

Gewaltschutzkonzept

der Mobilen Frühförderung Alander UG, Dülmen

(Stand Oktober 2025)

Mobile Frühförderung Alander UG
Stefanie Alander – Vanessa Steenpaß-Bomholt
Münsterstraße 12
48249 Dülmen
Tel.: 02594/7822733
mobile-ff@web.de
www.mobile-ff.de

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Risikoanalyse	4
3. Leitbild	10
4. Personal	12
4.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung	12
4.2 Personalauswahl	13
4.2.2 Ausschreibung	13
4.2.3 Vorstellungsgespräch	13
4.2.4 Hospitation	13
4.3 Verhaltensregeln	14
4.4 Gesprächskultur/Mitarbeitergespräche/Team	14
4.5 Erweitertes Führungszeugnis	14
5. Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren	15
5.1 Rechtlicher Hintergrund	15
5.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerde- verfahren im Hinblick auf das Gewaltschutzkonzept	16
6. Präventionsangebote	19
6.1 Mitarbeitendenfürsorge	20
6.2 Information von Klienten (Familien)	22
7. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung	23
8. Handlungsplan	24
8.1 verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall	25
9. Anlagen	28
10. Quellenangaben	29

1. Einleitung

Alle Menschen und insbesondere Kinder, die von Behinderung bedroht sind oder eine Behinderung vorweisen, sind vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen. Dies bezieht sich auf geschlechterbezogene als auch sexualisierte Gewalt, Übergriffe und Belästigungen. Kinder sind in diesem Rahmen besonders schutzlos und verletzlich und sind damit besonders zu beachten und herauszustellen. Durch das Schutzkonzept werden an erster Stelle die Kinder und natürlich schutz- und hilfebedürftige Eltern und Sorgeberechtigte vor Diskriminierung und Übergriffen jeglicher Art geschützt.

Der Schutz vor Gewalt ist durch die Entwicklung des Schutzkonzeptes auf die *Mobile Frühförderung Alander UG* ausgerichtet. Notwendige Elemente, wie z. B. Vorbild, Verhaltensregeln, Präventionsarbeit, Fortbildungen für Mitarbeitende, die Vernetzung mit externen Behörden als auch der interne Austausch sind in diesem Konzept beschrieben. Sie orientieren sich ebenso am Konzept der Einrichtung, mit dem unsere Arbeit in und mit den Familien von Respekt, Wertschätzung und achtsamen Umgang geprägt und in unserem Menschenbild verankert und gelebt wird.

Die *Mobile Frühförderung Alander UG* setzt die Gewaltschutznahmen eigenverantwortlich mit den dafür abgestimmten Maßnahmen um. Durch aufgestellte Verhaltensregeln im Rahmen des Verhaltenskodex bekommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein höheres Maß an Sicherheit und eine Orientierung in sensiblen Situationen.

2. Risikoanalyse

Die Erarbeitung der Risikoanalyse orientiert sich an der Auseinandersetzung mit dazu aufkommenden Fragen, woraus sich die daraus resultierenden Risikofaktoren ableiten lassen.

Strukturelle Risikofaktoren

Risiko-Situation: Einzelförderung ohne Elternbegleitung

Sicherungsmaßnahmen:

- Ein sicherer und vertrauensvoller Beziehungsaufbau ist die Basis für eine gute Zusammenarbeit.
- Ein annehmender und wertschätzender Umgang mit den Familien ermöglicht den Raum für Fragen und Sorgen jeglicher Art.
- Eltern willigen in die Einzelförderung des Kindes ohne deren Anwesenheit ein.
- Sie sind über Inhalte und Methoden informiert, mit denen die Förderstunde aufgebaut ist.
- Der Zeitrahmen wird klar definiert und festgelegt.
- Die Räumlichkeiten sind den Eltern als auch den Mitarbeitenden bekannt und werden nie verschlossen.
- Bei mobiler Förderung in anderen Institutionen steht vorerst das Kennenlernen zum Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung und Zusammenarbeit im Vordergrund.
- Individuelle Grenzen werden auf beiden Seiten (Kind und Heilpädagog:in) erkannt, gewahrt und respektiert.
- Kinder werden im Rahmen der Förderung animiert und gestärkt, eigene Grenzen wahrnehmen, äußern und setzen zu können.
- Verweigert ein Kind die Förderung häufiger, findet ein kollegialer Austausch statt, mit anschließendem Einbezug aller beteiligten Personen.
- Häufen sich ungewöhnliche oder fragwürdige Momente und Situationen, wird die Leitung informiert.

Risiko-Situation: Verschiedene Therapie- und Förderorte und -räume

Sicherungsmaßnahme:

- Schriftliche Dokumentation des Förderortes im Kalender (Büro).

Risiko-Situation: Mobile Förderung in der Kita oder im häuslichen Umfeld

Sicherungsmaßnahme:

- Die Förderung im häuslichen Umfeld oder in der Kita wird vom Leistungsträger angegeben.
- Die Förderung im häuslichen Umfeld ist mit den Personensorgeberechtigten zeitlich und örtlich abgestimmt und wird von diesen begleitet.
- Die Förderung in der Kita wird mit den Personensorgeberechtigten und dem Einrichtungspersonal zeitlich und örtlich abgestimmt und die Personensorgeberechtigten nach der Förderung kurz inhaltlich informiert.

Risiko-Situation: Zeitdruck innerhalb der Förderstundengestaltung

Sicherheitsmaßnahme:

- Zeitfenster werden eingebaut.
- Die Fördereinheit kann beweglich und bedarfsgerecht ausgerichtet/angepasst werden.

Risiko-Situation: Unbekannte Personen betreten die Einrichtung

Sicherheitsmaßnahme:

- Die unbekannte Person direkt in Empfang nehmen und nicht allein mit dem Kind lassen.
- Einen Termin vereinbaren oder die Person wegschicken.
- Eingangstür bleibt geschlossen.

Risikofaktoren auf Ebene des pädagogischen Konzeptes

Risiko-Situation: Körperorientierte Förderangebote zur Schulung der Körperwahrnehmung.

Sicherungsmaßnahmen:

- Jegliches Förderangebot wird mit den Eltern abgesprochen und der Verlauf beschrieben oder/und mit einbezogen.
- Das Kind trägt immer Unterwäsche (Unterhose und Unterhemd, Body).
- Wünsche des Kindes, den Körper ganz freizumachen, werden kindgerecht unterbunden.
- Die Fachkraft hält eine angemessene Distanz zum Kind und achtet auf dessen Signale und Verhalten.

- Das Kind wird in seinem Willen respektiert und ermutigt, seinem Gegenüber Grenzen zu setzen.
- Das Kind wird in seiner Selbständigkeit durch eigenständiges „An- und Ausziehen“ gefördert.
- Das Kind wird gestärkt: „Mein Körper gehört mir“ „Ich sage Nein“.
- Geschlechts- und Körperteile werden sprachlich benannt.

Risikofaktoren auf Ebene der Zielgruppe

Risiko-Situation: Entwicklungsdefizite, Sprachentwicklungsverzögerungen, Wahrnehmungsstörungen, Mehrfachbehinderungen oder sozial-emotionale Beeinträchtigungen (mangelndes Selbstwertgefühl oder Selbstsicherheit) bilden Risikofaktoren für Diskriminierung im Einzel- und Gruppenkontext.

Sicherungsmaßnahmen:

- Neben der fachlichen Eignung der Fachkraft im Bewerbungsgespräch wird die menschliche, empathische und interaktive Kompetenz geprüft.
- Hospitationen sind erwünscht.
- Hospitationen der Teammitglieder untereinander zur Reflexion und Sicherstellung der eigenen pädagogischen und menschlichen Fähigkeiten sind möglich.
- Zeichen und Signale kindlicher Bedürfnisse werden erkannt.
- Je nach Gesprächspartner, ob Kinder oder Personensorgeberechtigten, bei denen Sprachbarrieren jeglicher Form vorhanden sind als auch hilfebedürftigen Eltern, wird eine wertfreie, freundliche und zugewandte Sprache, die Angenommen Sein und Vertrauensbildung ermöglicht, genutzt.
- In der Arbeit mit den Kindern und Familien liegt der Fokus auf einer respektvollen Kommunikation ohne abfällige, sexistische oder degradierende Bemerkungen auf beiden Seiten. Werden verbale Grenzen überschritten, zeigen wir positive Alternativen auf und versuchen unser Gegenüber über die Auswirkung zu sensibilisieren.

Risikofaktoren durch personelle Ausstattung

Risiko-Situation: Qualität und Belastbarkeit der Fachkräfte

Sicherungsmaßnahmen:

- Die fachliche Eignung wird vor der Einstellung im Gespräch geprüft.
- Die emotionale Belastbarkeit wird durch dazu gezielt gestellte Fragen im Gespräch ermittelt.
- Regelmäßiger Austausch zur emotionalen und strukturellen Belastbarkeit.

- Sicherstellung von Fort- und Weiterbildungen.
- Sicherstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses.
- Präventionsschulung.
- Fallbesprechungen in Teamsitzungen.
- Bedarfsorientiertes Angebot von Supervision.

Risiko-Situation: Personelle Kapazitäten in Bezug auf die Anzahl der Förderkinder

Sicherungsmaßnahmen:

- Unverhältnismäßige Aufnahmen werden im Team abgesprochen.
- Überbelegungen erfolgen über einen absehbaren Zeitraum in Absprache mit dem jeweiligen Mitarbeitenden.
- Die Grenze der Belastung steht vor einer Überbelegung.

Risiko-Situation: Berufseinsteiger/-innen

Sicherheitsmaßnahmen:

- Fachbezogene Eignung, die Haltung zum Kind/zur Familie, eigene Wertvorstellungen werden im Bewerbungsgespräch geprüft.
- Intensive Einarbeitung neuer Mitarbeitender über einen Monat mit festem Ansprechpartner und engmaschiger Begleitung und Reflexion.
- Aktuelle und akute Begebenheiten erzeugen direkten Handlungsbedarf.
- Hospitation bei Kollegen: innen.
- Fallbesprechung zur Entlastung in Teamsitzungen.

Risiko-Situation: Komplexer werdende Behinderungs- und Störungsbilder

Sicherheitsmaßnahmen:

- Fallbesprechungen mit den Kolleginnen und entsprechender Beratung.
- Fort- und Weiterbildungen.
- Situativ mehr Vorbereitungszeit zum entsprechenden Fall.

Risikofaktoren auf der pädagogischen Beziehungsebene

Risiko-Situation: Herausforderndes, grenz- und regelverletzendes Verhalten des Kindes sowie Distanzlosigkeit.

Sicherheitsmaßnahmen:

- Die herausfordernden und Konfliktsituationen als auch herausforderndes, regelverletzendes Verhalten des Kindes sowie der entsprechende Umgang damit werden im Team sowie mit den Personensorgeberechtigten besprochen und offen gemacht.
- Es finden Fallbesprechungen statt, die das Verhalten und die Situation des Kindes analysieren, um entsprechende Handlungskonzepte erarbeiten zu können.
- Schriftliche Dokumentation zu den entsprechenden Fördereinheiten und den herausfordernden Situationen.
- Die Förderung ist der herausfordernden Situation inhaltlich und zeitlich anzupassen.

Risiko-Situation: Selbst- und fremdgefährdende Situationen

Sicherungsmaßnahmen:

- Kollegiale Unterstützung und Entlastung.
- Anonymisierte Fallberatung extern.
- Fortbildungen für Mitarbeitende.

Risikofaktoren bei der Nutzung digitaler Medien

Risiko-Situation: Fotos, Veröffentlichungen in Zeitungen oder der Internetseite, WhatsApp-Umgang

Sicherheitsmaßnahmen:

- Einverständniserklärung der Personensorgeberechtigten für Foto- und Videoaufnahmen einholen.
- Einverständniserklärungen der Personensorgeberechtigten für Veröffentlichungen in Zeitungen einholen.
- Einverständniserklärung zur Nutzung des Austauschs und dem Schicken von Fotos über WhatsApp.

Risiko-Situation: Nutzung von Diensthandys, Homeofficemöglichkeit und E-Mail-Verkehr.

Sicherheitsmaßnahmen:

- Keine namentliche Nennung von Familien und anderen am Kind beteiligten Personen per SMS oder WhatsApp.
- Verschwiegenheitserklärung einholen.
- Diensthandys mit Passwort und/oder Code sichern.
- Die Akten der Kinder bleiben in der Frühförderstelle.

Risikofaktoren durch räumliche Strukturen

Risiko-Situation: geschlossene Türen/ Toilette

Sicherheitsmaßnahmen:

- Türen werden nicht abgeschlossen.
- Fenster werden nicht komplett blickdicht, z.B. mit Vorhängen ausgestattet.
- Beim Toilettengang des Kindes wird nach seinem Bedürfnis und seinen Möglichkeiten vor der angelehnten Toilettentür gewartet.

Risiko-Situation: Material und räumliche Ausstattung

Sicherheitsmaßnahmen:

- Regelmäßige Überprüfung des Materials durch die Leitung.
- Überprüfung der Räumlichkeiten in Bezug auf Sicherheit und Ausstattung durch die Leitung mit anschließender Aufklärung an die Mitarbeitenden.

3. Leitbild

Nicht gegen den Fehler, sondern für das Fehlende!

(Paul Moor)

Die *Mobile Frühförderung Alander UG* bietet Kindern mit allgemeinen Entwicklungsverzögerungen und Kindern, die von einer Behinderung bedroht sind und deren Familien eine verlässliche und individuell abgestimmte Förderung, die das Lebensumfeld der Familie mit einbindet. Dafür werden alle am Kind beteiligten Institutionen in den Förderprozess grundlegend integriert.

Es ist unabdingbar, auch die Lebenswelt der Kinder in den heilpädagogischen Förderprozess mit einzubeziehen. Die Eltern sind als Bezugspersonen der Kinder von größter Bedeutung. Die Betrachtung des Familiensystems ermöglicht es, individuelle Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern.

Unsere Familien werden unterstützt, vorhandene Ressourcen zu erkennen, freizusetzen und im Anschluss der Förderung den erzielten Fortschritt eigenverantwortlich weiterzuentwickeln. Ferner gilt es, Kooperationspartner (Ärzte, Kindergärten, Jugendämter etc.) aktiv mit ihren Kompetenzen, ihrem Vertrauen und individuellen Beziehungen zu den Kindern in den Prozess mit aufzunehmen. Ein kontinuierlicher Austausch garantiert eine ganzheitliche, individuelle und optimale Förderung.

In der individuellen Arbeit steht der Beziehungsaufbau zum Kind und dessen Eltern im Vordergrund und stellt nach Abschluss eine sichere Grundlage für die Zusammenarbeit dar. In der praktischen Arbeit werden individuelle Ressourcen des einzelnen Kindes in den Vordergrund gestellt und unter Berücksichtigung der Stärken und Neigungen des jeweiligen Kindes in den Förderprozess eingebunden.

Die Zusammenarbeit mit dem Umfeld des Kindes ist durch eine respektvolle, wertschätzende und unterstützende Haltung geprägt, die es ermöglicht, erarbeitete Förderinhalte, einzelne Entwicklungsbausteine mit dem Ziel der Eigenständigkeit und Selbstwirksamkeit des Kindes, angelehnt an den eigenen Ressourcen und Möglichkeiten, umzusetzen.

Das heilpädagogische Förderangebot richtet sich an Kinder von Geburt an bis zum Schuleintritt. Wir betreuen Kinder mit einer allgemeinen Entwicklungsverzögerung, einer Entwicklungsstörung, mit Verhaltensschwierigkeiten und/oder Wahrnehmungsstörungen. Der Kostenträger ist der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), womit das Angebot für die Familien kostenfrei ist.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, an Netzwerktreffen der Stadt Dülmen teilzunehmen, an denen Ärzte, Kindergärten, weitere Frühförderstellen, Mitarbeiter des Jugendamtes zusammenkommen.

Durch die Möglichkeit der Verfahrenslotsen innerhalb des Systems können Familien schnell auf notwendige Hilfen zurückgreifen und werden somit unterstützt. Die Verbindung wird durch die Frühförderstelle hergestellt.

Durch das eigene Bewusstsein und die damit zusätzlich verbundene Auseinandersetzung in Teamsitzungen findet eine Sensibilisierung für jegliche Form von Gewaltmöglichkeiten auf der Ebene des Kindes, der Eltern, weiterer an der Förderung beteiligten Personen als auch für jeden selbst statt. Diese Verantwortung trägt jeder Mitarbeitende, wodurch das Schutzkonzept gut umgesetzt werden kann.

Unsere Frühförderstelle orientiert sich im Wertesystem an Achtung, Wertschätzung und Respekt. Annahme an Unterschiedlichkeit und Individualität der Familien sowie Stärkung der Kinder in ihrem Selbstvertrauen und Selbstwert orientiert an ihren Ressourcen. Dafür stehen Bindung und Beziehung im Vordergrund.

4. Personal

In der *Mobilen Frühförderung Alander UG* basiert die Zusammen- und Mitarbeit auf einer wertschätzenden, respektvollen und insgesamt positiven Arbeitsatmosphäre. Menschliche und fürsorgliche Arbeitsbedingungen sichern ein gesundes und faires Betriebsklima. Die individuelle Förderung und Unterstützung der einzelnen Teammitglieder mit einer leistungsentsprechenden Entlohnung sorgt für eine ausgeprägte Verbundenheit und Identifikation mit der Arbeitsstelle. Fachlichkeit und persönliche Eignung des Personals steht immer im Vordergrund, um den Schutz der uns anvertrauten Familien zu gewährleisten.

Personaleinstellung durch eine differenzierte Stellenbeschreibung und einem klar formulierten Profil, intensive Vorstellungsgespräche und Hospitationen der Bewerber:innen sichern eine verantwortungsbewusste Einstellung des Personals.

Hinzu kommt die regelmäßige Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und die Arbeit im gesamten Förderprozess nach einem einrichtungsbezogenen Verhaltenskodex, der persönliche Verantwortung, Offenheit, Transparenz und ein immer gesetztes konformes und ethisch korrektes Verhalten beinhaltet. Zur Überprüfung finden darauf ausgelegte Teamsitzungen und Teamessen statt.

Mitarbeitergespräche, Fallbesprechungen und Teamsitzungen sind ein weiteres wichtiges Element zur eigenen Übernahme von Verantwortung im Sinne des Kinderschutzes.

4.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Innerhalb des Teams findet Personalentwicklung durch die wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen statt, in denen je nach Situation und Bedarf Fallbesprechungen und kollegiale Beratung enthalten ist. In Mitarbeitergesprächen werden Arbeitsschwerpunkte, individuelle Ressourcen sowie Schwächen oder Unsicherheiten ermittelt und ein konstruktives Einbringen der persönlichen Möglichkeiten sowie ein lösungsorientierter Umgang mit Unsicherheiten und Schwächen ermittelt.

Die Leitung stellt immer eine sichere und zuverlässige Instanz in der Problemlösung, im Ausbau und Einbezug von Ressourcen in die individuelle Arbeit dar. Ebenso erstellt die Leitung den Kriterienkatalog für die Personalauswahl und die Zusammensetzung des Teams. Der Katalog berücksichtigt Aspekte wie „unterschiedlicherer Charaktere“, „gewinnbringende Anteile in den Neigungen und Persönlichkeiten der Mitarbeitenden“. Dadurch wird allen Teammitgliedern die

Möglichkeit gegeben, voneinander zu profitieren, zu lernen und sich weiter entwickeln zu können. Eine weitere Möglichkeit der Unterstützung in Fort- und Weiterbildung wird durch die Einladung von Referenten in die Teamsitzungen ermöglicht als auch durch die Teilnahme an fachbezogenen, an der Notwendigkeit des Klientel orientierten Fortbildungen.

Die Bereiche Gewaltschutz, Grenzüberschreitung und das Erkennen und die Entwicklung von Bedürfnissen der Kinder setzt einen stetigen Austausch und geeignete Fort- und Weiterbildungen voraus. Jährliche Mitarbeitergespräche, Erste-Hilfe-Kurse am Kind alle 2 Jahre, Möglichkeiten zur Nutzung von Supervision, Möglichkeiten zu Fortbildungen zum Thema Kindeswohlgefährdung und Prävention zur sexualisierten Gewalt sind weitere Maßnahmen der Qualitätssicherung.

4.2 Personalauswahl

4.2.2 Ausschreibung

Die Stellenausschreibung beinhaltet neben dem pädagogisch-fachlichen Profil einen Hinweis auf die Inhalte des Schutzkonzeptes, bezugnehmend auf Prävention zu körperlicher und sexualisierter Gewalt, grenzverletzendem Verhalten, dem Respekt anderen Kulturen gegenüber und einer gewaltfreien Erziehung.

4.2.3 Vorstellungsgespräch

Im Einstellungsgespräch wird die fachliche als auch persönliche Eignung thematisiert und geprüft. Die Bewerber: innen werden auf die Risiken und Maßnahmen zum Kinderschutz hingewiesen, was innerhalb des Gespräches dokumentiert wird. Das eigene Menschenbild der Bewerber:in wird hinterfragt. Die Konzeption der Frühförderstelle und das Schutzkonzept werden dem Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und innerhalb der Probezeit thematisiert. Die fachliche als auch die persönliche Eignung wird insbesondere während der Probezeit eng begleitet und durch regelmäßige Personalgespräche als auch durch Hospitationen durch die Praxisleitung oder Praxisanleitung in einen engen Austausch gebracht. Bei Missachtung oder von herangetragenen Beschwerden von „außen“ reagiert die Praxisleitung mit einem zusätzlichen Personalgespräch.

4.2.4 Hospitation

Hospitationen dienen als Grundlage zur Einstellung des Personals und tragen einen hohen Entscheidungsanteil. Im Auswertungsgespräch wird über die Eignung der Bewerber:in unter Berücksichtigung der Punkte: verbale und nonverbale Ansprache, Interaktion und Nähe-Distanz-Verhalten, Belastbarkeit und Umgang in Stresssituationen zum Kind reflektiert.

4.3 Verhaltensregeln

Um einen verbindlichen Orientierungsrahmen zu schaffen, ist ein Verhaltenskodex innerhalb der Institution wichtig. Dieser orientiert sich an Werten der Frühförderstelle und rechtlichen Rahmenbedingungen und wird mit den Mitarbeitenden durch die Besprechung des Schutzkonzeptes und der Konzeption verdeutlicht und unterschrieben. Fragen werden reflektiert. Somit soll ein Bewusstsein geschaffen werden, welches Handeln und welche Wertvorstellungen verfolgt werden, die dem Wohl jedes Kindes mit seiner Familie dienen. Hierfür stehen Achtsamkeit, Transparenz und sensibles Handeln im Vordergrund. Jegliche Verstöße gegen den Kodex, die mit Kindeswohlgefährdung und strafrelevanten Taten einhergehen, müssen an die Einrichtungsleitung gemeldet werden.

4.4 Gesprächskultur/Mitarbeitergespräche/Team

Eine gute Kommunikation sichert die Qualität für ein gut funktionierendes Team und steigert damit die Möglichkeiten zur Entwicklung. Genaues Zuhören, ein stabiler Blickkontakt als auch eine zugewandte Körperhaltung sowie Empathie, Verständnis und Akzeptanz aller beteiligten Personen sichern eine gelingende Interaktion, damit sich neue Ideen entfalten können und Weiterentwicklung neuer als auch laufender Arbeitsprozesse ermöglicht werden können.

4.5 Erweitertes Führungszeugnis

Jeder Mitarbeitende muss vor dem Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses und dem Abschluss des Arbeitsvertrags ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach §30 a Bundeszentralregistergesetz zur Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a SGB VIII vorlegen. Das Führungszeugnis muss alle fünf Jahre aktualisiert werden.

5. Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren

Beteiligungsrechte als Teil eines präventiven Gewaltschutzes stellen eine wichtige Grundlage für den Schutzauftrag dar. Durch geeignete Partizipations- und Beschwerdeverfahren erlangt das Kind ein Bewusstsein für die eigenen Rechte und persönlichen Grenzen. Das Kind wird befähigt, sich im Fall von Grenzüberschreitungen und Übergriffen Hilfe zu holen. Beteiligung, Mitentscheiden und Beschwerdemöglichkeiten sollen dazu beitragen, dass das Kind sich entschiedener vor Machtmissbrauch durch Fachkräfte schützen kann. Darüber hinaus fördern Teilhabe und Mitsprache das Verständnis für demokratische Prozesse. Hierbei wird eine freiwillige Machtabgabe bei gleichzeitig hoher Verantwortlichkeit der beteiligten Fachkräfte vorausgesetzt.

5.1 Rechtlicher Hintergrund

Seit dem 20. November 1989 gilt als Grundlage für die Verankerung von Kinderrechten die UN-Kinderrechtskonvention. Diese wurde von der Vollversammlung einstimmig verabschiedet und beinhaltet wesentliche Standards zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie eigenständige Förder- und Partizipationsrechte. Wesentliche Grundlagen und zentrale Handlungsprinzipien stellen Beteiligungsrechte und Beschwerdemöglichkeiten zum Schutz vor Gefahren und zum Wohle des Kindes und Jugendlichen dar.

Hier die Rechte von Kindern und Jugendlichen kurz zusammengefasst:

Gleichheit: Alle Kinder haben die gleichen Rechte. Kein Kind darf benachteiligt werden (Artikel 2).

Gesundheit: Kinder haben das Recht gesund zu leben, Geborgenheit zu finden und keine Not zu leiden (Artikel 24).

Bildung: Kinder haben das Recht zu lernen und eine Ausbildung zu machen, die ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht (Artikel 28).

Spiel und Freizeit: Kinder haben das Recht zu spielen, sich zu erholen und künstlerisch tätig zu sein (Artikel 31).

Freie Meinungsäußerung und Beteiligung: Kinder haben das Recht, bei allen Fragen die sie betreffen, mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken (Artikel 12 und 13).

Schutz vor Gewalt: Kinder haben das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung (Artikel 19, 32 und 34).

Zugang zu Medien: Kinder haben das Recht, sich alle Informationen zu beschaffen, die sie brauchen und ihre eigene Meinung zu verbreiten (Artikel 17).

Schutz der Privatsphäre und Würde: Kinder haben das Recht, dass ihr Privatleben und ihre Würde geachtet werden (Artikel 16).

Schutz im Krieg und auf der Flucht: Kinder haben das Recht im Krieg und auf der Flucht besonders geschützt zu werden (Artikel 22 und 38).

Besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung: Behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder haben das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung, damit sie aktiv am Leben teilhaben können (Artikel 23).

5.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerdeverfahren im Hinblick auf das Gewaltschutzkonzept

Partizipation und Beschwerdemanagement sind in der pädagogischen Konzeption unserer Frühförderstelle verankert. In der Regel wendet sich das Kind oder auch die Eltern mit dem Anliegen oder der Beschwerde direkt an die zuständige Fachkraft. Wenn sich die Beschwerde im Rahmen der Förderstunde bewegt, wird das Kind im geschützten, wertschätzenden Rahmen zum Erzählen motiviert und gestärkt, sich zu öffnen. Das Kind wird unterstützt, seine Meinung und sein Anliegen frei zu äußern und sich selbstwirksam zu vertreten. Es hat das Recht, an allen Angelegenheiten, die es selbst betrifft, entsprechend dem Entwicklungsalter beteiligt zu werden. Das Kind lernt so, seine Möglichkeiten und Grenzen kennen.

Es wird selbstbewusst und traut sich, Entscheidungen zu treffen. Diese Erfahrungen machen es Stark für den Alltag und die Gesellschaft. In der praktischen Arbeit stellt sich dies wie folgt dar:

Recht auf Beteiligung: Die Kinder dürfen unter Einhaltung der Fürsorge- und Schutzpflicht selbst entscheiden und mitbestimmen.

- Über die inhaltliche Gestaltung der Förderstunden im Rahmen des Entwicklungsstandes des Kindes.
- Die Bedürfnisse des Kindes werden berücksichtigt, das Fördermaterial wird je nach Förderbedarf/Teilhabeziel differenziert.

- Zur Erreichung der Ziele der Partizipation wird pädagogisches Handeln reflektiert.
- Wünsche und Ziele werden von den Eltern im Sinne des Kindes formuliert, um gemeinsam mit dem Fachpersonal einen Förderplan aufzustellen.
- Das Kind gibt uns durch sein Verhalten die für ihn relevanten Entwicklungsthemen vor.
- Partizipation als Prozess, Ziele werden in regelmäßigen Elterngesprächen überprüft und angepasst.
- Beratung und Sensibilisierung des Umfeldes zu altersentsprechender Partizipation.

Ziel von Partizipation:

- Selbstbewusstes Handeln lernen.
- Sozialverhalten einüben (zuhören, aussprechen lassen).
- Andere Meinungen akzeptieren und seine eigene Meinung zum Ausdruck bringen.
- Verbalisieren von Wünschen und Ideen.
- Sich beachtet und wertgeschätzt fühlen.
- Teilhabe in der Gemeinschaft.

Recht auf Beschwerde: Die Haltung der pädagogischen Fachkräfte sorgt dafür, dass das Thema im gesamten Förderprozess selbstverständlich an das Kind herangetragen wird. Es wird darin bestärkt für sein Recht einzustehen und die Rechte anderer zu respektieren. Altersentsprechende Literatur ist ausreichend vorhanden. Die Beteiligungsformen und Beschwerdewege orientieren sich an dem Entwicklungsstand des Kindes. So reichen die Möglichkeiten der Beteiligung von nonverbaler Kommunikation, durch Mimik und Gestik oder Bildmaterial, über direkte verbale Kommunikation. Eine wertschätzende Atmosphäre, vertrauensvolle Beziehungen aller am Förderprozess beteiligten Personen sowie feste Abläufe und Strukturen sorgen dafür, dass das Kind eine für sich entsprechende Form der Beteiligung und Beschwerde wählen kann. Das Kind reagiert mit verschiedenen Verhaltensweisen, um seine Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen. Dies wird von den pädagogischen Fachkräften durch Beobachten festgestellt und wahrgenommen. Stellvertretend oder einleitend sorgt die Fachkraft für einen rücksichtsvollen Umgang mit dem Thema.

Für die Eltern/Sorgeberechtigten besteht regelmäßig die Möglichkeit anonymisiert mittels Fragebogen Kritik oder Verbesserungswünsche zu äußern, um unsere Arbeit stetig verbessern zu können. Die Arbeit mit den Eltern und/oder Sorgeberechtigten gestaltet sich dadurch transparent, als dass die Eltern i.d.R. während der Förderung anwesend sind oder aktiv am Fördergeschehen teilhaben. Ist dies nicht der Fall, werden genaue Informationen zu der Förderstunde und zum Stundenablauf gegeben und nachvollziehbar und anschaulich transportiert. Die Eltern und/oder

Sorgeberechtigten können sich mit möglichen Beschwerden und jedem Anliegen zu jeder Zeit vertrauensvoll an die zuständige Fachkraft und/oder an die Praxisleitung wenden.

6. Präventionsangebote

Präventionsmaßnahmen tragen dazu bei, das Kind vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Die Maßnahmen umfassen sowohl strukturelle als auch pädagogische Maßnahmen. Die Sexualpädagogik gehört sowohl zum Förder- als auch zum Schutzauftrag der Frühförderstelle und dient damit auch als präventiver Baustein zur Gefahrenabwehr. Das Kind erhält in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit Erfahrungen den eigenen Körper und die eigenen Grenzen betreffend zu machen. Es erlebt sich als kompetent und kann im Falle drohender (sexualisierter) Gewalt eigenständig Hilfe einfordern.

Die Risikoanalyse ist als Basis zur Schaffung eines sexualpädagogischen Konzeptes zu verstehen. Sie dient dazu, wichtige Informationen z.B. über räumliche Bedingungen zu erhalten. Hierbei ist es besonders im Hinblick auf die mobile Tätigkeit in der Frühförderstelle wichtig, auch genau auf die Gegebenheiten beim jeweiligen Einsatzort zu achten. Dadurch können Gefahrensituationen und Gelegenheiten für potenzielle Täter: innen aufgedeckt, entsprechende Präventions- und Schutzmaßnahmen aufgestellt und umgesetzt werden. Zudem wird ein Bewusstsein für bereits bestehende Schutzfaktoren geschaffen. In der Auseinandersetzung mit der Risikoanalyse ergeben sich für unsere Einrichtung folgende alltägliche präventive Maßnahmen:

- Mittelpunkt der alltäglichen Arbeit sind die Beachtung des körperlichen Wohlbefindens und die körperliche Unversehrtheit des Kindes.
- Vermeintlich unübersichtliche Räume werden von einer Fachkraft begleitet oder beobachtet.
- Hausfremde, die sich auffällig lange oder häufig zum Beobachten an den Räumlichkeiten der Praxis aufhalten, werden auf ihr Anliegen angesprochen.
- Eltern oder Sorgeberechtigte teilen mündlich, schriftlich oder telefonisch mit, wer ihr Kind abholt. Der Fachkraft unbekannte Personen stellen sich vor und weisen sich als autorisierte Person aus. Eltern informieren die von ihnen befugte Personen über unsere Regeln.
- In unsere Praxis gelten verbindliche Regeln und Grenzen für alle Mitarbeitenden und Kinder, um ein förderliches Miteinander zu gestalten.
- In diesem Zusammenhang werden die Kinder stets darin bestärkt, ihre eigenen Grenzen und Bedürfnisse zu verbalisieren.
- Die Mitarbeitenden leben eine wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation.
- Das Tragen einer angemessenen Arbeitskleidung wird vorausgesetzt.

Erweiterte und zielgerichtete Maßnahmen:

Um die Qualität der Präventionsangebote sicherzustellen, stehen den Mitarbeitenden folgende externe Anlaufstellen zur Verfügung

» Jugendamt der Stadt Dülmen

Allgemeiner sozialer Dienst (ASD)

Telefon: 02594/12-0

» Hilfeportal Sexueller Missbrauch

www.hilfeportal-missbrauch.de

» Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

Telefon: 0800/22 55 530

(kostenfrei und anonym)

» Nummer gegen Kummer

„Elterntelefon“

Telefon 0800/111 0 550

(Kostenfrei und anonym)

Mo – Fr: 9 – 11 Uhr und Di, Do: 17 – 19 Uhr

» Externe Beratungsstelle Zartbitter Münster

info@zartbitter-muenster.de

Telefon: 0251/414 0 555

» Der Kinderschutzbund Münster e.V.

Familienberater

info@kinderschutzbund-muenster.de

Telefon: 0251/41780

6.1 Mitarbeitendenfürsorge

Für unsere Mitarbeitenden wird Fürsorge getragen, deren psychische und körperliche Gesundheit sowie deren allgemeines Wohl zu achten, zu wahren und positiv zu unterstützen. Im Arbeitsumfeld wird daher sichergestellt, dass Schutz vor Diskriminierung und Gefahren besteht, das Einhalten von Arbeitszeiten und Pausen sowie ein respektvoller Umgang miteinander gegeben und gelebt werden. Regelmäßige Gespräche (außerhalb des jährlich stattfindenden Personalgesprächs), kurzer Tür- und Angelaustausch als auch stattfindende Teamessen bieten den Rahmen und die Möglichkeit eines vertrauensvollen Gesprächs, das eine Öffnung für

Problematiken, Sorgen, Ängste und Wünsche zulässt. Somit wird eine Möglichkeit geschaffen, Informationen von Mitarbeitenden zu erhalten, aufzunehmen und zu bearbeiten, um gegebenenfalls an einer veränderbaren Lösung arbeiten zu können.

Als Mitarbeitende in einer Frühförderstelle tragen wir eine besondere Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder. Aufgrund der intensiven, oftmals auch körpernahen Fördersituationen ist es notwendig, die eigenen Handlungen stets an den Grundsätzen der Grenzsensibilität auszurichten. Die Wahrung der eigenen Grenzen und des Kindes ist ein unausweichlicher Bestandteil unserer Arbeit bezogen auf körperliche Grenzen, emotionale Grenzen, kommunikative Grenzen und professionelle Grenzen.

In unserer Einrichtung gibt es verbindliche Abläufe, die unbedingt einzuhalten sind:

- Jede Form der Grenzverletzung, auch unbeabsichtigt, wird im Team reflektiert und dokumentiert.
- Kinder und Eltern werden aktiv über ihre Rechte, Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpartner informiert.
- Mitarbeitende verpflichten sich, ihr Handeln kontinuierlich zu hinterfragen.

Darüber hinaus erhalten Mitarbeitende im Rahmen von Teamsitzungen, Einzelgesprächen oder Supervision die Möglichkeit, sich mit ihrer eigenen Haltung zur Grenzsensibilität auseinander zu setzen, um einen klaren und sicheren Umgang für sich damit zu erlangen.

Wichtige Punkte bzw. Fragen dazu sind:

- Wie definiere ich für mich meine persönlichen Grenzen auf unterschiedlichen Ebenen?
- Wie kann ich mich bei mir widerfahrender Grenzverletzung erst einmal beruhigen?
- Kann ich das Gespräch suchen, um deutlich zu formulieren, was mich ärgert? Oder brauche ich eine Zwischenlösung, um Klarheit und Festigung für mich zu erlangen?
- Wie finde ich einen gesunden Abschluss mit der Situation und der Person?
- Benötige ich zudem Unterstützung von außen, wie z.B. Supervision, um für mich einen Abschluss auf persönlicher und beruflicher Ebene mit dem Thema zu finden?

6.2 Information von Klienten (Familien)

Eltern und/oder Personensorgeberechtigte haben die Möglichkeit, sich mit Informationen, Beobachtungen oder Fragen an den zuständigen Mitarbeitenden oder die Leitung zu wenden, was mündlich oder schriftlich erfolgen kann. Intern wird diese Information bearbeitet und der Mitarbeitende und/oder die Leitung nehmen wieder den Kontakt zum Klienten auf.

Wichtige hierbei zu beachtende Punkte, bzw. Fragen sind:

- Eine gut aufgebaute Beziehungsebene öffnet die Tür für Vertrauen, Verständnis, emotionale Öffnung, Hilfe anzunehmen und sich zu reflektieren.
- Habe ich als zuständiger Mitarbeitende diese Ebene?
- Kann die Distanz zwischen Mitarbeitenden und Klient professionell gehalten werden?
- Einen kurzen Ausblick festhalten.

7. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung

Ein Zusammenwirken mit dem Träger der Eingliederungshilfe erfolgt im Bereich der Heilpädagogischen Leistungen im Rahmen der Frühförderung gemäß Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX. nach Anlage F: Meldung besonderer Vorkommnisse, sind beispielsweise auch Ereignisse, die den Schutz von Kindern mit (drohender) Behinderung gefährden, an den Träger der Eingliederungshilfe zu melden.

Allen Mitarbeitenden steht ein allgemeiner Handlungsleitfaden bei Vermutungsfällen, eine Auflistung von Anlaufstellen sowie eine Checkliste zum Krisenmanagement mit konkreter Vorgehensempfehlung bei Verdachtsfällen und Sofortmaßnahmen zur Verfügung.

Eine Prozesskette bei Kindeswohlgefährdung visualisiert jeden einzelnen Schritt bei möglichen Beteiligten (Gespräch mit der Leitung, Eltern und mit der „insofern erfahrenen Fachkraft“) bieten Orientierung und geben den Verantwortlichen Fachkräften Sicherheit. Das Zusammenwirken mit Behörden oder die Inanspruchnahme spezieller Fachberatung ist den entsprechenden Unterlagen zu entnehmen. (s. Anlage)

8. Handlungsplan

Der Handlungsplan als zentraler Bestandteil dieses Schutzkonzeptes soll – im Verdachtsfall jeglicher Form von Gewalt – die Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden gewährleisten, indem klare Verantwortlichkeiten für das weitere Vorgehen und verbindliche Handlungsschritte definiert sind. Ein Handlungsplan muss im Vorfeld entwickelt werden, um in einem konkreten Verdachtsfall rasches und besonnenes Handeln sicherzustellen.

Ein Handlungsplan ist dann präventiv, wenn alle Mitarbeitenden über die festgelegten Verfahren, Wege und Aufgaben umfassend informiert sind und die Einhaltung des Handlungsplans Verbindlichkeit hat. Dabei ist es wichtig, den Datenschutz und die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten zu wahren, um einer möglichen ungerechtfertigten Verdächtigung und deren Folgen bei Eltern und Mitarbeitenden vorzubeugen. Im Falle einer akuten Gefahrensituation und mangelnder Mitarbeit der Eltern ist ggf. zum Wohle des Kindes die Weitergabe von persönlicher bzw. familienbezogenen Daten notwendig.

Der Handlungsplan berücksichtigt unterschiedliche Stufen der Intervention bzgl. Grenzverletzungen jeglicher Art. Das können sexuelle Übergriffe, strafrechtlich relevanten Handlungen, verbale und/oder psychische Gewalt sein. Dies beinhaltet verbale und emotionale Handlungen, die die Selbstbestimmung und die Grenzen des Kindes beeinflussen und missachten; z.B. unerwünschte Berührungen durch einen Erwachsenen oder durch ein anderes Kind/andere Kinder, die Missachtung von Ess-, Schlaf- und Toilettenregeln, die nicht im Einklang mit dem Kind geachtet werden oder mit massivem Druck stattfinden. Übergriffe, die ein Kind gegen den Willen eines anderen Kindes ausübt. Festgehaltenwerden und auf das Kind ausgeübter psychischer Druck zählen zudem zu Grenzverletzungen.

Grundsätzlich ist eine klare Haltung der Mitarbeitenden zu jeder Art von Grenzverletzung und Gewalteinwirkung jeglicher Form erforderlich. Das heißt, eine Verpflichtung der Mitteilung von Verdacht an die Leitung, bzw. an die nächsthöhere Stelle, falls die Leitung betroffen ist. Ein Verdachtsfall jeglicher Form stellt eine besondere und belastende Situation für die Frühförderstelle und ihre Mitarbeitenden dar.

Der bestehende Handlungsplan soll es den Mitarbeitenden erleichtern:

- Ruhig zu bleiben und nicht vorschnell, aber konsequent und besonnen zu handeln.
- Die eigenen Gefühle und Grenzen sowie die Betroffenheit professionell wahrzunehmen und entsprechend behandeln zu können.

8.1 verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall

- Eine akute Gefahrensituation ist sofort zu beenden.
- Zunächst sollten die Beobachtungen/Wahrnehmungen bzw. die erhaltenen Informationen in Bezug auf die mögliche Form der Gewalt gegenüber dem Kind gesammelt und sorgfältig dokumentiert werden. Die Dokumentation erfolgt im Beobachtungsbogen (s. Anlage) und anonym durch kollegiale Fallberatung (mindestens bestehend aus Leitung und anderen Mitarbeitenden). Dokumentiert werden z.B. Erzählungen des Kindes, ggf. beobachtete Verletzungen oder Verhaltensveränderungen des Kindes. Es ist des Weiteren zu differenzieren, ob das Kind von Gewalt jeglicher Form erzählt oder ob ein Mitarbeitender durch Wahrnehmung und/oder Information durch Dritte darauf aufmerksam wird.
- Danach ist ggf. die nächsthöhere Stelle zu informieren. Diese ist eine „insofern erfahrene Fachkraft“ beim Jugendamt der Stadt Dülmen.
- Parallel oder zuvor sollten die Eltern im Rahmen eines Elterngesprächs zu den Gewalt- bzw. Gefahrensituationen angehört/informiert werden. Dieses Gespräch ist ebenfalls sorgfältig zu dokumentieren (s. Anlage).
- Bei Bestätigung oder Erhärtung des Verdachts steht am Ende der Prozesskette nach § 8a SGB VIII die Meldung an das Jugendamt der Stadt Dülmen. Die Meldung erfolgt schriftlich und durch Zusendung der vom Jugendamt benötigten Unterlagen.
- Ist es zu Vorfällen jeglicher Form von Gewalt in der eigenen Einrichtung gekommen, sei es durch andere Kinder oder Mitarbeitende, sollte das Vorkommnis im Nachgang aufgearbeitet und reflektiert werden, um Wiederholungen in Zukunft zu vermeiden.

Abschließend die unterschiedlichen Gewaltformen:

1. Gewalt unter Kindern

- Bei Gewalt unter Kindern in einer Kleingruppe innerhalb der Förderung sollten im Vorfeld Verhaltensregeln besprochen werden, bei deren Festlegung die Kinder beteiligt sind.
- Es sollte bei zu starker Eskalation eines Streits, der körperlich, lautstark und verbal erniedrigend ausgetragen wird, eine vorläufige Trennung der Kinder erfolgen.
- Konflikte sollten als Lerngelegenheit verstanden werden und nicht offensiv unterbunden werden.
- Der Mitarbeitende sollte eine unterstützende Haltung einnehmen.
- Gefühle und Bedürfnisse der Kinder sollten erkannt und gespiegelt werden und ein gemeinsamer Lösungsansatz moderiert werden.

- Vereinbarungen können getroffen werden und die Kinder werden im weiteren Verlauf bestärkt sich an diese zu halten.
2. Gewalt gegenüber Mitarbeitenden durch Eltern in Form von körperlichen Angriffen, Bedrohungen/Beleidigungen oder psychischer Belästigung sowie sexuelle Belästigung
- Bei Gewalt gegenüber Mitarbeitenden sollte die Gefahren durch die Leitung erkannt und beurteilt werden. Hier spielen individuelle Grenzen des Mitarbeitenden eine große Rolle.
 - Es gilt zu besprechen, wie sich der Mitarbeitende solchen Situationen entziehen kann:
 - Verbal Grenzen aufzeigen, bei Nichtachtung der Grenzsetzung eine Kollege:in hinzuholen.
 - Bei weiterer Nichtachtung vom Hausrecht Gebrauch machen (Leitung oder die Befugnis auf Mitarbeitende übertragen) und/oder die Polizei verständigen; Strafanzeige erstatten.
 - Umgehende Abklärung für medizinische oder psychologische Hilfe.

3. Gewalt unter Mitarbeitenden:

Bei Gewalt unter Mitarbeitenden in Form von körperlichen Angriffen, Bedrohungen/Beleidigungen oder psychischer Belästigung in Form von Schikanierungen, Verleumdung und/oder dem Ausüben von Druck sowie sexuelle Belästigung in Form von anzüglichen Gesten, Sprüchen oder herablassenden Bemerkungen sollten Mitarbeitende Ruhe bewahren und umgehend den Kontakt und das Gespräch zur Einrichtungsleitung suchen.

- Der Leitfaden umfasst klare Richtlinien und Regeln für den Umgang untereinander:
 1. Respekt und Höflichkeit
 2. Gegenseitige Rücksichtnahme
 3. Aufmerksamkeit und Hilfsbereitschaft untereinander
 4. Klar und präzise kommunizieren
 5. Bei Unklarheiten direkt das Gespräch suchen und nicht aufschieben
 6. Verweis auf unseren Verhaltenskodex

- Es wird ein klarer Meldeweg formuliert: Bei jeglicher Form von individuell empfundener Gewalt wird die Leitung / das Leitungsteam angesprochen (per E-Mail, telefonisch oder im Büro am Arbeitsplatz), um die Situation zu melden und zu besprechen.
- Die Leitung / das Leitungsteam geht jedem Vorfall nach und ergreift gegebenenfalls disziplinarische oder rechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung.
- Eventuell Schulung für Leitung/Leitungsteam.

9. Anlagen

- Verhaltenskodex
- Ablaufschema
- Beobachtungsbögen
- Gesprächsbogen Eltern
- Gesprächsbogen Leitung/Team
- Gesprächsprotokoll Fachberatung

10. Quellenangaben

» Aufsichtsrechtliche Grundlagen-Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII «