Institutionelles Schutzkonzept des Katholischen Kinderhauses Heilig Kreuz Bayreuth

Prävention Kita-interner Gefährdungen

Preuschwitzer Straße 32
95445 Bayreuth
Tel. 0921 75865400
hl-kreuz.bayreuth@erzbistum-bamberg.de
Ansprechpartner: Herath Anja, Einrichtungsleitung

Basierend auf den Grundlagen und Vorgaben des Leitfaden zur Sicherung des Schutzauftrages in Kindertageseinrichtungen.
Schwerpunkt: Prävention Kita-interner Gefährdungen

A Präambel……..….4

B Risikoanalyse……..…….4

1.Risikobereiche erkennen……..……4

1.1 das Team……..5

1.2 Räumliche Situation……...5

1.2.1 Innenbereiche……..…… 5

1.2.2 Außenbereiche……...6

1.3 Die Kinder……..……6

1.4 Die Familien……..…6

1.5 Externe Personen……..……...7

2. Kinderschutz in der Einrichtung verbessern……...7

2.1 Kinderperspektive einnehmen……..…7

2.2 Sensibilisierung ……..……...7

2.3 Reflexion……8

2.4 Handeln……...8

3. Risikoanalyse Kinderhaus Heilig Kreuz……..…….8

C Prävention…….. 13

1. Personalmanagement……..……..14

2. Personalauswahl……..…..14

2.1 Analysieren Bewerbungsunterlagen……..……14

2.2 Prüfung der persönlichen Eignung ……..……14

3. Personalführung……..……...15

4. Verhaltenskodex……..15

5. Fort- und Weiterbildungen……..…..17

6. Sexualpädagogisches Konzept der Einrichtung……..……17

7. Beteiligung von Kindern – Stärkung ihrer Rechte……..……18

8. Beschwerdemanagement……..18

8.1 Für Eltern……..18

8.2 Für Kinder……..18

8.3 Für das Team……..18

9. Präventionsangebote für Kinder und Eltern……..……...18

10. Vernetzung…….. 20

D Intervention……..……20

1. Aspekte des Handlungsplans…….…. 20

2. Grundsätze des Handlungsplans……..…..…21

3. Handlungsplan der Einrichtung……..……21

E Rehabilitierung, Aufarbeitung und Qualitätssicherung……...……23

1. Rehabilitierung……23

2. Aufarbeitung……23

3. Qualitätssicherung……..…...23

F Anlaufstellen und Ansprechpartner……..……25

G Literaturverzeichnis……26

A. Präambel

Unser Kinderhaus zählt zu den Institutionen, denen sowohl von den Eltern als auch von der Öffentlichkeit viel Vertrauen entgegengebracht wird und das grundsätzlich als Ort gilt, an dem Kinder gut aufgehoben sind. Umso mehr müssen wir uns als Kindertageseinrichtung mit der potentiellen Gefahr von internen und externen Kindeswohlgefährdungen auseinandersetzen und daher auch den Blick nach innen richten.

Ein wichtiger Schritt, dem Fehlverhalten von Erwachsenen und massiven Konflikten unter Kindern zu begegnen, ist es, das Handeln und die Sprache im Kita-Alltag im Hinblick auf das Kindeswohl immer wieder kritisch zu prüfen und im Team zu reflektieren.

Entscheidend dafür, dass die Kitas ihre Schutzkonzepte gewissenhaft umsetzen, ist die regelmäßige Reflexion der pädagogischen Praxis. Teams müssen darin bestärkt werden, ihre Konzepte immer wieder zu prüfen und weiterzuentwickeln – damit sie ihrem Schutzauftrag gerecht werden.

Im nachfolgenden werden Schritte der Sensibilisierung, der Prävention und des Bearbeitens aufgezeigt und damit allen Beteiligten mehr Sicherheit und Klarheit im Umgang mit diesem sensiblen Thema ermöglicht.

B. Risikoanalyse

Sprechen wir in unserer pädagogischen Arbeit von Gewalt, so muss von Beginn an klar deklariert werden, dass Gewalt nicht nur im Sinne von körperlichen Übergriffen (physische Gewalt) sondern vielmehr auch in Form von seelischen Übergriffen (psychische Gewalt) ausgeübt werden kann.

Allen Formen von Gewalt gemeinsam, ist der fehlende Respekt von der Integrität eines Kindes und die Verletzung seiner Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit und auf eine gewaltfreie Erziehung.

Nachfolgend werden Beispiele für *physische* und *psychische Gewalt* erbracht. Hierbei ist ganz deutlich darauf hinzuweisen, dass es immer auf die Rahmenbedingungen, wie z.B. Vorgeschichten oder Persönlichkeitsmerkmale der Involvierten einer Situation, ankommt. Alle Vorkommnisse sind somit aus verschiedensten Blickwinkeln zu betrachten, zu hinterfragen und zu reflektieren.

1. Risikobereiche erkennen

Als physische Gewalt können beispielsweise schon das *Festhalten eines Kindes*, sowie das *Zwingen der Kinder zum Essen* oder auch *zum Schlafen* bezeichnet werden. Auch das *Sperren in Räume* (Isolation) kann sich als Form von *körperlicher Gewalt* repräsentieren. Die Ausübung von *körperlicher Gewalt* kann gleichzeitig auch eine *psychische Gewalt* mit sich führen. Körper und Geist sind eng miteinander verknüpft.

Als *psychische Gewalt* können in der Pädagogik Handlungen wie Ausgrenzung, Bevorzugung oder Vernachlässigung von Kindern gelten. Auch das Ausüben von Macht/Herrschen, Stellung/Position lässt sich als eine solche Form darstellen. Eine Ausführung von *psychischer Gewalt* – bewusst oder unbewusst – kann zu einer enormen Beeinträchtigung der kindlichen Entwicklung führen.

1.1 Das Team

Jeder, der schon einmal mit einer kleineren oder größeren Gruppe mit Kindern und Jugendlichen zusammengearbeitet hat kennt es vielleicht:

- Eine oder gar mehrere Kollegen fallen urlaubsbedingt oder krankheitsbedingt aus, man muss mehrere Arbeiten gleichzeitig erledigen und nebenbei noch auf die Kinder achten. Die Zahlen des Personalschlüssels variieren stark zwischen SOLL und IST Zustand. Man arbeitet nicht mehr genau und ist schneller gereizt. Man spricht die Kinder auch mal schärfer an oder schiebt sie in eine gewünschte Richtung, wenn sie zu langsam laufen.
- Es treffen unterschiedliche Erziehungsstile von Pädagogen aufeinander. Jede pädagogische Fachkraft hat eine andere pädagogische Haltung. Dieser Unterschied von Erzieherpersönlichkeiten kann gerade bei Krankheitsvertretungen aus anderen Gruppen zu Situationen führen, in denen sich Kinder beispielsweise psychisch unter Druck gesetzt fühlen.
- Es herrschen oftmals keine klaren Strukturen zwischen den Beteiligten. Kollegen fallen aus, ihre Aufgaben müssen von anderen übernommen werden. Jeder Mitarbeiter hat ein anderes Maß an Belastbarkeit. Dies kann auch das Teamklima beeinflussen.
- Es gibt Abläufe im Alltag, welche die Einhaltung eines straffen Zeitmanagements erfordern. Daher ist es wichtig, dass das Team gut strukturiert ist und ein gutes Konfliktmanagement hat. So SOLL und MUSS *Hand in Hand* gearbeitet werden.

Es sind Alltagssituationen wie diese, die dazu führen können, dass Grenzüberschreitungen in Form von Gewalt in unserem pädagogischen Alltag entstehen. Rasch kann eine unangemessene Ausdrucksweise dem Kind gegenüber ausgesprochen oder gezeigt werden, welche aufgrund von Stress oder auch Überforderung, wie in den Beispielen zuvor beschrieben, resultiert.

1.2 Die Räumliche Situation

Unzureichende, nicht einsehbare oder unsichere Räumlichkeiten, unausgereifte oder gar fehlende Sicherheitskonzepte im Garten, sowie fehlende Schutzmaßnahmen für vulnerable Kinder können einen Risikofaktor für eine Gewaltanwendung darstellen. Im Nachfolgenden wird die Räumliche Situation in den Blick genommen.

1.2.1 Innenbereiche

-> Risiko: Kinder oder Mitarbeiter könnten sich unbeobachtet fühlen und Gewaltübergriffe könnten stattfinden. Das Rangeln im Bewegungsraum könnte Anlass bieten, schwächeren Kindern absichtlich zu schaden und die dadurch entstehende körperliche Überlegenheit auszunutzen. (z.B. das Schlagen oder Schupsen von schwächeren oder jüngeren Kindern). Auch könnten Kinder beispielsweise im Rollenspiel in Räumen, in denen sie alleine spielen, ausgegrenzt werden. (Ausgrenzung oder Mobbing)

In den Innenbereichen des Kinderhauses gibt es mehrere Räume, in denen sich eine Kleingruppe von Kindern alleine aufhalten kann. Zur Sicherstellung von Gewalthandlungen unter Kindern oder vom Personal gegenüber Kindern gibt es einen Flurdienst, welcher in regelmäßigen Abständen die Räume kontrolliert und sich einen Überblick verschafft. Die einzelnen Funktionsräume sind so eingerichtet, dass die Mitarbeiter die Gruppe stets im

Blick behalten kann. Kleinere Rückzugsorte oder Verstecke sind den Mitarbeiter bekannt und werden in regelmäßigen Abständen eingesehen. *(Rangeln und Raufen der Kinder im Bewegungsraum beispielsweise sind bei uns im Kinderhaus gestattet.)* Es gibt hierfür Regeln und Konsequenzen, falls die Regeln nicht eingehalten werden sollten. Die Rollenspiele der Kinder werden verstärkt in den Blick genommen.

1.2.2 Außenbereiche

-> Risiko: Kinder könnten sich draußen verstecken und in unbeobachteten Momenten Gewalt an schwächeren oder jüngeren Kindern ausüben. Das Rangeln im Garten könnte Anlass bieten, schwächere Kinder absichtlich zu schupsen oder zu schlagen. Mitarbeiter könnten sich unbeobachtet fühlen und ihre körperliche/geistige Überlegenheit missbrauchen. (z.B. Kinder ignorieren, die Hilfe am Klettergerüst brauchen, weil sie gerade bei einem anderen Kind sind oder dem hilfebedürftigen Kind zuvor bereits bei der gleichen Situation geholfen haben und keinen Anlass sehen, dem Kind nochmals zu helfen).

Im Außenbereich befinden sich die Kinder niemals alleine oder mit nur einem Erzieher. Das pädagogische Personal hat jederzeit den Überblick und agiert aufmerksam. Rückzugsorte oder Verstecke im Garten sind den Mitarbeitern bekannt. *(Rangeln und Raufen der Kinder im Garten sind bei uns im Kinderhaus gestattet.)* Es gibt hierfür Regeln und Konsequenzen, falls diese nicht eingehalten werden sollten.

1.3 Die Kinder

-> Risiko: Zwischen den Kindern könnten Grenzverletzungen untereinander stattfinden. Die Kinder könnten beispielsweise keinen genauen Umgang mit Konflikten kennen und sich daher in Konfliktsituationen nicht konstruktiv behaupten oder gar verteidigen. Es könnten Diskriminierungen und Ausgrenzungen untereinander praktiziert werden. Im schlimmsten Fall könnte es unter den Kindern zu Mobbingvorfällen kommen.

Im Kinderhaus wird eine offene Fehlerkultur praktiziert. Jeder hat das Recht Fehler zu machen und diese sind auch wichtig um daran zu wachsen. In regelmäßigen Projekten oder beim Morgenkreis wird ein respektvoller Umgang miteinander und der Umgang mit Konflikten aufgearbeitet. Sollte es zu Ausgrenzungen kommen, werden beispielsweise Rollenspiele mit der Klein- oder Gesamtgruppe praktiziert. Hier werden *Täter zu Opfern* und *Opfer zu Tätern*. So schlüpft man in die Rolle des Gegenübers und kann sich einfühlen.

1.4 Die Familien

-> Risiko: Kinder könnten in ihren Familien Gewalt erleben. Eltern könnten Zuhause überfordert sein und es an den Kindern auslassen. Anzeichen hierfür können sein: blaue Flecken oder andere sichtliche Verletzungen bei der Übergabe. Zudem könnten die Kinder bei der Übergabe geistig abwesend wirken oder nicht mit ihren Eltern nach Hause gehen wollen.

Kinder werden bei uns vom pädagogischen Personal stets bei der Übergabe auf ihren Gesundheitszustand überprüft. Sollten Auffälligkeiten vorhanden sein, werden die Eltern angesprochen. Sollte den Mitarbeitern Spuren von *körperlicher Gewalt* auffallen (z.B. beim Wickeln) oder ihnen am Verhalten der Kinder etwas auffallen, kommen sie umgehend auf die Einrichtungsleitung zu. Die Beobachtungen werden zunächst dokumentiert und das Team

mit der Bitte informiert, ein besonderes Augenmerk auf das Kind zu haben. Alle weiteren Schritte werden Situationsbedingt angepasst.

1.5 Externe Personen

-> Risiko: Praktikantinnen und Praktikanten, Mitarbeiter von Fachdiensten, hauswirtschaftliches Personal, Ehrenamtliche Mitarbeiter können in unbeobachteten Momenten Gewalt ausüben.

Praktikanten und Praktikantinnen, sowie hauswirtschaftliche Mitarbeiter und ehrenamtliche Helfer werden von uns über den Verhaltenskodex der Einrichtung informiert und müssen diesen unterzeichnen. Zudem sind benannte Personen niemals alleine mit den Kindern und sind so dem Auge des pädagogischen Personals unterstellt. Alle Mitarbeiter sind im Umgang mit externen Personen geschult und sich ihrer Pflicht bewusst, die Aufsicht und Fürsorge gegenüber der Kinder nicht zu verletzen.

2. Kinderschutz in der Einrichtung verbessern

Um den Kinderschutz in unserer Einrichtung zu verbessern, gibt es verschiedene Aspekte, an denen gearbeitet werden kann. Zunächst müssen wir uns als Einrichtung die Frage stellen, was Risiken sind und wie wir die Risiken erkennen, erfassen und verbessern können. Die nachfolgenden vier Teilschritte zeigen das Vorgehen der Einrichtung auf. Die Teilschritte müssen in regelmäßigen Abständen überprüft und angegangen werden. Es ist ein stetig wachsender und sich weiterentwickelnder Prozess, welcher in der pädagogischen Arbeit eine große Rolle spielt.

2.1 Kinderperspektive einnehmen

Um auf Augenhöhe mit den Kindern zu kommunizieren und zu agieren ist es wichtig, die Kinder zu fragen, was ihnen an ihrer Kita gefällt und was nicht.

In unserem Kinderhaus findet dies in verschiedenen Formen statt. Die Kinder haben im Morgenkreis regelmäßig die Gelegenheit ihre Wünsche und Bedürfnisse zu äußern. Des Weiteren können die Kinder anhand von Abstimmungen an der aktiven Gestaltung und Planung des pädagogischen Alltags teilhaben. Alle Kinderanliegen werden bei uns ernst genommen. Dies wird den Kindern auch offen kommuniziert. Die Kinder haben eine Wunschliste, auf der sie all ihre Wünsche erfassen können. Zudem steht das Büro für die Kinder allzeit offen, damit ihre Anliegen auch bei der Leitung Gehör finden. Das Ausleben von Partizipation ist in unserer Konzeption fest verankert.

2.2 Sensibilisierungen

Bei der Sensibilisierung handelt es sich um das *Bewusstmachen von Strategien von Täterinnen und Tätern*. Hierbei sollten auch die Interaktionen und Konflikte zwischen den Kindern in den Blick genommen werden. Geschehnisse werden bewusst vor Augen gehalten und analysiert, um das Miteinander und das Wachsen der Einrichtung zu ermöglichen. Es wird ein Gefühl entwickelt, in Situationen genau hinzusehen, um Sicherheit zu gewinnen und eigenes Handeln zu überprüfen.

In unserem Kinderhaus analysieren wir Geschehnisse in Kleingruppen oder mit der Gesamtgruppe anhand von Rollenspielen oder themenentsprechenden Bilderbüchern. Das Team ist während seiner pädagogischen Arbeit immer wieder darauf bedacht, das Verhalten der Kinder kritisch zu beobachten und zu hinterfragen.

2.3 Reflexion

Bei der Reflexion geht es darum, mögliche Risiken durch Situationen oder Personen in der eigenen Kita zu erkennen, zu beschreiben und zu besprechen. Bei der Reflexion wird fremdes oder eigenes Handeln überdacht und analysiert. Reflexion braucht Zeit! In der alltäglichen Hektik, findet man kaum die nötige Ruhe zur Reflexion. Ruhe und Entspannung sind der Schlüssel zu einer erfolgreichen Selbstreflexion. Feste Gewohnheiten und ein tägliches Üben helfen dabei, einen Blick auf seine Gefühle und Wahrnehmungen zu werfen und diese ernstzunehmen. Selbst-/reflexion bedeutet sich selbst kennenzulernen, herauszufinden wer man tatsächlich ist. Dabei sollte man aber nicht nur Negatives wahrnehmen.

Reflexion findet bei uns in der Einrichtung auf verschiedene Arten statt. Es gibt Einzel-, Gruppen- und Teamreflexionen. Reflexionen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden (z.B. Erzieher-Kind, Erzieher-Leitung, Leitung-Team, Erzieher-Eltern, Erzieher-Fachdienst).

2.4 Handeln

Wer den Schritt der Reflexion abgeschlossen hat, muss unbedingt im gleichen Zuge einen Schritt weiter gehen. Es reicht nicht, Situationen zu erkennen und darüber zu sprechen, es muss auch gehandelt werden. Veränderungen müssen vorgenommen werden.

Sollte ein aktueller Fall von *psychischer* oder *physischer Gewalt* vorliegen, können unsere Projektgruppen am Nachmittag beispielsweise Raum geben, um Vorfälle mit den Kindern altersentsprechend aufzugreifen und zu verarbeiten. Dies kann durch Rollenspiele wie „Täter wird Opfer-Opfer wird Täter“, Gefühlsbarometer oder Arbeitshilfen aus dem Medien-Repertoire erfolgen. Sollten wir feststellen, dass die Anordnung eines Raumes zur Ausübung von Gewalt beiträgt, wird im Team gemeinsam ein Konzept erarbeitet, wie der Raum optisch verändert werden kann, um zukünftig vorzubeugen. Auch Regeln wie z.B. „Rangeln-Raufen“ sollten stets auf Aktualität überprüft und angepasst werden. Es ist die Aufgabe des Teams feinfühlig und wertvoll mit vorhandenen Ressourcen umzugehen und sie einzusetzen. Nur so kann der Kinderschutz in der Einrichtung verbessert werden.

3. Risikoanalyse Kinderhaus Heilig Kreuz Bayreuth

Die Risikoanalyse des Kinderhauses wurde aus dem Leitfaden zur *Sicherung des Schutzauftrages in Kindertageseinrichtungen Schwerpunkt: Prävention Kita-interner Gefährdung* des „ifp“ punktuell übernommen.

Perspektive Team/Personalführung

- Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten informiert?

Ja, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Vertragsunterzeichnung und bei der Einarbeitung darüber informiert.

- Sind die Rollen und Zuständigkeiten klar formuliert und jedem bekannt?
  Ja, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen mit der Vertragsunterzeichnung die Arbeitsordnung ausgehändigt, in dieser ist alles erläutert.
- Wie findet die Kommunikation im Team statt? Wann wird wer worüber informiert?
  Die Kommunikation findet in den Teamsitzungen, Einzelgesprächen oder Tür- und Angelgesprächen statt. Betreffende Mitarbeiter werden je nach Situation umgehend und/oder rechtzeitig informiert.
- Welche Regelungen gibt es in Zeiten von Personalmangel, zum Beispiel während einer Krankheitswelle?
  Die Mitarbeiter agieren flexibel und umsichtig. Die Leitung ist für die Umstellung des Dienstplanes verantwortlich, ist die Leitung nicht im Haus, ist das Team eigenverantwortlich. In gravierenden Fällen (z.B. mögliche Gruppenschließung) ist die Bereichsleitung und der Träger zu informieren.
- Gibt es Regelungen im Umgang mit Einzelkontakt oder Einzelbetreuung?
  Ja, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Vertragsunterzeichnung und bei der Einarbeitung darüber informiert.
- Gibt es klare Regeln für den Umgang mit Mobiltelefonen in der Organisation?
  Ja, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Einarbeitung darüber informiert.
- Ist geregelt, wie mit Spitznamen und Kosenamen umgegangen wird?
  Ja, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Einarbeitung darüber informiert und besuchen die Schulung zur Prävention sexueller Gewalt.
- Welcher Führungsstil wird in der Organisation erlebt?
  In der Einrichtung wird ein kooperativer Führungsstil gelebt.
- Ist die Organisation von einem offenen Klima geprägt, um Situationen wie z.B. Grenzüberschreitungen, Haltungsdifferenzen oder sichtbare Überforderung umgehend anzusprechen und gemeinsam zu reflektieren?
  In der Einrichtung wird eine offene Fehlerkultur praktiziert und gelebt.
- Werden herausfordernde Alltagssituationen im Hinblick auf übergriffige Reaktionen regelmäßig im Team reflektiert?
  Die wöchentlichen Teamgespräche bieten jederzeit die Möglichkeit Situationen zu reflektieren.
- Finden regelmäßige Fallbesprechungen, kollegiale Beratung oder Supervision statt?
  Ja, alle Situationen werden zeitnah besprochen.
- Wie oft finden Mitarbeitergespräche statt und wie laufen sie ab?
  Mitarbeitergesprächen finden einmal jährlich und bei neuen Mitarbeiter vor Ende der Probezeit statt. Die Mitarbeiter bekommen einen Fragebogen zu ausfüllen. Gemeinsam mit der Einrichtungsleitung wird der Bogen analysiert und die Leitungssicht hinzugefügt.
- Welche Fortbildungsmaßnahmen oder Weiterqualifizierungen gibt es oder welche sind für die Teammitglieder möglich? Gibt es Fachliteratur in der Organisation?
  Jeder Mitarbeiter muss an der zweitägigen Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt teilnehmen. Zudem können Mitarbeiter jederzeit und bei Bedarf Fortbildungen besuchen. Fachliteratur zum Thema befindet sich in dem Bibliothek der Einrichtung.
- Gibt es Methoden zur Teampflege und Selbstfürsorge?
  Ja, es gibt Teamtage und Aktionen während der regelmäßigen Teamsitzungen.

Handlungsleitlinien/Verhaltenskodex/Beschwerdemanagement

- Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Wurden Handlungsleitlinien für die Unterstützung bei der Körperpflege erarbeitet? Ist der private Umgang mit Familien in der Kindertagesstätte geregelt oder gibt es Trägervorgaben?
  Im Rahmen der Erstellung des Schutzkonzeptes wurde auch ein Verhaltenskodex erstellt.
- Wurde die eigene Lebensbiografie reflektiert und ihre Auswirkung auf das Handeln erörtert? Gibt es Erfahrungen, die bisher nicht erfolgreich aufgearbeitet wurden?
  Bislang nichts dergleichen bekannt.
- Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingearbeitet und der Verhaltenskodex und Regelungen der Organisation bekanntgegeben bzw. besprochen?
  Jeder neue Mitarbeiter muss sich in der Einarbeitung mit der Konzeption, den Schutzkonzepten, dem Einarbeitungsordner und den Belehrungen auseinandersetzten. Zudem bekommt jeder Mitarbeiter in der Einarbeitung einen Kollegen an die Hand.

- Werden der Verhaltenskodex und die Haltung bei einem Vorstellungsgespräch kommuniziert?
  Bislang nicht. Der Verhaltenskodex bei sexualisierter Gewalt wird bei Einstellung unterschrieben.
- In welchem Abstand wird das Thema mit dem gesamten Team überarbeitet/besprochen?
  Einmal jährlich am Planungstag und bei Vorfällen zu deren jeweiligen Zeitpunkten.
- Wurden der Verhaltenskodex oder die Selbstverpflichtung im Arbeitsvertrag mit aufgenommen?
  Zur sexuellen Prävention sollte jeder Mitarbeiter bei Einstellung den Kodex unterschreiben. Ist dies nicht erfüllt, holt es die Leitung im Laufe der Einarbeitung nach. Der Kodex zum Schutzkonzept Gewalt wird bislang nicht aufgenommen
- Ist von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt worden? Wird es spätestens nach fünf Jahren erneut angefordert?
  Für das Personalmanagement ist die Bereichsleitung zuständig.
- Wie wird in der Organisation mit Beschwerden oder einem Hinweis auf eine Grenzüberschreitung umgegangen?
  Beobachtungen werden dokumentiert und der Einrichtungsleitung gemeldet. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen.
- Gibt es transparente Handlungsabläufe bei unangemessenem Sprachverhalten, Grenzverletzungen, Übergriffen oder strafbaren Handlungen?
  Ein Ablaufprotokoll hängt im Personalzimmer und im Büro aus.
- Finden regelmäßige Gespräche/Reflexionen über Grenzverletzungen statt und wie wird damit umgegangen?
  Bislang wird das Thema nur bei der jährlichen Überarbeitung des Schutzkonzeptes und bei akuten Fällen aufgegriffen.
- Hat das Team rechtliche Grundkenntnisse?
  Dem Team sind die rechtlichen Grundlagen und Richtlinien, auf welchen die pädagogische Arbeit aufgebaut ist, geläufig.
- Ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verfahren bei Kindeswohlgefährdung bekannt? Kennen sie die zuständige „IseF“ beim Jugendamt?
  Ein Ablaufprotokoll mit Ansprechpartnern hängt im Personalzimmer und im Büro aus.

- Ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, wann sie etwas mit Kolleginnen und Kollegen, der Leitung, dem Träger oder der Aufsichtsbehörde besprechen müssen und wo Datenschutz zu berücksichtigen ist?
  Alle Mitarbeiter sind in dieses Vorgehen und die Einleitung weiterer Schritte eingearbeitet.
- Erkennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verhaltensänderungen bei den Kindern und können entsprechend feinfühlig darauf eingehen?
  Jeder Mitarbeiter hat eine pädagogische Grundausbildung und Berufserfahrung.
- Ist dem Team bewusst, was Grenzverletzungen, Übergriffe und strafbare Handlungen sind?
  Dies sollte jedem Mitarbeiter geläufig sein.
- Ist allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass sie Vorbilder sind?
  Dies sollte jedem Mitarbeiter bewusst sein.

Perspektive der Einrichtung/Struktur

- Gibt es Räume, die abgelegen oder nicht gut einsehbar sind, oder andere bauliche Besonderheiten, die Risiken bergen?
  Ja, diese sind dem Team und dem Träger bekannt.
- Sind Rückzugsräume in der Organisation vorhanden und gibt es Regelungen für ihre Nutzung?
  Ja. Jede Räumlichkeit hat ihre Regelung und Besonderheit.
- Sind in der Außenanlagen schwer einsehbare Stellen oder ein zu niedriger Zaun? Welches Risiko bringt das mit sich?
  Das Gelände ist von außen einsehbar und die Zäune sind stellenweise niedrig. Externe Personen können die Kinder beobachten oder ansprechen. Die Kinder könnten über die Zäune klettern.
- Gibt es Übernachtungen in der Organisation? Welche Risiken bringt das mit sich und welche Regelungen wurden aufgestellt?
  Nein, Übernachtungen finden nicht statt.
- Wie vernetzt ist die Organisation? Ist sie ein geschlossenes System?
  Nein. Die Organisation kooperiert mit verschiedenen Stellen, auch von außerhalb (z.B. Fachdienste).
- Wie transparent sind die Abläufe und Strukturen der Organisation?
  Alle Abläufe und Pläne sind für Team und externe Besucher einsehbar.
- Sind räumliche und technische Ausstattungen altersangemessen?
  Ja. Hierfür ist der Einrichtungsträger verantwortlich. Der Sicherheitsbeauftragte und die Einrichtungsleitung informieren ihn, wenn sich etwas ändert.
- Gibt es Handlungspläne für Risikozeiten wie Randzeiten, Ferien oder Personalmangel?
  Beispiele: Kinderhausbarometer, Vorgehen bei Notbetreuung
- Welche Strukturen/Verfahren gibt es?
  Alle Strukturen und Rahmenpläne sind erfasst und jederzeit einsehbar.
- Sind Arbeitsabläufe kindorientiert und für die aktuelle Situation passend?
  Ja. Alle Abläufe sind auf die pädagogische Arbeit abgestimmt.

Perspektive Kinder

- Mit welcher Zielgruppe wird in der Organisation gearbeitet und gibt es bestimmte Gefahrenmomente z.B. in Bezug auf Gruppenzusammensetzung, Alter, Entwicklungsstand, Beeinträchtigung oder Anzahl der Kinder?

Die Zielgruppe richtet sich nach der Betriebserlaubnis der Einrichtung.

- Ist für alle Kinder ein alters- und entwicklungsangemessenes Beschwerdesystem eingerichtet? Gibt es interne und externe Ansprechpartner?
  Ja, es gibt ein angepasstes Beschwerdemanagement. Es stehen verschiedene interne und externe Ansprechpartner zur Verfügung (z.B. Team, Leitung, Fachberatung, Träger).
- Wie werden Kinder bei Entscheidungen und der Planung beteiligt?
  Kinder können ihre Anliegen bei Kinderkonferenzen, während des Morgenkreises, der Projektgruppen und jederzeit im pädagogischen Alltag mitteilen.
- Gibt es klare Regelungen im Umgang mit Kindern, die nicht essen, schlafen, gewickelt etc. werden wollen? Wird der Wille des Kindes respektiert, und wenn ja, wie?
  Kinder haben bei uns jederzeit das Recht „Nein“ zu sagen. Situationsorientiert gehen alle pädagogischen Fachkräfte auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kinder ein.
- Sind der Wickel- und Sanitärbereich und die Wickelsituation kindorientiert? Wird das Schamgefühl beachtet und respektiert?
  Ja. Kinder werden immer erst um Erlaubnis gefragt, wenn jemand den Wickelraum beispielsweise betritt.
- Werden Kinder ermutigt, ihre Gefühle und ihre Meinung frei zu äußern?
  Ja, jedes Kind wird angehört und ihm Raum gegeben sich zu äußern.
- Wie werden Kinder ermutigt, „Nein“ zu sagen, wenn ihnen etwas unangenehm ist?
  Den Kindern wird kindgerecht erklärt, dass es in Ordnung ist „Nein“ zu sagen und dass dies auch von anderen akzeptiert werden muss.
- Wie gehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Diskriminierung, Beleidigungen oder Übergriffen unter Kinder um?
  Jeder Mitarbeiter hat sich während der Ausbildung und über die Berufsjahre hinweg seinen eigenen Umgang mit diesen Situationen angeeignet. Jeder Mitarbeiter agiert zum Wohle der Kinder. Jeder Mitarbeiter kann sich jederzeit Rückhalt im Team oder bei der Leitung holen.
- Wurde im Team der Umgang mit herausforderndem Verhalten reflektiert, besprochen und wurden klare Grenzen vereinbart?
  In den wöchentlichen Teamsitzungen mit der Leitung und den wöchentlichen Sitzungen im Gruppenteam können Situationen aufgegriffen und bearbeitet werden.
- Wird mit Kindern erarbeitet, welches Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gewünscht oder nicht in Ordnung ist? Werden die Kinder aktiv eingebunden?
  Bislang wurde nur aufgeführt, welches Verhalten erwünscht ist.
- Sind Umgangsregelungen vereinbart worden, wenn Kinder körperliche Gewalt einsetzten?
  Ja, situationsorientiertes Handeln.
- Ist dem Team der Unterschied zwischen „Doktorspielen“ und sexualisierter Gewalt bewusst? Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?
  Ja. Ein ausführliches, sexualpädagogisches Konzept ist jedem Mitarbeiter bekannt und frei zugänglich.
- Wie reflektiert das Team den Kontakt zwischen den Kindern?
  Mit den Kindern, dem Team, der Leitung, den Eltern. Je nach Situation.
- Wie erfahren Kinder, wie sie Hilfe holen können? Wo erhalten Kinder Informationen?
  In Einzelgesprächen nach Vorfällen, im Morgenkreis oder den Projektgruppen.
- Gibt es fachliche Begleitung für Kinder während des Verfahrens?
  Die pädagogischen Fachkräfte stehen den Kindern jederzeit zur Verfügung.
- Werden mit den Kindern ihre Rechte besprochen?

Ja. Immer wieder während es pädagogischen Alltags (Morgenkreis, Vorschule, Projekte, etc.)

- Gibt es für die Kinder die Möglichkeit Choice – Voice – Exit?
  Ja. Jede Situation wird individuell gesehen und entsprechend gehandelt.
- Wie wird auf das Thema „gute und schlechte Geheimnisse“ eingegangen?
  In Einzelgesprächen, im Morgenkreis, bei Rollenspielen, bei Projekten, etc..

Perspektive Familien

- Sind Familien in Bezug auf das Thema informiert, sensibilisiert und eingebunden?
  Die Schutzkonzepte sind für die Eltern frei zugänglich. Gesonderte Veranstaltungen wie Elternabende finden bislang nicht statt.
- Gibt es klare Regelungen mit dem Umgang von nicht sorgeberechtigten Familienmitgliedern?
  Ja. Beim Abholen beispielsweise, müssen die Eltern zuvor schriftlich bestätigen, dass eine fremde Person das Kind holen darf. Derjenige selbst muss bei uns einen Ausweis vorzeigen.
- Wie werden Familien über die Haltung/Kultur in der Einrichtung informiert?
  Die Konzeption und Schutzkonzepte sind frei zugänglich.
- Wie können Familien in der Erstellung eines Schutzkonzeptes eingebunden werden?
  Bei der jährlichen Elternbefragung.
- Können alle Familien sich intern und extern beschweren oder Beratung suchen?
  Ja. Das Kinderhaus lebt eine offene Fehlerkultur und kann auch die Vermittlung zu Fachdiensten herstellen.
- Wie werden kulturelle Unterschiede beachtet?
  Das Kinderhaus hat einen hohen Migrationsanteil. Die Kinder, Eltern und das pädagogische Personal agieren von Anfang an mit anderen Kulturen und sind dafür offen.
- Gibt es klare Regeln bezüglich des Umgangs mit Babysitterdiensten?
  Ja. Beim Abholen müssen die Eltern zuvor schriftlich bestätigen, dass der Babysitter abholt. Bei der Abholung muss ein Ausweis vorgezeigt werden, wenn die Person nicht bekannt ist.

Perspektive Externe/Träger

- Gibt es ein Leitbild vom Träger? Existiert ein Bild vom Kind?
  Ja. Dies ist schriftlich verankert.
- Welche Aufgaben übernimmt der Träger?
  Der Träger steht über der Einrichtungsleitung.
- Gibt es ein Positionspapier gegenüber Grenzüberschreitungen, Übergriffen und strafbaren Handlungen?
  Nicht bekannt.
- Gibt es von Seiten des Trägers Handlungsleitlinien?
  Der Träger hat die Erstellung der Schutzkonzepte auf die Einrichtungsleitungen übertragen.
- Welche Präventionsmaßnahmen bietet der Träger an?
  Jeder Mitarbeiter muss das Grundseminar zu sexuellen Prävention besuchen. Weitere Fortbildungen sind jederzeit möglich.
- Sind ethische Prinzipien formuliert worden?
  Nur in Form der Dienstordnung.
- Wie ist der Austausch mit Externen und wird mit ihnen gemeinsam das Thema und der Verhaltenskodex besprochen?

Bislang kam niemand um die Schutzkonzepte zu prüfen oder darüber zu sprechen.

- Wie werden Ehrenamtliche in diesem Thema sensibilisiert? Gibt es schriftliche Vereinbarungen?
  Ehrenamtliche müssen die Schutzkonzepte erarbeiten und eine Datenschutzerklärung ausfüllen.
- Gibt es Personen, die sich unbeaufsichtigt in der Organisation aufhalten? Wann und wo sind diese Personen in der Organisation? Welche Risiken bringt das mit sich?
  Nein. Eltern geben ihre Kinder an der Eingangstür ab. Firmen sind niemals unbeaufsichtigt.
- Wie reagiert der Träger bei Personalmangel und Überforderungssituationen?
  Der Träger verweist auf die Bereichsleitung.
- Gibt es Anlaufstellen bei einem Verdachtsfall?
  Das Vorgehen und die Anlaufstellen sind im Personalzimmer und im Büro hinterlegt.
- Sind Verfahrenswege klar formuliert und transparent dargestellt.
  Ja. Siehe Punkt zuvor.

C. Prävention

Zur Prävention gehören alle gezielten Maßnahmen in einer Kita, um sie zu einem möglichst sicheren Ort für Kinder zu machen. Die Verantwortung für den Schutz und die Rechte der Kinder können Kitas wahrnehmen, indem sie über Verfahren und Prozesse verfügen, die Kindeswohlgefährdung nach Möglichkeit verhindern. Auf der Grundlage der Ergebnisse der einrichtungsspezifischen Risikoanalyse sind passgenaue Präventionsmaßnahmen individuell für jede Kita zu erarbeiten. Im Schutzkonzept werden diese Maßnahmen auf den unterschiedlichen Handlungsebenen näher erläutert.

In unserer Einrichtung haben wir eine Risikoanalyse erstellt, welche im Block B unter dem Punkt 3. *Risikoanalyse Kinderhaus Heilig Kreuz Bayreuth* zu finden ist. Zudem handeln wir als Einrichtung nach dem §45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII „Es ist eine zentrale Aufgabe der Kindertageseinrichtungen, auf den Schutz der ihnen anvertrauten Kinder besonders zu achten. Jede Kindertageseinrichtung hat …. über ein Schutzkonzept zu verfügen. Darin muss dargelegt sein, wie die Kinder in der Einrichtung präventiv vor Kindeswohlgefährdungen geschützt werden können.“

1. Personalmanagement

Es liegt in der Verantwortung des Trägers, den Kinderschutz in allen Prozessen der Personalauswahl und Personalentwicklung hinreichend und proaktiv zu berücksichtigen. Es ist die Aufgabe von Leitung und Team, sich dem Thema Prävention von Grenzverletzungen und Gewalt offen und reflektiert zu stellen. Hierzu gehören regelmäßige Gespräche über die Bedeutung und den Erhalt einer wertschätzenden Haltung und eines respektvollen Umgangs untereinander. Außerdem die Auseinandersetzung mit Herausforderungen und professionellem Handeln insbesondere in Grenz-, Gefahren-, Konflikt- und Überforderungssituationen.

Der Träger hat diese Aufgabe der Einrichtungsleitung übertragen. In unserer Einrichtung findet das Thema regelmäßig Raum in den Teamsitzungen und Mitarbeitergesprächen. Jeder Vorfall wird direkt erfasst und sich damit auseinandergesetzt. Mitarbeiter haben die

Leitung als direkten Ansprechpartner, zudem verfügt die Einrichtung über die Möglichkeit die Fachberatung oder Fachstellen, sowie den Träger zu kontaktieren, um sich so Unterstützung zu holen. Die Rollen und Anlaufstellen im Team sind klar geregelt.

2. Personalauswahl

Breits im Einstellungsverfahren ist es wichtig, Bewerberinnen und Bewerber auf ihre persönliche Eignung hin zu prüfen und sie über die vorhandenen Regeln und Vereinbarungen des Schutzkonzeptes der Kita zu informieren. Dies ist besonders für die Auswahl der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte relevant, betrifft aber auch alle weiteren Mitarbeitenden wie Praktikantinnen und Praktikanten, Therapeutinnen und Therapeuten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachdienste der Hauswirtschaft, Reinigung und Verwaltung, sowie ehrenamtliche Kräfte.

All unsere Mitarbeiter und zukünftigen Mitarbeiter haben vorab die Gelegenheit sich mit unserer Konzeption, dem Schutzkonzept sexueller Prävention und dem Schutzkonzept zur Gewalt zu befassen. Alle Konzepte sind öffentlich auf unserer Homepage einzusehen.

2.1 Analysen der Bewerbungsunterlagen

Beim Analysieren der Bewerbungsunterlagen sollte auf eventuelle Lücken im Lebenslauf, häufige Stellenwechsel oder fehlende Zeugnisse, etc. geachtet werden. Diese Auffälligkeiten sollten im Vorstellungsgespräch angesprochen werden.

Bei uns im Kinderhaus werden alle Bewerber zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Die oben aufgeführten Punkte werden offen angesprochen. Weitere geeignete Fragen in Bezug auf den Schutz der Kinder könnten sein: Wie sah das Schutzkonzept in den Einrichtungen aus, in denen Sie bisher gearbeitet haben? Was bedeutet professionelle Nähe und Distanz für Sie? Welche Anforderungen sehen Sie im Umgang mit Nähe und Distanz in Ihrer Arbeit?

Anschließend werden die Bewerber zum Probearbeiten eingeladen. Kein Mitarbeiter wird eingestellt ohne zuvor sein Können und die Teamfähigkeit unter Beweis zu stellen.

2.2 Prüfung der persönlichen Eignung

Für die Prüfung der persönlichen Eignung muss nach §72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG bei Einstellung vorgelegt werden. Nach spätestens drei Jahren muss es erneut vorgelegt werden.

Für die Abwicklung von Personaleinstellungen und das Pflegen der Personalakte ist die Bereichsleitung verantwortlich. Sie kann der Leitung übertragen, benötigte Unterlagen von Mitarbeitern einzufordern und ihr zu übergeben.

3. Personalführung

Die Führungskraft leistet eine verantwortungsbewusste Fürsorge sowohl den Kindern, als auch ihren Mitarbeitern gegenüber. Die Erwartungshaltung gegenüber ihrem Team sollte von Anfang an klar deklariert werden. Sie muss menschlich und fachlich so kompetent sein, dass

sie zur Klärung bei einer Gewaltanwendung wesentlich beiträgt oder wenn nötig, weitere Wege z.B. informieren des Trägers und der Fachberatung, etc., einleitet.

Die Leitung muss bei einer Gewaltanwendung individuell auf die Situation und die involvierten Personen eingehen. Dabei darf sie nicht voreingenommen sein und muss gemäß ihren Anforderungen zum Wohle des Menschen agieren. Zwischen ihr und dem Träger, ihren Mitarbeitern, Eltern und Kindern sollte eine intensive Zusammenarbeit stattfinden, welche von Transparenz, Offenheit, Vertrauen und Kommunikationsbereitschaft geprägt ist.

In der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen ist das Schutzkonzept der Kita ein fester Bestandteil. Dies wird in den dafür vorliegenden Leitfäden bzw. Checklisten ergänzt. Außerdem sorgt die Leitung für eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept im Team, z.B. im Rahmen der jährlichen Reflexionstage.

Zur festen Verankerung des Themas *Kinderschutz im Team* ist es hilfreich, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter als Präventions- bzw. Kinderschutzbeauftragte(n) zu benennen. Die oder derjenige sorgt dafür, dass das Thema in festen Abständen in Teamsitzungen eingebracht und das Schutzkonzept regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert wird.

In unserer Einrichtung finden die Mitarbeitergespräche regelmäßig statt. Der Punkt der Schutzkonzepte wird darin aufgenommen. Zudem wird das Schutzkonzept an den jährlichen Planungstagen überarbeitet und ergänzt. Somit wird es immer auf einem aktuellen Stand gehalten.

4. Verhaltenskodex

In einem Verhaltenskodex werden die Regeln definiert, die beim professionellen Umfang mit Nähe und Distanz verbindlich gelten. Solche klaren Verhaltensregelungen tragen dazu bei, Unsicherheiten bis hin zur Sprachlosigkeit im Umgang mit Grenzverletzungen bzw. Gewalt zu überwinden. Sie erleichtern es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und dadurch Übergriffen bzw. Missbrauch Einhalt zu gebieten. Ein Verhaltenskodex ist daher ein wichtiger Präventionsbaustein, der individuell im Team entwickelt wird und Bestandteil des Arbeitsvertrags sein sollte.

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollten sich die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln insbesondere auf folgende Bereiche beziehen:

- Grundsätzliche Haltung gegenüber dem Kind (Respekt und Wertschätzung)
- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Angemessenheit von Körperkontakt, Beachtung der Intimsphäre
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken
- Geschenke und Vergünstigungen

- Disziplinierungsmaßnahmen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit einer Übertretung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Kinderhauses gestaltet sich nach den Vorlagen des Leitfaden zur Sicherung des Schutzauftrags in Kindertageseinrichtungen Schwerpunkt: Prävention Kita-interner Gefährdung des ifp.

Schutzvereinbarung

Das 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, Schlafen legen, Hilfe beim Toilettengang etc. wird der Wunsch des Kindes nach einer bestimmten Pflegeperson nach Möglichkeit berücksichtigt. Es gibt die Regel, dass mit Kindern ausschließlich auf die Kindertoilette gegangen wird. Kinder werden nicht in die abschließbare Erwachsenentoilette mitgenommen.

Keine 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 oder Mitarbeitern und den Kindern der Einrichtung können sexuelle Übergriffe erleichtern. Es muss deshalb eine klare Regelung geben, dass private Kontakte von Personal, aber auch Praktikantinnen oder Praktikanten zu Mädchen, Jungen und deren Familien immer transparent gemacht werden. Ebenso sollte klar sein, dass im Rahmen des Dienstverhältnisses Unternehmungen und Kontakte mit einzelnen Kindern oder der Kindergruppe außerhalb der Räume der Kita immer besprochen und genehmigt werden müssen.

Klare Regeln im Umgang mit Geheimnissen:

Täterinnen und Täter setzten Mädchen und Jungen im Zusammenhang mit sexuellen Grenzverletzungen häufig unter Geheimhaltungsdruck. Deshalb sollte im Team gemeinsam definiert werden, 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 Fachkräfte sie niemals vorab auf das Versprechen einlassen sollen, etwas von einem Kind Anvertrautes nicht weiter zu erzählen.

Klare Regeln für die Wickelsituation:

Es ist wichtig für Kinder, dass die Wickelsituation angenehm gestaltet und sprachlich begleitet wird. Zu klären ist dabei, was in Ordnung ist und wie die Grenzen formuliert sind (zum Beispiel: 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.

Gestaltung der Schlafsituation:

In der Mittagsruhe beziehungsweise bei der Schlafaufsicht gelten klare Regeln. Es muss klar reflektiert werden, wie viel Nähe und Zuwendung notwendig sind, damit Mädchen und Jungen in der Kita Sicherheit und Ruhe finden. Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter liegen nicht bei den Kindern auf der Matratze. Auf Ferienfahrten oder Übernachtungen gilt, dass jedes Kind und jede Betreuungsperson ihren eigenen Schlafplatz hat. Dazu gehört

neben eigener Decke und Kissen auch eine eigene Matratze. Betreuungspersonen dürfen nicht auf den Matratzen der Kinder liegen und umgekehrt.

Keine „Sonderprojekte“ einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Auch exklusive Angebote könnten von Teammitgliedern zu sexuellen Grenzverletzungen genutzt werden. Könnte das Teammitglied über einen längeren Zeitraum ungestört agieren, so könnten sie die Kinder nach und nach an ungewöhnliche Gepflogenheiten gewöhnen – wie zum Beispiel nackt turnen. Bei der Gestaltung des Alltags muss darauf geachtet werden, dass einzelne Aufgaben wie Turnen, Schlafen oder Hausaufgabenbetreuung immer wieder von Anderen gestaltet werden. So können Mädchen und Jungen turnusgemäß verschiedenen Handlungsmöglichkeiten und Rituale kennen lernen.

Transparenz im Handeln – Rücksprachen mit Leitung oder Team:

Wird von einer Schutzvereinbarung aus wohlüberlegten Gründen abgewichen, ist dies im Team und mit der Leitung abzusprechen. Es muss für alle Beteiligten klar sein, bei welchen Schutzvereinbarungen eventuelle Abweichungen im Team besprochen werden müssen, und bei welchen mit der Leitung.

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 Machtdynamik, Missbrauch und Täterstrategien zu erlangen. Dies ist im Fortbildungsplan zu berücksichtigen.

In unserer Einrichtung müssen alle Teammitglieder eine zweitägiges Grundseminar zur Prävention von sexueller Gewalt besuchen. Darüber hinaus können jederzeit Fortbildungen zu entsprechenden Themen als Einzel- oder Teamfortbildungen beim Träger angefragt werden.

6. Sexualpädagogisches Konzept der Einrichtung

Sexualität gehört von Beginn an zur Entwicklung jedes Kindes und ist daher im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung Bestandteil des Bildungsauftrages von Kindertageseinrichtungen. Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan und §13 der Kinderbildungsverordnung benennt für den Bildungsbereich der Sexualität folgende Ziele:

- Eine positive Geschlechtsidentität entwickeln, um sich wohlzufühlen
- Einen unbefangenen Umgang mit dem eigenen Körper erwerben
- Grundwissen über Sexualität erwerben und darüber sprechen können
- Bewusstsein über eine persönliche Intimsphäre entwickeln
- Angenehme und unangenehme Gefühle unterscheiden und NEIN-Sagen lernen

Das Kinderhaus hat ein ausführlich ausgefertigtes Schutzkonzept für die Prävention zur sexualisierten Gewalt. Dieses ist für interne und externe Personen jederzeit zugänglich und auch öffentlich auf der Homepage zu finden.

7. Beteiligung von Kindern - Stärkung ihrer Rechte

Die Partizipation der Kinder ist eine zentrale Grundlage des Schutzkonzepts. Ziel von Partizipation ist es, altersangemessene aktive Beteiligungsformen in der Kita zu schaffen. Darunter ist gemeinsames Handeln, Planen und Mitentscheiden im Alltag zu verstehen, was die Kinder zu mehr Mit- und Selbstbestimmung anregt.

In unserer Einrichtung erfordert ein partizipatives Miteinander alltägliche Klärungs- und Aushandlungsprozesse zwischen den Kindern und Erwachsenen sowie eine gemeinsame Grundausrichtung auf Demokratie und Beteiligung im jeweiligen Kita-Team als Basis des pädagogischen Handelns.

8. Beschwerdemanagement

Für jede Kita ist es wichtig, sich als lernende Institution zu verstehen und somit offen für jegliche Rückmeldungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge zu sein. Wichtige Voraussetzungen sind zum einen eine konstruktive Fehlerkultur, Kritikfähigkeit, sowie Offenheit im Team.

Zum anderen sollten Kinder und Eltern darin bestärkt und ermutigt werden, dass sie Unmut und Unzufriedenheit ungehindert äußern können. Für die Kita bieten Beschwerdeverfahren die Chance, Fehler zu erkennen und daraus für die Zukunft zu lernen.

Es gibt viele Möglichkeiten, an Rückmeldungen und Beschwerden von Kindern und Eltern in einer Kita zu gelangen.

In unserer Einrichtung herrscht eine offene Fehlerkultur. Fehler sind wichtig und dürfen gemacht werden. Nur so kann man gemeinsam wachsen und einen respektvollen Umgang miteinander leben. Wir haben verschiedene Möglichkeiten zur Einforderung und Umsetzung des Beschwerdemanagements.

8.1 Für Eltern

Einige Beispiele für die Möglichkeit des Beschwerdemanagements für Eltern:

- Mindestens jährliche anonyme Elternbefragung mit unterschiedlichen Schwerpunkten
- Elterninterviews
- Mindestens jährliche Elterngespräche zur Entwicklung des Kindes und zur Erziehungspartnerschaft
- Abschlussgespräch mit Eltern, die die Einrichtung verlassen

In unserer Einrichtung praktizieren wir neben der jährlichen Elternbefragung und den regelmäßigen Entwicklungsgesprächen auch die Elternpost als Möglichkeit des Beschwerdemanagement. Eltern können ihre Anliegen jederzeit anonym in den Briefkasten werfen. Des Weiteren ist der Elternbeirat für die Eltern bei uns eine wichtige und zuverlässige Anlaufstelle für Anliegen. Auch in Tür- und Angelgesprächen findet sich Raum und Zeit für die Anliegen der Eltern.

8.2 Für Kinder

Einige Beispiele für die Möglichkeit des Beschwerdemanagements für Kinder:

- Aufmerksame Beobachtungen der Reaktionen von Kindern, erkennen und sensibler Umgang mit Verhaltensveränderungen oder –auffälligkeiten
- Kinderbefragungen und Interviews
- Feedbackabfrage am Ende von Angeboten oder Abschlussgespräche für Kinder, die die Einrichtung verlassen
- Kita-Verfassung, Kinderkonferenzen, Kinderrat, Kinderparlament, Kindersprecherin und Kindersprecher
- Alltagsintegrierte Rückmelde- und Beschwerderunde, z.B. im Morgenkreis
- Projektbezogene Beteiligungsformen
- Gewaltpräventive Maßnahmen, z.B. zu gewaltfreier Sprache
- Kreative Methoden zur Meinungsäußerung

Bei uns können sich Kinder in Form von Kinderkonferenzen einbringen. Den Morgenkreis und die Projekte, sowie die Angebote in den Funktionsräumen werden zuvor mit den Kindern besprochen und abgestimmt. Ebenso können die Kinder äußern, was sie stört oder was sie gerne anders hätten. In den Projektgruppen, der Vorschule und im Morgenkreis können je nach aktueller Lage, Angebote zur gewaltfreien Kommunikation angeboten werden. Auch die Funktionsräume können an Situationen angepasst werden, z.B. „Wut-Weg-Spiele“ in der Turnhalle.

8.3 Für das Team

Einige Beispiele für die Möglichkeit des Beschwerdemanagements für das Team bzw. gemeinsame Beschwerdeangebote:

- Zukunftswerkstatt zur Konzeptionsentwicklung mit Eltern, Träger und Team
- Regelmäßiger Austausch/Feedbackrunden mit Träger, Team und Eltern(-beirat) zu konzeptionellen Fragestellungen und Weiterentwicklungen
- Klar benannte Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner im Team mit Kontaktdaten für Beschwerden
- Veröffentlichte Kontaktdaten externer, unabhängiger Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner und Beratungsstellen

Die wöchentlichen Teamsitzungen bieten Zeit und Raum für die Aufarbeitung von Beschwerden. Zudem können an Team- oder Planungstage das Beschwerdemanagement in die Tagesordnungspunkte aufgenommen werden. Ansprechpartner hängen im Büro und Personalzimmer für jeden zugänglich aus. Für Externe befindet sich eine Übersicht an Ansprechpartner und Anlaufstellen auf der Homepage.

9. Präventionsangebot für Kinder und Eltern

Kindern und Eltern können in der Kita präventiv vielfältige Materialien, Bücher und Flyer von Beratungsstellen angeboten werden. In Abstimmung mit dem Elternbeirat lassen sich auch Angebote, Aktionen und Veranstaltungen für Eltern zum Thema Kinderschutz im Rahmen der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft planen. Hier ist es für die Vernetzung sinnvoll, externe Anbieter einzubeziehen. Im Schutzkonzept der Kita werden die Angebote kurz vorgestellt.

Im Eingangsbereich liegen Flyer von Beratungsstellen aus. Zudem können sich die Eltern Bilderbücher und Fachliteratur zum Thema ausleihen. Die Themenboxen können vom Team auf Nachfrage der Eltern zusammengestellt und herausgegeben werden. Sollte das Thema Gewalt aus aktuellen Anlass den Wunsch eines Elternabends erbringen, kann dieser gezielt organisiert werden. Hierfür können auch Dozenten von externen Fachstellen beauftragt werden.

10. Vernetzung und Kooperation

Sowohl die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Kinder und Eltern sollen Hilfs- und Beratungsangebote und ihre regionalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner kennen. Für die Kita ist eine regelmäßige Kooperation mit den Fachstellen sehr hilfreich, um nicht erst „fallbezogen“ den Kontakt herstellen zu müssen.

Die Kinder werden regelmäßig in Einzel- oder Gruppengesprächen im pädagogischen Alltag darauf hingewiesen, an wen sie sich wenden können. Für die Eltern ist an der Fensterwand im hinteren Teil des Gebäudes eine Ecke eingerichtet, an dem sie alle Ansprechpartner und Informationen finden. Dem Team sind alle Ansprechpartner geläufig und wichtige Nummern sind griffbereit.

D. Intervention

Auch wenn umfangreiche Präventionsmaßnahmen in einer Kita etabliert sind, kann es zu Grenzverletzungen und Übergriffen und/oder Gewalthandlungen gegenüber Kindern kommen. Im Schutzkonzept der Kita sind verbindliche Vorgehensweisen mit klaren Handlungsschritten festzulegen, die eine transparente Bearbeitung und zeitnahe Klärung des Vorfalls unter Beachtung des Schutzes der Beteiligten ermöglichen. Jeder Vorfall stellt für die gesamte Kita eine Ausnahmesituation dar, der die Handlungssicherheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zutiefst erschüttert und meist emotional sehr belastend für alle Beteiligten ist. Daher ist es sehr wichtig, dass vorab ein konkreter Handlungsplan erarbeitet wurde, um für den akuten Notfall gerüstet und vorbereitet zu sein.

1. Aspekte des Handlungsplanes

Der Handlungsplan umfasst verschiedene Maßnahmen und deren zentrale Fragestellungen und Inhalte. Wichtige Punkte des Handlungsplanes wie das richtige Verhalten im Verdachtsfall, die einzuleitenden Sofortmaßnahmen, die Meldepflicht bei Ämtern, die Dokumentationspflicht und die Berücksichtigung des Datenschutzes werden darin erfasst und geben Sicherheit.

- <u>Vorgehen bei Verdachtsfällen</u>
  Wie gehe ich mit dem Bekanntwerden eines Verdachtfalls um?
  Wer ist in einem solchen Fall in meiner Organisation zuständig?
  Wer sollte informiert werden?
  Inwieweit ist die Einrichtungsleitung einzubeziehen?
- <u>Sofortmaßnahmen</u>
  Welche Maßnahmen ergreife ich zum sofortigen Schutz des Kindes?
  In welchem Fall ist eine Beurlaubung des/der Beschuldigten Mitarbeiters/in ratsam?

Welche Unterstützungsmaßnahmen können für andere Mitarbeitende oder Kinder und Jugendliche angeboten werden, um das Erlebte zu verarbeiten?

- Einschaltung von Dritten
  Wann sollte das Jugendamt hinzugezogen werden?
  Welche Fachberatungsstellen können bzw. sollten kontaktiert werden?
  Wann ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde notwendig?
- Dokumentation
  Welche Informationen sollten bei einem (Verdachts-)Fall sexualisierter Gewalt festgehalten werden?
  Wie sind die einzelnen Stufen des Handlungsplans zu dokumentieren?
  Welche Vorlagen zur Dokumentation können bereitgestellt werden?
- Datenschutz
  Welche Informationen dürfen innerhalb der Organisation weitergeleitet werden?
  Welche Informationen dürfen zu welchem Zeitpunkt nach außen gegeben werden?
  Inwieweit sollten die Erziehungsberechtigten hinzugezogen werden?
- Aufarbeitung bzw. Rehabilitation
  Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden?
  Welche Maßnahmen sollten zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten eingesetzt werden?
  Wie können (Verdachts-) Fälle langfristig aufgearbeitet werden?

2. Grundsätze des Handlungsplans

Unabhängig von dem individuell zu erarbeitenden Interventionsplan sollten gewisse Standards immer gelten:

- Ruhe bewahren, um nicht unüberlegt und überstürzt zu handeln
- Alternativhypothesen prüfen: alternative Szenarien sollten ebenfalls sehr gewissenhaft geprüft werden
- Sorgfältige Dokumentation
- Von der Wahrhaftigkeit des Kindes ausgehen: den Aussagen der Kinder nicht mit Zweifeln begegnen
- Die Wünsche der Kinder beachten: geplante Interventionen mit den Kindern besprechen und nur in Notfällen gegen den Willen des Kindes Entscheidungen treffen
- Spezialwissen in Anspruch nehmen: Fachkräfte zur Beratung hinzuziehen

3. Handlungsplan der Einrichtung

Vorgehen bei Verdachtsfällen

- Wie gehe ich mit dem Bekanntwerden eines Verdachtfalls um?
  Sollte ein Fall einem Mitarbeiter bekanntwerden, so hat er seine Beobachtungen zu dokumentieren, das Team und die Einrichtungsleitung zu informieren.
- Wer ist in einem solchen Fall in meiner Organisation zuständig?
  Der Mitarbeiter entscheidet in Absprache mit der Leitung, welche Organisation notwendig ist und wer dafür zuständig ist.
- Wer sollte informiert werden?
  Die Einrichtungsleitung und das Team werden als erste Instanz informiert.
- Inwieweit ist die Einrichtungsleitung einzubeziehen?

Die Einrichtungsleitung ist in diesen Fällen immer der direkte Ansprechpartner. Während ihrer Abwesenheit muss sich an die Bereichsleitung gewandt werden.

Sofortmaßnahmen

- Welche Maßnahmen ergreife ich zum sofortigen Schutz des Kindes?
  Zuerst ist die Situation zu beobachten und unmittelbar einzugreifen und das Opfer aus der Situation zu holen (z.B. bei Übergriffen von Kindern, Eltern oder Teammitgliedern). Die Beobachtung wird unmittelbar der Einrichtungsleitung mitgeteilt und dokumentiert. Die Einrichtungsleitung entscheidet über das weitere Vorgehen.
- In welchem Fall ist eine Beurlaubung des/der Beschuldigten Mitarbeiters/in ratsam?
  Eine Beurlaubung des/der Beschuldigten Mitarbeiters/in muss immer in Absprache mit der Einrichtungsleitung, dem Träger, der Bereichsleitung und der Fachberatung erfolgen. Der Träger entscheidet über die Beurlaubung.
- Welche Unterstützungsmaßnahmen können für andere Mitarbeitende oder Kinder und Jugendliche angeboten werden, um das Erlebte zu verarbeiten?
  Die Kinder haben die pädagogischen Mitarbeiter als direkte Ansprechpartner. Diese kümmern sich um die Seelsorge und das Einschalten von Fachstellen. Für die Mitarbeitenden ist die Leitung als erste Instanz. Diese leitet die Mitarbeiter an entsprechende Fachstellen weiter, falls notwendig.

Einschaltung von Dritten

- Wann sollte das Jugendamt hinzugezogen werden?
  Das Jugendamt wird erst hinzugezogen, wenn zuvor der Träger und die „ISO“ Fachkraft informiert worden sind. Beobachtungen müssen dokumentiert werden. Die Ausfüllhilfe befindet sich im Akteneinheitsplan unter dem Punkt BHK 65.55 Fachberatung. Das Dokument heißt: „Arbeitshilfe zur Umsetzung der Vereinbarung zwischen Jugendamt und Trägern zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII“
- Welche Fachberatungsstellen können bzw. sollten kontaktiert werden?
  Bei sexualisierter Gewalt:
  Avalon Notruf- und Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V.
  Casselmannstr.15
  0921/512525 info@avalon-bayreuth.de
  oder
  Eva Hastenteufel-Knörr
  Ringstraße 31, 96117 Memmelsdorf
  0951/40735525 kanzlei-hastenteufel@t-online.de
  Bei Gewalt:
  ISO-Fachkraft bei Kindeswohlgefährdung Bayreuth
  Psychologische Beratungsstelle
  Kolpingstraße 1, 95444 Bayreuth
  0921/78517710 psychologische-beratung@diakonie-bayreuth.de
- Wann ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde notwendig?
  Die Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde trifft der Träger in Zusammenarbeit mit Einrichtungsleitung und Fachberatungsstellen.

Dokumentation

- Welche Informationen sollten bei einem (Verdachts-)Fall sexualisierter Gewalt festgehalten werden?
  Wie sind die einzelnen Stufen des Handlungsplans zu dokumentieren?

Welche Vorlagen zur Dokumentation können bereitgestellt werden?

➔ Die Ausfüllhilfe befindet sich im Aktenheinheitsplan unter dem Punkt BHK 65.55 Fachberatung. Das Dokument heißt: „Arbeitshilfe zur Umsetzung der Vereinbarung zwischen Jugendamt und Trägern zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII“

<u>Datenschutz</u>

- Welche Informationen dürfen innerhalb der Organisation weitergeleitet werden?
  Bei Verdacht dürfen die Informationen von der Einrichtung an den Träger, die Fachberatung und involvierten Fachstellen weitergeleitet werden. Die Einrichtung handelt basierend auf dem Schutzauftrag §8a SGB VIII.
- Welche Informationen dürfen zu welchem Zeitpunkt nach außen gegeben werden?
  Die Übernahme von Informationen an die Öffentlichkeit erfolgt ausschließlich durch das Erzbistum Bamberg. Hierfür gibt es Mitarbeiter, welche darin geschult sind, sich bei Vorfällen entsprechend sensibel an die Öffentlichkeit zu wenden.
- Inwieweit sollten die Erziehungsberechtigten hinzugezogen werden?
  Die Entscheidung darüber, ob und in wie weit Erziehungsberechtigte hinzugezogen werden ist situationsabhängig. Die Entscheidung treffen Einrichtungsleitung, Träger und Fachberatung gemeinsam.

<u>Aufarbeitung bzw. Rehabilitation</u>

- Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden?
  Betroffene können von den pädagogischen Mitarbeiter, der Einrichtungsleitung, dem Träger oder Fachstellen Unterstützung erhalten. Diese Entscheidung ist situationsbedingt zu treffen.
- Welche Maßnahmen sollten zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten eingesetzt werden?
  Darüber muss der Träger mit den Fachstellen beraten.
- Wie können (Verdachts-) Fälle langfristig aufgearbeitet werden?
  Beispielsweise durch offene Fehlerkulturen, Elternabende, Teamschulungen oder Kinderworkshops.

E. Rehabilitierung, Aufarbeitung und Qualitätssicherung

Vertrauen ist eine wichtige Grundlage und Voraussetzung für die wachsende Erziehungspartnerschaft mit Eltern, für gelingende Beziehungen zu und unter den Kindern sowie für eine gute Zusammenarbeit im Team. Diese Vertrauensbasis wird langsam aufgebaut, kann aber schnell erschüttert werden – z.B. durch den Verdacht von Grenzverletzungen im Kita-Alltag. Dann ist es wichtig, das Vertrauen behutsam wieder aufzubauen.

Jedem Verdacht einer Grenzverletzung bzw. strafbarer Handlung ist umgehend sorgfältig nachzugehen. Es besteht jedoch immer die Möglichkeit, dass sich ein Verdacht nicht bestätigt. Daher gilt immer die Unschuldsvermutung, solange der Verdacht nicht bestätigt ist. Erweist sich ein Verdacht als unberechtigt, wird das Verfahren eingestellt. Dann muss der Träger alles Mögliche tun, um den guten Ruf der verdächtigten Person (und der Einrichtung) wieder herzustellen.

1. Rehabilitierung

Die Rehabilitierung bei einem nicht bestätigten Verdacht muss mit derselben Sorgfalt durchgeführt werden wie die Verdachtsklärung. Im Schutzkonzept der Kita muss es deshalb ein Verfahren zum Umgang und Schutz vor beschuldigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben, die fälschlicherweise in Verdacht geraten sind. Denn auch für diese Beschäftigten gilt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Ziel ist dabei die Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit aller Betroffenen – der Kindern, Eltern und Fachkräfte der Kita.

Wie können Vertrauensbasis und Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt werden?

- Transparenz: Abgabe einer Erklärung durch den Träger, dass die erhobenen Vorwürfe umfassend geprüft wurden (oder Ermittlungsergebnisse) und sich als unbegründet erwiesen haben.
- Für die falsch verdächtigte oder beschuldigte Person: Einrichtungswechsel/Versetzung (falls möglich), Abschlussgespräch, Beratung und Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung.
- Transparenz für die Eltern: Elterninformationen, Elternabende, Benennung einer Ansprechpartnerin oder eines Ansprechpartners im Team.
- Für das Team: Supervision und Teamentwicklungsmaßnahmen (z.B. Teamklausur)

2. Aufarbeitung

Ist es in einer Kita zu Grenzverletzungen bzw. Gewalt und/oder Missbrauch gekommen, ist nicht nur aktuell zu intervenieren, sondern das Geschehen auch aufzuarbeiten. Die Aufarbeitung ist ein langfristiger, zukunftsorientierter Prozess. Dabei wird ermittelt, welche Strukturen in der Einrichtung dazu beigetragen haben, dass es zu Grenzverletzungen bzw. Gewalt und/oder Missbrauch kommen konnte. Zuerst ist jedoch den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, über das Geschehene zu sprechen, ihnen zuzuhören und die Belastung der Betroffenen anzuerkennen.

Die Rehabilitation bzw. Aufarbeitung eines Krisenfalls in einer Kita sollte vom Träger mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt werden. Insbesondere, wenn ein Vorfall in der Regel auch in der Öffentlichkeit bekannt wird. Dabei ist die Unterstützung durch die Fachstellen, die den Träger und das Team bereits in der Krise unterstützt haben, sehr hilfreich und deshalb in Anspruch zu nehmen. Mögliche Maßnahmen zur Unterstützung des Teams sind: Inhouse-Schulungen für die Beschäftigten, Supervision, positive Öffentlichkeitsarbeit.

3. Qualitätssicherung

Wirksamer Kinderschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der fortlaufenden und prozesshaften Qualitätssicherung in Kindertageseinrichtungen. Dabei kommt es darauf an, immer wieder gemeinsam einige wichtige Eckdaten zu prüfen.

- Wird das Schutzkonzept gelebt oder sollte es aufgefrischt werden?
- Greifen die Präventionsmaßnahmen oder schleifen sich wieder alte Gewohnheiten ein?
- Wie wirken sich Veränderungen im Tagesablauf, in der Zusammensetzung der Gruppen oder neue Vorschriften auf den Kinderschutz aus?

Wie kann die Überprüfung des Schutzkonzeptes aussehen?

- Verankerung des Überprüfungszeitraums im Schutzkonzept
- Teambefragung zu den Erfahrungen mit der Umsetzung des Schutzkonzeptes
- Ist die Risikoeinschätzung noch aktuell?
- Funktionieren Beschwerdemanagement und Präventionsmaßnahmen?
- Was sollte im Schutzkonzept verändert oder angepasst werden?

Die Schutzkonzepte werden in unserer Einrichtung jährlich überprüft und auf die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Sollte ein Vorfall in der Einrichtung geschehen, so wird es einen Plan mit Vorgehen und zeitlichen Überprüfung des Vorgehens geben. Die Abwicklung des Vorfalls wird im Team analysiert, um Schwachstellen zu finden und diese zu minimieren.

F. Anlaufstellen und Ansprechpartner

Einrichtungsleitung Kath. Kinderhaus Heilig Kreuz Bayreuth
Anja Herath
Preuschwitzer Straße 32
95445 Bayreuth
0921 – 75865400 hl-kreuz.bayreuth@kita.erzbistum-bamberg.de

Geschäftsführung GKG
Stefanie Hellbach
Holbeistraße 1 A
95447 Bayreuth
0921 – 50709281 stefanie.hellbach@erzbistum-bamberg.de

Träger Kath. GKG Bayreuth
Schwindstraße 14a
95447 Bayreuth
0921 – 5607660 ssb.bayreuth@erzbistum-bamberg.de

Bei Verdachtsfällen
Eva Hastenteufel-Knörr
Ringstraße 31
96117 Memmelsdorf
0951/40735525 kanzlei-hastenteufel@t-online.de

Diozöse Kontakt- und Unterstützungsstelle:
Monika Rudolf
Kleberstelle 28
96047 Bamberg
0951/5021640 Monika.rudolf@erzbistum-bamberg.de

Magdalena Oppelt
Kleberstelle 28
9647 Bamberg Magdalena.oppelt@erzbistum-bamberg.de

Die externe Bischöfliche Beauftragte der Erzdiözese Bamberg für die Prüfung von Verdachtsfällen:
Eva Hastenteufel-Knörr
Ringstr. 31
96117 Memmelsdorf
Tel: 0951/40735525 Kanzlei-hastenteufel@t-online.de

Fachberatungsstelle innerhalb des Erzbistums:
Avalon Notruf- und Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V.
Casselmannstr. 15
0921/512525 info@avalon-bayreuth.de

ISO – Fachkraft bei Kindeswohlgefährdung Bayreuth (Für Leitung/Mitarbeiter)
Psychologische Beratungsstelle
Kolpingstraße 1
95444 Bayreuth
0921/78517710, psychologische-beratung@diakonie-bayreuth.de

Fachberatung der Caritas: (Für Leitung/Mitarbeiter)

Frau Madlen Höhn, 0951-8604361, madlen.hoehn@caritas-bamberg.de

G. Literaturverzeichnis

Fachliteratur
Soziologie, Bildungsverlag EINS GmbG, 2009, S. 281ff

Pädagogik, Bildungsverlag EINS GmbH, 2008, S. 278ff

JugR, 32. Auflage 2011, S. 214 ff

Skriptquellen
Leitfaden zur Sicherung des Schutzauftrags in Kindertageseinrichtungen Schwerpunkt: Prävention Kita-interner Gefährdungen des „ifp“ – Staatsinstitut für Frühpädagogik

Internetquellen
https://www.google.de/search?q=Was+ist+refelexion&source (Stand 25.05.2022)

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html (Stand 25.05.2022)