

Kinderschutzkonzept

Gemäß der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe (§§ 8a und 72a SGB VIII) in der Fassung vom 11. 12. 2013

Die Mitglieder von „Sei Kind-Sei Kultur e.V.“ (Seikiku), ihre Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte von „OLAMICORAMA – Auslöser für Kreativität“ streben an, Kindern und Jugendlichen Anregung und Förderung, Wertschätzung, Bindung und Beziehung in der Gruppe sowie Wohlergehen zu bieten, vermittelt durch ihre kulturellen Angebote. In diesen können Kinder und Jugendliche ohne externen Erwartungsdruck und wertschätzend ihre Stärken und Fähigkeiten entdecken, ausprobieren und verfeinern.

Die Angebote der Mitglieder und Mitarbeitenden von Seikiku und OLAMICORAMA sollen ein kreativer Frei- und Schutzraum für junge Menschen sein.

Kinderschutz und ein am Wohl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen orientiertes Denken und Handeln ist ein zentraler Wert in der Arbeit aller Mitglieder und Mitarbeitenden von Seikiku und OLAMOCORAMA.

In den kulturellen Angeboten sollen persönliche Nähe, Lebensfreude sowie ganzheitliches Lernen und Handeln Raum finden. Werte wie Respekt, Wertschätzung und Vertrauen prägen die Arbeit aller Mitarbeitenden. Durch einen altersgemäßen Umgang werden Kinder und Jugendliche in ihrer kulturellen Teilhabe gefördert und darin unterstützt, soziale Kompetenzen zu entwickeln. Alle Mitarbeitenden achten die Persönlichkeit und die Würde der anvertrauten jungen Menschen.

Dazu gehört auch, dass Kinder und Jugendliche ein Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen und Anspruch auf Unterstützung und Hilfe bei sexuellen und/oder anderen gewalttätigen Übergriffen haben.

Das Kinderschutzkonzept soll Handlungssicherheit bei präventiven Maßnahmen bieten und dabei helfen, im Falle einer notwendigen Intervention die erforderlichen Schritte einzuleiten. Dadurch werden nicht nur die Kinder und Jugendlichen geschützt, sondern auch die beteiligten Beschäftigten und Honorarkräfte, indem das Kinderschutzkonzept den transparenten und offenen Austausch mit dem Thema (sexuelle) Gewalt fördert.

Inwieweit ein Risiko besteht, dass mögliche Übergriffe von Mitarbeitenden und Honorarkräfte selbst vorkommen und unbemerkt bleiben könnten, haben wir in einer Risikoanalyse eingeschätzt. Wir gehen davon aus, dass das Risiko bei uns sehr gering ist. Sollte jemandem von uns entsprechend dieser Maßstäbe unangemessenes Verhalten von Kolleg*innen auffallen, gilt es, dies unbedingt – gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Dritten (Sechs-Augen-Prinzip) – behutsam und offen anzusprechen.

Den genauen Ablauf, wie auf solches Verhalten reagiert werden sollte, folgt in diesem Konzept.

Eine Kindeswohlgefährdung stellt unter bestimmten Voraussetzungen eine Straftat dar. Sobald eine Anzeige gestellt wurde, sind die betreffenden Behörden / Institutionen verpflichtet zu ermitteln.

Es sollte also nicht unüberlegt und vorschnell geurteilt werden.

Informationen müssen diskret behandelt werden und dürfen nicht an Dritte (z.B. Medien) weitergegeben werden.

Es ist wichtig, jeden Vorgang mit einem entsprechenden Protokoll intern schriftlich zu dokumentieren.

Eine Beratung durch eine insofern beratende Fachkraft im Kinderschutz ist durch den/die fallführende Mitarbeiter_in bei gewichtigen Anhaltspunkten und zur Risikoeinschätzung verpflichtend. (§ 8a SGB VIII)

Sollte Beschäftigten auffallen, dass bei einem Kind etwas „nicht stimmt“, das Kindeswohl gefährdet sein könnte, kommt es auf eine gute Zusammenarbeit zwischen den betreuenden Mitarbeitenden sowie der Familie und des betroffenen Kindes oder Jugendlichen an.

Oberste Priorität im Falle eines Verdachts hat der Schutz des Kindes bzw. des Jugendlichen. Andeutungen oder Äußerungen, die einen vorgefallenen Missbrauch nahelegen, sollten in jedem Fall ernst genommen werden, es sollte in jedem Fall Hilfe angeboten werden.

Bei jedem Verdacht sollte die Projektleitung informiert werden.

Erarbeitet von der LAG Kinder- und Jugendkultur e.V. Hamburg im Sommer 2016, aktualisiert und angepasst von Sei Kind – Sei Kultur e.V. im März 2022

Entscheidungshilfe: Wer braucht ein erweitertes Führungszeugnis?

Die im Gesetz (§72a SGB VIII) für die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses genannten Entscheidungskriterien sind Art, Dauer und Intensität. Für die vorliegende Entscheidungshilfe wurden diese abstrakten Begriffe in konkrete Fragen formuliert, um die Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Das Schema kann als Orientierung dienen – ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten sollte für die Tätigkeit das Erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden – die letzte Entscheidung obliegt jedoch dem Verein. Bei Tätigkeiten, die eine Übernachtung gemeinsam in einem Haus oder Zelt beinhalten, wird grundsätzlich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses empfohlen.

1. Checkliste anhand der Tätigkeit

	Die Tätigkeit...	Schwache Gefährdung (0 Pkt.)	Mögliche Gefährdung (1 Pkt.)	Starke Gefährdung (2 Pkt.)
DA UE R	...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	Ja	Teils, teils	Nein
	...hat folgende Häufigkeit:	Ein bis zwei Mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
	...hat folgenden zeitlichen Umfang:	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht
ART	...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich
	...beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
	Der Altersunterschied von Betreuenden zur Gruppe / Betreuten ist:	Gering (weniger als drei Jahre)	Mittel (drei bis fünf Jahre)	Hoch (über fünf Jahre)
	...hat folgende Zielgruppe:	Über 15 Jahre	12-15 Jahre	Unter 12 Jahre
INT ENS ITÄ T	...berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakte o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Immer
	...wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	Nicht immer	Nein
	...findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	Nicht immer	Nein

	...findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
	...beinhaltet Übernachtungen gemeinsam in einem Haus / Zelt	Nein		Ja

2. Checkliste anhand des Arbeitsverhältnisses

Personenkreis	+ ja o abhängig von Tätigkeit – nein	Begründung
Gruppenleiter*in (Übungsleiter*in, Teamer*in, Betreuer*in, Honorarkräfte, Gruppenhelfer*in u.ä.)	+	Grundsätzlich müssen alle Beteiligten, die bei der Durchführung einer Maßnahme Betreuungs- oder Beaufsichtigungsaufgaben oder in anderer Weise die Möglichkeit haben, alleine mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu treten, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
Referent*in	o	Externe Referent*innen, die punktuell in bestehende Gruppen kommen, übernehmen i. d. R. keine Betreuungs- oder Beaufsichtigungsaufgaben und benötigen daher kein erw. FZ. Übernehmen externe Referent*innen längere Seminareinheiten, z. B. ein oder mehrere Tage in alleiniger Verantwortung ohne Anwesenheit von Gruppenleiter*innen des Vereins/Verbands, müssen sie ein erw. FZ vorlegen.
Hospitant*innen, Praktikant*innen, FSJler*in	o	Sie benötigen kein erw. FZ, wenn sie unter Anleitung/Betreuung tätig sind und als Teilnehmende geführt werden. Werden sie als Gruppenleitende eingesetzt und übernehmen alleine Betreuungs- und Beaufsichtigungsaufgaben, muss ein erw. FZ vorgelegt werden.
Teilnehmende	–	Teilnehmende müssen keine Führungszeugnisse vorlegen.
Eltern	o	Hängt davon ab, welche Aufgabe sie übernehmen. <ul style="list-style-type: none"> • Übernehmen sie Gruppenleitenden-Aufgaben wie alleinige Beaufsichtigung und Betreuung, benötigen sie ein erw. FZ • Transfer zu Veranstaltungen: Klären die Eltern die An- und Abreise untereinander, so ist dies eine private Absprache und es ist kein erw. FZ fällig.
Küchenpersonal	o	Wer nur kocht, benötigt kein erw. FZ. Wenn nichtpädagogisches Personal in Projekten (z. B. Kochkurs) die alleinige Betreuung und Beaufsichtigung der Kinder ohne Anwesenheit von Gruppenleitenden übernehmen, benötigen sie ein erw. FZ.
Fahrer*in von Fahrzeugen	o	Hängt von der Art der Tätigkeit ab. Ist die Person nur für den Transfer zuständig, benötigt sie kein erw. FZ. Zudem sollten in Bussen immer Gruppenleitende anwesend sein. Wenn sie jedoch neben der Fahrtätigkeit vom Verein/Verband die alleinige Betreuung und Beaufsichtigung der Kinder ohne Anwesenheit von Gruppenleitenden übernehmen, benötigen sie ein erw. FZ.

Quellen für diesen Anhang:

- Entscheidungshilfe zum erweiterten Führungszeugnis. Stadtjugendring Heidelberg
- Checkliste zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis. Gemeinsame AG „Erweitertes Führungszeugnis“ des Jugendamts und des Sportamts der Universitätsstadt Gießen sowie des Stadtjugendring Gießen. Stand 10/2013
- Rahmenvereinbarung nach § 72a SGB VIII zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen aus der Kinder – und Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz vom 23. Januar 2014

Verhaltensampel von Sei Kind – Sei Kultur e.V. und OLAMICORAMA-Auslöser für Kreativität

<p>Dieses Verhalten geht nicht</p>	<p>Intim anfassen Intimsphäre missachten Zwingen Schlagen Strafen Angst machen Sozialer Ausschluss Vorführen Nicht beachten Diskriminieren Bloßstellen Lächerlich machen Kneifen Verletzen (fest anpacken, am Arm ziehen)</p>	<p>Misshandeln Herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen Schubsen Isolieren / fesseln / einsperren Schütteln Vertrauen brechen Bewusste Aufsichtspflichtverletzung Mangelnde Einsicht konstantes Fehlverhalten Küssen Filme mit grenzverletzenden Inhalten Fotos von Kindern ins Internet stellen</p>
<p>Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung nicht förderlich</p>	<p>Sozialer Ausschluss (vor die Tür begleiten) Auslachen (Schadenfreude, dringend anschließende Reflexion mit dem Kind / Erwachsenen) Lächerliche, ironisch gemeinte Sprüche Regeln ändern Überforderung / Unterforderung Autoritäres Erwachsenenverhalten Nicht ausreden lassen Verabredungen nicht einhalten</p>	<p>Stigmatisieren Ständiges Loben und Belohnen (Bewusstes) Wegschauen Keine Regeln festlegen Anschmauen Laute körperliche Anspannung mit Aggression Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten (regelloses Haus) Unsicheres Handeln</p>
<p>Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflektion: Welches Verhalten bringt mich auf die Palme? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.</p>		
<p>Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig</p>	<p>Positive Grundhaltung Ressourcenorientiert arbeiten Verlässliche Strukturen Positives Menschenbild Den Gefühlen der Kinder Raum geben Trauer zulassen Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler / Schlichter) Regelkonform verhalten Konsequent sein Verständnisvoll sein</p>	<p>Aufmerksames Zuhören Jedes Thema wertschätzen Angemessenes Lob aussprechen können Vorbildliche Sprache Integrität des Kindes achten und die eigene, gewaltfreie Kommunikation Ehrlichkeit Authentisch sein Transparenz Echtheit Unvoreingenommenheit</p>

	<p>Distanz und Nähe (Wärme) Kinder und Eltern wertschätzen Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit Ausgeglichenheit Freundlichkeit partnerschaftliches Verhalten Hilfe zur Selbsthilfe Verlässlichkeit</p>	<p>Fairness Gerechtigkeit Begeisterungsfähigkeit Selbstreflexion „Nimm nichts persönlich“ Auf die Augenhöhe der Kinder gehen Impulse geben</p>
	<p>Folgendes wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig: Regeln einhalten Tagesablauf einhalten Grenzüberschreitungen unter Kindern und Erzieher/-innen unterbinden Kinder anhalten, Konflikte friedlich zu lösen</p> <p>Klug ist es, in schwierigen, verfahrenen Situationen einen Neustart / Reset zu initiieren</p>	

Dieses Dokument ist zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts von Sei Kind – sei Kultur e. V.
Gemeinsam im Team von OLAMICORAMA sollten wir uns verständigen, welches Verhalten untersagt, welches kritisch und welches erwünscht ist. Diese Verhaltensampel ist anschließend für alle gültig, jede*r sollte sie unterschreiben

Anhang 3:

Die Verfahrensabläufe (Anhänge 3-5) sollten allen Beschäftigten bei einer Einführung in das Kinderschutzkonzept gezeigt und erläutert werden. Es reicht anschließend, wenn jede*r um ihre Existenz weiß und sie jedem gut zugänglich und gut auffindbar aufbewahrt werden.

Verfahrensablauf bei Verdacht gegenüber Kolleg*innen

Auftreten von grenzüberschreitendem Verhalten

1. Verpflichtende Info an Projektleitung bzw. Träger (wenn Leitung betroffen ist)

2. Bewertung der Information durch Projektleitung und Träger

Ergreifen von Sofortmaßnahmen erforderlich?

JA

Maßnahmen ergreifen,

NEIN

Krisenkommunikation

Weitere Klärung erforderlich?

JA

Externe Expertise einholen (Beratung nach § 8a SGB

NEIN

VIII)

Verdacht begründet?

NEIN

Info an Beteiligte, ggf. Rehabilitation

JA

3. Gemeinsame Risikoeinschätzung

4. Gespräch mit dem*der betroffenen Beschäftigten

Weiterführung des Verfahrens?

NEIN

Verdacht besteht noch

NEIN

Fortführung des Verfahrens:

- Freistellung / Hausverbot
- Hilfe für Betroffene
- Transparenz
- Ggf. Strafanzeige

JA

Maßnahmen abwägen:

- Sanktionen
- dienstrechtliche Optionen
- Transparenz im Team
- Bewährungsauflagen

Rehabilitation

Krisenkommunikation

Zur Krisenkommunikation gehört vor allem auch die Information an die Eltern. Der Informationspflicht gegenüber den Eltern sollte man unbedingt zügig aber nicht übereilt nachkommen. Dies ist wichtig, da Sie dadurch möglicherweise über weitere Vorfälle in Kenntnis gesetzt werden. Beziehen Sie Ihre externe Beratung mit in die Planung und Durchführung von Elterngesprächen ein. Eltern sind verständlicherweise sehr emotional. Ein achtsamer, ehrlicher Umgang damit ist wichtig.

- ☐ Bitte beachten: Die Information der Eltern sollte nach dem Grundsatz erfolgen: So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen sind zu beachten. Die Offenlegung von Täterwissen unbedingt muss vermieden und der Opferschutz sichergestellt sein. Die Information darf keinen Anlass zu übler Nachrede bieten.

Wenn gewichtige Anhaltspunkte die Vermutung bestätigen:

- Gespräch mit dem*der betroffenen Mitarbeitenden (Informationen einholen, Anhörung, dabei von der Unschuldsvermutung ausgehen, keine suggestiven, sondern offene Fragen stellen)
- Gespräch mit den Sorgeberechtigten (Über Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratungs- und Unterstützungsangebote anbieten, verdeutlichen, dass gerichtsverwertbare Gespräche nur durch die Kriminalpolizei erfolgen dürfen, nächste Schritte abstimmen)

Rehabilitationsverfahren

Der Nachsorge ist ein hoher Stellenwert einzuräumen und bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung. Gleichzeitig muss die Leitung umfassend und ausführlich über das Verfahren informieren. Dies bedeutet eine intensive Nachbereitung im Team, aber auch gegenüber Eltern und Elternvertreter*innen. Die Öffentlichkeit im eigenen Sozialraum muss sensibel und ausreichend informiert werden. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Aufklärung eines Verdachtess.

(Auszüge aus: Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen)

Verfahrensablauf bei Verdacht auf externen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen

Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

↓
1. Erkennen und Dokumentieren von Anhaltspunkten

↓
2. Info an Leitung und Team

↓
Ist professionelle Hilfe nötig?

→ NEIN

↓
Weitere Beobachtung

↓
JA

↓
3. Einschaltung einer insofern erfahrenen Fachkraft (§8a SGB VIII) (BERATUNG)
(entscheidet nicht, führt keine Krisengespräche mit Eltern, Kindern oder Jugendlichen)

↓
4. Gemeinsame Risikoeinschätzung (Anm. 2)

↓
Ergreifen von Sofortmaßnahmen erforderlich?

→ JA

↓
**Sofort Allgemeinen Sozialen Dienst
und Eltern informieren**

↓
NEIN

↓
einschalten

↓
5. Gespräch mit den Eltern führen

Fallen Ihnen in Ihrer Gruppe oder Ihrer Funktion – einmalig oder wiederholt – gewichtige Anhaltspunkte bei einem Kind oder Jugendlichen auf, die eine Kindeswohlgefährdung möglich oder sogar wahrscheinlich erscheinen lassen, informieren Sie Ihre Leitung und überprüfen Sie Ihre persönlichen Wahrnehmungen im Team. Dazu empfehlen wir Ihnen, Ihre Beobachtungen und Eindrücke frühzeitig zu dokumentieren.

Verdichtet sich die Sorge in Bezug auf eine Kindeswohlgefährdung durch den Austausch im Team, **muss die Leitung nach § 8a Abs. 4 SGB VIII eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen**. Fachlich ist dies sehr geboten. Die fachliche und persönliche bzw. emotionale Distanz sowie die wichtige Außenperspektive sind in dieser Situation außerordentlich hilfreich. Die Einbeziehung der Eltern erfolgt – wenn dadurch der Kinderschutz nicht gefährdet wird – nach der Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft. Gerade bei Fällen sexueller Gewalt sind manchmal durch eine zu frühe Einbeziehung der Eltern ohne hinreichende vorherige fachliche Reflexion schwere Fehler gemacht worden.

(Auszüge aus: Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen)

Sexuelle Übergriffe von Kindern und Jugendlichen untereinander

Bei der Thematik sexuell übergriffiger Kinder und Jugendlicher würde ein reiner Verfahrensablauf zu kurz greifen. Bei sexuell übergriffigen Kindern und Jugendlichen muss über pädagogische Interventionen gesprochen werden auf der Grundlage von einer differenzierten Betrachtung von Grenzverletzungen, Übergriffen und sexuellem Missbrauch. Gerade bei übergriffigen Kindern sind das pädagogische Umgehen mit diesem Verhalten, Schutz der betroffenen Kinder und wirksame Formen der Einflussnahme auf übergriffige Kinder gefragt. Dazu ist es in der Regel notwendig, sich von einschlägigen Beratungsstellen nach § 8a SGB VIII beraten und ggf. begleiten zu lassen.

(Text aus: Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen – dort weitere Hinweise ab Seite 24)

Anhang 6:

Auch in der Einrichtung selbst kann es jederzeit zu Unfällen kommen. Diese Regeln schaffen Klarheit, wie man sich in diesem Fall zu verhalten hat. Die zweite Seite ist als Aushang gedacht und sollte in jedem Raum gut sichtbar angebracht werden.

Verfahrensregeln zum Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche vor Unfällen und Gesundheitsgefahren zu schützen ist eine gemeinsame Aufgabe aller Team-Mitglieder. Will man jungen Menschen Erfahrungs- und Entwicklungsräume anbieten, in denen sie sich erproben können und auch sollen, lassen sich Unfälle und Verletzungen jedoch nie ausschließen. Diese Verfahrensregeln haben daher den Zweck, Leitlinien für angemessenes und situationsgerechtes Verhalten im Notfall aufzuzeigen. Sie werden ausgehängt, sodass sie jederzeit sichtbar sind. Wir wollen nicht nur gesetzliche Anforderungen umfassend umsetzen und damit haftungsrechtliche Risiken minimieren, sondern vor allem eine kompetente Betreuung sicherstellen.

Über die im Folgenden aufgelisteten Abläufe hinaus gelten folgende Standards:

- Alle festangestellten Mitarbeiter*innen absolvieren im zweijährigen Turnus einen Erste-Hilfe-Auffrischkurs
- Alle Honorarkräfte sichten bei Neuanstellung die geltenden Verfahrensregelungen inkl. Gegenzeichnung und werden darauf aufmerksam gemacht, wo die Erste-Hilfe-Ausstattung aufbewahrt wird.

Verfahrensablauf bei verletzten Kindern und Jugendlichen

Generell gilt: Im Zweifelsfall immer lieber den Notruf wählen!

leichte Verletzung pädagogische Unterstützung
<ul style="list-style-type: none">● trösten/beruhigen● Kühlkissen/Pflaster● Kind beobachten● Mitteilung an Leitung● Mitteilung an Sorgeberechtigte (bei Abholung, sonst telefonisch)
mittlere Verletzung Erste Hilfe notwendig
<ul style="list-style-type: none">● Mitteilung an Leitung● Benachrichtigung der Sorgeberechtigten<ul style="list-style-type: none">→ Sorgeberechtigte sind erreichbar und erscheinen in Kürze→ Sorgeberechtigte sind nicht erreichbar oder können nicht kommen: Notfallnummer 112 anrufen!● Betreuen des Kindes bis zum Eintreffen der Sorgeberechtigten/Person unter Notfallrufnummer
schwere Verletzung Erste Hilfe, lebensrettende Maßnahmen notwendig
<ul style="list-style-type: none">● Notfallnummer 112 anrufen!● Mitteilung an Leitung● Benachrichtigung der Sorgeberechtigten<ul style="list-style-type: none">→ Sorgeberechtigte sind erreichbar und erscheinen in Kürze→ Sorgeberechtigte kommen direkt ins Krankenhaus: Begleitung des Kindes ins Krankenhaus und Betreuung bis zum Eintreffen der Sorgeberechtigten

Generell gilt: Mitarbeitende und Honorarkräfte dürfen ohne Genehmigung der Sorgeberechtigten keinerlei Medikamente verabreichen!