

Ev. Kindertageseinrichtungen Kirchenkreis An der Agger

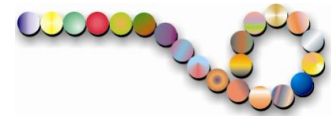


Institutionelles Schutz- und Gewaltschutzkonzept

Evangelische Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis
An der Agger

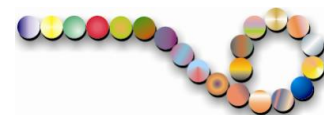
Stand Juli 2024

Ev. Kirchenkreis An der Agger
Auf der Brück 46
51643 Gummersbach



Inhaltsverzeichnis

1. ALLGEMEIN	4
1.1 Vorwort.....	4
1.2 Gesetzliche und ethische Grundlagen	6
1.3 Risikoanalyse	7
1.4 Verankerung im Leitbild	8
2. PÄDAGOGIK	9
2.1 Beziehungsgestaltung in der Kita	9
2.2 Beteiligung und Beschwerden	11
2.3 Sexualpädagogik.....	14
2.4 Präventionsangebote.....	16
2.6 Übergriffe unter Kindern	18
3. PERSONAL - Prävention	19
3.1 Verhaltenskodex / Selbstverpflichtungserklärung.....	19
3.2 Fortbildungen	20
3.3 Einstellung und Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen.....	21
3.4 Gewaltschutz innerhalb von Kooperationen mit externen Leistungserbringern	23
4. PERSONAL - Intervention	25
4.1 Verfahrensablauf bei Übergriffen in der Kindertageseinrichtung	25
4.2 Formen der Grenzüberschreitungen.....	25
4.3 Verfahrensschritte bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende	26
4.4 Aufarbeitung der Geschehnisse	32
5. Kontaktdaten und Anlaufstellen	33
6. Quellenverzeichnis.....	35



Anhang

Risikoanalyse.....	37
Methode kommt aus der Haltung.....	59
Selbstverpflichtungserklärung.....	60
Verhaltensampel für Erwachsene in Kindertageseinrichtungen	62
Reflexionsfragen zur Selbstverpflichtung und Verhaltensampel	63
Beispielfragen für Vorstellungsgespräche.....	64
Interventionsleitfaden	66
Reflexion der persönlichen Wahrnehmung	68
Dokumentation (bei Vermutung) von grenzverletzendem Verhalten gegenüber Kindern durch Mitarbeiter*innen	70
Dokumentation bei Verdichtung von Verdachtsmomenten	73
Gliederungsvorschlag Einrichtungsspezifische Ergänzung.....	78
Materialkiste für Kita-Teams	80



1. ALLGEMEIN

1.1 Vorwort

Jedes Kind hat ein Recht auf Schutz seines körperlichen, geistigen und seelischen Wohls.

Im Evangelischen Kirchenkreis An der Agger engagieren sich zehn Kirchengemeinden sowie der Kirchenkreis selbst für 18 evangelische Kindertageseinrichtungen. Wir leisten damit unseren Beitrag zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern und bieten diesen einen familienergänzenden Lern- und Bildungsort, indem ihre individuelle Persönlichkeitsentwicklung gefördert wird. Dabei liegt unser Verständnis des christlichen Menschenbilds als Fundament zugrunde. Es ist Mittelpunkt unseres Bildungsauftrages und unsere Arbeit mit den Kindern ist von hohem Maße Beziehungsarbeit. Den Trägern und Einrichtungen ist es ein Anliegen und Aufgabe, die Kinder vor Gefahren, die ihr Wohl bedrohen, zu schützen. Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung.

Das setzt ein inklusives Schutz- und Gewaltschutzkonzept voraus, welches auf den Grundlagen der Kinderrechte basiert. Ein gelingender inklusiver Kinderschutz bedeutet für uns, Kinder mit ihren individuellen Bedarfen und Voraussetzungen zu berücksichtigen und die jeweilige Lebenswelt miteinzubeziehen. Es gilt Schutzzräume für alle Kinder zu ermöglichen und gleichzeitig eine Sensibilisierung für erweiterte, spezifische Schutzbedürfnisse zu schaffen. Denn Zugangsvoraussetzungen und Teilhabemöglichkeiten können sich für jedes Kind unterschiedlich gestalten. Wir achten daher verschiedene Dimensionen (wie z.B. Behinderung, ethnisch-kulturelle und religiöse Herkunft, Geschlecht, soziale und ökonomische Voraussetzungen), um den Teilhabeanspruch von Kindern in unseren Kindertageseinrichtungen zu sichern. Kinder haben ein gleiches Recht auf Schutz unabhängig ihrer Lebenswelt. Daher sollen unsere Kindertageseinrichtungen Orte sein, in denen eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts gelebt wird, um die Rechte von Kindern und ihre Partizipation zu verankern. Wir orientieren uns an den christlichen Werten, den Kinderrechten, dem Leitbild und der Konzeption der jeweiligen Einrichtung. Die Kinder stehen im Mittelpunkt jeglichen pädagogischen Denkens und Handelns.

In unseren Kindertageseinrichtungen verstehen wir Kinderschutz als einen ganzheitlichen Querschnittsprozess. Das institutionelle Schutz- und Gewaltschutzkonzept beschreibt präventive und intervenierende Maßnahmen zum Schutz der Kinder vor grenzüberschreitendem Verhalten, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt innerhalb der Einrichtung (Schutz in Einrichtungen gemäß § 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII).

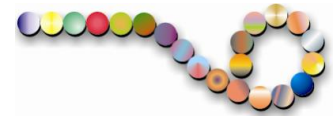
Uns ist es wichtig, Kindern auf Augenhöhe zu begegnen, ihre Fragen und Interessen zu hören, ihnen einen Ort zu bieten, an dem sie sich mit ihren Fähigkeiten einbringen können, Neues erlernen können und wohl fühlen. Wir wollen Kinder stark machen, dass sie sich trauen sich zu beschweren. Sowohl alltagsintegriert, als auch durch systematische Beteiligungsformen lernen die Kinder sich für die eigenen Rechte einzusetzen. Unser gemeinsames Ziel ist, unsere Begegnungen und Räume zu Schutzorten zu machen, in denen wir grenzverletzendem Verhalten, Gewalt, Demütigung und Beschämung präventiv



begegnen. Das Schutz- und Gewaltschutzkonzept bildet einen Baustein, welcher dazu beiträgt, eine dafür notwendige Kultur in der Einrichtung zu entwickeln, in der Träger und Mitarbeitende aufeinander Acht geben, für das Thema sensibilisiert werden und sprach- sowie handlungsfähig sind. So geben wir Missbrauch und Gewalt jeglicher Art keinen Raum.

In den Ausführungen haben wir beschrieben, wie wir unsere Arbeit verstehen und welche Ziele wir haben. Wir verstehen uns als Lernende in diesem Prozess, da ein solches Schutz- und Gewaltschutzkonzept nie endgültig abgeschlossen sein kann. Wir wollen mit den Kindern unterwegs sein und stets unser Handeln neu hinterfragen.

Das institutionelle Schutz- und Gewaltschutzkonzept ist ein Teil des Qualitätsmanagementsystems und der einrichtungsinternen Konzeption. Die einrichtungsinternen Umsetzungen zum vorliegenden Schutz- und Gewaltschutzkonzept können Sie den einrichtungsspezifischen Ergänzungen entnehmen.



1.2 Gesetzliche und ethische Grundlagen

Unsere Arbeit im Bereich des Kinderschutzes richtet sich nach folgenden gesetzlichen Grundlagen:

- UN-Kinderrechtskonvention - Artikel 3, Artikel 6, Artikel 12, Artikel 24¹
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Grundgesetz - Artikel 1 Satz 1, Artikel 2 Satz 1¹
- Bürgerliches Gesetzbuch - § 1631 Absatz 2¹
- SGB VIII - § 1 Absatz 1, § 8a, § 8b, § 22, § 22a, § 45, § 47, § 79a¹
- SGB IX – Gewaltschutzkonzept nach § 37a
- Bundeskinderschutzgesetz
- Kinderbildungsgesetz NRW - § 2, §8, §9, § 12¹
- Bildungsgrundsätze für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Kindertagesbetreuung und Schulen im Primarbereich
- Landesrahmenvertrag nach § 131 IX
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Unser Handeln orientiert sich an den ethischen Leitlinien der Reckahner Reflexionen:

- Die Kinder werden wertschätzend angesprochen und behandelt.
- Die pädagogischen Mitarbeiter*innen hören den Kindern zu.
- Bei Rückmeldungen zum Lernen wird das Erreichte benannt. Auf dieser Basis werden neue Lernschritte und förderliche Unterstützung besprochen.
- Bei Rückmeldungen zum Verhalten werden bereits gelingende Verhaltensweisen benannt. Schritte zur guten Weiterentwicklung werden vereinbart. Die dauerhafte Zugehörigkeit aller zur Gemeinschaft wird gestärkt.
- Die pädagogischen Mitarbeiter*innen achten auf Interessen, Freuden, Bedürfnisse, Nöte, Schmerzen und Kummer von Kindern. Sie berücksichtigen ihre Belange und den subjektiven Sinn ihres Verhaltens.
- Die Kinder werden zu Selbstachtung und Anerkennung der Anderen angeleitet.

Universalität

Alle Kinder sind hinsichtlich ihrer Rechte gleich.

Unteilbarkeit

Alle Rechte sind gleich wichtig und eng miteinander verbunden.

Kinder sind Träger eigener Rechte

Rechte müssen nicht erworben oder verdient werden.

Erwachsene sind Verantwortungsträger

Sie sind verantwortlich für die Umsetzung der Kinderrechte.

¹ Beispiele



1.3 Risikoanalyse

In allen evangelischen Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis An der Agger werden Risikoanalysen durchgeführt.

Die Risikoanalyse ist ein erster Schritt sich mit den Gefahrenpotenzialen und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Einrichtung auseinander zu setzen, diese zu erkennen und zu minimieren. Besonders wichtig ist uns dabei eine breit gefächerte Risikoanalyse, die auf unterschiedliche Ebenen unserer Kindertageseinrichtungen eingeht: Kinder, Eltern, Hauptamtliche, Ehrenamtliche sowie Besucher/ Interessierte.

Die Kindertageseinrichtungen bearbeiten den sich im Anhang befindenden Bogen zur Risikoanalyse im Team. Bestimmte Fragestellungen richten sich darüber hinaus explizit an die Leitungs- und Trägerebene. Ziel ist die Verständigung wo Handlungsbedarfe bestehen und welche Maßnahmen eingeleitet werden müssen.

Folgende Aspekte werden in der Risikoanalyse berücksichtigt:

- Zielgruppe
- Räumliche, zeitliche, situative Gegebenheiten
- Organisationsstrukturen
- Personaleinstellung, Personalverantwortung und Personalentwicklung
- Team- und Kommunikationskultur
- Pädagogische Haltung (Machtverhältnisse und Kommunikationsformen, Umgang mit Nähe und Distanz, Umgang mit Emotionen, Ruhephasen, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten, Zusammenarbeit mit Eltern)
- Prävention
- Verfahrensablauf bei institutionellen Übergriffen

Jede Leitung ist angehalten die Risikoanalyse mit ihrem Team durchzuführen. Die Risikoanalyse wird alle zwei Jahre evaluiert. Das Ergebnis der Risikoanalyse wird dem Träger mitgeteilt.



1.4 Verankerung im Leitbild

Jede Kindertageseinrichtung verfügt über eigene Leitbilder, die im Rahmen der Trägerschaft der Kirchengemeinden oder des Kirchenkreises ihre Anwendung finden.

Als evangelische Kindertageseinrichtung fühlen wir uns für den Schutz und die Rechte von Kindern verantwortlich. Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Daher sollen unsere Kitas sichere Orte sein, an denen eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts gelebt wird, Kinder sich wohlfühlen und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden. Wir orientieren uns an den christlichen Werten, den Kinderrechten und unserer Konzeption. Die Kinder stehen im Mittelpunkt jeglichen pädagogischen Denkens und Handelns. (Mustersätze zur Ergänzung der Leitbilder)



2. PÄDAGOGIK

2.1 Beziehungsgestaltung in der Kita

Eine Vielzahl der Kinder verbringt immer mehr Zeit ihrer Kindheit in institutionellen Kontexten. Daher werden die Entwicklungsbedingungen von Kindern in der heutigen Zeit auch von der Beziehung zwischen Fachkraft und Kind maßgeblich beeinflusst. Kindertageseinrichtungen müssen sich daher mit Fragen des Aufbaus einer sicheren Bindung und Beziehung im institutionellen Kontext beschäftigen. Welche Verhaltensweisen der Fachkräfte sind für die Entwicklung eines Kindes in der Kindertageseinrichtung unterstützend und förderlich?

Wir verstehen unter Bindung ein Grundbedürfnis nach Sicherheit. Das Bindungsmuster wird maßgeblich in den ersten Lebensjahren geprägt, in denen ein großes Fürsorgeangebot vorhanden sein muss. Ist dieses Fürsorgeangebot vorhanden kann eine sichere Bindung als Schutzfaktor für die weitere Entwicklung entstehen. Unsichere Bindungen können Risikofaktoren sein. Kinder mit einer sicheren Bindung sind besser vor Gefährdungen geschützt.

Um eine sichere Bindung zu den Kindern in der Kindertageseinrichtung aufzubauen, orientieren wir uns am Konzept der Feinfühligkeit, um eine sensitive Responsivität aufzubauen:

„Sensitive Responsivität kann als feinfühliges Antwortverhalten von Erwachsenen übersetzt werden. Die Signale des Kindes werden bemerkt und es wird angemessen darauf reagiert“ (Hörmann 2014, Seite 24).

Im institutionellen Kontext bedeutet dies, dass wir die Signale eines Kindes „(...) zunächst wahrnehmen und verstehen lernen, um dann prompt und richtig, d.h. feinfühlig reagieren zu können“ (Hörmann 2014, Seite 8). „Die wichtigsten sozialen Bedürfnisse eines jeden einzelnen Kindes müssen dabei unter der Einbeziehung der Anforderungen der Gruppe zum richtigen Zeitpunkt bedient werden“ (Ahnert 2007, S. 35). Erst, wenn eine sichere Bindung aufgebaut werden konnte, kann sich das Kind selbstbewusst und mit allen Werten, Angeboten, der Exploration/ dem Lernen, Regeln und pädagogischen Vereinbarungen im Alltag der Kindertageseinrichtung bewegen und diese als einen sicheren Ort wahrnehmen. Die Lernforschung bestätigt, dass der Lernerfolg eines Kindes weder von der Vermittlung, noch der Schwierigkeit des Wissens abhängt, sondern in erster Linie von der Qualität seiner Beziehung zur Bezugsperson. Bildung geht mit Beziehung einher.

Wir achten und nehmen die Grenzen der Kinder (körperlich und psychisch) daher wahr und sind uns bewusst, „Grenzen beginnen dort, wo die eigenen Bedürfnisse missachtet werden“ (Wedewardt, Hohmann 2021, Seite 71). In diesem Bewusstsein wollen wir den Kindern ein verlässliches Gegenüber sein und ein Umfeld schaffen, in dem Kinder möglichst keine Erfahrungen mit Demütigung oder Beschämung erfahren. Dies gelingt in einer fehlerfreundlichen Teamkultur. Entsprechend gilt es für unsere Fachkräfte bindungsfördernde Verhaltensweisen zu reflektieren und damit einhergehend, die Bereitschaft, die eigene



Betreuungsbiografie zu reflektieren, mitzubringen.

Um den Kindern ein verlässliches Gegenüber sein zu können, reflektieren wir unsere Haltung, um möglichst nicht impulsgesteuert, sondern professionell und feinfühlig reagieren zu können (siehe Anhang „Methode kommt aus der Haltung“). Dazu gehört auch, dass wir Dynamiken und Muster im Umgang mit Kindern auf Machtprozesse reflektieren, die eine vermeintliche Routine darstellen sollen (z.B. Tagesabläufe).

Die Basis bilden unsere Grundwerte:

- Akzeptanz (Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit),
- Empathie (einführendes Verstehen, Transparenz)
- Kongruenz (Authentizität, Echtheit) und
- Selbstreflexion

Diese reflexive Haltung beinhaltet für uns eine Kultur der Achtsamkeit in unseren Einrichtungen, die einen inklusiven und kinderrechtsbasierten Kinderschutz sicherstellt. Durch die Selbstreflexion der eigenen Rolle in Gewalt- und Machtprozessen werden Barrieren aufgespürt und abgebaut. Die Sensibilisierung für erweiterte spezifische Schutzbedürfnisse mancher Kinder eröffnet die erhöhten Schutzbedingungen.

Beispielsweise kann die Gefahr für Gewalterfahrungen bei Kindern mit Behinderung erhöht sein, da ihre Abhängigkeit zur Umwelt (noch) höher ist, sie im Alltag (noch) häufiger die Erfahrung machen „Andere wissen, was für mich gut“, sie (noch) weniger Selbstwirksamkeitserfahrungen machen und/oder evtl. ihre Artikulationsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Die vorurteilsbewusste und sensible Auseinandersetzung mit der Lebenswelt von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte und Fluchterfahrungen, Kindern mit unterschiedlichen Spracherfahrungen und Kindern, die in Armut und/oder schwierigen Lebensbedingungen leben, ist für eine Kita die Schutzort sein will bedeutsam. Kinder die eine schwerwiegende traumatische Erfahrungen im Kontext Flucht erlebt haben, dadurch evtl. eine gesundheitliche Einschränkung besitzen, unterschiedlichen Facetten von Diskriminierung ausgesetzt sind und ihr „Zuhause“ evtl. als keinen sicheren Ort erlebt haben, bieten wir eine bindungsfördernde Begleitung, eine Stärkung in ihrem Selbstvertrauen und den Aufbau von Schutzräumen.

Die vermeintlichen Schutzräume dürfen aber nicht zu Schonräumen für Kinder geschaffen werden, weil Mitarbeiter*innen so vermeintlich (aus eigener Angst oder Überforderung) besser auf die Bedarfe der Kinder eingehen können. Sondern es gilt, Kinder in ihrer Selbstbefähigung und in ihrer Selbstwirksamkeit zu empowern. Sensibilisierungsprozesse und die Reflexion zu Macht- und Gewaltprozessen werden durch Fortbildungen, Supervision und Fall-/ Teambesprechungen sichergestellt. So erhalten die Mitarbeitenden eine professionelle Rahmung und werden in ihrem Handeln im Sinne einer präventiven inklusiven Kinderschutzarbeit unterstützt und sicher. Wenn Kinder erleben, dass die Kindertageseinrichtung ein sicherer Ort ist, vermindert sich so das Risiko von Kindeswohlgefährdung für alle Kinder.



2.2 Beteiligung und Beschwerden

Beteiligung

Der Beteiligung von Kindern kommt eine zentrale Bedeutung im präventiven Kinderschutz zu. Beteiligungserfahrungen, durch Mitwirkung und Mitbestimmung im Alltag der Kita, stärken die Selbstwirksamkeit. Durch Beteiligung erlernen Kinder die Fähigkeit, Interessen und Meinungen auszuhandeln und Sachverhalte z.B. nach richtig oder falsch zu bewerten; dazu gehört auch das Verhalten eines Anderen.

Beteiligung bedeutet für uns in den Dialog mit den Kindern zu treten, Lösungen gemeinsam zu suchen und gemeinsame Entscheidungen zu treffen. Dabei gilt es die Bedürfnisse Einzelner, zu den Bedürfnissen Anderer und zur Gruppe in Beziehung zu setzen. Kinder benötigen dabei kindgerechte Formen der Mitbestimmung. Die Fachkräfte verstehen sich dabei als Moderatoren*innen und Begleiter*innen. Die Kinder erleben ein demokratisches Miteinander in der Einrichtung.

Das Recht der Kinder auf Beteiligung ihres Alltags ist in Artikel 12 der UN – Kinderrechtskonvention verankert. Hier ist festgehalten, dass Kinder in allen Angelegenheiten, die sie angehen, ein Mitspracherecht zukommt. Auch im Kinderbildungsgesetz des Landes NRW ist die Beteiligung von Kindern in § 16 KiBiz (Partizipation) gesetzlich festgeschrieben. Im Demokratisierungsprozess von pädagogischen Abläufen und durch die Anerkennung der Kinderrechte reflektieren wir die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Fachkräften und Kindern. In diesem Prozess verstehen wir uns als Lernende mit den Kindern.

Die Kinder in den Einrichtungen werden bei allen sie betreffenden Angelegenheiten alters- und entwicklungsgerecht beteiligt. Voraussetzung hierfür sind klar verankerte Beteiligungsformen sowie eine anregungsreiche Umgebung und eine entsprechende Materialausstattung. Die individuellen Lebenssituationen und Bedürfnisse der Kinder werden hierbei berücksichtigt. Die Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten beziehen sich auf unterschiedliche Strukturen in den Einrichtungen:

- Offene Formen der Mitbestimmung (Gesprächskreise, Feedbackrunden, Beschwerdemöglichkeiten, Interessen, Meinungen und Sichtweisen werden in Erfahrung gebracht, verfolgt und vertreten)
- parlamentarische Formen der Beteiligung und Mitbestimmung (z.B. Kinderkonferenzen)
- Beteiligung findet in der Umsetzung von gemeinsam entwickelten Projekten (z.B. Themen, Verlauf, Präsentation) oder gestalteten Festen ihren Ausdruck
- Mitwirkung bei der Gestaltung der Räumlichkeiten
- Mahlzeiten (z.B. Auswahl des Essens, Entscheidung was und wie viel sie essen möchten)
- Pflegesituationen (z.B. Bezugsperson auswählen)
- Freispiel (z.B. Spielort und Spielpartner/in)
- Regelabsprachen und pädagogische Vereinbarungen (gemeinsame Erarbeitung und Transparenz bei Abweichungen)
- Ruhephasen



- Piktogramme / kindgerechte Aushänge
- Mitentscheidung bei der Wahl der Kleidung

Partizipation ist damit ein wesentlicher Bestandteil der pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen. Beteiligungserfahrungen sind für Kinder ein erster außerfamiliärer Lernort für demokratisches Handeln. Dabei ist eine wertschätzende, emphatische und echte Beziehung zwischen pädagogischen Kräften und Kindern von entscheidender Bedeutung. Gelebte Partizipation in der Kindertagesstätte wird auch sichtbar in einer darauf basierenden Teamkultur und in der Zusammenarbeit mit den Eltern.

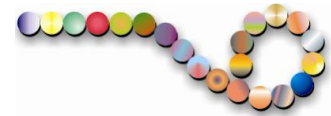
Beschwerden Kinder

Die Beteiligung der Kinder an der Gestaltung des Alltags in der Kindertageseinrichtung ist eine wichtige Voraussetzung um die Anliegen und Beschwerden der Kinder wahrnehmen zu können. Kinder drücken ihre Beschwerden durch unterschiedliche Formen des Unwohlseins aus: sprachlich, durch ihre Körpersprache, Zeichnungen etc. Die Formen sind vielfältig. Die Kinder werden über Beteiligungs-, Beschwerde- und Anregungsmöglichkeiten der Einrichtung altersentsprechend informiert und beteiligt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Äußerungen der Kinder ernst zu nehmen und diese zu überprüfen. Ihnen ist bewusst, dass Beschwerden Bedürfnisäußerungen sind, die ernst genommen werden müssen, und Anlass bieten sie mit den Kindern im direkten Kontakt, oder auf Gruppenebene zu bearbeiten. Bei letzterem wird das Ergebnis der Beschwerdebearbeitung protokolliert. Das Beschwerdeverfahren ist im Rahmen des Qualitätsmanagements schriftlich festgelegt (vgl. Prozess 7.2.7.1 Beschwerdemöglichkeiten Kinder)².

Beschwerden Eltern

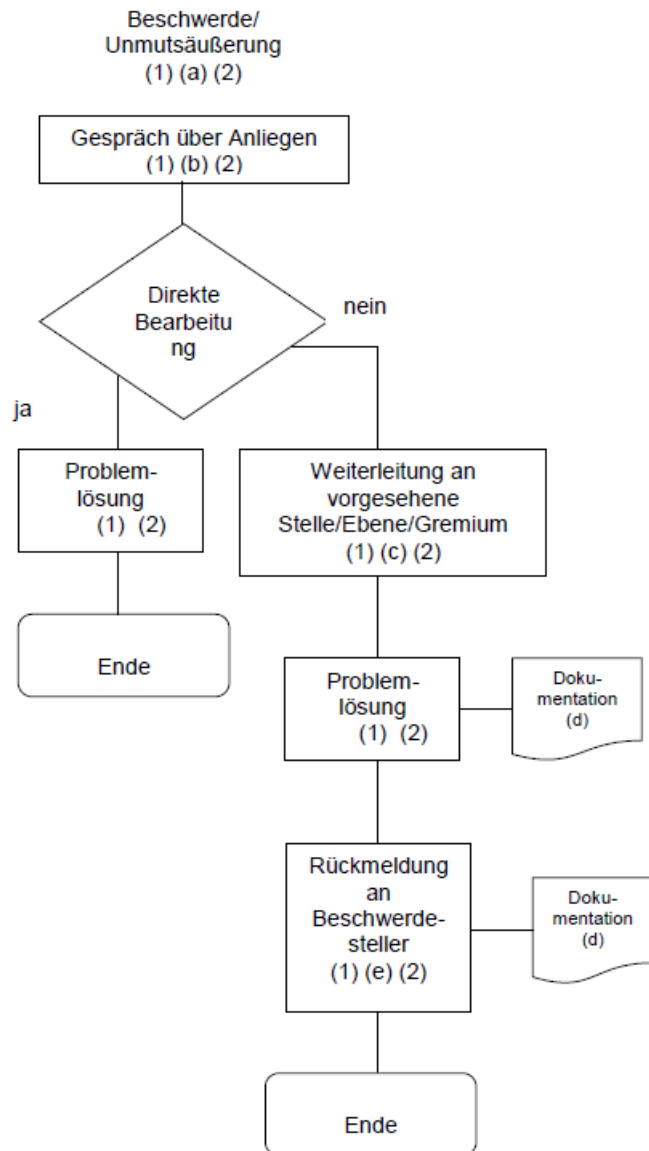
Eltern, Mitarbeitende und interessierte Parteien haben die Möglichkeit ihre Beschwerden und Anregungen mündlich im Gespräch mitzuteilen oder schriftlich einzureichen. Dabei ist den Mitarbeitenden bewusst, dass die Anliegen auch in Form von Nachfragen, Anregungen, Verbesserungsvorschlägen oder Unmutsäußerungen mitgeteilt werden. Zudem gibt es die Möglichkeit Anliegen über ein ausliegendes Formular in unserer Einrichtung einzureichen. Gerne werden Anliegen auch persönlich entgegengenommen. Das Beschwerdeverfahren ist im Rahmen des Qualitätsmanagements schriftlich festgelegt (vgl. Prozess 4.7.3 Beschwerdemanagement)¹.

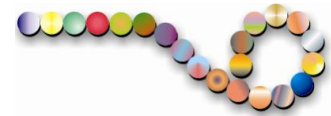
² Zur Orientierung für Kindertageseinrichtungen, die an der gemeinsamen Qualitätsentwicklung beteiligt sind.



Beschwerdeweg

Verantwortung	Bemerkung
(1) Pädagogische/r Mitarbeiter/-in	a) kann mündlich/ schriftlich oder über Dritte mündlich/ schriftlich oder ggf. nonverbal erfolgen
(2) Träger	b) Gespräch kann zwischen pädagogischen Mitarbeitenden und Beschwerdesteller, Beschwerdesteller und Dritten sowie Beschwerdesteller und Verursacher stattfinden c) Gesprächskreis, Teamsitzung oder Elterngespräch d) Dokumente können sein: Beschwerdebogen, Teamprotokoll, Gesprächsprotokoll ... e) Rückmeldung erfolgt immer über die Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat





2.3 Sexualpädagogik

Von der Geburt an durchläuft jeder Mensch den ganzheitlichen Prozess einer körperlichen und psychosexuellen Entwicklung. Diese Entwicklung verläuft individuell und ist bei allen Menschen unterschiedlich, wird jedoch auch von gesellschaftlichen Normen und Werten beeinflusst. Die Evangelischen Kindertageseinrichtungen leisten einen familienergänzenden Beitrag zum Verlauf dieser Entwicklung. Alles was einem Kind das Gefühl von Vertrauen, Geborgenheit und Verlässlichkeit gibt, fördert die gesamte Entwicklung des Kindes. Kinder gehen nicht sexuell zielgerichtet vor. Erfahrungen, die das Kind als angenehm empfindet tragen zum Wohlbefinden bei und unterstützen die Entwicklung seines Selbstkonzepts. In den Kindertagesstätten können die Fachkräfte diese Entwicklung von Anfang an fördern und begleiten.

Unser Verständnis von Sexualpädagogik ist die

„Vermittlung eines positiven und stabilen Körpergefühls, die Unterstützung der sinnlichen Wahrnehmung, die Entwicklung und Verbesserung der Sprachfähigkeit zu körperbezogenen und sexuellen Themen und die altersgemessene Wissensvermittlung“ (Evangelische Kirche im Rheinland 2021, Seite 23).

Wir möchten Kindern den verantwortungsvollen Umgang mit sich und miteinander ermöglichen und sie gleichzeitig schützen und stark machen gegenüber Übergrifflichkeiten oder Gefährdungen. Kinder, die ihren Körper und ihre Gefühle kennen und benennen können, werden nachweislich seltener Opfer von Übergrifflichkeit und sexueller Gewalt.

Kindliche Sexualität – Phasen der Entwicklung

Kindliche Sexualität ist geprägt durch Spontanität und Unbefangenheit.

Alter	Übergangsthematik	Psychosexuelle Entwicklung	Ausdrucksformen kindlicher und jugendlicher Sexualität
1. Lebensjahr	- Entdecken; - Entwicklung von „Urvertrauen“	Saugen an der Brust oder Flasche; Ausgeprägter Tast-Fühl-Sinn der Haut; Lustvolles Erleben durch Berührung der Geschlechts- und Sinnesorgane.	Der Säugling nimmt über den Körperkontakt Nähe, Wärme und Geborgenheit wahr. Dies ist die Grundlage für seine gesunde soziale und emotionale Entwicklung.
2. und 3. Lebensjahr	- Neugierde und Körpererkundung; - Entwicklung von Autonomie	Beherrschung des Schließmuskels; Beginn der Sauberkeitserziehung; Entstehung von ersten „Machtkämpfen“; Erlernen von sozialen Normen; Entwicklung der Geschlechtsidentität; Entstehung von ersten Schamgefühlen.	Das Kind wird sich seiner selbst und seines Körpers bewusst; Großes Bedürfnis nach Körperkontakt; Erforschung der Genitalien; Interesse an den Genitalien anderer; Erlernen des Prinzips männlich-weiblich.
4. bis 6. Lebensjahr	- Regeln erlernen, spielen - Freundschaften schließen; - Entwicklung von Initiative	Erkundung der Welt; Wissbegier; Bewusstsein über die eigene Geschlechtsidentität; Bildung des Gewissens; Identifikation mit den Eltern; Entwicklung des Schamgefühls; Bildung von Kontakten außerhalb der Familie.	Schau- und Zeigelust; Sexuelle Neugierde; Entdeckung des Geschlechtsunterschiedes; Fragen zu Schwangerschaft und Geburt; Vater-Mutter-Kind-Spiele, Mutter-Mutter-Kind-Spiele, Vater-Vater-Kind-Spiele; Doktorspiele; Körperspiele; Erste innige Freundschaften; Ausprobieren von Rollen und Extremen; Provokation durch sexualisierte Sprache.

(Evangelische Kirche im Rheinland 2021, Seite 18)



Körperwahrnehmung und Körpergefühl

Frühkindliche Sexualerziehung trägt zu einem gesunden Aufwachsen der Kinder und zum Erlernen partnerschaftlichen Verhaltens bei. Indem ein Kind sich selbst, seinen eigenen Körper und seine Grenzen kennen lernt, ist es in der Lage, auch die Grenzen anderer zu respektieren. Hiermit werden wichtige Grundlagen für die körperlich-seelische Gesundheit geschaffen.

Sprachfähigkeit

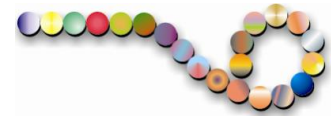
In jeder Kindertagesstätte geschieht Sexualerziehung. Uns ist bewusst, dass auch das Nichtreagieren, das Übersehen und Verdrängen, Konsequenzen für die Einstellung und das Verhalten der Kinder hat. Kinderfragen, die nicht beantwortet werden, bieten Raum für beunruhigende Fantasien und Ängste. Kann ein Kind mit den Bezugspersonen nicht über seine „sexuellen“ Fragen, Erfahrungen oder Beobachtungen sprechen, entwickelt sich mit der Zeit Sprachlosigkeit und die Unfähigkeit, sich mitzuteilen.

Nur wenn Kinder ihren Körper kennen und darüber reden, können sie auch sagen, wenn etwas passiert ist oder nicht gut lief. Sexualpädagogische Arbeit wird alltagsintegriert und situationsbezogen gedacht. Kinder beschäftigen sich mit diesen Themen, sie wollen Antworten von uns, die wir ihnen gerne geben, alltagsintegriert und gegebenenfalls auch projektbezogen wie zum Beispiel: Körperteile benennen, Gefühle benennen, Geschwister werden geboren; usw.

Wir gehen offen mit der Thematik um und beziehen Eltern als Experten für ihre Kinder mit ein, indem wir Ihnen erzählen, welche Fragen ihre Kinder bewegen, wie wir antworten und warum wir so antworten. Eine selbstreflektierte Haltung ist Voraussetzung für sexualpädagogisches Handeln.

Die ev. Kindertageseinrichtungen treffen kitabezogen Vereinbarungen zu folgenden Themen der Sexualpädagogik:

- Pflegesituationen (wickeln und Sauberkeitserziehung)
- Selbstbefriedigung
- Sexuelle Rollenspiele – Doktorspiele - Vereinbarungen
- Elternarbeit
- Sexuelle Übergriffe



2.4 Präventionsangebote

Präventionsangebote werden in verschiedenen Teilbereichen der Einrichtung vorgehalten. Zunächst hier die institutionellen Rahmenbedingungen im Überblick:

Verkehrssicherung, Unfallverhütung, Erste Hilfe

Unsere Einrichtung wird regelmäßig durch den Sicherheitsbeauftragten überprüft, prüfungsrelevante Bereiche werden von Sachverständigen kontrolliert. Die Mitarbeiter*innen werden durch die Leitung informiert, belehrt und nehmen regelmäßig an Erste Hilfe-Kursen teil.

Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht gilt dem Schutz der Kinder. Das Maß an Schutz variiert je nach Konstellation der Kindergruppe oder Tätigkeit/ Aktivität. Aufsicht bedeutet Abwägen zwischen Freiräumen und Schutz für die Kinder. Hierzu gibt es auf Gruppenebene oder je nach Situation auch gruppenübergreifende Absprachen. Alle Einrichtungen verfügen über ein Konzept im Fall einer Personalunterbesetzung.

Gesundheitsvorschriften

Die Vorgaben des Infektions- und Masernschutzgesetzes werden umgesetzt; zudem die Vorschriften im Zusammenhang mit Covid 19. Es gibt einen definierten Ablauf im Falle eines Infektionsausbruchs. Prävention ist außerdem im Bereich Ernährung/ Gesundheit / Bewegung verankert. Das Essensangebot orientiert sich an den Empfehlungen der DGE. Es gelten in den Einrichtungen die Regeln der Lebensmittelhygieneverordnung. Für die Arbeit mit U3/Wickelkindern gibt es Abläufe, wie z.B. Pflegesituationen gestaltet werden.

Der Hauptbestandteil im Alltag ist die pädagogische Arbeit mit den Kindern. Der Kinderschutz ist auf die seelische/psychische Komponente ausgerichtet, wie auch im Bereich des kindlichen Körpers und einer ganzheitlichen gesunden Entwicklung zu sehen.

Das Vorleben von Gewaltverzicht, ein respektvoller Umgang miteinander, eine zugewandte altersgerechte Begleitung der Kinder und eine verständliche Vermittlung von wesentlichen Werten und Regeln des Zusammenlebens ist die Basis einer gesunden, starken Persönlichkeit. Dieses muss von den pädagogischen Mitarbeiter*innen gelebt und praktiziert werden. Präventionsgrundsätze, die den Kindern im Alltag vermittelt werden.

Grundsätze der Prävention:

Prävention soll

- verhindern, dass es zu Gewalt kommt.
- Kinder stärken und ihr Selbstvertrauen festigen.
- Sprach- und Tatenlosigkeit überwinden.
- Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, um gefährliche Situationen zu erkennen, einzuordnen und sich zu wehren.
- verhindern, dass Kinder selber zu Tätern*innen werden.



Vertraue deinem Gefühl!
Unheimliche und schlechte Geheimnisse darfst du weitererzählen!
Du hast das Recht „Nein“ zu sagen!
Dein Körper gehört dir!
Keiner darf dir Angst machen!
Du bist nicht schuld!
Du hast ein Recht auf Hilfe!



Ev. Kindertageseinrichtungen Kirchenkreis An der Agger

2.6 Übergriffe unter Kindern

In Bearbeitung bis 31.12.2025.



3. PERSONAL - Prävention

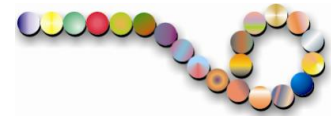
3.1 Verhaltenskodex / Selbstverpflichtungserklärung

In unseren Kindertageseinrichtungen wird eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts gelebt. Dies schließt ein, dass sich die Mitarbeiter*innen der Verantwortung gegenüber jedem Kind bewusst sind. Der Verhaltenskodex dient allen Beschäftigten als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Kindern und beinhaltet verbindliche Regeln (siehe Anhang).

Alle Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung bei Einstellung und bestätigen damit unsere Grundsätze. Die Selbstverpflichtung ist in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen: ein Original für die Personalakte, eines für die Mitarbeitenden. Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit ebenfalls in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Leitungsperson. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

Die Ev. Kindertageseinrichtungen verfügen über eine gemeinsame Verhaltensampel, die der Selbstverpflichtungserklärung beiliegt (siehe Anhang). Die Teams setzen sich mit den Inhalten der Verhaltensampel auseinander und erarbeiten ein gemeinsames Verständnis der Begrifflichkeiten. Die Verhaltensampel kann von jedem Team ergänzt werden. Das gemeinsame Verständnis über die Verhaltensampel trägt dazu bei, sich im Team die Erlaubnis zu erteilen, sich auf nicht nachvollziehbare Verhaltensweisen gegenseitig anzusprechen, um aus Fehlern lernen zu dürfen (vgl. InDiPaed 2022, Seite 2).

Darüber hinaus werden die Selbstverpflichtung und die Verhaltensampel im Rahmen der Einarbeitung von der Leitung mit dem/der Mitarbeitenden besprochen. Für das Gespräch dienen uns darüber hinaus die beigefügten Reflexionsfragen als Anregung (siehe Anhang).



3.2 Fortbildungen

Wir sehen in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten den Schlüssel für die Umsetzung einer qualifizierten Arbeit und zur professionellen Wahrnehmung der Verantwortung, die dem Schutzauftrag inne liegt. In diesem Sinne ist es unabdingbar, dass sich die Mitarbeitenden kontinuierlich fachliches Wissen aneignen und das eigene Handeln reflektieren.

Das Schulungs- und Fortbildungskonzept zum Kinderschutz baut auf drei Säulen auf.

Säule 1:

In jeder Kindertageseinrichtung findet jährlich eine Unterweisung/ Schulung durch die Leitung der Einrichtung zum Verfahren und Ablauf gemäß § 8a SGB VIII und dem inklusiven Schutzauftrag vor grenzverletzendem Verhalten innerhalb der Kindertageseinrichtung statt.

Zusätzlich werden Transferleistungen von Fortbildungsinhalten ins Team gemäß Handbuchpunkt 3.3 in jeder Einrichtung ermöglicht.

Säule 2:

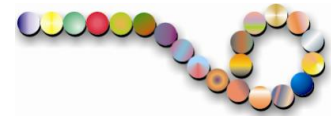
Die Fachberatung Tageseinrichtungen für Kinder im Kirchenkreis An der Agger plant und organisiert Fortbildungsangebote unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der evangelischen Kindertageseinrichtungen. Dazu gehören jährliche Fortbildungsangebote zum inklusiven Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII und § 47 SGB VIII.

Haupt- und ehrenamtlich Beschäftigte nehmen verpflichtend an einer Schulung zur Prävention vor (sexueller) Gewalt teil. Je nach Art, Dauer und Intensität beträgt der Umfang der Fortbildungen zwischen drei und zwölf Stunden. Die Fortbildungen werden unter anderem gemeinsam mit der Ev. Familienberatungsstelle und Beratungsstelle „Haus für Alle“ im Kirchenkreis An der Agger organisiert und angeboten.

Säule 3:

Das Fortbildungskonzept der Einrichtungen berücksichtigt unterschiedliche Themen, die es den pädagogischen Mitarbeitenden ermöglichen das eigene fachliche Wissen zu erweitern und das eigene Handeln zu reflektieren. Es werden Einzel- wie auch Teamfortbildungen angeboten. Darunter fallen z.B. thematische Fortbildungen zu Themen wie Partizipation, Sexualpädagogik, Inklusion, Diversität, vorurteilsbewusster Pädagogik, Bensberger Mediationsmodell, „Mut tut gut“ oder Gewaltfreie Kommunikation.

Durch den Aufbau der drei Säulen werden die Mitarbeitenden in der Umsetzung eines inklusiven und kinderechtsbasierenden Kinderschutzes unterstützt. Die Notwendigkeit einer reflexiven Haltung bzgl. vielfältiger Lebenswelten der Kinder und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedarfe, werden in den drei Säulen berücksichtigt.



3.3 Einstellung und Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Personalauswahl und Einstellung

Zur Prävention von Übergriffen innerhalb der Einrichtung gegenüber den uns anvertrauten Kindern stehen uns bei der Personalauswahl folgende Instrumente zur Verfügung:

- Hinweis/ Information in der Stellenausschreibung
- Sichtung der Arbeitszeugnisse und des Lebenslaufes: Wir achten und hinterfragen z. B. Brüche und Widersprüche im Lebenslauf. Darüber hinaus achten wir auf Aussagen zum Nähe und Distanzverhältnis in Arbeitszeugnissen.
- Bei Unstimmigkeiten in Arbeitszeugnissen: Einholen ergänzender Referenzen bei vorherigen Arbeitgebern nach schriftlicher Einwilligung durch den/die Bewerber/in
- Thematisierung im Vorstellungsgespräch (siehe Anhang: Beispielfragen Vorstellungsgespräch)
- Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Erweitertes Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz – BZRG ist gemäß Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15.1.2020 von allen Mitarbeitenden vorzulegen.

Das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ) darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist danach vor Ablauf der Geltungsdauer von längstens fünf Jahren auf Verlangen des Arbeitgebers erneut vorzulegen.

Das Informationsschreiben an Mitarbeitende mit dem Bestätigungsschreiben zur Vorlage bei der örtlichen Behörde werden durch die Abteilung TfK bei Neueinstellungen und in regelmäßigen Abständen versandt.

Hauptamtliche

Alle neuen Mitarbeitenden legen möglichst bereits im Bewerbungsverfahren, ansonsten unverzüglich nach der Aufforderung vor Arbeitsaufnahme ein EFZ vor. Bis zum Einreichen des EFZ darf der/die Mitarbeiter*in nicht mit den Kindern alleine gelassen werden.

Die Kosten trägt der Arbeitgeber, sie werden den Mitarbeitenden nach Vorlage der Originalquittung erstattet.

Die Mitarbeiter*innen legen das EFZ der Abteilung TfK zur Prüfung vor. Relevante Eintragungen führen zu einem Tätigkeitsausschluss und werden dem Träger der Einrichtung umgehend durch die Abteilung TfK mitgeteilt. Das EFZ wird durch die Abteilung TfK in der Personalakte aufbewahrt.

Ehrenamtliche

Ehrenamtliche legen ein erweitertes Führungszeugnis dem Träger der Einrichtung vor. Das Anforderungsschreiben und das Bestätigungsschreiben wird durch den Träger der Einrichtung an den/ die Ehrenamtliche/n ausgegeben.



Das EFZ ist für die Ehrenamtlichen kostenlos. Das EFZ wird nach der Kontrolle und Dokumentation unter Einhaltung der Datenschutzrichtlinien durch die Leitungsperson an die ehrenamtliche Person zurückgegeben.

Personalentwicklung

Auch im Bereich der Personalentwicklung ist es uns wichtig durch professionelle Arbeitsstrukturen zur Prävention vor Gewalt in unseren Einrichtungen vorzubeugen. Dies geschieht z.B. über

- Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen (siehe QM Handbuchpunkt 2.1.3)³
- Jährliche Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräche und anlassbezogene Mitarbeitergespräche (siehe QM Handbuchpunkt 2.3.2)²
- Supervision (siehe QM Handbuchpunkt 2.3.4)²
- Fort- und Weiterbildung (siehe QM Handbuchpunkt 3 und siehe Kapitel 3.2 im vorliegenden Schutzkonzept)²
- Geregelter interne Kommunikation (siehe QM-Handbuchpunkt 2.4 und 7.4.1)²

Austritt

Scheidet ein/e Mitarbeiter*in aus unserer Einrichtung aus, nutzen wir die folgenden Instrumente zur Reflexion:

- Abschlussgespräch
- Arbeitszeugnis – auf Anfrage

³ Zur Orientierung für Kindertageseinrichtungen, die an der gemeinsamen Qualitätsentwicklung beteiligt sind.



3.4 Gewaltschutz innerhalb von Kooperationen mit externen Leistungserbringern

Die Kooperation zwischen pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und externen Kooperationspartnern ist eine Voraussetzung für das Gelingen inklusiver Bildung.

Im Rahmen der heilpädagogischen Begleitung in der Kindertageseinrichtung können unterstützende Leistungen durch externe Anbieter notwendig sein. Hierunter fallen z.B.

- Maßnahmen der Heilmittelerbringung in den Räumlichkeiten der Kita sowie die
- Sicherstellung der individuellen heilpädagogischen Leistung durch externe Leistungserbringer (sog. Drittanbieter).

Dies setzt eine fallbezogene, wechselseitige Zusammenarbeit bei der Unterstützung der sozialen Teilhabe und Vernetzung der Kita mit den entsprechenden Kooperationspartnern voraus. Die evangelischen Kindertageseinrichtungen arbeiten daher eng mit den Eltern, Therapeuten und (möglichen) Drittanbietern zusammen.

Gleichwohl können sich durch die Erbringung externer Leistungen innerhalb der Kindertageseinrichtung unterschiedliche Risikobereiche ergeben, die zur Sicherstellung des Gewaltschutzes beachtet werden müssen:

- Aufsichtspflicht
- Unfallschutz
- arbeiten im Einzelsetting
- fehlende Beteiligung der Kita und Eltern bei der Auswahl von geeignetem Personal
- fehlende Sicherstellung des erweiterten Führungszeugnisses
- fehlende Fachkonzepte / Überblick über das Leistungsangebot, Leistungsdurchführung
- diffuse Verantwortlichkeitsstrukturen
- fehlendes fallbezogenes Zusammenwirken und Kommunikation der beteiligten Kräfte
- fehlende Abstimmung zum Förder- und Teilhabplan sowie dessen Zielen
- fehlende Sensibilität für die erweiterten spezifischen Schutzbedürfnisse der Kinder mit Förderbedarf
- fehlende Abwendung oder Milderung der Förderbedarfe, sodass Teilhabebarrieren nicht abgebaut werden können
- fehlende Identifizierung von Schnittstellen im Rahmen des (Gewalt-) Schutzkonzeptes
- fehlende Abstimmungswege in Fragen des Kinderschutzes und Meldewege gemäß § 8a SGB VIII sowie § 47 SGB VIII

Drittanbieter

Folgende Umsetzung erfolgt, sobald eine Mustervereinbarung durch den Spitzenverband Diakonie RWL zur Verfügung gestellt wird:

Die Leistungserbringung externer Anbieter erfolgt im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung zwischen Kita und externem Anbieter. Die Kooperationsvereinbarung regelt die Weisungsbefugnis gegenüber der eingesetzten Person des Drittanbieters, das Leistungsangebot, Verantwortlichkeiten, klärt Fragestellungen zur Aufsichtspflicht und zum Unfallschutz und impliziert die gegenseitige Information über Fach- und Schutzkonzepte.

Ebenfalls schließen die Eltern i.d.R. mit dem Drittanbieter einen Betreuungsvertrag ab. Die Personalauswahl erfolgt daher in einem Dialog zwischen Eltern, Drittanbieter und



Kindertageseinrichtung. Zur Auswahl gehören eine Hospitation und ein gemeinsames Gespräch mit dem/der Bewerber/in nach der Hospitation. Bei Zustandekommen der Kooperation wird in einem Gespräch, die in der Kooperationsvereinbarung benannten Rahmenbedingungen, zwischen Drittanbieter und Kindertageseinrichtung besprochen.

Durch die Verwaltung des Ev. Kirchenkreis An der Agger wird, mittels eines Formblatts, eine schriftliche Bestätigung des Drittanbieters angefordert. In dieser bestätigt der Drittanbieter (als Arbeitgeber) den ausreichenden Masernschutz sowie das Vorliegen des erweiterten Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz – BZRG ohne Eintragungen.

Im Rahmen einer Einarbeitung bespricht die Leitung der Kindertageseinrichtung mit dem eingesetzten Personal folgende Themen

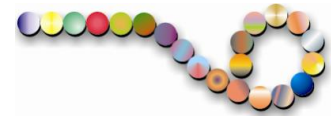
- Fallbesprechung (aktuelle Situation des Kindes, Bedürfnisse, Lebenswelt, Abläufe etc.)
- Einbindung in den Alltag der Einrichtung/Gruppe
- Verhaltenssammel der Kindertageseinrichtung
- Rahmenbedingungen zum Arbeiten im Einzelsetting
- Teilnahme an Fallbesprechungen
- Mitwirkung bei der Erstellung des Förder- und Teilhabeplans
- Beobachtung und Dokumentation
- Zusammenarbeit mit den Eltern
- Meldewege nach §8a und § 47 SGB VIII
- ggf. Teilnahme an Fortbildung der Kita zum vorliegenden Schutzkonzept

Je nach Einrichtungsstruktur folgen Fachgespräche mit den Mitarbeitenden und/oder der Leitung. Mindestens jährlich findet ein Reflexionsgespräch zwischen Kindertageseinrichtung und Drittanbieter statt.

Frühförderung/ Frühe Hilfen

Bevor die Frühförderung in den Räumlichkeiten der Kindertageseinrichtung stattfinden kann, wird zwischen Kindertageseinrichtung und Frühförderung ein Gespräch statt. Das Gespräch klärt Verantwortlichkeiten, Fragestellungen zur Aufsichtspflicht und zum Unfallschutz und impliziert die gegenseitige Information über Fach- und Schutzkonzepte. Eine Kooperationsvereinbarung wird geschlossen (erfolgt, sobald eine Mustervereinbarung durch den Spitzenverband Diakonie RWL zur Verfügung steht).

Des Weiteren wird die Kooperation hinsichtlich der Einzelsettings, eines regelmäßigen Austausches sowie möglicher Hospitationen der Therapien des Kindes und der Umsetzung von heilpädagogischen Inhalten in den Alltag der Kindertageseinrichtung besprochen, soweit eine Schweigepflichtentbindung der Eltern vorliegt.



4. PERSONAL - Intervention

4.1 Verfahrensablauf bei Übergriffen in der Kindertageseinrichtung

Neben dem Verfahren zur Kindeswohlgefährdung im persönlichen Umfeld des Kindes gemäß § 8a SGB VIII (siehe QM-Prozess 7.5.1 Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII) sind Verfahrensabläufe festgelegt, die bei Kindeswohlgefährdenden Entwicklungen und Ereignissen gemäß § 47 SGB VIII innerhalb der Einrichtung zur Anwendung kommen. Dabei unterscheiden wir Grenzverletzungen und Übergriffe. Beide Ereignissen und damit einhergehenden Vermutungen gehen wir nach, um dem Wohl der uns anvertrauten Kinder und der Mitarbeitenden Sorge zu tragen. Unsere Verfahrensschritte geben uns Orientierung sowie Handlungssicherheit und verfolgen das Ziel, überlegt und strukturiert handeln zu können. Die Verfahrensschritte sind allen Beschäftigten bekannt.

4.2 Formen der Grenzüberschreitungen

Wir unterscheiden zwischen grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten.

1. Grenzverletzung

Grenzverletzendes Verhalten zeichnet sich durch Handlungen und Äußerungen gegenüber Kindern aus, die unbeabsichtigt und unbewusst entstehen. Sie stellen ein unreflektiertes Handeln und/oder eine „Kultur der Grenzverletzungen“ („Das haben wir immer so gemacht“) dar. Grenzverletzendes Verhalten lässt sich im Alltag oft nicht vermeiden, da jeder Mensch seine Grenzen unterschiedlich setzt und Verletzungen unterschiedlich empfindet. Grenzverletzendes Verhalten kann aus fachlichen/ persönlichen Unzulänglichkeiten, fehlender Sensibilität oder einem Mangel an eindeutigen Regeln entstehen (vgl. Enders/Kossatz 2012, Seite 31; vgl. Auschill 2021)

Beispiele:

- Einmalige/gelegentliche Missachtung fachlich adäquaten Distanz
- Einmalig/gelegentliche Tobespiele, die zu nicht absichtlichen Verletzungen führen
- Einmalige/seltene Missachtung eines respektvollen Umgangs (Kind ohne Ankündigung die Nase putzen, Kind ungefragt anziehen (damit es schneller geht), abwertende Bemerkungen, Sarkasmus/ Ironie, Kind ignorieren etc)
- Einmalige Missachtung der Kinderrechte
- Bagatellisierung von verübten Grenzverletzungen

2. Übergriffe

Übergriffiges Verhalten ist Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Kindern und zeichnet sich durch das bewusste Missachten von Grenzen, gesellschaftlichen Normen und Regeln sowie fachlichen Standards aus.

Übergriffiges Verhalten resultiert aus „grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/ eines Machtmissbrauchs“ (Enders/Kossatz 2012, Seite 31). Widerstände des Gegenübers werden missachtet.



Beispiele:

- Psychische Übergriffe (z.B. Kinder so lange sitzen lassen bis sie aufgegessen haben, Separieren des Kindes (Strafbank), Vorführen eines Kindes vor anderen)
- Körperliche Übergriffe (z.B. nicht aktiv werden bei Gewalt zwischen Kindern, Pflegesituationen in einem ungeschützten Bereich)
- Sexuelle Übergriffe mit und ohne Körperkontakt
- Materielle Ausbeutung
- Vernachlässigung (z.B. Vernachlässigung der Aufsichts- und Fürsorgepflicht), etc.

(vgl. Ausschill 2021)

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

- Erpressung
- körperliche Gewalt
- sexuelle Nötigung
- sexueller Missbrauch von Kindern
- Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- Etc.

(vgl. Ausschill 2021)

4.3 Verfahrensschritte bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende

Die Arbeit mit Kindern lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander. Vertrauensvolle Beziehungen sind nur möglich in einem Umfeld, das frei von körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt gestaltet ist.

Es gilt eine positive Fehlerkultur zu etablieren. Erwachsene machen Fehler, sie dürfen Fehler machen. Verletzen sie aber Kinder mit dem, was sie sagen und wie sie handeln, ist es ebenso wichtig, Kinder um Verzeihung zu bitten und zu fragen, was Kinder anstatt der gezeigten Reaktion brauchen. So schaffen wir Augenhöhe.

Wir sind uns bewusst, dass es trotz sorgfältiger Prävention keinen absoluten Schutz vor sexueller, körperlicher und verbaler Gewalt gibt. Entsteht die Vermutung, dass Beschäftigte sich grenzverletzend oder übergriffig gegenüber Kindern verhalten, wird dieser Vermutung nachgegangen. Bei allen Schritten sind der Schutz der Kinder und die Fürsorge gegenüber dem Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung.

Selbstreflexion

Im Falle von einem entstehenden Verdacht ist die Reflexion eigener Wahrnehmungen und Empfindungen unabdingbar. Zu einer ersten Reflexion und Überprüfung der wahrgenommenen/ beobachteten Situationen kann dem/der Beobachter*in zunächst die Anlage *Reflexion Mitarbeiter*in Beobachtung* dienen. Beschäftigte haben gemäß § 8b SGB VIII, die Möglichkeit, bei einer externen Beratungsstelle die Beratung einer Kinderschutzfachkraft anonym in Anspruch zu nehmen (Kontaktdaten siehe Anhang).



Ebenfalls ist es möglich sich an die Vertrauensperson des Ev. Kirchenkreis An der Agger zu wenden (Kontaktdaten siehe Anhang). Die Einrichtungsleitung ist über die Vermutung des Übergriffes zu informieren. Das Erkennen von grenzverletzendem Verhalten oder Übergriffen gestaltet sich aufgrund der Strukturen in einer Einrichtung nicht immer einfach, sodass es gilt Ruhe zu bewahren und Fakten zu sammeln, damit strukturiert und überlegt gehandelt werden kann (vgl. LVR 2019, Seite 51).

Feedback zur Benennung von Fehlverhalten gegenüber Kollegen/innen kann schwerfallen. In der Materialkiste finden sich Methoden der Gewaltfreien Kommunikation zur Äußerung und zum Annehmen von Feedback (siehe Anhang).

Vertrauensperson

Der Ev. Kirchenkreis An der Agger hat eine Ansprechperson benannt, die nicht im Kirchenkreis oder in den Kirchengemeinden angestellt ist, an die sich jede bzw. jeder bei Vermutung auf sexuell grenzverletzendes Verhalten und/oder Übergriffen zur eigenen Beratung wenden kann. Als Ansprechperson steht der Verein Nina & Nico zur Verfügung (Kontaktdaten siehe Anhang). Zu den Aufgaben der Vertrauensperson gehört, dass Betroffene sich an sie wenden können, die deren Angaben aufnimmt und weiß, wie die weiteren Verfahrenswege sind und hierzu berät. Die Vertrauensperson ist mit anderen Hilfsangeboten, z.B. insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungsstellen, etc. vernetzt.

Erster Klärungsprozess

Zu einer ersten Klärung des Sachverhaltes gilt es, die Situation anhand der Verhaltensampel in Verbindung mit den Kategorien der Grenzverletzung und Übergriffen einzuschätzen.

Wird deutlich, dass es zu einer einmaligen Grenzverletzung gekommen ist, hat die Leitung die Einhaltung der Standards der Verhaltensampel mit der Person zu besprechen, einen Hinweis auf die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung zu geben und ggf. zur Fürsorge des/der Mitarbeitenden weitere Maßnahmen einzuleiten und Unterstützung anzubieten.

- Aufarbeitung und Änderung von strukturellen Defiziten (je nach Situation: Überprüfung des Dienstplans, klare Regeln, Aufgabenumverteilung, etc.)
- Aufarbeitung von fachlichen/persönlichen Unzulänglichkeiten (Kollegiale Fallberatung, Fortbildung, Supervision, etc.)
- Reaktion hinsichtlich Kind (z.B. Entschuldigung beim Kind)

Diese Situationen werden von der Leitung inklusive der eingeleiteten Maßnahmen dokumentiert.

Bei wiederholtem Auftreten des grenzverletzenden Verhaltens, begründeten Vermutungen zu Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt werden zusätzlich Sofortmaßnahmen zum Schutz des Kindes/ der Kinder eingeleitet, der Träger wird informiert und das Interventionsteam eingeschaltet.

In der Regel reichen Sensibilisierungen, Qualifizierungen, Fortbildungen oder Supervision nicht aus und benötigen daher ggf. weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen.



Dokumentation

Alle Gespräche und Beobachtungen sind von Beginn an sorgfältig zu dokumentieren. Die Aufzeichnungen werden für Dritte unzugänglich aufbewahrt. Als Dokumentationsgrundlage dienen die Anlagen

- Dokumentationsbogen bei Vermutung von grenzverletzendem Verhalten
- Dokumentationsbogen bei Verdichtung von Verdachtsmomenten

Interventionsteam

Das Interventionsteam ist bei Kenntnis über eine angedeutete, mitgeteilte, beobachtete und begründete Vermutung von übergriffigem Verhalten und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt durch Beschäftigte gegenüber Kindern verpflichtend einzuschalten (s. Interventionsleitfaden). Hiervon kann nur abgewichen werden, wenn es dem Schutz des Opfers widerspricht.

Die Klärung von Verdachtsfällen obliegt dem Interventionsteam. Das Interventionsteam hat die Aufgabe dem Träger beratend, zur Festlegung und Durchführung von geeigneten Maßnahmen für den Schutz aller im Verfahren Beteiligten, beiseite zu stehen. Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Das Interventionsteam trifft sich kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit und zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, der weiteren Maßnahmenplanung und der möglichen strafrechtlichen Bedeutung. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Neben der Vermutungskklärung erfolgt eine Gefährdungseinschätzung durch die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft. Sie erstellt, evtl. unter Hinzuziehung weiterer Fachkräfte, zusammen mit dem Interventionsteam den Schutzplan für das Kind.

Zusammensetzung des Interventionsteam

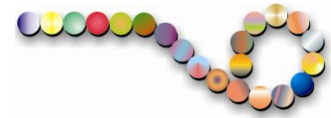
- Trägervertreter*in der betroffenen Einrichtung
- Leitung, soweit diese nicht selbst betroffen ist
- Fachberatung TfK des Ev. Kirchenkreis An der Agger
- Insoweit erfahrene Fachkraft

Bei Bedarf werden folgende Personen zur Beratung hinzugezogen:

- Leitung Familienberatungsstelle – Haus für Alle
- Vertreter/in Abteilung TfK
- Vertrauensperson

Arbeitsrechtliche Maßnahmen und Fürsorgemaßnahmen

Über arbeitsrechtliche Maßnahmen entscheidet der Träger in enger Beratung mit dem Interventionsteam. Die Maßnahmen müssen fachlich und arbeitsrechtlich abgewogen und angemessen sein. Alle arbeitsrechtlichen Schritte sollten mit arbeitsrechtlicher Beratung durch die Abteilung TfK vorgenommen werden; teilweise sind kurze Fristen und Formalia zu beachten.



Mögliche Handlungsoptionen:

- Arbeits- oder Dienstanweisung
- Zielvereinbarung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Freistellung des/der Mitarbeiter*in
- Umsetzung oder Versetzung
- (ggf.) Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses
- Kündigung

In schweren Fällen von körperlichen und/oder sexuellen Übergriffen wird eine Strafanzeige in Betracht gezogen. Wir orientieren uns an den Leitlinien zur Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV).

Darüber hinaus gibt es folgende Fürsorgemaßnahmen, die dem/der Betroffenen/n angeboten werden:

- Seelsorgerliche Begleitung
- Beratende/ therapeutische Begleitung

Spezifische Regelungen zur Pressearbeit

Bei begründeten Vermutungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt hat der/die Trägervertreter/in den Superintendenten bzw. die Superintendentin vertraulich zu informieren. Dies dient nicht einer aktiven Information der öffentlichen Medien, sondern einer Reaktionsfähigkeit auf Anfragen der Öffentlichkeit. Über die Einbeziehung des Referats für Öffentlichkeitsarbeit entscheidet der Superintendent bzw. die Superintendentin in Absprache mit der Kirchengemeinde.

Umgang mit Datenschutz und Verschwiegenheit im Vermutungsfall

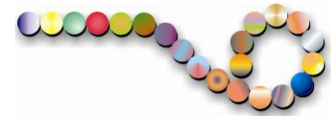
Der Umgang mit Verdachtsäußerungen bedarf einer großen Sorgfalt. Bei der Einschätzung ist der Balanceakt der Persönlichkeitsrechte der Kinder und der Mitarbeitenden zu wahren. Der Träger und die Leitung informieren das Team, dass zum Schutz der Betroffenen eine Verschwiegenheitsverpflichtung besteht. Das Team wird über einen gemeinsamen Sprachgebrauch informiert. Anfragen von Interessierten werden an den Träger und die Leitung weitergeleitet.

Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitenden

Kommt es zu nicht bestätigten Verdachtsfällen befinden sich die Beteiligten in den Einrichtungen in komplexen emotionalen Prozessen.

Das Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung des Ansehens des/der Mitarbeiter*in und der Arbeitsfähigkeit seitens der zur Unrecht beschuldigten Person und des gesamten Teams.

Der Träger und die Leitung haben die Aufgabe umfassend über das Verfahren der Rehabilitation zu informieren. Je nach Reichweite der Kommunikation über den Verdacht ist der Umfang der Rehabilitation in Abstimmung mit dem/der zu Unrecht beschuldigten



Beschäftigten zu bestimmen.

Mögliche Schritte:

- Schriftliche Information der Personen und Dienststellen, die über die Vermutung informiert worden sind, dass alle Verdachtsmomente ausgeräumt werden konnten.
- Infos an darüberhinausgehende Personenkreise in Abstimmung mit der/dem betroffenen/m Mitarbeiter*in.
- Auf Antrag der/des Betroffenen/m: Prüfung, ob Kosten, die dem/der Betroffenen/m entstanden sind, teilweise oder ganz durch die Kirchengemeinde übernommen werden. Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf Entschädigungsleistungen.

Zur Begleitung der emotionalen Prozesse werden folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Angebot beratende/ therapeutische Begleitung durch externe Hilfsangebote für Betroffene/n
- Fachliche Begleitung in Form von Supervision und/oder Mediation derjenigen, die den Verdutung geäußert haben und der/dem Betroffenen/m. Ggf. Ausweitung der fachlichen Begleitung auf das Gesamtteam. Ziel der fachlichen Begleitung: Wiederherstellung der Vertrauensbasis und Arbeitsfähigkeit.
- Symbolische Handlung: Abschlussgespräch, Ansprache und/oder Andacht.

(vgl. Der Paritätischer Gesamtverband 2016, Seite 22f.)

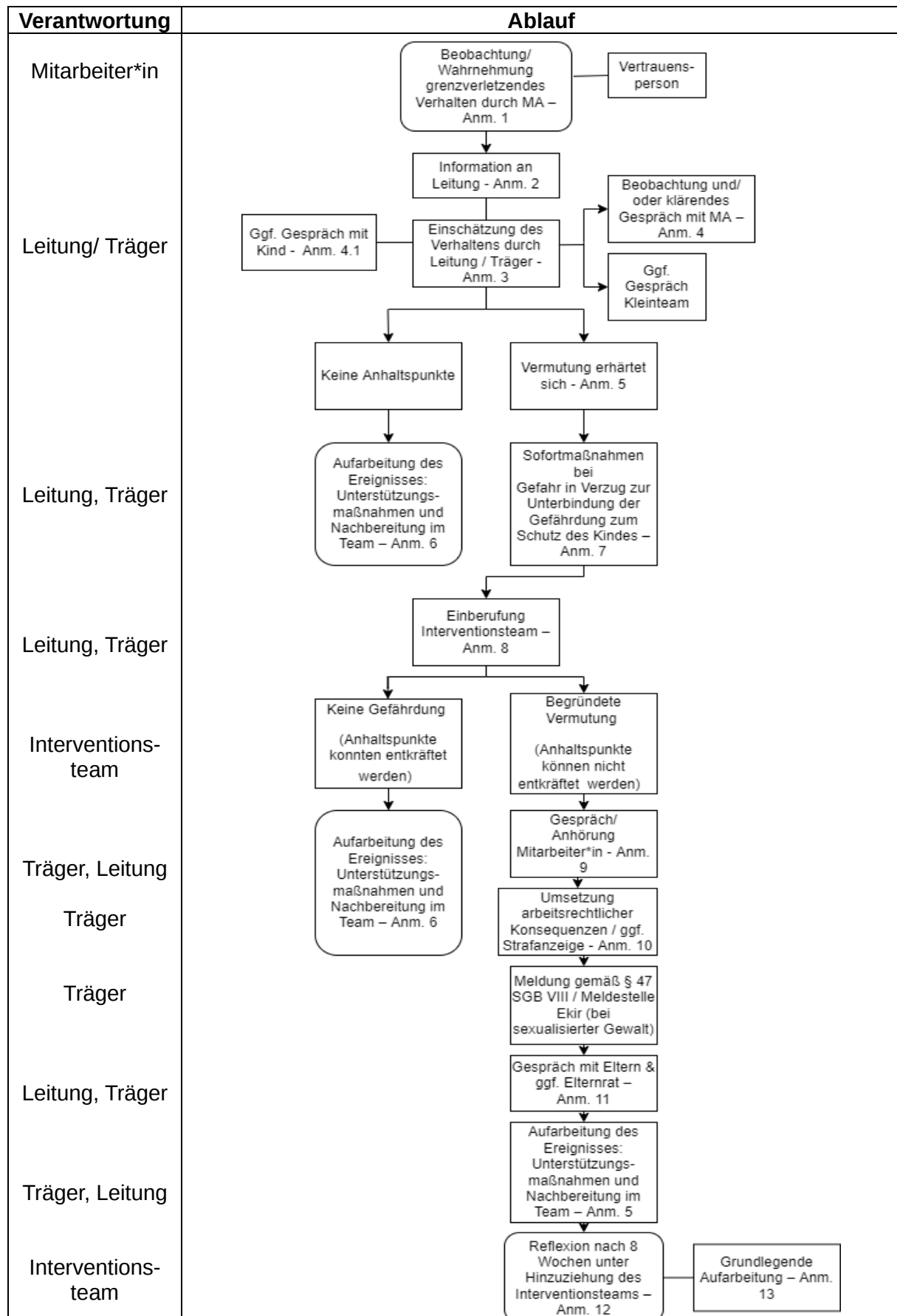
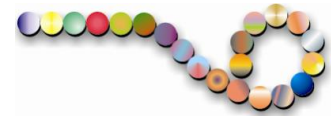
Meldung nach § 47 Abs.2 SGB VIII und Anlage F des Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX

Gemäß § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII und Anlage F des Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX muss der Einrichtungsträger Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, melden. Der Gesetzgeber möchte damit sicherstellen, dass möglichst frühzeitig Gefährdungssituationen oder negative Entwicklungen entgegengewirkt werden kann. Die Meldung wird durch den Träger an die zuständige Fachberatung und das zuständige Fallmanagement des Landesjugendamtes Rheinland gesendet. Die Fachberatung TfK des Ev. Kirchenkreis An der Agger wird beratend hinzugezogen. Das Verfahren zur Meldung ist im Qualitätsmanagement der ev. Kindertageseinrichtungen festgelegt (vgl. Prozess 7.5.3 Meldungen an das Landesjugendamt)⁴.

Interventionsleitfaden

Der folgende Leitfaden ist für alle evangelischen Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis An der Agger verbindlich und regelt das Vorgehen im Verdachtsfall bzw. bei einem Übergriff. Die Schritte und Aufgaben werden in den folgenden Kapiteln näher aufgeführt. Der gesamte Leitfaden mit Anmerkungen kann dem Anhang entnommen werden.

⁴ Zur Orientierung für Kindertageseinrichtungen, die an der gemeinsamen Qualitätsentwicklung beteiligt sind.





(vgl. Quellen: in Anlehnung an Schutzkonzept der Kindertagesstätten der Gemeinde Henstedt-Ulzburg, den Empfehlungen des LVR und des KK An der Agger)

4.4 Aufarbeitung der Geschehnisse

Nach einem solchen Geschehnis nehmen wir zur grundlegenden Aufarbeitung die verschiedenen Ebenen in der Einrichtung in den Blick und richten unser Handeln entsprechend aus. Der konkrete Bedarf muss entsprechend der Situation abgestimmt werden.

Auf Ebene des Kindes/ der Kinder:

Ziel: Kinder fühlen sich wieder wohl und sicher.

- konkrete Übergriffe benennen, ohne Details (z.B. Thematisierung über Erzählgeschichten aus dem Bensberger Mediationsmodell oder anhand der Information und Verstehen von Kinderrechten)
- Kinder ihre Gedanken erzählen lassen
- Wiederholung der Präventionsarbeit mit den Kindern (z.B. Mut tut gut, Kinderrechte, Bensberger Mediationsmodell)
- Gemeinsame Überlegungen zum Schutz vor erneutem Auftreten des Fehlverhaltens
- Kinder sollen wissen, welche Rechte sie haben
- Passives Kind soll sich als geschätzter Teil der Gruppe fühlen

Auf Ebene der Eltern:

Ziel: Eltern können wieder Vertrauen in die Kita fassen und erhalten Gewissheit, dass sich gekümmert wird.

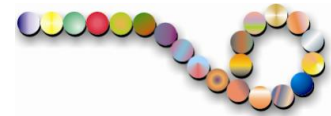
- Offene Kommunikation zum weiteren Verlauf
- Vertrauen zurückgewinnen
- Ernst nehmen in Fragen, Ängsten und Sorgen
- Angebot von Unterstützungsleistungen
- Ggf. Angebot eines Elternabends

Auf Ebene des Personals und des Trägers:

Ziel: Beschäftigte können mit gestörten Vertrauensverhältnissen umgehen und Verunsicherungen im eigenen Handeln überwinden. Die Handlungsfähigkeit wird wiederhergestellt.

- Aufarbeiten, reflektieren durch Unterstützung durch Supervision und externe Fachberatung
- Überprüfung fachlicher Standards, Vorgehensweise
- Analyse Täter/in-Strategie
- Analyse Teamdynamik

(vgl. KJF Bonn 2021, Seite 24; vgl. LVR 2019)



5. Kontaktdaten und Anlaufstellen

Vertrauensperson im Ev. Kirchenkreis An der Agger

nina+nico e.V

Anlauf- und Beratungsstelle bei sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt

Kaiserstraße 21-27

51643 Gummersbach

Telefon: 02261 24792

Mobil: 0160 94906632

E-Mail: info@nina-nico.de

Interventionsteam

- **Trägervertreter*in der jeweiligen Einrichtung**
- **Leitung der Kita, soweit diese nicht selbst betroffen ist**
- **Fachberatung TfK des Ev. Kirchenkreis An der Agger**
Lina Spitzer, 02261-700960, lina.spitzer@ekir.de
- **Insoweit erfahrene Fachkraft:**
Andrea Ruland, Mobil: 0174 596 360 3, Tel: 02262 699170, andrea.ruland@ekir.de

Externe Insoweit erfahrene Fachkräfte

Jeder, der haupt-, nebenberuflich oder ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, kann sich bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung kostenfrei beraten lassen. Diese erfolgt durch eine insoweit erfahrene Fachkraft in den folgenden Beratungsstellen (§ 8b Abs. 1 SGB VIII).

Evangelische Beratungsstelle für Erziehungs-, Familien-, Ehe- und Lebensfragen „Haus für Alle“

Albert-Schweitzer-Weg 1

51545 Waldbröl

02291/4068 oder 02291/91 23 80

Psychologische Beratungsstelle des Oberbergischen Kreises

Im Baumhof 5

51643 Gummersbach

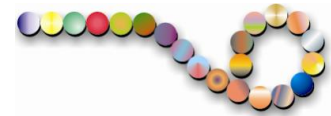
Telefon: 02261/88-5710

Psychologische Beratungsstelle Herbstmühle für Eltern, Kinder, Jugendliche

Herbstmühle 3

51688 Wipperfürth

02267/3034



Ev. Kindertageseinrichtungen Kirchenkreis An der Agger

Weitere mögliche Ansprechpartner

Selbstverständlich können Fragen zum Schutz von Kindern ebenfalls bei den regional zuständigen Jugendämtern erfolgen.

Jugendamt des Oberbergischen Kreises

51643 Gummersbach, Am Wiedenhof 5
02261/88 51 98 www.obk.de/cms200/kjf/ja/

Jugendamt der Stadt Gummersbach

51643 Gummersbach, Rathausplatz 1
02261/871218 oder 87-0

Jugendamt der Stadt Wiehl

51674 Wiehl, Bahnhofstr. 1
02262/990

Jugendamt der Stadt Wipperfürth

51688 Wipperfürth, Wupperstraße 12
02267/64502 oder 64-0

Überregionale Stellen

Landeskirchliche Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung
Frau Claudia Paul
40237 Düsseldorf, Graf-Recke-Straße 209 a
Telefon 0211/ 3610 312
E-Mail: claudia.paul@ekir.de

Meldestelle der EKIR

Evangelische Kirche im Rheinland, Landeskirchenamt
40476 Düsseldorf, Hans-Böckler-Str. 7
Telefon: 0211/ 4562 602
E-Mail: meldestelle@ekir.de

Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Hilfetelefon: 0800 2255 530 (kostenfrei und anonym)
E-Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
www.beauftragter-missbrauch.de

Zentrale Anlaufstelle Help der Evangelischen Kirche und der Diakonie

Telefon (Kostenlos und anonym): 0800 5040 112
E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help
www.anlaufstelle.help/



6. Quellenverzeichnis

Ahnert, L. (2007): Von der Mutter-Kind- zur Erzieherinnen-Kind-Bindung. In: F. Becker-Stoll & M. R. Textor (Hrsg.): Die Erzieherin-Kind-Beziehung. Zentrum von Bildung und Erziehung. Berlin, Seite 31-41

Auschill, Julia (2021): Reader zur Online-Veranstaltung des Landschaftsverband Rheinland: Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzepts vor Grenzüberschreitung, (sex.) Gewalt und Übergriffen in Kindertagesstätten am 30.06.2021

Enders/Kossatz (2012): Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder sexueller Missbrauch? In: Enders, Ursula (2021): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln, Seite 30-53

Erzbistum Köln (2017): SCHRIFTENREIHE INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT HEFT 3 | Personalauswahl und -entwicklung/ Aus- und Fortbildung. Zugriff: https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/galleries/downloads/praevention/2017-04_Heft-3_Auflage-3_V.pdf [letzter Zugriff: 21.09.2021]

Evangelische Kirche im Rheinland (2021): Sexualpädagogik im Blick. Arbeitshilfe zur Erstellung von sexualpädagogischen Konzepten in der Evangelischen Kirche im Rheinland. Düsseldorf

Evangelischer Kirchenkreis An der Agger (2021): Schutzkonzept des Ev. Kirchenkreis An der Agger. Gummersbach

Gemeinde Henstedt-Ulzburg (2015): „Starke Kinder – Sichere Orte“ Schutzkonzept der Kindertagesstätten der Gemeinde Henstedt-Ulzburg. Verfügbar unter: https://www.henstedt-ulzburg.de/veroeffentlichungen/schutzkonzept_kitas.html [letzter Zugriff: 11.04.2022]

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. (2016): Arbeitshilfe. Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen. Berlin

Hörmann, Kerstin (2014): Die Entwicklung der Fachkraft-Kind-Beziehung. Verfügbar unter: https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/KiTaFT_hoermann_2014.pdf [letzter Zugriff am 11.04.2022]

InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (2022): Verhaltensampel. Hinweise für die Erziehung, Betreuung und Begleitung von Kindern. Berlin Verfügbar unter: https://io.dropinblog.com/uploaded/blogs/34242109/files/Verhaltensampel-Kinderschutz-Erzieher_innen-InDiPaed.pdf [letzter Zugriff am 11.04.2022]

KJF Bonn. Gemeinnützige Ev. Gesellschaft für Kind, Jugend und Familie mbH (2021): Kinderschutzkonzept der KJF. Stand 2021. Bonn

Landschaftsverband Rheinland (2019): Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung Prävention und Intervention in der pädagogischen Arbeit. Köln

Landschaftsverband Rheinland (2021): Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebsanlassungspflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche



nach § 45 SGB VIII. Verfügbar unter:

https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/dokumente_88/211108-Endversion_aufsichtsrechtliche-grundlage-organisationale-schutzkonzepte.pdf [letzter Zugriff am 11.04.2022]

Landschaftsverband Rheinland / Landschaftsverband Westfalen-Lippe (2024): Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX. Eine Unterstützung für Leistungserbringende der (Interdisziplinären) Frühförderung. Verfügbar unter:

https://www.bthg.lvr.de/media/filer_public/eb/7e/eb7e5713-8533-4550-9ad7-eb7282055530/20240222_fruehfoerderung_arbeitshilfe_gewaltschutzkonzepte_bf.pdf [letzter Zugriff 30.07.2024]

Landschaftsverband Rheinland / Janina Passek (2023): Websprechstunde Kinderschutz. Schutzkonzepterstellung im Kontext einer inklusiven und kinderrechtsbasierten Kinderschutzes in Kindertageseinrichtungen. Padlet zum Kinderschutz. Verfügbar unter:

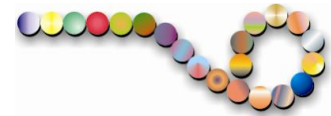
<https://padlet.com/janinapassek/themenkomplex-kinderschutz-und-institutionelles-schutzkonzept-20vihx4fjh4kj1r0> [letzter Zugriff 30.07.2024]

Maywald, Jörg (2019): Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Freiburg im Breisgau

Maywald, Jörg; Ballmann, Anke Elisabeth (2021): Gewaltfreie Pädagogik in der Kita. Basiswissen, Fallbeispiele, Reflexionsfragen und Checklisten für Team- und Elternarbeit. München

Rheinischer Verband Ev. Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (2012): Handlungshilfe für den Umgang mit gewalttätigem, übergriffigem und oder sexualisiertem Verhalten von Beschäftigten von Kindertagesstätten.

Wedewardt, Hohmann (2021): Kinder achtsam und bedürfnisorientiert begleiten in Krippe, Kita, und Kindertagespflege. Freiburg im Breisgau



Anhang

Risikoanalyse (in Überarbeitung)

Name der Einrichtung

Diese Einschätzung wurde vorgenommen am

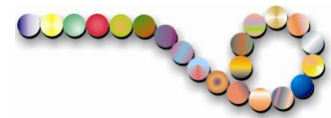
_____ von _____

Zielgruppe

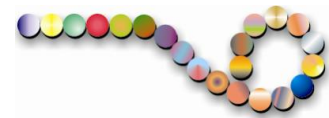
Altersstruktur: von _____ bis _____

Teamebene

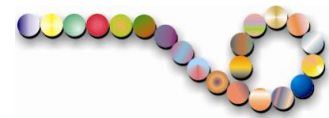
Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahme
Zielgruppe		
Welche Kinder/ Familien (kulturell, sozialräumlich, integrativ ...) besuchen unsere Einrichtung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Inwieweit können das Alter, der Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit, Teilhabebeeinträchtigungen, das Risiko von Diskriminierung oder die Zusammensetzung der Zielgruppe Grenzverletzungen begünstigen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche individuellen Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Kinder müssen beachtet werden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Inwieweit werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Kinder berücksichtigt, subjektive Sichtweisen und Erfahrungen zu äußern?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



	gelb, grün)	
Räumliche, zeitliche, situative Gegebenheiten		
Bieten die Räume Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche räumlichen Bedingungen erschweren die Aufsichtspflicht?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (auch Keller, Dachböden, Notausgänge) in unserer Einrichtung? Welche gibt es? Wie werden diese genutzt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Situationen, in denen die Kinder unbeaufsichtigt sind bzw. gibt es Rückzugsräume für die Kinder? Wie werden diese genutzt? Welche Risiken könnten darauf entstehen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die sehr schwer einsehbar sind? Ist das Grundstück von außen einsehbar?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Ist die Einrichtung unproblematisch betretbar?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind die Personen, die in unsere Einrichtung kommen, persönlich bekannt? Wer hat (regelmäßigen) Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot,	

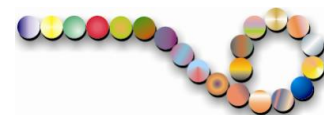


Mögliche Personengruppen (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn, externe Pädagogen und Fachkräfte)?	gelb, grün)	
Wer trifft, wo, warum, wann und wie lange auf wen? Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie werden Pflegesituationen mit den Kindern gestaltet? Wann sind körpernahe Aktivitäten notwendig, wann sind sie nicht notwendig? Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren? Sind diese bekannt? - Schutz der Privatheit der Kinder? Welche? - Zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeitenden und Kinder? Welche?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Bedingungen, Strukturen, Arbeitsabläufe könnten aus Täterinnen- und Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche räumlichen Bedingungen würden es einer potenziellen Täterin bzw. einem potenziellen Täter leicht machen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen mit den Kindern statt? Geschieht dies in Einzelbetreuung? Gibt es hierfür Regeln, die überprüfbar sind? Welche?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



Team-, Leitungs- und Trägerebene

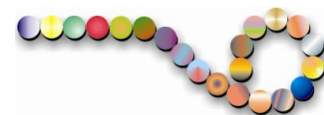
Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Organisationsstrukturen		
Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es in unserer Einrichtung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind in den Organisations-, Ablauf und Entscheidungsstrukturen in unserer Einrichtung besondere Machtverhältnisse erkennbar?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie liegen sich offizielle Regeln und Entscheidungswege umgehen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Träger, Leitung und Mitarbeiter*innen klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es informelle Strukturen oder „ungeschriebene Gesetze“ in der Einrichtung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie einsehbar, transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche?	



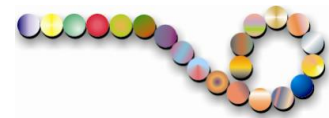
	(Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin/ der einzelne Mitarbeiter mit ihrer Arbeit für die Kollegen*innen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Findet das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt einen Platz in Kooperationen mit anderen Organisationen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie wird der Gewaltschutz sichergestellt, wenn Einzelanbietende die Leistung erbringen? Wie wird dies beispielsweise im Rahmen einer Kooperation gewährleistet?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Leitungs- und Trägerebene

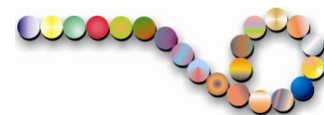
Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Personaleinstellung, Personalverantwortung und Personalentwicklung		
Welcher Personalschlüssel ist in unserer Einrichtung vorhanden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie viele Mitarbeiter*innen gibt es, mit welcher Qualifikation?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



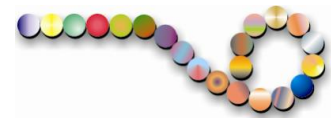
Sind in unserer Einrichtung Ehrenamtliche eingebunden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeiter*innen vor? (Keines älter als 5 Jahre, bei Neueinstellungen nicht älter als 3 Monate) In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert? [Wird im Rahmen der Abteilung TfK verwaltet und angefragt.]	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Haben die Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung, dass sie die Kinder in ihrer Einrichtung vor Gewalt und Übergriffen bewahren, unterschrieben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutzaspekt besonders heraus?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wird im Bewerbungsgespräch ausdrücklich auf das Schutzkonzept / den Kinderschutzgedanken/ das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt hingewiesen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es einen Einarbeitungsplan für neue Mitarbeiter*innen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Werden regelmäßige Probezeitgespräche durchgeführt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



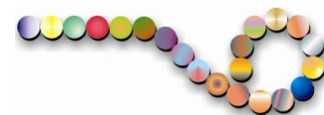
Finden regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind Mitarbeiter*innen zu den Themen Kinderschutz, Machtmissbrauch, Gewalt und Sexualpädagogik, Täterstrategien und sexualisierte Gewalt geschult? Steht in der Einrichtung / allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie ist der Führungsstil in unserer Einrichtung? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Übernimmt die Leitung/ der Träger ihre/seine Verantwortung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie interveniert die Leitung, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Hat das Wohl der Kinder in unserer Einrichtung Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiter*innen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



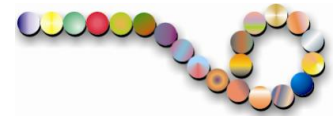
Ist der Umgang mit den Mitarbeitenden eher von Fürsorge oder Vertrauen oder von Kontrolle geprägt oder hält sich dies in der Waage?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gibt die Leitung Dinge vor? Treffen Sie z.B. als Leitung auch einmal Entscheidungen unabhängig vom Team und wie setzt sie diese Entscheidungen dann im Team um?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im Umgang mit den Kindern erlaubt ist oder nicht (Verhaltenskodex) oder ist das den Mitarbeiter*innen selbst überlassen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Team- und Kommunikationskultur		
In welcher Form bestehen in Ihrem Team (einschließlich des Trägers) ggf. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (z.B. aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle / Zuständigkeit, sozialer Abhängigkeiten)? Wie gehen Sie damit um?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es eine offene Kommunikation-, Streit und Feedbackkultur in Ihrem Team und wie gestalten sie diese?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es regelmäßige Teambesprechungen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind Ehrenamtliche in unser Team integriert, wer leitet Sie an bzw. unterstützt sie? Sind nicht-pädagogische Kollegen/Kolleginnen oder Aushilfen über bestehende Regeln	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



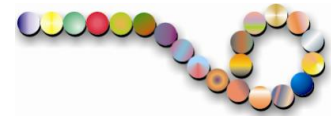
informiert / beteiligt?		
Welche Kommunikationswege bestehen in Ihrer Kita, sind sie für alle transparent oder leicht zu umgehen, zu manipulieren?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie ist der Austausch von Mitarbeitenden, die für die gleichen Kinder zuständig sind, gewährleistet?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie würden Sie das Beziehungsgefüge in Ihrem Team beschreiben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es in ihrem Team Regeln des Umganges miteinander (offene/ „geheime“)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es in Ihrem Team auch „verdeckte“ Strukturen (Koalitionen, Abhängigkeiten, Sympathien oder Antipathien) und Regeln im Umgang miteinander, die auf den ersten Blick nicht so ersichtlich sind?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es in ihrem Team auch Gefühle von Konkurrenz, Eifersucht oder auch Antipathie (wohlgemerkt, alle diese Gefühle sind normal)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu Ihrer Leitung, Ihrem Träger beschreiben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es für Sie Ansprechpersonen für Konflikte im Team	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe?	



(extern/intern)?	Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es in Ihrem Team Raum, Gefühle wie z.B. Scham oder Ärger zu äußern?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Fehlerkultur gibt es? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Können Sie sich im Team auch mal sagen, wenn Sie etwas aneinander nicht gut finden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wissen Sie in Ihrem Team um die Stärken und auch Schwächen der einzelnen Teammitglieder?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Reden die Mitarbeitenden miteinander oder vorwiegend übereinander? Wie wird mit Gerüchten umgegangen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Verbündete unter den Mitarbeitenden oder Verbündete der Leitung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie ist das Verhältnis zwischen Leitung und Träger in Ihrer Einrichtung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot,	

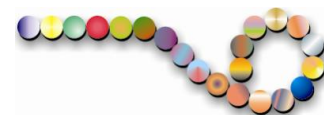


	gelb, grün)	
Gibt es Kommunikationsgrundsätze, die es ermöglichen auf und zwischen allen hierarchischen Ebenen der Einrichtung Kritik zu üben (Fehlerkultur)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es einen unterstützenden Umgang mit Mitarbeitenden, die sich einmal pädagogisch nicht richtig verhalten?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Rahmenbedingungen sind vorhanden, damit alle relevanten Beteiligten „ungute Gefühle“, Übergriffe und belastende Situationen ansprechen können? (Kinderschutzfachkräfte, Fachberatungsstellen, etc.)	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Kann in regelhaft etablierten Runden über Belastungen bei der Arbeit und über unterschiedliche Haltungen in wertschätzender Form gesprochen werden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es die Möglichkeit der kollegialen Beratung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gestaltet sich die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

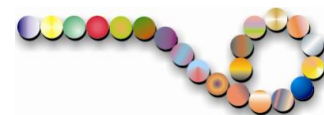


Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Haltung dem Kind gegenüber		
Gibt es eine mit allen Mitarbeiter*innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild / Bild vom Kind, pädagogische Grundsätze, Leitgedanken etc.)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es eine mit allen Mitarbeiter*innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild / Bild vom Kind, pädagogische Grundsätze, Leitgedanken etc.)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Was brauchen Ihrer Meinung nach Kinder, um ein positives Selbstwertgefühl aufzubauen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie versuchen Sie, Ihre Werte umzusetzen und zu vermitteln?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Werte (z.B. in Bezug auf Ordnung, Sozialverhalten, Respekt und Autorität) haben Sie und warum? Wie können Ihre Werte von an-deren erkannt werden? Sprechen Sie im Team darüber?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Haltung: Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
In Ihrer Arbeit entstehen besondere Vertrauens- und ggf. auch Abhängigkeits- und Machtverhältnisse (in der Beziehung zu den Kindern aber auch z.B. im Kontakt mit den Eltern). Wie können Sie	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

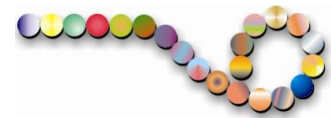


vorbeugen, damit diese nicht ausgenutzt werden können?		
Welche besonders sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden (z.B. Pflegesituation, 1:1 Situationen mit den Kindern)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Was verstehen Sie unter kindlicher Selbstbestimmung bzw. Kinderrechten?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Haben die Kinder die Möglichkeit auf Fehler hinzuweisen, Beschwerden zu äußern? Welchen Ort bzw. "Raum" gibt es hierfür?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gehen Sie z.B. damit um, wenn ein Kind ein Verhalten zeigt, das für Sie nicht akzeptabel ist?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie setzen Sie gegenüber einem Kind Grenzen, sagen „Nein“? Und welche Erwartungen haben Sie, wie ein Kind darauf reagieren sollte bzw. darf? Wie wirkt es auf Sie und wie gehen Sie damit um, wenn ein Kind Ihnen Grenzen setzt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Haben Sie ein Gefühl dafür, wenn Sie in Ihrem Verhalten gegenüber einem Kind eine Grenze überschritten haben, Sie zu „massiv“ aufgetreten sind? Wie definieren Sie diese Grenze für sich?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Absprachen im Team, wie Sie auf ein „schwieriges“ Verhalten eines Kindes reagieren sollen bzw. dürfen und welches Verhalten Sie nicht zeigen dürfen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

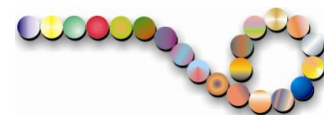


Wie bewerten Sie Konflikte, die Kinder mit anderen haben (Mitarbeitenden oder Kindern)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Und wie gehen Sie mit diesen Konflikten oder Streitsituationen um?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Kinder in Ihrer Einrichtung, die sie sympathischer finden, eher einen Zugang zu Ihnen haben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Haltung: Umgang mit Nähe und Distanz		
Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung? Welche sind das?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wo entstehen Situationen, die zu Grenzverletzungen oder -überschreitungen in diesem Bereich führen können?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Mitarbeiter*innen überlassen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie zeigen Sie den Kindern in Ihrer Einrichtung Ihre Zuwendung (verbal/nonverbal/Körperkonta	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des	

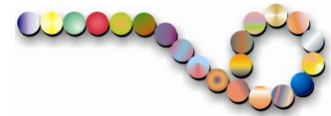


kt)?	Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gehen Sie mit Zärtlichkeitsbekundungen seitens eines Kindes um, wenn es Ihnen beispielsweise einen Kuss geben möchte? Machen Sie hier Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob es sich dabei um ein Mädchen oder einen Jungen handelt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Einstellung haben Sie zu körperlichem Kontakt gegenüber einem Kind (z.B. Wickeln, Trösten)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Halten Sie es für wichtig, Ihre Zuwendung von sich aus auch durch körperliche Nähe zum Ausdruck zu bringen oder sind Sie der Meinung, dass das Kind hier der Entscheidungsträger sein sollte?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Haben Sie Fragen zu Nähe und Distanz den Kindern gegenüber im Team diskutiert?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gestaltet sich Ihr Körperkontakt gegenüber unter Dreijährigen im Gegensatz zu über dreijährigen Kindern unterschiedlich?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Nehmen Sie Nähe/Distanz gegenüber Kindern unterschiedlich wahr, wenn sie von einem männlichen Mitarbeiter oder einer weiblichen Mitarbeiterin gezeigt wird?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Darf das Kind sich aussuchen, wer es wickelt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des	



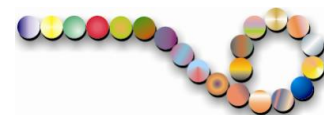
	Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie verhalten Sie sich, wenn Kinder untereinander Zärtlichkeiten aus-tauschen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gehen Sie mit sog. „Doktorspielen“ um?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Haltung: Umgang mit Ärger, Rage, Aggression und Wut		
Wann würden Sie eine Handlung gegenüber einem Kind (z.B., weil Sie "sauer" sind) als übergriffig bzw. grenzüberschreitend einstufen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es für Sie Graubereiche, das heißt Verhaltensweisen, die Sie nicht so eindeutig als Fehlverhalten in Richtung einer Grenzüberschreitung bestimmen können, also nicht klar in „schwarz“ und „weiß“ klassifizieren können?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Was bringt Sie gegenüber den Kindern Ihrer Kindertageseinrichtung auf die Palme? Und haben Sie eine Idee davon, warum Sie gerade dieses Verhalten so ärgert?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gehen Sie damit um, wenn ein Kind Sie beschimpft oder in gewissem Sinne handgreiflich wird?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

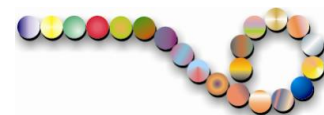


In welchen Situationen im Kontakt mit den Kindern fühlen Sie sich hilflos, ohnmächtig oder gestresst?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Haben Sie schon einmal Situationen mit Kindern erlebt, in denen Sie sich hilflos, ohnmächtig oder gestresst gefühlt haben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie wird in Ihrer Einrichtung mit herausforderndem Verhalten eines Kindes umgegangen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Absprachen im Team wie sie reagieren sollen bzw. dürfen und welches Verhalten Sie nicht zeigen dürfen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Möglichkeiten bestehen in Ihrem Team auch einmal Ärger, Zorn oder eine gewisse Aggression zu äußern – dürfen Sie sich „Luft machen“?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Haltung den Eltern gegenüber		
Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu den Eltern der Kinder in Ihrer Gruppe/Ihrer Tagesstätte für Kinder beschreiben und woran kann man das erkennen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu den Eltern der Kinder in Ihrer Gruppe/Ihrer Tagesstätte für Kinder beschreiben und	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des	

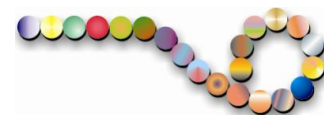


woran kann man das erkennen?	Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu den Eltern der Kinder in Ihrer Gruppe/Ihrer Tagesstätte für Kinder beschreiben und woran kann man das erkennen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie gehen Sie damit um wenn Eltern andere Erziehungsvorstellungen oder auch Werte haben als Sie?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Was ist Ihnen im Kontakt mit Eltern wichtig, was „verbietet“ sich?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Was ist Ihnen im Kontakt mit Eltern wichtig, was „verbietet“ sich?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Halten Sie es für „normal“, auch mal Schwierigkeiten mit Eltern zu haben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sprechen Sie die Eltern eher offen und direkt auf diese Schwierigkeiten an oder machen Sie sich eher „so Ihre eigenen Gedanken“?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Wie können in Ihrer Einrichtung Eltern Beschwerden äußern? Werden diese Beschwerden kommuniziert und dokumentiert?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

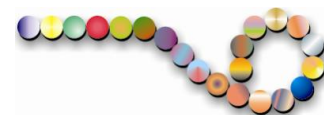


Wie gehen Sie mit Beschwerden (z.B. bezogen auf pädagogisches „Fehlverhalten“) seitens der Eltern um?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es in Ihrem Team Raum und Akzeptanz, Schwierigkeiten mit Eltern gemeinsam zu besprechen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Einrichtung		
Macht sich der Träger für das Thema stark, holen sie Unterstützung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	von ihm
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Mädchen und Jungen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien der Einrichtung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es eine mit allen Mitarbeiter*innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild / Bild vom Kind, pädagogische Grundsätze, Leitgedanken etc.)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was im pädagogischen Umgang mit	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot,	

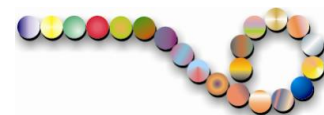


den Kindern erlaubt ist und was nicht (Verhaltenskodex)?	gelb, grün)	
Gibt es ein Fachwissen über das Thema Gewalt und eine offene sowie angemessene Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es bereits Präventionsansätze, die in Ihrer täglichen Arbeit verankert sind (Kinder stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende...)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Was muss bei der Konzeptionierung von Angeboten beachtet werden? (z.B. individuelle Bedarfe und Teilhabemöglichkeiten, individuelle Schutzbedürfnisse, etc.)	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Existiert ein sexualpädagogisches Konzept für die Einrichtung, auf das sich alle Beteiligten verständigt haben?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Kennen die Kinder die Regeln untereinander (z.B. auch bei „Doktorspielen“)?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Liegt in Ihrer Einrichtung ein Konzept zur Partizipation der Kinder vor und wie umfassend ist dieses? Bezieht es sich auch auf Alltagssituationen?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder? An wen können sich die Kinder bei einem „unguten Gefühl“ oder Grenzüberschreitungen wenden?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpartner*innen für die Kinder, die im altersgerechten Umgang geübt sind? Sind die Personen allen bekannt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
An wen können sich die Mitarbeitenden bei Grenzverletzungen, Vermutung oder bei Bekanntwerden eines Falles wenden? Gibt es hier auch Ansprechpartner*innen außerhalb der Einrichtung?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept ("Notfallplan", „Handlungsplan“), wenn eine Vermutung im Raum steht?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

Mögliche Risikobereiche	Einschätzung des Handlungsbedarfs (rot, gelb, grün)	Maßnahmen
Krisen- und Notfallmanagement bei Vermutung auf innerinstitutionelle Übergriffen		
Gibt es eindeutige Verfahrensregeln ("Notfallplan") bei Verdacht bzw. Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt und ist dieses bekannt, gibt Handlungssicherheit?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Sind externe Fachstellen, Ansprechpartner bekannt und ist die Einrichtung mit diesen vernetzt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	



	gelb, grün)	
Gibt es Unterstützungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und die Menschen mit Schutz- und Hilfebedarf, wenn es einen ungeklärten Verdacht oder Fälle von Übergriffen oder sexueller Gewalt in der Einrichtung gibt?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Gibt es auch für die Beschuldigten Unterstützungsmöglichkeiten?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	
Welche Unterstützungs- und Rehabilitationsmöglichkeiten gibt es für zu Unrecht Beschuldigte?	Entstehen hieraus Handlungsbedarfe? Wenn ja, welche? (Einschätzung des Handlungsbedarfs rot, gelb, grün)	

In unserer Einrichtung / von meinem Blickfeld aus sehe ich Risiken in weiteren Bereichen



Methode kommt aus der Haltung

Kinder haben einen guten Grund für ihr Verhalten.

Sie verhalten sich entwicklungslogisch. Bsp.: Sie sind nicht aggressiv, sondern zeigen aggressives Verhalten, wenn...

Ein Unterschied, der einen Unterschied macht.

So wie ich mich als Fachkraft verhalte, hat dies einen Einfluss auf das System, in dem ich mich bewege.

Reflektiere ich mich, meine Haltung, ändere ich mein Handeln, richte es immer wieder neu aus.

Ein Unterschied, der einen Unterschied macht. Meine eigenen Handlungen machen den Unterschied.

Immer stimmt nie.

Niemand ist nur gut oder schlecht, nur angepasst, oder verhaltensauffällig. Genau hinschauen und beobachten.

Problematische Verhaltensweisen klar benennen, losgelöst von der Person.

Ressourcenorientierter Ansatz.

Haltung der Neugier.

Neugierig zu sein und zu bleiben, beinhaltet am ehesten die Position der Neutralität. Immer wieder fragen: Welchen guten Grund hat das Kind, sich so zu verhalten? Wie macht das Verhalten Sinn? (Kontext)

Haltung der Hoffnung.

„Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden.“

Hoffnungsvoll sein und dieses auch vermitteln. Wer resigniert, hat schon verloren.



Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber (Träger): _____

Name des/der Mitarbeiter*in: _____

Präambel

Die Arbeit in den ev. Kindertageseinrichtungen geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Das Handeln der Mitarbeitenden ist an folgenden Grundsätzen ausgerichtet, die zu beachten und verbindlich einzuhalten sind.

Die Arbeit mit Kindern lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander. Alle Mitarbeiter*innen in den evangelischen Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis An der Agger sind in besonderer Weise verpflichtet, alle Kinder in ihren Rechten zu stärken und sie vor Verletzungen ihrer körperlichen und seelischen Gesundheit zu schützen. Die Ev. Kindertageseinrichtungen verfügen über eine gemeinsame Verhaltensampel. Die Verhaltensampel konkretisiert die nachstehende Selbstverpflichtung und wird im Rahmen der Einarbeitung mit den Mitarbeitenden besprochen.

Selbstverpflichtung

Ich verpflichte mich,

- dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder zu schaffen und zu wahren.
- alles zu tun, um in der Arbeit mit Kindern Formen von seelischer, sexualisierter und körperlicher Gewalt zu verhindern und Kinder diesbezüglich zu beschützen. Ich toleriere keine Form von Gewalt.
- Kinder als eigenständige Persönlichkeiten zu sehen und ihnen zu zuhören. Ich nehme die individuellen Grenzsetzungen und die Intimsphäre der Kinder wahr und respektiere sie.
- zu einem verantwortungsbewussten Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Eltern.
- mit den Eltern der betreuten Kinder vertrauensvoll zusammen zu arbeiten, sie in ihrer Verantwortung zu respektieren und sie über unsere Grundsätze für das Kindeswohl zu informieren.
- gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales und verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.

Ich verhalte mich nicht abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler und körperlicher Gewalt. Ich missbrauche meine Rolle als Erziehungsperson nicht.

Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Erwachsene und Kinder. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises oder wende mich an die im Schutzkonzept benannten Ansprechpartner/innen. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen.

Ich nehme Kinder bewusst in Bezug auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt im häuslichen Umfeld wahr. Wenn ich einen Verdacht habe, wende ich mich an die im Schutzkonzept benannten Ansprechpartner/innen. Im Austausch werden die Indikatoren auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung überprüft.

Private Kontakte zu den uns anvertrauten Kindern und deren Familien mache ich



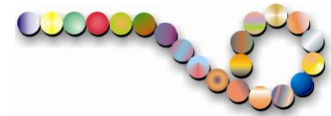
Ev. Kindertageseinrichtungen Kirchenkreis An der Agger

transparent.

Bei Vermutungen und Verdacht auf Grenzüberschreitungen gebe ich gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Information, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiter.

Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat gegen mich erlange, die Relevanz für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis hat, informiere ich hierüber den Träger der Einrichtung.

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____



Verhaltensampel für Erwachsene in Kindertageseinrichtungen

Welches Verhalten ist aus Sicht des Kindes unterstützend oder gefährdend?

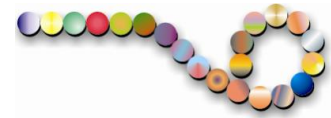
Entwicklungsförderndes Verhalten Dieses Verhalten unterstützt und fördert die Kinder in ihrer Entwicklung. Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, muss den Kindern aber nicht immer gefallen. Kinder haben das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern.	• Wertschätzen und bestätigen • Eigene Gefühle und Bedürfnisse benennen • Trösten • Aufmerksam zuhören • Vereinbarte Regeln einhalten • Konsequent sein (und dabei Konsequenzen verständlich machen) • Grenzen aufzeigen • Anleitung beim An- und Ausziehen geben • Professionelles Wickeln • Altersgerechte Aufklärung • Altersgerechter Körperkontakt (Unterstützung bei der Körperpflege) • Gemeinsam spielen • Hilfe zur Selbsthilfe geben • Ressourcenorientiert arbeiten
Grenzverletzungen Dieses Verhalten unterstützt und fördert Kinder nicht in ihrer Entwicklung, sondern beschneidet ihre Rechte. Kinder haben ein Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern. Grenzverletzungen passieren unabsichtlich und häufig unbewusst, jedoch können sie in der Praxis auftreten. Es braucht Klärung im Team. Wir versuchen die Bedingungen, die Fehler begünstigen, zu verstehen und zu ändern. Es besteht ggf. eine Meldepflicht an das Landesjugendamt gemäß § 47 SGB VIII.	• Nicht ausreden lassen • Negative Seiten eines Kindes hervorheben • Sich nicht an Verabredungen halten • Jemanden ausschließen • Lügen • Kosenamen für Kinder • Weitermachen, wenn ein Kind „Stopp“ signalisiert • Rumkommandieren • Eltern/Familie beleidigen • Kinder überfordern • Intimität des Toilettengangs nicht wahren • Sich immer nur mit bestimmten Kindern beschäftigen • Regeln willkürlich ändern • Abwertende Sprache
Grenzübertritt Dieses Verhalten stellt eine Kindeswohlgefährdung dar. Kinder haben ein Recht auf Schutz und Sicherheit! Wichtig ist, dass das Kollegium bei Grenzübertritten klar Position bezieht, eine zeitnahe Intervention stattfindet und Wiederholung verhindert wird. Es besteht eine Meldepflicht an das Landesjugendamt gemäß §47 SGB VIII.	• Anspucken/Schütteln/Schlagen • Zwingen • Diskriminieren • Angst einjagen/Bedrohen • Bestrafung • Vorführen/Bloßstellen • Bewusste Verletzung der Aufsichtspflicht • Intimbereich berühren (außerhalb der pflegerischen Notwendigkeit) • Kindern keine Intimsphäre zugestehen • Kinder ungefragt auf den Schoß nehmen • Nicht altersgerechter Körperkontakt • Unsachgemäße Materialien zur Sexuaufklärung • Kinder küssen • Ungefragt Fotos von Kindern ins Internet stellen • Anschreien • Wut an Kindern auslassen



Reflexionsfragen zur Selbstverpflichtung und Verhaltensampel

- Wie können Anzeichen von Vernachlässigungen und Missbrauch aussehen?
- In welchen Situationen ist die Intimsphäre der Kinder gefährdet, im Alltag, bei besonderen Anlässen und Aktionen?
- Wie wird mit der Intimsphäre der Kinder, der Beschäftigten und Eltern umgegangen, insbesondere bezogen auf den Toilettengang, Wickeln, An- und Ausziehen und Eincremen?
- In welchen Situationen gilt es besondere Aufmerksamkeit auf Körperkontakt mit Kindern zu legen? Welche Absprachen und Regeln gibt es in der Einrichtung? Wie wird mit anlehnungsbedürftigen Kindern umgegangen?
- Wie wird Partizipation in der Kita gelebt? Wo und wann werden Kinder in einen Entscheidungsprozess mit einbezogen und können mitbestimmen?
- In welchen Alltagssituationen ist ein ungleiches Machtverhältnis zwischen Erzieher*innen und Kindern merkbar?
- In welchen Situationen müssen sich Kinder im Alltag mit ihrer Meinung beugen?
- Wie wird in der Kita mit Geschenken umgegangen? Sowohl mit der Annahme von Geschenken als auch Geschenke vergeben? Bin ich mir bewusst, dass Geschenke machen und annehmen eine Täterstrategie sein kann? Was bedeutet das für unsere Kita bzw. welche Konsequenzen ziehen wir daraus?
- Wie wertschätzend, wertend oder abwertend spreche ich?
- Wie feinfühlig und kindbezogen kommuniziere ich mit den Kindern?
- Welches Beschwerdemanagement gibt es in der Kita? Welche Verfahren gibt es für die Kinder, Eltern und Beschäftigten?
- Wer bekommt mit, wer sich in der Kita aufhält, kommt und geht?
- Wie wird gewährleistet, dass Personen, die von außerhalb kommen, wahrgenommen und angesprochen werden?
- Welche Interventionsmöglichkeiten habe ich? Sind die Möglichkeiten im Team geregelt?
- Wie werden Medien in der Kita eingesetzt und wie wird vermieden, dass diese missbräuchlich genutzt werden? Wie sensibel und bewusst gehe ich persönlich mit Medien und sozialen Netzwerken um?
- Wie fehlerfreundlich gehen wir miteinander in der Kita um? Können sachliche und pädagogische Kritiken auch sachlich angenommen werden, oder wird es als persönliche Kritik verstanden bzw. missverstanden?

(übernommen von KJF Bonn 2021, Seite 57 ff.)



Beispielfragen für Vorstellungsgespräche

Grau hinterlegte Fragen, sind Fragen die im Zusammenhang für den Schutz der Kinder vor Gewalt gestellt werden sollten:

1. Was hat Sie bewegt (oder: motiviert) sich bei uns zu bewerben? / Warum haben Sie sich bei uns beworben?
2. Was möchten Sie uns von sich erzählen? / Können Sie ein paar Sätze zu Ihrer Person sagen?
3. Was ist Ihnen in Ihrer pädagogischen Arbeit besonders wichtig? / Welche pädagogischen Schwerpunkte setzen Sie?
4. Bitte beschreiben Sie Ihr Bild vom Kind.
5. Wie sieht für Sie ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Kindern aus?
6. Wie gehen Sie mit verhaltensauffälligen Kindern um?
7. Was bedeutet für Sie Inklusion?
8. Welche Kinderrechte kennen Sie?
9. Wie beteiligen Sie Kinder im Alltag?
10. Vorstellung der Grundsätze von Beteiligung und Beschwerde in der Kita durch die Leitung
11. Vorstellung des sexualpädagogischen Konzeptes der Einrichtung durch die Leitung
12. Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder?
13. Wie stellen Sie sich die Zusammenarbeit mit Eltern vor?
14. Welche Formen der Bildungsdokumentation kennen Sie?
15. Welche Beobachtungsverfahren würden Sie einsetzen?
16. Haben Sie bereits Erfahrung in der Anleitung von Praktikanten?
17. Welche Fortbildungen haben Sie bereits besucht?
18. Haben Sie bereits an Fortbildungen zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ teilgenommen? Wenn ja, welche?
19. Wenn nein – Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtenden Umgang“ weiterzubilden?
20. Würden Sie auch an Gemeindeaktivitäten im Rahmen von Aktionen unseres Kindergartens teilnehmen?
21. Wie gehen Sie mit religionspädagogischen Fragen um?
22. Wie wichtig empfinden Sie den fachlichen Austausch im Team?
23. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
24. Wie gehen Sie mit Konflikten im Team um?
25. Wie sieht für Sie konstruktive Kritik aus? / Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
26. Wie waren Ihre Eindrücke am Hospitationstag, was ist Ihnen besonders aufgefallen, haben Sie Anregungen für uns?
27. Kann für manche Arbeitsverhältnisse kein Dienstzeugnis vorgelegt werden? Warum? Oder wurde nur eine Arbeitsbescheinigung statt eines Zeugnisses ausgestellt?
28. Ab welchem Zeitpunkt sind Sie für uns verfügbar?

Vorsicht bei Fragen zu

Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Behinderung; abgelehnte/r Bewerber/in kann Schadensersatz fordern. Auch bei Bewertung der oben genannten Punkte zu Arbeitszeugnissen etc. sollte Vorsicht geboten werden, da es natürlich auch andere Gründe geben kann.



Fallbeispiel 1:

Tom (2 Jahre) besucht seit einem halben Jahr die Ev. Kita Sonnenschein. Zur Zeit ist er in einer starken Autonomiephase und kann sich oft nur schwer alleine oder auch in Begleitung regulieren. Am Nachmittag sitzt Tom mit zwei weiteren Kindern im Sandkasten und fängt an den Sand mit der Schüppe auf die anderen Kinder zu werfen.

Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 2:

Die Sonne scheint und alle machen sich bereit für einen Ausflug zum Spielplatz. Jana weint und erklärt, dass sie nicht zum Spielplatz will.

Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 3:

Nasra ist 1,5 Jahre und trägt eine Windel. Das Mädchen spielt gerade vertieft im Erbsenbad. Nach einiger Zeit stellen Sie fest, dass die Windel von Nasra gewechselt werden muss und bieten Nasra an mit in das Badezimmer zum Wickeln zu kommen. Nasra will nicht gewickelt werden und weint, weil sie lieber weiter spielen möchte.

Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 4:

Im Gruppenraum läuft Martha (3 Jahre) seit einiger Zeit zwischen Puppenecke und Bauecke hin und her. Sie schubst jüngere Kinder und wirft gebaute Türme um.

Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 5:

Snack am Nachmittag: Es gibt Joghurt, Obst und Gemüse. Emilia (5 Jahre) hat sich mehr auf den Teller gelegt, als sie essen kann.

Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 6:

Sommer im Außengelände. Die Planschbecken stehen bereit, die Wasserrutsche ist gut besucht, alle Kinder hüpfen ausgelassen durch das kühle, erfrischende Nass und haben großen Spaß. Adrian (5,5 Jahre) will seine Badesachen nicht anziehen, obwohl es nicht erlaubt ist, mit Kleidung an den Wasserspielen teilzunehmen.

Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 7:

Alle Kinder sind im Flur und ziehen sich an, weil sie gleich in den Garten gehen. Jonas (5 Jahre) steht einfach so da und betrachtet das Gewusel.

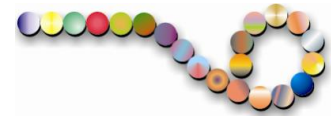
Wie reagieren Sie?

Fallbeispiel 8:

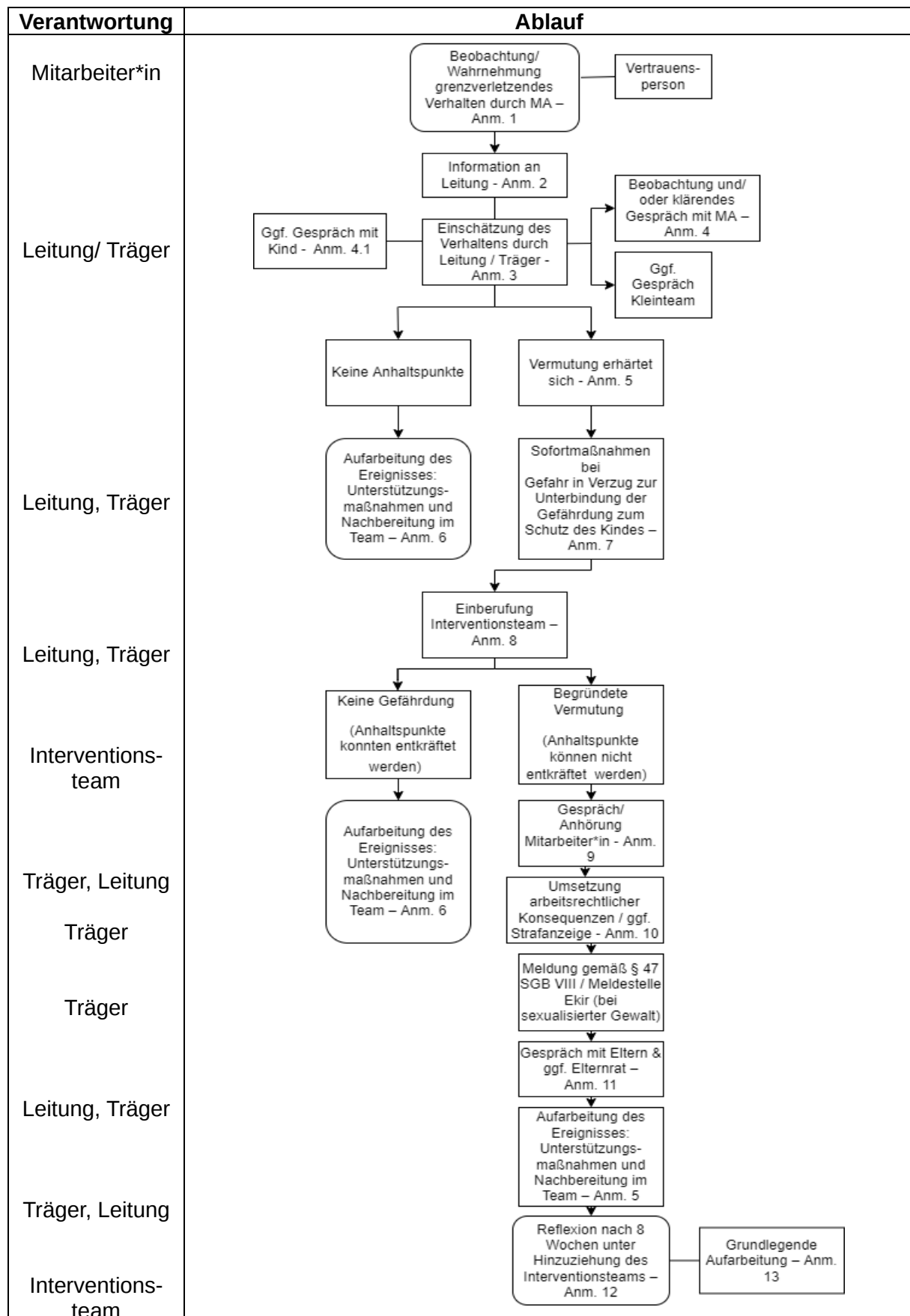
Mittagessen in der Ev. Kita Vögelchen. Joana (2,5 Jahre) steht immer wieder vom Tisch auf und läuft im Gruppenraum herum.

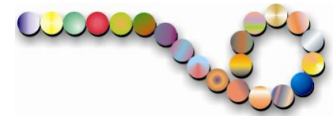
Wie reagieren Sie?

(Beispielfragen: vgl. Erzbistum Köln (2017); Fallbeispiele übernommen und/oder angeregt durch: Maywald, Jörg; Ballmann, Anke Elisabeth (2021))



Interventionsleitfaden





- Anmerkung 1: Dokument zur *Reflexion der persönlichen Wahrnehmung zu nutzen*
- Anmerkung 2: wenn Leitung betroffen ist, erfolgt eine Information an den Träger oder die Fachberatung
- Anmerkung 3: *Dokumentationsbogen (bei Vermutung) von grenzverletzendem Verhalten gegenüber Kindern durch Mitarbeiter*innen;*
Einschätzung: Verhaltensampel, Definitionen Grenzverletzung, Übergriffe - Beratung einholen möglich
- Anmerkung 4: Beobachtung oder Gespräch mit dem/der betroffenen MA, wenn es dem Schutz des Opfers nicht widerspricht
- Anmerkung 4.1: alters- und entwicklungsabhängig/ Nicht durchführen, wenn es dem Schutz des Kindes widerspricht oder eine Traumatisierung vermutet wird.
- Anmerkung 5: *Dokumentationsbogen bei Verdichtung von Verdachtsmomenten*
- Anmerkung 6: siehe Maßnahmen zur Aufarbeitung (Kapitel 4.4) und Rehabilitation
- Anmerkung 7: z. B. Beaufsichtigung des/der Mitarbeiter*in – nicht mehr mit den Kindern alleine lassen, ggf. Unterbindung Kontakt, organisatorische Maßnahmen treffen, ggf. Freistellung des/der MA
- Anmerkung 8: Aufgabe Interventionsteam: Bewertung Informationen, gemeinsame Gefährdungseinschätzung, Entscheidung nächster Schritte, Schutz der Kinder sicherstellen
- Anmerkung 9: Gespräch mit Protokoll und Unterschrift, Einordnung des fachlichen Fehlverhaltens, Stellungnahme des/der Mitarbeiter*in, Information über erfolgte Schritte und das weitere Vorgehen durch Träger und Leitung, ggf. unter Hinzuziehung weiterer Personen
- Anmerkung 10: Alle arbeitsrechtlichen Schritte sollten mit arbeitsrechtlicher Beratung durch die Abteilung TfK vorgenommen werden; teilweise sind kurze Fristen und Formalia zu beachten.
- Anmerkung 11: Informationen zu erfolgten und geplanten Schritten, Angebot von Hilfsangeboten (Beratung etc.), Benennung einer Ansprechperson.
Abwägung Information des Elternrat; Abwägung Information an alle Eltern z.B. im Rahmen eines Elternabends/ Elternbrief
- Anmerkung 12: Reflexion und Überprüfung der Maßnahmen, ggf. Festlegung weiterer Maßnahmen
- Anmerkung 13: Siehe Ausführungen zu grundlegender Aufarbeitung (Kapitel 4.4)

(vgl. Quellen: in Anlehnung an Schutzkonzept der Kindertagesstätten der Gemeinde Henstedt-Ulzburg, den Empfehlungen des LVR und des KK An der Agger)



Reflexion der persönlichen Wahrnehmung

Was habe ich beobachtet? Wer hat mir welche Beobachtung wann und wie mitgeteilt?

Bezogen auf:

- das Kind (z.B. körperliche Symptome, verändertes Verhalten, Äußerungen)
- den/die Mitarbeiter*in (z.B. bestimmte Äußerungen und Verhaltensweisen)

Was löst diese Beobachtung bei mir aus?

Mit wem habe ich meine Beobachtungen und Gefühle ausgetauscht/ kollegiale Beratung?

Hat sich dadurch etwas für mich verändert, wenn ja was?

Welche anderen Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des/der Mitarbeiters*in sind möglich?

Was sagt die Verhaltensampel dazu aus?



Wie wird das Gefahrenpotenzial zunächst eingeschätzt?

☐ Unbedenklich ☐ Vermutung ☐ Grenzverletzung/ Übergriff

Definitionen

Unbedenklich: Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare pädagogische Erklärungen zweifelsfrei als unbedenklich ausschließen.

Vermutung: Es gibt Verdachtsmomente, die an Grenzverletzungen denken lassen. Die Situation muss weiter beobachtet werden.

Grenzverletzung/Übergriff: Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel. Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beobachtungen/ Beweismittel.

Wer hat beobachtet? _____

Datum und Unterschrift: _____

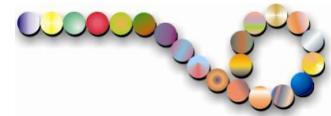
Bei einer Vermutung/ Verdachtsmomenten wird die Information an die Leitung weitergegeben. Bei einer Grenzverletzung / Übergriff wird dieses Dokument an die Leitung ausgehändigt und durch die Leitung datenschutzkonform aufbewahrt. Sollte die Leitung betroffen sein, wird die Information und das Dokument an den Träger weitergereicht.

(Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (2012), Seite 14ff.)

Konkrete Fragen, die das entstehende Bild ergänzen können:

- Gibt es verbale Äußerungen des Kindes, eines Elternteils beziehungsweise anderer Bezugspersonen aus dem Umfeld des Kindes?
- Gab es bereits eine erste Verdachtsäußerung, und wie lange liegt diese zurück?
- Wurde im Gesamtteam über diesen Verdacht gesprochen?
- Wenn ja, welches pädagogische Vorgehen wurde entschieden?
- Ist bekannt, ob die Bezirkssozialarbeit in der Familie bereits tätig ist?
- Wurde bereits Beratung durch die „insoweit erfahrene Fachkraft“ zu einem früheren Zeitpunkt in Anspruch genommen?
- Was wurde bereits schriftlich festgehalten?

(Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (2012), Seite 14ff.)



Dokumentation (bei Vermutung) von grenzverletzendem Verhalten gegenüber Kindern durch Mitarbeiter*innen

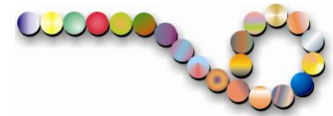
Dieser Bogen wird von der Leitung der Einrichtung ausgefüllt. Sollte die Leitung selbst betroffen sein, füllt diesen Bogen der Träger aus.

Ergänzend zu diesem Bogen sind Gesprächsprotokolle anzufertigen.

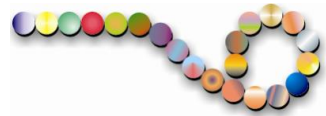
Name des Betroffenen/ der Betroffenen: Geb. am: In der Kita seit: Name der Eltern/ Personensorgeberechtigten: Anschrift:	
Name des Beobachtenden:	

Beobachtung / Vorkommnis

Fragestellung	Dokumentation
Wann wurde die Beobachtung gemacht?	
Wer hat das auffällige Verhalten gezeigt?	
Was wurde beobachtet: (möglichst genaue Beschreibung einschließlich des Kontextes, in dem die Beobachtung gemacht wurde sowie der eigenen Reaktion auf die Beobachtung)	
Wurde vorab der Bogen zur Reflexion zur persönlichen Wahrnehmung ausgefüllt?	
Formulierung von Erklärungsthese für das Beobachtete	

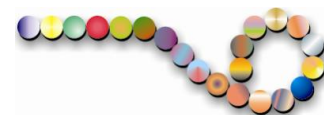


Wann wurde die Leitung informiert?	
Folgende Absprachen wurden getroffen:	
Weiteres Vorgehen:	
Wann wurde der Träger informiert? Welche Person vom Träger wurde informiert?	
Folgende Absprachen wurden getroffen:	
Weiteres Vorgehen:	



Wann wurde die Fachberatung TfK im Ev. Kirchenkreis An der Agger informiert?	
Folgende Absprachen wurden getroffen:	
Weiteres Vorgehen:	

Die Vermutung auf ein grenzverletzendes Verhalten hat sich verdichtet: weiter dem Bogen „Dokumentation bei Verdichtung von Verdachtsmomenten“.



Dokumentation bei Verdichtung von Verdachtsmomenten

Dieser Bogen wird von der Leitung der Einrichtung ausgefüllt. Sollte die Leitung selbst betroffen sein, füllt diesen Bogen der Träger aus.

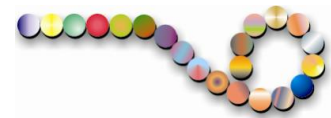
Ergänzend zu diesem Bogen sind Gesprächsprotokolle anzufertigen.

Gefährdungseinschätzung

Fragestellung	Dokumentation
Wann wurde das Interventionsteam eingeschaltet?	
Vorläufige fachliche Einschätzung bzw. Bewertung der Vermutung?	
Folgende Absprachen wurden getroffen	

Anhörung des/der Mitarbeitenden

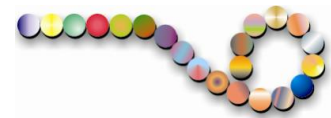
Fragestellung	Dokumentation
Wann wurde mit der/dem „auffälligen“ Mitarbeiter*in gesprochen?	Anlegen eines Gesprächsprotokoll notwendig (z.B. Reaktion des/der Mitarbeiters*in)
Wurde der/ die Mitarbeiter*in freigestellt, wenn ja wann? Welche Absprachen wurden hierzu getroffen?	
Bei Nicht-Freistellung der/des MA: Welche weiteren (Kindeschutz-) Maßnahmen wurden ergriffen? (z.B. Beaufsichtigung des/der Mitarbeiter*in – nicht mehr alleine mit den Kindern lassen)	



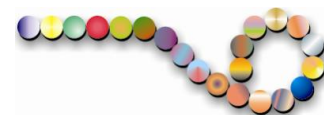
--	--

Meldungen und Information

Fragestellung	Dokumentation
Wann wurde das örtliche Jugendamt informiert?	
Ergebnis des Gesprächs:	
Wann erfolgte die Erstmeldung an den LVR (§ 47 SGB VIII)	
Ergebnis des Gesprächs:	
Wurde ein Teamgespräch geführt?	
Welche Absprachen wurden getroffen?	
Wie hat das Team reagiert?	
Wann wurde Teamsupervision eingeleitet und durch wen?	



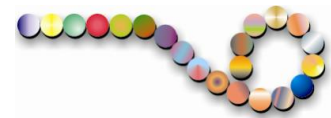
Weitere Beobachtungen: (Wann/was/wo?)	
Hat eine Beratung Mit weiteren unabhängigen Stellen stattgefunden?	
Fazit der Beratungen:	
Wann wurden die Personensorgeberechtigten informiert?	
Kurzprotokoll der Gespräche:	
Wann wurde der Elternrat informiert?	Anlegen eines Gesprächsprotokolls notwendig
Wurde der Öffentlichkeitsbeauftragte der Kirchengemeinde, des Kirchenkreises oder des Trägerverbundes informiert?	
Welche Absprachen wurden getroffen?	



--	--

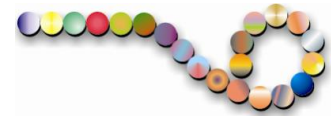
Der Verdacht auf ein grenzverletzendes Verhalten bestätigt sich. Ansonsten Einleitung der Rehabilitierungsmaßnahmen, Aufarbeitungsmaßnahmen mit Kind/ern, Eltern und Team.

Fragestellung	Dokumentation
Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen wurden gezogen?	
Begründungen hierfür	
Wann wurde die Verdachtsbestätigung an das Landesjugendamt, das örtliche Jugendamt gemeldet?	
Wann wurden mit den Personensorgeberechtigten gesprochen?	Anlegen eines Gesprächsprotokoll ist notwendig
Wurden alle Personensorgeberechtigte der KiTa informiert? Wenn ja, wann?	
Wenn nein, warum nicht? (z.B. die betroffenen Personensorgeberechtigten wollen dies nicht)	



Haben die betroffenen Personensorgeberechtigten Strafanzeige gestellt?	
Hat der Träger Strafanzeige gestellt?	
Welche weiteren Schritte sind für die Zukunft eingeleitet worden bzw. sind noch einzuleiten? (z.B. Fortbildung des Teams)	
Reflexionsgespräch mit Interventionsteam nach 8 Wochen	
Ergebnis des Gesprächs (ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen)	

Datum, Unterschrift Träger + Leitung



Gliederungsvorschlag

Einrichtungsspezifische Ergänzung zum Institutionellen Schutz- und Gewaltschutzkonzept

1. Vorwort

Mit Hinweis auf gesetzliche Grundlage: § 8a SGB VIII (Kinderschutz im häuslichen Umfeld) und § 47 SGB VIII Institutioneller Kinderschutz

2. Leitbild der Kita

3. Ergebnisse der Risikoanalyse

Kategorien der Risikoanalyse:

- Zielgruppe
- Räumliche, zeitliche, situative Gegebenheiten
- Organisationsstrukturen
- Personaleinstellung, Personalverantwortung und Personalentwicklung
- Team- und Kommunikationskultur
- Machtverhältnisse in pädagogischen Beziehungen
- Umgang mit Nähe und Distanz
- Ruhephasen
- Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten
- Zusammenarbeit mit Eltern
- Prävention
- Verfahrensablauf bei institutionellen Übergriffen

Analysieren Sie mögliche Risikobereiche in Ihrer Einrichtung. Erläutern Sie, wie Sie mit festgestellten Risikobereichen umgehen. Erfassen Sie die Ergebnisse z.B. im Rahmen einer Tabelle:

Feststellung	Maßnahme	Bis wann?	Erledigt?

4. Prävention

4.1 Kinderrechte / Partizipation / Beschwerdeverfahren

Erläutern Sie Schlüsselsituationen Ihres pädagogischen Alltags, in denen es Kindern möglich ist zu partizipieren. Stellen Sie ebenfalls dar, wie Sie Kinder darin unterstützen ihre Rechte zu kennen und diese wahrzunehmen. Gehen Sie dabei auf die verschiedenen Altersstrukturen und ggf. Kinder mit Behinderung ein.

Definieren Sie, was eine Beschwerde sein kann und wie diese sowohl von Kindern und Eltern, als auch von Mitarbeitenden geäußert werden kann. Beachten Sie hierbei entwicklungsspezifische Besonderheiten von Kindern. Stellen Sie den Ablauf von Beschwerdemöglichkeiten dar

Entgegennahme der Beschwerde (Wer? Wo? Wie?)

Benennung von Beschwerdestellen

Formen einer Beschwerde

Dokumentation von Beschwerden

Bearbeitung von Beschwerden und interne Zuständigkeiten

Umgang mit den Ergebnissen der Beschwerde



4.2 Sexualpädagogik

Erläutern Sie folgende sexualpädagogische Aspekte in Ihrer Einrichtung:

- Beschreibung kindlicher Sexualität
- Verständnis für Sexualerziehung
- Pädagogische Ziele im Hinblick auf sexuelle Bildung
- Umgang mit sexuellen Aktivitäten der Kinder in der Kita
- Vorgehen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern
- Kooperation mit Eltern

4.3 Personal

Weisen Sie auf die Ausführungen im Schutzkonzept der Ev. Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis An der Agger hin und setzen Sie die Standards um. Hinterlegen Sie hier die entsprechenden QM-Prozesse.

4.4 Fortbildung und Supervision

Beschreiben Sie das Fortbildungs- und Supervisionskonzept der Einrichtung.

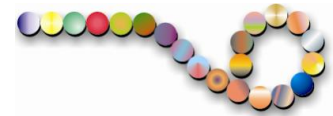
5. Intervention

Weisen Sie auf die Umsetzung des Handlungsleitfaden im Schutzkonzept der Ev. Kindertageseinrichtungen im Kirchenkreis An der Agger hin und benennen Sie die Ansprechpersonen. Legen Sie den Interventionsleitfaden in den Anhang.

Beschreiben Sie die Feedbackkultur in Ihrer Einrichtung. Wie gehen Sie in den Austausch, wenn Sie beobachten, dass Grenzverletzungen in Ihrer Einrichtung erfolgen? Welche Schritte haben Sie dazu vereinbart?

5.1 Kooperationen und Ansprechpersonen

Beschreiben Sie die Kooperationen, in welches Netzwerk ihre Kita eingebunden ist.



Materialkiste für Kita-Teams

Material im Cloudspeicher der Ev. Kindertageseinrichtungen:

Die folgenden Materialien können Sie im Cloudspeicher der Ev. Kindertageseinrichtungen im Ordner „Kinderschutz“ herunterladen.

- PIK UP Feedbackmethode der Gewaltfreien Kommunikation (Marshall Rosenberg)
- PIK UP zum Thema Adultismus
- PIK UP zum Thema Beschwerdemöglichkeiten für Kinder
- PIK UP zum Thema Lob und Anerkennung
- PIK UP zum Thema Konsequenzen und Strafen

Digitale Hinweise:

- Filmbeispiele auf Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=0pk_NLNBxgA
- Podcast - Tipp aus dem Leitungskreis: „Der Kita Podcast für bedürfnisorientierte Kinderbetreuung“ über Spotify von Lea Wedewardt

Das folgende Reflexionsmaterial kann in der Fachberatung ausgeliehen werden:

Material zur Reflexion:

- Reflexion: Anke Elisabeth Ballmann, Jörg Maywald (2021): Kinderschutz: Gewaltfreie Pädagogik in der Kita. Basiswissen, Fallbeispiele, Reflexionsfragen und Checklisten für Team- und Elternarbeit. Arbeitsmaterial für Ausbildung, Weiterbildung und die Entwicklung eines Schutzkonzepts. ISBN: 9783769825084
- Kartenset: Wimmer Gabi (2015): Über Pädagogik sprechen. Grenzsituationen. 20 Karten für das pädagogische Gespräch. Berlin; ISBN: 978-3-942334-38-9

Bücher zum Thema

- Maywald, Jörg (2019): Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Die Kita als sicherer Ort für Kinder. ISBN 978-3-451-38319-9

Material zu den Kinderrechten:

- Deutsches Kinderhilfswerk: Kinderrechtekoffer: <https://www.kinderrechte.de/praxis/kinderrechtekoffer/> [letzter Zugriff: 11.04.2022]
- Maywald, Jörg (2016) Kinderrechte in der Kita. Kinder schützen, fördern, beteiligen. Freiburg im Breisgau