



Arbeitshilfe zur Erstellung eines Kita-Schutzkonzeptes

Im Zuge des Inkrafttretens des neuen Kita-Gesetzes müssen alle Kindertagesstätten eine aktuelle Konzeption vorlegen, die auch ein Schutzkonzept enthält. Das stellt die Kita-Teams vor die Herausforderung, zeitnah ein solches Konzept auf den Weg zu bringen.

Da ein Schutzkonzept immer individuell auf die einzelne Einrichtung abgestimmt sein muss und von allen Beteiligten mitgetragen und im Idealfall auch mitgestaltet sein sollte, können und möchten wir Ihnen keine allgemeingültige Vorlage zur Verfügung stellen. Insbesondere der Austausch im Team über Erfahrungen, (individuelle) Toleranzgrenzen, Wertvorstellungen und die generelle Haltung dem Kind gegenüber ist so wertvoll. Damit verbunden prägt die Reflektion des eigenen Handelns jedes einzelnen im weiteren Verlauf die Zusammenarbeit. Der gemeinsam gestaltete Prozess und die klaren Vereinbarungen zum Verfahrensablauf im Gefährdungsfall ermöglichen einen offeneren Umgang miteinander und mindern die Hemmschwelle, das Thema im konkreten Fall anzusprechen.

Dennoch möchten wir im Folgenden kurz eine Orientierung bieten, welche Ziele ein Schutzkonzept allgemein verfolgt und welche Bestandteile im Konkreten enthalten sein können.

Ziel eines Schutzkonzeptes

Ein Schutzkonzept dient vor allem der Prävention. Es geht darum, sichere Räume zu bieten, in denen eine Kultur der Achtsamkeit, des Hinschauens und der Sensibilität zur Gefahrenvermeidung besteht.

Folgende Fragen sollten daher darin Beachtung finden:

- Wie werden die Kinder präventiv vor Gewalt (körperlicher Gewalt, seelischer Gewalt, sexuellem Missbrauch, Vernachlässigung der Aufsichtspflicht) in der Einrichtung geschützt?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen, wenn es zu Fehlverhalten oder Gewalt durch pädagogische Fachkräfte kommt?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen, wenn es (gewichtige) Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung durch das soziale Umfeld gibt?

Mögliche Bausteine (nicht verbindlich, dienen hier lediglich zur Orientierung)

- Die Verantwortung für den Schutz der Kinder vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt wird in das **Trägerleitbild** und die **Konzeption** der Einrichtung aufgenommen
- Bereits im **Einstellungsgespräch** werden die Maßnahmen bei von pädagogischen Fachkräften ausgeübter Gewalt gegen Kinder thematisiert. Im **Arbeitsvertrag** kann der Träger neben der verbindlichen Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses auf die Unterzeichnung einer **Selbstverpflichtungserklärung** bestehen (gilt für alle Mitarbeitenden).
- Eine **Gefährdungsanalyse** hilft im Alltag auftretende Risiken darzustellen: Gibt es spezifische Situationen im Kita-Alltag, in denen es zu Nähe-Distanz-Problemen kommen könnte? Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch, Übergriffe und grenzverletzende Verhaltensweisen sind vorhanden?
In welchen alltäglichen Schlüsselsituationen (Essen, Wickeln, Schlafen etc.) könnten die Rechte der Kinder nicht geachtet werden oder aus dem Blick geraten?
- Erarbeiten eines **Verhaltenskodex** mit Regeln für einen gewaltfreien, Grenzen achtenden und respektvollen Umgang der pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern
- **Altersgerechte Information** der Kinder über ihr Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen und auf Hilfe in Notlagen (inkl. Beschwerde), regelmäßige Präventionsangebote

- **Information der Eltern** über Präventionsangebote und über Formen möglichen Fehlverhaltens durch pädagogische Fachkräfte
- Verpflichtung der Mitarbeitenden zur **Fortbildung** über das Thema bzw. Möglichkeit des Besuchs diverser Fortbildungsangebote
- **Beschwerdemöglichkeiten**
- Gemeinsam erarbeiteter, an den individuellen Gegebenheiten der Einrichtung orientierter **Verfahrensablauf**, der das Vorgehen bei Verdacht auf Fehlverhalten oder Gewalt regelt
- Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle gegen Gewalt
- Hinweis auf Vereinbarung zwischen Träger und Kreisjugendamt zum Verfahren gemäß § 8a und § 72a SGB III

Wichtig: Das erarbeitete Konzept sollte regelmäßig weiterentwickelt und bei Bedarf ergänzt bzw. abgewandelt werden.

(vgl. Maywald, Ballmann S. 80ff.)

Was ist in Bezug auf die Beschwerdemöglichkeiten zu bedenken

WER darf sich beschweren? ALLE am Kita-Geschehen Beteiligte (Eltern, Kinder, pädagogische Fachkräfte, Leitung, Träger)

WIE darf man sich beschweren? Es ist keine bestimmte Form verbindlich vorgegeben (bei jüngeren Kindern bspw. auch durch körpersprachliche Äußerungen möglich)

WANN darf man sich beschweren? Im Alltag sind Äußerungen achtsam, wertschätzend und feinfühlig wahrzunehmen und entsprechend zu bewerten; darüber hinaus sollten ritualisierte (an festem Ort zu fest vereinbarter Zeit) Gelegenheiten geschaffen werden (bspw. im Morgenkreis, aber auch Anregungs- und Beschwerdebriefkasten, ausgewiesene Sprechzeiten der Kita-Leitung)

WIE gehen wir damit um? Information und Transparenz in Bezug auf Beschwerdemöglichkeiten, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit im Umgang damit und eine **zeitnahe Reaktion** darauf, auch, wenn die Beschwerde offensichtlich unbegründet ist oder aus bestimmten Gründen nicht zu einer Veränderung führen kann; ggf. Aufgreifen von Ideen und Verbesserungsvorschlägen, Erprobung und ggf. Umsetzung von Veränderungen; Durchsetzung und ggf. auch Neujustierung von Grenzen und Regeln, ggf. Wiedergutmachung und Entschuldigung

WIE dokumentieren wir die Beschwerden? Bspw. Kritikbuch, in dem kurz und knapp die Kritik, das Ergebnis der Bearbeitung und die Reaktion der Eltern festgehalten wird

(Weiterführende) Literaturangaben

Maywald, J.; Ballmann, A. E. (2021): Gewaltfreie Pädagogik in der Kita. Basiswissen, Fallbeispiele, Reflexionsfragen und Checklisten für Team- und Elternarbeit. München: Don Bosco

Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtungen - Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (pdf online abrufbar)

Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen - Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen, Hrsg. DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND GESAMTVERBAND e.V.

Achtung: Die aktuelle Fassung befindet sich derzeit in der Überarbeitung. Eine Neuauflage mit Anpassungen an die aktuelle Rechtslage ist für das Frühjahr 2022 geplant.

Anhang

Die folgende Selbstverpflichtungserklärung für pädagogische Fachkräfte wurde von MitarbeiterInnen der AWO Saarland entwickelt (*entnommen aus Maywald, Ballmann Zusatzmaterialien*)

Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit mit Kindern lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander. Durch diese Beziehungen wollen wir jungen Menschen Selbstbewusstsein vermitteln, ihre Identität stärken und sie befähigen, eine gesunde Beziehung zu sich selbst und zu anderen zu entwickeln und zu leben. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die Beziehung zu anderen Menschen soll gestärkt werden. Vertrauensvolle Beziehungen sind nur möglich in einem Umfeld, das frei von körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt gestaltet ist.

Aus diesem Grund halte ich mich an folgende Grundsätze:

- (1) Ich verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass Kinder in unseren Einrichtungen vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt bewahrt werden.
- (2) Ich beachte die gesetzlichen Vorschriften.
- (3) Ich respektiere die Gefühle der Kinder. Ich nehme die individuellen Grenzsetzungen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit eigener Persönlichkeit ist. Ich respektiere die Kinder und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
- (4) Ich gestalte die Beziehungen zu den Kindern transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Mit den Eltern der betreuten Kinder arbeite ich vertrauensvoll zusammen, respektiere sie in ihrer Verantwortung und informiere sie über unsere Grundsätze für das Kindeswohl.
- (5) Mir ist bewusst, dass es ein Machtgefälle zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einerseits und Kindern andererseits gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam und bewusst um. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
- (6) Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten. Ich beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
- (7) Konflikte löse ich gewaltfrei. Ich bemühe mich stets um beschreibende und nichtwertende Äußerungen aus der Ich-Perspektive. Wenn Konflikte eskaliert sind, Sorge ich für eine Atmosphäre, die eine Rückkehr ohne Niederlage ermöglicht.
- (8) Ich werde Situationen ansprechen, die mit unserer Selbstverpflichtungserklärung nicht in Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe zu schaffen und zu erhalten.
- (9) Im dienstlichen Kontakt kommt es zu einem intensiven Austausch über Gefühle und Bedürfnisse, wodurch eine große Nähe entstehen kann. Ich verzichte bewusst auf private Kontakte zu den betreuten Kindern und deren Familien. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
- (10) Ich achte auf Anzeichen der Vernachlässigung oder Gewalt bei Kindern. Ich informiere bei Verdacht meine*n direkte*n Vorgesetzte*n und leite somit ein Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB VIII ein.

Ich habe die Selbstverpflichtungserklärung gelesen und verpflichte mich, nach diesen Grundsätzen zu arbeiten.

Datum und Unterschrift der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters

Wenn Eltern Fehlverhalten durch Fachkräfte ansprechen – ein Gesprächsleitfaden

Dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei, ein Gespräch mit Eltern, die Fehlverhalten durch Fachkräfte ansprechen, vorzubereiten und zu führen.

Fehlverhalten durch pädagogische Fachkräfte, das auf vielfältige Weise, durch Gewalt oder übergriffiges Verhalten, stattfinden kann, muss umgehend angesprochen und besprochen werden. Denn die Folgen dieses Fehlverhaltens können schwerwiegend sein: Beim betroffenen Kind können Kontakt- und Beziehungsstörungen entstehen, hinzu kommen können infolge von Gewalterfahrungen – gleichgültig, ob es sich um eine physische und/oder psychische Gewalterfahrung handelt – körperliche und seelische Symptome.

Unter pädagogischem Fehlverhalten leiden auch die direkten Bezugspersonen – die Gruppe, die Eltern, das Team, und auch der Träger spürt, wenn Vertrauen schwindet. Schnell verbreiten sich Scham- und Schuldgefühle, Verunsicherung und Angst und Misstrauen macht sich breit. In dieser Situation signalisieren vor allem Offenheit, Aufklärung und couragiertes Handeln einen professionellen Umgang mit unprofessionellem Verhalten.

Wenn gewaltvolles Handeln durch Fachkräfte stattgefunden hat, sind Gespräche mit allen Beteiligten zwingend erforderlich. Ein möglichst zeitnaher Gesprächstermin vermittelt hier die Wichtigkeit, verdeutlicht den Ernst des Anliegens und transportiert Wertschätzung gegenüber allen Betroffenen.

Die Grundhaltung in einem solchen Gespräch sollte eine fragende Haltung sein, verbunden mit dem Wissen, dass Menschen immer einen Grund für ihr Handeln haben und man davon ausgehen kann, dass kein Mensch absichtlich einem anderen schaden will – jeder Mensch hat für sein Verhalten und sein Handeln immer einen Grund und manchmal auch keine Handlungsalternative. Wir alle sind Menschen, wir machen Fehler und wir können daraus lernen – das zu vermitteln, ist die Hauptaufgabe in einem solchen Gespräch, auch wenn das Führen eines schwierigen Gesprächs mit viel Unsicherheit verbunden ist. Sie sind der Profi und Sie sind dafür zuständig!

Das Gespräch planen

Vorüberlegungen

- Welches Ziel verfolgen Sie mit dem Gespräch?
- Was genau soll angesprochen werden?
- Was macht das Problem mit Ihnen?
- Brauchen Sie selbst ein Beratungsgespräch/Fachberatung/Fachkraft zur Reflexion?
- Was brauchen die Eltern, um sich zu entspannen?

Vorbereitung und Rahmenbedingungen

- Sorgen Sie für einen geschützten Rahmen und einen störungsfreien Raum.
- Bieten Sie Getränke an und einen kleinen Snack (Obst, Kekse) – dies schafft Wohlbefinden und vermittelt ein Gefühl von Wertschätzung und Akzeptanz.

Das Gespräch führen

Ablauf des Gesprächs

Empathie zeigen – entschuldigen – Ursachen herausfinden – Lösungen aufzeigen – verbindlicher Abschluss



Kommunikationsregeln

- Kommunizieren Sie authentisch.
- Signalisieren Sie Offenheit gegenüber dem bzw. der Gesprächspartner*in.
- Seien Sie geduldig und hören Sie genau zu. Lassen Sie den anderen ausreden.
- Bringen Sie zum Ausdruck, was Sie denken und vermeiden Sie dadurch Missverständnisse.
- Aber: „selektive Authentizität!“ Sie müssen nicht alles sagen, was Sie denken.
- Kommunizieren Sie positiv. Nicht: „Sie haben unrecht“, sondern: „Ich sehe das anders“, nicht: „So kann man das ja wohl nicht sehen“, sondern: „Ich habe da eine andere Idee“.

Gesprächseinstieg: Klärung der Rahmenbedingungen und des Ziels

- Ziele und Zeitrahmen nennen: „Wir haben uns heute getroffen, um ...“, „Wir haben ca. ... Zeit, sollten wir dann den Eindruck haben, dass nicht alles geklärt ist, können wir einen weiteren Termin verabreden.“ Rückversichern: „Ist das in Ihrem Sinne?“
- Positiven Gesprächseinstieg finden, z. B. das Foto des Kindes auf den Tisch legen; dies signalisiert, dass es um das Kind geht und nicht um institutionelle Befindlichkeiten.
- „Welches konkrete Anliegen haben Sie (an mich)?“
- „Was wünschen Sie sich konkret (von mir)?“
- „Wenn ich Sie richtig verstanden habe, ist Ihr Ziel ...“
- „Mein Ziel für dieses Gespräch ist ...“

Hauptteil: Klärungsphase

- Nehmen Sie Eltern als Fachleute für ihr Kind wahr!
- Genaue Erörterung des Falles, Informationen geben und erfragen
- Lassen Sie die Eltern ihre Sichtweise, Beobachtungen zunächst schildern und fragen Sie bei Unklarheiten nach:
 - „Können Sie mir ein konkretes Beispiel schildern?“
 - „Was genau ist wann vorgefallen?“
 - „Was haben Sie beobachtet?“
 - „Was hat ... berichtet?“
- Was denken und was wünschen sich die Eltern?
- Was soll/kann sich ändern?
- Fragen Sie nach, wenn Sie nicht sicher sind, was von Ihnen erwartet wird. Selbstverständlichkeiten gibt es in einem Gespräch nicht!
- Bestätigen Sie die Eltern, das hilft oft in emotional aufgeladenen Situationen: „Ja, ich verstehe, dass Sie das so sehen müssen.“, „Ja, Sie haben allen Grund.“
- „Ich würde Ihnen gerne meine Einschätzungen mitteilen ...“
- Äußern Sie Ihre Beobachtungen und Sichtweisen durch „Ich-Botschaften“: „Ich habe das Gefühl, dass ...“, „Ich nehme die Situation folgendermaßen wahr ...“, „Mir ist wichtig, dass ...“
- Vorsicht bei unterschiedlicher Sichtweise: keine Verteidigungsposition einnehmen, sondern das Anliegen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten: Perspektivenwechsel!
- Eigene Betroffenheit zeigen
- Hinweis auf eigene Verantwortung
- Welche Konsequenzen hat der Übergriff für wen?



- Gibt es Grundlagen, z. B. Konzeption, Schutzkonzept, Selbstverpflichtungserklärung, aus denen hervorgeht, wie das weitere Vorgehen geregelt ist?
- Benutzen Sie Sätze wie: „Sie befürchten jetzt, dass ...“, „Sie sind misstrauisch, weil ...“, „Sie ärgern sich über ...“, „Sie sind noch nicht sicher, wie weit ...“, „Sie sind erschrocken über ...“
- Zur Sachebene zurückführen können Sie auf diese Weise: „Mit anderen Worten ...“, „Wenn ich Sie richtig verstehe, geht es Ihnen um ...“, „Ihnen ist wichtig, dass ...“, „Sie legen Wert auf ...“, „Für Sie kommt es darauf an, dass Sie ...“, „Ich habe jetzt verstanden, dass Sie ...“

Abschluss des Gesprächs

- Evtl. Gesprächsnotizen zusammenfassen, evtl. mit Unterschrift
- Vereinbarungen wiederholen
- Terminvereinbarungen treffen
- Evtl. Flyer von Fachdiensten, Kinderpsychologen, Traumatherapeuten usw. mitgeben
- Für das Gespräch danken
- Wertschätzung des Erreichten: „Ich habe jetzt ein gutes Gefühl ...“, „Ich denke, damit haben wir ein gutes Ergebnis erzielt ...“, „Wir werden ... damit gut unterstützen ...“
- Freundliche Verabschiedung

Wichtig:

Gehen Sie mit Verständnis und Wertschätzung ins Gespräch. Bleiben Sie während des Gesprächs bei sich, überlegen Sie, wenn Sie sich angegriffen fühlen, warum Sie etwas triggert. Akzeptieren Sie die Bedürfnisse, Sorgen und Ängste der Eltern. Formulieren Sie Ihre Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche auf der Grundlage der GfK (Gewaltfreie Kommunikation nach M. B. Rosenberg) und schaffen Sie am Ende etwas Verbindendes zwischen allen Beteiligten.



Kollegiale Gespräche nach Fehlverhalten – ein Leitfaden

Dieser Leitfaden bietet Ihnen eine Orientierung für kollegial geführte Gespräche nach Fehlverhalten.

Damit sich Fehlverhalten nicht wiederholen oder sogar verfestigen kann, sollte jedes unprofessionelle Verhalten so schnell wie möglich thematisiert werden. Idealerweise sucht die pädagogische Fachkraft, die bei sich selbst oder bei einer Kollegin bzw. einem Kollegen Fehlverhalten bemerkt, umgehend das offene kollegiale Gespräch mit ihren bzw. seinen Kolleg*innen. Auf diese Weise ist es in vielen Fällen möglich, einen durch das Verhalten eventuell entstandenen Schaden – beispielsweise in Form einer Entschuldigung – wiedergutzumachen, nach Ursachen zu suchen und eventuell auch um Unterstützung zu bitten, um zu verhindern, dass sich das Fehlverhalten fortsetzt. Der Ablauf eines kollegial geführten Gesprächs könnte folgendermaßen aussehen:

1. Wie habe ich bzw. wie hast du die Situation wahrgenommen?
2. Warum kam es zu dieser Situation bzw. zu diesem Fehlverhalten?
3. Muss die Leitung in Kenntnis gesetzt werden?
4. Ist eine Wiedergutmachung (z. B. in Form einer Entschuldigung) notwendig?
5. Müssen die Eltern des Kindes informiert werden?
6. Wie können derartige Situationen und Fehlverhalten zukünftig vermieden werden?
7. Ist ein Gespräch im Team (z. B. zur Weiterentwicklung des Konzepts) sinnvoll?
8. Nach einiger Zeit: Haben sich die vorgenommenen Veränderungen bewährt?



Impressum

Herausgeber Kreisverwaltung Alzey-Worms
Abteilung 5 – Jugend und Familie
Kindertagesstätten-Fachberatung
An der Hexenbleiche 34
55232 Alzey

Telefon 06731-408-5451, -5452, -5453

E-Mail batzner.sandra@alzey-worms.de;
karstadt.barbara@alzey-worms.de;
leisenheimer.katrin@alzey-worms.de

Alzey, im Dezember 2021