

Kath. Kindertagesstätte St. Heinrich

Schutzkonzept

Stand März 2023



Kath. Kindertagesstätte St. Heinrich
Treffauerstr. 47, 81373 München

Einleitung

1. Unsere Kindertagesstätte

Die Kindertagesstätte St. Heinrich beherbergt zwei Kindergartengruppen sowie eine Hortgruppe.

Die beiden Kindergartengruppen befinden sich im Erdgeschoss unserer Kindertagesstätte. Jede Kindergartengruppe besteht in der Regel aus 25 geschlechtsgemischten Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren.

Die Hortgruppe befindet sich im Untergeschoss der Kindertagesstätte. Im Hort werden 25 Kinder im Alter von sechs bis 10 Jahren ebenfalls geschlechtsgemischt betreut.

Alle Gruppen sind mit mindestens einer pädagogischen Fachkraft (Erzieherin) und einer pädagogischen Ergänzungskraft (Kinderpflegerin) besetzt. Darüber hinaus versuchen wir unseren Anstellungsschlüssel und den Personalstamm durch weitere Fach- bzw. Ergänzungskräfte unseren Bedürfnissen entsprechend aufzustocken oder sogar zu erweitern. Zusätzlich werden wir von ein oder mehreren Reinigungskräften, Küchenkräften und Verwaltungskräften unterstützt.

2. Rechtliches

Der rechtliche Rahmen für das pädagogische Handeln aller Mitarbeiter findet sich im Kinder und Jugendhilfegesetz des achten Sozialgesetzbuches. 1989 wurden von den Vereinigten Nationen international gültige Kinderrechte verabschiedet. Dies veranlasste die Bundesregierung Deutschland das Sozialgesetzbuch um entsprechende Gesetzestexte zu erweitern (§8a, §8b, §45, §47, §72a). So wurden auf Bundesebene in das achte Sozialgesetzbuch Gesetze zum Wohl des Kindes aufgenommen und 2012 das Bundeskinderschutzgesetz ratifiziert. Auf Landesebene wurden diese Vorgaben ergänzt, wie z.B. in Bayern um das Bayerische Kinderbildungsgesetz (Art. 9b). Entsprechende Umsetzungen erfolgen durch die Jugendämter auf kommunaler Ebene. Im Jahr 2015 wurde für die Landeshauptstadt München die „Münchner Vereinbarung zum Kinderschutz gemäß § 8a Abs. 4 SGB VIII“ mit den Trägern von Kindertagesstätten geschlossen. Darin ist der Schutzauftrag der Kindertageseinrichtungen, die Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung mit Hilfe einer insoweit erfahrenen Fachkraft, als auch der Prozess der weiteren Schritte im Fall einer möglichen Kindeswohlgefährdung festgehalten.

Dieser rechtliche Rahmen soll gewährleisten, dass jedes Kind Schutz und Förderung erfährt, um in Würde aufwachsen zu können. Der Gesetzgeber spricht hierbei vom 'Kindeswohl' und meint dabei das Recht eines Kindes sich in körperlicher, seelischer und geistiger Hinsicht unbeschadet entwickeln zu können.

Für dieses vorliegende Konzept hat sich das Team der Kindertagesstätte St. Heinrich zusammengesetzt und sich mit dem Thema Kinderschutz auseinandergesetzt. Dabei haben wir schriftlich festgelegt, wie unsere Arbeit mit den Kindern aussehen soll, wo in unserer Arbeit Gefahren und Schwachstellen lauern und wie wir noch mehr auf den Kinderschutz achten können. Dafür gilt es aber zunächst einmal einige Begrifflichkeiten zu klären.

3. Definition der Gefährdungen

Eine Definition von Kindeswohl ist nicht allgemeingültig oder rechtlich klar definiert, jedoch richtet es sich aus an den Rechten und Grundbedürfnissen eines Kindes.

Diese Bedürfnisse werden unterschieden nach:

- Vitalbedürfnissen, wie Essen, Schlafen, Schutz vor Gewalt, Kleidung, Obdach
- Soziale Bedürfnisse, wie Liebe, Respekt, Anerkennung, Fürsorge, Freundschaft, Gemeinschaft
- Bedürfnis nach Kompetenz und Selbstbestimmung, wie Bildung, Identität, Aktivität und Selbstachtung

(aus 'Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte' der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter)

Jegliche aktive oder passive Handlung am Kind, die diesen Bedürfnissen massiv und dauerhaft entgegenläuft, kann zu einer Gefährdung des Kindes führen.

Wir unterscheiden hierbei zwischen:

- der Vernachlässigung
- der Grenzverletzung
- des körperlichen, psychischen oder sexuellen Übergriffes
- des sexuellen Missbrauchs und der Gewalt am Kind

a. Vernachlässigung

Überall dort, wo die Bedürfnisse des Kindes nur mangelnd befriedigt werden, wird ein Kind vernachlässigt. Die Vernachlässigung ist ein passives Nicht-Tun, Nicht – Kümmern, Nicht-Sorgen, wie z.B. kein Windelwechsel, fehlende Aufsicht, mangelnde Zuwendung. Die Vernachlässigung eines Kindes stellt bereits eine Gefährdung des Kindeswohles dar und muss verhindert werden.

b. Grenzverletzung

Unter Grenzverletzung verstehen wir eine Form von Gewalt, in der durch das unangemessene Verhalten einer Person bei seinem Gegenüber eine Grenze überschritten wird. Diese Überschreitung ist unbeabsichtigt, einmalig und die handelnde Person ist sich nicht darüber bewusst. Entscheidend ist hierbei auch, dass diese Person ihr Fehlverhalten einsieht und sich entschuldigen kann. Eine Grenzverletzung ist rechtlich gesehen nicht strafbar.

Die Individualität der Menschen lässt eine starre, verallgemeinernde Festlegung von Grenzen und somit deren Überschreitung allerdings nicht zu. Wenn von einem Kind das Streichen über den Kopf als tröstende Geste empfunden wird, kann bei einem anderen Kind diese Berührung ein unangenehmes Gefühl auslösen. Genauso kann ein Kind durch eine laute Ansprache verletzt sein, ein anderes nimmt die verbale Äußerung erst wahr. Hier gilt es ganz sensibel mit jedem Kind zu sein, dessen Art und Grenzen zu kennen und entsprechend damit umzugehen.

In jedem Fall ist es wichtig, Mitarbeiter auf grenzverletzendes Verhalten aufmerksam zu machen und gemeinsam darüber zu reden, um grenzverletzendes Verhalten festzustellen und diesem zukünftig entgegenwirken zu können.

c. Übergriff

Ein körperlicher, seelischer oder sexueller Übergriff ist eine aktive Handlung, die absichtlich vollzogen wird. Sie geschieht nicht zufällig und die handelnde Person hat keine Einsicht, dass sie wehgetan hat. Sie versucht nicht etwas zu ändern. Im Handeln – auch verbal - werden Grenzen, Regeln oder fachliche Standards bewusst missachtet. Klare Zeichen der Kinder, die einen Übergriff signalisieren, werden übergangen und nicht respektiert.

Man kann die verschiedenen Formen des Übergriffes nicht hierarchisieren. Für den Betroffenen kann der körperliche oder sexuelle Übergriff genauso schlimm empfunden werden, wie seelische Gewalt, auch durch das Wort. Psychische Gewalt ist schwerer zu erkennen.

Von körperlichen Übergriffen in der Einrichtung ist zum Beispiel zu sprechen, wenn ein Kind aus der Gruppe genommen wird, und auf der 'Strafbank' sitzen muss. Genauso verhält es sich, wenn etwa ein Kind aktiv daran gehindert wird, eine Situation zu verlassen.

Die Beschämung eines Kindes vor den anderen, ein unter Druck setzen oder bewusstes Ängstigen sind Formen des seelischen Übergriffes. Auch verbal, z.B. durch derbe oder ironische Scherze oder durch Anschreien, wird eine Person übergriffig.

Da der Übergriff eine gezielte und bewusste Grenzüberschreitung darstellt, ist hier nicht mehr von einem „Versehen“ die Rede. In diesem Fall muss dem Mitarbeiter nicht nur sein Fehlverhalten, sondern auch eine klare Grenze aufgezeigt werden.

d. Sexueller Übergriff oder Missbrauch

Ein sexueller Übergriff kann sowohl zwischen Kindern als auch zwischen Mitarbeitern und Kindern erfolgen.

Um einen sexuellen Übergriff unter Kindern zu erkennen, ist es wichtig, zu wissen, dass die kindliche sexuelle Neugier grundsätzlich zu einem gesunden Entdecken des eigenen Körpers und seiner Sexualität dazugehört. Doktorspiele, die Selbstbefriedigung z. B. im Schlafraum oder das Zeigen von Geschlechtsorganen sind Teil davon. Entscheidend dabei ist jedoch der Altersunterschied und das

Machtgefüge unter Kindern. Sobald bei sexuellen Handlungen Druck oder Zwang verbal oder durch Körperkraft ausgeübt wird und die Freiwilligkeit eines Kindes nicht gegeben ist, wird aus beidseitiger spielerischer Neugier ein Übergriff eines der Beteiligten.

Sexuelle Übergriffe eines Erwachsenen gegenüber Kindern gehen ganz klar über ein 'Nähe und Distanz' Problem hinaus. Eine bewusste flüchtige Berührung im Genitalbereich oder der Brust, oder ein Austausch von Zärtlichkeiten sind körperliche Kontakte, die eine Grenze klar überschreiten. Genauso verletzend sind sexistische Bemerkungen und Gesten oder unangemessene Gespräche über Sexualität mit Mädchen und Jungen.

Derartige Handlungen können ein strategisches Vorgehen sein, um dem sexuellen Missbrauch und der Gewalt am Kind einen Weg zu bahnen. Situationen, in denen ein Kind geschlagen oder fixiert wird, in denen körperlicher Zwang ausgeübt wird, in denen sexuelle Handlungen am Kind vorgenommen werden oder pornographische Fotos eines Kindes veröffentlicht werden, sind Formen der Gefährdung, die in unserer Einrichtung grundsätzlich strafrechtlich verfolgt werden.

Konzept

1. Prävention

Einzelne Maßnahmen, die unreflektiert aufgezählt sind, nur um einer gesetzlichen Pflicht Genüge zu tun, bewirken nichts.

Um eine Kultur des Hinsehens zu ermöglichen, ist es unerlässlich jede Form von Gewalt zu thematisieren. Ein transparenter und offener Umgang mit diesem Thema ist daher grundlegend. Alle Beteiligten für das Thema zu sensibilisieren, eine Atmosphäre zu schaffen, die es ermöglicht, sich selber angstfrei zu reflektieren und miteinander offen ins Gespräch zu kommen hingegen hilft, um eine gemeinsame, reelle Basis zu schaffen, die den Kindern ein gesundes, lebenswirkliches und geschütztes Aufwachsen ermöglichen kann.

1.1. Formulierung der Grundhaltung und der Kultur der Achtsamkeit

Eine gute Grundhaltung dem Kind gegenüber ist uns als pädagogische Mitarbeiter sehr wichtig. Dabei steht die Akzeptanz der Rechte der Kinder für uns im Vordergrund. Die Grundlage unserer Arbeit stellt die Beobachtung der Kinder dar. Somit möchten wir mit den Kindern respektvoll, verständnis- und liebevoll, wertschätzend und einfühlsam umgehen. Wir möchten den Kindern auf Augenhöhe begegnen, ihnen zuhören und sie ernst zunehmen. Die Kinder sollen während ihrer Zeit in der Kindertagesstätte von uns unterstützt, individuell angenommen und begleitet werden. Dabei muss der Schutzbereich jedes einzelnen Kindes respektiert werden. Die Kinder sollen von uns nicht angeschrien werden, sondern sensibel, anerkennend und geduldig behandelt werden. Unsere pädagogische Arbeit soll dem Kind gerecht werden und sich an seinen Bedürfnissen orientieren. Die Entscheidungen der Kinder sind uns wichtig und müssen akzeptiert werden. Wir wollen den Kindern erklärend, fragend und motivierend zur Seite stehen.

Was wir nicht wollen ist, Kinder zu ignorieren, sie anzuschreien, sie zu etwas zwingen, sie demütigen oder bloßstellen, sie klein zu machen, sie zu isolieren oder zu überfordern. Auf gar keinen Fall darf ein Mitarbeiter ein Kind angreifen, übergriffig werden oder ihm körperliche Gewalt antun.

Um unsere Grundhaltung der Achtsamkeit immer wieder zu überprüfen, ist uns eine gute Kommunikation mit allen Beteiligten sowie eine intensive Reflexion sehr wichtig.

1.2. Risikoanalyse

Im Rahmen des Teamtages am 12. September 2022 wurde eine Risikoanalyse sowohl im Kindergarten- als auch im Hortbereich vorgenommen. Dabei wurde folgendes festgestellt:

Im Kindergartenbereich sind fast alle Räumlichkeiten durch die vielen Glasfronten überwiegend einsehbar. Somit ist das Risiko unbeobachtet zu sein deutlich minimiert. Dennoch gibt es Bereiche, die weniger einsichtig sind. Z.B. wurde die Bauecke der Kükengruppe vor die Türe verlegt, um Übergriffen vorzubeugen.

Im Hortbereich wurde festgestellt, dass fast alle Bereiche einem erhöhten Risiko vor Übergriffen ausgesetzt sind. Dabei ist die Gefahr durch Übergriffe der Kinder höher als durch Übergriffe von Mitarbeitern. Grund dafür sind nicht nur die Rahmenbedingungen der Räumlichkeiten, sondern auch der pädagogische Rahmen innerhalb der Freispielzeit. Da die Kinder hier sehr viele Rückzugsmöglichkeiten haben, in denen sie sich unbeaufsichtigt aufhalten können, ist fast jeder Bereich einem erhöhten Risiko vor Übergriffen ausgesetzt. Da uns aber diese Art der Freispielgestaltung sehr wichtig ist und wir sehr großen Wert darauf legen, dass die Kinder lernen, selbstständig und eigenverantwortlich miteinander umzugehen, gilt es auf andere Weise präventiv zu werden. Das Team des Hortes versucht deshalb zukünftig verstärkt immer wieder Kurzvisiten in den einzelnen Bereichen vorzunehmen.

Wichtig ist uns aber auch die Bedürfnisse und Anliegen der Kinder verstärkt wahrzunehmen und eine gute Kommunikation mit den Kindern zu pflegen, um sie vor Übergriffen zu schützen. Aus diesem Grund soll die Rückmeldemöglichkeiten der Kinder vermehrt in den Fokus genommen werden. Das pädagogische Team im Hort muss verstärkt darauf achten, einen guten und achtsamen Umgang mit den Hortkindern zu pflegen, um in Notsituationen der Kinder ein vertrauensvoller Ansprechpartner zu sein. Sollten die Kinder Schwierigkeiten haben, ihre Sorgen, Ängste und Nöte dem Betreuungspersonal anzuvertrauen, muss für alternative Kommunikationswege gesorgt werden. Dazu soll mind. 1x pro Jahr (spätestens zum Halbjahr im Februar) eine Abfrage der Kinder laufen, ob sie sich im Hort wohlfühlen, ob sie sich ernstgenommen fühlen und ob es für sie einen Ansprechpartner in Notfällen gibt. Sobald Defizite in den Kommunikationswegen der Kinder festgestellt werden, muss für alternative Lösungen gesorgt werden. Dabei sollen die Ideen und Wünsche der Kinder vorrangig an der Lösungsfindung berücksichtigt werden.

Da die Räumlichkeiten des Hortes überwiegend sehr groß sind, gibt es kaum Bereiche, in denen sich ein Mitarbeiter unbemerkt mit einem Kind zurückziehen kann. Doch auch hier muss durch regelmäßige Kurzvisiten in den einzelnen Bereichen entgegengewirkt werden.

1.3. Verhaltenskodex

Unser Umgang mit den Kindern wurde im Team erarbeitet, ist in unserer Konzeption verankert und im Leitbild abgebildet. Die Kultur der Achtsamkeit ist somit ein wesentlicher Teil unseres Umgangs mit den Kindern und somit auch Grundlage des Verhaltenskodex.

Im Rahmen regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen und Teamtagen setzen wir uns mit unserem Verhalten gegenüber den Kindern auseinander. Dabei wurde im Januar 2023 ein Mitarbeiter-ABC erarbeitet, das die wichtigsten Regelungen für das Personal der Kindertagesstätte festhält. Dies ist Teil der Mitarbeitermappe. Jeder neue Mitarbeiter erhält eine Mitarbeitermappe, in der alle wichtigen Unterlagen, Regelungen und Vorgaben enthalten sind.

Jeder Mitarbeiter ist stets angehalten sein eigenes Verhalten regelmäßig zu reflektieren. Dies kann im Rahmen der eigenen Vorbereitungszeit, der wöchentlichen Gruppenteamsitzungen oder der zweiwöchentlichen Teamsitzungen stattfinden. Spätestens einmal pro Jahr findet ein Mitarbeitergespräch statt, in dem die Reflexion des eigenen Verhaltens auch im Bezug auf den Kinderschutz stattfindet.

Ein sehr wichtiger Teil unserer Arbeit stellt die Beobachtung dar. Dabei gilt es nicht nur die Kinder zu beobachten, sondern auch den Umgang der Kollegen mit den Kindern. Sobald es hier Auffälligkeiten gibt, müssen diese schriftlich festgehalten werden. Dafür wird in der Kindertagesstätte St. Heinrich der Dokumentationsbogen „Dokumentation gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung“ genutzt. Dieser ist in der Mappe zur „Kindeswohlgefährdung“ enthalten und wurde bereits vor der Erstellung des Schutzkonzeptes zur Dokumentation genutzt. Dabei geht es in dem Bogen nicht nur darum Tatsachen festzustellen, sondern auch das „Bauchgefühl“ in den beobachteten Situationen festzuhalten. Damit sich der Mitarbeiter mitteilen und absichern kann, verpflichtet der Bogen zur Mitteilung an die Leitung. Gemeinsam wird dann das weitere Vorgehen besprochen.

Ebenso Teil der Mitarbeitermappe ist der Verhaltenskodex des Ordinariates, dessen Erhalt und Anerkennung der Mitarbeiter unterschreibt. Auch hier sind klare Verhaltensweisen vorgegeben, an die sich der Mitarbeiter halten muss.

In jährlich stattfindenden Schulungen werden die Mitarbeiter über sicherheitstechnische Aspekte, den Ablauf in Notsituationen, zum Thema Brandschutz und Hygieneschutz belehrt. Ebenso findet einmal pro Jahr eine Rettungsübung mit den Kindern statt.

Durch diese verschiedenen Verhaltensregeln, den Austausch und ein gutes Miteinander versuchen wir einen guten Umgang mit den Kindern im Sinne des Kinderschutzes zu gewährleisten.

1.4. Partizipation

Laut der UN-Kinderrechtskonvention haben Kinder das Recht, sich entsprechend ihrem Alter an dem sie betreffenden Bildungs- und Einrichtungsgeschehen zu beteiligen, d.h. dass sie im Alltag mitwirken, mitgestalten und mitbestimmen dürfen.

Diese Beteiligungsform findet in unserer Einrichtung zum einen im Rahmen der Freispielzeit statt, in der die Kinder eigenständig entscheiden, wo ihr Spiel stattfindet, welcher Spielpartner sich beteiligt und welche Regeln für das Spiel gelten. Dabei ist die Selbstständigkeit der Kinder auch gefragt, wenn es darum geht, auftretende Probleme zu erkennen und eigene Lösungen dafür zu entwickeln.

Auch in alltäglichen Abläufen werden die Kinder miteingebunden. Zu Beginn des Kindergartenjahres wird das Verantwortungsbewusstsein der älteren Kinder angesprochen, in dem man sie in den

Eingewöhnungsprozess der „Neuen“ miteinbindet (z.B. den kleineren beim Anziehen helfen,...) oder kleinere Aufgaben überträgt (z.B. Becher aus der Küche holen, eine Nachricht in den Hort bringen,...). Gemeinsam im Team haben wir uns dazu entschlossen, die Kinder an der Essensbestellung verstärkt mitwirken zu lassen.

Darüber hinaus wird immer wieder versucht, die Kinder an Alltagsentscheidungen zu partizipieren. Dazu gehört mit der Gruppe z.B. zu entscheiden, ob man am Nachmittag lieber in den Garten gehen möchte oder in der Gruppe weiter spielt. Ebenso werden die Kinder mit Ihren Wünschen nach speziellem Spielzeug oder der Neugestaltung einzelner Spielbereiche beteiligt.

Generell versuchen wir den Kindern verstärkt zu vermitteln, in welchen Bereichen sie auf jeden Fall entscheiden dürfen und müssen. So muss z.B. ein Kind nicht fragen, ob es auf die Toilette gehen darf, da dies als Grundbedürfnis nicht verboten werden darf.

Auch im Umgang mit den Kindern versucht das pädagogische Personal die Bedürfnisse und Entscheidungen jedes einzelnen abzufragen und zu respektieren. Dazu gehört in speziellen Situationen das Kind um Erlaubnis zu fragen (z.B. darf ich zu dir in die Toilette reinkommen, um dir den Popo abzuputzen oder darf ich dir die Nase putzen?).

Auch beim Mittagessen sind uns die Bedürfnisse der Kinder sehr wichtig. So wird jedes Kind gefragt, was und wie viel es möchte. Dabei soll zwar auch jedes Kind jede Essenskomponente probieren und erhält diese somit auf den Teller, allerdings muss es vom pädagogischen Personal akzeptiert werden, wenn dieses nicht gegessen wird. Auf keinen Fall darf ein Kind zum Essen genötigt oder gezwungen werden.

Auf diese Weise versuchen wir die Kinder an möglichst vielen Entscheidungen für die Gruppe und für sich selbst zu beteiligen und es auf die Beteiligungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Durch den Prozess der Mitbestimmung gilt es den Kindern bewusst zu machen, dass sie sich jederzeit mit ihrer Meinung und ihren Wünschen beteiligen und diese frei äußern dürfen.

1.5. Beschwerdeweg

Jedes Kind hat das Recht und die Möglichkeit, sich bei einem Mitarbeiter zu beschweren. Dabei ist es egal, ob es den Mitarbeiter direkt anspricht oder sein Anliegen über einen anderen Mitarbeiter kommuniziert. Sollte es diese Möglichkeit nicht wahrnehmen wollen oder können, wäre der zweite Beschwerdeweg über die Eltern. Diese können dann das Problem direkt an den Kollegen oder die Kollegin tragen, oder sich an die Gruppenleitung der Gruppe oder das Leitungsteam wenden. Das Problem wird von den jeweiligen Personen angehört, angenommen und weiter besprochen. Je nach Lösung des Problems muss in jedem Fall eine Rückmeldung an die Eltern und/ oder das Kind erfolgen.

Beschwerden können persönlich, per Telefon, per Brief oder per E-Mail gestellt werden. Oft bieten sich für eine Rückmeldung die jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräche, die Tür- und Angelgespräche oder die Elternbefragung an.

Sollte es Ihnen nicht möglich sein, die Beschwerde an die Kindertagesstätte zu richten, haben Sie auch die Möglichkeit sich an die Aufsichtsbehörde für Kindertagesstätten der Landeshauptstadt München, das zuständige Sozialbürgerhaus oder die Polizei zu wenden.

Landeshauptstadt München, Referat für
Bildung und Sport
Geschäftsbereich KITA, Koordination und
Aufsicht Freie Träger
Team Freigemeinnützige und sonstige Träger
Landsberger Straße 30
80339 München

Sozialbürgerhaus Sendling-Westpark
Meindlstraße 20
81373

Die Adressen finden Sie auch im Eingangsbereich unserer Kindertagesstätte.

1.6. Qualitätsmanagement

Um eine gute pädagogische Arbeit gewährleisten zu können, hinterfragen wir immer wieder unser Tun und setzen uns kritisch mit unserer Tätigkeit auseinander. In den regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen steht zu Beginn immer ein Rückblick auf alle vergangenen Geschehnisse auf der Tagesordnung. Alle positiven sowie negativen Aspekte werden in einem Protokoll festgehalten, um bei zukünftigen Veranstaltungen zu Rate gezogen werden zu können.

Auf diese Weise versuchen wir unsere Arbeit stets zu reflektieren und gegebenenfalls neu auszurichten, bzw. neu zu strukturieren.

Ein Grundstein unserer Qualitätssicherung ist die jährlich stattfindende Elternbefragung. Sie dient ebenfalls der Reflektion unserer Arbeit. Dabei ist es uns wichtig, ein Votum der Eltern über unsere Arbeit und neue Anregungen für die pädagogische Praxis zu bekommen. Die Auswertung dient dabei nicht nur als gesamte Rückmeldung gegenüber den Eltern, sondern wird in die nächste Jahresplanung aufgenommen oder bei einem gesonderten Teamtage thematisiert.

Ein weiterer Teil unserer Qualitätssicherung ist die Rückmeldung. Wir sind immer offen gegenüber Rückmeldungen bzgl. unserer Arbeit und unseren Ideen. Die Kolleginnen oder die Leitung sind in Problemfragen immer ansprechbar. Die gesammelten Themen und Anregungen werden dann im Rahmen der Teamsitzungen erörtert. Sie dienen als Denkanstöße und als Grundlage in unserem Bestreben, stets zum Wohle der Kinder so gut wie möglich pädagogisch tätig zu sein.

1.7. Personal

In der aktuellen Situation ist es sehr schwer pädagogisches Personal zu finden. Dennoch ist es wichtig, trotz Personalnot den Kinderschutz nicht außer Acht zu lassen. Aus diesem Grund wird bereits im Bewerbungsgespräch das Thema Kinderschutz angesprochen und auf das Schutzkonzept verwiesen. Dies betrifft auch die Einstellung von Praktikanten, externen Mitarbeitern oder Ehrenamtlichen.

Sobald sich die Kindertagesstätte für die Einstellung eines Mitarbeiters entscheidet, muss der Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Ebenso ist eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben, in der der Mitarbeiter versichert, nicht vorbestraft zu sein.

Jeder neue Mitarbeiter erhält zur Begrüßung eine Mitarbeitermappe. Darin enthalten sind alle wichtigen Unterlagen, Regelungen und Informationen der Kindertagesstätte. Den Erhalt der Mitarbeitermappe muss der Mitarbeiter unterschreiben. In der Mitarbeitermappe enthalten ist:

- Das Mitarbeiter ABC, das alle Regelungen für die Arbeit und den Umgang im Team festhält
- Der Verhaltenskodex des Ordinariates
- Die Mappe zur „Kindeswohlgefährdung“ mit allen Verfahrensplänen und dem Dokumentationsbogen

Die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters wird durch das Leitungsteam oder einen langjährigen Mitarbeiter übernommen. Durch das intensive Begleiten und Vorleben unseres Umgangs mit den Kindern, unserer Arbeitsweise und unseres Miteinanders versuchen wir dem neuen Mitarbeiter einen Eindruck unserer Arbeit zu vermitteln.

Im Rahmen von Teamtagen oder Fortbildungen wird das Thema Kinderschutz immer wieder aufgegriffen und besprochen. Das pädagogische Personal wird in regelmäßigen Abständen zum Thema Kindeswohlgefährdung und Kinderschutz geschult und in diesem Rahmen auf mögliche Gefahren bei einzelnen Kindern sensibilisiert. Dabei können sich auch wichtige Punkte auf Grund von Erfahrungswerten in diesem Schutzkonzept ändern bzw. angepasst werden.

Mind. einmal pro Jahr findet mit jedem Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch statt. Darin wird das vergangene Jahr reflektiert, Schwierigkeiten festgestellt und nach zukünftigen Wegen oder Lösungen gesucht. Der Bereich Kinderschutz wird dabei in einem einzelnen Punkt bewusst angesprochen und die Situation des Mitarbeiters angeschaut. Das Mitarbeitergespräch wird protokolliert und dokumentiert die gemeinsam erarbeiteten Ziele.

Für den Verbund wurde eine Beauftragte zum Kinderschutz ernannt, deren Aufgabe es ist die einzelnen Kindergärten bei der Erstellung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzkonzepte zu begleiten und zu unterstützen. Sie ist Multiplikatorin für Informationen, koordiniert und organisiert Fortbildungen und ist Ansprechpartnerin in konkreten Situationen bezüglich des Kinderschutzes. In einem Fortbildungspool für die Mitarbeiter des Verbundes sollen regelmäßig auch Themen angeboten werden mit Inhalten den Kinderschutz im engeren und weiteren Sinne betreffend, wie z.B. Stärkung des Selbstwertgefühles bei Kindern, Fachwissen zur sexuellen Entwicklung von Kindern, Grenzsetzung – Grenzverletzung. Jeder Mitarbeiter sollte alle zwei Jahre eine Fortbildung in diesem Bereich gemacht haben.

Der Träger als Arbeitgeber ist grundsätzlich dafür zuständig, den administrativen und organisatorischen Rahmen hinsichtlich des Kinderschutzes zu schaffen.

Der Träger sorgt im Rahmen des Möglichen für einen guten Personalschlüssel, um Überlastungen zu vermeiden.

1.8. Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung

Voraussetzung für die Einstellung eines Mitarbeiters ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies muss spätestens alle 5 Jahre aktualisiert vorgelegt werden. Sollten sich hier Auffälligkeiten ergeben, wird der Mitarbeiter nicht in der Kindertagesstätte angestellt.

Da die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses einige Bearbeitungszeit der Behörden benötigt, muss jeder Mitarbeiter vorab eine Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung unterschreiben. Darin erklärt er, dass er gerichtlich nicht wegen

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184k StGB)
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Absatz 3 StGB)
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§225 StGB)
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB)
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB)

verurteilt wurde bzw. sich in einem Ermittlungsverfahren befindet.

Sollte ein Mitarbeiter diesen Verpflichtungen und Auflagen nicht nachkommen, erfolgt nach einer schriftlichen Abmahnung die fristlose Kündigung.

2. Intervention

Die Beobachtung ist eine der wichtigsten Aufgaben des pädagogischen Personals. Sie stellt die Basis des Kinderschutzes dar. Auffälligkeiten müssen vom Mitarbeiter dokumentiert werden. Je nach Art der Auffälligkeit gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen für den Mitarbeiter. Diese sind im jeweiligen Interventionsplan festgehalten. Dieser existiert neben der schriftlichen Form auch als Diagramm und soll dem Mitarbeiter auf einfache Weise darstellen, was zu tun ist.

Grundsätzliche gilt dabei:

- Ruhe bewahren
- Nicht im Alleingang Schritte unternehmen, sondern sich Hilfe holen
- Bei einem Verdacht gegenüber allen Beteiligten mit größtmöglicher Diskretion und Behutsamkeit vorgehen
- Personenbezogene Daten müssen geschützt werden und dürfen nur berechtigten Personen zukommen gelassen werden

In unserer Einrichtung gibt es eine Mappe zum Thema „Kindeswohlgefährdung“, die jeder Mitarbeiter mit der Mitarbeitermappe erhält. Darin enthalten sind neben einigen Informationen ein Dokumentationsbogen, sowie ein Diagramm zum Vorgehen im Falle einer Kindeswohlgefährdung oder Missbrauch.

Ein Übergriff auf ein Kind stellt gleichzeitig immer eine Kindeswohlgefährdung da, unabhängig davon, wer den Übergriff durchführt. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, die Mappe für den Kinderschutz zu nutzen. Der darin enthaltene Dokumentationsbogen kann für jede Situation genutzt werden und soll helfen, die wahrgenommene Situation zu dokumentieren. So können Vorkommnisse sofort festgehalten werden und helfen bei Gesprächen sich auf die Fakten zu fokussieren. Dabei kann jeder Mitarbeiter selbst entscheiden, welche Situationen er dokumentiert und selbst kleinste Auffälligkeiten festhalten.

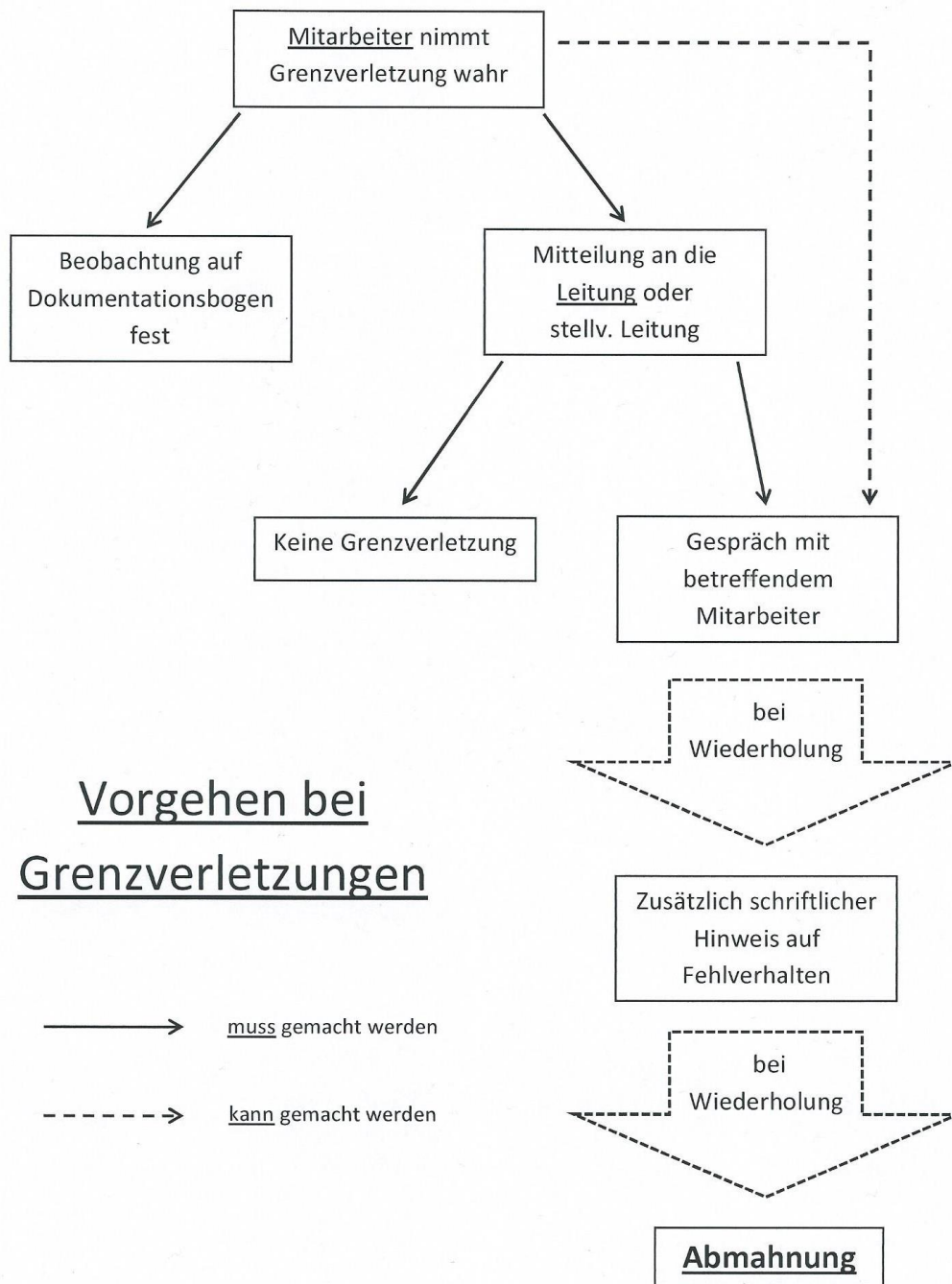
Nimmt ein Mitarbeiter gewichtige Anhaltspunkte wahr, die auf eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder Missbrauch schließen lassen, wird entsprechend des jeweiligen Diagramms vorgegangen. Im Falle eines Übergriffs oder Missbrauchs muss dabei unterschieden werden, ob dieser außerhalb oder innerhalb der Einrichtung stattgefunden hat.

2.1. Innerhalb der Einrichtung

2.1.1. Bei Grenzverletzungen

Im Falle der Grenzverletzung eines Mitarbeiters gegenüber einem Kind ist folgendes zu tun:
Ein Mitarbeiter beobachtet grenzverletzendes Verhalten eines Mitarbeiters gegenüber einem Kind. Die beobachtete Situation muss vom Mitarbeiter sofort bzw. zeitnah auf dem Bogen „Dokumentation gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung“ dokumentiert werden. Die Beobachtungen werden zusätzlich der Leitung (sollte die Leitung involviert sein, der stellv. Leitung oder dem Träger) mitgeteilt. Im Gespräch mit der Leitung wird geklärt, ob die Beobachtung eine Grenzverletzung darstellt. Sollte dies der Fall sein, findet im nächsten Schritt ein Gespräch der Leitung mit der betreffenden Mitarbeiterin/ mit dem betreffenden Mitarbeiter statt. Darin wird das grenzverletzende Verhalten angesprochen und nach Lösungsmöglichkeiten für das zukünftige Handeln gesucht.

Sollte das grenzverletzende Verhalten wiederholt vorkommen, wird der betreffenden Mitarbeiterin/ dem betreffenden Mitarbeiter zusätzlich ein schriftlicher Hinweis mit dem Fehlverhalten vorgelegt, mit der Anordnung, dieses Fehlverhalten abzustellen. Der Träger wird über den Vorfall informiert. Bei erneuter Nichteinhaltung wird der Mitarbeiter schriftlich abgemahnt bzw. gekündigt.



2.1.2. Bei Missbrauch

Im Falle eines Missbrauchs oder Missbrauchsverdacht innerhalb der Einrichtung muss eine entsprechende Fachstelle eingebunden werden. Der Vorgang ist dann folgender:

Der Mitarbeiter beobachtet eine Situation oder nimmt gewichtige Anhaltspunkte wahr. Dies muss vom Mitarbeiter sofort bzw. zeitnah auf dem Dokumentationsbogen „Dokumentation gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung“ dokumentiert werden. Die Leitung wird über den Vorfall informiert und gibt dies an den Träger weiter. Ist die Leitung in den Vorfall involviert, informiert der Mitarbeiter die stellvertretende Leitung oder direkt den Träger.

Von diesen ist die Information an den externen Missbrauchsbeauftragten der Erzdiözese weiterzugeben.

Kontakt:

Dipl. Psych. Kirstin Dawin
St. Emmeramweg 39
Tel: 089/20041763
Mail: KDawin@missbrauchs-
beauftragte-muc.de

Dr. Martin Miebach
Pacellistr. 4
80333 München
Tel: 0174/3002647
Mail: MMiebach@missbrauchs-
beauftragte-muc.de

Das weitere Vorgehen erfolgt ausschließlich in Absprache mit den Missbrauchsbeauftragten. Sämtliche Handlungsschritte werden von der Leitung und dem Träger dokumentiert.

Für die Dauer einer ungeklärten Situation werden Vorkehrungen getroffen, damit sich der Vorgang nicht wiederholen kann. Dazu gehört eine räumliche und personelle Trennung des entsprechenden Mitarbeiters zum betroffenen Personenkreis, evt. auch die Freistellung dieses Mitarbeiters. Diese Maßnahmen werden mit allen beteiligten Personen kommuniziert und umgesetzt. Die Personensorgeberechtigten werden über den Verdacht informiert.

Ist der Verdacht unbegründet, werden die Maßnahmen sofort aufgehoben und der betroffene MA wird vom Träger rehabilitiert. Es beginnt mit Hilfe einer geeigneten externen Fachkraft die Aufarbeitung des Vorfalles in der Einrichtung.

Ist der Verdacht begründet, werden arbeitsrechtliche Schritte überprüft und ggf. eingeleitet. Die Eltern, das betroffene Kind und die anderen Kinder der Einrichtung werden professionell begleitet. Mit Unterstützung einer geeigneten externen Fachkraft wird der Vorfall im Team aufgearbeitet und das Schutzkonzept überprüft und verbessert.

2.2. Außerhalb der Einrichtung

Im Falle einer mutmaßlichen Kindeswohlgefährdung oder eines Missbrauchsverdachts wird entsprechend dem Interventionsplan „Schutzauftrag“ vorgegangen:

Der Mitarbeiter beobachtet eine Situation oder nimmt gewichtige Anhaltspunkte wahr. Dies muss vom Mitarbeiter sofort bzw. zeitnah auf dem Dokumentationsbogen „Dokumentation gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung“ dokumentiert werden. Die Leitung wird über den Vorfall informiert.

Gemeinsam wird eine Gefährdungseinschätzung vorgenommen und evtl. zusätzlich eine „insoweit erfahrene Fachkraft“ (ISEF, Caritas Erziehungsberatungsstelle, Hansastrasse 136) zugezogen. Die Gruppenbetreuer, die Einrichtungsleitung sowie die ISEF beraten und erarbeiten dann gemeinsam Vorschläge zur weiteren Vorgehensweise oder mögliche Hilfen.

Sollte ein akutes Risiko festgestellt werden, muss eine sofortige Maßnahme (Meldung an das Jugendamt) erfolgen.

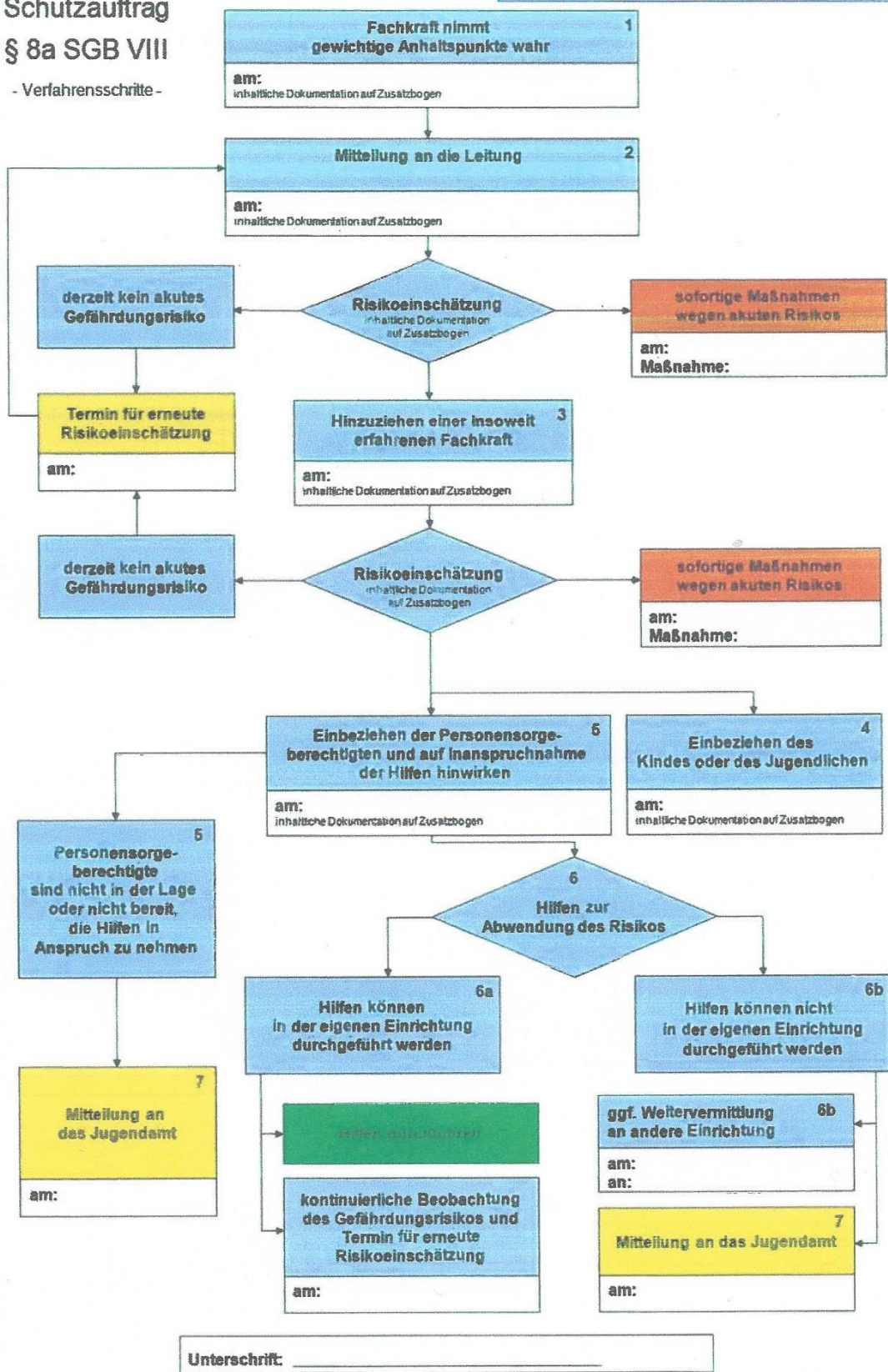
Besteht kein unmittelbares Risiko, wird versucht, im Gespräch mit den Eltern die Situation zu klären bzw. gemeinsam mit den Eltern nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. Werden die Hilfen und Lösungsmöglichkeiten von den Eltern verweigert und die Gefährdungseinschätzung besteht nach wie vor, muss ebenfalls eine Meldung an das Jugendamt erfolgen.

Der Verlauf einer Gefährdungsbeurteilung des Kindeswohls wird von Seiten der Kindertagesstätte und der ISEF dokumentiert.

**Schutzauftrag
§ 8a SGB VIII**

- Verfahrensschritte -

*dieses Ablaufschema dient der Dokumentation in der Papierakte;
Eintragungen sind handschriftlich vorzunehmen*



2.3. Nachhaltige Aufarbeitung

In jedem Fall muss ein Vorfall aufgearbeitet werden. Sollte keine entsprechende Fachstelle involviert sein und zur Aufarbeitung zur Verfügung stehen, organisiert die Leitung eine fachliche Begleitung. Dabei ist es möglich, den Vorfall z.B. mit einem Psychologen oder im Rahmen einer Supervision zu besprechen und aufzuarbeiten.

In einfachen Fällen hilft auch bereits ein Austausch mit anderen Teamkollegen oder in der Teamsitzung. Auch eine kollegiale Beratung ist möglich. Wichtig ist, dass das Leitungsteam mit den betroffenen Mitarbeitern in Kontakt bleibt und regelmäßige Austauschmöglichkeiten bietet.

Bei internen Vorfällen von Übergriff oder Missbrauch muss eine Fachstelle von außen das Team unterstützen. Ganz wichtig ist hierbei, dass der Präventions- und Interventionsplan dahingehend überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.

Ein interner Vorfall darf auf keinen Fall vorkommen und muss auf jeden Fall verhindert werden.

2.4. Anhang

Dokumentation gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung

Name des Kindes, Geburtsdatum, Gruppe:
Ort, Datum, Uhrzeit:
Name der beobachtenden Fachkraft:
Zeugen:
Situationsschilderung. Was habe ich beobachtet?
Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
Ich informiere: Leitung: Datum der Mitteilung: Unterschrift: