

# Junge Wilde

**Kindertagesstätte**

Institutionelles Schutzkonzept

Stand: 11.2022

## 1. Präambel

Unsere Kita wird jeden Tag von bis zu 56 Kindern mit und ohne Inklusionsbedarf besucht. Für all diese Kinder ist die Kita ein großer Teil ihres Lebens. Wir möchten, dass alle Jungen Wilden unsere Einrichtung als einen sicheren Ort erleben, an dem sie sich wohl und geborgen fühlen können.

Besonders in Situationen von Not und Gewalt möchten wir als Organisation den Kindern zur Seite stehen, Ansprechpartner\*innen und sicherer Hafen sein. Um dies zu erreichen haben wir bei den Jungen Wilden eine Kultur der Achtsamkeit, des Hinschauens und des Handelns etabliert. Die Grundlage für dieses Schutzkonzept, ebenso wie für all unser Handeln, bilden die Kinderrechte.

Unser Anliegen ist es jedoch nicht, die uns anvertrauten Kinder lediglich vor offensichtlich strafbaren Handlungen wie sexuellen Übergriffen oder körperlicher Gewalt durch Erwachsene zu schützen. Wir nehmen auch die vermeintlich kleinen, verbalen und nonverbalen Grenzverletzungen in den Blick. Dazu gehören zum Beispiel eine abwertende Sprache den Kindern gegenüber, sozialer Ausschluss, unnötiger Zwang und anderweitiger Machtmissbrauch.

Wir sehen den Schutz der Kinder als Verantwortung aller am Kita- Alltag Beteiligten an. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept möchten wir Trägervertreter\*innen, Mitarbeiter\*innen und Eltern Handlungsleitlinien bieten für den Umgang mit dem Verdacht auf sexuelle und gewalttätige Übergriffe ebenso wie mit unabsichtlichen Grenzverletzungen an den Kindern unserer Kita. Neben der Orientierung für die erwachsenen Beteiligten soll dieses Konzept jedoch auch die Bedeutung der Beteiligung der Kinder an einem gewaltfreien Kita- Alltag herausstellen. Äußerungen, Beschwerden und Hinweise der Kinder in dieser Hinsicht müssen wahr und ernst genommen werden. Die Kinder dürfen und sollen ihre Meinung frei äußern und Regeln und Grenzen innerhalb unserer Einrichtung mitbestimmen.

Durch aufmerksames Hinschauen und verantwortungsbewusstes Handeln in der Kombination mit einer wertschätzenden Kommunikations- Kultur, in der offene Ansprache und konstruktive Kritik erwünscht sind, schaffen und erhalten wir für die Jungen Wilden in unserer Kita einen sicheren Ort.

## 2. Begriffsklärung: Kindeswohlgefährdung

Die Gefährdung des Kindeswohls kann auf mehreren Ebenen stattfinden. Wir verstehen darunter sämtliche Formen und Ausprägungen von Gewalt gegenüber Kindern durch verschiedene Personengruppen.

Diese Gewalt umfasst körperliche und sexuelle Übergriffe ebenso wie körperliche, seelische, emotionale Vernachlässigung und Verwahrlosung, Zwang und Machtmissbrauch. Auch kann Gewalt sowohl verbal, zum Beispiel durch Anschreien oder Lächerlichmachen ausgeübt werden, als auch nonverbal, beispielsweise durch Ignorieren oder Stigmatisieren.

Des Weiteren kann Gewalt durch verschiedene Personengruppen ausgeübt werden. Hierzu zählen Erwachsene aus dem Umfeld des Kindes, fremde Erwachsene, Mitarbeiter\*innen von Institutionen und auch andere Kinder und Jugendliche.

Sicherlich wird diese kurze Auflistung dem vielschichtigen Problem der Kindeswohlgefährdung nicht gerecht. Wir möchten hiermit aber deutlich machen, dass wir

jedweder Art von Gewalt an Kindern mit diesem Schutzkonzept entgegentreten.

### 3. Präventionsmaßnahmen

Damit unsere Einrichtung ein sicherer Ort für alle Kinder sein und bleiben kann, spielt der Aspekt der Prävention für uns eine wichtige Rolle. Durch nachfolgende Maßnahmen und Leitlinien sollen Grenzüberschreitungen und Übergriffe im Voraus möglichst vermieden werden.

#### 3.1 Verhaltenskodex

Ich verpflichte mich...

... alle Kinder vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen.

... Zeichen von Vernachlässigung ernst zu nehmen und zu handeln.

... abwertendes Verhalten jeglicher Art im Umgang mit den Kindern zu unterlassen.

... aktiv gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches und rassistisches Verhalten Stellung zu beziehen.

... die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzen der Kinder zu respektieren.

... die Kinder an Entscheidungen, entsprechend ihrem Entwicklungsstand, zu beteiligen und deren Willen mit Wertschätzung und Respekt zu behandeln.

... die Entwicklung der Kinder zu selbstbewussten und selbstbestimmten Persönlichkeiten zu unterstützen.

... die Rechte der Kinder zu achten und ihnen ihre Rechte verständlich zu machen.

... die uns übertragene Arbeit verantwortungsvoll wahrzunehmen und diese für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

... beim Fotografieren und Filmen die Grenzen der Kinder zu achten und nicht gegen ihren Willen zu handeln.

... die persönlichen Belange und Daten der Kinder zu schützen und mich an die Datenschutzbestimmungen zu halten.

... ein offenes, respektvolles Klima innerhalb der gesamten Kita zu führen.

... zu vertrauensvoller Teamarbeit und positiver Feedback- Kultur, in der kollegialer Austausch und Anregungen erwünscht sind und mit Meinungsverschiedenheiten konstruktiv umgegangen wird.

... Beschwerden von Kindern, Eltern, Kolleg\*innen und anderen Beteiligten ernst zu nehmen und zu bearbeiten.

### 3.2 Situationsanalyse

Im Zuge der Erstellung dieses Schutzkonzepts haben wir uns sowohl im Team als auch innerhalb des Kita-Rats mit den aktuellen Gegebenheiten bei den Jungen Wilden auseinandergesetzt. Hier haben wir räumliche, strukturelle, pädagogische und personelle Bedingungen analysiert. Risiken im Hinblick auf das Kindeswohl wurden dadurch aufgedeckt und Gegenmaßnahmen definiert. Wir konnten aber auch bereits existierende, positive Strukturen herausstellen und deren Bedeutung dadurch stärken.

### 3.3 Qualitätsmanagement/ Evaluation

Teil des Qualitätsmanagements ist die regelmäßige Evaluation des Schutzkonzepts. Alle Bestandteile desselben sollen in regelmäßigen Abständen und unter Beteiligung von Mitarbeiter\*innen, Trägervertreter\*innen, Eltern und soweit möglich der Kinder überprüft und gegebenenfalls erweitert oder abgeändert werden. Ein geeignetes Gremium hierfür ist der Kita- Rat. Änderungen und Anpassungen werden auf der Mitgliederversammlung vorgestellt.

### 3.4 Mitarbeiter\*innen, Bufdis, Azubis, Praktikant\*innen, Ehrenamtler\*innen

Die Auswahl von allen Mitarbeiter\*innen erfolgt immer mindestens nach dem Vier-Augen-Prinzip. In Vorstellungsgesprächen ist daher in der Regel die Leitung/ stellvertr. Leitung, ein/e Trägervertreter\*in sowie mindestens ein/e Kolleg\*in aus der suchenden Gruppe anwesend. Bei kurzzeitigen Praktika kann die Beteiligung von zwei verantwortlichen Personen der Kita ausreichen.

Jede Mitarbeiter\*in, egal in welcher Anstellungsart, muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Sollten hier Einträge zu finden sein, darf der/ die Mitarbeiter\*in nicht bei uns beschäftigt werden. So ist ein wichtiger Grundstein gelegt, um in einer vertrauensvollen und offenen Arbeitsatmosphäre tätig zu sein.

Wir legen Wert auf eine intensive, individuelle Einarbeitung. Hier werden nicht nur Arbeitsabläufe vermittelt und Fragen geklärt. Es wird auch Zeit gegeben, die Kinder kennenzulernen und damit langsam in den eigenen Verantwortungsbereich hinein zu wachsen.

Zum Arbeitsbeginn wird ein an den Arbeitsbereich angepasstes Info-Paket ausgehändigt. Bei pädagogischen Mitarbeiter\*innen ist dieses am umfangreichsten und umfasst neben Konzeption und Satzung auch betriebliche Vereinbarungen und das Schutzkonzept. Da jede/r Mitarbeiter\*in jedoch eigene Vorerfahrungen mitbringt, verzichten wir auf eine standardisierte Einarbeitung. Das Mittel unserer Wahl ist in diesem Zusammenhang das persönliche Gespräch.

Die Kenntnisnahme dieses Schutzkonzepts wird von allen Beteiligten durch Unterschrift bestätigt.

Da bei Praktikant\*innen und Ehrenamtler\*innen (Elterndiensten) nicht zwingend Verträge geschlossen werden, müssen diese Personengruppen darüber hinaus eine Schweigepflichtserklärung unterzeichnen, in der ausdrücklich auf die zu schützenden Daten und Kenntnisse hingewiesen wird. Bei Festangestellten befindet sich dieser Hinweis im Arbeitsvertrag.

Der sehr intime Bereich des Wickelns, der Begleitung zur Toilette und der Hilfe beim Umkleiden nach 'Pipi- Unfällen' wird ausschließlich durch pädagogische Mitarbeiter\*innen und gut eingearbeiteten Bufdis/ Azubis übernommen. Praktikant\*innen aus pädagogischen und pflegerischen Berufsgruppen übernehmen diese Tätigkeit nur unter direkter Anleitung oder bei einem Praktikum von mindestens 3 Monaten, beides immer mit dem Einverständnis des jeweiligen Kindes.

### 3.5 Beteiligung...

... der Eltern

Bei uns als Elterninitiative kommt der Beteiligung der Familien am Kita-Geschehen eine besondere Bedeutung zu. Dies beginnt schon im Aufnahmeverfahren für die Betreuungsplätze zu August jedes Jahres und erstreckt sich auch auf das Schutzkonzept unserer Einrichtung.

Neben der Mitwirkung an der Erstellung des Schutzkonzepts, insbesondere an der Analyse der Risikobereiche, befasst sich unser Kita-Rat in regelmäßigen Abständen mit der Evaluierung des Schutzkonzepts. Die Perspektive der Elternvertreter\*innen innerhalb dieses Gremiums hat für uns einen hohen Stellenwert, da diese zum einen ein großes Interesse daran haben, unsere Kita zu einem sicheren Ort für ihre Kinder zu machen. Zum anderen sind Eltern oftmals nicht so tief in Abläufe und Strukturen involviert, so dass deren Blick eher von außerhalb auf die Einrichtung geworfen werden kann. Das Risiko der sogenannten 'Betriebsblindheit' ist bei Elternvertreter\*innen daher geringer.

Die Eltern sollen jedoch nicht nur an der Erstellung und Weiterentwicklung des Schutzkonzepts beteiligt sein, sie müssen auch über Inhalte informiert und mit Verfahrenswegen vertraut gemacht werden. Jede neu aufgenommene Familie erhält daher ein Exemplar dieses Schutzkonzepts. Des Weiteren werden die Eltern über vom Kita-Rat beschlossene Änderungen des Schutzkonzepts zeitnah informiert und angehört. Auf den halbjährlich stattfindenden Mitgliederversammlungen soll hierfür der notwendige Rahmen geschaffen werden. Eine Teilnahme an Treffen des Kita-Rats, ohne Stimmrecht, ist ebenfalls möglich.

... der pädagogischen Mitarbeiter\*innen

Niemand kennt unsere Kita und die jeweiligen Gruppen so gut, wie unser pädagogisches Team. Bei der Erstellung und Evaluierung des Schutzkonzepts ist die Team- Perspektive daher unbedingt zu berücksichtigen. Die Beteiligung aller Teammitglieder findet in regelmäßigen Abständen auf den Konzeptionstagen statt. Das Wissen über für das Konzept zentrale Aspekte, wie Partizipation oder Sexualpädagogik, wird in diesem Rahmen auf den neuesten Stand gebracht und für unsere Kita bearbeitet. Zudem sind die Gruppenleiter\*innen innerhalb des Kita- Rats stimmberechtigt und können direkt über Änderungen und Anpassungen in Bezug auf das Schutzkonzept mitentscheiden.

Insbesondere der Verhaltenskodex wurde durch das Team erarbeitet und anerkannt.

Jede Mitarbeiter\*in wird über Verfahrenswege in Kenntnis gesetzt. Ansprechpartner\*innen werden benannt und sind dem Team jederzeit zugänglich.

... der Kinder

Die Kinder unserer Kita werden altersgemäß an Entscheidungen, die sich direkt auf sie auswirken beteiligt. Dies geschieht in einem geschützten Rahmen, innerhalb der Gruppe. In den Morgenkreisen werden Themen durch die Mitarbeiter\*innen angesprochen und mit den Kindern besprochen. Besonders mit den älteren Kindern können auch Konfliktthemen angegangen werden. Da vor allem jedoch die jüngeren Kinder sich verbal noch nicht immer gezielt ausdrücken können, bedarf es hier der sensiblen Beobachtung durch die Mitarbeiter\*innen: in welchen Räumen halten sich die Kinder nicht so gerne auf? Wo kommt es häufiger zu Konflikten? Wer benötigt wann welche Art Privatsphäre, beispielsweise beim Toilettengang? Kinder, ob jünger oder älter, senden sehr viele nonverbale Signale aus, die von den Teammitgliedern wahr- und ernstgenommen werden.

Auch derartige nonverbale Äußerungen der Kinder fließen in das Schutzkonzept ein.

Außerdem gilt es, den Kindern ihre Rechte immer wieder transparent zu machen. Die Kinder unserer Einrichtung sollen wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie ein Problem haben oder wenn sie sich beschweren wollen. Für die Kinder wird hier keine konkrete Ansprechperson genannt. Jedes Kind soll die Möglichkeit haben, sich der Person seiner Wahl anzuvertrauen. Jedes Kind soll wissen, dass unsere Kita ihm schützend und stützend zur Seite steht und/ oder wir gemeinsam nach Lösungen suchen. Die angemessene Vermittlung dieser

Informationen obliegt den Gruppen- Teams.

### 3.6 Präventionsangebote...

... für (Inklusions-)Kinder

Nach Möglichkeit soll in jedem Jahr ein Präventionskurs/ Selbstbehauptungskurs für unsere Schukis angeboten werden wie z.B. der Kurs 'Mut tut gut' mit Dipl.-Psych. Maryam Boos von Prävention Bonn-Rhein-Sieg.

Ziele des Kurses sind laut Anbieter:

- Selbstwertgefühl stärken
- Wahrnehmungsschulung
- Umgang mit Grenzen
- Lernen, Nein zu sagen
- Gefühle unterscheiden können (gute, komische, schlechte Gefühle)
- Verhaltensrepertoire erarbeiten
- Handlungskompetenz entwickeln (Hilfe holen, weglaufen, sich wehren)

(Quelle: [www.praevention-bonn-rhein-sieg.de/mut-tut-gut/](http://www.praevention-bonn-rhein-sieg.de/mut-tut-gut/))

Weitere Angebote, wie entsprechende Theaterstücke werden ergänzend, je nach Verfügbarkeit, ebenfalls gebucht.

... für Teammitglieder

Neben den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen besteht ein permanentes Gesprächsangebot von Leitungsseite aus. Überlastungen können und sollen von den Mitarbeiter\*innen angezeigt werden, um damit einhergehende Überforderungssituationen zu vermeiden. Lösungswege sollen vertrauensvoll gemeinsam entwickelt werden. Die Verschwiegenheit aller in Überlastungssituationen hinzugezogenen Personen ist Grundvoraussetzung. Neben der Leitung kann auch die aus dem Vorstand der Kita für den Personalbereich verantwortliche Person jederzeit zur Hilfe geholt werden. Dies gilt insbesondere, wenn vorherige Gespräche mit der Leitung zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis geführt haben.

Neben dem internen Gesprächsangebot, findet einmal jährlich auch ein Team-Coaching statt. Da ein gut zusammenarbeitendes Team aus unserer Sicht ein wichtiger Aspekt im Schutz der Kita-Kinder z.B. vor Machtmissbrauch durch Erzieher\*innen ist, halten wir dieses Angebot als Präventionsmaßnahme ebenfalls für sinnvoll und wichtig.

Für teaminterne Konflikte, die nicht aus eigener Kraft gelöst werden können, besteht ebenfalls die Möglichkeit, ein Coaching in Anspruch zu nehmen.

### 3.7 Beschwerdemöglichkeiten und Kommunikationswege

Bei den Jungen Wilden können verschiedene Kommunikationswege genutzt werden. Um Informationen von Kita-Seite aus an die Eltern weiterzugeben, nutzen wir Aushänge, Mails, direkte Ansprache oder allgemeine Ansprache auf Elternabenden und MVs.

Eltern haben, abgesehen von Aushängen, die gleichen Möglichkeiten auch umgekehrt.

Wenn Beschwerden über das Verhalten von Teammitgliedern oder sogar eine kindswohlgefährdende Situation gemeldet werden muss, erfordert dies ein persönliches Gespräch in geschlossenem Rahmen.

Ansprechpartner\*innen sind:

1. Leitung (Andreas Neuenhausen)
2. Vorstandsvorsitzende
3. Sprecher\*in der Elternvertreter\*innen .

Die hinzugezogenen Gesprächspartner\*innen sind verpflichtet, die Meldung vertraulich zu behandeln und notwendige Schritte einzuleiten (s. Intervention).

### 3.8 Fortbildung für Mitarbeiter\*innen

Alle Mitarbeiter\*innen sollen in regelmäßigen Abständen an einschlägigen Präventionsschulungen und Fortbildungen teilnehmen (ca. alle 5 Jahre).

Neben einschlägigen Fortbildungen im Themenbereich Kinderschutz, sind alle Teammitglieder angehalten, sich regelmäßig in angrenzenden, pädagogischen Themen wie Partizipation von Kindern in Kitas, Inklusionspädagogik, Sexualpädagogik, kindliche Entwicklung, Umgang mit Konflikten, usw. fortzubilden.

## 4. Intervention

### 4.1 Beobachtung und Dokumentation

Um einen möglichst objektiven Blick auf Verdachtsmomente zu behalten, nutzen wir Dokumentationsbögen, um Beobachtungen festzuhalten (s. Anlage).

Wir unterscheiden hier zwischen 3 unterschiedlichen Fällen:

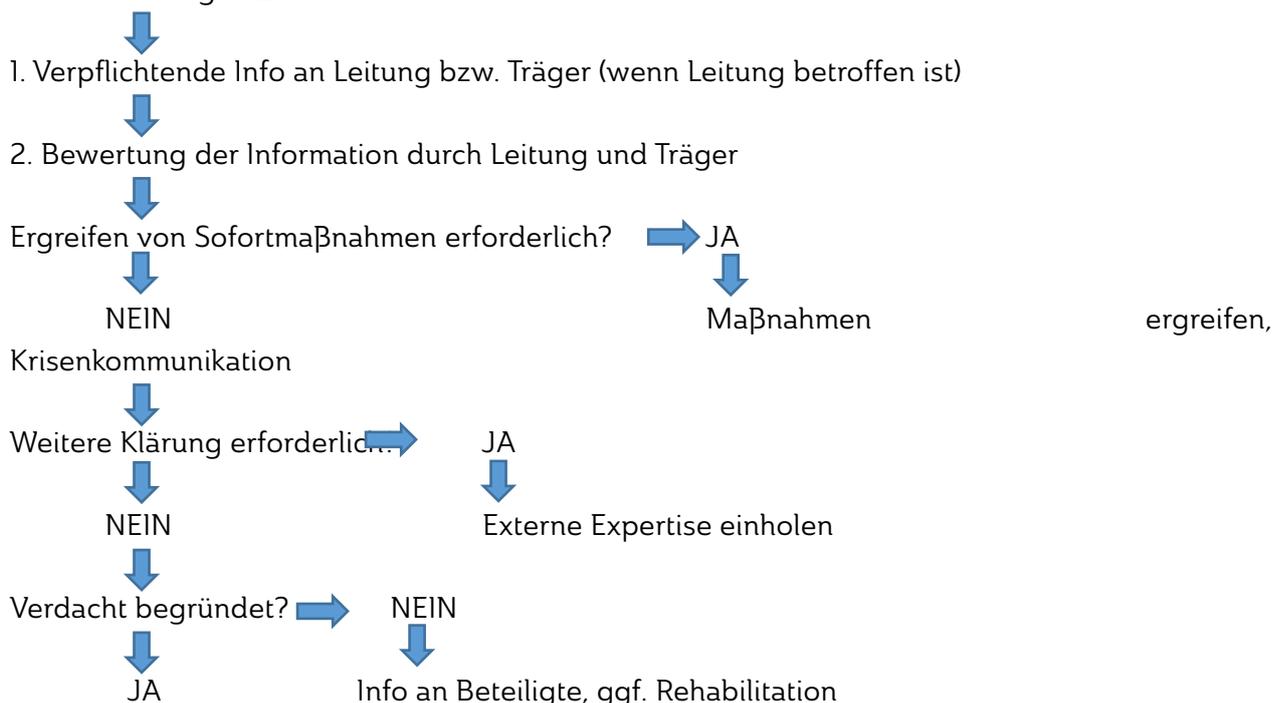
1. Grenzüberschreitendes Verhalten durch Fachkräfte
2. Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII
3. Übergriffiges Verhalten durch Kinder

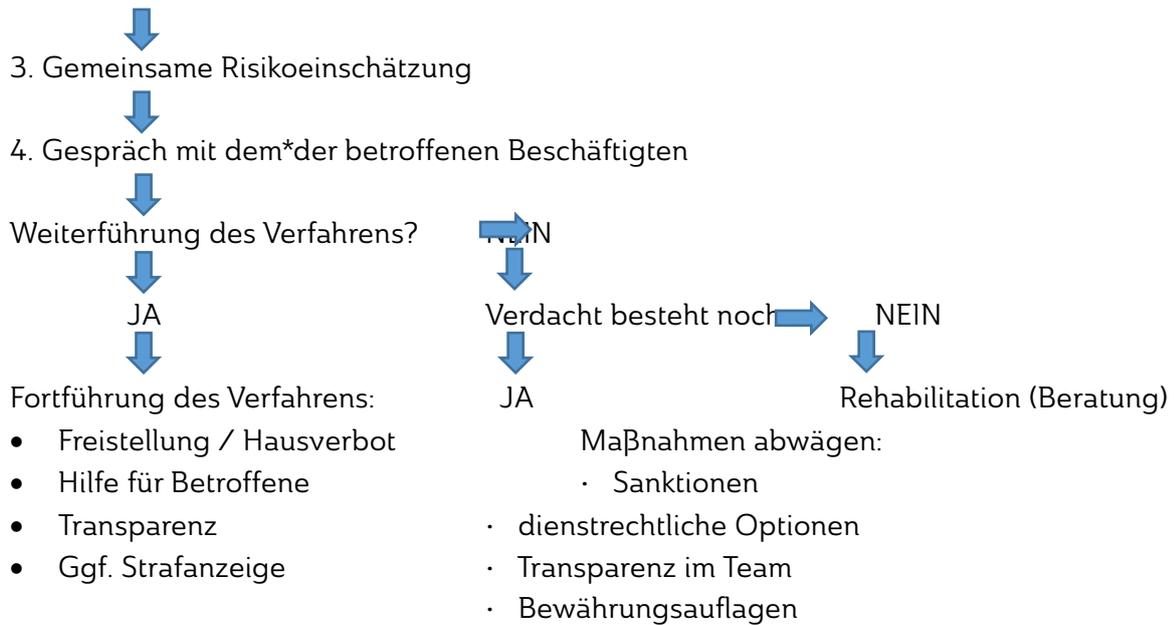
Jede Beobachtung setzt einen entsprechenden Verfahrensablauf in Gang.

### 4.2 Verfahrensablauf

#### Verfahrensablauf bei Verdacht gegenüber Kolleg\*innen

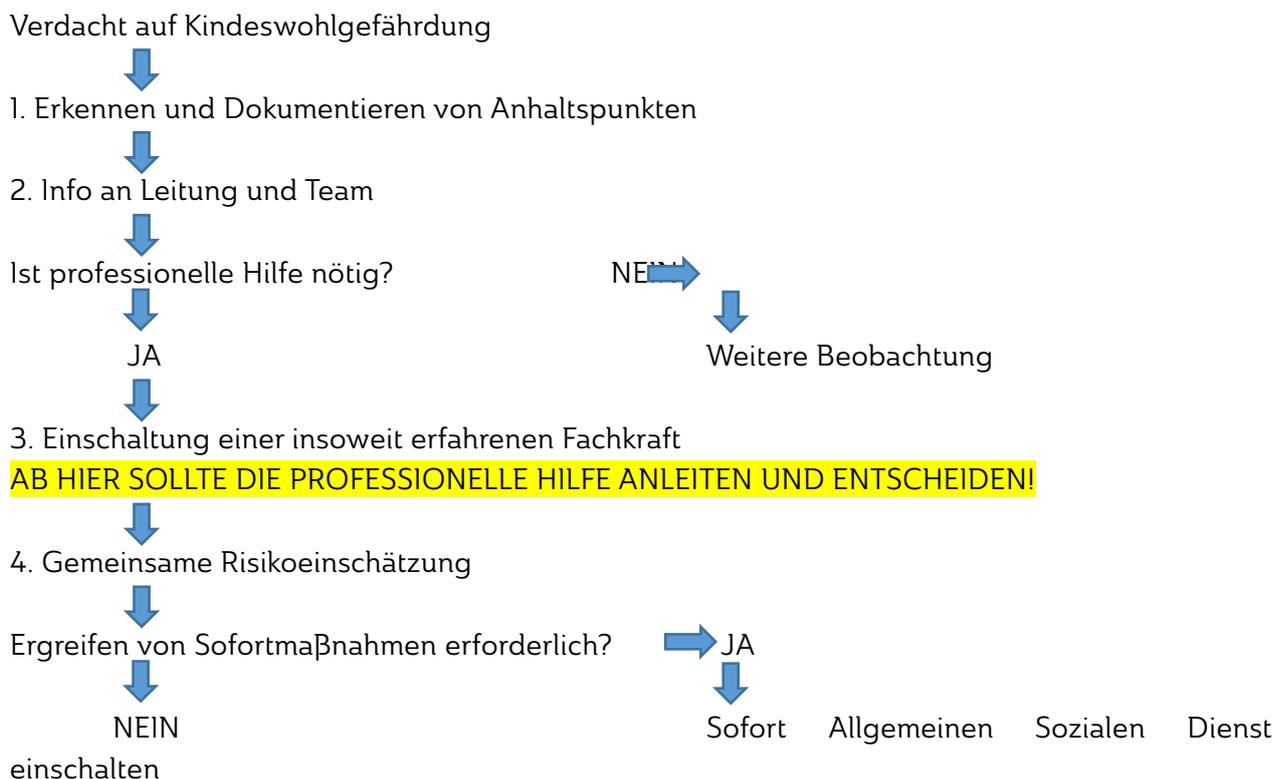
Auftreten von grenzüberschreitendem Verhalten





*(aus: Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen)*

### Verfahrensablauf bei Verdacht auf externen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen





## 5. Gespräch mit den Eltern führen

und Eltern informieren

### Krisenkommunikation

Zur Krisenkommunikation gehört vor allem auch die Information der Elternvertreter\*innen, anderer Eltern, aller Eltern! Der Informationspflicht gegenüber den Eltern müssen wir unbedingt zügig aber nicht übereilt nachkommen. Nach Möglichkeit beziehen wir eine externe Beratung mit in die Planung und Durchführung von Elterngesprächen und Elternabenden ein. Ein bedachtsamer, transparenter Umgang ist uns in unserer Elterninitiative besonders wichtig.

Was, wenn gewichtige Anhaltspunkte die Vermutung bestätigen?

- Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiter\*in (Informationen einholen, Anhörung, dabei von der Unschuldsvermutung ausgehen, keine suggestiven, sondern offene Fragen stellen)
- Gespräch mit den Sorgeberechtigten (Über Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratungs- und Unterstützungsangebote anbieten, verdeutlichen, dass gerichtsverwertbare Gespräche nur durch die Kriminalpolizei erfolgen dürfen, nächste Schritte abstimmen)

## (Sexuelle) Übergriffe von Kindern und Jugendlichen untereinander

Besteht der Verdacht auf einen (sexuellen) Übergriff durch Kinder, legen wir Wert auf eine differenzierte Betrachtung der jeweiligen Situation: handelt es sich um eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder gar sexuellen Missbrauch. Vorrangig ist für uns das angemessene, pädagogische Umgehen mit dem Verhalten des übergriffigen Kindes und selbstverständlich der Schutz des betroffenen Kindes. Um wirksame pädagogische Interventionen, sowohl für das betroffene Kind als auch für das übergriffige Kind zu erarbeiten, ist es in diesem Zusammenhang häufig sinnvoll, sich von einschlägigen Stellen beraten und begleiten zu lassen. Einem statischen Verfahrensablauf wollen wir dagegen hier nicht folgen.

Da eine Unterscheidung zwischen ‚normalem‘ Experimentierverhalten und Grenzverletzungen nicht immer deutlich möglich ist, ist eine möglichst differenzierte Aufklärung der Geschehnisse sowie ein transparenter Umgang damit, den jeweiligen Eltern gegenüber wichtig. Außerdem sind umfassende Kenntnisse der Mitarbeitenden im Bereich Sexualpädagogik und Kinderschutz notwendig, um unklare Situationen möglichst adäquat einschätzen zu können (s. Fortbildung für Mitarbeiter\*innen).

### 5. Kontaktdaten und Kooperationen

Fachdienst Kinderschutz der Stadt Bonn

Tel.nr.: 0228- 775525 [kinderschutz@bonn.de](mailto:kinderschutz@bonn.de)

Kinderschutzbund OV Bonn

Tel.nr.: 0228- 766040 [info@kinderschutzbund-bonn.de](mailto:info@kinderschutzbund-bonn.de)

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

Tel.nr.: 0228- 635542 [info@beratung-bonn.de](mailto:info@beratung-bonn.de)

Impulsstark, Lena Schröder- Dönges, Coaching

Tel.nr.: 0175- 2932564 [schroeder-doenges@impulsstark.de](mailto:schroeder-doenges@impulsstark.de)

Anlagen

Dokumentationsbögen

# Junge Wilde

## Kindertagesstätte

### Dokumentationsbogen nach §8a SGB VIII

Datum \_\_\_\_\_ Name Protokollant\*in \_\_\_\_\_

Name des Kindes \_\_\_\_\_ Alter \_\_\_\_\_

1. Beobachtung durch Name \_\_\_\_\_
- eigene Beobachtung
  - Kolleg\*innen \_\_\_\_\_
  - andere Eltern \_\_\_\_\_
  - sonstige \_\_\_\_\_

2. Inhalt der Beobachtung (detaillierte Beschreibung, keine Interpretation)

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Nächste Schritte
- Überprüfung im Team
  - Gespräch mit Erziehungsberechtigten geplant am \_\_\_\_\_
  - Einschaltung der Fachkraft nach §8a geplant am \_\_\_\_\_
  - Sonstige \_\_\_\_\_



### 3. Nächste Schritte

- Information an Leitung erfolgt am \_\_\_\_\_
- Information an Träger erfolgt am \_\_\_\_\_
- Einschaltung der Fachkraft nach §8a geplant am \_\_\_\_\_
- Gespräch mit Erziehungsberechtigten geplant am \_\_\_\_\_
- Strafanzeige gestellt am \_\_\_\_\_
- Freistellung der Mitarbeiter\*in ab \_\_\_\_\_
- Sonstige \_\_\_\_\_

ACHTUNG: DATENSCHUTZ BEACHTEN!