



DRK-Kindergarten

Davertgeister 

Institutionelles Schutzkonzept §45 SGB VIII

**DRK Kita Davertgeister
Sudendorp 71**

48308 Senden

02598-9298110

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Leitbild	2
3. Gesetzliche Grundlagen	3
3.1 UN-Kinderrechtskonvention	3
3.2 Kindeswohlgefährdung.....	4
3.3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	4
3.4 Bundeskinderschutzgesetz (BKischG)	4
4. Formen der Kindeswohlgefährdung	6
4.1 Mögliche Anhaltspunkte für eine Kinderwohlgefährdung	6
4.2 Kindeswohlgefährdung /Datenschutz in Verbindung mit dem Schutz von Kindern und Jugendlichen..	7
5. Risikoanalyse.....	9
6. Aufsichtspflicht.....	11
7. Personal	12
7.1 Fort- und Weiterbildung.....	12
7.2. Personalauswahl.....	12
7.3. Führungszeugnis.....	13
7.4. Selbstauskunft / Selbstverpflichtungserklärung / Eigenerklärung.....	13
7.5. Gespräche mit Mitarbeitern	14
7.6. Teamsitzungen / Teamgespräche	14
8. Kinderrechte / Partizipation / Prävention	16
8.2. Umgang mit Nähe und Distanz / Sensibilisierung	16
8.3. Partizipation (Teilhabe/Mitbestimmung)	17
8.4. Präventionsangebote	18
9. Beschwerdemanagement	19
10. Verhaltensampel in unserer Einrichtung.....	20
11. Verhaltenskodex	22
12. Verfahrensablauf bei vermutetem Machtmissbrauch, Übergriffe oder Gewalt durch Fachkräfte in Kitas 23	
13. Prävention.....	25
14. Zusammenwirken mit verschiedenen Ämtern.....	26

Die pädagogische Fachkraft umfasst alle männlichen/weiblichen/diversen Berufszeichnung und wird in unserer Konzeption aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit einheitlich als "Fachkräfte" bezeichnet. Ebenso wird zur Vereinfachung die Bezeichnung „Kind“ im Singular verwendet.

1. Einleitung

Seit Mai 2021 wurde das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz verabschiedet. Dies ist eine erweiterte Aufgabe, Kinder und Jugendliche vor Gefährdungen zu schützen. Jede Einrichtung muss ein verbindliches Schutzkonzept erarbeiten und festlegen. „§ 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII sieht die Verankerung verpflichtender Konzepte vor, die zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor Gewalt in Einrichtungen vorzuhalten sind.“

(Aufsichtsrechtliche Grundlagen-Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII – LWL – S. 4)

Das Schutzkonzept ist die Grundlage für alle neuen- sowie auch Bestandseinrichtungen verpflichtend und an die Betriebserlaubnis gebunden.

Die im Bundeskinderschutzgesetz und in der UN-Kinderrechtskonvention festgelegten Kinderrechte sind selbstverständliche Grundlagen unserer Arbeit. Gemeinsam mit den Kindern machen wir die komplexen Inhalte (be-)greifbar und transparent, auch gegenüber Erziehungsberechtigten.

Als Tageseinrichtung für Kinder liegt es in unsere Verpflichtung in besonderem Maße Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder zu sorgen. Es liegt in unserer Verantwortung und unserem Anspruch, für alle Beteiligten, Kinder, Eltern und Mitarbeiter - einen sicheren Ort zu schaffen.

Wir verstehen uns als Experten für Pädagogik. Durch ihre fachliche Ausbildung haben unsere Mitarbeiter gelernt, einen professionellen und achtsamen Umgang mit den Kindern und Eltern zu pflegen. Wir nehmen die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen aller Kinder in unserem Haus wahr und ernst. Gewalt findet in unserer Einrichtung keinen Platz.

Wir verstehen auch Gewalt unter Kindern als eine mögliche Kindeswohlgefährdung. Aggressives Verhalten hat für uns viele Gesichter. Neben körperlichen Verletzungen und Bedrohungen steht für uns der Begriff "Gewalt" auch für soziale Ausgrenzung, Hänseleien oder verbale Attacken. Ein Kind ist Gewalt ausgesetzt, wenn er oder sie wiederholt und über eine längere Zeit den negativen Handlungen eines oder mehrerer anderer Kinder ausgesetzt ist. Dazu zählen über verbale (z.B. drohen, hänseln) und körperliche (schlagen, treten, kneifen usw.) Attacken hinaus auch Verhaltensweisen, wie Grimassen schneiden oder jemanden ignorieren. Im erzieherischen Alltag ist es wichtig, den Unterschied zwischen destruktiver Gewalt und entwicklungsbedingten und - notwendigen Rangeleien und Kräftemessen zwischen ebenbürtigen Altersgenossen zu kennen und entsprechend zu reagieren und zu handeln. Wir sprechen dann von Gewalt, wenn die Kräfte ungleich verteilt sind. Ein Kind, das sich dauerhaft nicht aus der Opferrolle befreien kann, braucht Hilfe. Wir verstehen unsere Arbeit als Erzieher in erster Regel als Begleiter, Beschützer und Unterstützer. Bei Konflikten zwischen den Kindern versuchen wir, sie dazu zu bringen ihre Konflikte selbst zu lösen. Wenn sich Kinder schlagen, sollen sich die vermeintlichen Täter und Opfer zusammensetzen und klären, wie es zu diesem Zwischenfall gekommen ist. Das bedeutet, dass Täter und Opfer sich verständigen müssen um herausfinden, wie es zu dieser Situation kam und wie sich die handelnden Kinder dabei gefühlt haben.

Unser Schutzkonzept leistet einen Beitrag zum Schutz der uns anvertrauten Kinder (z.B. vor Machtmissbrauch). Dieses wurde gemeinsam mit dem Team erarbeitet.

2. Leitbild

Wir vom Roten Kreuz sind Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz und Rothalbmondbewegung, die Opfern von Konflikten und Katastrophen sowie anderen hilfsbedürftigen Menschen unterschiedslos Hilfe gewährt, allein nach dem Maß ihrer Not. Im Zeichen der Menschlichkeit setzen wir uns für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.

Der hilfebedürftige Mensch

Wir schützen und helfen dort, wo menschliches Leiden zu verhüten und zu lindern ist.

Die unparteiliche Hilfeleistung.

Alle Hilfebedürftigen haben den gleichen Anspruch auf Hilfe, ohne Ansehen der Nationalität, der Rasse, der Religion, des Geschlechts, der sozialen Stellung oder der politischen Überzeugung. Wir setzen die verfügbaren Mittel allein nach dem Maß der Not und der Dringlichkeit der Hilfe ein. Unsere freiwillige Hilfeleistung soll die Selbsthilfekräfte der Hilfebedürftigen wiederherstellen.

Neutral im Zeichen der Menschlichkeit

Wir sehen uns ausschließlich als Helfer und Anwälte der Hilfebedürftigen und enthalten uns zu jeder Zeit der Teilnahme an politischen, rassistischen oder religiösen Auseinandersetzungen. Wir sind jedoch nicht bereit, Unmenschlichkeit hinzunehmen und erheben deshalb, wo geboten, unsere Stimme gegen ihre Ursachen.

Die Menschen im Roten Kreuz

Wir können unseren Auftrag nur erfüllen, wenn wir Menschen, insbesondere als unentgeltlich tätige Freiwillige, für unsere Aufgaben gewinnen. Von ihnen wird unsere Arbeit getragen, nämlich von engagierten, fachlich und menschlich qualifizierten, ehrenamtlichen, aber auch von gleichermaßen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Verhältnis untereinander von Gleichwertigkeit und gegenseitigem Vertrauen gekennzeichnet ist.

Unsere Leistungen

Wir bieten alle Leistungen an, die zur Erfüllung unseres Auftrages erforderlich sind. Sie sollen im Umfang und Qualität höchsten Anforderungen genügen. Wir können Aufgaben nur dann übernehmen, wenn fachliches Können und finanzielle Mittel ausreichend vorhanden sind.

Unsere Stärken

Wir sind die Nationale Rotkreuzgesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wir treten unter einer weltweit wirksamen gemeinsamen Idee mit einheitlichem Erscheinungsbild und in gleicher Struktur auf. Die föderalistische Struktur unseres Verbandes ermöglicht Beweglichkeit und schnelles koordiniertes Handeln. Doch nur die Bündelung unserer Erfahrungen und die gemeinsame Nutzung unserer personellen und materiellen Mittel sichern unsere Leistungsstärke.

Das Verhältnis zu anderen

Zur Erfüllung unserer Aufgaben kooperieren wir mit allen Institutionen und Organisationen aus Staat und Gesellschaft, die uns in Erfüllung der selbstgesteckten Ziele und Aufgaben behilflich oder nützlich sein können und/oder vergleichbare Zielsetzungen haben. Wir bewahren dabei unsere Unabhängigkeit. Wir stellen uns dem Wettbewerb mit anderen, indem wir die Qualität unserer Hilfeleistung, aber auch ihre Wirtschaftlichkeit verbessern.

3. Gesetzliche Grundlagen

Der Gesetzestext, auf den sich die vorliegenden Handlungslinien beziehen, werden wie folgt dargestellt.

§ 8b SGB VIII, Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen

(1) Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen stehen, haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.

(2) Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten oder in denen sie Unterkunft erhalten, und die zuständigen Leistungsträger, haben gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien

1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt sowie
2. zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an strukturellen Entscheidungen in der Einrichtung sowie zu Beschwerdeverfahren in persönlichen Angelegenheiten

Eine weitere Verpflichtung für Einrichtungsträger ergibt sich aus dem § 47 SGB VIII.

§ 47 SGB VIII, Meldepflichten

Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich

1. die Betriebsaufnahme unter Angabe von Namen und Anschrift des Trägers, Art und Standort der Einrichtung, der Zahl der verfügbaren Plätze sowie der Namen und der beruflichen Ausbildung des Leiters und der Betreuungskräfte

2. Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, sowie

3. die bevorstehende Schließung der Einrichtung anzuzeigen. (...)

Auch § 8a SGB VIII richtet sich in seinem Abs. 4 an Träger und deren Fachkräfte, die bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines betreuten Kindes eine entsprechende Handlungsanleitung bekommen.

„Insoweit erfahrene Fachkraft“ gemäß §§ 8a Abs. 4, 8b Abs. 1 SGB VIII:

§ 8a SGB VIII, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,

2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie

3. (...)

3.1 UN-Kinderrechtskonvention

Die Kinderrechte legen wesentliche Standards zum Schutz der Kinder fest.

Zu den elementaren Rechten jedes Kindes und jedes Jugendlichen, wie sie aus der UN-Kinderrechtskonvention hervorgehen, gehören:

- das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung unabhängig von Religion, Herkunft und Geschlecht
- das Recht auf Bildung und Ausbildung
- das Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung
- das Recht, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden
- das Recht auf eine Privatsphäre und eine gewaltfreie Erziehung im Sinne der Gleichberechtigung und des Friedens
- das Recht auf Betreuung bei Behinderung⁴In unserem Kindergarten wollen wir diese Rechte achten.

3.2 Kindeswohlgefährdung

Kindeswohlgefährdung kann verursacht werden durch ein bestimmtes Verhalten oder Unterlassen der Personensorgeberechtigten oder aber durch das Verhalten Dritter. Sie kann geschehen durch einen Sorgerechtsmissbrauch, durch bewusstes, gezieltes Handeln oder unverschuldetes Versagen.

Ein Sorgerechtsmissbrauch meint die Ausnutzung der elterlichen Sorge zum Schaden des Kindes. Unverschuldetes Versagen meint Beeinträchtigungen des Kindeswohls, ohne dass den Personensorgeberechtigten die Schädlichkeit des Handelns oder Unterlassens bewusst ist.

²<https://www.kinderschutz-in-nrw.de/fachinformationen/kindeswohl-und-kindeswohlgefaehrdung/erscheinungsformen-der-kindeswohlgefaehrdung/>

3.3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) beschreibt den Begriff der Kindeswohlgefährdung und knüpft an den Schutzaspekt an.

§ 1666 BGB Gerichtliche Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohls

(1) Wird das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder sein Vermögen gefährdet und sind die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage, die Gefahr abzuwenden, so hat das Familiengericht die Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung der Gefahr erforderlich sind.

(2) In der Regel ist anzunehmen, dass das Vermögen des Kindes gefährdet ist, wenn der Inhaber der Vermögenssorge seine Unterhaltspflicht gegenüber dem Kind oder seine mit der Vermögenssorge verbundenen Pflichten verletzt oder Anordnungen des Gerichts, die sich auf die Vermögenssorge beziehen, nicht befolgt

Im Rahmen einer (möglichen) Kindeswohlgefährdung wird das Familiengericht tätig. Dieses ist aufgefordert Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung der Gefahr erforderlich sind.

3.4 Bundeskinderschutzgesetz (BKischG)

2012 ist das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten. Es soll das Wohl von Kindern und Jugendlichen schützen und ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung fördern. Als Basis des Kinderschutzes für Eltern und Kinder werden dort zwei Säulen benannt. Die Prävention und die Intervention.

Zudem regelt es den Ausschluss Vorbestrafter von Tätigkeiten in die Kinder und Jugendhilfe und besteht auf das erweiterte Führungszeugnis für Mitarbeiter/innen.

Der örtliche Träger der Jugendhilfe, ist – sofern Landesrecht keine andere Regelung vorsieht –, nach **§ 2 Information der Eltern über Unterstützungsangebote in Fragen der Kindesentwicklung Abs. 1 KKG** verpflichtet, (werdende) Eltern über das Angebot an Beratung und Hilfen zu Fragen der Schwangerschaft, Geburt und der Entwicklung in den ersten Lebensjahren zu informieren. Die für die Information zuständigen Stellen sind nach **Abs. 2** befugt, den Adressatinnen und Adressaten ein persönliches Gespräch, auf Wunsch auch in deren Wohnung, anzubieten. ³

§ 3 Rahmenbedingungen für verbindliche Netzwerkstrukturen im Kinderschutz Abs. 4 KKG beschreibt die Bundesinitiative „Netzwerke Frühe Hilfen/Familien-hebammen“. Sie soll der Unterstützung des Aus- und Aufbaus der Netzwerke Frühe Hilfen (...) und des Einsatzes von Familienhebammen auch unter Einbeziehung ehrenamtlicher Strukturen dienen. (...) ³

§4 Beratung und Übermittlung von Informationendurch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung

(1) Werden

1. Ärztinnen oder Ärzten

(...)

3. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberaterinnen oder -beratern

(...)

gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes (...) bekannt, so sollen sie mit dem Kind (...) und den Personensorgeberechtigten die Situation erörtern und (...) auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken (...)

(2) Die Personen nach Absatz 1 haben zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Sie sind zu diesem Zweck befugt, dieser Person die dafür erforderlichen Daten zu übermitteln; (...)

³https://kinderrechte.rlp.de/fileadmin/kinderrechte/Materialien/Schutz-vor-Gewalt-und-Missbrauch/Handlungsempfehlungen_BKiSchG.pdf

4. Formen der Kindeswohlgefährdung

Grundsätzlich liegt eine Gefährdung dann vor, wenn eine gegenwärtige Gefahr für das Kind besteht, dass sich bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt.

Vernachlässigung	des körperlichen Wohls durch: mangelhafte Versorgung und Pflege (unzureichender Ernährung, Flüssigkeitszufuhr, Kleidung, Körperpflege, medizinischer Versorgung, ungestörtem Schlaf) Vernachlässigung der Aufsichtspflicht unzureichender Schutz vor Risiken und Gefahren des seelischen und geistigen Wohls Mangel an Aufmerksamkeit und emotionaler Zuwendung Nichteingehen auf Bedürfnisse des Kindes Unterlassen einer angemessenen alters- und entwicklungsgerechten Betreuung
Misshandlung:	körperliche Misshandlung durch direkte Gewalteinwirkung auf das Kind, wobei die Mehrzahl der körperlichen Misshandlungen sichtbare Spuren auf der Haut hinterlässt, insbesondere Schlagen, Treten, Schütteln, Einsperren, Verbrennen, Würgen, Fesseln, Stichverletzungen zufügen, der Kälte aussetzen etc. psychische Misshandlung durch Zurückweisung, Ablehnung und Herabsetzung des Kindes; Überforderung durch unangemessene Erwartungen, soziale Isolierung, Einschüchterung, Ängstigung des Kindes durch Drohungen, symbiotische Bindung des Kindes durch einen Elternteil
Körperliche Gewalt	durch Schlagen, Treten, Stoßen, Beschimpfen, Drohen, Beleidigen, Demütigen, Verhöhnern, Entwerten
Sexueller Missbrauch	jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen seinen Willen vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seines körperlichen, psychischen und kognitiven Entwicklungsstandes nicht wissentlich zustimmen kann.

4.1 Mögliche Anhaltspunkte für eine Kinderwohlgefährdung

Äußere Erscheinung:

- wiederholte oder massive Zeichen von Verletzungen wie blaue Flecken
- Abschürfungen
- Knochenbrüche
- Wunden
- Sichtbare Unter/ - Überernährung
- Mangelnde Körperhygiene

Verhalten des Kindes:

- Auffälliges Verhalten gegen sich oder anderen
- Andeutungen auf Misshandlungen oder Straftaten

Verhalten des sozialen Nahfeldes:

- Wiederholte und/oder schwere Gewalt zwischen den Bezugspersonen bzw. dem Kind
- Herabsetzendes Verhalten
- Verweigerung von notwendigen Krankheitsbehandlungen

Familiäre Situation:

- Problematische Lebenssituationen
- Langanhaltende, fehlende Beaufsichtigung

Persönliche Situation:

- Psychische Erkrankungen
- Suchterkrankungen
- Geistige oder körperliche Behinderungen

Kritische Wohnsituation:

- Wohnungslosigkeit
- Beengte Wohnverhältnisse
- Verwahrlosung

4.2 Kindeswohlgefährdung /Datenschutz in Verbindung mit dem Schutz von Kindern und Jugendlichen

Insbesondere wenn es um das Wohl von Kindern und Jugendlichen geht, stellt sich die Frage, wann welche personenbezogenen Daten an Dritte weitergegeben werden dürfen bzw. weitergegeben werden müssen.

Im Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sowie im SGB VIII sind die Rahmenbedingungen für den Austausch von Informationen festgelegt.

- wenn es im Falle einer **Kindeswohlgefährdung bzw. einer Gefährdung des Wohls von Jugendlichen** trotz Bemühungen der Fachkräfte nicht zu einer Abwendung der Gefahr kommt, sind die im KKG § 4 Abs. 1 benannten Personengruppen wie Sozialpädagogen, Lehrkräfte, Berater, Hebammen, Ärzte und „Berufpsychologen“ befugt, **erforderliche Daten an das Jugendamt** weiterzugeben.
- Fach- und Führungskräfte (Fallverantwortliche) aus den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) sind verpflichtet, an gegebener Stelle nach einer umfassenden Gefährdungseinschätzung die erforderlichen Daten an das Jugendamt weiterzugeben (*siehe Seite 20 ff. = Umgang mit (Vermutungen auf) Kindeswohlgefährdungen bzw. Gefährdungen des Wohls von Jugendlichen*).
- Die erforderlichen Daten sind nur solche, die zur **Erfüllung der konkreten Aufgabe** notwendig sind. Es ist daher bei jeder Datenweitergabe zu prüfen, ob diese wirklich notwendig ist.
- Die Daten dürfen ausschließlich ans Jugendamt weitergegeben werden und nur nach **vorheriger Information der Betroffenen**, solange sich dadurch das Risiko für die betroffenen Kinder und Jugendlichen nicht erhöht.

- In **Extremsituationen** (bei akuter Selbst- und Fremdgefährdung sowie bei massiver bis hin zu lebensbedrohlicher Gefährdung eines Kindes oder Jugendlichen) sind alle Personengruppen befugt, die erforderlichen Daten direkt an das Jugendamt weiterzugeben.
- Bei einer **Beratung durch „insoweit erfahrenen Fachkräfte“** dürfen die Daten nur in anonymisierter und pseudonymisierter Form weitergegeben werden.

5. Risikoanalyse

Es gibt unterschiedliche Bedingungen in unserem Kitaalltag, die grenzverletzendes Verhalten begünstigen können. Zum einen sind es sehr viele Räumlichkeiten, in denen sich eine pädagogische Fachkraft mit einem Kind zurückziehen könnte und zum anderen sind es bestimmte Situationen, in denen ein grenzverhaltendes Verhalten möglich sein könnte, wie z.B. Wickel-, Umzieh- und Schlafsituationen.

Darüber hinaus bietet das Mitnehmen von Kindern in einem PKW (z.B. auf dem Weg zu einem Ausflug), das Risiko von Übergriffshandlungen.

Im Kitaalltag könnte es in jeder Interaktion zwischen Kind und pädagogische Fachkraft zu den Gefahrenmomenten für Machtmissbrauch kommen. Es gibt hierbei zwei Möglichkeiten, verbal und/oder handgreiflich. Es fängt in kleinen Alltagssituationen, wie z.B. im Freispiel, durch das Bestimmen der pädagogischen Fachkraft, welche Spielsachen bespielt werden dürfen oder nicht bis hin zu Aufräumsituationen, indem eine pädagogische Fachkraft sprachlich oder handgreiflich das Kind zum Aufräumen zwingt.

Auch birgt der Einsatz von verschiedenen Spielmaterial Gewaltpotenzial, z.B. wenn Materialien wie z.B. Bausteine, Stöcke zu „Waffen/Pistolen“ jeglicher Art umfunktioniert werden.

Eine weitere Gefahrenquelle könnten auch Kleingruppenarbeiten sein, indem ein Kind mit einer pädagogischen Fachkraft allein ist. Weiterhin könnten Räumlichkeiten genutzt werden, die etwas ruhiger bzw. entfernter von den häufig genutzten Räumen liegen.

Die Rechte der Kinder können in jeder Interaktion außer Acht geraten. Ausschlaggebend sind auch die Rahmenbedingungen, wie z.B. Personalschlüssel. Dies soll allerdings nicht bedeuten, dass es bei Personalengpässen gerechtfertigt sei. Damit es zu keinem grenzverletzenden Verhalten kommt sollte präventiv vorgesorgt werden. Als Grundvoraussetzung zählen hier die Personalführung und das damit verbundene Beschwerdemanagement. In unserer Einrichtung wird wertschätzend und wohlwollend miteinander gearbeitet. Es gibt Mitarbeitergespräche und innerhalb des Teams besteht eine fehlerfreundliche Kultur, die immer geprägt ist von einer großen Wertschätzung.

Auch der kontinuierliche Austausch unseres Teams, in welchem Fortbildungsthemen ebenso wie Konzepterarbeitung und Erarbeitung eines Leitbildes stecken, führt zu einer harmonischen und wertvollen Teamentwicklung. Wir als Team reflektieren das Geschehen in der Einrichtung und passen unser Verhalten und Handeln den kontinuierlich veränderten Bedarfslagen von Kindern, Eltern und Teammitgliedern an. Abhängig vom aktuellen Geschehen werden Ziele für die Entwicklung des Gesamtteams und Fortbildungen für die einzelnen pädagogischen Fachkräfte definiert. Inhalte von Fortbildungen werden anschließend an alle weiteren Teammitglieder weitergegeben, um den Wissenstransfer sicher zu stellen.

In den regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen wie auch im Alltag, bringt jeder Einzelne seine Ideen, Erfahrungen und Kompetenzen mit ein. Der dadurch entstehende regelmäßige Austausch ist uns besonders wichtig, um als Team an der Weiterentwicklung der Einrichtung und jedes Einzelnen zu arbeiten.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Beteiligung und das damit verbundene Beschwerdeverfahren. Unsere pädagogischen Fachkräfte begleiten die Kinder und stellen offene Fragen zur Lösungssuche. Somit haben die Kinder die Möglichkeit selbst Lösungen zu finden. Sie können

selbstständig Entscheidungen treffen und Argumente finden, warum sie sich für eine bestimmte Antwort oder Lösung entschieden haben. Das ihnen entgegengebrachte Vertrauen unterstützt sie bei der Persönlichkeitsentwicklung ebenso wie bei der Identitätsfindung. Wir sehen die Teilhabe der Kinder an allen ihr Leben betreffenden Vorgängen als wichtiges Gut an. Selbstverständlich ist uns bewusst, dass wir die Verantwortung für körperliche und geistige Unversehrtheit der Kinder im vollen Umfang tragen und diese Verantwortung nicht auf die Kinder übertragen dürfen. Beteiligungsverfahren stoßen damit immer dann an Grenzen, wenn das Kindeswohl unmittelbar gefährdet ist. Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass Kinder immer dann, wenn ihr Wohlergehen nicht bedroht ist, vollumfänglich partizipieren dürfen. Sind Entscheidungen unsererseits zur Sicherstellung des Kindeswohls unumgänglich, so gestehen wir den Kindern das Recht ein, vollständig informiert zu werden. Unsere Kita verfügt über ein sexualpädagogisches Konzept.

Unserem Träger ist es wichtig, dass in den Kitas nur pädagogische Fachkräfte oder Praktikanten von Schulen eingesetzt werden. Bei den pädagogischen Fachkräften ist u.a. auch ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ausschlaggebend. Grundsätzlich hat unsere Kita ausreichend qualifiziertes Personal. Sind die pädagogischen Fachkräfte krank oder haben Urlaub wird der Personalschlüssel immer kleiner und könnte somit auch zum Risikofaktor werden. Dazu kommt noch der steigende Personalmangel, der immer größer wird. Dennoch bemüht sich der Träger möglichst alle vakanten Stellen schnellstmöglich zu besetzen. Befindet sich der Personalschlüssel unterhalb der Mindestgrenze, wird seitens des Trägers eine Meldung (§47) an das Jugendamt weitergegeben.

Regeln werden überwiegend im gesamten Team aufgestellt. Es gibt Rahmenbedingungen evtl. von der Politik, vom Träger oder strukturell.

Unser kompletter Alltag besteht nur aus Interaktionen mit Nähe und Distanz zu den Kindern. Schwierig wird es nur dann, wenn die pädagogische Fachkraft nicht die Signale von den Kindern wahrnimmt bzw. ihre Macht in den Situationen missbraucht. Auch Kinder haben eigene Persönlichkeiten und sind mit Respekt zu behandeln. Solange Kinder Körperkontakt (auf den Arm-, Schoß nehmen oder trösten) von sich aus verlangen, bekommen sie diesen von den pädagogischen Fachkräften. Selbstverständlich ist auch bei den pädagogischen Fachkräften eine Grenze der Berührungen bzw. der Körperkontakte da.

Auch räumliche Strukturen könnten mit zu den Risikofaktoren gehören. In unserer Kita gibt es auch Rückzugsmöglichkeiten, wie z.B. Nebenräume, Funktionsräume oder Höhlen. Unser Außengelände bietet jede Menge an Rückzugsmöglichkeiten, die bewusst geplant und umgebaut worden ist. So verfügt das Außengelände u.a. über einen 10m langen Kriechtunnel. Weiterhin gibt es Räumlichkeiten die Schutz für Intimsphäre bieten, wie z.B. Waschräume bzw. Wickelräume und unser Snoezleraum, der auch als Schlafräum für die älteren Kinder genutzt wird. Auf der einen Seite bieten diese Räumlichkeiten Schutz für Intimsphäre, auf der anderen Seite könnten sie Gelegenheit bieten für grenzverletzendes Verhalten. Es gibt einige Räume, die eine kontinuierliche Aufsichtspflicht erschweren, wie z.B. die Nebenräume und unser Außengelände. Hier ist wichtig zu erwähnen, dass es auch wichtig und richtig ist, dass Kinder sich zurückziehen können. Eine Balance zwischen Rückzugsmöglichkeiten und Aufsicht ist grundlegend.

6. Aufsichtspflicht

Bilden, erziehen und betreuen sind Bestandteile eines untrennbaren, ganzheitlichen Förderprozesses, der dazu dient, die begleitende, die unterstützende und die Aufsicht führende Funktion schrittweise zurückzunehmen in dem Maße, in dem das Kind an Kenntnissen, Kompetenz, Selbstsicherheit und Verantwortungsbewusstsein gewinnt. Seine Selbstkompetenz nimmt zu, je umfänglicher es seine Fähigkeiten entwickeln kann – im motorischen, sensorischen, sozialen, sprachlichen, kognitiven und kreativen Bereich.

Dabei muss das Maß der Aufsicht mit dem Erziehungsziel, die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes zum selbständigen verantwortungsbewussten Handeln einzuüben, in Einklang gebracht werden. Diese erwünschte Persönlichkeitsentwicklung ist aber mit einer ständigen Überwachung nicht vereinbar; deshalb dürfen und müssen Kindern in Tageseinrichtungen im Rahmen einer verantwortlichen Erziehung auch Freiräume eingeräumt werden.

Für unsere Einrichtung gilt daher: So viel Förderung wie möglich, soviel Aufsicht wie nötig, denn es handelt sich letztlich um ein Bedingungsverhältnis, das in jeder Situation neu zu bestimmen ist.

Nicht alles, was an Aufsichtsmaßnahmen denkbar ist, ist auch zumutbar – sowohl unter Berücksichtigung der Erziehung der Kinder zur Selbständigkeit als auch mit Blick auf die Leistbarkeit durch die Fachkraft.

Konkret haben wir uns in der Einrichtung darauf verständigt, dass Kindern die Möglichkeit gegeben wird, auch unbeobachtet spielen zu dürfen (z.B. hinter der verschlossenen Tür eines Nebenraumes). Die pädagogische Fachkraft schaut regelmäßig nach dem Rechten (ca. alle 10-15 Minuten).

vgl. www.sichere-kita.de

7. Personal

7.1 Fort- und Weiterbildung

Nach unserer Auffassung ist die Qualität einer Tageseinrichtung maßgeblich vom Grad der Professionalität und Qualifizierung der Mitarbeiter abhängig. Die Fort- und Weiterbildung ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung. Sie orientiert sich sowohl an den Zielen und dem Bedarf der Einrichtung als auch an den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Außerdem wird der Qualifizierungsbedarf jeder Kollegin in stattfindenden Personalentwicklungsgesprächen ermittelt.

Durch die Regelung der Weitergabe von Fort- und Weiterbildungsinhalten wird der Wissensstand aller Mitarbeiter verbessert und aktualisiert sowie die praktische Umsetzung systematisch unterstützt.

Ein weiterer Aspekt ist die Bereitstellung von Fachliteratur. Sie ist allen Kolleginnen jederzeit zugänglich und trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter auf dem neuesten Informations- und Wissensstand sind.

Es wird seitens der Leitung darauf geachtet, dass alle Kolleginnen gleichberechtigt an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen.

Der Träger organisiert für die Kindertageseinrichtungen folgende Schulungen oder auch Arbeitskreise und Tagungen:

- Regelmäßige Leitungsrunden
- Regelmäßige interne Fortbildungsangebote / Teamtage (2x pro Jahr nach den Bedürfnissen der Teams, bzw. nach fachlicher Ausrichtung des Trägers)
- Regelmäßiger Arbeitskreis Kindeswohl und Austausch
- Regelmäßiger interner Arbeitskreis (ca. 4x pro Jahr mit Schwerpunktthemen der Mitarbeiterinnen, teilweise mit externen Referenten, aber auch zum Erfahrungsaustausch untereinander, z. B. Inklusion, Arbeitskreis U 3; Praktikantenbetreuung usw.)
- Unterstützung und Förderung von Fortbildungsteilnahme sowie Weiterbildung auch außerhalb des DRKs sind möglich
- Angebot der Fachberatung
- Workshops zum Thema achtsame Kommunikation und Einzelcoachings
- Stetige gemeinsame Weiterentwicklung der Prozesse in der Kita
- Diverse Fortbildungsangebote können bei verschiedenen Anbietern besucht werden. U.a. stehen das DRK selbst, sowie der LWL und weitere Wohlfahrtsverbände und Bildungsträger zur Verfügung.

7.2. Personalauswahl

Die sorgfältige Auswahl des Fachpersonals ist uns besonders wichtig. Hier wird im Besonderen auf die Qualifikationen sowie auf das Auftreten und der persönlichen Eignung beim Bewerbungsgespräch und der Hospitation geachtet. Das Konzept der Einrichtung wird den neuen

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorab zur Verfügung gestellt. Bei der Einstellung in unserer Kindertageseinrichtungen müssen verschiedene Einstellungsvoraussetzungen und Merkmale erfüllt sein. Dazu gehören:

- Die abgeschlossene Berufsausbildung zum Erzieher/Erzieherin oder Absolvent/in von Studiengängen mit dem inhaltlichen Gegenstand der Kindheitspädagogik oder der Sozialen Arbeit mit staatlicher Anerkennung
- Das unbedenkliche erweiterte Führungszeugnis
- Die Selbstverpflichtungserklärung
- Die Belehrung beim Gesundheitsamt nach § 43 Abs. 1 Nr.1 des Infektionsschutzgesetzes (dies wird alle zwei Jahre aufgefrischt)
- Die Vorsorge bei der Betriebsärztin/Impfberatung
- Das Überprüfen der Impfnachweise (Masern)
- Die Willkommenskultur (findet in der Anfangszeit der Beschäftigung statt).
- Die Sichtung der Nachweise von Fortbildungen

7.3. Führungszeugnis

Die Führungszeugnisvorlagepflicht gilt für alle haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses beim jeweiligen örtlichen Einwohnermeldeamt ist kostenpflichtig. Die Kosten übernimmt der Träger.

Das EFZ enthält gegenüber dem normalen Führungszeugnis zusätzlich Verurteilungen wegen Sexualdelikten, die für Aufnahme in das normale Führungszeugnis zu geringfügig sind. Weiterhin werden Strafbestände wie z.B. Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht, Ausbeutung von Prostituierten, Zuhälterei, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Menschenhandel, Kinderhandel, exhibitionistische Handlungen sowie der Besitz und die Verbreitung von Kinderpornografie im EFZ erfasst. Die Unterlagen zur Beantragung eines EFZ werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Arbeitsvertrag zugeschickt. Mit dem Brief zur Beantragung eines Führungszeugnisses muss der Mitarbeiter dann zum Einwohnermeldeamt seines Wohnsitzes. Das Führungszeugnis wird dem Mitarbeiter zu geschickt. Die Unterlagen werden an die Kitaleitung weitergereicht und in der Personalakte hinterlegt. Alle fünf Jahre muss ein aktuelles EFZ eingereicht werden.

Das Führungszeugnis dient zum Schutz der Kinder und soll sicherstellen, dass keine Mitarbeiter eingestellt werden, die straffällig sind oder waren.

Ist im Führungszeugnis kein Eintrag aufgeführt, nimmt der Mitarbeiter seine Arbeit auf. Ist im Führungszeugnis ein Eintrag aufgeführt, kommt es zu keinem Arbeitsverhältnis.

Alle 5 Jahre Wiedervorlage!!!

7.4. Selbstauskunft / Selbstverpflichtungserklärung / Eigenerklärung

Der Träger ist verpflichtet, sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung von jeder beim Träger angestellten Person einzuholen. Die Personen bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass gegen sie kein Ermittlungsverfahren wegen eines der Strafbestände im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen getroffen wurden. Des Weiteren verpflichtet sich der Unterzeichnende bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Träger darüber unverzüglich zu informieren. Außerdem werden alle Mitarbeitende aufgeklärt, dass

vorausgesetzt wird, dass jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen, Formen von (sexualisierter) Gewalt sowie auch Verdachtsmomente der Leitung (dem Träger) zu melden sind.

Eigenerklärung über die persönliche Eignung zur Arbeit mit Kindern

Ich, _____, wohnhaft in _____,		
Vorname, Name	Straße	Nr.
in _____, _____, bin mir der Bedeutung der		
PLZ	Ort	
Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung und der strafrechtlichen Folgen unrichtiger Angaben, sei es vorsätzlich oder fahrlässig, bewusst. Mir sind auch der Inhalt und die Strafandrohung des § 156 Strafgesetzbuch (StGB; Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe) bei falscher Versicherung und des § 161 StGB (Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe) bei Fahrlässigkeit bewusst und wurde hierüber belehrt. Mit diesem Wissen erkläre ich hiermit, dass gegen mich weder laufende Straf- noch Ermittlungsverfahren anhängig sind.		

7.5. Gespräche mit Mitarbeitern

Möglichst einmal im Jahr führt die Einrichtungsleitung mit jedem pädagogischen Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch. Die Inhalte des Gesprächs werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Jedes Mitarbeitergespräch startet mit einem Rückblick, indem man aufgestellte Ziele reflektiert und evaluiert. Des Weiteren geht es um das Tätigkeitsfeld in der Einrichtung, das Persönlichkeitsprofil, der Teamfähigkeit und den sozialen Strukturen und den Rahmenbedingungen.

7.6. Teamsitzungen / Teamgespräche

Teamsitzungen sind ein wichtiger Bestandteil in unsrer Kita Arbeit.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass Teamsitzungen

- dazu dienen die Qualität der täglichen pädagogischen Arbeit zu sichern und/oder zu verbessern,
- den Austausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen und den Teamzusammenhalt fördern,
- einen geeigneten Rahmen bilden, um über die Entwicklung einzelner Kinder zu sprechen,
- sinnvoll sind, um gemeinsam Feste zu planen und Termine abzusprechen,
- es möglich machen, **Probleme** innerhalb des Teams oder Konflikte mit Eltern anzusprechen,
- dazu da sind konzeptionelle und strukturelle Aspekte zu diskutieren, sowie das Thema Kinderschutz immer wieder zu besprechen,
- auch für herausfordernde Situationen genutzt werden. Diese Situationen werden im Team besprochen und es wird gemeinsam an einer Strategie bzw. Lösung gearbeitet.

Anschließend wird dies ausprobiert und nach spätestens zwei Monaten reflektiert und ggf. überarbeitet.

- den Raum dafür geben, sich gegenseitig zu reflektieren, Situationen zu diskutieren und entsprechendes Feedback zu geben.

Auch wenn Teamsitzungen meist außerhalb der Öffnungszeiten stattfinden und es belastend ist, sich nach einem anspruchsvollen Arbeitstag noch darauf einzulassen: Eine gute Kommunikation zwischen den einzelnen Teammitgliedern einer Kita bzw. zwischen Einrichtungsleitung und den pädagogischen Fachkräften ist die wichtigste Voraussetzung dafür, dass alle Mitarbeiter eine gute pädagogische Arbeit leisten können.

Die Vorbereitung und Durchführung einer Teamsitzung in der Kita übernimmt in der Regel die Einrichtungsleitung oder deren Vertretung. Es kann aber sinnvoll sein, wenn auch mal andere Teammitglieder eine Teamsitzung vorbereiten und leiten. Anlass könnte sein, dass Inhalte und Erkenntnisse einer Fortbildung weitergegeben werden sollen oder aber die Planung eines Festes.

Für Fallbesprechungen oder Fortbildungsinhalte sollte, wenn möglich, eine ganze Teamsitzung belegt werden – andernfalls kann es passieren, dass zu viele Fragen offenbleiben oder zu viele Beiträge nicht ausführlich genug diskutiert werden können. Ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf den Teamzusammenhalt ist die Möglichkeit der Partizipation. Alle pädagogischen Fachkräfte sollten die Möglichkeit haben, ihre Anliegen im Rahmen der Dienstgespräche dem Team und der Einrichtungsleitung vortragen zu können.

Die Inhalte der Teamsitzungen werden in Protokollen festgehalten und können jederzeit vom Team oder Trägervertreter nachgelesen werden.

Weiterhin bekommen die Kleinteams regelmäßig Zeit für herausfordernde Situationen, Fallbeispiele und anderweitige Themen.

8. Kinderrechte / Partizipation / Prävention

Teilhabe im Alltag mit Kindern bedeutet, dass Kinder aktiv in den betreffenden Entscheidungen einbezogen werden und so ihr direktes Umfeld mitgestalten sollen. Dadurch werden Kinder in ihrer Selbständigkeit, Selbstwirksamkeit und in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt. Sie lernen sich klar zu positionieren, sich für oder gegen etwas zu entscheiden und im nächsten Entwicklungsschritt die Entscheidungen anderer zu respektieren, bzw. Lösungen und Kompromisse zu finden.

8.1. Rechtlicher Hintergrund

Das Recht auf Selbstbestimmung implementiert auf lange Sicht, sich präventiv gegen Übergriffe schützen zu können. Um sich diesem Recht bewusst zu sein, muss diesen Kindern zugesprochen, erklärt und ermöglicht werden. Durch praktizierte Partizipation, in der Kinder Kritik und Gedanken ohne Folgen äußern können, entsteht ein Schutzraum. Kinder können ihre Umwelt mitgestalten und Erwachsene vorfinden, die Ihnen unterstützend und helfend zur Seite stehen. Die Umsetzung neben des klassischen Kinderparlaments sind im Alltag fortlaufend vorzufinden, z.B. offene Alltagsgestaltung, das Arbeiten in kindorientierten Projekten, der offenen Raumarbeit und einem positiven Blick auf die kindlichen Entwicklungsschritte, weit ab von defizitorientierten Bewertungssystemen und Kollektivdenken.

Darüber hinaus müssen Kinder gleichfalls das Wissen in altersangemessener Form und Bedeutung über sexuellen Missbrauch, Berührungen, die in Ordnung sind, Regelungen in schwierigen Situationen, wie man Hilfe holt und Umgang mit Schuld und deren Verantwortung zur Verfügung gestellt werden. Diese Aufklärung erhalten Kinder im Dialog mit Bezugspersonen oder speziell entwickelten Methoden, wie Abstimmungen, Beschwerdeverfahren (zu Bezugspersonen und Leitung), offene und freundliche Rückzugsorte, positiven wertfreien Beziehungen zu Fachkräften und präventiven Angeboten (Projekte, Literatur).

8.2. Umgang mit Nähe und Distanz / Sensibilisierung

Fachkräfte ermöglichen die Atmosphäre, die Zeit, dass Kinder sich öffnen können und sich ernst genommen fühlen. Die pädagogische Fachkraft ist durch ihre Vorbildfunktion angehalten, die eigene Haltung zu geschlechtsstereotypischen Rollenbeschreibungen, kindliche Sexualität, Nähe und Distanz, der eigenen Gefühlswelt und Beschwerdeverfahren in Teamprozessen, für sich selbst zu reflektieren und kritisch zu betrachten. Regelmäßige Fortbildung im Bereich der kindlichen Sexualität, Kinderschutz und das Kennenlernen und Anbieten von Präventivangeboten, bietet die Möglichkeit sich mit den Aspekten des Kinderschutzes differenziert auseinanderzusetzen. Die Leitung gewährleistet hier den Zugang zu entsprechenden Fortbildungsangeboten und Literatur. Mitarbeiter der Einrichtung bedarf es, genauso wie Kindern, an Möglichkeiten sich einzubringen, Schutz zu finden und ihre Belange in geeigneten Beschwerdeverfahren deutlich zu machen.

Grundsätzlich sind Hierarchien und Entscheidungsprozesse nicht nur für Kinder und Mitarbeitende klar definiert. Sorgeberechtigte sind ebenso berechtigt am Geschehen in der Kindertageseinrichtung beteiligt zu sein und ihre Belange in schützenden und stärkenden Strukturen kundzutun. Zielführend sind hier klar gegliederte Gremien, die die Teilhabe

ermöglichen wie: Elternvertreter, Beschwerde- und Gesprächsmöglichkeiten zu Leitung, pädagogischem Fachpersonal und Träger.

8.3. Partizipation (Teilhabe/Mitbestimmung)

Wir betrachten die Partizipation der Kinder als grundlegendes Prinzip der Menschenrechte und als wesentliches Element einer demokratischen Lebensweise. Unsere pädagogischen Fachkräfte ermutigen die Kinder, ihre Wünsche, Ideen und Beschwerden zu äußern.

Weiter bedeutet Partizipation für uns, dass Kinder aktiv an Entscheidungen beteiligt werden, ihre Erfahrungen teilen und eigenverantwortlich handeln können. Es bedeutet aber nicht, dass Kinder alles dürfen. Auch Partizipation setzt Regeln und Absprachen voraus, denn Partizipation findet ihre Grenzen dort, wo das körperliche oder seelische Wohl des Kindes gefährdet wird.

Wir sehen die Beteiligung der Kinder als wichtige Entwicklungschance an, die ihnen ermöglicht:

- bessere Akzeptanz von Entscheidungen zu entwickeln
- Verantwortung zu übernehmen
- demokratische Umgangsformen zu erlernen
- Konsequenzen ihrer Entscheidungen zu tragen
- sich der Mehrheit bzw. guten Gründen demokratisch anzupassen
- Diskussionen selbstbewusst zu begegnen
- Wünsche, Ideen und Beschwerden zu äußern
- Selbständig zu handeln

Beispiele für Partizipation in unserer Einrichtung sind:

- die Mitgestaltung des Morgenkreises
- Wahl des Spielpartners
- die Mitgestaltung von Geburtstagsfeiern
- die Auswahl von Spielorten und Aktivitäten
- die Mitwirkung beim Portfolio
- die generelle Mitgestaltung des Tagesablaufs
- Einfluss auf die Raumgestaltung zu nehmen
- bei Neuanschaffungen Ideen und Wünsche mit einzubringen
- an der Vorbereitung von Festen und Aktivitäten zu beteiligen
- bei Regeln, Normen und Spielideen mitentscheiden
- entscheiden, was man essen möchte – wir motivieren zum Probieren
- innerhalb eines Zeitrahmens selber entscheiden, wann man Frühstück möchte (Ü3 Bereich)

Als pädagogischen Mitarbeiterinnen achten wir darauf, die Wünsche der Kinder angemessen zu berücksichtigen, ohne dabei das körperliche oder seelische Wohl der Kinder zu gefährden. Wir sehen alle Kinder als eigenständige Persönlichkeiten an, denen wir mit Achtung, Respekt und Wertschätzung begegnen. Dabei befinden wir uns in einem stetigen Prozess des Prüfens und Lernens, um die Partizipation der Kinder weiterhin optimal zu fördern.

8.4. Präventionsangebote

Präventionsangebote und-maßnahmen tragen dazu bei, Kinder und Jugendliche vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Sie umfassen strukturelle und pädagogische Maßnahmen, die methodisch bzw. didaktisch unterschiedlich aufgegriffen werden können. Fokussiert wird hier die erzieherische Prävention, die vor allem in der Verantwortung von Erwachsenen liegt und sich somit an Beschäftigte und Sorgeberechtigte richtet. Demzufolge muss zunächst eine hinreichende Verantwortungsübernahme der Erwachsenen für den Schutzauftrag gewährleistet sein. Erst dann können weitere Maßnahmen, die sich direkt an Kinder und Jugendliche richten, sinnvoll und nachhaltig implementiert werden. Die Adressaten der Präventionsangebote einer Einrichtung sind Mitarbeitende, Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche.

9. Beschwerdemanagement

Unter Beschwerden sind alle Äußerungen von Unzufriedenheit zu verstehen, die gegenüber der Einrichtung bzw. Dritten mit dem Zweck herausgetragen werden, auf eine Abweichung zwischen Erwartungen und den gebotenen Leistungen hinzuweisen und auf eine Änderung des kritisierten Zustandes gerichtet sind.

Ein konstruktiver Umgang mit Beschwerden eröffnet die Chance zu einer Verbesserung der Qualität und zu einer intensiveren und verbesserten Zusammenarbeit. Das Vertrauen der Eltern, der Kinder, der Mitarbeiter und des Umfeldes in die Einrichtung wird dadurch erhalten und verbessert.

Jede eingehende Beschwerde wird angenommen. Eine Beschwerde kann durch jeden Mitarbeiter angenommen werden und es sodann an die Leitung weiterzuleiten.

Die Beschwerde wird durch die Leitung und den zuständigen Mitarbeiter geprüft. Gegebenenfalls kann bei Beschwerden mit grundsätzlicher Bedeutung für die Einrichtung auch in einer Teamsitzung hierüber beraten werden.

Stellt sich bei der Überprüfung heraus, dass die Beschwerde unbegründet ist, so ist diese dem „Kunden“ gegenüber freundlich abzulehnen. Der Vorgang ist nach Abschluss zu archivieren (Beschwerde, Prüfung und Ablehnung).

Bei einer berechtigten Beschwerde ist durch Sofortmaßnahmen Abhilfe zu schaffen oder es sind vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, zukünftige gleichartige Beschwerden zu vermeiden.

Soweit diese direkt eine Gruppe betreffen und die Beschwerde keine weitergehende Bedeutung hat ist die Gruppenleitung zuständig. Sofern eine Beschwerde eine weitergehende Bedeutung hat ist diese möglichst mit Lösungsvorschlägen der Leitung zur Entscheidung vorzulegen.

Schriftliche Beschwerden sind immer der Leitung vorzulegen. Ist eine Beschwerde nicht für den Beschwerdeführer akzeptabel lösbar so ist die Rücksprache mit dem Träger zu nehmen.

Partnern sollte das Gefühl vermittelt werden, dass Beschwerden erwünscht sind. Den Familien wird es leicht gemacht Kritik und Unbehagen in der Einrichtung anzubringen, anstatt sich an weitere Stellen zu wenden oder sogar die Einrichtungen zu wechseln.

Um darauf aufmerksam zu machen dass Kritik erwünscht ist bieten wir folgende Möglichkeiten an

- Hinweis beim Aufnahmegespräch
- Hinweis im Kita-ABC
- Aufforderung für Verbesserungsvorschläge
- Hinweis auf den Elternbeirat

10. Verhaltensampel in unserer Einrichtung

<p>Dieses Verhalten geht nicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung nicht förderlich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflexion: 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Grundhaltung • Ressourcenorientiert arbeiten • Verlässliche Strukturen • Positives Menschenbild • Den Gefühlen der Kinder Raum geben 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufmerksames Zuhören • Jedes Thema wertschätzen • Angemessenes Lob aussprechen können • Vorbildliche Sprache • Integrität des Kindes achten und

	<ul style="list-style-type: none"> • Trauer zulassen • Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler / Schlichter) • Regelkonform verhalten • Konsequent sein • Verständnisvoll sein • Distanz und Nähe (Wärme) • Kinder und Eltern wertschätzen • Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit • Ausgeglichenheit • Freundlichkeit • partnerschaftliches Verhalten • Hilfe zur Selbsthilfe • Verlässlichkeit 	<p>die eigene, gewaltfreie Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ehrlichkeit • Authentisch sein • Transparenz • Echtheit • Unvoreingenommenheit • Fairness • Gerechtigkeit • Begeisterungsfähigkeit • Selbstreflexion • „Nimm nichts persönlich“ • Auf die Augenhöhe der Kinder gehen • Impulse geben
	<p>Folgendes wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig:</p> <p>Regeln einhalten Tagesablauf einhalten Grenzüberschreitungen unter Kindern und Erzieher/-innen unterbinden Kinder anhalten, Konflikte friedlich zu lösen Klug ist es, in schwierigen, verfahrenen Situationen einen Neustart / Reset zu initiieren</p>	

11. Verhaltenskodex

- Durch die Abgabe des erweiterten Führungszeugnisses erklärt der Mitarbeiter, dass er bisher nicht mit Straftaten in Berührung gekommen ist.
- Der Mitarbeiter ist verpflichtet, verdächtige Straftaten unverzüglich dem Vorgesetzten mitzuteilen. Dies bestätigt er durch seine Unterschrift im Vertragsanhang.
- Alle Mitarbeiter bekommen in Teamsitzungen oder Einzelgespräche die Möglichkeit sich in sicherer und angstfreier Atmosphäre mitzuteilen. Es wird in kollegialen Fallberatungen, aktivem Zuhören und weiteren pädagogischen Methoden gemeinsam auf das Fehlverhalten des Mitarbeiters geschaut. Durch eine positive, wertschätzende Grundhaltung in der Kita darf der Mitarbeiter Fehler begehen und er fühlt sich angenommen diese zu beheben. Wichtig ist die Möglichkeit Raum für Reflexionen zu schaffen und anschließend Strategien zu erarbeiten, um das Verhalten in Zukunft zu vermeiden.
Im Anhang finden sich weitere Ansprechpartner für professionelle Hilfe und Unterstützung.
- Die Fachkräfte sind angehalten die Bedürfnisse und Wünsche des Kindes wahrzunehmen, zu berücksichtigen und in letzter Instanz zu akzeptieren. Ein Kind wählt die Bezugsperson, mit der es im engeren Kontakt sein will, eigenständig aus. Hier ist anzumerken, dass nicht ausschließlich die physische Nähe oder Distanz gemeint ist, ebenso ist Fachpersonal verpflichtet psychische Nähe und Distanz einzuhalten, sowie zu respektieren. Die Diskrepanz zwischen einer angemessenen Nähe und Distanz findet sich häufig im alltäglichen Sprachgebrauch, sowie Redewendungen wieder. Für Fachpersonal ist eine neutrale und nicht wertende Grundhaltung aller Belange von Kindern gegenüber notwendig, um den sicheren Raum für Dialoge zu schaffen, in denen sich Kinder anvertrauen können.
- Um einschätzen zu können welches Verhalten von Nähe und Distanz als unbedenklich einzustufen ist, benötigen Fachkräfte das Wissen über die unterschiedlichen entwicklungspsychologischen Schritte in der Entwicklung von Kindern, der Bildungstheorie, sowie die Mitarbeit und das Vertrauen der Eltern, die die mit den individuellen Bedürfnissen ihrer Kinder vertraut sind.
- Während ein U3 Kind auf körperliche Nähe angewiesen ist, erweitert sich mit jedem Entwicklungsschritt des Kindes, die Nähe in ein Zutrauen von Fachkräften in die Persönlichkeit und Fähigkeit des Kindes.
- Das Fachpersonal ist über seine Grenzen und Möglichkeiten geschult und angehalten seine persönlichen Grenzen ebenso zu berücksichtigen. Die Vorbildfunktion des Fachpersonals, sich selbstbestimmt zu verhalten und „Nein“ zu unerwünschtem Verhalten, wie ungewollten Berührungen zu äußern, ermöglicht Kindern einen Orientierungswert, mit dem sie lernen ihre eigenen Grenzen aufzuzeigen und Grenzen anderer zu akzeptieren.
- Um Missachtung gesetzter Grenzen aufzudecken, sind die Fachkräfte angehalten, sich selbst und untereinander kritisch zu beobachten und zu reflektieren. Das Beobachten einer Situation erfordert das Konfrontieren und Weiterleiten an die Leitung, die entsprechend dem Prozedere die Situation überprüft und einordnet. Eine Beschwerde ist diesbezüglich zu dokumentieren und mit allen Beteiligten zu evaluieren. Daraus resultieren Gespräche oder Schulungsangebote, dem Thema und seinem Kontext entsprechend.

12. Verfahrensablauf bei vermutetem Machtmissbrauch, Übergriffe oder Gewalt durch Fachkräfte in Kitas

Wichtig: Es geht darum, das betroffene Kind, dessen Eltern, aber ggfs. auch den Mitarbeitenden zu schützen. Kinder, Eltern, beobachtende Mitarbeitende haben Anspruch darauf, ernst genommen zu werden. Aussagen, wie z.B. „Das kann ich mir bei der Mitarbeiterin gar nicht vorstellen“ sind zu unterlassen.

Achtung: Sämtliche hier aufgeführten Schritte werden schriftlich protokolliert!

Ausgangslage	Ein (sexuell) übergriffiges Verhalten wird beobachtet oder ein Kind macht entsprechende Andeutungen, evtl. erfolgt ein Hinweis durch Eltern oder andere Personen.
Empfohlenes Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Ruhe bewahren. • Nicht die Situation interpretieren, sondern notieren, was aufgefallen ist bzw. was das Kind gesagt hat. In welchem Zusammenhang erfolgte die Äußerung? War sie spontan oder wurde sie durch bestimmte Ereignisse oder Themen ausgelöst? Was wurde gesehen oder gehört? Von wem? Wie sind Ihre Gefühle? • Dem Kind nicht versprechen, dass Sie alles für sich behalten werden. • Auf keinen Fall die verdächtige Person zur Rede stellen. Hierdurch würde das Kind zusätzlich gefährdet!
Information	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtende Info an die Leitung (betrifft der Verdacht die Leitung, ist der Träger zu informieren)
Erste Gefährdungseinschätzung	<ul style="list-style-type: none"> • Umgehend die Gefährdungslage des Kindes einschätzen. Sind Sofortmaßnahmen zum Schutz des Kindes zu ergreifen? • Plausibilitätsprüfung, z.B. durch Abgleichen von Dienstplänen, Anwesenheitslisten etc. • Unabhängig vom Ergebnis dieser Einschätzung und der Ergreifung von Sofortmaßnahmen erfolgt eine Information des Trägers durch die Leitung. (Evtl. direkt durch die MA, falls die Leitung betroffen ist) • Sämtliche nun folgenden Schritte erfolgen in enger Abstimmung mit dem Träger!
Gefährdungsbeurteilung	<ul style="list-style-type: none"> • Mit Hilfe des Einschätzungsbogen des zuständigen Jugendamtes wird überprüft, ob weitere gewichtige Anhaltspunkte auf eine Kindeswohlgefährdung hinweisen. • Eine insofern erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft) wird beratend hinzugezogen. Ggfs. auch ein Ansprechpartner aus einer einschlägigen Beratungsstelle. <p>Gemeinsame Risiko- und Ressourcenabschätzung bestätigt die Vermutung:</p>

Gespräch mit dem / der betroffenen Mitarbeiter/in	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen einholen, Anhörung des Mitarbeitenden. • Immer von der Unschuldsvermutung ausgehen, keine suggestiven, sondern offene Fragen stellen.
Gespräch mit den Sorgeberechtigten	<ul style="list-style-type: none"> • Über Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratungs- und Unterstützungsangebote anbieten, nächste Schritte abstimmen.
<p>Der Verdacht bestätigt sich:</p> <p>Information Eltern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ggfs. sofortige Freistellung des / des Mitarbeiters/in • Hilfsangebote für den/die Mitarbeiter/in • Ggfs. Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden • Ggfs. Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses • Elternvertreter, andere Eltern informieren. (wichtig, da hierdurch evtl. andere Vorfälle bekannt werden) • Externe Beratung hierbei einbinden. • Grundsatz: So viel wie nötig, so wenig wie möglich. • Die Information darf keinen Anlass zur üblen Nachrede bieten. • Kein Offenlegen von „Täterwissen“. • „Opferschutz“ beachten!!!!
Der Verdacht bestätigt sich nicht	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitation für den / die betroffenen Mitarbeiter/in einleiten • Intensive Nachbereitung im Team und gegenüber Eltern und Elternvertretern. • Wiederherstellung des Ansehens und der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeitenden.

13. Prävention

Für unsere Einrichtung ist uns bewusst, dass die Gefahr einer Kindeswohlgefährdung durch einen Mitarbeiter des Hauses bestehen kann. Diese Gefahr soll durch folgende Präventionsmaßnahmen eingeschränkt werden.

- Bei Einstellung eines Mitarbeiters muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (nicht älter als 3 Monate-siehe § 72a, SGB VIII) vorgelegt werden. Die Mitarbeiter sind zur regelmäßigen Aktualisierung (alle 5 Jahre) des Führungszeugnisses verpflichtet.
- Mitarbeiter sind bei uns im Rahmen eines Personalgespräches in unser Kinderschutzkonzept eingewiesen und kennen den „Verfahrensablauf“ sowie die Standorte der Ordner
- Mitarbeiter/Innen sind dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex (Anlage) zu sowie die Vereinbarung zur Wahrung der Grundbedürfnisse der Kinder (Anlage).
- unterschreiben.
- Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zum Erkennen von Verhaltensfällen, Gewalt und Missbrauch
- Regelmäßige Teamsitzungen in denen wir uns mit Problemen und Konflikten untereinander aber auch mit Konflikten und Problemen von Eltern und Kindern auseinandersetzen, um Lösungen und andere Zugänge zu erarbeiten.
- Die Mitarbeiter werden in regelmäßigen Fortbildungen, unter anderem zu den Themen Gewalt und Missbrauch in verschiedenster Form geschult.
- Für unser Team ist es selbstverständlich, dass wir individuelle Grenzen haben, die wir schützen. Bei „Übergriffen“ von Kindern (z.B. in den Schritt /an den Busen greifen oder zu enges Kuscheln) weisen wir die Kinder auf unsere persönlichen Grenzen und unser Wohlbefinden hin. Diese Regelung gilt hier sowohl für Kinder als auch für Mitarbeiter/Innen.

14. Zusammenwirken mit verschiedenen Ämtern

Das **Kreisjugendamt in Coesfeld** ist Anlaufstelle für alle Belange in Lüdinghausen und betreibt eine Nebenstelle in Lüdinghausen. Der allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) agiert als Anlaufstelle für Beratungsangebote und Informationen für betroffene Kinder und Jugendliche, Eltern, so wie Fachkräfte wie Lehrer, Erzieher, Ärzte, Psychologen und weitere Berufsgruppen, die Fragen zur Thematik Kinderschutz haben.

51 – Jugendamt 02541/ 18-5170
Schützenwall 10 jugendamt@kreis-coesfeld.de
48653 Coesfeld

<https://serviceportal.kreis-coesfeld.de/suche/-/egov-bis-detail/dienstleistung/20267/show>

Kontakt ASD:

Herr Bernd Tübing

Abteilungsleitung

Tel: 02541 18-5200

E-Mail: bernd.tuebing@kreis-coesfeld.de

Frau Elke Beck

stellv. Abteilungsleitung

Tel: 02541 18-5100

E-Mail: elke.beck@kreis-coesfeld.de

Frau Heike Krusel

Teamleiter/-in

Tel: 02591 9183-5109

E-Mail: heike.krusel@kreis-coesfeld.de

Frau Friedel Esther Oelerink

Tel: 02541 18-5102

E-Mail: friedel-esther.oelerink@kreis-coesfeld.de

Frau Isabell Sträter

Tel: 02591 9183-5101

E-Mail: isabell.straeter@kreis-coesfeld.de

Verwaltungsnebenstelle Lüdinghausen

Abteilung 51 - Jugendamt

Graf-Wedel-Str. 2

59348 Lüdinghausen

Das **LWL-Landesjugendamt** unterstützt die Jugendämter und Träger in beratender Funktion, wie bei Hinweisen auf Kindeswohlgefährdung zum Aufgaben gehören Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung vor Ort, Fortbildungen und Tagungen.

Kontakt:

Heidi Knapp

Warendorfer Straße 25

48145 Münster

Tel: 0251 591-3652

E-Mail: heidi.knapp@lwl.org

Dr. Monika Weber

Warendorfer Straße 25

48145 Münster

Tel: 0251 591-3632

E-Mail: dr.monika.weber@lwl.org

Gesa Bertels

Fachberatung Sexualisierte Gewalt

Warendorfer Straße 25

48145 Münster

Tel: 0251 591-5078

E-Mail: gesa.bertels@lwl.org

Jan Pöter

Fachberatung Sexualisierte Gewalt

Warendorfer Straße 25

48145 Münster

Tel: 0251 591-8567

E-Mail: jan.poeter@lwl.org

Im **DRK Kreisverband in Coesfeld** ist Frau Birgit Poschmann als insofern erfahrene Fachkraft, sowie Kinderschutzbeauftragte für alle Belange rund um das Thema Kinderschutz zuständig

Kontakt:

Frau Birgit Poschmann

Bahnhofstraße 128

48653 Coesfeld

Tel: 02541 9442-1502

b.poschmann@drk-coe.de