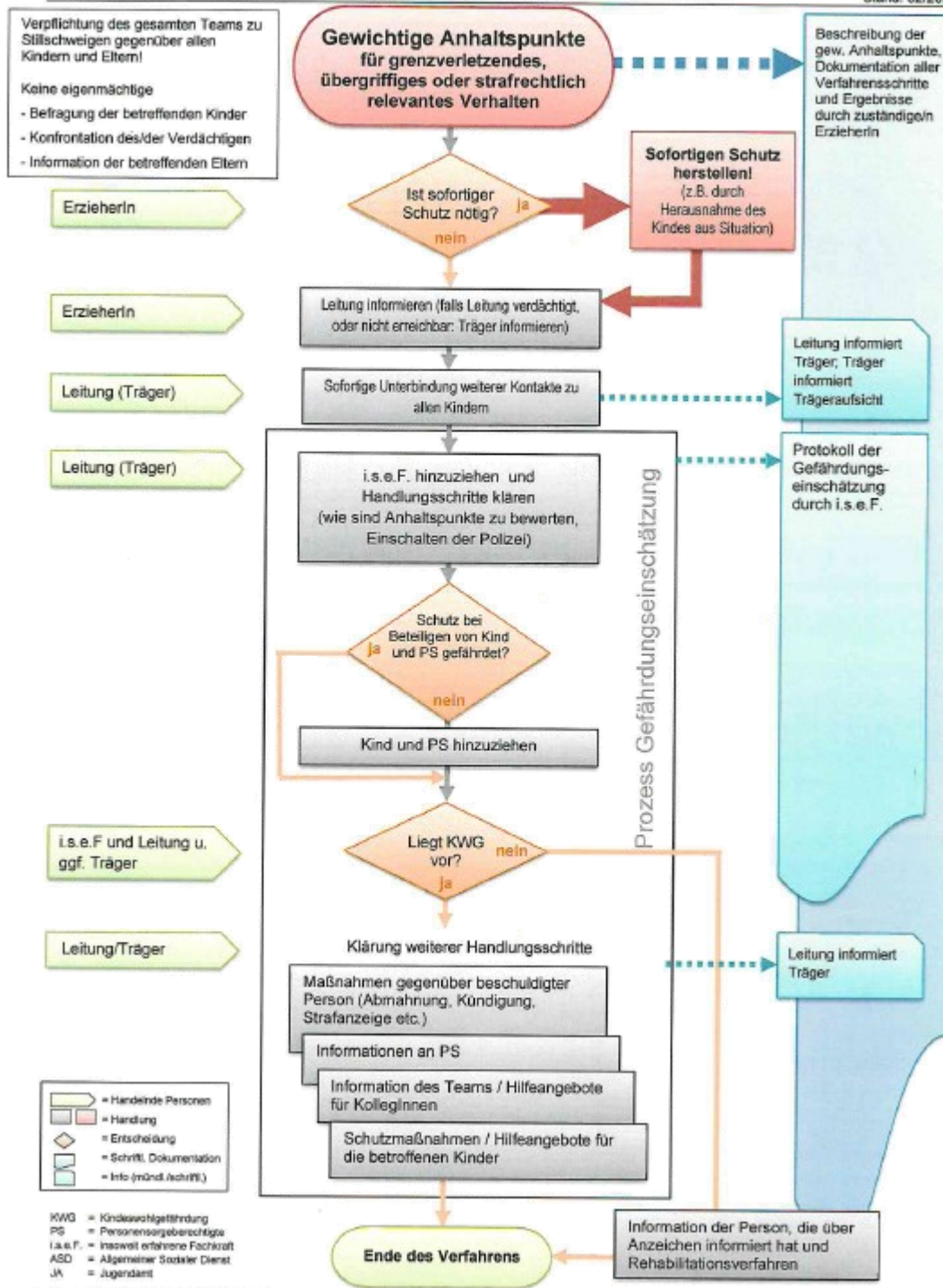


## 6.2 Handlungspläne für Fachkraft - Kind

### Ablaufplan Kita „Auf den Röden“: Falltyp „Intern: Mitarbeiter\* - Kind“

\*Erzieher/-in, Leitung und andere durch Träger eingestellte Mitarbeiter/-in

Stand: 02/2024





## 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

Wir, das Personal der Kita Weltentdecker, verpflichten uns, die Kinder vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Anzeichen von Vernachlässigung behalten wir im Auge, tauschen uns im Team aus und gehen der Ursache auf den Grund.

Wir respektieren den Willen und die Entscheidungsfreiheit der Kinder und treten ihnen wertschätzend und respektvoll gegenüber. Die Intimsphäre der Kinder nehmen wir ernst.

Wir verzichten auf abwertendes verbales oder nonverbales, ausgrenzendes Verhalten. Gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten beziehen wir aktiv Stellung.

Jede Mitarbeiterin und Mitarbeiter verpflichtet sich über die gesetzlichen Grundlagen und Kinderrechte zu informieren. Sie sind angehalten, sich mit persönlichen Grenzen und eigenen Vorstellungen über Grenzverletzungen und allen Formen der Kindeswohlgefährdung auseinander zu setzen.

Als Grundlage unserer pädagogischen Arbeit dient die Konzeption der Kita Weltentdecker, die alle Schwerpunkte festlegt und so dem Personal eine professionelle Richtlinie gibt. Die Konzeption wird regelmäßig überarbeitet und ggf. angepasst.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

## 7.2 Checkliste Einarbeitung MA Kita

 <h1 style="margin: 0;">Einarbeitung KITA</h1>	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	nein	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>				
	Leitungsmitarbeiter 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				

Prüfung und Freigabe: BL Jan 2021 – Freigabe Vorstand/GF... © Oberhessisches Diakoniezentrum Johann-Friedrich-Stift & Pflege-Besser GbR	Stand 01/2021 Seite 1 von 2
--	--------------------------------







# Einarbeitung KITA

Geltungsbereich  
Führung/Personal

F – E

Datum	Vorgang	ja	WZ	HZ T	HZ NM
	Unfallbuch (Unfallmeldungen)				
	Einführung und Erklärung der WorkGroup – 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)

	Oberhessisches Diakoniezentrum Johann-Friedrich-Stift, Laubach
Auf "Laufwerk "Q:"" gespeichert	

### 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 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

