

# Institutionelles Schutzkonzept der KiTa Mullewapp Hösbach/Rottenberg

Auf Grundlage der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und Erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg.



|           |                                                                                                                               |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Inhaltsverzeichnis</b>                                                                                                     |           |
| <b>2.</b> | <b>Kultur der Achtsamkeit</b>                                                                                                 | <b>4</b>  |
| 2.1.      | Zielsetzungen im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden                                                       | 4         |
| 2.2.      | Christliches Menschenbild                                                                                                     | 4         |
| 2.3.      | Begriffsbestimmungen                                                                                                          | 5         |
| <b>3.</b> | <b>Prävention</b>                                                                                                             | <b>6</b>  |
| 3.1.      | Selbstverpflichtungserklärung                                                                                                 | 6         |
| 3.2.      | Erweitertes/polizeiliches Führungszeugnis                                                                                     | 6         |
| 3.3.      | Risikoanalyse                                                                                                                 | 6         |
| 3.3.1.    | Besondere Gefährdungsmomente / vulnerable Situationen, die ein besonders feinfühliges Verhalten des päd. Personals erfordern: | 7         |
| 3.4.      | Sexuelle Bildung/Stärkung von Kindern                                                                                         | 10        |
| 3.5.      | Beschwerdewege                                                                                                                | 10        |
| 3.6.      | Verhaltenskodex                                                                                                               | 11        |
| 3.7.      | Aus- und Fortbildung                                                                                                          | 12        |
| 3.8.      | Ansprechpartner*in für Prävention in unserer Einrichtung und weiterführende Stellen                                           | 12        |
| <b>4.</b> | <b>Intervention</b>                                                                                                           | <b>12</b> |
| 4.1.      | Generelle Handlungsgrundsätze unserer KiTa                                                                                    | 12        |
| 4.1.1.    | Handlungsleitfaden: Übergriffe durch Mitarbeiter*innen                                                                        | 13        |
| 4.1.2.    | Handlungsleitfaden: Gewalt/Übergriffe unter Kindern                                                                           | 13        |
| 4.1.3.    | Handlungsleitfaden: Verdacht auf Übergriffe durch Dritte / innerhalb der Familie                                              | 14        |
| 4.1.4.    | Handlungsleitfaden: Übergriffe von Kolleg*innen/Vorgesetzten                                                                  | 14        |
| 4.2.      | Sofort- und Schutzmaßnahmen                                                                                                   | 15        |
| 4.2.1.    | Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene/Beratungsstellen                                                             | 15        |
| 4.2.2.    | Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte                                                                                 | 15        |
| <b>5.</b> | <b>Aufarbeitung</b>                                                                                                           | <b>15</b> |
| 5.1.      | Nachsorge Opfer                                                                                                               | 15        |
| 5.2.      | Nachsorge des Systems                                                                                                         | 15        |

|           |                                                                                                                                            |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6.</b> | <b>Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag</b>                                                                                 | <b>16</b> |
| 6.1.      | Regelmäßige Überprüfung                                                                                                                    | 16        |
| 6.2.      | Eingang ins QM                                                                                                                             | 16        |
| 6.3.      | Korrekturen bei Veränderungen                                                                                                              | 16        |
| <b>7.</b> | <b>Unterzeichnungen und Gültigkeit</b>                                                                                                     | <b>16</b> |
| <b>8.</b> | <b>Anhänge</b>                                                                                                                             | <b>18</b> |
|           | <b>Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeiter*innen</b>                                                                           | <b>18</b> |
|           | <b>Anhang 2: Handlungsleitfaden: Übergriffe durch Mitarbeiter*innen</b>                                                                    | <b>19</b> |
|           | <b>Anhang 3: Handlungsleitfaden: Verdacht auf Übergriffe durch Dritte / innerhalb der Familie (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung)</b> | <b>20</b> |
|           | <b>Anhang 4: Verhaltenskodex für Praktikant*innen</b>                                                                                      | <b>21</b> |

## 2. Kultur der Achtsamkeit

Wir Mitarbeitenden der Kita Mullewapp verstehen unter einer Kultur der Achtsamkeit die Annahme und Akzeptanz aller Menschen, gleich ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder Bildung. Wir haben uns zur Aufgabe gemacht die Diversität der Kinder in Hinblick auf Sexualität, Religion, Bildung oder Herkunft anzunehmen und zu fördern.

### 2.1. Zielsetzungen im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden

In unserer Kita Mullewapp sollen sich ausnahmslos alle Menschen wohlfühlen, Kinder, Mitarbeitende und Eltern. Unser oberstes Ziel ist es deshalb, Situationen, die zu einer Missbrauchssituation führen könnten, gar nicht erst entstehen zu lassen. Wir setzen also auf Aufklärung, Inklusion und Prävention in allen Bereichen und mit allen oben genannten Beteiligten. Sollte trotz allem eine solche Situation auftreten, sind wir vorbereitet und können entsprechend agieren und vermitteln.

### 2.2. Christliches Menschenbild

#### ***Werteorientierung & Religion, Emotionalität, soziale Beziehungen, Konflikte***

Jedes Kind / jeder Mensch sucht nach Deutung in Bezug auf Fragen, die sich aus seinem Lebensumfeld ergeben, wie etwa die Geburt eines Geschwisterkindes oder der Tod naher Angehöriger. Auch fragt es nach einer eigenen Individualität, es entwickelt eine religiöse und weltanschauliche Identität. Wichtig ist ebenfalls das Erspüren der eigenen Stärken und Schwächen, das Kennenlernen von Erfolg und Misserfolg. Das Kind erlebt sich im Zusammenspiel mit Gleichaltrigen innerhalb der Einrichtung und der Gesellschaft außerhalb. Es setzt sich auseinander mit den vielfältigen Fragen des Lebens nach Liebe, Geborgenheit, Glück, aber auch mit vielen Konfliktsituationen. Die religionspädagogische Arbeit in unserer KiTa Mullewapp baut auf einem christlichen Menschenbild auf. Die Botschaft von der Liebe Gottes zu den Menschen und seiner Schöpfung ermöglicht es dem Kind, eigene Erfahrungen zu deuten. Hierbei wollen wir die Kinder mit unserer religionspädagogischen und ethischen Arbeit unterstützen. Wir verfolgen damit auch einen ganzheitlichen Ansatz. Dies bedeutet, dass religiöse Bildung nicht nur in Angeboten und Gottesdiensten stattfindet, sondern auch im alltäglichen Miteinander, z.B. durch gewaltfreie Konfliktlösung, Teilen als Akt der Nächstenliebe usw.

Religionspädagogische Arbeit findet bei uns an vielen Orten und in vielen Situationen statt:

- Aufbau und Festigung von Vertrauen und Bindung zwischen Kind und Erzieher\*innen (z.B. Eingewöhnungsphase, alltäglicher Umgang)
- Leben von christlichen Werten im Alltag: Wertschätzender Umgang miteinander, gegenseitiges Helfen und Teilen.
- Im Tagesablauf der einzelnen Gruppen (Beten vor den Mahlzeiten, Bilderbücher, Vorschularbeit).
- Im Morgenkreis durch Lieder, Geschichten, Jahreskreis; z.B. Weihnachten, Ostern etc.

- In Familiengottesdiensten, z.B. St. Martin, die wir gemeinsam vorbereiten und feiern.

## 2.3. Begriffsbestimmungen

Gewalt definiert sich als Form jeglicher Grenzüberschreitung gegen den Willen einer Person. Sie äußert sich sowohl physisch als auch psychisch. Sie liegt auch dann vor, wenn Betroffene nicht aufgrund kognitiver, sprachlicher, körperlicher oder physischer Faktoren ihre Zustimmung geben können oder aufgrund dieser Faktoren dem/der Täter\*in unterlegen sind.

### **Physische Gewalt:**

- Körperliche Gewalt, Zufügen von Schmerzen, durch z.B. Schläge, Kneifen, Beißen etc.
- Einschränken des Bewegungsvermögens und der körperlichen Fähigkeiten (Fixieren, Festhalten etc.)

### **Psychische Gewalt:**

- Ausnutzen der Abhängigkeit und des Vertrauens des Gegenübers.
- Feindliche Ablehnung (Anschreien, Herabwürdigen durch Sprache, Beschämen)
- Terrorisieren (z.B. durch ständige Drohungen wird die Person in einem Zustand der Angst gehalten, Schuldgefühle einreden)
- Isolieren (z.B. Person wird von altersentsprechenden sozialen Kontakten ferngehalten, Einsperren)
- Verweigerung/Entzug emotionaler Rückkoppelung (z.B. Signale und Bedürfnisse nach emotionaler Zuwendung werden anhaltend und in ausgeprägter Form übersehen und nicht beantwortet)
- Überbehütung (z.B. nichts zutrauen, Angriff auf das Selbstwertgefühl)
- Überforderung (z.B. Kinder in Erwachsenenrollen drängen, verfrühte Sauberkeitserziehung)
- Mobbing (Bloßstellung und Herabsetzung einer Person durch zielgerichtete Aktionen des/der Täter\*innen)

### **Sexualisierte Gewalt:**

- Grenzverletzungen (evtl. unbewusst, sind korrigierbar)
- sexuelle Übergriffe (sind beabsichtigt) - Gespräche, Filme oder Bilder, die nicht altersgemäß sind
- Handlungen, die zu einer sexuellen Erregung der übergriffigen Person beitragen soll
- Wiederholte „vermeintliche“ zufällige Berührung an Stellen, die als unangenehm empfunden werden (z. B. bei Pflegehandlungen, bei Hilfestellung im Bewegungsbereich/Sport)
- Wiederholt abwertende sexistische Bemerkungen über die körperliche Entwicklung einer Person

- Wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderung zu Zärtlichkeiten)
- sexueller Missbrauch

### 3. Prävention

#### 3.1. Selbstverpflichtungserklärung

Bei der Einstellung erhält jede\*r unserer Mitarbeiter\*innen eine Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang 1) und einen Verhaltenskodex, welche gelesen und unterschrieben werden muss. Diese wird anschließend in der Personalakte aufbewahrt. Außerdem erfolgt zeitnah eine Präventionsschulung durch unsere\*n Präventionsbeauftragte\*n (Einrichtungsleitung).

Für Personen, die bei uns ein Praktikum absolvieren, wurde ebenfalls ein Verhaltenskodex (siehe Anhang 4) erarbeitet. Dieser wird mit der Person besprochen und muss von ihr unterzeichnet werden.

#### 3.2. Erweitertes/polizeiliches Führungszeugnis

Alle mitarbeitenden Personen müssen vor Dienstantritt in unserer Kita ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Dies betrifft auch Personal, das nicht vorrangig am Kind arbeitet, zum Beispiel Hausmeister\*innen, Reinigungskräfte, Küchenpersonal etc. Ebenfalls muss ein erweitertes Führungszeugnis alle 5 Jahre dem Träger bzw. der Einrichtungsleitung vorgelegt werden.

#### 3.3. Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse bildet die Basis für die Entwicklung des einrichtungsspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes und ist der erste wichtige Schritt. Sie legt offen, wo die „verletzlichen“ Stellen einer Institution sind, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen könnten – sei es im baulichen Bereich, im Umgang mit Nähe und Distanz, sei es im Einstellungsverfahren für neue haupt- und nebenberufliche oder für ehrenamtliche Mitarbeitende. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Kinderschutzes erforderlich sind. Damit Kinder ihre KiTa auch als „geschützten Raum“ empfinden in dem sie sich wohl und sicher fühlen können, ist es wichtig, transparente Regeln und Kommunikationsstrukturen zu haben bzw. einzuführen, die den Umgang miteinander in der Einrichtung beschreiben. Deshalb ist eine Risikoanalyse empfehlenswert, die sowohl Haupt- und Nebenberufliche, Ehrenamtliche als auch Kinder altersgerecht sowie Eltern mit einbindet. Zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Risikoanalyse setzen sich unsere Mitarbeiter\*innen in den Kindertageseinrichtungen mit den folgenden Fragen auseinander:

#### **Welche Zielgruppe besucht unsere Kindertageseinrichtung?**

- In unserer Einrichtung betreuen wir ca. 60 Kinder im Alter von 1 – 6 Jahren. Die Krippengruppe beherbergt 12 Kleinkinder ab 12 Monaten bis 3 Jahre. Der Kindergarten setzt sich zusammen aus zwei Gruppen mit bis zu 25 Kindern pro

Gruppe.

- Die Familien unserer KiTa sind der Mittelschicht, teilweise der gehobenen Mittelschicht zuzuordnen.
- In vielen Familien sind beide Elternteile berufstätig, gut sozial integriert, zum größten Teil innerhalb des Stadtteils Hösbach-Rottenberg.
- Viele Familien besitzen ein Eigenheim.

### **Welche haupt-, nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen sind in unserer Kindertageseinrichtung tätig?**

- In unserem Haus beschäftigen wir:  
10 pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte, 1 Hauswirtschaftskräfte.
- Bei Bedarf oder Nachfrage beschäftigen wir diverse Praktikant\*innen oder ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen.

### **3.3.1. Besondere Gefährdungsmomente / vulnerable Situationen, die ein besonders feinfühliges Verhalten des päd. Personals erfordern:**

Eine Gefährdungssituation liegt immer dann vor, wenn Mitarbeitende eine gewisse Macht ausüben können. Es ist wichtig ein Bewusstsein für Situationen zu schaffen, wertschätzend und feinfühlig zu handeln und solche Situationen nicht auszunutzen. Eine ständige Reflektion und Sensibilisierung ist wichtig, um ein gemeinsames Verständnis für solche Risikosituationen zu erarbeiten.

- Wickelsituation → Erzieher\*in ist allein mit dem Kind. Wir achten die Privatsphäre des Kindes und schließen die Türe. Falls das Kind eine Präferenz hat, von welcher Person es gerne gewickelt werden möchte, berücksichtigen wir dies. Wir wickeln keine Kinder gegen ihren Willen. Wird ein Kind gewickelt, informieren wir eine\*n Kolleg\*in, sodass immer bekannt ist, dass sich ein\*e Mitarbeiter\*in allein mit dem Kind im Wickelbereich befindet. Neue Mitarbeiter\*innen dürfen erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit Kinder wickeln und sobald die Kinder Vertrauen zu ihnen gefasst haben. Kurzzeitpraktikant\*innen werden vom Wickeldienst ausgeschlossen.
- Berührungen/Kuscheleinheiten/Körperkontakt → Gerade im U3 Bereich ist der Körperkontakt für viele Kinder sehr wichtig. Aber auch viele Kindergartenkinder suchen noch nach Nähe und Geborgenheit. Wir wollen den Kindern dieses Bedürfnis nicht verwehren, achten jedoch auf eine professionelle Nähe/Distanz Verhältnis. Wir küssen keine Kinder oder halten sie auch nicht fest, wenn sie den Kontakt abbrechen möchten.
- Umziehen bei Einnässen oder ähnlichem/Begleitung beim Toilettengang → Wir wahren die Privatsphäre des Kindes, in dem wir uns ins Bad begeben und die Türe einen Spalt breit offenlassen. Auf keinen Fall ziehen wir Kinder auf dem Flur oder einer gut einsehbaren Stelle um. Wird ein Kind umgezogen, wird ein\*e Mitarbeiter\*in darüber informiert, sodass immer bekannt ist das sich ein\*e Mitarbeiter\*in mit dem Kind allein im Bad befindet. Muss ein Kind umgezogen/abgeputzt werden, erfragen wir vorher das Einverständnis („Darf ich dich abputzen/umziehen?“)
- Baden → wird im Sommer gebadet, tragen die Kinder entsprechende Badebekleidung oder Schwimmwindeln. Beim Umziehen sorgen wir für entsprechenden Sichtschutz/Privatsphäre.

- Essenssituation → kein Kind muss seinen Teller aufessen, kein Kind wird zum Essen genötigt. Lässt ein Kind erkennen, dass es satt ist, darf es seinen Teller aufräumen. Die Kinder dürfen selbst entscheiden, was sie auf ihrem Teller haben möchten und was nicht.
- 1:1 Situationen, Randzeitenbetreuung → Ist eine Einzelbetreuung eines Kindes erforderlich, so geschieht dies immer in Absprache mit weiteren Mitarbeiter\*innen. Die Einzelbetreuung muss in einem einsehbaren, offenen Raum stattfinden, der jederzeit von Eltern, Kindern oder Kolleg\*innen betreten werden kann. Gleiches gilt für Frühdienst/Spätdienst.
- Enger Personalschlüssel bei Krankheit, Urlaub → Ist zu wenig Personal vorhanden, um eine Gruppe betreiben zu können, muss mit Personal aus anderen Gruppen substituiert werden. Ist auch dies nicht möglich, werden die Eltern aufgefordert, die Kinder, wenn möglich, zu Hause zu betreuen. Im absoluten Notfall wird die Notbetreuung einberufen.
- Mittagsschlaf → Ein\*e Mitarbeiter\*in ist informiert, wer mit den Kindern schlafen geht. Auch hier gelten die Regeln für Kuscheleinheiten/Körperkontakt. Das Kind darf nur, sofern das Kind dies ausdrücklich wünscht oder es der Beruhigung dient, am Kopf, Rücken, Arm oder Hand berührt werden. Notwendige Berührungen im vorgenannten Sinne finden niemals unter einer Decke o.ä. statt. Die Eltern werden über die Art des individuellen Einschlafrituals informiert.
- Grenzüberschreitungen unterhalb der Kinder z.B. Doktorspiele etc. → Das entdecken des eigenen Körpers ist normal und gehört zur kindlichen Entwicklung dazu. Die Kinder brauchen dabei jedoch eindeutige Regeln, um die persönlichen Grenzen und auch die Grenzen anderer kennenzulernen und zu achten. Z.B.:
  - Jedes Kind bestimmt selbst seine\*n Spielpartner\*in
  - Die Kinder berühren sich nur so viel wie es für den einzelnen angenehm ist, wir tun uns nicht weh.
  - Ein Nein bedeutet Nein, nur ein Ja bedeutet Ja.
  - Niemand steckt einem anderen etwas in Körperöffnungen.
- Fotografieren → Wir fotografieren Kinder ausschließlich für Kita-interne Zwecke, z.B. Dokumentationen, Wochenrückblicke etc. Hierfür dürfen ausschließlich Geräte der Einrichtung verwendet werden, z.B. Foto, Tablet. Private Geräte sind verboten. Die Eltern sind im Vorfeld informiert worden und haben zeitgleich mit dem Betreuungsvertrag eine Einverständniserklärung unterschrieben. Diese kann jederzeit widerrufen werden. Ältere Kinder, die dies schon verstehen, fragen wir vor dem Fotografieren nach ihrer Erlaubnis. Fotos während der Wickelsituation oder Toilettengang sind untersagt.
- Umgang mit „Geheimnissen“ → Vertrauen Kinder Mitarbeiter\*innen „Gute Geheimnisse“ an, behalten sie diese natürlich für sich. Handelt es sich dabei um Anhaltspunkte für Missbrauch/Übergriffe, tritt **Anhang 2** oder **Anhang 3** in Kraft. Bewusstsein der Kinder für „gute“ und „schlechte“ Geheimnisse stärken.
- Sexualisierte Sprache, verbalisierte Gewalt → Wir dulden in unserer KiTa keine sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen, Beleidigungen oder generell verbale Gewalt. Die Geschlechtsteile werden anatomisch korrekt und einheitlich benannt. Damit soll den Kindern das entsprechende Vokabular gegeben werden, um sich richtig und vor allem sachlich (ohne Schamgefühl) ausdrücken zu können.
- Nicht immer einsehbare Rückzugsorte der Kinder, Bastelzimmer, Nischen im Garten etc. → Umgang mit dem Bedürfnis nach Rückzug → Kinder haben ein natürliches Bedürfnis nach Rückzug oder Ruhe. Dies soll den Kindern natürlich gewährt werden. Jedoch sollten aus Sicherheitsgründen auch Rückzugsorte nicht gänzlich abgeschlossen bzw. leicht einsehbar sein. Auch sollte in regelmäßigen

Abständen kontrolliert werden, was die Kinder dort spielen.

- Umgang mit Hochstühlen → Hochstühle werden bei uns ausschließlich für Kleinkinder verwendet, die noch nicht richtig sitzen können. Wir nutzen die Hochstühle ausschließlich beim Essen oder bei Aktivitäten am Tisch. In diesem Kontext tragen die Hochstühle zur Sicherheit der Kinder bei. Unter keinen Umständen nutzen wir Hochstühle zur Sanktionierung oder Restriktion der Kinder.
- Umgang mit dem Kinderwagen → Der Kinderwagen unserer KiTa ist ein Vier-Sitzer Kinderwagen. Er kommt ausschließlich beim Spaziergehen zum Einsatz. Wir schnallen darin die Kinder als Schutz vor dem Herausfallen an. Auch dies geschieht ausschließlich zum Schutz der Kinder und wird nicht in restriktiven Kontext oder zum Bestrafen genutzt.
- Schließkonzept → Die Haupteingangstür unserer Kita ist mit einem elektronischen Schließmechanismus ausgestattet und öffnet und schließt sich zu unseren gängigen Bring- und Abholzeiten. Die Tür im Krippenbereich wird von den Mitarbeiter\*innen zu den Bring- und Abholzeiten geöffnet und danach wieder abgeschlossen. Die Tür zum Büro ist während der Bring- und Abholzeiten ebenfalls abgeschlossen, um sensible Daten vor Dritten zu schützen. Die Tür zur Putzkammer, welche für Kinder gefährliche Putzmittel enthält, ist ebenfalls immer abgeschlossen zu halten. Türen zu den Gruppenräumen werden nie abgeschlossen. Generell werden keine Türen abgeschlossen, um Kinder räumlich zu trennen oder zu sanktionieren. Spielen die Kinder im Garten, sind die Hof- und Gartentore zum Schutz der Kinder prinzipiell abgeschlossen.

### **Wie transparent wird in unserer Kindertageseinrichtung gearbeitet?**

- Regelmäßige Newsletter über Aktivitäten/Projekte in unserem Haus.
- Mitarbeiter\*innen signalisieren Offenheit für Gespräche.
- Eltern dürfen alle Spielbereiche in Begleitung einem/einer Erzieher\*in einsehen.
- Eltern werden in der Eingewöhnungszeit der Kinder stark eingebunden und individuell unterstützt.
- Aushänge mit aktuellen Infos aus der KiTa, aber auch Hilfsangebote, weiterführender Stellen wie Frühförderung, Logopädie und aktuelle Angebote des Landkreises etc.
- Vollversammlung der Eltern wird genutzt, um Ziele der Kindertageseinrichtung vorzustellen.
- Schriftliche Konzeption der Einrichtung steht den Eltern jederzeit als Download Datei auf unserer Homepage zur Verfügung.
- Unsere KiTa verfügt über eine eigene Homepage, die immer auf aktuellem Stand ist.
- Elternbeirat tagt regelmäßig und wird über interne und externe Themen informiert.

**Die Risikoanalyse zeigt Situationen auf, in denen die pädagogischen Fachkräfte eine gewisse Macht haben. Dies gilt es zu reflektieren und sich bewusst zu machen. Es geht darum, einen achtsamen und wertschätzenden Umgang mit den Kindern zu pflegen und machtvollen Positionen aufgrund der Situation oder des Erwachsenseins nicht auszunutzen.**

### 3.4. Sexuelle Bildung/Stärkung von Kindern

Wir haben neben unserem Schutzauftrag auch einen Bildungsauftrag, der im Bayerischen Erziehungs- und Bildungsplan (BEP) festgehalten ist. Es ist somit eine wichtige Aufgabe der KiTa, Kinder für das Thema Sexualität zu sensibilisieren. Dazu gehört z.B.

- konkretes Benennen der Genitalien
- Stärkung des Selbstbewusstseins (Nein-Sagen können)
- Bewusstsein für eine persönliche Intimsphäre entwickeln
- Angenehme/Unangenehme Gefühl unterscheiden

Gut informierte Kinder sind erwiesenermaßen besser gegen Übergriffe und sexualisierte Gewalt gewappnet. Insofern gehört eine altersadäquate Sexualerziehung zu einer der besten Präventionsmaßnahmen gegen sexuellen Missbrauch.

### 3.5. Beschwerdewege

#### **Beschwerdemöglichkeiten**

In der Kita ist es wichtig, eine vertrauensvolle und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, in der sich Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte mit Achtsamkeit und Respekt begegnen können. Kinder, Eltern, Mitarbeitende haben das Recht sich zu beschweren. Voraussetzung für ein gutes Beschwerdemanagement sind Fehlertoleranz und das Erleben von Beschwerden als Chance zur Verbesserung. Deshalb ist es wichtig, Kindern von klein auf, zu vermitteln, dass sie sich mit all ihren Sorgen, Ängsten, Streitigkeiten, Konflikten, Beschwerden oder Veränderungswünschen an einen Erwachsenen wenden können, um dort Unterstützung und Hilfe zu erfahren.

#### **Umgang mit Beschwerden**

Beschwerden, egal ob von Eltern, Kindern oder von Mitarbeiter\*innen werden bei uns stets ernst genommen, bearbeitet und dokumentiert.

Zu einem guten Weg des Austauschs gehören:

- täglicher Morgenkreis
- Kinderkonferenz
- tägliche Morgenbesprechung
- Fallbesprechungen
- Supervisionen
- Elterngespräche
- Entwicklungsgespräche
- Elternabende
- Elternbeirat
- Homepage
- Tür- und Angelgespräche

## **Beschwerde von Kindern**

Es ist das Recht unserer Kinder ihre Beschwerde vorzubringen. Die Beschwerde eines Kindes erfordert von allen Mitarbeitern Respekt und Vertrauen gegenüber den Empfindungen und den Bedürfnissen des Kindes und die Einsicht des Mitarbeitenden, dass es auch bei ihm zu Fehlverhalten kommen kann und es hierfür Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

Auf dieser Grundlage können Kinder erfahren, dass

- sie Beschwerden angstfrei äußern dürfen.
- ihnen Respekt und Wertschätzung entgegengebracht wird.
- sie bei Bedarf individuelle Hilfe erfahren.
- Fehlverhalten der Erwachsenen eingestanden wird.

## **Beschwerdemöglichkeiten für Kinder:**

In unserer Kita gibt es unterschiedliche Beschwerdemöglichkeiten für die Kinder:

- im gesamten Tagesablauf
- im Morgen-/Gruppenkreis
- in der Kinderkonferenz

Als Ansprechpartner\*in steht das komplette Personal zur Verfügung.

## **Beschwerde der Eltern**

Wir bitten die Eltern bei Fragen, Anregungen, Konflikten oder Beschwerden sich vertrauensvoll an die Mitarbeiter\*innen oder an die Leitung zu wenden. Grundsätzlich können Beschwerden schriftlich und/oder mündlich erfolgen. Für die schriftliche Form befindet sich ein Briefkasten an der Einrichtung, der es ermöglicht, Bedenken und Beschwerden auch anonym abzugeben, falls es notwendig wäre. Bei Problemen und Gesprächsbedarf jeder Art suchen wir zeitnah das persönliche Gespräch mit den Eltern und nehmen uns Zeit. Entsprechend der Äußerungen entwickeln wir Maßnahmen zur optimalen Lösung.

## **Beschwerde von Mitarbeitenden**

- Gespräch mit Leitung/Träger
- mündlicher Austausch
- Teamgespräche
- Mitarbeitergespräche

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement liegt dann vor, wenn Konflikte jeglicher Art nicht als störend, sondern als notwendiger Entwicklungsprozess unserer Einrichtung verstanden und anerkannt werden.

## **3.6. Verhaltenskodex**

Siehe **Anhang 5**.

### 3.7. Aus- und Fortbildung

Gemäß §12 PräVO findet jedes Jahr für alle Mitarbeiter\*innen eine Präventionsschulung zum Thema sexualisierte Gewalt statt. Für neue Mitarbeitende ist diese Schulung verpflichtend. Ein entsprechendes Zertifikat wird ausgehändigt.

### 3.8. Ansprechpartner\*in für Prävention in unserer Einrichtung und weiterführende Stellen

#### **Präventionsbeauftragte unserer KiTa Müllewapp: *Christel Heinz***

Frau Heinz fungiert als Ansprechperson und ist die Umsetzungsperson vor Ort für alle Mitarbeiter\*innen und Anvertraute bei Fragen zu (sexueller) Gewalt in enger Abstimmung mit der Koordinierungsstelle Gewaltprävention des Diözesan Caritasverbandes Würzburg. Sie unterstützt die Mitarbeiter\*innen hinsichtlich angebotener Fort- und Weiterbildungen und relevanter Präventionsmaßnahmen.

#### **Weiterführende Stellen:**

##### ***Präventionsbeauftragte der Diözese Würzburg***

***Anna Stankiewicz***

***0931386-10160***

***praevention@bistum-wuerzburg.de***

##### ***Präventionsbeauftragte DiCV***

***Stefanie Eisenhuth***

***0931386-66633***

***stefanie-eisenhuth@caritas-wuerzburg.de***

##### ***Anonyme Fallberatung bei Kindeswohlgefährdung***

***Fallsteuernde Jugendhilfe Aschaffenburg***

***06021/ 394-522***

***jugendhilfe.fb21@lra-ab.bayern.de***

## 4. ***Intervention***

### 4.1. Generelle Handlungsgrundsätze unserer KiTa

#### **Bei Verdacht auf jegliche Art (sexualisierter) Gewalt gilt:**

- Ruhe bewahren. Ruhig bleiben und nicht überstürzt handeln.
- Gespräch mit der Leitung suchen, Fall in der Teamsitzung vorbringen.
- Kind ernst nehmen und Vertrauen herstellen.
- Prüfen und Sammeln der Fakten soweit möglich.
- Hinweise wie verbale Äußerungen, Verhaltensauffälligkeiten, körperliche Auffälligkeiten (Blaue Flecke etc.) des Kindes sind genau zu dokumentieren.
- Keine voreilige Konfrontation des/der mutmaßlichen Täter\*in.
- Achten auf eigene Grenzen.
- Besprechen weiterführender Maßnahmen

#### 4.1.1. Handlungsleitfaden: Übergriffe durch Mitarbeiter\*innen

Siehe **Anhang 2**.

#### 4.1.2. Handlungsleitfaden: Gewalt/Übergriffe unter Kindern

Gewalt unter Kindern kann verschiedene Ursachen haben, vom sich Ausprobieren in der Autonomiephase (z.B. beißen) bis hin zu tatsächlicher vorsätzlicher Gewaltanwendung. Deshalb ist es sehr wichtig die Situation differenziert zu betrachten und die vielen verschiedenen Faktoren, die dies beeinflussen hinreichend zu untersuchen. Evtl. sollte fachliche Unterstützung gesucht werden, um „auffälliges“ von altersangemessenen Verhalten zu unterscheiden.

*Mögliche Ursachen:*

- Kognitiver Entwicklungsstand, z.B. Kinder unter 3 Jahren.
- Eigene Missbrauchs- und/ oder Gewalterfahrungen.
- Körperliche Faktoren wie Komplikationen in der Schwangerschaft, Behinderungen, Geburtsschäden, Krankheiten, Entwicklungsverzögerungen etc.
- Geografische Faktoren wie gewaltbereites Umfeld, sozial schwaches Umfeld.
- Auswirkungen von belastenden Erfahrungen wie Tod im Familien-/ Verwandten-/ Freundeskreis, Traumata verursacht durch Krieg (Geflüchtete), sonstige traumatische Erfahrungen.
- Ursachen in der Bezugsfamilie z.B. Überbehütung, autoritärer oder auch laissez-fairer Erziehungsstil, inkonsistenter Erziehungsstil, Streit/Fehden in der Familie.
- Ursachen in der Peer-Beziehung wie Einsamkeit, Rückzug, wenig Selbstvertrauen, übersteigertes Selbstbewusstsein, Mobbing.

#### **Umgang mit dem betroffenen Kind**

- Angstfreie Atmosphäre herstellen, Sicherheit gewährleisten.
- Trösten, Glauben schenken.
- Emotionale Zuwendung, Aufmerksamkeit.
- Dokumentation des Vorfalls, eventuelle Verletzungen dokumentieren.
- Gespräch mit der Leitung und Fallbesprechung im Team. Informieren der Eltern des betroffenen Kindes.

#### **Umgang mit dem übergriffigen Kind**

- Das übergriffige Kind sollte möglichst schnell mit seinem Verhalten konfrontiert werden.
- Zusammen mit dem Kind das eigene Verhalten bewerten, dabei vermitteln das man nicht das Kind ablehnt, sondern sein Verhalten.
- Anschließend Maßnahmen vereinbaren, um solches Verhalten in Zukunft zu unterlassen, Unterstützung anbieten, auch vereinbaren wie mit dem betroffenen Kind weiter verfahren werden soll, z.B. Entschuldigen, Kaputtes reparieren etc. Eventuell altersangemessene Sanktionen vereinbaren → *Ernst der Lage muss dem Kind klar sein, Einsicht sollte erreicht werden.*
- Im weiteren Verlauf sollte der Vorfall mit der Leitung und als Fallbesprechung im Team besprochen werden. Die Eltern der beteiligten Kinder sollten ebenfalls informiert werden.

*Bei Verdacht auf familiäre Ursachen der Gewalt (z.B. Gewalt im Elternhaus, Missbrauch) weiter nach „Handungsleitfaden: Verdacht auf Übergriffe durch Dritte / innerhalb der Familie“.*

Weiterführend können *niederschwellige Angebote der Sensibilisierung* für Eltern angeboten werden, z.B. Elternabende zum Thema Gewaltprävention. Auch *Hilfsangebote wie Psychosoziale Dienste* können an die Eltern vermittelt werden. Besonders auffälligen Verhaltensweisen liegen manchmal enorme Dynamiken zugrunde, die sehr komplex betrachtet werden müssen. Hier kann ein Sozialpädiatrisches Zentrum (SPZ), der Kinderarzt oder eine kinderpsychiatrische Ambulanz mit qualifizierten Fachleuten zur Klärung beitragen.

**Nach dem Motto „Prävention ist besser als Intervention“ achten wir bei uns in der KiTa besonders auf achtsame und gewaltfreie Kommunikation sowie Stärkung des Selbstbewusstseins, Emotionsaufarbeitung und Stärkung der Resilienz.**

**Bei einer tatsächlichen, vorsätzlichen Gewaltsituation sollte zuerst immer der Betroffenen Person geholfen werden!**

#### 4.1.3. Handlungsleitfaden: Verdacht auf Übergriffe durch Dritte / innerhalb der Familie

Siehe **Anhang 3**.

#### 4.1.4. Handlungsleitfaden: Übergriffe von Kolleg\*innen/Vorgesetzten

(Sexuelle) Übergriffe am Arbeitsplatz können umfassen:

- Mobbing
- Sexuelle Belästigung
- Gewalt
- Machtmissbrauch
- Psychischer Missbrauch

#### **Vorgehen bei Übergriffen am Arbeitsplatz**

- Betroffene Person sollte den Vorfall dokumentieren und evtl. Zeugen suchen.
- Betroffene Person kontaktiert Leitung oder Beratungsperson.
- Beratungspersonen/Leitung unterstützen und verweisen ggf. auf weitere interne/externe Stellen
- Betroffene Person kann sich entscheiden ein informelles Verfahren einzuleiten oder direkt ein formelles.
- Bei einem informellen Verfahren erfolgt eine interne Klärung zwischen betroffener Person und der übergriffig gewordenen Person in Beisein der Leitung / des Trägers.
- Sollte die Belästigung nicht eingestellt werden, oder aber die betroffene Person entscheidet sich direkt für ein formelles Verfahren, wird ein juristisches Verfahren eingeleitet.

Auch hier gilt zuerst die betroffene Person zu schützen!

## 4.2. Sofort- und Schutzmaßnahmen

### 4.2.1. Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene/Beratungsstellen

Auch uns als päd. Fachkräfte sind in unserer beratenden Tätigkeit teilweise Grenzen gesetzt. In diesem Fall empfehlen wir den Betroffenen folgende Hilfsangebote:

**Hilfetelefon Sexueller Missbrauch**

+49 (800) 2255530

**Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**

08000116016

**Nummer gegen Kummer - Kinder- und Jugendtelefon**

116 111

**Nummer gegen Kummer - Elterntelefon**

+49 (800) 1110550

**Anonyme Fallberatung bei Kindeswohlgefährdung der Stadt Aschaffenburg**

06021/ 394-522

**Profamilia**

[www.profamilia.de](http://www.profamilia.de)

### 4.2.2. Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte

Jeder Übergriff an Schutzbefohlenen ist eine strafbare Handlung und hat entsprechende strafrechtliche Folgen. Gegen Mitarbeitende, die sexuell übergriffig oder in anderer Art und Weise gegen unser Schutzkonzept verstoßen, werden wir als Einrichtung Straf- und/oder arbeitsrechtliche Schritte einleiten. Betrifft es Mitarbeitende wendet sich der Träger an die juristische Abteilung der Caritas. Bei Dritten/Eltern interveniert das Jugendamt.

## 5. Aufarbeitung

### 5.1. Nachsorge Opfer

Wir begleiten das Opfer sehr sensibel in unserer Einrichtung und bieten Unterstützungsleistungen an, die eine beratende/therapeutische Begleitung für das Opfer umfasst. Wir arbeiten daraufhin, dass das Kind und die Personensorgeberechtigten geeignete Hilfe in Anspruch nehmen. z. B. eine psychosoziale Prozessbegleitung. Beratungsstellen siehe Punkt 3.3

### 5.2. Nachsorge des Systems

Wir werden den Vorfall nachhaltig aufarbeiten, was die Fachberatung/Supervision für das gesamte Team umfasst. Auch empfehlen wir allen Betroffenen geeignete Beratungsstellen.

## 6. Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag

### 6.1. Regelmäßige Überprüfung

Die regelmäßige Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Präventionsschulung der Mitarbeiter\*innen erfolgt durch die Kita Leitung. Die Einforderung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt ebenfalls durch die Kita Leitung oder den Träger.

### 6.2. Eingang ins QM

Das Institutionelle Schutzkonzept wird als Teil unserer Konzeption implementiert und auf unserer Homepage für alle Interessierten frei zugänglich gemacht. Ebenso wie das pädagogische Konzept wird in Zukunft das vorliegende institutionelle Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen überprüft und weiterentwickelt. In schwierigen Situationen führen wir in Teambesprechungen regelmäßige Fallbesprechungen durch und beraten uns bei Bedarf mit einer erfahrenen Fachkraft. Weiterhin nutzen die Mitarbeitenden ihre Fortbildungstage zur Stärkung der eigenen Handlungssicherheit. Jährliche Mitarbeitergespräche sind ein fester Bestandteil. Das Schutzkonzept soll im besten Fall nicht nur im dienstlichen Raum gelten, sondern auch ein Anstoß für das private Umfeld sein. Das Konzept soll weder ein Verbot sein noch Angst machen, sondern vielmehr als Ermutigung und Hilfestellung verstanden werden.

***Letztlich geht es immer darum:***

- 1. Vertraue deinem gesunden Menschenverstand.***
- 2. Setze dich gegen Machtmissbrauch und Gewalt ein.***
- 3. Trete dem Mitmenschen wertschätzend und respektvoll entgegen.***

### 6.3. Korrekturen bei Veränderungen

Bei einem Vorfall ist das Schutzkonzept von der Leitung und dem Team zu überprüfen und zu überarbeiten. Erst danach wird es wieder veröffentlicht. Das ISK wird regelmäßig von der Leitung oder der Stellvertretung auf Aktualität und überprüft und evtl. angepasst. Bei institutionellen Veränderungen ist die Risikoanalyse entsprechend neu zu bewerten und anzupassen.

## 7. Unterzeichnungen und Gültigkeit

---

***Ort, Datum***

---

***Unterschrift Leitung***

---

***Unterschrift Träger***

***Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich das institutionelle Schutzkonzept gelesen habe und es für mein pädagogisches Handeln anerkenne:***

| Datum | Name Mitarbeiter*in | Unterschrift |
|-------|---------------------|--------------|
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |
|       |                     |              |

## 8. Anhänge

### Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeiter\*innen

#### **Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in der KiTa Mullewapp Hösbach – Rottenberg**

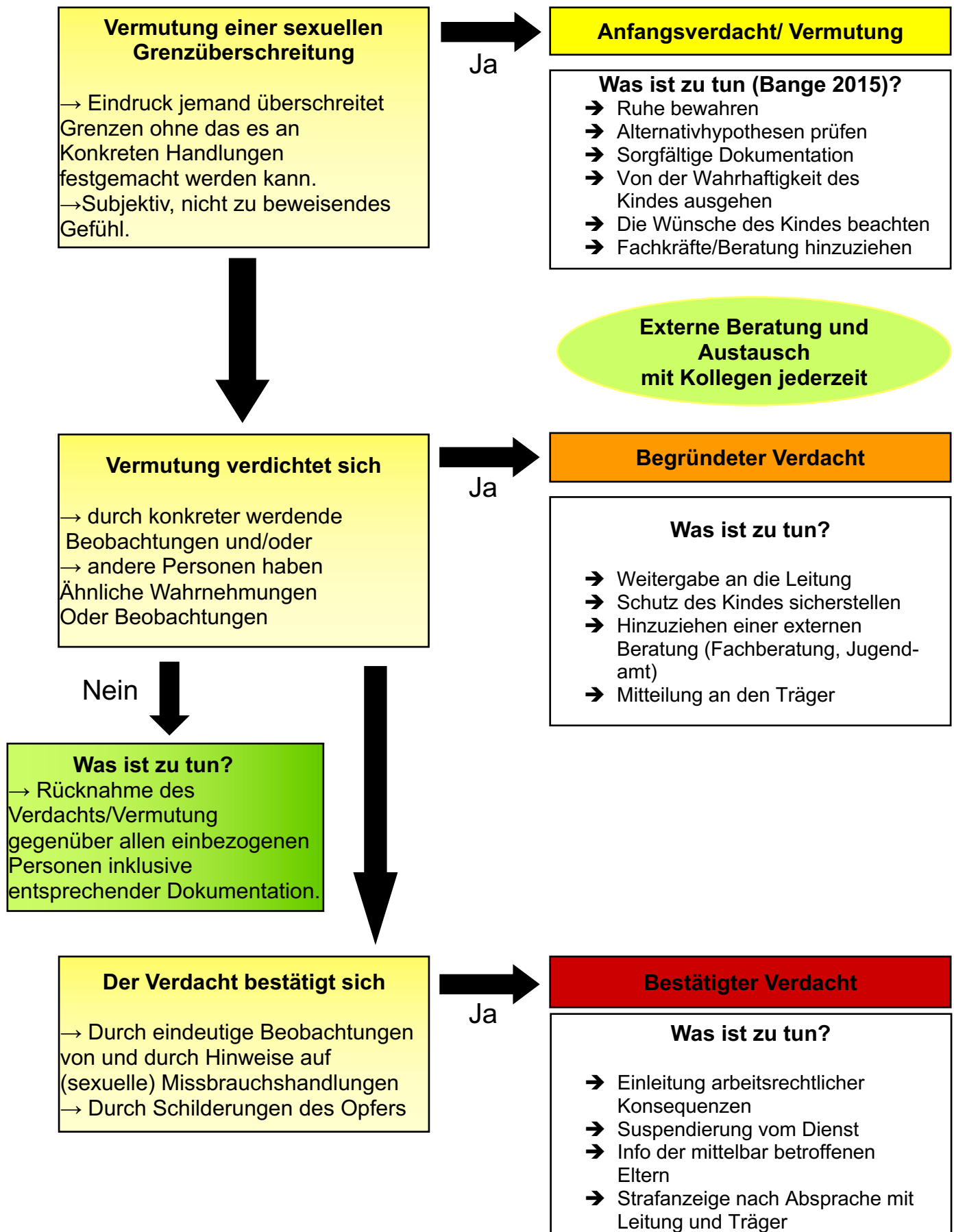
Mein Handeln ist an folgenden Grundsätzen ausgerichtet, die ich beachten und verbindlich einhalten werde:

1. Ich verpflichte mich, Kinder vor sexueller, körperlicher und seelischer Gewalt zu schützen. Ich achte auch auf Anzeichen von Gewalt oder Vernachlässigung.
2. Ich kenne und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle oder anderweitig übergreifende Handlung eine strafbare Handlung ist, die entsprechend rechtliche Folgen nach sich zieht.
3. Ich nehme die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst.
4. Ich respektiere den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Kinder und trete ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber.
5. Ich unterstütze Mädchen und Jungen sowie diverse Personen in ihrer individuellen Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeiten zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört auch der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.
6. Mit der uns von Eltern übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam um. Ich missbrauche niemals meine Rolle als Mitarbeitende für sexuelle Kontakte zu den Kindern.
7. Ich verzichte auf verbales, nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
8. Ich ermutige die Kinder, sich an Menschen zu wenden denen sie vertrauen, und zu erzählen, was sie erleben, auch über Situationen, in denen sie sich bedrängt und unwohl fühlen.
9. Wir sprechen uns gegenseitig auf Situationen an, von denen wir glauben, dass sie gegen den Verhaltenskodex verstoßen oder nicht im Einklang sind. Im Zweifelsfall wenden wir uns an die Leitung und/oder Präventionsbeauftragte.
10. Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme. Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst. Ich spreche physische und psychische Grenzen an und nehme bei Bedarf Hilfe in Anspruch.
11. Ich bin bereit, Fachkompetenz zu erlangen, sie zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dazu nutze ich die zur Verfügung gestellten Angebote (Fortbildung, Supervision, etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu überprüfen und zu erweitern.
12. Das institutionelle Schutzkonzept der Kita Mullewapp habe ich gelesen und verstanden.

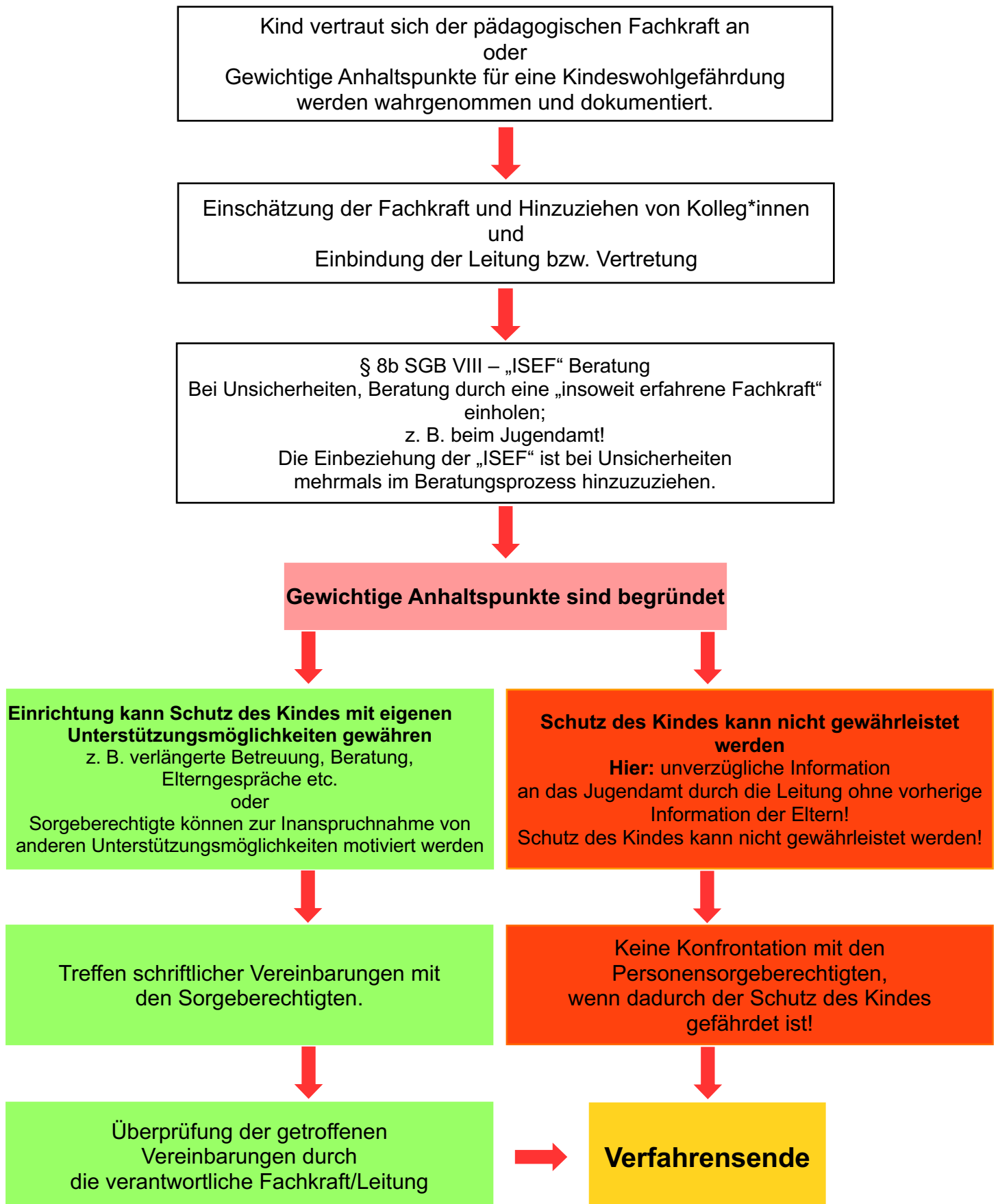
---

Ort, Datum, Unterschrift

## Anhang 2: Handlungsleitfaden: Übergriffe durch Mitarbeiter\*innen



### Anhang 3: Handlungsleitfaden: Verdacht auf Übergriffe durch Dritte / innerhalb der Familie (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung)



## Anhang 4: Verhaltenskodex für Praktikant\*innen

### Verhaltenskodex für Praktikant\*innen in der Kita Mullewapp

1. Wir wünschen uns von den Praktikant\*innen Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Offenheit, Engagement, Hilfsbereitschaft, Kritikfähigkeit, Lernbereitschaft und einen freundlichen Umgang mit den Kindern, Eltern und Mitarbeitenden.
2. Zu Beginn des Praktikums schreibt jede\*r Praktikant\*in einen kleinen **Steckbrief** (bestenfalls mit Foto) zur Vorstellung für die Eltern und hängt diese nach Absprache mit der (An-)Leitung in den Eingangsbereich.
3. Die Arbeit mit den Kindern ist gekennzeichnet durch einen **liebvollen und respektvollen Umgang** miteinander. Wir achten die Persönlichkeit jedes Kindes und stärken sie in ihren Interessen und den verschiedenen Entwicklungsbereichen.
4. Wir schaffen eine **vertrauensvolle Ebene** im Umgang mit jedem einzelnen Kind und behandeln alle Kinder gleichberechtigt. Kein Kind soll bevorzugt oder benachteiligt werden.
5. Wir achten auf ein **gesundes Maß von Nähe und Distanz** zu den Kindern. Zum Trösten dürfen die Kinder auf den Schoß genommen werden. Hierbei wird ein Kind jedoch niemals geküsst/umarmt oder zu etwas gezwungen.
6. Im Umgang mit den Kindern achten wir auf eine **angemessene Sprache** und verwenden ganze Wörter und Sätze. Wir sind für die Kinder in der **Vorbildfunktion** und sind uns dieser wichtigen Rolle bewusst. Ebenso achten wir auf einen angemessenen Tonfall im Umgang mit den Kindern und Kolleg\*innen.
7. Als Praktikant\*in ist es nicht erlaubt, mit Kindern auf die Toilette zu gehen oder sie zu wickeln.
8. Wir achten während der Arbeitszeit auf **angemessene Kleidung**. Auf Ringe sollte aus hygienischen Gründen verzichtet werden. Ketten und weiterer Schmuck sind so zu tragen, dass keine Verletzungsgefahr durch Hängenbleiben besteht.
9. Wir pflegen einen **guten, kollegialen und freundlichen Umgang mit den Kolleg\*innen** und übernehmen die von ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft. Bei Fragen stehen die Kolleg\*innen jederzeit zur Verfügung.

10. Unser **Handy** bleibt während der gesamten Arbeitszeit in der Tasche. Während der Pause darf es genutzt werden. Wenn Fotos für schulische Zwecke gebraucht werden, ist dies vorher mit der (An-)Leitung abzusprechen.
11. Während des Praktikums verpflichten sich die Praktikant\*innen zur **Schweigepflicht**, die über das Beschäftigungsverhältnis hinausgeht, d.h. die Praktikant\*innen sind zu einem vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Informationen der Kinder **verpflichtet**. Diese dürfen in keinem Fall an die Öffentlichkeit getragen werden. Dies gilt für alle Informationen über Kinder und deren Familien, die man durch Gespräche zwischen Kindern, eigenen Eindrücken und Beobachtungen oder Einblicke in vertrauenswürdige Daten bekommt.
- a. Praktikant\*innen verhalten sich ordnungswidrig, wenn sie ihre Verschwiegenheitspflicht verletzen. Kindertageseinrichtungen und Träger behalten sich in diesen Fällen vor, die weitere Zusammenarbeit zu kündigen.
12. Wir legen großen Wert auf regelmäßige Reflexion. Deshalb ist es uns wichtig, Rückmeldung von den Praktikant\*innen zu bekommen und ebenso den Praktikant\*innen Feedback über deren Verhalten zu geben.
13. Bei offenen Fragen zum Verhaltenskodex gerne an die (An-)Leitung wenden.

**Ich habe den Verhaltenskodex gelesen und erkläre mich mit meiner Unterschrift damit einverstanden.**

Name des/der Praktikant\*in: \_\_\_\_\_

Art und Zeitraum des Praktikums: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Praktikant\*in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Leitung/Anleitung