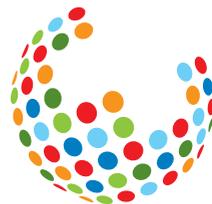


# **Massnahmen zur Prävention von physischen, psychischen und sexuellen Grenzverletzungen in der familienergänzenden Bildung und Betreuung**

**Leitlinien zur Erarbeitung eines Verhaltenskodex für Kinder-  
tagesstätten (Kita), Schulergänzende Tagesstrukturen (SEB)  
und Tagesfamilienorganisationen (TFO)**



kibesuisse



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>Begriffsdefinitionen</b> .....	<b>5</b>
<b>Pädagogische Grundsätze in der täglichen Arbeit</b> .....	<b>6</b>
<b>Leitgedanken</b> .....	<b>8</b>
<b>Nutzen</b> .....	<b>9</b>
<b>Umgang mit dem Verhaltenskodex</b> .....	<b>10</b>
<b>Der Verhaltenskodex</b> .....	<b>11</b>
<b>Intervention bei Verdacht auf strafrechtlich relevante Grenzverletzungen</b> .....	<b>13</b>
<b>Beispiele für Verhaltensregeln</b> .....	<b>14</b>
<b>Anhang A: Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodex in Bezug auf Grenzverletzungen</b> .....	<b>17</b>
<b>Anhang B: Arbeitsinstrument Anregungsfragen</b> .....	<b>18</b>

# Einleitung

Betreuungspersonen in Kita, SEB und TFO sind dem Schutz und dem Wohlergehen der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen verpflichtet. Sie haben die Aufgabe, die Ressourcen und Grenzen der Kinder und Jugendlichen und denen ihres Umfelds zu erkennen, sie zu fördern und zu schützen.

Die vorliegende Broschüre wurde in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Limita, der Stiftung GFZ, den Dozentinnen des kibesuisse-Lehrgangs für Vermittler:innen und weiteren Fachpersonen entwickelt und zeigt Massnahmen zur Prävention von Grenzverletzungen gegenüber Kindern und Jugendlichen auf. Sie steht familienergänzenden Bildungs- und Betreuungsorganisationen als Arbeitsinstrument zur institutionellen Qualitätssicherung zur Verfügung und soll Organisationen und Mitarbeitende dabei unterstützen, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen, sich mit dem Thema «Nähe und Distanz im Betreuungsalltag» auseinanderzusetzen und sich in heiklen Situationen profes-

sionell zu verhalten. Die Leitlinien können als Grundlage zur Erarbeitung eines eigenen Verhaltenskodex verwendet werden. Ein entsprechendes Arbeitsinstrument mit Anregungsfragen zur Entwicklung, Einführung und Umsetzung des Verhaltenskodex befindet sich im Anhang.

Für Organisationen mit mehreren Standorten empfiehlt sich, für die einzelnen Standorte auf Basis des Verhaltenskodex eine Risikoanalyse durchzuführen, ein spezifisches Schutzkonzept zu erstellen und dieses regelmässig zu überprüfen.

# Begriffsdefinitionen

Kinder und Jugendliche können von vielen Formen der Gewalt betroffen sein. Entsprechend existieren in der Fachliteratur verschiedene Begriffe. Im vorliegenden Dokument wird der übergeordnete Begriff «Grenzverletzungen» verwendet. Ein typisches Merkmal von Grenzverletzungen ist die Verletzung der Integrität, verbunden mit einem grossen Machtgefälle zwischen Täter:in und Opfer.

Schwere und massive Grenzverletzungen (z.B. körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung, Vergewaltigung, Nötigung) sind strafrechtlich relevant und gehören ins Krisenmanagement (Vorgehen bei Verdacht auf Straftaten) der Organisation<sup>1</sup>. Jedoch ist nicht jede Grenzverletzung eine Straftat (z.B. leichte Drohungen, Festhalten, sexistische Sprüche<sup>2</sup>). Im Rahmen eines Verhaltenskodex geht es darum, Grenzverletzungen zu unterbinden, bevor eine schwere Form erreicht wird.

Es wird zwischen psychischer, physischer oder sexueller Grenzverletzung unterschieden:

## **Psychische Grenzverletzung:**

Mit psychischer Grenzverletzung ist bewusstes oder unbewusstes Verhalten gemeint, dass Kinder und Jugendliche durch Bestrafung und/oder Herabsetzung bedeutend in ihrer Entwicklung beeinträchtigen und schädigen kann. Auch Vernachlässigung, Essenszwang oder Nahrungsentzug sind Formen von psychischer Gewalt.

## **Physische Grenzverletzung:**

Zu physischen Grenzverletzungen zählen u.a. neben Schlägen auch das Festhalten von Kindern und Jugendlichen, das Schütteln, Stossen, Boxen, das Ziehen an den Ohren oder ein Zwang zum Stillsitzen.

## **Sexuelle Grenzverletzung:**

Sexuelle Grenzverletzungen an Kindern und Jugendlichen beinhalten ein breites Spektrum an sexuellen Handlungen, die eine erwachsene Person oder ein deutlich älteres Kind an einem Kind vornimmt, um sich selbst sexuell zu erregen oder zu befriedigen.<sup>3</sup>

Das Spektrum umfasst unter anderem folgende sexuelle Handlungen:

- sexuell motivierte Annäherung
- sexistische Äusserung
- wiederholte Missachtung von Schamgrenzen
- Berührung der Geschlechtsteile
- Zurschaustellung von Medien mit sexuellen Inhalten

1 Siehe kibesuisse Checkliste Krisenkommunikation

2 Siehe [Einstufungsraster](#) des Bündner Standards 2.0 (abgerufen am 13.05.2022)

3 Leitfaden [«Früherkennung von Gewalt in der frühen Kindheit»](#), Kinderschutz Schweiz (abgerufen am 16.02.2023)

## Pädagogische Grundsätze in der täglichen Arbeit

Betreuungspersonen haben einen non-formalen Bildungs- und Erziehungsauftrag und fördern die persönliche Entfaltung und die soziale Integration der Kinder und Jugendlichen und deren aktive Teilnahme an der Gemeinschaft. Sie vermitteln Haltungen, Wissen und Werte. Dazu gehört unter anderem auch die Stärkung der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

### **Stärkung des Selbstbewusstseins, der Autonomie und der Persönlichkeit der Kinder und Jugendlichen**

kibesuisse empfiehlt dazu den Beizug des 7-Punkte Präventionsmodells der Fachstelle Limita<sup>4</sup>.

1. Dein Körper gehört dir.
2. Deine Gefühle sind wichtig.
3. Es gibt angenehme und unangenehme Berührungen.
4. Du hast das Recht auf ein Nein.

5. Es gibt gute und schlechte Geheimnisse.
6. Du hast das Recht auf Hilfe.
7. Du bist nicht schuld.

Die pädagogische Arbeit fördert die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Kinder und Jugendlichen. Dadurch wird das wichtige Fundament zur Prävention von Grenzverletzungen gelegt. Kindern und Jugendlichen, die auf ihr Leben Einfluss haben, fällt es leichter, sich für ihre Person und ihre Grenzen einzusetzen. Das ist ein wirkungsvoller Schutz vor grenzverletzendem Verhalten.

Folgende Punkte sollten bei der pädagogischen Arbeit beachtet werden:

- Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Integrität, Privat- und Intimsphäre wird nicht verletzt. Die Mitarbeitenden überschreiten die Grenzen der tolerierbaren Nähe nicht und wahren die nötige Distanz zu den Kindern. Sie sind sich ihrer Machtposition bewusst. Die Verantwortung für Handlungen liegt immer bei den Erwachsenen. Die Betreuungsperson hält auch dann die nötige Distanz, wenn Impulse vom Kind und Jugendlichen ausgehen.
- Kinder und Jugendliche wissen, dass sie sich bei «unguten» Gefühlen oder Vorkommnissen melden sollen und an wen sie sich wenden können. In Situationen, die Körperkontakt und körperliche Hilfestellungen erfordern, gelten spezielle Verhaltensregeln.

<sup>4</sup> Siehe [«7 Punkte zur Prävention sexueller Ausbeutung»](#), Limita (abgerufen am 16.02.2023)

### **Nulltoleranz bei schwerem grenzverletzendem Verhalten**

Schwere und massive Grenzverletzungen gegenüber Kindern und Jugendlichen, durch Mitarbeitende, sowie unter den Kindern und Jugendlichen werden in keiner Weise toleriert.

Betreuungspersonen wissen, dass grenzverletzendes Verhalten eine massive Verletzung der körperlichen und seelischen Integrität der Kinder und Jugendlichen, sowie einen schweren Vertrauensbruch darstellt. Sie unternehmen alles, um Grenzverletzungen und Übergriffe zu verhindern. Dazu gehören auch Massnahmen zur Sensibilisierung und Stärkung der Kinder und Jugendlichen. Grenzverletzendes Verhalten unter Kindern und Jugendlichen wird gestoppt und verlangt nach einer korrigierenden Intervention durch erwachsene Begleitpersonen.

### **Grundsatz: Nähe und Distanz**

Die Gestaltung einer professionellen Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen bildet die Basis für pädagogisches Arbeiten. Dies bedeutet auch, den Kindern und Jugendlichen individuelle und dem Betreuungsrahmen entsprechende Beziehungsangebote zu machen. Die Verantwortung für Nähe und Distanz liegt immer bei den Erwachsenen. Sie sind für die Wahrung der Grenzen verantwortlich.

### **Private Beziehungen zwischen Kindern/ Jugendlichen und Mitarbeitenden**

Private Beziehungen zwischen Kindern/ Jugendlichen und Mitarbeitenden (auch auf sozialen Medien wie z.B. Facebook, Snapchat, Instagram oder über Kommunikationskanäle wie WhatsApp) sind Kontakte ausserhalb des Betreuungsverhältnisses und mit der professionellen Grundhaltung unvereinbar. Es besteht die Gefahr, dass berufliche und private Interessen vermischt werden.

# Leitgedanken

## Sensibilisieren

Mitarbeitende setzen sich mit dem Thema Grenzverletzungen an Kindern und Jugendlichen auseinander. Sie wissen, wie mit Nähe und Distanz umgegangen wird. Die Verhaltensregeln und die pädagogischen Grundsätze für professionelles Handeln sind bekannt. Somit können die Mitarbeitenden Abweichungen von den vereinbarten Verhaltensregeln differenziert wahrnehmen und sorgfältig darauf reagieren. Kinder und Jugendliche werden in die Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzverletzungen miteinbezogen. Sie werden dadurch darauf sensibilisiert, grenzverletzendes Verhalten zu erkennen und erlernen einen konstruktiven Umgang damit.

## Hinschauen

Durch die im Verhaltenskodex definierten Verhaltensregeln werden kritische Situationen für Mitarbeitende, Erziehungsberechtigte und Kinder und Jugendliche transparent. Die Mitarbeitenden erkennen und entschärfen diese durch bewusstes Handeln.

## Schützen

Transparenz erhöht die Schwelle für grenzverletzendes Verhalten und durch transparente Verhaltensregeln kennen alle Beteiligten den Rahmen für professionelles Handeln. Sie wissen, welches Verhalten eine Grenzverletzung darstellt, können Grenzverletzungen bewusst vermeiden und sicherer darauf reagieren, wenn sie diese bei anderen wahrnehmen. Durch klare Verhaltensregeln für heikle Situationen werden somit nicht nur potenzielle Opfer, sondern auch Mitarbeitende geschützt.

Für Personen, die eine Tatabsicht verfolgen, bedeutet das Vorhandensein eines Verhaltenskodex eine zusätzliche Barriere auf dem Weg hin zu Grenzverletzungen, da sich Situationen, in denen Grenzverletzungen grundsätzlich möglich wären, durch die vorgängige Klärung und transparente Gestaltung nun nicht mehr in gleichem Masse anbieten.

## Vertrauen fördern

Die durch den Verhaltenskodex geschaffene Transparenz fördert das Vertrauen zwischen den Kindern und Jugendlichen, ihren Erziehungsberechtigten und den Mitarbeitenden.



## Nutzen

Durch die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex und dessen Integration in die pädagogische Arbeit entsteht folgender Nutzen:

### **Für die Trägerschaft/Geschäftsführung**

Die Trägerschaft oder die Geschäftsführung definiert mit den festgelegten Verhaltensregeln, wann und bei welchen Vorfällen die Trägerschaft/Geschäftsführung und/oder externe Fachstellen von der Leitung resp. Betreuungsperson informiert und einbezogen werden. Zudem klärt ein Verhaltenskodex den Umgang mit Risikosituationen im Arbeitsalltag, die ausserhalb der strafrechtlichen Relevanz liegen. Damit schafft sich eine Trägerschaft die Möglichkeit, personalrechtliche Massnahmen zu ergreifen, wenn eine mitarbeitende Person sich (wiederholt) unprofessionell verhält, ohne dass sie die Grenzen zur strafrechtlichen Relevanz überschreitet.

### **Für die Leitung/Vermittler:innen**

Der Verhaltenskodex erhöht die Handlungsfähigkeit der Leitungsperson oder der Ver-

mittler:innen. Er unterstützt sie dabei, bei einem Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten oder bei einer konkreten Grenzverletzung Konsequenzen zu ziehen.

### **Für Betreuungspersonen**

Der Verhaltenskodex dient als Grundlage zur fachlichen Diskussion über den Umgang in verschiedenen Situationen des Organisationsalltags. Die gemeinsame fachliche Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex vermeidet Unsicherheiten im Team. Ausserdem dient er als Hilfsmittel, um die eigene Berufsidentität, den beruflichen Auftrag und die eigene Grundhaltung zu reflektieren.

Betreuungspersonen haben im Umgang mit Grenzverletzungen unterschiedliche Rollen. Einerseits setzen sie sich mit ihrem eigenen Umgang mit Nähe und Distanz kritisch auseinander. Andererseits sind sie dazu verpflichtet, den anderen Teammitgliedern kritische Rückmeldungen zum Umgang mit Nähe und Distanz zu geben und auf Grenzverletzungen zu reagieren.

### **Für Erziehungsberechtigte und Bezugspersonen der Kinder und Jugendlichen**

Die Erziehungsberechtigten und Bezugspersonen der Kinder und Jugendlichen erhalten durch den Verhaltenskodex Informationen zu den pädagogischen Grundsätzen und Verhaltensregeln der Organisation, sowie deren Umgang mit dem Thema «Nähe und Distanz» und mit grenzverletzendem Verhalten. Damit sie wissen, an wen sie sich bei Unsicherheiten wenden können, ist eine Meldestelle resp. eine definierte Ansprechperson in der Organisation sehr empfehlenswert.

## Umgang mit dem Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an die im Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensregeln zu halten.

Der Verhaltenskodex wird wie folgt eingeführt:

- Zusammen mit dem Arbeitsvertrag erhalten die **Mitarbeitenden** den Verhaltenskodex. Vor Anstellungsbeginn lesen sie diesen sorgfältig durch und unterzeichnen anschliessend die Verpflichtungserklärung. Damit bestätigen die Mitarbeitenden, dass sie den Verhaltenskodex gelesen haben und sich zu den dargelegten Grundsätzen verpflichten. In Tagesfamilienorganisationen gilt dies auch für alle im Haushalt lebenden volljährigen Personen.
- Die **Erziehungsberechtigten** erhalten den Verhaltenskodex mit dem Eintritt der Kinder/Jugendlichen.
- Im Rahmen von professioneller Präventionsarbeit wird der Verhaltenskodex auch an **Schüler:innen** abgegeben. Dabei werden das Alter und der Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen sorgfältig berücksichtigt. Die Erziehungsberechtigten werden über diese Präventionsarbeit im Voraus informiert.
- **Leitung/Vermittler:innen** überprüfen regelmässig im Gespräch mit Betreuungspersonen und Erziehungsberechtigten den Umgang mit den Verhaltensregeln.
- Das **Team** reflektiert die Umsetzung der Verhaltensregeln ebenfalls regelmässig in den dafür vorgesehenen Teamsitzungen, Fallbesprechungen oder Supervisionen. Bei Bedarf definiert das Team gemeinsam mit der Leitung zusätzliche Verhaltensregeln und passt den Kodex entsprechend an.
- **Externe Personen**, die mit der Organisation in unterschiedlichen Settings zusammenarbeiten, kennen den Verhaltenskodex. Je nach Form der Zusammenarbeit unterschreiben sie die Verpflichtungserklärung. Damit bestätigen externe Personen, dass sie den Verhaltenskodex gelesen haben und verpflichten sich den dargelegten Grundsätzen.

# Der Verhaltenskodex

## Präventive Massnahmen

Der Verhaltenskodex ist ein Teil der Präventionsarbeit in familienergänzenden Bildungs- und Betreuungsorganisationen. Kibesuisse verweist weiterführend auf die Grundlagen der Präventionsarbeit von Limita und empfiehlt, präventive Massnahmen entsprechend zu planen und umzusetzen. Mit dem Abbau von Risikofaktoren kann grenzverletzendem Verhalten entgegengewirkt werden. Dabei ist wichtig zu beachten, dass die Massnahmen (z.B. Reduktion des Machtverhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Kindern/Jugendlichen) auf allen Ebenen – auf Organisationsebene, unter Mitarbeitenden und unter Kindern/Jugendlichen – umgesetzt werden. Das Thema «Macht» sowie der Umgang damit müssen im pädagogischen Alltag immer wieder thematisiert und kritisch reflektiert werden.

Das Leitbild der Organisation, konkrete Handlungsrichtlinien, Pflichtenhefte und ein pädagogisches Konzept definieren den Arbeitsauftrag aller Mitarbeitenden. Diese Instrumente benennen die Verantwort-

lichkeiten und decken Grauzonen auf. Je konkreter die Beschreibungen sind, umso sicherer können die Mitarbeitenden ihre Aufgaben wahrnehmen und umso bewusster können sie mit der ihnen übertragenen Macht umgehen. Mit klar umrissenen Handlungsfeldern kann grenzverletzendem Verhalten wirkungsvoll begegnet werden.

Umgekehrt begünstigen unter anderem folgende Aspekte grenzverletzende Verhalten:

- fehlende Regeln zur Alltagsgestaltung und fehlende Konzepte für die pädagogische Arbeit
- eine vernachlässigte gemeinsame Haltung der Betreuungspersonen
- steile Machtgefälle
- fehlende Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden an der Gestaltung des jeweiligen institutionellen Angebotes
- ungenügende Abgrenzung zwischen beruflichen und privaten Rollen

## Weiterbildung

Mitarbeitende verfügen über Fachwissen und Handlungskompetenzen, um gegenüber grenzverletzendem Verhalten sensibel zu sein und entsprechend reagieren zu können. Dies ergibt eine begleitete und fundierte Auseinandersetzung mit sich selbst, der Teamkultur und der pädagogischen Arbeit. Entsprechende Weiterbildungen sensibilisieren die Mitarbeitenden für die Sichtbarkeit von Risikofaktoren und erhöhen damit den Schutz vor Grenzüberschreitungen.

## Offene Kommunikation

Die pädagogische Arbeit ist für die Erziehungsberechtigten nachvollziehbar und wird ihnen offen dargelegt. Die Betreuungspersonen sind kritikfähig gegenüber den Erziehungsberechtigten, dem Team, der Leitung oder Vermittler:in sowie verschiedener Anspruchsgruppen.

## Kommunikation und Kooperation im Team

Eine konstruktive Feedback-Kultur trägt zur Prävention bei. Leitung/Vermittler:in sorgen für ein wertschätzendes Arbeitsklima mit grosser Transparenz, indem sie offen sind für Fragen und Unsicherheiten und Mitarbeitende es gewohnt sind, irritierendes Verhalten anzusprechen und positive sowie kritische Rückmeldungen anzunehmen. So steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende sich im Team und/oder bei Leitungspersonen/Vermittler:in Unterstützung holen. Hospitationen mit konstruktiven Rückmeldungen sowie ein regelmässiger Austausch im Team regen die Reflexionsprozesse der Mitarbeitenden an. Eine transparente und wertschätzende Kommunikation erhöht die Sicherheit im professionellen Handeln und stärkt das gegenseitige Vertrauen.

## Reflexionsprozesse

An die eigenen Grenzen zu stossen ist Teil des Betreuungsalltags. Zur professionellen pädagogischen Arbeit gehört die fachliche und persönliche Reflexion. Mitarbeitende nehmen in erster Linie die eigenen Unsicherheiten ernst und vergleichen diese mit Fachwissen, um Alternativen entwickeln zu können. Fühlen sich Mitarbeitende überfordert, ist es ihr Recht und ihre Pflicht, Hilfe einzuholen. Die Reflexion soll sich nicht nur auf das pädagogische Handeln einzelner Mit-

arbeitenden, sondern auch auf betriebliche Vorgehensweisen, Strukturen und pädagogische und ethische Leitgedanken beziehen.

Um solche Reflexionsprozesse zu initiieren, empfiehlt kibesuisse eine externe Begleitung mittels Supervision. Intervention ist ebenfalls eine mögliche Form zur Reflexion.

## Kontrolle der Umsetzung des Verhaltenskodex

Zur Vorbeugung von Grenzverletzungen ist die regelmässige Kontrolle der Umsetzung des Verhaltenskodex durch die Vorgesetzten wichtig. Die Art und Weise der Kontrolle legt die vorgesetzte Person der Betreuungsperson gegenüber offen dar.

Kontrollen unterstützen das professionelle Rollenverständnis und klären die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden. Das Fehlen der notwendigen Distanz zu den Mitarbeitenden kann dazu führen, dass grenzverletzendem Verhalten nicht konsequent entgegengetreten wird. Schweigen ist in solchen Situationen die schlechteste Lösung. Falls nötig, leiten Vorgesetzte Weiterbildungsmassnahmen zur Differenzierung des pädagogischen Wissens und zur Erhöhung der Handlungskompetenzen in diesem Bereich ein.

## Intervention bei Verdacht auf strafrechtlich relevante Grenzverletzungen

Jeder Hinweis und jede Beschwerde, sowohl von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen als auch von Erziehungsberechtigten und Aussenstehenden, wird ernst genommen und überprüft. Ebenso werden weitere Schritte (Rücksprache mit Fachstellen, Kontakt mit Behörden usw.) initiiert. Erhalten Mitarbeitende Kenntnis von einem Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten an einem (oder mehreren) Kind(ern) oder Jugendlichen bzw. zwischen Kindern resp. Jugendlichen, leiten sie diese Informationen an die Leitung/Vermittler:in weiter.

Das Gleiche gilt auch in Verdachtssituationen, unabhängig davon, ob die mögliche Täterschaft zu den Mitarbeitenden gehört, ein anderes Kind, ein:e andere:r Jugendliche:r, eine Person aus dem Umfeld des Kindes oder allenfalls eine unbekannte Person ist.

Für Mitarbeitende besteht seit 1. Januar 2019 eine Meldepflicht (Art. 314d ZGB), wenn konkrete Hinweise dafür bestehen, dass die psychische, physische oder sexuelle Integrität von Kindern/Jugendlichen gefährdet ist und sie der Gefährdung nicht im Rahmen ihrer Tätigkeit Abhilfe schaffen können. Die Mitarbeitenden melden ihre Beobachtungen immer dem/der Vorgesetzten. Damit ist die Meldepflicht erfüllt.

**Grundsätzlich stellen Leitung oder Vermittler:in Kontakte zu Fachstellen und Behörden her und planen und initiieren die weiteren Schritte.** Sind Leitung/Vermittler:in selber involviert und/oder reagieren diese nicht, ist die nächsthöhere Stufe (Trägerschaft, Geschäftsführung) zu informieren. Diese nimmt dann mit einer Fachstelle<sup>5</sup> Kontakt auf.

kibesuisse empfiehlt, dass sich jede familienergänzende Bildungs- und Betreuungsorganisation auf den möglichen Fall einer Verdachtsmeldung vorbereitet. Vorgängig klar festgelegte Abläufe, definierte Kommunikationswege und Zuständigkeiten helfen, Hinweise auf Grenzverletzungen ernst zu nehmen, professionell abzuklären und richtig zu reagieren.

<sup>5</sup> siehe [«Adressen der Opferberatungsstellen»](#), Opferhilfe Schweiz (abgerufen am 16.02.2023)

## Beispiele für Verhaltensregeln

Es ist wichtig, risikobehaftete Situationen zu erkennen und zu benennen. Für solche heiklen Situationen sind die Verhaltensregeln in der täglichen Arbeit wichtig. Sie schaffen einen klaren Rahmen, in dem sich die Mitarbeitenden sicherer bewegen. Leichte, strafrechtlich nicht relevante Grenzüberschreitungen können somit frühzeitig erkannt und angesprochen werden.

### **Berührung**

Der Körperkontakt ist situationsabhängig und altersgerecht. Die Berührung darf nie der Befriedigung der eigenen Bedürfnisse dienen. Das Küssen von Kindern und Jugendlichen ist den Mitarbeitenden untersagt.

### **Einzelbetreuung**

Betreuen Mitarbeitende ein Kind oder eine:n Jugendliche:n allein (beispielsweise Hausaufgabenbetreuung, Frühdienst, Spätdienst), geschieht dies immer in Absprache mit der vorgesetzten Person und bei deren Abwesenheit mit den weiteren anwesen-

den Mitarbeitenden. Einzelgespräche mit Kindern und Jugendlichen sind terminiert und abgesprochen, werden im Kalender eingetragen und protokolliert.

### **Körperpflege**

Bei Kindern im Vorschulalter, die gewickelt werden, informiert die Bezugsperson weitere anwesende Mitarbeitende. Der Wickeltisch befindet sich in einem geschützten Bereich, soll aber gut einsehbar sein. Handelt es sich um einen geschlossenen Raum, bleibt die Tür zum Wickelraum offen. Der gesamte Wickelprozess wird einfühlsam und unter Einbezug der Kinder vollzogen. Jeder Schritt beim Wickeln wird dem Kind mit Worten erklärt. Das Eincremen im Intimbereich gehört zum Wickeln. Jugendlichen im Praktikum ist das Wickeln nicht erlaubt.

Nach Möglichkeit nehmen Kleinkinder die Körperpflege (Waschen, Zähneputzen, Toilettengang) selbstständig vor. Das Kind wird nur dann auf die Toilette begleitet, wenn es Hilfe benötigt.

### **Baden**

Wird im Sommer gebadet, tragen Kinder Badekleider. Das An- und Ausziehen sowie das Eincremen mit Sonnenschutz erledigt das Kind so weit wie möglich selbstständig.

### **Fiebermessen**

Beginnt ein Kind während der Betreuungszeit zu fiebern, wird das Fieber mit Kontakt- oder Infrarot-Thermometer am Kopf gemessen.

## Geschenke

Persönliche Zuwendungen durch Geschenke sollen ein entsprechendes Mass nicht überschreiten. Jemandem etwas zu schenken ist aber nicht per se grenzverletzend.

Persönliche Geschenke an Kinder und Jugendliche sind unzulässig, da aus präventiver Sicht hier die Gefahr besteht, dass (zusätzliche) Abhängigkeiten geschaffen werden, die von Personen mit entsprechenden Absichten zu einem späteren Zeitpunkt dann für Grenzverletzungen ausgenutzt werden können.

## Sprache

Die Sprache der Mitarbeitenden ist sorgfältig, wertschätzend und verbindend. Die Kinder und Jugendlichen erleben die Mitarbeitenden auch beim Sprechen als Vorbild. Geschlechtsteile werden anatomisch korrekt und einheitlich benannt. Verbale Gewalt, sexualisierte Ausdrücke und eine sexualisierte Sprache werden unterlassen.

## Geschlechterrollen

Die Geschlechter werden als gleichwertig anerkannt. Der Einbezug der Kinder und Jugendlichen in die alltäglichen Arbeiten gilt für alle Geschlechter. Es gibt keine Jungen- oder Mädchenaufgaben. Kein Kind wird aufgrund seines Geschlechts diskriminiert oder bevorzugt. Das Team wirkt dabei als Vorbild. Die Haltung «Gemeinsamkeiten feststellen, Unterschiede zum Thema machen» kann in der Auseinandersetzung mit diesem Thema hilfreich sein<sup>6</sup>.

## «Döckerle»-Spiel

Das Erforschen des eigenen Körpers ist für Kinder eine wichtige Erfahrung und kann Teil des «Döckerle»-Spiels sein. Es gehört zur normalen Entwicklung eines Kindes, wenn es ein einvernehmliches Spiel zwischen Kindern etwa gleichen Alters ist. Wichtig dabei ist, dass die beteiligten Kinder freiwillig daran teilnehmen, die Kleider anbehalten werden und kein Machtgefälle zwischen den Kindern entsteht. Unter diesen Bedingungen wird das Spiel zugelassen. Erwachsene nehmen nicht an den kindlichen Handlungen teil. Das Spiel wird unauffällig beobachtet. Entsteht die Gefahr einer Grenzverletzung, unterbrechen die Mitarbeitenden das Spiel und erklären den Kindern den Grund für das Einschreiten.

## Schlaf und Übernachten

Kitas und Tagesfamilien sind mit passenden Ruheräumen und/oder Schlafzimmern ausgestattet, so dass die Kinder die Möglichkeit zum Rückzug, zur Ruhe und zum Schlafen haben. Das Bett oder die Matratze sind der private, geschützte Raum eines Kindes, es schläft alleine. Das Einschlafen und Schlafen der Kinder wird durch eine Bezugsperson im Raum oder anhand eines Babyphones überwacht.

Bei einer «24h-Kita» oder einer Übernachtung in der SEB (Lager oder spezieller Event) bedarf die Schlafsituation einer genaueren Überprüfung mit entsprechendem Konzept.

<sup>6</sup> siehe Broschüre «Gleichstellung beginnt im Kindergarten», 2013, Baden-Württemberg Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren unter <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de> (abgerufen am 16.02.2023)

## Aufklärung

Aufklärung ist Sache der Erziehungsberechtigten und nicht Aufgabe der Mitarbeitenden. Stellen die Kinder oder Jugendlichen konkrete Fragen, werden diese entwicklungs-, individuen- und gruppengerecht beantwortet. Bei persönlichen Fragen an Mitarbeitende können sich die Mitarbeitenden abgrenzen und diese nicht beantworten. Wird eine Frage zurückgewiesen, wird dies transparent kommuniziert (z.B. «Ich möchte auf deine Frage nicht eingehen»).

## Medikamente

Grundsätzlich werden keine Medikamente verabreicht. Dazu gehören auch sämtliche alternativen Arznei- und Heilmittel. Die Abgabe ärztlich verschriebener Medikamente erfolgt nur auf Anweisung der Erziehungsberechtigten und muss dokumentiert sein (siehe Muster Medikamentenvergabe im kibesuisse-Intranet).

## Fotografieren

Das Recht der Kinder und Jugendlichen am eigenen Bild wird ernst genommen und umgesetzt. Die Einverständniserklärung wird auch von den Erziehungsberechtigten unterschrieben. Das Verwenden von Fotos für private Zwecke ist untersagt (WhatsApp, PC, Facebook etc.). Das Fotografieren geschieht mit Geräten der Organisation und nicht mit den privaten Handys der Mitarbeitenden. Die fotografierten Personen, respektive deren Erziehungsberechtigten werden über den Verwendungszweck der Fotos informiert. Die Fotos werden nicht an Dritte weitergereicht.

## Soziale Medien

Für den Umgang mit sozialen Medien sind verbindliche Regeln zu definieren und datenschutzrechtliche Bestimmungen einzuhalten<sup>7</sup>. kibesuisse empfiehlt, soziale Medien nicht zur Kommunikation mit den Erziehungsberechtigten zu nutzen. Ebenfalls empfiehlt kibesuisse, dass Mitarbeitende auf sozialen Netzwerken keine Einladungen und/oder Freundschaftsanfragen an von ihnen betreute Kinder und Jugendliche oder deren Erziehungsberechtigte senden oder von ihnen annehmen.

## Mobbing

Im Rahmen der Gewaltprävention wird auch der Umgang mit Mobbing und Cyber-Mobbing thematisiert.

Mobbing inklusive Cyber-Mobbing stellen schwerwiegende Grenzverletzungen dar. Die Mitarbeitenden kennen Präventionsmassnahmen in Bezug auf Mobbing und Cyber-Mobbing.

<sup>7</sup> siehe kibesuisse Merkblatt Datenschutz «Daten von Kindern und Eltern»

# Anhang A: Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodex in Bezug auf Grenzverletzungen

Die unterzeichnende Person

**Name** \_\_\_\_\_

**Vorname** \_\_\_\_\_

**Geburtsdatum** \_\_\_\_\_

bestätigt hiermit, dass sie

- noch nie sexuelle Handlungen an Kindern oder Jugendlichen vorgenommen hat und diese nie vornehmen wird.
- keine pädosexuellen Neigungen hat.
- in kein laufendes Strafverfahren involviert ist und nie in eines involviert war.

Die unterzeichnende Person teilt sämtliche im Kodex dargelegten Grundsätze und verpflichtet sich, diese einzuhalten. Sodann verpflichtet sie sich, bei Kenntnis über oder Verdacht auf Grenzverletzungen die Leitung, bzw. die Vermittlerin, den Vermittler zu informieren.

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

**Unterschrift** \_\_\_\_\_

# Anhang B: Arbeitsinstrument Anregungsfragen

## Pädagogische Grundsätze der täglichen Arbeit

Die Anregungsfragen beziehen sich jeweils auf die drei Bereiche «Trägerschaft/Geschäftsführung», «Leitung» und «Betreuungspersonal». Die Tabellenspalten veranschaulichen, mit welchem der genannten Bereiche die Fragen abzuklären sind.

## Umgang mit dem Verhaltenskodex

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
✓	✓	✓	Wie wird der Verhaltenskodex erarbeitet?
	✓	✓	Wie wird der Verhaltenskodex eingeführt?
	✓	✓	Wie und wann wird der Verhaltenskodex abgegeben?
	✓	✓	Wer führt die Abgabe durch?
✓	✓	✓	Wird die Abgabe kontrolliert?
✓	✓		Wer ist für die laufende Anpassung verantwortlich?
	✓	✓	Wie gehen wir mit Ansichten um, welche nicht dem Verhaltenskodex entsprechen?

## Der Verhaltenskodex

### Reflexionsprozesse

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Wie werden herausfordernde pädagogische Situationen reflektiert?
✓	✓	✓	Existiert ein Arbeitshilfsmittel zur Reflexion?
✓	✓	✓	Findet ein Austausch im Team statt?
	✓	✓	Wie ist das Bewusstsein der Mitarbeitenden bezüglich des Umgangs mit Macht?
	✓	✓	Wie werden Grenzverletzungen erkannt?
✓	✓	✓	Wie erhalten Mitarbeitende Rückmeldungen zu ihrer pädagogischen Arbeit?
✓	✓	✓	Wo können Mitarbeitende Unterstützung holen?
✓	✓	✓	Wo und wie werden die rechtlichen Aspekte festgehalten?

✓	✓	✓	Werden die Rechte und Pflichten von Kindern/ Jugendlichen und den Mitarbeitenden bezüglich der Verhaltensregeln festgehalten?
✓	✓	✓	Wenn ja, wo und wie?

### Kontrolle der Umsetzung des Verhaltenskodex

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
✓	✓	✓	Wie ist die Dokumentation der pädagogischen Arbeit geregelt?
✓	✓	✓	Wie werden Beobachtungen von grenzverletzendem Verhalten dokumentiert?
	✓	✓	Wie wird grenzverletzendes Verhalten angesprochen?
✓	✓	✓	Wann sollen sich Mitarbeitende an die Trägerschaft wenden?
✓	✓	✓	Wer reagiert wann und wie?

### Intervention bei Verdacht auf Grenzverletzungen

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
✓	✓	✓	Wie wird auf Rückmeldungen von Erziehungsberechtigten, Kindern/Jugendlichen und externen Personen usw. reagiert?
✓	✓	✓	Gibt es eine interne/externe Beschwerdestelle?
	✓	✓	Wer (Jugendliche/Erziehungsberechtigte/Personal) kann sich an die Beschwerdestelle wenden? Wissen Erziehungsberechtigte um diese Beschwerdestelle und um den Beschwerdevergang?
	✓	✓	An wen wenden sich Kinder/Jugendliche (z.B. Vertrauensperson oder Fachstelle)?
	✓	✓	Wie überprüfen wir Verhaltensänderungen von Kindern/Jugendlichen als mögliche Hinweise auf eine Grenzverletzung?
✓	✓	✓	Was passiert, wenn Mitarbeitende oder die Leitung Grenzverletzungen begehen?

## Verhaltensregeln in der Arbeit

### Berührungen

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Welche Haltungen haben die Mitarbeitenden bezüglich Berührungen?
	✓	✓	Welche Berührungen sind angemessen?
	✓	✓	Gibt es deklarierte Ausnahmen?
	✓	✓	Wie grenzen sich Mitarbeitende gegenüber körperlichen Kontaktaufnahmen durch Kinder/Jugendliche an deren Alter angemessen ab?

### Einzelbetreuung

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Welche Abmachungen gelten für Einzelbetreuung oder Einzelgespräche?
	✓	✓	Besteht eine Kultur der offenen Tür innerhalb der Institution?
	✓	✓	Bleibt die Zimmertüre ganz offen oder angelehnt?

### Körperpflege

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Ist der Wickeltisch so platziert, dass er einerseits die Intimsphäre des Kindes wahrt und andererseits das spontane Überprüfen des Wickelns von weiteren Mitarbeitenden ermöglicht?

## Sprache

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Wie geht das Team mit ausgrenzenden und diskriminierenden Ausdrücken/Aussagen von Kindern/Jugendlichen um?
	✓	✓	Wie geht das Team mit sprachlichen Provokationen um?
	✓	✓	Wie achten Mitarbeitende auf eine dem Kontext angemessene Sprache?
	✓	✓	Besteht eine gemeinsame Haltung zu Wortwahl und Ausdrucksweise?

## Geschlechterrollen

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Sind dem Team entsprechende Stereotypen bekannt?
	✓	✓	Haben sich stereotype Rollenmuster in der Einrichtung eingespielt?
	✓	✓	Welche Haltungen haben die Mitarbeitenden gegenüber Männern und Frauen als pädagogisch tätige Personen?
	✓	✓	Werden Rollenbilder und Rollenerwartungen auch in der pädagogischen Arbeit mit Kindern/Jugendlichen thematisiert?
	✓	✓	Können Frauen bei Jungen/Mädchen in der Körperpflege konkrete Hilfe leisten, während dies für einen Mann bei Jungen/Mädchen in Frage gestellt wird? Falls ja, warum?
	✓	✓	Wie können Kinder/Jugendliche ihre Rollenbilder im Alltag überprüfen?

## «Dökterle»-Spiel

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Wie reagieren wir, wenn die Bedingungen für das «Dökterle»-Spiel nicht gegeben sind? Wie überprüfen wir dies?
✓	✓	✓	Welche pädagogische Bedeutung messen wir dem «Dökterle»-Spiel bei? Wie stehen wir zu diesem Spiel?
	✓	✓	Wie können wir Vorbehalten von Mitarbeitenden und Erziehungsberechtigten gegenüber dem Spiel begegnen?

## Schlaf und Übernachten

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Wie stellen wir die Überwachung des Schlafs der Kinder sicher?
	✓	✓	Welche Berührungen sind beim Einschlafritual angemessen?

## Aufklärung

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Wie wird auf Fragen reagiert, die man nicht beantworten kann/will?
✓	✓	✓	Werden die Erziehungsberechtigten über Fragen im Zusammenhang mit Aufklärung informiert?

## Fotografieren

Trägerschaft	Leitung	Betreuungspersonal	
	✓	✓	Welche Kinder- und Jugendrechte (Wille des Kindes/der:s Jugendlichen, schriftliche Abmachungen usw.) sind bekannt?
✓	✓	✓	Welche Situationen werden fotografiert oder gefilmt?
✓	✓	✓	Wie lange werden die Fotos verwendet oder archiviert?





kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz

Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia

Josefstrasse 53 • CH-8005 Zürich • T +41 44 212 24 44 • [www.kibesuisse.ch](http://www.kibesuisse.ch)