



Schutzkonzept Kindertagesstätte Oberau

Stand: 22.12.2022



Inhalt

Vorwort Schutzkonzept.....	3
1 Grundsätze des institutionellen Schutzkonzeptes	4
1.1 Verantwortung von Träger und Leitung	4
1.2 Haltung und Kultur der Achtsamkeit	4
1.3. Fachkenntnisse	6
1.4 Rechtliche Grundlagen.....	6
2 Risikoanalyse.....	7
2.1 Das Team	7
2.2 Räumliche Situation innen und außen.....	7
2.3 Kinder.....	7
2.4 Familien	7
2.5 Externe Personen.....	7
3 Prävention gegen (sexuellen) Missbrauch und Gewalt.....	8
3.1 Personalmanagement	8
3.1.1 Einstellungsverfahren/Personalauswahl	9
3.1.2 Einarbeitung/Personalführung.....	9
3.1.3 Selbstauskunftserklärung.....	9
3.2 Verhaltenskodex.....	9
3.3 Angemessenes Verhalten mit Nähe und Distanz	11
3.3.1 Weitere Schutzvereinbarungen.....	14
3.4 Sexualpädagogisches Konzept.....	16
3.4.1 Das berühmte „Doktorspiel“	16
3.5 Fort- und Weiterbildung.....	17
3.6 Partizipation	17
3.7 Beschwerdemanagement.....	17
3.7.1 Beschwerdeverfahren für Eltern.....	18
3.7.2 Beschwerdeverfahren für Kinder	18
3.7.3 Möglichkeiten für Mitarbeiter	18
3.8 Vernetzung und Kooperation zur Prävention und Beratung	19
4 Intervention.....	19
4.1 Handlungsleitlinien bei Anzeichen mögl. Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII	20

Anhang

Quellen

Impressum



Vorwort Schutzkonzept

Mit diesem Schutzkonzept der Kindertagesstätte Oberau soll das Recht auf eine gewaltfreie Umgebung in einem institutionellen Rahmen für alle Kinder, die die Einrichtung besuchen, sichergestellt werden.

Seit März 2020 arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an der Erstellung dieses Konzeptes, das sich als wichtiger Bestandteil der institutionellen Konzeption der gemeindlichen Kindertagesstätte Oberau versteht. Es wird regelmäßig überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt. Es dient zum Schutz und dem Wohl der uns anvertrauten Kinder sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung. Ziel des Konzeptes ist die Prävention und Intervention bezüglich (sexueller) Übergriffe, einer sexualisierten Atmosphäre oder einer (geschlechterspezifischen) Diskriminierung.

Unsere Einrichtung versteht sich als Ort, an dem eine Kultur der Achtsamkeit und der Wertschätzung gelebt wird. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist sich dieser Herausforderung bewusst.

Mit diesem Konzept sollen Maßnahmen zum Schutz der uns anvertrauten Kinder vor grenzüberschreitendem Verhalten, vor psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt sowohl innerhalb der Einrichtung als auch im persönlichen Umfeld der Kinder beschrieben und festgelegt werden. Wir tragen die Verantwortung dafür, dass

- die Rechte der Kinder gewahrt werden,
- Kinder vor grenzüberschreitendem Verhalten in der Einrichtung geschützt werden,
- die Kinder Schutz erfahren bei Kindeswohlgefährdung in Familie und Umfeld,
- geeignete Verfahren der Beteiligung entwickelt, weiterentwickelt und angewendet werden,
- es eine Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten für alle Beteiligten gibt,
- Verfahren zum Schutz bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung festgeschrieben sind und Anlaufstellen benannt werden.

Alle Anforderungen werden in diesem Schutzkonzept berücksichtigt und festgeschrieben. Das Konzept ist allen Beteiligten bekannt und wird neuen Beschäftigten vorgelegt.

Der Träger und die Leitung der Einrichtung tragen die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzeptes und stellen die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung.

Peter Imminger
(1. Bürgermeister)

Anne Klepzig
(Einrichtungsleitung)



1 Grundsätze des institutionellen Schutzkonzeptes

Die Einrichtung hat den rechtlichen Auftrag und den Anspruch, die uns anvertrauten Kinder in besonderem Maße vor Vernachlässigung, Gewalt jeglicher Art und Übergriffen zu schützen. Wir verstehen unsere Einrichtung als einen sicheren Lernort, der den Kindern Frei- und Spielräume in ihrer altersgemäßen Entwicklung bietet und Auffälligkeiten und deren mögliche Ursachen nicht ignoriert. Ziel ist es, die Prävention und Intervention von Kindeswohlgefährdung innerhalb der Einrichtung sowie im persönlichen Umfeld der betreuten Kinder zu optimieren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen dazu bei, diese Atmosphäre herzustellen.

1.1 Verantwortung von Träger und Leitung

Träger und Leitung tragen die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzeptes. Dadurch erfolgt eine kontinuierliche Umsetzung. Organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen müssen angepasst und auf die Bedürfnisse aller abgestimmt werden. Ein gutes Personalmanagement ist dabei unverzichtbar. Dieses wird gewährleistet durch Einstellungs- und Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräche, Unterweisungen in Trägerverantwortung mit entsprechender Dokumentation, Dienstvereinbarungen, Teamentwicklungstage sowie Handlungsanweisungen für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten.

1.2 Haltung und Kultur der Achtsamkeit

Unser pädagogisches Handeln orientiert sich an gesellschaftlichen Werten wie Achtsamkeit, Akzeptanz und Wertschätzung. Unsere Angebote gelten Kindern jeglicher Nationalität, Familienkonstellation und Religion. Durch Partizipation erhöhen wir die Chancen und Möglichkeiten unserer Kinder, am Leben einer demokratischen Gesellschaft teilzuhaben. Die Umsetzung unseres Schutzkonzeptes wird getragen durch die pädagogische Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Kindergarten sowie Kinderkrippe. Grundvoraussetzungen hierfür sind die Offenheit, Ehrlichkeit, das gegenseitige Vertrauen und das Interesse gegenüber den Belangen der Kinder sowie die Aufmerksamkeit, Achtung und Wertschätzung des Teams im täglichen Miteinander. Wir schaffen unter den vorgegebenen Bedingungen den bestmöglichen Rahmen, um die Entwicklung der Kinder angemessen zu unterstützen und zu begleiten. Die wichtigsten Faktoren für die Gewährleistung sind vor allem unsere engagierten und kompetenten pädagogischen Fachkräfte, jeweilige Räume zum Wohlfühlen und ein ansprechendes Umfeld. In allen Handlungen zeigen wir die Bereitschaft zur Weiterentwicklung und zum eigenverantwortlichen Handeln und setzen den Schutzauftrag somit im Alltag um. Dabei soll eine Kultur der Achtsamkeit entstehen, die wir im Alltag selbstverständlich leben.

Im Rahmen der Fortbildung „Entwicklung eines Schutzkonzeptes“, durch eine 18-monatige, pädagogische Qualitätsbegleitung (PQB) und ein „Pädagogik kompakt“-Seminar als Inhouse-Schulung haben wir uns auf den Weg gemacht, eine Kultur der Achtsamkeit und unsere pädagogische Haltung zu entwickeln und zu formulieren.

Jedes Kind soll in einer sicheren Umgebung lernen und neue Stärken entwickeln können, mit besonderem Augenmerk auf Bildung, Beteiligung und Schutz. In der folgenden schematischen Darstellung unseres Schutzkonzeptes verstehen wir die „Kultur der Achtsamkeit“ als Dach. Das Fundament unserer Bildungsarbeit wird durch „Respekt und Wertschätzung“ geprägt. Zwischen dem Fundament und dem Dach sammeln sich alle präventiven Maßnahmen und werden in Beziehung gesetzt.¹



Die Grundlagen unserer Arbeit liegen in einer entsprechenden Wertehaltung. Im Zuge dieser Haltung haben wir einen Verhaltenskodex erstellt, der den Schutz von Kindern als oberstes Ziel hat sowie deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Dieser Verhaltenskodex wird jeder

¹ Abb.: <https://www.praevention.bistum-trier.de/institut-schutzkonzept/kultur-der-achtsamkeit-grundhaltung/>



haupt-, ehren- oder nebenamtlich tätigen Person vorgelegt und mit ihr besprochen, die Kontakt mit den Kindern hat. Der Verhaltenskodex gibt Orientierung für angemessenes Verhalten und fördert ein Klima der Achtsamkeit. Um Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch in unserer Einrichtung vorzubeugen, werden die Aufmerksamkeit und der Respekt für die Grenzen des Anderen geschult, geachtet und gefördert. Mit der „Kultur der Achtsamkeit“ verbinden wir vor allem eine Gesprächsbereitschaft, um sich offen und konstruktiv auszutauschen. Wir stehen ein für eine Kultur, die auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen basiert und in der niemand Angst haben muss, eigene Gefühle und Grenzen zu äußern. Mit diesem Schutzkonzept wollen wir das Risiko sexualisierter Gewalt verringern und für dieses Thema sensibilisieren.

1.3. Fachkenntnisse

Die Umsetzung unseres Schutzkonzeptes erfordert umfangreiches und spezifisches Fachwissen. Dies setzt vor allem Kenntnisse im Bereich der (sexuellen) Entwicklung von Kindern und hinsichtlich sexualpädagogischer Konzepte voraus. Dabei orientieren wir uns am bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan, der Handreichung Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren und den bayerischen Leitlinien für die Bildung und Erziehung von Kindern bis zum Ende der Grundschulzeit.

1.4 Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 4 SGB VIII gehört es zum Auftrag der Jugendhilfe – und damit zu unserem Auftrag in der gemeindlichen Kindertagesstätte Oberau – Kinder vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen.

Gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII hat jede Kindertageseinrichtung über ein Schutzkonzept zu verfügen, in welchem dargelegt ist, wie die Kinder in der Einrichtung präventiv vor Kindeswohlgefährdungen geschützt werden können. Es ist somit die Aufgabe der Träger, das Kindeswohl in den Kindertageseinrichtungen sicherzustellen und als Voraussetzung für die Erteilung der Betriebserlaubnis gemäß § 45 SGB VIII über ein entsprechendes Schutzkonzept zu verfügen.

Weiterhin liegen diesem Schutzauftrag die Ausführungen der UN-Kinderrechtskonvention und die Ausführungen im BayKiBiG und dessen Ausführungsverordnung zugrunde.



2 Risikoanalyse

Im Rahmen einer einrichtungsspezifischen Risikoanalyse setzen wir uns aktiv mit den trägerspezifischen Rahmenbedingungen und Ressourcen auseinander und beleuchten folgende Risikobereiche:

2.1 Das Team:

- Welche Erziehungsstile finden wir in unserer Einrichtung?
- Formulierung unserer pädagogischen Haltung im Rahmen des Schutzkonzeptes
- Betrachtung und Analyse des Personalschlüssels durch den Träger und die Einrichtungsleitung
- Notfallplan zum Umgang mit personellen Engpässen
- Konfliktmanagement/Teamklima

2.2 Räumliche Situation innen und außen:

- Wo befinden sich unzureichende, schlecht einsehbare oder unsichere Räumlichkeiten und wer beurteilt die Situation bzw. sorgt für Veränderung?
- Sicherheit im Garten – Verantwortlichkeiten
- Schutzmaßnahmen für besonders vulnerable Kinder (U3 Bereich, Kinder mit Behinderung)

2.3 Kinder:

- Umgang mit Grenzverletzungen untereinander
- Wie gehen wir mit Konflikten um?
- Umgang mit Diskriminierung/Mobbing

2.4 Familien:

- Gibt es Hinweise auf Gewalt gegen Kinder oder Vernachlässigung in der Familie?

2.5 Externe Personen:

- Zum Beispiel Praktikantinnen oder Praktikanten
- Fachdienste
- Hauswirtschaftliches Personal
- Eltern
- Ehrenamtliche

Die ermittelten Risikobereiche und deren Gefährdungspotenziale bilden die Grundlage für die Entwicklung unserer Präventionsmaßnahmen und Handlungsabläufe, die ggf. angepasst werden müssen. Um diese Präventionsmaßnahmen zu formulieren, haben wir die Perspektive



der Kinder eingenommen und uns im Rahmen der Fortbildung zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes mit den Strategien von Täterinnen oder Tätern intensiv beschäftigt.

3 Prävention gegen (sexuellen) Missbrauch und Gewalt

Prävention betrifft alle Bereiche der Gesellschaft, in denen Kinder ein Verhältnis besonderen Vertrauens zu Erwachsenen unterhalten und zugleich von ihnen abhängig sind. Das erfordert eine Pädagogik, die der Stärkung der Persönlichkeit jedes einzelnen Kindes verpflichtet ist. Unser positives Bild vom Kind ist der Leitfaden durch unsere gesamte pädagogische Arbeit und prägt unseren Alltag mit den Kindern. Jedes Kind hat seine eigene Sicht der Welt. Das Kind ist kompetent und aktiv und ist mit all seinen individuellen Fähigkeiten und Stärken ein wertvoller Schatz. Es kann sich mit all seinen Fragen die Welt erklären, indem es seine Kenntnisse nach seinem Entwicklungsstand erweitert und seine Theorien der Realität anpasst. Kinder sind Forscher und Entdecker, die lernen wollen mit all ihren Sinnen – jedes auf seine Weise.

3.1 Personalmanagement

Es liegt in der Verantwortung des Trägers, den Kinderschutz in allen Prozessen der Personalauswahl und der Personalentwicklung ausreichend zu berücksichtigen. Dabei bleibt es die Aufgabe der Leitung und des Teams, sich dem Thema Prävention von Grenzverletzung und Gewalt offen und reflektiert zu stellen.

Gemeinsam mit dem Träger wird der Personalschlüssel regelmäßig geprüft und entsprechenden Erfordernissen angepasst. Es wird ein Notfallplan für personelle Engpässe entwickelt, in dem ein Stufenplan formuliert ist, um ausreichend Personal zur Betreuung der uns anvertrauten Kinder vorzuhalten. In regelmäßigen Gesprächen soll durch Analyse von An- und Abwesenheiten und Krankenständen des Personals die Belastbarkeit der Beschäftigten bemessen und mit möglichen Entlastungsinitiativen seitens des Trägers reagiert werden. Bei möglichen Überlastungserscheinungen stellt der Träger betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit z. B. von der KUVB (Kommunale Unfallversicherung Bayern) und einem Betriebsarzt sicher.



3.1.1 Einstellungsverfahren/ Personalauswahl

Bereits nach Erhalt der schriftlichen Bewerbungsunterlagen werden die Bewerberinnen und Bewerber auf ihre persönliche Eignung hin geprüft. Es folgt eine Analyse der Bewerbungsunterlagen auf eventuelle Lücken, fehlende Zeugnisse, vorherige Arbeitgeber (fachgerecht/fachfremd), häufiger Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse. Diese Auffälligkeiten werden im Vorstellungsgespräch thematisiert. Bei der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII ist die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG, mit einer regelmäßigen Erneuerung nach spätestens fünf Jahren, erforderlich. Bewerberinnen und Bewerber werden über die vorhandenen Regeln und Vereinbarungen des Schutzkonzeptes unserer Einrichtung informiert. Dies ist sowohl bei der Auswahl der Fach- und Ergänzungskräfte, aber auch bei allen anderen Mitarbeitenden, wie z. B. Praktikantinnen, Praktikanten, Therapeutinnen, Therapeuten und Beschäftigten aus den Bereichen Hauswirtschaft, Bauhof, Gemeindeverwaltung und Hauswirtschaft sowie ehrenamtlichen Kräften relevant.

3.1.2 Einarbeitung/Personalführung

Die Einarbeitung neuer Beschäftigter orientiert sich am einrichtungsspezifischen Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie in den jährlich in der Einrichtung durch die Einrichtungsleitung stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen ist das Schutzkonzept ein fester Bestandteil. Die Leitung sorgt für eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept, z. B. im Rahmen der halbjährlichen Teamtage.

3.1.3 Selbstauskunftserklärung

Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschreiben im Bewerbungsverfahren eine Selbstauskunftserklärung und werden über den in unserer Einrichtung geltenden Verhaltenskodex informiert.

3.2 Verhaltenskodex

Hierbei geht es uns um die konkrete Formulierung von Regeln für ein gewaltfreies, Grenzen achtendes und respektvolles Verhalten der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir definieren die Regeln, die beim professionellen Umgang mit Nähe und Distanz verbindlich gelten (Anhang 1).



Ein Mittel dazu ist die verbindliche Verpflichtung, diesen Verhaltenskodex einzuhalten:

1. Die pädagogische Arbeit mit Kindern bietet persönliche Nähe und eine Gemeinschaft, in der Lebensfreude sowie lustvolles, ganzheitliches Lernen und Handeln Raum finden. Auch durch altersgemäße Erziehung unterstützen wir die Kinder dabei, geschlechtsspezifische Identität, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln.
2. Unsere Arbeit innerhalb des Teams und mit den Kindern ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten ihre Persönlichkeit und Würde sowie ihr Recht auf Selbstbestimmung.
3. Wir verpflichten uns, konkrete Schritte zu entwickeln und klare Positionen auszuarbeiten, damit in unserer pädagogischen Arbeit mit Kindern keine Grenzverletzungen, kein sexueller Missbrauch und keine sexualisierte Gewalt möglich werden.
4. Wir schützen die uns anvertrauten Kinder in unserem Verantwortungsbereich vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
5. Wir gestalten die Beziehungen zu den Kindern in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst und professionell mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder werden von uns unbedingt respektiert. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Kindern.
6. Formen persönlicher Grenzverletzung werden problematisiert und bearbeitet. Im Konfliktfall ziehen wir (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu bzw. informieren die Verantwortlichen auf der Leitungs-, Träger- und Fachaufsichtsebene. Der Schutz der Kinder steht dabei an erster Stelle.
7. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsbereichen Kindergarten und Krippe haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Jegliche Form von übergriffigem Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen ist eine strafbare Handlung mit entsprechenden disziplinarischen und strafrechtlichen Folgen.
8. Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns benannt und nicht toleriert.
9. Die Regeln dieses Verhaltenskodex gelten auch für alle ehrenamtlich Tätigen, hauptberuflich Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten.



3.3 Angemessenes Verhalten mit Nähe und Distanz

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Thema angemessenes Nähe-Distanz-Verhalten haben wir festgelegt, wie ein gewünschtes Verhalten aussehen soll, damit Grenzüberschreitungen besser erkannt werden können. Dazu beschäftigen wir uns im Team regelmäßig mit persönlichen Grenzen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Handlungssicherheit zu ermöglichen. „Angemessenes Verhalten“ haben wir in einem leicht verständlichen „Ampelsystem“ definiert. Gemeinsam werden Beispiele für Verhaltensweisen aus dem Alltag folgenden drei Kategorien (rot, gelb und grün) zugeordnet:

Dieses Verhalten schadet Kindern und ist daher verboten. Dieses Verhalten hat arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Folgen für die Beschäftigten. Wir wünschen uns, dass Kinder sich so schnell wie möglich jemandem anvertrauen, damit sie geschützt werden können.

Dieses Verhalten ist nicht in Ordnung und für die Entwicklung von Kindern schädlich. Wir wünschen uns, dass Kinder dieses Verhalten mitteilen, damit wir es besprechen und ändern können.

Diese Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden: Welches Verhalten bringt mich "auf die Palme"? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.

Dieses Verhalten ist sinnvoll, gefällt Kindern aber manchmal nicht. Wir wünschen uns, dass Kinder sagen, wenn sie den Sinn nicht verstehen, damit wir es erklären können.



Dieses Verhalten schadet Kindern und ist daher verboten. Dieses Verhalten hat arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Folgen für die Beschäftigten. Wir wünschen uns, dass Kinder sich so schnell wie möglich jemandem anvertrauen, damit sie geschützt werden können.

- Erwachsener verlässt den Raum ohne Bescheid zu geben (gegenüber Kindern und Kolleginnen und Kollegen)
- Mit dem Kind etwas tun, ohne es vorher anzukündigen (Gesicht abwaschen, Nase putzen, Stuhl verrücken, ...)
- Beschimpfen
- Körperliche Gewalt (z. B. Schubsen, Schütteln, Zwicken) gegenüber Kindern oder anderen
- Kind zum Essen zwingen (Teller leer essen) oder androhen, dass das Kind keinen Nachtisch bekommt, wenn es den Teller nicht abisst; Kindern Nachtisch verweigern
- Kind vor anderen Menschen bloßstellen
- Die Privatsphäre beim Toilettengang nicht respektieren (z. B. Türe in der Bring- und Abholzeit offen lassen oder den Toilettenraum bei Wunsch des Kindes nicht verlassen)
- Kinder im Garten oder in den Garderoben umziehen bzw. ausziehen
- Ständiges „auf dem Schoß-Sitzen“
- Mit dem Kind zu engen Kontakt und Bindung eingehen (wie Eltern)
- Zu viel körperlichen Kontakt eingehen oder vom Kind zulassen
- Bei Gewalt unter Kindern keine Kommunikation, Kommunikation verweigern, bewusstes Wegschauen
- Mit Eltern oder Kolleginnen bzw. Kollegen vor dem Kind über das Kind oder andere Kindern reden
- Nichteinhalten professioneller Distanz zu Eltern (Wir lassen uns nicht grundsätzlich Duzen.)
- Jungen auf die Toilette begleiten und dabei im Genitalbereich anfassen (z. B. Penis herunterdrücken)
- Intim anfassen, Schlagen, Schütteln, Küssen, Einsperren, Verletzen, Misshandeln, Angst machen, zum Essen oder Ausziehen zwingen, Fotos ungefragt ins Internet stellen, bewusste Aufsichtspflichtverletzung
- Kind kurz aus dem Raum schicken (z.B. in die Garderobe) als disziplinarische Maßnahme
- Soziale Isolation (Auszeitstuhl, an einen anderen Tisch ALLEINE setzen)
- Ironische Ansprache/Auslachen
- Beim Ausruhen zum Kind legen – Betreuungspersonen dürfen nicht auf den Matratzen der Kinder liegen



Dieses Verhalten ist nicht in Ordnung und für die Entwicklung von Kindern schädlich. Wir wünschen uns, dass Kinder dieses Verhalten mitteilen, damit wir es besprechen und ändern können.

Diese Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden: Welches Verhalten bringt mich "auf die Palme"? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.

- „Kuscheln“ – den Situationen angepasst
- Laut werden
- Essen probieren müssen (1 Probierlöffel)
- Von Eltern auf die „Kumpel-Ebene“ holen lassen
- Keine Gesprächsbereitschaft und Austauschmöglichkeiten schaffen, gewisses Distanzverhalten zwischen Erzieherin bzw. Erzieher und Eltern
- eigene Bedürfnisse in den Fokus stellen
- Unnahbare Eltern – schwierig Kontakt aufzubauen
- Kind herumtragen
- Regeln einseitig ändern
- Stigmatisieren (z. B. „Der Bruder war schon genauso...“)
- Ständiges Loben oder Strafen
- Aggressive Ansprache

Dieses Verhalten ist sinnvoll, gefällt Kindern aber manchmal nicht. Wir wünschen uns, dass Kinder sagen, wenn sie den Sinn nicht verstehen, damit wir es erklären können.

- Bewusstsein über Aufsichtspflicht
- Versorgung und Ernstnehmen von Kindern z. B. bei Konflikten, Verletzung, Hose nass
- „Schoßsitzkinder“ neben sich setzen
- Entscheidungsfreiheit und respektvoller Umgang beim Wickeln und Toilettengang
- Traurigkeit und Emotionen zulassen
- Kind trösten (in den Arm nehmen, auf den Schoß setzen → situationsabhängig, individuell)
- Nähe ist in Ordnung bei Ängsten, Traurigkeit
- Distanz zum Kind ist in Ordnung („ich möchte jetzt nicht“)
- Gefühle mitteilen (Vorbildfunktion)
- Respektvoller, achtsamer und wertfreier Umgang mit Eltern (Hineinversetzen in die Eltern)
- Persönliche Grenzen vertreten (Vorbildfunktion)
- Zuhören
- auf Augenhöhe sein
- Freundliche Umgangsformen
- Angemessene, professionelle Kleidung (Vorbildfunktion)
- Regeln einhalten
- Grenzüberschreitungen unter Kindern/Erwachsenen unterbinden
- Hilfe/Anhalten zur friedlichen Konfliktlösung
- Strukturen einhalten
- Klare, glaubwürdige und natürlich Konsequenzen erleben
- Unversehrtheit wahren
- pädagogisch Einfluss nehmen



3.3.1 Weitere Schutzvereinbarungen

- Prinzip der offenen Tür oder Sechs-Augen-Prinzip:

Das Prinzip der offenen Tür (zum Beispiel bei pflegerischen Maßnahmen) oder das Sechs-Augen-Prinzip ist, soweit möglich und praktikabel, anzuwenden. Beim Wickeln, Schlafenlegen, Hilfe beim Toilettengang etc. wird der Wunsch des Kindes nach einer bestimmten Pflegeperson nach Möglichkeit berücksichtigt. Es gilt die Regel, dass mit Kindern ausschließlich auf die Kindertoilette gegangen wird. Kinder werden nicht in die abschließbare Erwachsenentoilette mitgenommen.

- Privatgeschenke an Kinder:

Auch bei besonderen Erfolgen von einzelnen Kindern werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Vergünstigungen gewährt oder Geschenke gemacht, die nicht mit dem Team oder der Leitung abgesprochen sind. Geschenke werden prinzipiell nicht im Namen von Einzelnen, sondern nur im Namen des Teams geschenkt. Die Bevorzugung einzelner Kinder durch persönliche Geschenke stellt eine von vielen Täterstrategien dar. Diese Regelung erschwert es eventuellen Täterinnen beziehungsweise Tätern, Kinder in ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis zu bringen, um eine Aufdeckung zu verhindern.

- Private Kontakte zu Kindern klar regeln:

Private Kontakte zwischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Praktikantinnen oder Praktikanten und den Kindern der Einrichtung sowie deren Familien müssen immer transparent gemacht werden. Ebenso müssen Unternehmungen und Kontakte mit einzelnen Kindern oder der Kindergruppe im Rahmen des Dienstverhältnisses außerhalb der Räume der Einrichtung immer besprochen und von der Leitung genehmigt werden.

- Klare Regeln im Umgang mit Geheimnissen:

Täterinnen und Täter setzen Kinder im Zusammenhang mit sexuellen Grenzverletzungen häufig unter Geheimhaltungsdruck. Im Team gemeinsam mit den Kindern wird definiert, in welchem Rahmen Geheimnisse mit Kindern erlaubt sind. Mit Kindern wird an der Unterscheidung von schönen und unangenehmen Geheimnissen gearbeitet. Im Sinne einer guten Intervention und Unterstützung eines betroffenen Kindes ist es wichtig, dass wir uns niemals vorab auf das Versprechen einlassen sollten, etwas von einem Kind Anvertrautes nicht weiter zu erzählen.

- Klare Regelungen bei der Abholung der Kinder:

Will eine unangekündigte Person (egal, ob fremd oder bekannt) ein Kind aus der Einrichtung abholen, so geschieht das ausschließlich mit der Erlaubnis der Eltern. Dies ist vorher mit den Eltern abzuklären (gelbe Karteikarte). Wird das Kind von einer uns fremden Person abgeholt, ist der Personalausweis zu prüfen und mit den Kontaktdaten



auf der gelben Karteikarte abzugleichen (s. abholberechtigte Personen). Die Eltern sind unverzüglich in Kenntnis zu setzen, falls die Person nicht auf der Karteikarte vermerkt ist. Erst mit ausdrücklicher Erlaubnis (schriftlich) der Eltern darf das Kind die Einrichtung verlassen.

- Zutritt der Einrichtung durch Externe:

Alle Besucher, die nicht zum Personal der Einrichtung gehören, z. B. Handwerker und Beschäftigte der Gemeinde, müssen sich bei der Leitung anmelden. In der gesamten Einrichtung gibt es die feste Regel, dass keine externe Person (Eltern, Handwerker usw.) den Wickelraum oder die Toiletten betreten darf, sofern sich dort ein Kind allein aufhält.

- Klare Regeln für die Wickelsituation:

Es ist wichtig für Kinder, dass die Wickelsituation angenehm gestaltet und sprachlich begleitet wird. Kinder werden nicht auf den Bauch oder den Intimbereich geküsst. Kinder werden an Penis, Scheide und Po sauber gemacht, dies soll auch so dem Kind gegenüber formuliert werden, damit es eine Sprache für die Genitalien erlernt, die alle verstehen.

- Keine „Sonderprojekte“ einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Auch exklusive Angebote können von Teammitgliedern zu sexuellen Grenzverletzungen genutzt werden. Können sie hier über einen längeren Zeitraum ungestört agieren, so könnten sie die Kinder nach und nach an ungewöhnliche Gepflogenheiten gewöhnen. Bei der Gestaltung des Alltags sollte darauf geachtet werden, wenn organisatorisch möglich, dass einzelne Aufgaben wie Turnen, Schlafen oder Vorschularbeit immer wieder von anderen gestaltet werden. So können die Kinder turnusmäßig verschiedene Handlungsmöglichkeiten und Rituale kennen lernen.

- Transparenz im Handeln – Rücksprachen mit Leitung oder Team:

Das Abweichen von den hier formulierten Schutzvereinbarungen aus wohlüberlegten Gründen ist im Team und mit der Leitung abzusprechen.



3.4 Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität gehört von Beginn an zur Entwicklung jedes Kindes und ist im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung ein wichtiger Bestandteil des Bildungsauftrages von Kindertageseinrichtungen. Babys und Kleinkinder erforschen ganz natürlich ihre Umwelt, dazu gehört auch, ihren Körper wahrzunehmen und zu entdecken. Wir bauen mit den uns anvertrauten Kindern eine Beziehung auf, genauso lernen Kinder zu anderen Kindern in Beziehung zu treten. Dadurch entwickelt sich eine wertschätzende Haltung dem Kind und seiner Persönlichkeit gegenüber. Durch Beobachten und Zuhören erkennen wir die Bedürfnisse des Kindes und schaffen ein Verhältnis des Vertrauens. Kinder brauchen Orientierung und Antworten auf ihre Fragen, damit sie in diesem wichtigen Entwicklungs- und Bildungsbereich nicht allein gelassen sind. Wir ermutigen sie, ihre eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und gegenüber anderen deutlich zu machen. Soziale Interaktionen sind der Kernbereich der Arbeit mit Kindern. Die Kinder erfahren im täglichen Miteinander viele soziale und emotionale Kompetenzen wie: Rücksichtnahme, mit Gefühlen anderer umgehen und respektieren, eigene Interessen vertreten, aber auch zurückzustecken.

Konflikte gehören dabei zum Alltag. Wir begleiten die Kinder bei der Bewältigung von Konflikten und erarbeiten mit ihnen Handlungsstrategien, die ihnen helfen sollen, Konflikte zunehmend selbstständig zu lösen.

3.4.1 Das berühmte „Doktorspiel“

Ein Spiel unter Spielen. Völlig normal in der Entwicklung von Kindern im Vorschulalter. Es geschieht spontan, unbefangen und ohne Hintergedanken. Von kindlicher Neugier gepackt, untersucht das Kind sich selbst und interessiert sich für sein Gegenüber.

Eltern, Beschäftigten und Kindern soll klar sein, was „normal“ ist und ab wann Grenzen überschritten werden. Dies gilt sowohl für Kinder, als auch für Erwachsene. Die Kinder sollen lernen „NEIN“ zu sagen, sich abzugrenzen und persönliche Grenzen zu respektieren.

Sexuelle Aktivitäten sind Bestandteil einer gesunden psychischen Entwicklung und fördern die Entwicklung einer positiven sexuellen Identität. Dabei brauchen Kinder klare Regeln und Orientierung.

Doktorspiele sind in der Kindertageseinrichtung nicht an der Tagesordnung. Für den Fall, dass sie doch einmal auftreten sollten, haben wir folgende Regelungen getroffen, wie wir damit umgehen:

- Das Kind entscheidet, mit wem es Doktor spielen möchte!
- Das Spiel geht nur so lange, wie es für beide Kinder angenehm ist!
- Niemand tut dabei einem anderen weh!



- Das Stecken von Gegenständen in Körperöffnungen (Po, Scheide, Penis, Mund, Nase, Ohren) ist verboten!
- Erwachsene spielen nicht mit!
- Hilfe holen ist kein Petzen und wird ernst genommen!

Wir greifen ein, wenn

- ein Mitspielen erzwungen und unfreiwillig ist!
- ein erheblicher Altersunterschied oder körperliche Überlegenheit gegeben sind!
- ein Kind zur Geheimhaltung gezwungen wird!
- ein Kind stark sexualisierte Sprache verwendet!
- Kinder sich selbst oder andere verletzen!
- es zu einem untypischen Doktorspiel wird (Praktiken der Erwachsenensexualität werden nachspielt oder darüber gesprochen)!

3.5 Fort- und Weiterbildung

Sowohl neu eingestellte pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch alle schon länger beschäftigten Teammitglieder, sollen regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen, um entsprechendes Wissen über z. B. Gewalt- und Machtdynamiken, Missbrauch und Täterstrategien zu erlangen. Der Träger berücksichtigt dies bei der Fortbildungsplanung und stellt ausreichend Mittel zur Verfügung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterzeichnen diese Schutzvereinbarungen und den Verhaltenskodex bei Vertragsabschluss oder im Rahmen der jährlich stattfindenden Unterweisungen (siehe Anhang 1).

3.6 Partizipation

Die Teilhabe ist der Grundstein, wenn es um die Entwicklung von demokratischem Verständnis geht. Die Kinder sollen in allen Bildungs- und Erziehungsbereichen mitgestalten und mitwirken dürfen. Da Partizipation als Recht der Kinder formuliert ist, bietet auch der Schutzauftrag Raum zur Mitgestaltung. Dabei schaffen wir die Möglichkeit, dass die Kinder in unserer Einrichtung Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung erfahren und aktiv mitgestalten können. Dies bestärkt sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und nimmt nachhaltig Einfluss.

3.7 Beschwerdemanagement

Wir verstehen uns als eine lernende Einrichtung. Das heißt, wir sind offen für konstruktive Rückmeldungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge.



Wir ermutigen sowohl die Kinder als auch die Elternschaft, ihren Unmut oder ihre Unzufriedenheiten ungehindert äußern zu können. Wir bieten verschiedene Beschwerdeverfahren an, die uns Fehler erkennen lassen und die uns die Möglichkeit geben, daraus zu lernen. Beschwerden nehmen wir sowohl mündlich als auch schriftlich entgegen.

3.7.1 Beschwerdeverfahren für Eltern

Dazu braucht es unbedingt ein vertrauensvolles und respektierendes Miteinander, aber auch geeignete Rahmenbedingungen, für die der Träger, die Leitung und die pädagogischen Kräfte Sorge tragen.

- Jährliche anonyme Elternbefragung mit unterschiedlichen Schwerpunkten
- Jährliche Elterngespräche zur Entwicklung des Kindes und zur Erziehungspartnerschaft

Wir begegnen uns mit Offenheit und bleiben im steten Austausch. Gespräche werden schriftlich dokumentiert. Wenn es die organisatorischen Abläufe erlauben, ist das Sechsen-Augen-Prinzip anzuwenden. Nach gewisser Zeit werden vereinbarte Ziele überprüft und gegebenenfalls weiterverfolgt.

3.7.2 Beschwerdeverfahren für Kinder

Um Kinder altersangemessen an Entscheidungen im Alltag zu beteiligen, ermutigen wir sie, ihre Meinung kundzutun, auch wenn ihnen etwas nicht gefällt. Dadurch stärken wir ihr Selbstbewusstsein. Wir nehmen sie ernst und achten ihre Meinung. Vor allem hinsichtlich des Kinderschutzes ist es wichtig, dass Kinder erleben, dass sie auch "NEIN" sagen dürfen und sich jederzeit Unterstützung von Erwachsenen, Erzieherinnen, Erziehern oder anderen Kindern holen können. In unserer Einrichtung bieten wir den Kindern folgende Möglichkeiten, Rückmeldungen oder gar Beschwerden zu äußern:

- Zunächst beobachten wir aufmerksam die Reaktionen von Kindern
- Erkennen und sensibler Umgang mit Verhaltensänderungen oder gar -auffälligkeiten
- Kinderkonferenzen
- Feedbackrunden im Morgenkreis
- Kreative Methoden zur Meinungsäußerung (Aushänge)

3.7.3 Möglichkeiten für Mitarbeiter

Alle Beschäftigten können Bedenken, Beschwerden, Kritik sowie Anregungen in mündlicher und auch in schriftlicher Form gegenüber der Leitung und dem Träger äußern. Weitere Beschwerdeangebote für unser Personal:



- Austausch in Feedbackrunden im Team
- Jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche mit der Leitung
- Zielvereinbarungs- und Feedbackgespräche

3.8 Vernetzung und Kooperation zur Prävention und Beratung

Hilfs- und Beratungsangebote sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den professionellen Umgang mit Grenzverletzungen sind:

- Jugendamt des Landkreises Garmisch-Partenkirchen
 - Koordinierter Kinderschutz/Koki
 - Allgemeiner Sozialer Dienst/ASD
 - Fachaufsicht Kindertagesbetreuung, Fr. Juds (Tel.: 08821/751-289)
 - Condrobs, Prävention und Suchthilfe
 - Anonyme Fallberatung (Tel.: 08821/751-290)
 - Insoweit erfahrene Fachkraft (Isef): Frau M. Zacher (Tel.:08821/751-478)
- Klinik Hochried
- Hilfeportal Sexueller Missbrauch: www.hilfeportal-missbrauch.de
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 / 2255530

4 Intervention

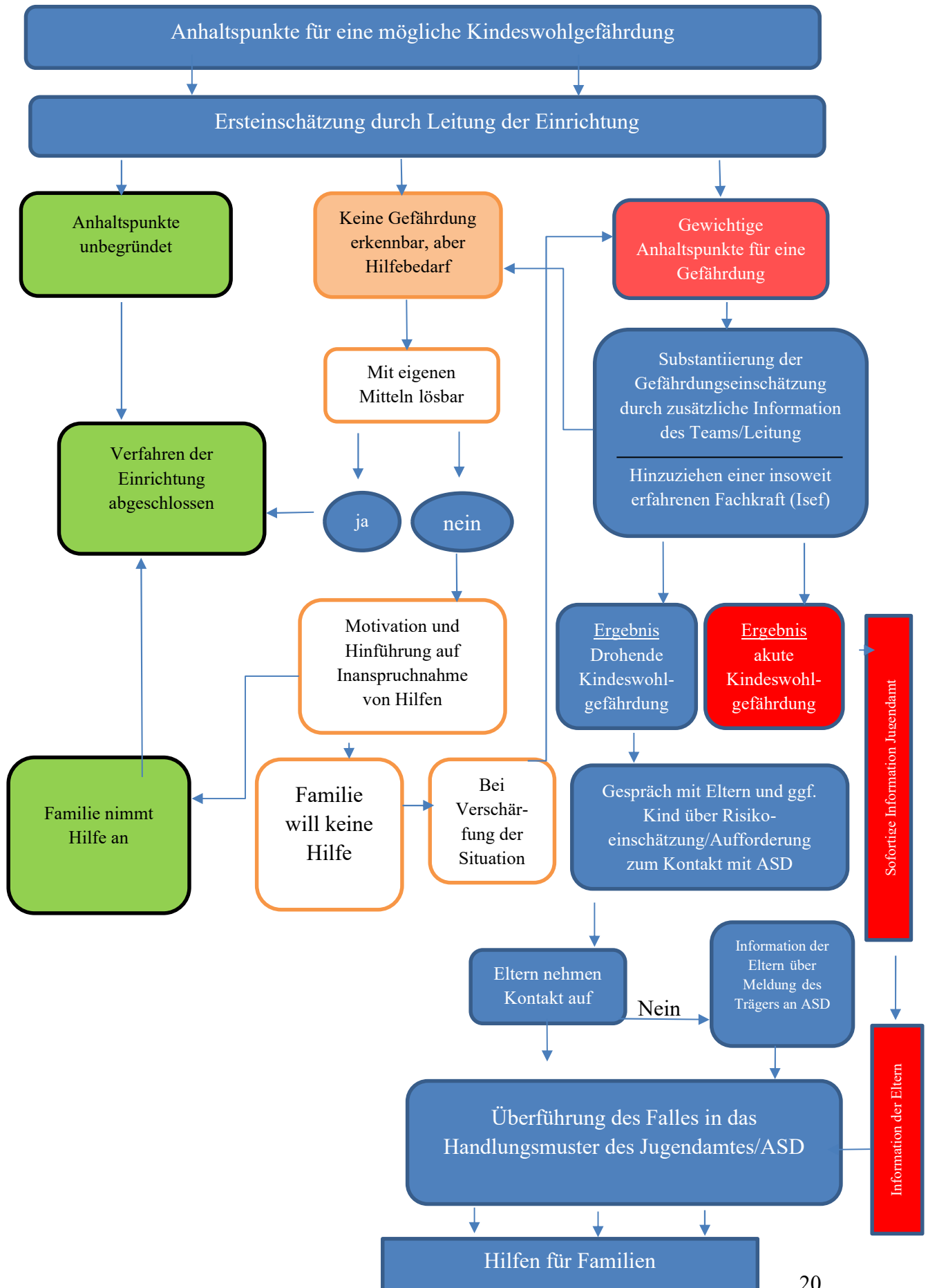
Bei allen Präventionsmaßnahmen kann es dennoch zu Grenzüberschreitungen, Übergriffen oder Gewalt kommen. In diesem Fall unterscheiden wir zwei Formen von Kindeswohlgefährdung. In beiden Fällen ziehen wir die Ablaufschemata des evangelischen KITA-Verbandes Bayern als Handlungsleitlinie und Dokumentationshilfe hinzu. Diese sind im Ordner „Kopiervorlagen“ im Büro der Leitung zu finden. Alle Ereignisse werden schriftlich dokumentiert, um im Krisenfall adäquat reagieren zu können.

Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen, werden von der Leitung an den Träger herangetragen. Dieser meldet die Ereignisse bzw. Entwicklungen unverzüglich gemäß § 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII dem zuständigen Jugendamt mit einem entsprechenden Formular oder telefonisch mit den entsprechenden Angaben. Zeitnah wird eine ausführliche Stellungnahme bzw. Dokumentation des Trägers übersendet.

Bei Meldungen an das Jugendamt gemäß §8a SGB VIII stellt uns das Jugendamt/Isef einen entsprechenden Meldebogen zur Verfügung. In Bezug auf den Datenschutz ist der Kinderschutz übergeordnet zu bewerten und hat somit Vorrang. Wir handeln nach den folgenden Leitlinien:



4.1 Handlungsleitlinien bei Anzeichen möglicher Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII





Anhang



Anhang 1

Verhaltenskodex

Kindertagesstätte
Wir schaffen die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
Wir stellen nur Personen ein, die ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Des Weiteren ist die Bereitschaft zur Absolvierung einer Fortbildungsmaßnahme zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt notwendig. Diese Fortbildung muss dann im ersten Anstellungsjahr absolviert werden.
Wir fördern unser Personal durch geeignete Weiterbildungen.
Wir sorgen dafür, dass ehren- und nebenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Themen mit einer geeigneten Ansprechperson sprechen können und diese dafür ausreichend Zeit hat. Hauptamtlich tätigen Beschäftigten bieten wir regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten an, damit sie ihre Arbeit mit Ratsuchenden gut bewältigen.
Wir machen sexualisierte Gewalt in Wort und Tat mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema.
Wir nehmen jeden Verdacht ernst und handeln zeitnah und konsequent nach unserem Verhaltenskodex und den formulierten Schutzvereinbarungen gegen sexualisierte Gewalt.
_____ Ort, Datum
_____ Unterschrift Leitung

Name der/des Beschäftigten

Mitarbeiterin oder Mitarbeiter
Ich schütze das körperliche und seelische Wohl der mir anvertrauten Menschen.
Ich versichere, dass ich mich noch nie wegen sexuellen Missbrauchs oder Pornografie strafbar gemacht habe. Ich versichere, dass gegen mich aus diesen Gründen nicht polizeilich ermittelt wird.
Ich nehme an Weiterbildungen teil.
Ich nehme Angebote an, um z. B. zu lernen, wo die Grenzen von schutz- und hilfebedürftigen Personen sind. Ich übe in Fortbildung und Gespräch Selbstreflexion und Achtsamkeit in Bezug auf meine eigenen Grenzen und die Grenzen des Anderen.
Ich achte alle mir anvertrauten Personen. Ich achte ihr Recht auf Integrität. Ich achte, respektiere und schütze ihre individuelle Selbstbestimmung und Intimsphäre.
Wenn ich jemanden sehe, der körperliche, seelische oder sexuelle Grenzen überschreitet, schreite ich, wenn ich mich nicht selbst in Gefahr bringe, sofort aktiv ein. Ich melde diese Beobachtung zudem sofort der zuständigen Einrichtungsleitung und/oder der beauftragten Präventionsfachkraft. Diese Meldepflicht erfülle ich auch bei Verdacht.
_____ Ort, Datum
_____ Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter oder ehrenamtlich Tätige/Tätiger



Quellen:

- <https://www.praevention.bistum-trier.de/institut-schutzkonzept/kultur-der-achtsamkeit-grundhaltung/>
- https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/kinderbetreuung/1210-022596_anpassung_broschuere_leitfaden_zur_sicherung_des_schutzauftrages_bf_1.pdf
- https://www.evkitabayern.de/fileadmin/user_upload/materialien_a_bis_z/kinderschutz/HANDOUT_Bereichsbezogenes_Schutzkonzept_-_Stand_11.04.2022.pdf
- file:///C:/Users/user/Downloads/Selbstauskunftserklaerung_DiCV_Freiburg.pdf
- <https://www.bistum-aachen.de/Praevention/Institutionelles-Schutzkonzept/>
- file:///C:/Users/user/Documents/B%C3%BCro/Schutzkonzept2020/schutzkonzept-kita-sued-sonthofen_2020.pdf
- https://www.katholische-kindergaerten.de/sites/default/files/kitas/8u86Jq/news/2020_aktuelles_schutzkonzept_1.pdf
- <https://amyna.de/wp/angebot/schulungen-fuer-fachkraefte/schutzkonzepte/>
- Maywald, J. (2013) Kindeswohl in der Kita. Leitfaden für die pädagogische Praxis. Freiburg im Breisgau: Herder
- Maywald, J. (2019). Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Freiburg im Breisgau: Herder



Impressum

Gemeindekindergarten Oberau

Unterfeldstraße 8

82496 Oberau

Telefon: 08824/425

E-Mail: kiga-oberau@t-online.de

Erarbeitet von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gemeindekindergartens Oberau unter der Beratung von Frau Kell Hausner durch die Fortbildung „Kita – ein sicherer Ort“ (28.09.2020).

Dieses Konzept soll Orientierungshilfe sein und unterliegt regelmäßiger Prüfung und Weiterentwicklung durch den Träger, die Leitung sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung.