



**Gemäß**

**Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11.2019, für das Bistum Dresden-Meißen in Kraft gesetzt zum 01.01.2020 (KA 1/2020)**

**Den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz-oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom 19.02.2021**

**Der Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11.2019 für das Bistum Dresden-Meißen erlassen zum 01.01.2022 (KA 1/2022)**

**§ 8a SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung vom 21.12.2022**

**§ 45 SGB VIII Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung vom 21.12.2022**

**§ 47 SGB VIII Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen vom 22.12.2022**

**Träger der Einrichtung**

Caritasverband für Ostthüringen e.V.  
Ina Scheffel  
Kleiststraße 7  
07546 Gera

Telefon: 0365/712930-200  
Fax: 0365/2900534  
[info@caritas-ostthueringen.de](mailto:info@caritas-ostthueringen.de)  
[www.caritas-ostthueringen.de](http://www.caritas-ostthueringen.de)

**Daten der Einrichtung**

Anzahl und Art der MitarbeiterInnen

MitarbeiterInnen im Pädagogischem Bereich: 12-14  
MitarbeiterInnen im wirtschaftlichem Bereich: 5  
PraktikantInnen jährl. ca.: 10  
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen ca. 0

Gesamtkapazität der Einrichtung/ gemäß der Betriebserlaubnis vom 01.03.2016

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	1 von 30

Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensmonat bis zu 2 Jahren	15
Kinder ab 2 Jahren	60
Gesamtkapazität:	75

## Inhaltsverzeichnis

### 1. Vorwort

### 2. Persönliche Eignung

- 2.1. Basisqualifikationen
- 2.2. Stellenbeschreibungen
- 2.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen

### 3. Erweitertes Führungszeugnis

- 3.1. Beantragung
- 3.2. Fristenwahrung
- 3.3. Verfahren / Kosten

### 4. Selbstauskunftserklärung

- 4.1. Geltungsbereich
- 4.2. Formulare

### 5. Risikoanalyse

- 5.1. Grundlagen und Verantwortlichkeiten
- 5.2. Angaben zur Einrichtung
- 5.3. Präventionsfestlegungen
- 5.4. Analyse der Schutzbereiche

---

### 6. Verhaltenskodex

- 6.1. Sprache und Wortwahl
- 6.2. Gestaltung von Nähe und Distanz
- 6.3. Angemessenheit von Körperkontakt
- 6.4. Beachtung der Intimsphäre
- 6.5. Abhängigkeitsverhältnisse
- 6.6. Integration und Beteiligung
- 6.7. Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken
- 6.8. Geschenke und Wertschätzung
- 6.9. Maßnahmen zu Disziplinierung
- 6.10. Aktives Handeln

### 7. Beteiligungs- und Beschwerdemanagement / QM

- 7.1. Hinweise zum Qualitätsmanagementsystem in der Einrichtung
- 7.2. Partizipation und Rückmeldungen von Kindern
- 7.3. Beteiligung /Reklamationsverfahren der Personensorgeberechtigten
- 7.4. Zusammenarbeit im Team
- 7.5. Fehlerkultur in der Einrichtung
- 7.6. Eingaben Dritter / Externe Rückmeldungen

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	2 von 30

- 8. Handlungsplan / Intervention**
  - 8.1. Festlegungen innerbetrieblicher Verfahrenswege
  - 8.2. Vernetzung QM - System
  - 8.3. Formulare
  
- 9. Öffentlichkeitsarbeit**
  - 9.1. im Allgemeinen
  - 9.2. im Falle eines Verdachts bzw. Vorfalls
  
- 10. Aus- und Fortbildung**
  - 10.1. Leitung der Einrichtung
  - 10.2. Pädagogische Mitarbeiter/innen
  - 10.3. Mitarbeiter/innen im Freiwilligendienst
  - 10.4. Praktikanten/ Praktikantinnen
  - 10.5. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen
  
- 11. Maßnahmen zur Stärkung der Kinder**
  - 11.1. Einrichtungsbezogene Vorhaben
  - 11.2. individuelle Maßnahmen im Alltag
  
- 12. Präventionsbeauftragter**
  
- 13. Präventionsfachkraft**
  
- 14. Nichtkirchliche Fachberatungsstelle**  
Kinderschutzdienst Gera Schlupfwinkel
  
- 15. Bischöflich beauftragte Ansprechpartner und Kontaktpersonen für Hilfesuchende**
  
- 16. Schlussbestimmungen**
  
- 17. Anlagen**

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	3 von 30



## 1. Vorwort

Die Deutsche Bischofskonferenz hat 2019 die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2016 fortgeschrieben. In Anerkennung der Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz der Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen wurden auf dieser Grundlage, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen verfasst. Die Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11. für das Bistum Dresden-Meißen erlassen zum 01.01.2022 (KA 1/2022) schreibt im §3 ein institutionelles Schutzkonzept für alle Rechtsträger, ihre Dienststellen und Einrichtungen für das Bistum Dresden Meißen vor.

## 2. Persönliche Eignung

### 2.1. Basisqualifikationen

In unserer Einrichtung können ausschließlich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der Bildung, Erziehung, Betreuung und Beaufsichtigung von Kindern tätig sein, die neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation auch über die persönliche Eignung verfügen. Für die pädagogischen Fachkräfte gilt folgende Qualifikationstabelle:

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	4 von 30

Stelle	Abfrage bei Bewerbung			
	Abfrage bis Ende Probezeit			
	fachliche Mindestvorbildung	persönliche Eignung	fachliche Einarbeitung	QM Einarbeitung
<b>Erzieher / Erzieherin</b>	<p>Qualifizierung als staatlich anerkannte/r ErzieherIn oder staatlich anerkannte/r HeilerziehungspflegerIn</p> <p>Religionspädagogische Grundausbildung oder (Bereitschaft zur) Fortbildung</p> <p>Kenntnisse oder Erfahrungen in der altersgemischten Arbeit</p>	<p>besitzt eine freundliche Grundhaltung und eine positive Lebenseinstellung</p> <p>Hat einen liebevollen Umgang mit den Kindern</p> <p>Zuverlässigkeit</p> <p>Lernbereitschaft und Lernfähigkeit</p> <p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>Konfliktfähigkeit</p> <p>Kritikfähigkeit</p> <p>Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung</p> <p>Sensibilität für den besonderen Schutzauftrag bei Kindern</p> <p>Aktive Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche</p>	<p><b>Erste bis achte Woche</b> Einmal pro Woche Gespräch mit der Leiterin, danach 1mal pro Monat</p> <p><b>Erste Woche</b> Persönliche Vorstellung bei allen Mitarbeiterinnen</p> <p>Persönliche Vorstellung bei allen Kindern der Gruppe und nach Möglichkeit der Eltern</p> <p><b>Zweite und dritte Woche</b> Mitarbeit im Früh- und Spätdienst, um alle Kinder kennenzulernen</p> <p>Hospitation in jeder Kindergruppe unter gezielter Problemstellung in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pädagogische Planung und Prozesse und Dokumentation der Aktivitäten</li> <li>• Tägliche Abläufe und Angebote</li> </ul> <p><b>Erste bis zwölfte Woche</b> Persönliche Vorstellung bei allen Eltern der Gruppe, Vorstellung für alle Eltern des Perlbootes im nächsten Elternabend</p>	<p><b>Erste bis vierte Woche</b> Qualitätspolitik, übergeordnete Q-Ziele, Leitsätze, eigene Stellenbeschreibung und die unmittelbar nach- und vorgeordneten Stellenbeschreibungen kennenlernen und verstehen</p> <p>QM-Handbuch, Fachkrafthandbuch, Konzeption kennenlernen und verstehen</p> <p>Norm DIN ISO 9000 ff. kennenlernen und verstehen</p> <p><b>Fünfte bis zwölfte Woche</b> Alle Vorgaberegulungen der Pädagogischen Fachkräfte kennenlernen, verstehen und in die Praxis umsetzen</p>

## 2.2. Stellenbeschreibungen

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Perlbootes wurden Stellenbeschreibungen erarbeitet, die regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft und entsprechend angepasst werden. Der besondere Schutz der anvertrauten Kinder ist in allen Stellenbeschreibungen festgeschrieben.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	5 von 30



Struktur einer Stellenbeschreibung:

**1. Bezeichnung der Stelle:**

- Leitung Kindertageseinrichtung
- Pädagogische Fachkraft
- usw.

**2. Unmittelbare Dienstvorgesetzte**

Ausüben der Fach- und Dienstaufsicht gegenüber der Stelleninhaberin

- **Fachaufsicht** kontrolliert die rechtmäßige und zweckmäßige Wahrnehmung der Aufgaben, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und fachlicher Anforderungen an die päd. Arbeit. Dies setzt eine Weisungs- und Kontrollbefugnis voraus.
- **Dienstaufsicht** ist „die personalrechtliche Aufsicht über die Pflichterfüllung eines Bediensteten im Innenverhältnis des Anstellungsträgers durch den Dienstvorgesetzten“ (Fachlexikon der sozialen Arbeit, 1986,205). Sie ist generell mit einem Anweisungs- und Disziplinarrecht verbunden.

**3. Übergeordnete Stellen:**

Hier werden nur die Stellenbezeichnungen aller total (fachlich und disziplinarisch) oder partiell (fachlich oder disziplinarisch) unterstellten Stellen genannt.

**4. Stellenvertretung:**

**Anmerkung zur stellvertretenden Leiterin:** Bei dem Vorhandensein einer „ständig stellvertretenden“ (=“hauptamtlichen“) Leitung muss der Umfang der Stellvertretung in einer gesonderten Stellenbeschreibung festgelegt werden. Darüber hinaus können konkrete Aufgabenbereiche an eine pädagogische Fachkraft bzw. Gruppenleitung delegiert werden. In Kindertageseinrichtungen ohne hauptamtliche Stellvertretung genügt jeweils eine Benennung im konkreten Vertretungsfall, z.B. bei Krankheit, Fortbildung, Urlaub etc..

**5. Ziel der Stelle**

Es soll nur die Zielsetzung und eventuell die Hauptaufgabe global, kurz und treffend beschrieben werden, da die Einzelaufgaben noch gesondert aufgeführt werden.

**6. Beschreibung der einzelnen Aufgaben**

- **Aufgaben in der Linienfunktion**
- **Aufgaben in der Stabsfunktion**
- **Aufgaben in der Handlungsfunktion**

Alle dauerhaften einzelnen Aufgaben, die die jeweilige Stelleninhaberin zu erfüllen hat, sollen der nachfolgenden Gliederung entsprechend ausgeführt werden.

Entscheidungskompetenz, Weisungsbefugnisse, etc.  
Beratungskompetenz und -pflichten; berät...; wird beraten  
Beschreibung der Hauptaufgaben und der ständigen Aufgaben, Sonderaufgaben und gelegentlichen Aufgaben.  
Aufgaben in der Vertretungsfunktion nach innen und außen.

**7. Untergeordnete Stellen**

**8. Befugnisse der Stelleninhaberin**

Zusammenstellung aller Befugnisse, die die Stelleninhaberin ermächtigen, über ihre fachlichen und personellen Entscheidungsrechte zu handeln, z.B.:

- Vertretungsbefugnisse wie rechtlich, nach außen wirkende Vollmachten, etwa Bank-Vollmachten
- Vertretungsbefugnisse, Berechtigungen wie etwa Urlaubsgewährung
- Unterschriftenbefugnisse

**9. Ausbildung, Erfahrung, Eignung**

(Erforderliche ) Ausbildung  
Art und Umfang zweckmäßiger Fortbildungsmaßnahmen, besondere Eignung/Anforderung an die Stelleninhaberin.

Tritt in Kraft am	Nächste Überprüfung	Verteiler
Unterschrift der Stelleninhaberin mit Datum	Unterschrift der Vorgesetzten mit Datum	Unterschrift des Dienstgebers, Trägers mit Datum

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	6 von 30

## 2.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen werden in einem ausführlichen Gespräch vor Beginn ihrer Tätigkeit über den besonderen Schutz der anvertrauten Kinder, die Verantwortlichkeiten der Aufsichtspersonen und dieses Schutzkonzept informiert. Der Verhaltenskodex wird ausführlich besprochen und in schriftlicher Form übergeben. Die Selbstauskunftserklärung (siehe unter 4.) wird unterschrieben zu den Personalakten abgelegt.

Im Allgemeinen gilt:

Die Leiterin thematisiert die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in Vorstellungsgesprächen sowie – der Position und Aufgabe angemessen - in weiteren Personalgesprächen.

## 3. Erweitertes Führungszeugnis

### 3.1. Beantragung

Für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Kinder selbständig bilden, erziehen, betreuen und beaufsichtigen, muss vor Beginn der Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis nach § 30 a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) bei der zuständigen Behörde (Wohnsitzgemeinde der Mitarbeitenden) beantragt werden. Dazu benötigt der Antragsteller / die Antragstellerin eine schriftliche Beauftragung seitens der Leiterin der Einrichtung. Das Anschreiben ist als Formular gespeichert. Die Vorlage des Führungszeugnisses gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

### 3.2. Fristenwahrung

Im regelmäßigen Abstand von 4 Jahren ist das Erweiterte Führungszeugnis erneut zu beantragen und im Perlboot vorzulegen. Die Personalabteilung des Trägers überwacht die Einhaltung dieser Frist.

### 3.3. Verfahren / Kosten

Das vorgelegte Führungszeugnis ist unmittelbar nach dem Eintreffen von den Mitarbeitenden der Personalabteilung auf potentielle Gefährdungen zu prüfen. Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin erhält Führungszeugnis nach Prüfung durch die Personalabteilung zurück. Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind durch den Dienstgeber zu erstatten, d.h. gegen Vorlage der Belege werden die Beträge den Mitarbeitern ausgezahlt. Dies gilt nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	7 von 30



## 4. Selbstauskunftserklärung

### 4.1. Geltungsbereich

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Kinder selbständig bilden, erziehen, betreuen und beaufsichtigen, müssen vor Beginn der Tätigkeit oder bei in Krafttreten des Schutzkonzeptes eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben, in der sie bestätigen, dass sie bisher nicht rechtskräftig wegen sexualbezogenen Straftaten des StGB verurteilt wurden. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen

### 4.2. Formulare

Für die Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung gibt es 2 Formulare. Die kurze Fassung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen, die per Dienstvertrag im Perlboot angestellt sind bzw. langfristig ehrenamtlich mitarbeiten werden. Sie erhalten den Verhaltenskodex in schriftlicher Form und werden regelmäßig in Schulungen und Fortbildungen für den Schutz der anvertrauten Kinder sensibilisiert.

Für alle Mitarbeiter/innen im Freiwilligendienst, Ehrenamt und den verschiedenen Praktika verwenden wir die lange Fassung, um die einzelnen Punkte bewusst in der Einführung und Belehrung anzusprechen. Die Mitarbeiter/innen erhalten eine Kopie der Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung.

Die Formulare sind im Anhang des Schutzkonzeptes als Kopiervorlagen angefügt. Nachfolgend ist die kurze Fassung zur Information gedruckt.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	8 von 30



## Selbstverpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung

(Nachname)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

(Beschäftigungs-/Ehrenamtsverhältnis, Rechtsträger)

Ich verpflichte mich, den festgelegten Verhaltenskodex und die Verfahrenswege der Naturnahen Katholischen Kindertagesstätte Perlboot – St. Franziskus, Otto Rothe Straße 43a in 07549 Gera, zu beachten und umzusetzen.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuches (StGB) der Bundesrepublik Deutschland bzw. nach den §§ 121 bis 125, 132, 142, 144, 146, 148, 149 oder 150 des Strafgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit/an/vor Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische, arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen hat.

<sup>1</sup> Ich wurde in Fragen des Schutzes der mir anvertrauten Personen unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistums Dresden-Meißen geschult und weitergebildet.

<sup>1</sup> Ich verpflichte mich an der Schulung gemäß der Ordnung zur Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Dresden-Meißen nach Vorgaben des Dienstgebers teilzunehmen.

Ort und Datum

Unterschrift

## 5. Risikoanalyse

### 5.1. Grundlagen und Verantwortlichkeiten

„Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen.“<sup>2</sup>

Die Risikoanalyse ist ein Instrument zur Vergegenwärtigung von Gefahrenpotentialen und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Einrichtung. In diesem Rahmen setzt sich die Einrichtung mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den

<sup>1</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen.

<sup>2</sup> Siehe Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3 bis 13 der Ordnung zur Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zu § 3, Nummer 1 Satz 1 der diözesanen Präventionsordnung, 29.01.2014

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	9 von 30

Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.<sup>3</sup> Die vorliegende Risikoanalyse beschränkt sich auf sexualisierte Gewalt. Darüber hinaus gibt es weitere, ebenso schlimme seelische und körperliche Gewaltformen, die an dieser Stelle ausgeklammert werden.

Die Risikoanalyse ist notwendiger Ausgangspunkt für die Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes und logischer erster Schritt der Einrichtung für die institutionelle Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt. (Daneben erfolgt die persönliche Auseinandersetzung jedes Mitarbeitenden mit der Thematik im Rahmen von Schulungen, Mitarbeitergesprächen, Dienstberatungen etc.) Gleichzeitig bildet sie die Grundlage für die sich anschließende Entwicklung eines einrichtungsbezogenen Präventionskonzepts bzw. dessen später in regelmäßigen Abständen notwendige Anpassungen.

Wir legen Wert auf adäquate und altersgerechte Partizipation von Mitarbeitenden, Kindern sowie Personensorgeberechtigten bei der Durchführung der Risikoanalyse.<sup>4</sup> Dies erhöht die Akzeptanz des Themas, ermöglicht unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven zu berücksichtigen und steigert die Praxistauglichkeit.

### Trägeraufgaben:

- Der Deutsche Caritasverband „achtet in allen seinen Tätigkeiten die Würde des Menschen und tritt für dessen Rechte ein. ... Der Deutsche Caritasverband trägt zur Qualifizierung sozialer Arbeit bei.“<sup>5</sup>  
Der Caritasverband „motiviert seine Mitarbeiter zu einer Haltung der Toleranz und der Achtung gegenüber jedem, der Hilfe braucht. Er ermutigt sie zu persönlicher Zuwendung und selbstloser Einsatzbereitschaft auch dort, wo Belastungen und Konflikte die Hilfe erschweren.“<sup>6</sup>
- Der Träger stellt sicher, dass das Präventionskonzept der Einrichtung aktuell ist und alle 5 Jahre aktualisiert wird. Die Überprüfung der Risikoanalyse findet ebenfalls alle 5 Jahre statt.
- Der Träger unterstützt den Prozess der Risikoanalyse in der Naturnahen Katholischen Kindertagesstätte „Perlboot – St. Franziskus“ und trägt die Verantwortung.
- Der Träger ist bei der Entwicklung des Verhaltenskodexes beteiligt.
- Das Thema Prävention ist Bestandteil in der Personalauswahl und -entwicklung.

<sup>3</sup> UBSKM Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch - Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches ‚Sexueller Kindesmissbrauch‘“, November 2013, S. 6

<sup>4</sup> Handreichung zur Rahmenordnung in Arbeitshilfen Nr. 246, Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz 2., völlig überarb. und aktualisierte Aufl. 2014, S. 55 f

<sup>5</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, I. Ziele und Aufgaben (31), IV. Leistungsprofil (3), 1997

<sup>6</sup> Leitbild des Caritasverbandes für das Bistum Dresden-Meißen, 6. Erwartungen an kirchliche Sozialarbeit, 1998

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	10 von 30

- Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden werden regelmäßig Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt durchgeführt. Nach Maßgabe der Präventionsordnung (PrävO) werden alle Mitarbeitenden<sup>7</sup> zum Thema geschult. Diese Fortbildungen finden im festgelegten 5-Jahresrhythmus statt.
- Zur Schulung und Reflexion für Mitarbeitende wird die notwendige Arbeitszeit zur Verfügung gestellt.

### **Aufgaben der Einrichtung:**

- Das Leitbild der Naturnahen Katholischen Kindertagesstätte „Perlboot – St. Franziskus“ ist die Grundlage unseres Handelns, es ist im Qualitätsmanagement – Handbuch verankert und der Konzeption der Einrichtung vorangestellt.

### **Leitbild**

Die Grundlagen unserer Arbeit sind die Prinzipien der katholischen Soziallehre - Personalität, Subsidiarität, Solidarität und Universalität - wie sie im Leitbild des Deutschen Caritasverbandes und im sogenannten Profilpapier „Zum Selbstverständnis von Tageseinrichtungen für Kinder in katholischer Trägerschaft“ vom KTK-Bundesverband Freiburg festgelegt sind.

Unseren besonderen Auftrag sehen wir auch im bewussten Wirken als Kirche in der Diaspora. Die Erfahrungen durch die politischen Verhältnisse haben innerhalb von Kirche und Gemeinden ein Fundament wachsen lassen, welches bisher getragen hat und auch in Zukunft tragen soll. Dieses gewachsene Fundament der Kirchengemeinden soll sich durch Gemeinsamkeit, gegenseitiges Kennen, Verlässlichkeit und Zusammengehörigkeitsgefühl auszeichnen.

Jeder Mensch ist Geschöpf Gottes und erfährt in unseren Einrichtungen, dass er geliebt, angenommen und gewünscht ist. Auf diesem Hintergrund werden christliche Grundwerte erlernbar und erfahrbar gestaltet.

Die Menschwerdung des Kindes ist unser christlicher und gesetzlicher Auftrag. Er setzt Freiheit voraus und schließt das Recht auf Scheitern und Neubeginn ein.

Im Vertrauen auf die Beheimatung in Gott und im Bewusstsein der Liebe Christi versuchen wir den Kindern Vorbild zu sein.

Wir erbringen die notwendigen Dienste und Dienstleistungen heute unter den Bedingungen erwerbstätiger Organisationen, die in ihrer Leistungsfähigkeit und

<sup>7</sup> Alle haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeiter/-innen sowie ehrenamtlich Tätige sind in das Konzept mit einzubeziehen (PrävO § 2 (7)), die im Rahmen ihrer Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Ebenso sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Menschen in Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II einzubeziehen, sofern die Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	11 von 30

### 7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

Produktivität den zeitgemäßen Standards moderner Dienstleistungsunternehmen entsprechen sollen und in Zukunft entsprechen müssen.

Die im QM-Handbuch dokumentierte Verpflichtung, ein wirksames, umfassendes Qualitätsmanagementsystem (TQM) nach DIN EN ISO 9001 Stand 2000 einzurichten und zu betreiben, zielt in erster Linie auf die Zufriedenheit von Kindern und Angehörigen mit den vereinbarten Dienstleistungen.

Der Wert unserer gemeinsamen Anstrengungen soll für die Kinder, aber auch deren Angehörige und die Öffentlichkeit als Qualität der Arbeitsergebnisse erkennbar werden.

Qualität muss geplant werden. Bestmögliche Arbeitsergebnisse lassen sich nur dann erzielen, wenn bereits unsere Konzeptionen, weiter die Arbeitsvorbereitung und schließlich deren Durchführung und Auswertung eine hohe Qualität aufweisen.

Sämtliche qualitätsrelevanten Ziele und Verfahren werden ständig verbessert, um in einem angemessenen Preis - Leistungsverhältnis den größtmöglichen Effekt für unsere Kinder und deren Angehörige zu erzielen.

Jede Mitarbeiterin ist in ihrem Wirkungskreis für Qualität verantwortlich. Es ist ständige Führungsaufgabe von Träger und Leitung, das Qualitätsbewusstsein auf allen Ebenen zu fördern. Die jeweils besonderen Qualitätsverantwortungen und -befugnisse jeder Mitarbeiterin sind in Stellenbeschreibungen festgelegt.

Zur Anwendung dieser Grundsätze bei der täglichen Arbeit wurden zwölf Leitsätze zur Qualität formuliert.

- Grundlagen der Prävention sind im Konzept der Naturnahen Katholischen Kindertagesstätte „Perlboot – St. Franziskus“ verankert.
- Prävention ist integraler Bestandteil unserer pädagogischen Arbeit.
- Ein Beteiligungs- und Beschwerdemanagement liegt vor und ist in den Prozessbeschreibungen in den QM- Handbüchern geregelt und wird umgesetzt.
- Dienstanweisungen sind Aufgabe von Träger und Leiterin der Einrichtung.
- Der Träger und die Leiterin sind im Rahmen der PräVO für die Durchführung der Risikoanalyse und die Erstellung und Umsetzung des Verhaltenskodex verantwortlich.
- Die Einrichtungsleitung und der Träger können sich in den Fachabteilungen des DiCV und des Bischöflichen Ordinariates Unterstützung holen.
- Über das Schutzkonzept sind alle Mitarbeitenden in geeigneter Weise zu informieren bzw. nach Möglichkeit zu beteiligen.
- Die Stellenbeschreibungen werden hinsichtlich des Schutzkonzeptes weiterentwickelt.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	12 von 30

- Im Rahmen des regelmäßigen Fachaustausches werden die Inhalte des Schutzkonzeptes mit in den Blick genommen.
- Der Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln ist ausschließlich unter Berücksichtigung und Einhaltung der kirchlichen Datenschutzbestimmungen möglich.

## 5.2. Angaben zur Einrichtung

- Name der Einrichtung: Naturnahe Katholische Kindertagesstätte „Perlboot – St. Franziskus“
- Zielgruppe: Kinder im Alter vom vollendeten 3. Lebensmonaten bis zum Schuleintritt
- Geschlechtsverteilung: Jungen und Mädchen
- Merkmale in der Konzeption: Religionspädagogik, Naturpädagogik, Alters- und generationsübergreifendes Leben
- Art von Einrichtung: Kindertageseinrichtung
- Öffnungszeiten: 6.00 Uhr bis 17.00 Uhr
- Betreuungszeiten: G 6 (halbtags, 6 Stunden); G10 (ganztags, 10 Stunden); G11 (ganztags, 11 Stunden)
- Tätige Personen: 1 Leiter\_in, 13 Pädagogische Fachkräfte, 5 Mitarbeiter\_innen im Wirtschaftsbereich, Praktikant\_innen

## 5.3. Präventionskultur in der Naturnahen Katholischen Kindertagesstätte „Perlboot – St. Franziskus

- Das Fachwissen bzw. die Erfahrung sind bei allen Mitarbeiter\_innen des Perlbootes vorhanden. Nach Maßgabe der Präventionsordnung werden alle Mitarbeitende<sup>8</sup> zum Thema geschult. Diese Fortbildungen finden im festgelegten 5-Jahresrhythmus statt.
- Ein Verhaltenskodex wurde im Rahmen der Umsetzung der Präventionsordnung spezifisch für unser Perlboot erarbeitet. Alle Mitarbeiter\_innen und

<sup>8</sup> Alle haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeiter/-innen sowie ehrenamtlich Tätige sind in das Konzept mit einzubeziehen (PrävO § 2 (7)), die im Rahmen ihrer Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Ebenso sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Menschen in Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II einzubeziehen, sofern die Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	13 von 30

### 7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

Personensorgeberechtigten sind darüber informiert. Die Kinder werden in angemessener kindgemäßer Form mit diesem Thema vertraut gemacht.

- Die Weitergabe von Informationen zum Schutzkonzept und Verhaltenskodex erfolgt jeweils in den Erstgesprächen – Einstellungsgespräche bei neuen Mitarbeiter/innen und bei Aufnahmegesprächen der neuen Eltern. Die neu aufgenommenen Kinder werden entsprechend ihrem Alter in dieses Thema einbezogen.
- In unserer Einrichtung existieren Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz und es werden diesbezüglich klare Grenzen vorgegeben und darüber hinaus müssen die Mitarbeitenden nach eigenem Ermessen handeln. Die entsprechenden Handlungsanweisungen sind in den Prozessbeschreibungen (siehe Punkt 7.13. Verhaltenskodex) jederzeit abrufbar. Die Privatsphäre der Kinder und damit ihrer Eltern unterliegt dem besonderen Schutz.  
In unserer Einrichtung werden Themen, die in diesem Zusammenhang stehen, wie z.B. Empathie/Sympathie, Biographie, Vertrauensverhältnis, Nähe/Distanz, Anrede usw. benannt und ausführlich im Team besprochen. Unklare Situationen werden geklärt und bei Bedarf in den Verhaltenskodex aufgenommen. Veränderungen im Team werden als Anlass zur Überprüfung der Prozessbeschreibungen genommen.
- In unserer Einrichtung existieren Vorgaben bzgl. der Erstellung von und zum Umgang (intern/extern) mit Bild-/Video-Material bzw. zur Nutzung neuer Medien (Handy/IT). Die Bestimmungen zum kirchlichen Datenschutz sind bekannt und werden eingehalten. Die Einholung einer Fotoerlaubnis für alle Kinder ein fester Bestandteil des Betreuungsvertrages. Die Regelungen sind allen Mitarbeiter\_innen und den Personensorgeberechtigten bekannt. Die Vorgaben unterscheiden zwischen internem Gebrauch und externem Gebrauch. Die Erlaubnis bzw. die Vorgaben werden auf Möglichkeiten und Risiken durch neueste Medien überprüft und erweitert. Die Fotoerlaubnis haben ausschließlich Mitarbeiter\_innen, sowie in deren Namen beauftragte Personen. Für Praktikanten und Praktikantinnen werden je nach Erfordernis gesonderte Genehmigungen bei den Sorgeberechtigten eingeholt.
- Die Kommunikation mit den Personensorgeberechtigten findet regelmäßig in Bring- und Abhol-Gesprächen in der Kita, Entwicklungsgesprächen, Schriftform, Telefonate Förderplangesprächen, themenbezogenen Elternabenden, das installierte Reklamationsverfahren und durch spontane Gespräche statt. Der regelmäßige und intensive Austausch mit den Personensorgeberechtigten und der monatliche stattfindende Fachaustausch sind eine grundlegende Aufgabe im Rahmen der Prävention.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	14 von 30

## 5.4. Analyse der Schutzbereiche

- Jeweils 2 - 4 Erzieher\_innen sind für eine Kindergruppe zuständig.
- Der regelmäßige Fachaustausch unter den Erzieher\_innen gewährleistet die kollegiale Beratung und die Unterstützung in besonderen Situationen. Durch den Austausch entwickelt sich eine hohe Sensibilität und eine verstärkte Fachlichkeit im Blick auf den Schutzauftrag für die Kinder.
- In besonderen Situationen (z. Bsp. Körperpflege, bei individuellen Wünsche des Kindes nach Ruhe etc.) entsteht eine 1:1 Betreuung, dabei wird gewährleistet, dass diese Aufgabe die pädagogischen Fachkräfte wahrnehmen, eine 1:1 Betreuung durch Praktikanten und Praktikantinnen ist nach Absprache mit der pädagogischen Fachkraft möglich.
- Der Personalschlüssel wird von den derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorgegeben und von der Einrichtung eingehalten. Das Erzieher / Kind / Verhältnis beträgt zurzeit für Kinder bis zu einem Jahr 0,3690 VZB, für Kinder von 1-2 Jahren 0,2460 VZB, für Kinder von 2-3 Jahren 0,1850 VZB , für Kinder von 3-4 Jahren 0,1230 VZB, für Kinder über 4 – 5 Jahren, 0,1050 VZB und für Kinder von 5 Jahren – bis Schuleintritt 0,0920 VZB (bei einem Berechnungsfaktor von 9 Stunden täglich). In einigen Gruppen wird die Arbeit unterstützt durch Integrativhelfer und Praktikanten und Praktikantinnen
- Wichtige Inhalte der Präventionsarbeit sind:  
Gruppenraum, Raumnutzungsplan (Fachkrafthandbuch 3.1.) Nutzung Sanitärbereich, Angebote und Bekleidung bei heißem Wetter, Sexualerziehung, Umsetzung der Fotoerlaubnis, professionelle Beziehungsgestaltung, Teambesprechungen, Schulungen, Sensibilität bzgl. unterschiedlicher kultureller Hintergründe, Fahrten, Ausflüge, externe Übernachtungen.
- Das große Vertrauensverhältnis zwischen Erzieherinnen und Kindern bedarf einem besonderen Schutz, der eine gegenseitige Achtsamkeit aller Beteiligten voraussetzt. Das Leitbild des Perlbootes bietet dabei eine ständige Orientierung.
- Die Strukturen im Perlboot sind offen und transparent aufgebaut, so dass Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht ausgenutzt werden können.
- Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können, werden durch intensive präventive Arbeit überprüft und nach Möglichkeit verhindert.
- Risiken von sexualisierter Gewalt durch außenstehende Dritte werden minimiert durch die Anwesenheit von Mitarbeiter\_innen. (Nebenraum). In der Personalentwicklung wurde ein wichtiger Schwerpunkt daraufgelegt, nur sehr wenige Dienstleistungen

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	15 von 30

### 7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

auszugliedern und anstehende Arbeiten in unserem Perlboot möglichst durch eigene Mitarbeiter\_innen tätigen zu lassen, um Fremdeinwirkung Dritter zu begrenzen. Die Tür während der Therapien ist nie verschlossen und der Raum ist jeder Zeit betretbar. Reinigungsdienste finden in der Regel nach dem Schließen des Perlbootes statt.

- Die baulichen Voraussetzungen in unserem Haus haben den besonderen Schutz der uns anvertrauten Kinder im Blick. Die Gruppenräume sind z.T. durch Türen miteinander verbunden und viele Türen im Haus haben Glaseinsätze, und sind somit transparent, Die Emporen sind frei zugänglich. Die Mitarbeiter\_innen sind sich der Emporen bewusst und „besuchen“ die Kinder dort oben immer wieder.
- Im Außengelände sind Gefahren Dritter durch den begrenzenden Zaun nahezu ausgeschlossen. Die beliebten Rückzugsmöglichkeiten der Kinder in den Heckenbepflanzungen werden regelmäßig von den Mitarbeitenden „besucht“. Hierbei ist auf eine entsprechende Sensibilisierung der Kinder zur gegenseitigen Rücksichtnahme und Verantwortlichkeit während der Jahreszeiten mit intensivem Blattwuchs zu achten.
- Risiken von (sexualisierter) Gewalt zwischen den Kindern wird durch einen offenen präventiven Umgang und entsprechende thematische Projekte vorgebeugt.
- Sensibilisierung der Eltern für das Thema durch Schulungsangebote für Eltern
- Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen der Leiterin und allen Mitarbeiter\_innen ist klar definiert und verbindlich festgelegt. Die Strukturen im Perlboot ermöglichen zu jeder Zeit einen informellen Austausch und bei Bedarf sofort einzuleitende Hilfemaßnahmen. Dazu liegt eine klare und verbindliche Handlungsgrundlage im Fachkrafthandbuch vor (Fach 7.10.; 7.15. und 7.16)
- In unserem Perlboot wird einsehbar und transparent gearbeitet. Allen Mitarbeiter\_innen, Kindern und Ihre Eltern sind die Strukturen bekannt. Für alle Mitarbeiter\_innen existieren Stellenbeschreibungen. Ein regelmäßiger Austausch auf allen Ebenen findet in Dienstberatungen statt.
- Möglichkeiten der digitalen Kommunikation werden in unserem Perlboot eingesetzt. Die Nutzung erfolgt über das Büro und kann jederzeit durch Leiterin und Träger überprüft werden. Sie werden vor allem für die Verwaltung und Buchhaltung durch die Leiterin eingesetzt. Die Programme werden regelmäßig gesichert und vor dem Zugriff Dritter geschützt.
- Die Kirchlichen Datenschutzbestimmungen sind bekannt und werden eingehalten.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	16 von 30



### 7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

- Die Risikoanalyse ist kein einmalig erstelltes Instrument, sondern soll in Verwendung mit dem Schutzkonzept mindestens alle 5 Jahre angeschaut und bei Bedarf angepasst werden.
- Auf der Grundlage der Auswertung der Risikoanalyse sollen eruierte Gefahrenpotentiale minimiert bzw. bestenfalls abgeschaltet werden.
- Im Rahmen eines Schutzkonzeptes vor sexualisierter Gewalt müssen Ressourcen erkannt, passende Maßnahmen/Instrumente gefunden sowie Veränderungen der Rahmenbedingungen geplant und durchgeführt werden. Diesbezüglich wird ein Maßnahmenkatalog mit grobem Zeitplan und Verantwortlichkeiten angelegt.
- Die Risikoanalyse ist Grundlage des einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex.

### Konferenzstruktur für die innerbetriebliche Kommunikation

Bezeichnung	Teil-Nehmer_iinnen	Zyklus	Dauer	Protokoll-verantwortung
Trägergespräch	Träger, Leiterin	monatlich, bei Bedarf	1 1/2 Stunden	Träger
Teamberatung	Alle PFK abwechselnd	Wöchentlich donnerstags	Je 1 Stunde	Leiterin
Pädagogische Beratung	Leiterin, alle PFK	monatlich	3 Stunden	Mitarbeiter_in
Kleinteamtreffs	alle Mitarbeiter/innen einer Kindergruppe	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Mitarbeiter_in
Praxisanleitung	Leiterin, Praktikantin  Praxisanleiterin, Praktikantin	Erstbelehrung	1 Stunde	Leiterin
		wöchentlich einmal,	45 Minuten	Praxisanleiter_in
		Abschlussgespräch	45 Minuten	Praxisanleiter_in
Dienstbesprechung	Träger, Leitungen, ICO	wöchentlich	60 Minuten	Verwaltungsmitarbeiterin

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	17 von 30

Bezeichnung	Teil- Nehmer_innen	Zyklus	Dauer	Protokoll- verantwortung
Seniorenheim (ICO, MA und Haustechnik)	Leiter Haustechnik			Seniorenheim
Personalent- wicklungs- gespräche	Leiter_in und jeweilige Mitarbeiter_in	jährlich	1 1/2 Stunde	Leiterin

An 3 Tagen im Jahr finden Teamweiterbildungen statt, an der alle Erzieher\_innen teilnehmen und in der neben der Reflektion, Planung und Vorbereitung der Arbeit am Kind auch Zeiten für Fortbildungen und die Präventionsarbeit zur Verfügung stehen.

## 6. Verhaltenskodex

Die Naturnahe Katholische Kindertagesstätte „Perlboot – St. Franziskus“ in Trägerschaft des Caritasverbandes Ostthüringen e.V. bietet Lebensräume, in denen Kinder ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen erlernen und entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Kinder begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Einhaltung des Beteiligungs- und Beschwerdemanagements. Vor allem gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den anvertrauten Kindern und untereinander.

Ergänzende Regelungen dazu finden sich im Fachkrafthandbuch.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich diesem Verhaltenskodex der Einrichtung.

### 6.1. Sprache und Wortwahl

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	18 von 30

### 7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

- Uns ist bewusst, dass durch Sprache (verbal/nonverbal) und Wortwahl Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden können.
- In unserer Arbeit ist jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und des Alters der uns anvertrauten Kinder angepassten Umgang geprägt.
- Wir pflegen eine wertschätzende Anrede, das vertrauensvolle Verhältnis zwischen Erzieher\_innen und Kindern spiegelt sich wieder im Ansprechen mit dem Vornamen.
- Sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden von uns in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eingesetzt.
- Verbale und nonverbale Interaktion passen wir der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechend ebenso wie auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse an.
- Wir geben den uns anvertrauten Kindern bei jeder Unterstützungsleistung eine Erklärung, dass die Kinder die Handlungen nachvollziehen können.
- Wir sichern die Würde und die Wertschätzung jedes Kindes. Es werden von uns keine unreflektierten Unterstellungen ausgesprochen
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen Position.
- Wir erinnern uns gegenseitig an die Vorbildfunktion

## 6.2. Gestaltung von Nähe und Distanz

- In unserer pädagogischen Arbeit mit den Kindern schaffen wir ein adäquates und vertrauensvolles Verhältnis von Nähe und Distanz.
- Unsere Beziehungsgestaltung entspricht dabei dem jeweiligen Auftrag und ist widerspruchsfrei.
- Einzelgespräche, individuelle Beschäftigungen und Therapieeinheiten finden bei uns nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese sind jederzeit von außen zugänglich.
- Exklusive Freundschaften von Mitarbeiter\_innen zu den anvertrauten Kindern und ihren Eltern schließen wir nach Möglichkeit aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden bei uns so gestaltet, dass keine Angst gemacht wird und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen werden von uns ernst genommen und beachtet. Wir enthalten uns jeglicher abfälligen Kommentare.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	19 von 30

### 7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

- Wir thematisieren Grenzverletzungen und übergehen diese nicht.
- Wir agieren kultursensibel.
- Wir haben eine hohe Sensibilität bei der Abwägung von medizinisch/pflegerisch nötigen, gleichzeitig aber individuell als grenzverletzend erlebten Maßnahmen. Durch laufende Überprüfungen versuchen wir, als grenzverletzend empfundene Maßnahmen zu minimieren.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, wird dies immer transparent gemacht.

## 6.3. Angemessenheit von Körperkontakt

- Körperliche Berührungen sind in unserer Arbeit mit Kindern selbstverständlich. Diesbezüglich arbeiten wir altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen.
- Der Körperkontakt setzt die freie und erklärte Zustimmung durch das jeweilige Kind voraus. Wir respektieren dessen Willen, dies kann auch eine Ablehnung sein.
- In unserer Arbeit ist stete Achtsamkeit und Einfühlungsvermögen notwendig.
- In unserer Einrichtung sind unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, nicht erlaubt.

## 6.4. Beachtung der Intimsphäre

- In unserem Handeln wahren wir stets den Schutz der Intimsphäre als ein hohes Gut.
- Besonders Veranstaltungen mit Übernachtungen stellen eine Herausforderung dar.
- Es existieren klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der anvertrauten Kinder als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu achten und zu schützen. (Siehe Fachkrafthandbuch 4.18.)
- Wir unterlassen bei den Kindern, die Hilfe beim An- und Auskleiden benötigen, überflüssige Berührungen und Hilfestellungen. Wir verzichten bei der Körperpflege auf Bewegungen, die eher kitzeln oder als Streicheln empfunden werden ebenso wie auf unpassenden Druck oder zu grobes Berühren.
- Nach Möglichkeit ist bei pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Maßnahmen im Intimbereich eine weitere Person im Raum anwesend (4-Augen-Prinzip). Soweit möglich sollten diese Maßnahmen von den unmittelbaren Bezugspersonen erfüllt werden.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	20 von 30

## 6.5. Abhängigkeitsverhältnisse

- Wir gestalten unsere Arbeit im Perlboot so, dass die Eigenständigkeit der uns anvertrauten Kinder gefördert wird und somit durch Aufbau von Selbstbewusstsein das Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit gefördert wird.
- Wir nutzen keine Abhängigkeitsverhältnisse aus.

## 6.6. Integration und Beteiligung

- Die Kinder, insbesondere auch die Integrativkinder werden von uns in allen Teilen des alltäglichen Lebens integriert. So beugen wir der Isolation als Gefährdungsmoment vor.

## 6.7. Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken

- Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. In unserer Einrichtung wird die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander, sorgsam getroffen. Sie erfolgt pädagogisch sinnvoll und altersadäquat.
- Computerdateien, Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in unserer Einrichtung verboten.
- Bei Veröffentlichungen beachten wir das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild.
- Die anvertrauten Kinder werden in unbekleidetem Zustand weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt.

## 6.8. Geschenke und Wertschätzung

- Geschenke und Bevorzugungen ersetzen keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung. Sie gehören nicht zu den Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke oder Aufmerksamkeiten insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	21 von 30

- In unserer Einrichtung wird der Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent gehandhabt.

## 6.9. Maßnahmen zu Disziplinierung

- Die Wirkung von Sanktionen ist nur schwer abzuschätzen und wird daher von uns gut durchdacht.
- Falls Sanktionen doch einmal in unserer Einrichtung unabdingbar sind, achten wir darauf, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen, angemessen, konsequent und zudem für den Sanktionierten/die Sanktionierte plausibel sind.
- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen untersagen wir bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug.
- Wir beachten das geltende Recht.

## 6.10. Aktives Handeln

- Wir beziehen aktiv Stellung gegen gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat.
- Wir setzen uns für den Schutz der Bedrängten ein, wenn sich eine Person sexuell übergriffig, psychisch oder körperlich gewalttätig verhält.
- Ebenso greifen wir ein, wenn die uns anvertrauten Kinder untereinander oder Anderen gegenüber grenzverletzend wirken.
- In unserem Haus wissen wir, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt von männlichen und weiblichen Tätern verübt werden kann, und dass es weibliche und männliche Opfer gibt.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, machen wir dies immer transparent.
- In unserer Einrichtung gelten die Verhaltensregeln auch zwischen allen Mitarbeitenden, insbesondere gegenüber minderjährigen Mitarbeitenden (z.B. Praktikantin/Praktikant).

# 7. Beteiligungs- und Beschwerdemanagement / QM

## 7.1. Hinweise zum Qualitätsmanagementsystem in der Einrichtung

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	22 von 30

7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

- Das Beteiligungsmanagement und das Beschwerdesystem in unserer Einrichtung ist im Qualitätsmanagementsystem festgeschrieben und wird regelmäßig überarbeitet. In den QM – Handbüchern liegen Prozessbeschreibungen vor zu den Themen Vorbeugemaßnahmen, Beteiligungs- und Beschwerdemanagement und Fehlerkultur.
- Personensorgeberechtigte und Mitarbeiter\_innen können sich auch an den Träger wenden.
- Freiwillige wenden sich je nach Vertrauensverhältnis an den Anleitenden in der Einrichtung oder an das Referat im DiCV als neutraler Ansprechpartner.
- Alle Eingaben werden ernst genommen und mit den entsprechenden Formularen dokumentiert.
- Die Bearbeitung einer Eingabe oder Reklamation erfolgt bei nächster Gelegenheit, je nachdem welcher Personenkreis involviert werden muss und soll. In einer angemessenen Frist sollte eine schriftliche Rückmeldung an die Person erfolgen oder andere Absprachen zur Rückmeldung getroffen werden.
- Interne Ansprechperson ist für alle Rückmeldungen die/der Leiter\_in, die Bearbeitung der Eingabe kann von ihr/ihm an fachkompetente Mitarbeiter\_innen delegiert werden. Externe, neutrale Fachkräfte sind den Mitarbeiter/innen bekannt. Sie können auf die entsprechenden Kontaktdaten jederzeit und ungesehen zugreifen.
- Bei schwerwiegenden und unter die Präventionsordnung des Bistums fallenden Vorkommnissen oder Rückmeldungen wird unverzüglich der Träger informiert und die weiteren Schritte mit ihm abgestimmt.

## 7.2. Partizipation und Rückmeldungen von Kindern

Folgende Prozessbeschreibungen sind erstellt:

QM – Handbuch	-	7	Prozessbeschreibungen zur Pädagogischen Planung und Dokumentation
Fachkrafthandbuch		4.1.	Gemeinsame Themenzeiten im Perlboot
		4.2.	Regeln für die Lerntagebücher
		4.3.	Regeln im Umgang mit den Lerntagebüchern
		4.4.	Nutzung und Erstellung der Beobachtungsbögen
		4.13.	Kinderkonferenzen
		4.15.	Interne Zeit für Älteste Kinder
		4.16.	Projektarbeit
		4.18.	Allgemeine Verhaltensregeln
		6.8.	Handlungsschritte bei Anzeichen für eine mögliche Kindeswohlgefährdung
Pädagogische Konzeption		3.4.	Partizipation von Kindern

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	23 von 30

### 7.3. Beteiligung und Reklamation der Personensorgeberechtigten

Folgende Prozessbeschreibungen sind erstellt:

QM – Handbuch	7	Prozessbeschreibungen zur Pädagogischen Planung und Dokumentation
	8	Prozessbeschreibungen zur Zusammenarbeit mit den Eltern
	14	Prozessbeschreibungen zu Beschwerdemanagement, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen
Fachkrafthandbuch	6.2.	Arbeit des Elternrates
	6.3.	Elterngespräche
	6.4.	Tag der offenen Tür
	6.6.	Krabbelstunde
	16.1.	Annahme von Reklamationen

### 7.4. Zusammenarbeit im Team

Folgende Prozessbeschreibungen sind erstellt:

QM – Handbuch	2	Verantwortung des Trägers und der Leitung
	4	Prozessbeschreibungen zur Personalentwicklung
	14	Prozessbeschreibungen zur Fehlerkultur, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen
Fachkrafthandbuch	7.1.	Teamberatung
	7.2.	Mitarbeitergespräche
	7.3.	Aufgaben der einzelnen Dienste
	7.4.	Fortbildungsplan
	7.6.	Aufgaben der einzelnen MitarbeiterInnen/Gruppen
	7.8.	Teamweiterbildungen
	7.9.	Leitziele der Teamarbeit
	7.14.	Stellenbeschreibungen

### 7.5. Fehlerkultur in der Einrichtung

Folgende Prozessbeschreibungen sind erstellt:

QM – Handbuch	14	Prozessbeschreibungen zur Fehlerkultur, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen
Fachkrafthandbuch	7.1.	Teamberatung

### 7.6. Eingaben Dritter / Externe Rückmeldungen

Folgende Prozessbeschreibungen sind erstellt:

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	24 von 30





7.11.2. Institutionelles Schutzkonzept

QM – Handbuch Eltern	-	8	Prozessbeschreibungen zur Zusammenarbeit mit den Eltern
		10	Prozessbeschreibungen zur Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde
		14	Prozessbeschreibungen zu Beschwerdemanagement, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen
Konzeption		7.7.	Kooperationspartner

## 8. Handlungsplan / Intervention

### 8.1. Festlegungen innerbetrieblicher Verfahrenswege

- Im Rahmen der Zusammenstellung der Prozessbeschreibungen für den Schutz des Kindeswohls wurde ein Handlungsplan zur Intervention bei Verdachtsfällen erarbeitet. Diese Verfahrensregelung ist jedem Mitarbeiter/ jeder Mitarbeiterin bekannt und wird regelmäßig fortgeschrieben. (siehe Fachkrafthandbuch 7.10.; 7.15. und 7.16.)
- Für alle Maßnahmen gelten in unserem Perlboot die Vorgaben der staatlichen Behörden, d.h. die entsprechenden Anweisungen des Jugendamtes der Stadt Gera.
- Für den Fall von Kindeswohlgefährdung durch Nichtabholung von Kindern, richten sich die Mitarbeitenden nach dem „Handlungsablauf bei Nichtabholung von Kindern“. Siehe Fachkrafthandbuch 22.15.
- Sollte bedingt durch Personalmangel eine Kindeswohlgefährdung drohen, richten sich die Mitarbeitenden nach dem „Handlungsleitfaden bei Personalmangel mit drohender Kindeswohlgefährdung“. Siehe Fachkrafthandbuch 7.22.

### 8.2. Vernetzung QM – System

- Alle Vorgaben, Handlungsrichtlinien und Verantwortlichkeiten sind in den entsprechenden Prozessbeschreibungen in den QM – Handbüchern festgeschrieben. Die Hinweise zu den fachlichen und amtlichen Unterlagen finden sich ebenfalls in diesen Verfahrensanweisungen, so dass das Handbuch das Dokument ist, in dem sich alle Richtlinien vernetzen und transparent dargestellt werden.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	25 von 30

### 8.3. Formulare

Alle wichtigen Formulare, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Schutzkonzept stehen, sind in der Anlage zusammengefasst:

- Ordnung zur Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Dresden-Meißen
- Verhaltenskodex der Einrichtung
- 7.10. Umgang mit einer Vermutung, dass ein Kind Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist
- 7.15. Umgang mit einem Bericht von Kindern über sexuelle Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung
- 7.16. Umgang mit verbalen oder körperlichen Grenzverletzungen zwischen Kindern
- Selbstverpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung / kurz
- Selbstverpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung / lang

## 9. Öffentlichkeitsarbeit

### 9.1 Im Allgemeinen:

Im pädagogischen Konzept unserer Einrichtung wird das Präventionsthema benannt und als ein Schwerpunkt unserer pädagogischen Aufgaben eingestuft.

Die Elternabende werden als Kommunikationsplattform genutzt. Der Elternbeirat wird mindestens einmal jährlich zu diesem Thema informiert.

Das Schutzkonzept wird gegenüber der Fachöffentlichkeit und den Ämtern (Jugendamt, Landesjugendamt) angegeben.

### 9.2. Im Falle eines Verdachts bzw. Vorfalls:

Der Träger muss von der Einrichtungsleitung oder ihrer Vertretung umgehend informiert werden und verantwortet in der Folge alle weiteren Schritte bezüglich der Information der Öffentlichkeit. Bei Bedarf erfolgt von Seitens des Trägers eine Absprache mit den entsprechenden Verantwortlichen (Präventionsfachkraft / Präventionsbeauftragter) und der Fachabteilung im Bischöflichen Ordinariat.

## 10. Aus- und Fortbildung

Regelmäßige Fortbildungen sind Voraussetzung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kindern allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst ist und als wichtiger Bestandteil der Arbeit gesehen wird. Die Inhalte dieser Fortbildungen

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	26 von 30

ergeben sich aus § 10 der Ordnung zur Prävention des Bistums Dresden-Meißen. In den Fortbildungen und Schulungen werden Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege für angemessenes Reagieren im Verdachtsfall aufgezeigt. Durch die Sensibilisierung und das fachliche Wissen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schaffen wir die Voraussetzung, mögliche Verdachtsfälle frühzeitig zu erkennen und konsequent handeln zu können.

### **10.1. Leitung der Einrichtung**

Die Leiterin der Einrichtung nimmt an einer Intensivschulung L für Mitarbeiter/innen in leitender Verantwortung teil. Der Umfang beträgt 12 Stunden. Eine weiterführende Multiplikatorenschulung „Methodik“ befähigt die Leiterin in einem Zusatzseminar als potentielle Multiplikatorin für die Angestellten der Einrichtung und darüber hinaus.

### **10.2. Pädagogische Mitarbeiter/innen**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Perlbootes, die einen intensiven, pädagogischen, betreuenden und beaufsichtigenden Kontakt zu den Kindern haben, nehmen an der Intensivschulung M teil, die einen Zeitumfang von 6 Stunden hat. Mindestens aller 5 Jahre oder im Bedarfsfall werden Weiterbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiter/innen durchgeführt.

Die Durchführung der Schulungsmaßnahmen werden durch ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren realisiert, die durch den Träger der Einrichtung beauftragt werden.

### **10.3. Mitarbeiter/innen im Freiwilligendienst**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Freiwilligendienst werden im Einführungsseminar entsprechend den Richtlinien der PräVO geschult. Die Leiterin der Einrichtung gibt eine ausführliche Belehrung mit Übergabe des Verhaltenskodex der Einrichtung am Beginn der Tätigkeit. In der Folge wird die Selbstauskunftserklärung / Lange Form unterzeichnet.

### **10.4. Praktikanten/ Praktikantinnen**

Vor Beginn des Praktikums werden im Rahmen der Erstbelehrung die Themen des Schutzkonzeptes in angemessener Form entsprechend der Dauer des Praktikums durch die Leiterin vermittelt. Bei längeren Praktikumsphasen wird der Verhaltenskodex der Einrichtung in Papierform übergeben und die Selbstauskunftserklärung /Lange Form unterzeichnet.

### **10.5. Ehrenamtliche und nebenberufliche Mitarbeiter/innen**

Alle längerfristig ehrenamtlichen oder nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kinderhauses, die einen intensiven, pädagogischen, betreuenden und beaufsichtigenden Kontakt zu den Kindern haben, nehmen an der Basisschulung teil, die einen Zeitumfang von 2 bis 3 Stunden hat. Mindestens aller 5 Jahre oder im Bedarfsfall werden weitere Schulungen im Rahmen der Mitarbeiterfortbildung durchgeführt.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	27 von 30

## 11. Maßnahmen zur Stärkung der Kinder

Im Rahmen der gemeinsamen Schulungsmaßnahmen werden von den pädagogischen Mitarbeiter\_innen Themenfelder erarbeitet und zusammengetragen, in denen geeignete Maßnahmen zur Stärkung der Kinder gesammelt werden.

### 11.1. Einrichtungsbezogene Vorhaben

Die Durchführung von Projekten zu Themen wie Kinderrechte und Sexualerziehung werden in regelmäßigen Abständen geplant, um besonders die Kinder zu sensibilisieren und zu stärken. Prävention ist der beste Kinderschutz.

Bisherige Projekthemen waren: - Ich fühl mich pudelwohl; Ich bin da mit Haut und Haar,

### 11.2. Individuelle Maßnahmen im Alltag

Der Umgang mit den Kindern ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. So erlebt das Kind, dass es mit seiner ganzen Person, den individuellen Eigenheiten, seinen Stärken und Schwächen angenommen ist. Die Kinder erfahren, dass ihre Meinung gefragt ist und auch ablehnende Haltung und Nein – Sagen respektiert wird.

Wichtige Kriterien im individuellen Umgang mit den Kindern sind:

- Achtsamer Umgang mit Nähe und Distanz
- Vorbehaltloses Angenommen sein
- Respektieren der Intimsphäre und der persönlichen Grenzen
- Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein
- Ermutigung zu Offenheit und Vertrauen
- Bestimmungsrecht über den eigenen Körper
- Umgang mit Geheimnissen
- Umgang mit Gefühlen und der eigenen Intuition

## 12. Präventionsbeauftragter

Der Präventionsbeauftragte hat die Aufgabe, die diözesanen Aktivitäten zur Prävention von sexuellem Missbrauch zu koordinieren, zu unterstützen und zu vernetzen. Er berät weiterhin bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten und sorgt für die Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards.

Constantin Greifenhain  
Kommissarischer Präventionsbeauftragter  
0351/31563-251  
[praevention@bddmei.de](mailto:praevention@bddmei.de)  
Käthe Kollwitz Ufer 84  
01309 Dresden

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	28 von 30



### 13. Präventionsfachkraft

Der Rechtsträger benennt die Präventionsfachkraft, die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes berät und unterstützt.

Susann Kinmayer  
Stellv. Leitung, Elternbegleiter/Elternberater, Präventionsfachkraft  
0365/7343190  
[s.kinmayer@caritas-ostthueringen.de](mailto:s.kinmayer@caritas-ostthueringen.de)

Andrea Weiser  
Leitung, Elternbegleiter/Elternberater, Präventionsfachkraft  
0365/7343190  
[a.weiser@caritas-ostthueringen.de](mailto:a.weiser@caritas-ostthueringen.de)

### 14. Nichtkirchliche Fachberatungsstelle

### 15. Externe Ansprechpartner

Frau Ute Detemple  
Dipl. Heilpädagogin, Traumafachberaterin, Traumapädagogin  
Mail: [ute@detemple-online.de](mailto:ute@detemple-online.de)  
Tel: 0151 59447244

Herr Dieter Merz  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Mail: [merz@merz-dresden.de](mailto:merz@merz-dresden.de)  
Tel:0351 31841-26

### 16. Schlussbestimmungen

Für die Aktualisierung und Überarbeitung des Schutzkonzeptes ist die Leiterin der Einrichtung verantwortlich. Die Fachberatung im Caritasverband für das Bistum Dresden-Meißen und die Fachabteilungen im Bischöflichen Ordinariat unterstützen diese Arbeit in Rechtsträgerschaft der Pfarrei.

Dieses Schutzkonzept tritt mit Unterzeichnung durch den Rechtsträger und der Leiterin in Kraft.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	29 von 30



Gera, den

---

Ina Scheffel  
Geschäftsführung Caritasverband Ostthüringen e.V.

---

Andrea Weiser  
Leiterin Perlboot

## 17. Anlagen

- Ordnung zur Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Dresden-Meißen
- Prozessbeschreibung aus dem Fachkrafthandbuch: 7.10. Umgang mit einer Vermutung, dass ein Kind Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist
- Prozessbeschreibung aus dem Fachkrafthandbuch: 7.15. Umgang mit einem Bericht von Kindern über sexuelle Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung
- Prozessbeschreibung aus dem Fachkrafthandbuch: 7.16. Umgang mit verbalen oder körperlichen Grenzverletzungen zwischen Kindern
- Fachkrafthandbuch/Formulare/Mitarbeiter/ P – 29 - 1 Selbstverpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung / kurz
- Fachkrafthandbuch/Formulare/Mitarbeiter/ P – 30 - 1 Selbstverpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung / lang
- Kopie Nachweis der Schulung von der Leiterin

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seiten
Scheffel/Weiser	Weiser	6	23.11.2023	30 von 30