

# **Kinderschutzkonzept für den Kindergarten „Dalbker Spatzen“**

Arbeitshilfen und Handlungsleitfaden zur Umsetzung des § 8a SGB VII für Mitarbeiter

Träger: Familienzentrum „Der Spatz“ gGmbH

Anschrift: Mergelheide 55, 33758 Schloß Holte – Stukenbrock

---

Dieser Leitfaden richtet sich an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Kindergarten „Dalbker Spatzen“. Er beschreibt die Kindeswohlgefährdung unter verschiedenen Aspekten und gibt Richtlinien für das Handeln im Verdachtsfall. Das Dokument dient zur Orientierung für die Mitarbeiter und stellt den Kinderschutz als einen wichtigen Aspekt christlicher Pädagogik dar.

# Inhalt

1	<a href="#">Einführung</a>	3
2	<a href="#">Leitbild</a>	3
3	<a href="#">Gesetzliche Grundlage</a>	4
3.1	<a href="#">Grundgesetz</a>	4
3.2	<a href="#">Strafgesetzbuch</a>	4
3.3	<a href="#">Die UN-Kinderrechtskonvention</a>	4
4	<a href="#">Prävention</a>	4
4.1	<a href="#">Werte</a>	4
4.2	<a href="#">Fehlerkultur</a>	5
4.3	<a href="#">Stressreduktion</a>	5
4.4	<a href="#">Partizipation (Kinderrechte)</a>	5
4.5	<a href="#">Kindliche Sexualität</a>	5
4.6	<a href="#">Personal</a>	5
4.6.1	<a href="#">Vorstellungsgespräche</a>	5
4.6.2	<a href="#">Erweitertes Führungszeugnis</a>	6
4.6.3	<a href="#">Ehrenkodex</a>	6
4.6.4	<a href="#">Praktikantin Checkliste</a>	6
4.6.5	<a href="#">Jährliche Wiederholung Kinderschutzkonzept</a>	6
4.6.6	<a href="#">Mitarbeitergespräche</a>	6
4.7	<a href="#">Elternarbeit</a>	6
4.7.1	<a href="#">Rollenverständnis (Leitbild)</a>	7
4.7.2	<a href="#">Unterstützungsangebote</a>	7
4.7.3	<a href="#">Elternbegleiter</a>	7
4.7.4	<a href="#">Beschwerdemanagement</a>	7
4.7.5	<a href="#">Informationen</a>	8
4.8	<a href="#">Zusammenarbeit / Netzwerk</a>	8
4.9	<a href="#">Strukturelle Rahmenbedingen</a>	8
4.9.1	<a href="#">Träger</a>	8
4.9.2	<a href="#">Leitung</a>	9
4.9.3	<a href="#">Kinderschutzfachkraft (Intern)</a>	9
4.9.4	<a href="#">Mitarbeiter</a>	9
4.9.5	<a href="#">Eltern</a>	9
4.9.6	<a href="#">Schutzbefohlenen</a>	9
5	<a href="#">Maßnahmen in Krisensituationen</a>	10
5.1	<a href="#">Klärung wichtiger Begriffe</a>	10
5.2	<a href="#">Verfahrensabläufe bei Übergriffen</a>	11
5.2.1	<a href="#">Beobachtungen von Auffälligkeiten in der Einrichtung</a>	12
5.3	<a href="#">Verfahrensabläufe bei Übergriffen unter Kindern</a>	14
5.3.1	<a href="#">Das passive Kind</a>	14
5.3.2	<a href="#">Das aktive Kind</a>	14
5.3.3	<a href="#">Der Vorfall wird protokolliert</a>	14
5.3.4	<a href="#">Gruppe</a>	14
5.3.5	<a href="#">Kollegiale Beratung im Team</a>	14
5.3.6	<a href="#">Elterngespräche</a>	15

5.4	<a href="#">Verfahrensabläufe bei Übergriffen durch Mitarbeiter</a> .....	15
5.4.1	<a href="#">Fehlerkultur</a> .....	15
5.4.2	<a href="#">Beschwerdemanagement</a> .....	15
5.4.3	<a href="#">Kollegiale Beratung</a> .....	15
6	<a href="#">Epilog</a> .....	16
7	<a href="#">2 Anhang</a> .....	16
8	<a href="#">3 Literaturverzeichnis</a> .....	16

## 1 Einführung

In erster Linie fühlen wir uns diesem christlichen Grundverständnis in Haltung und Handlung verpflichtet. Wir achten auf das Wohlergehen und den Schutz aller Menschen und besonders Kindern, indem wir uns am "Gott der Bibel" als Vorbild orientieren. Wir leben die christlichen Werte in unserem pädagogischen Alltag praktisch aus.

## 2 Leitbild

Das christliche Menschenbild

Im christlichen Menschenbild sind alle Menschen von Gott geschaffen und somit als Geschöpfe Gottes gleich wertvoll. In der Bibel lesen wir, dass Jesus im Gegensatz zu dem damaligen kulturellen Verständnis (Antike – Römisches Reich: Kind als Eigentum des Vaters), Kinder wertschätzt und um ihr Wohl bemüht ist. Das christliche Bild vom Kind beinhaltet, dass das Kind eine eigenständige Persönlichkeit ist und angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife Verantwortung und Rechte vor Gott und den Menschen hat (Postmoderne – Kind als (Rechts-Subjekt.))

*„Gott selbst stellt sich selbst vor als einen Gott der Schutzlosen und Schutzbedürftigen (Ex. 22,22; Psalm 68,4f; 82,1-8 u.a.). Dementsprechend fördert die Bibel auch eine Kultur, in der die Scham und die Würde des Einzelnen nicht nur zu respektieren, sondern auch zu schützen sind. Dies gilt umso mehr für die Menschen, die auf Hilfe und Schutz durch andere angewiesen sind.“*

Besonders Kinder möchte Gott vor Verführungen schützen Mt 18, 6-11.“

## 3 Gesetzliche Grundlage

### 3.1 Grundgesetz

Das Grundgesetz erklärt die Unantastbarkeit der Menschenwürde und verpflichtet die staatliche Gewalt, diese zu achten und zu schützen (Art. 1 GG). Dies gilt in umfassendem Sinn für das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und das Recht auf Leben und auf körperliche Unversehrtheit.

### 3.2 Strafrecht

Durch den § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) wurde die Verantwortung der Eltern für den Schutz ihrer Kinder bereits seit 2005 entsprechend verstärkt in den Blick genommen. Dagegen wurden mögliche Gefährdungen durch Fachkräfte der Kindertagesbetreuung und Übergriffe von Kindern untereinander lange Zeit zu wenig berücksichtigt.

Daher ist seit dem 01.01.2012 das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten. Hierbei wurde festgelegt, dass der Schutzauftrag nicht nur bei den Jugendämtern, sondern bei allen Einrichtungen und Diensten liegt, die Leistungen nach dem Kinder- und Jugendhilferecht erbringen.

### 3.3 Die UN-Kinderrechtskonvention

Artikel 19: Schutz vor Gewaltanwendung, Misshandlung, Verwahrlosung

*„Jedes Kind hat es verdient, geschützt und sicher aufzuwachsen. Mädchen und Jungen, die Gewalt erlebt haben, brauchen unsere besondere Fürsorge“*

Kinderschutzprojekt Unicef

## 4 Prävention

Um Kinder in ihrem Wohl zu schützen, ist in erster Linie Prävention gefragt. (agieren statt reagieren). Nur so ist sichergestellt, dass ein qualitativer Kinderschutz in der Einrichtung ausgeübt wird.

### 4.1 Werte

Grundlegend ist hierbei das christliche Menschenbild und die dazu resultierenden Werte unserer Einrichtung. Vier Grundwerte haben wir als Einrichtung ausgearbeitet, an denen sich alle Mitarbeiter halten.

1. Als Mitarbeiter orientieren wir uns in unseren Überzeugungen und unserem Handeln an der Bibel
2. Wir gehen wertschätzend miteinander um.
3. Wir sind authentisch in allem, was wir sagen und tun.
4. Wir unterstützen Familien bei der Erziehung der Kinder.

Diese grundsätzliche Haltung soll eine Kultur des Miteinanders sein, in der Kinder und Erwachsene einander wertschätzend begegnen und dadurch werden Übergriffe minimiert. Diese Grundhaltung ist präventiv nachhaltiger als ein Regelkatalog. Eine jährliche Erinnerung der Mitarbeiter findet statt.

### 4.2 Fehlerkultur

Des Weiteren zeigt die Bibel, dass niemand perfekt ist und jeder Korrektur benötigt. Eine gute Fehlerkultur ist wichtig, um nicht von den Kollegen bei Fehlern verurteilt zu werden, sondern Verständnis und Hilfe zu bekommen. Dies trägt dazu bei, dass Grenzüberschreitungen angesprochen und Fehlverhalten verändert wird. Autoritäre Strukturen, die keinerlei Fehler zulassen, sind wenig hilfreich, da keine Herausforderungen im pädagogischen Alltag angesprochen werden und demzufolge auch keine gemeinsame Reflexion stattfinden kann. Fehlverhalten kann so verheimlicht und gefestigt werden.

Darum herrscht in Mitarbeitergesprächen eine Atmosphäre, in der Überforderung und Fehlverhalten offen zugegeben werden kann. Die Kitleitung, sowie die Gruppenleitung haben hier einen Vorbildcharakter. Bei so einer Teamkultur trauen sich auch Kinder mehr Grenzüberschreitungen anzusprechen und sich zu beschweren.

Die Umsetzung von Kinderrechten in unserer Einrichtung ist ein weiterer wichtiger Punkt für Präventivmaßnahmen beim Kinderschutz.

### 4.3 Stressreduktion

Grenzüberschreitungen von Mitarbeitern und Kindern können häufig in Situationen stattfinden, in denen man überfordert ist und einem hohen Stress ausgesetzt ist. Jährlich überprüfen wir am Evaluationstag die Situationen, in denen Stress reduziert werden kann. Unser Kindergarten soll eine Einrichtung sein, in der sich alle geborgen und wohl fühlen.

### 4.4 Partizipation (Kinderrechte)

Das Ausleben und Bewusstsein der eigenen Rechte sind grundlegende Präventivmaßnahmen zum Kinderschutz. Zu diesem Thema erarbeiten wir ein separates Konzept. (Partizipation bei den Dalbker Spatzen)

### 4.5 Kindliche Sexualität

Der „Umgang mit kindlicher Sexualität“ ist bei uns in einem separaten Konzept verankert. Alle Mitarbeiter und Praktikanten müssen jährlich darüber informiert werden. Eine Wiederholung ist wiederum grundlegend für den Kinderschutz.

### 4.6 Personal

Professionelles Personalmanagement führt zu einer Arbeitsatmosphäre, in der Achtsamkeit, Wertschätzung und Partizipation gelebt werden.

#### 4.6.1 Vorstellungsgespräche

Gutes Fachpersonal auch im Sinne des Kinderschutzes fängt schon bei der Vorauswahl, bzw. der Stellenbeschreibung an. Wir weisen hier schon auf unsere Werte hin (s. Punkt 2 & 4.1), und besprechen diese in dem Vorstellungsgespräch. Einige Inhalte im Sinne des Kinderschutzes geben schon erste Eindrücke über das Fachwissen und pädagogischen Handeln der Bewerber. Die Bewerber der engeren Auswahl werden zu einem Hospitationstag eingeladen, um uns einen ersten Eindruck der Arbeitsweise zu schaffen.

#### 4.6.2 Erweitertes Führungszeugnis

Zuletzt muss jeder Mitarbeiter (aber auch Praktikanten ab 14 Jahre) ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

vorlegen, bevor er eingestellt wird. Das erweiterte Führungszeugnis wird bei den Mitarbeitern nach 5 Jahren erneuert! Die Buchhaltung erinnert die Leitung daran, das aktualisierte Führungszeugnis erneut vorzulegen. Bei Praktikanten ist die zuständige päd. Fachkraft (zuständig für Praktikanten) verantwortlich, sich das Führungszeugnis der Praktikanten zeigen zu lassen und mit einem Vermerk auf der Checkliste zu dokumentieren.

#### 4.6.3 Ehrenkodex

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den Ehrenkodex (siehe Anhang) zu unterschreiben, in dem z.B. Nähe/Distanz, Machtmissbrauch, Angemessenheit von Körperkontakt usw. enthalten sind. Jährlich wird der Inhalt in der Teamsitzung wiederholt und bei Bedarf ergänzt. Die Verantwortung hierfür trägt die Kitaleitung und die Kinderschutzfachkraft der Einrichtung.

#### 4.6.4 Praktikantin Checkliste

Für Praktikanten gibt es noch zusätzlich zu dem Ehrenkodex eine Praktikanten Checkliste (s. Anhang) in der noch einige weitere Verhaltensregeln aufgeführt werden. Diese Checkliste muss von den Praktikanten unterschrieben werden.

#### 4.6.5 Jährliche Wiederholung Kinderschutzkonzept

Nicht nur der Ehrenkodex, sondern auch das Kinderschutzkonzept wird im Team einmal im Jahr durch die Kindergartenleitung zusammengefasst und gegebenenfalls überarbeitet bzw. ergänzt. Die Verantwortung trägt die Kitaleitung / Kinderschutzfachkraft der Einrichtung.

#### 4.6.6 Mitarbeitergespräche

Einmal im Jahr finden für alle Mitarbeiter Mitarbeitergespräche anhand eines Fragenkatalogs statt. Das Mitarbeitergespräch ist von einer guten Feedback-Kultur geprägt, indem grundsätzlich über die Ressourcen, Überforderung sowie Lösungsansätzen und Unterstützungsangeboten gesprochen wird.

### 4.7 Elternarbeit

Nur durch eine intensive und vertrauensvolle Elternarbeit in unserer Einrichtung, können Kinder auch außerhalb unseres Kindergartens geschützt werden.

#### 4.7.1 Rollenverständnis (Leitbild)

Im Sinne unseres Leitbildes ist es uns wichtig, dass Eltern die Verantwortung für ihre Kinder haben und wir sie durch unser Fachwissen unterstützen können. Gespräche finden immer in Augenhöhe mit Eltern statt. Im Team achten wir darauf, dass wir nicht „negativ“ über die Eltern sprechen, sondern ressourcenorientiert in ihren Aufgaben unterstützen. So können wir u.a. Kinder vor Missbrauch oder Grenzüberschreitungen präventiv schützen.

#### 4.7.2 Unterstützungsangebote

- Elterncafé

Einmal im Monat bieten wir Elterncafés an, in denen die Eltern durch Austausch, angeleitete Gesprächsrunden und kompetente Referenten Hilfestellungen bekommen, den Erziehungsalltag gewaltfrei zu meistern.

- Erziehungsberatung

Unser Träger hat eine Kooperation mit der Erziehungsberatung der Diakonie im Kreis Gütersloh. Bei Bedarf können die Eltern auf dieses Angebot bei uns in der Einrichtung zugreifen.

#### 4.7.3 Elternbegleiter

Vor allem im Kindergarten besteht die Möglichkeit, flächendeckend Eltern zu erreichen und vertrauensvolle Lebensarbeit aufzubauen, um notwendige Unterstützungs- und Beratungsangebote zu vermitteln. In unserer Einrichtung ist eine ausgebildete Elternbegleiterin eingestellt, die für Eltern eine Ansprechperson und Vermittlerin ist.

#### 4.7.4 Beschwerdemanagement

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die es den Eltern ermöglichen, sich beschweren zu können. Ein sogenanntes "MindMap" (sh. Anhang) wird öffentlich ausgehängt und am Informationse Elternabend vorgestellt.

Folgende Inhalte sind enthalten

- Direktes Ansprechen der päd. Fachkraft / Gruppenleitung
- Gesprächstermin mit der Kita-Leitung
- Elternbeirat
- Beschwerde

- E-Mail
- Ansprechpartner beim Träger
- Ansprechpartner beim Jugendamt
- Ansprechpartner beim LWL

#### 4.7.5 Informationen

Eltern werden folgendermaßen über unser Schutzkonzept informiert:

- Informationselternabend
- Aushang

#### 4.8 Zusammenarbeit / Netzwerk

Um präventiv arbeiten zu können, ist es wichtig im Kinderschutz ein breites Netzwerk zu haben.

Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern

- Pädagogische Fachberatung
- Insoweit erfahrene Fachkraft
- Diakonie Bielefeld - ist in Arbeit (Erziehungsberatung, Teambberatung, Externe erfahrene Kinderschutzfachkraft)
- Jugendamt Bielefeld

#### 4.9 Strukturelle Rahmenbedingen

Zuletzt soll noch erwähnt werden, dass im Zusammenhang des präventiven Kinderschutzes wichtig ist, Klarheit in der Rollen-/ und Pflichtenverteilung herrscht. Darum soll dieses hier noch einmal kurz zusammengefasst werden.

##### 4.9.1 Träger

- Hauptverantwortung
- Aufgabendeligation
- Überwachung
- Informationsweitergabe
- Meldung beim Jugendamt ( z.B. die Leitung)
- Führt Aufnahmegespräche (bei Bedarf)
- Führt Elterngespräche (bei Bedarf)
- Bestimmt den internen Kinderschutzbeauftragten
- Arbeitet mit dem Jugendamt zusammen (Generalvereinbarung)

##### 4.9.2 Leitung

- Zusammenarbeit mit dem Träger
- Beim Verdachtsfall wird die Leitung informiert
- Wird vom Träger delegiert mit dem Jugendamt / Landesjugendamt zusammenzuarbeiten / zu melden.
- Ist verantwortlich, dass jährlich der Ehrenkodex / Kinderschutzkonzept von allen Mitarbeitern gelesen wird.
- Ist verantwortlich, dass Klarheit bei der Zuständigkeit und Wege im Zusammenhang von Kinderschutz bei dem Mitarbeiter herrscht
- führt Mitarbeitergespräche im Sinne von Kinderschutz
- führt Aufnahmegespräche
- führt mit der Gruppenleitung Elterngespräche

##### 4.9.3 Kinderschutzfachkraft (Intern – ist noch in Arbeit)

- ist auf dem aktuellen Stand
- führt die interne jährliche Information für die Mitarbeiter durch
- evaluiert mit dem Team das Kinderschutzkonzept
- ist Ansprechperson für Kinderschutzfragen im Team
- leitet interne „Kollegiale Beratung“
- bei Bedarf ist sie bei Eltern- und Mitarbeitergesprächen dabei

##### 4.9.4 Mitarbeiter

- sind verpflichtet, den Ehrenkodex zu unterschreiben
- sollen das Schutzkonzept und Verfahrensabläufe kennen und praktizieren (siehe unten)
- Kennen und leben die Werte der Einrichtung aus
- verpflichten sich bei Beobachtungen / Verdachtsfällen zu dokumentieren und die Gruppenleitung und Ein-

- richtungsleitung zu informieren (Formblatt für Dokumentationen siehe Anhang)
- verpflichten sich, bei akuter Gefahr, eine Meldung beim Jugendamt bzw. Polizei zu machen.
- informieren Kinder über Ihre Rechte
- bieten den Kindern einen Ort der Sicherheit und Geborgenheit
- sind erste Ansprechpartner für die Kinder (Bezugserzieher/in)

#### 4.9.5 Eltern

- Werden beim jährlichen Informationselternabend zusammenfassend über das Schutzkonzept informiert (u.a. Kinderrechte, kindliche Sexualität, Partizipation, Beschwerdemanagement, Kinderschutz §8aSGB usw.)
- arbeiten vertraulich mit der Einrichtung zusammen. (z.B. sind bereit für Elterngespräche)

#### 4.9.6 Schutzbefohlene

- wissen über ihre Rechte Bescheid
- wissen an wen sie sich wenden können bei Unwohlsein und Grenzüberschreitungen
- kennen ihre eigenen Grenzen (Gefühle sind bunt)
- wissen wie sie sich wehren können bei Grenzüberschreitungen (Beschwerdemanagement)
- überschreiten keine Grenzen anderer Kinder und halten sich an die Kita-Regeln

## 5 Maßnahmen in Krisensituationen

Trotz aller präventiven Maßnahmen kann es in der Einrichtung dazu kommen, dass Mitarbeiter Indizien bei Kindern beobachten, die das Wohl des Kindes (nach §8a SGB) gefährden.

Gerade in diesen Fällen ist es wichtig, dass die Mitarbeiter Klarheit und somit Sicherheit haben, wie sie bei Verdachtsfällen oder akuter Gefahr handeln müssen.

### 5.1 Klärung wichtiger Begriffe

Um zwischen Grenzverletzungen und Übergriffen angemessen unterscheiden zu können, ist es wichtig, grundlegende Begriffe zu definieren und mit dem gleichen Verständnis zu kommunizieren.

#### Grenzverletzungen

*„Grenzverletzungen stellen meist ein einmaliges oder gelegentlich unangemessenes Verhalten gegenüber Kindern dar. Hierbei werden die eigenen Grenzen innerhalb des jeweiligen Betreuungsverhältnisses überschritten. Grenzverletzungen können aber auch durch Kinder untereinander geschehen. Grundsätzlich muss zwischen unbeabsichtigter und beabsichtigter bzw. billigend in Kauf genommener Grenzverletzung unterschieden werden. Es kann im pädagogischen Alltag hin und wieder zu Grenzverletzungen kommen, die sich aus fehlenden bzw. unklaren Einrichtungsstrukturen, unzureichendem Fachwissen, Stresssituationen oder persönlichen Unzulänglichkeiten (Unachtsamkeit, fehlende Sensibilität, mangelnde Reflexionsfähigkeit, ungenügende Kritikfähigkeit, fehlende Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln etc.) ergeben und somit häufig nicht beabsichtigt sind. Wichtig ist hierbei, dass die Unangemessenheit des Verhaltens neben den objektiven Kriterien immer vom eigenen Erleben des betroffenen Kindes abhängt. Handelt es sich um Grenzverletzungen, die beabsichtigt geschehen, ist dies ein sehr schmaler Grat bis zu einem Übergriff (vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2015: 4ff.). Das absichtliche Ignorieren der Grenzen bedeutet eine missachtend-respektlose Haltung gegenüber anderen. Dies kann die Grundlage für potenzielle (sexuelle) Übergriffe bilden. Bleiben solche Grenzverletzungen reglementiert, entwickelt sich möglicherweise eine Atmosphäre, in der beabsichtigte Grenzverletzungen niemanden mehr aufregen und Kinder diese verachtende Haltung erlernen (vgl. Lattschar 2014: 26f).“<sup>1</sup>*

#### Übergriffe

*„Übergriffe geschehen nicht zufällig oder aus Versehen wie es bei Grenzverletzungen der Fall ist. Sie sind eher Zeichen einer ungenügenden Achtung von Mädchen und Jungen, eines grundlegenden fachlichen Mangels und auch hier wieder Teil einer gezielten Desensibilisierung zur Vorbereitung eines Macht-Missbrauches. Hierbei wird sich bewusst über die Grundsätze der jeweiligen Institution und deren fachliche Standards (z.B. Leitgedanke, pädagogisches Konzept, Dienstweisungen, Verhaltenskodex) hinweggesetzt (vgl. Lattschar 2014: 26). Übergriffige Verhaltensweisen sind sehr unterschiedlich gestaltet und müssen immer beim LVR-Landesjugendamt Rheinland gemeldet werden.“<sup>2</sup>*

1 „Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung“, Köln Mai 2019, LVR Landschaftsverband Rheinland, S. 36

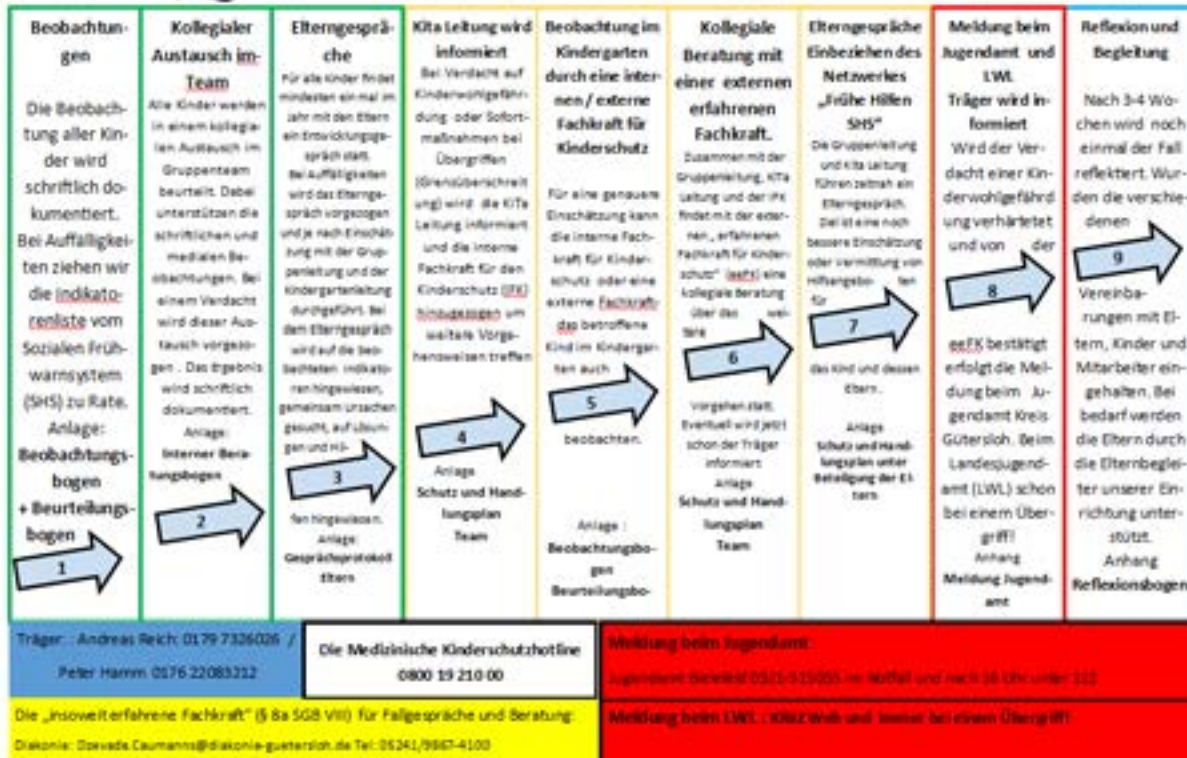
2 „Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung“, Köln Mai 2019, LVR Landschaftsverband Rheinland, S. 37

## 5.2 Verfahrensabläufe bei Übergriffen

Anhand dieses Schaubilds vom Jugendamt Mannheim, soll aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Kindeswohlgefährdung nach §8aSGB zu beobachten ist. Anschließend folgt von uns ein konzentriertes Schaubild, wie grundsätzlich die Verfahrensabläufe sind. Die Abläufe sehen so aus, dass bei akuten Fällen, Schritte übersprungen werden können oder bei nicht bestätigten Fällen weitere Schritte nicht eingeleitet werden müssen. Anschließend werden noch mal wichtige Anmerkungen bei Übergriffen von unterschiedlichen Personengruppen genannt.



Abbildung 2 Stadt Mannheim Jugendamt [nach Leeb et al. 2008]



## Auffälligkeiten

### 5.2.1 Beobachtungen von Auffälligkeiten in der Einrichtung

Beobachtet man Auffälligkeiten bei Kindern, die eine Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB vermuten lässt, sollte als erstes diese Beobachtung wertneutral und so detailliert wie möglich dokumentiert werden.

Wichtig dabei ist, dass man den Kindern keine Suggestivfragen stellt. z.B. „Hat dein Papa dich geschlagen?“. Es könnte nämlich sein, dass die Kinder Antworten geben, die nicht der Wahrheit entsprechen. Eine bessere Frage wäre, „Warum hast du da einen blauen Fleck?“

Aussagen von Kindern werden grundsätzlich ernst genommen und nicht verharmlost z.B. „Das kann ich mir nicht vorstellen, dass deine Mama das gemacht hat“

Nachdem man einige Beobachtungen vom Kind gesammelt hat, die auf einen Verdacht hinweisen, kann man einen Beurteilungsbogen über das Kind ausfüllen. Daraufhin folgt ein kollegialer Austausch im Team, um die Auffälligkeiten besser bewerten zu können.

Sollte sich nach dem kollegialen Austausch weiterhin der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung bestätigen, wird entschieden, ob ein Elterngespräch stattfinden soll. Dabei beraten wir, ob Eltern darauf hingewiesen werden sollen und gemeinsame Lösungswege auf den Weg gebracht werden oder ob aus bestimmten Gründen (z.B. bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch) die Eltern nicht informiert werden dürfen.

Falsche Verdachtsäußerungen können einen enormen Vertrauensverlust bei den Eltern hervorbringen und eine gute Elternarbeit massiv behindern.

Die Gefahr bei Verdachtsäußerungen kann auch bewirken, dass sich die Eltern „ertappt“ fühlen und mit den Kindern verschwinden (z.B. bei massiven Straftaten).

Solche angespannten Elterngespräche sollten sehr gut vorbereitet und immer mit zwei Personen durchgeführt werden. Auch die Elterngespräche werden dokumentiert. Ziel eines Elterngesprächs ist es, immer mit den Eltern gemeinsam Schritte zu vereinbaren, die der Kindeswohlgefährdung entgegenwirken. Dabei können weitere Gespräche mit unseren Elternbegleitern vereinbart werden!

Elternbegleiter haben in unserer Einrichtung die Aufgabe, Eltern in belastenden Situationen intensive Erstgespräche zu führen und sie gegebenenfalls zu Beratungs- und Therapiestellen zu verweisen und zu begleiten.

Wenn sich der Verdachtsfall verhärtet, muss nun die externe „erfahrene Fachkraft für Kindeswohlgefährdung“ eingeladen werden, um mit ihr gemeinsam die Situation beurteilen zu können. Ab diesem Zeitpunkt muss der Träger informiert werden! Auch dieses Treffen muss dokumentiert werden!

Wenn kurzfristig die EFK nicht erreicht ist, besteht zur weiteren Orientierung die Möglichkeit, bei der Kinderschutzhotline anzurufen.

Die Beratung der medizinischen Kinderschutzhotline ersetzt nicht die Beratung einer insoweit erfahrenen Fachkraft. Die medizinische Kinderschutzhotline kann bei medizinischen/gesundheitlichen Fragen zum Kinderschutz zusätzlich hinzugezogen werden.

#### Meldung

Wird dann der Verdacht bestätigt, muss eine Meldung an das Jugendamt Bielefeld geschickt werden, so wie eine Meldung an das Landes Jugendamt Westfalen Lippe (LWL). Dabei sind alle Dokumentationen zu dem Kind (Verdachtszusammenhang) wichtig und sollten zu der Meldung angehängt werden.

Weitere Schritte übernimmt dann das Jugendamt.

#### Reflexion

Nach 3-4 Wochen wird noch einmal der Fall reflektiert. Wurden die verschiedenen Vereinbarungen mit Eltern, Kindern und Mitarbeitern eingehalten? Bei Bedarf werden die Eltern durch die Elternbegleiter unserer Einrichtung unterstützt und begleitet (Reflexionsbogen).

### 5.3 Verfahrensabläufe bei Übergriffen unter Kindern

Auch Übergriffe von Kindern an Kindern müssen beim LWL gemeldet werden!

#### 5.3.1 Das passive Kind

Wird eine Grenzüberschreitung oder sogar ein Übergriff von einem Kind an einem anderen Kind beobachtet, sollte in erster Linie das passive Kind geschützt und getröstet werden.

Dabei sollte das Kind ernstgenommen werden und nicht z.B. „Ich kann mir nicht vorstellen, dass .... das gemacht hat“ antworten.

Die Grenzüberschreitung sollte nicht verharmlost werden und nicht z.B. „Ach das ist doch nicht so schlimm, wenn ... dich auf der Toilette beobachtet“ antworten.

Das passive Kind sollte nicht beschuldigt werden mit Sätzen wie z.B. „Zum Streiten gehören immer zwei, sicherlich hast du auch etwas getan“.

#### 5.3.2 Das aktive Kind

Dem aktiven Kind sollte klar und deutlich die Grenzüberschreitung aufgezeigt werden, dass wir hier in der Einrichtung so was nicht dulden und verurteilen.

Es muss mit ihm geklärt werden, was für Maßnahmen getroffen werden, um eine Wiederholung zu vermeiden, z.B. darf er in diesem Monat erstmal nicht mehr allein in den Tobe Raum.

Nach 4 Wochen sollte eine Reflektion stattfinden, ob die Regeln befolgt wurden oder weitere Vorfälle hinzugekommen sind.

Dabei achten wir darauf, dass das jeweilige Kind die völlige Annahme und Liebe erfährt, jedoch Grenzüberschreitungen nicht geduldet werden.

#### 5.3.3 Der Vorfall wird protokolliert

In einem Protokollbogen sollten die Beobachtungen festgehalten werden. Dabei sollte man bei den Äußerungen auf Sachlichkeit, Wertneutralität und Objektivität achten.

#### 5.3.4 Gruppe

Grenzüberschreitungen sollten mit allen Kindern in der Gruppe besprochen werden.

Eventuell sollte gemeinsam mit den Kindern neue Regeln aufgestellt werden, um solche Grenzüberschreitung besser zu verhindern!

Die STOPP – Regel (Coolnesstraining) sollte wiederholt werden.

### 5.3.5 Kollegiale Beratung im Team

Gemeinsam mit den Fachkräften in der Gruppe wird über den Fall beraten und das Elterngespräch und Maßnahmen besprochen. Die Leitung wird darüber informiert oder gegebenenfalls zu der kollegialen Beratung eingeladen. Die Kollegiale Beratung wird protokolliert!

### 5.3.6 Elterngespräche

Mit beiden Eltern (vom passiven und aktiven Kind) wird ein Elterngespräch vereinbart. In diesem Elterngespräch wird der Vorfall geschildert und mit den Eltern gemeinsam darüber beraten. Hierbei werden mögliche Ursachen, Folgen und Maßnahmen besprochen, die getroffen wurden! Nach 4 Wochen wird ein weiteres Elterngespräch /Reflexionsgespräch vereinbart!

## 5.4 Verfahrensabläufe bei Übergriffen durch Mitarbeiter

### 5.4.1 Fehlerkultur

Hier sollte nochmals erwähnt werden, dass in unserer Einrichtung eine gute Fehlerkultur herrschen soll, in der man offen Grenzüberschreitungen und Überforderungen ansprechen kann!

### 5.4.2 Beschwerdemanagement

Jeder Mitarbeiter muss darüber informiert werden (Beschwerdemanagement siehe Anlage), an wen sie sich wenden kann, wenn sie einen Übergriff eines Mitarbeiters beobachtet oder gehört hat.

Wenn es nicht die Leitung selbst betrifft, muss immer die Leitung bzw. der Träger informiert werden.

Es sollten nur die nötigsten Personen über diesen Vorfall informiert werden!

Alle Beschwerden werden in einem Beschwerdeordner abgeheftet und dokumentiert. Alle Mitarbeiter haben in ihrem Mitarbeiterordner eine Druckvorlage für offizielle Beschwerden, auf welcher weitere Schritte und Maßnahmen dokumentiert werden (siehe Anhang).

### 5.4.3 Kollegiale Beratung

Die Einordnung dieses Übergriffs wird gemeinsam in einer kollegialen Beratung besprochen.

Eventuell wird die externe „erfahrene Fachkraft für Kinderwohlgefährdung“, Fachberatung und ein erfahrener Berater für Krisen der AHF eingeladen.

#### Freistellung

Der Träger kann / soll den verdächtigen Mitarbeiter, wenn nötig erstmal von der Arbeit freistellen, bis die Angelegenheit geklärt ist.

#### Pressebeauftragten

Grundsätzlich wird mit allen Mitarbeitern besprochen, was und wie etwas an die Eltern bzw. an dritte Personen gesagt werden darf.

Sollte der Vorfall in die Öffentlichkeit geraten sein, muss dem Team klar sein, dass ab dann nur noch intern kommuniziert wird und abgesprochene Informationen von einem gewählten Pressesprecher mit der Presse zusammenarbeitet.

Gegebenenfalls muss mit der Polizei und mit einem Anwalt zusammengearbeitet werden.

#### Information der Eltern

Ein gut ausformulierter Elternbrief wird mit dem Träger und der Leitung bzw. der externen Beratung abgesprochen und sollte gegebenenfalls an die Eltern weitergegeben werden.

Zu späterem Zeitpunkt sollte es eine Informationsveranstaltung geben, in der alle Eltern so weit wie möglich aufgeklärt werden. Die weiteren Schutzmaßnahmen und das Evaluationsprogramm sollte aufgezeigt werden, sodass wieder Vertrauen zu der Einrichtung aufgebaut werden kann!

Letzten endlich müssen bei so einer massiven Krise folgende Personen professionell begleitet werden.

- Begleitung der Eltern des betroffenen Kindes

- Begleitung /Führsorgepflicht des Teams
- Begleitung / Fürsorgepflicht des beschuldigten Mitarbeiters
- Begleitung eines falsch beschuldigten Mitarbeiters (Wiedereingliederung)

## 6 Epilog

Wie anfangs erwähnt wollen wir aus unserem christlichen Selbstverständnis heraus Kinder schützen. Dieses Schutzkonzept sollen allen Mitarbeiter Sicherheit und Orientierung im Rollenverständnis und dem Handlungsablauf geben. Durch unsere präventiven Maßnahmen sollen, so weit wie möglich Grenzüberschreitungen verhindert werden.

So wie jedes Konzept in unsere Kindertagesstätte ein Prozess ist und nicht statisch, muss das Schutzkonzept mindestens alle 5 Jahre evaluiert werden.

## 7 2 Anhang (- in Arbeit)

Die Anhänge sind in einer separaten Datei (Heft) „Anlage Kinderschutzkonzept“ zu finden!

- Kopie Vorlagen
- Ehrenkodex
- Beschwerdemanagement

## 8 3 Literaturverzeichnis

Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung, Prävention und Interventionen der pädagogischen Arbeit, Herausgeber: LVR Landschaftsverband Rheinland, 50663 Köln

Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen, Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII, Herausgegeben vom: LWL Landesjugendamt Westfalen 48133 Münster  
LVR-Landesjugendamt Rheinland 50663 Köln

KWG Leitfaden AHF KiTas



## Wege der Beschwerde bei den Dalbker Spatzen

### 1. Direkt mit der Person sprechen

Grundsätzlich wollen wir und an diesen beiden Bibelversen und orientieren und bei Beschwerden zuallererst direkt mit der Person unter vier Augen reden und nicht mit anderen Personen hinterm Rücken sprechen.

*„...wenn dir einfällt, dass jemand etwas gegen dich hat... gehe zu deinem Mitmenschen und versöhne dich mit ihm!“*

Nach Matthäus 5,23

*„Wenn Jemand Schuld auf sich geladen hat, dann geh zu dieser Person hin und stell ihn unter vier Augen zur Rede.“*

Nach Matthäus 18,15

### 2. Mit der Gruppenleitung

Ellen Minderlen, Tel.: 0157-74 02 33 64

### 3. Mit dem Elternrat

Wenn es jemand lieber nicht mit dem Personal reden möchte, gibt es auch die Möglichkeit über den Elternrat sich zu beschweren.

Die Telefonnummer hängen an der Pinwand.

### 4. Mit der Kitaleitung

Entsteht der Eindruck, dass die Beschwerden nicht in der Gruppe gehört werden bzw.

es sind Beschwerden die unabhängig von der Gruppe ist,

kann man sich auch direkt an die Kita—Leitung wenden:

Natalie Blüthgen, Tel.: 05205-91 55 532

### 5. Mit dem Träger

Die höchste Instanz innerhalb der Einrichtung wäre der Träger.

Andreas Reich: 0179 7326026

Peter Hamm / Vitor Görzen: [pphamm@gmx.de](mailto:pphamm@gmx.de)

Stefan Schmied (Trägervertreter): 05207-92 56 77

### 6. Mit dem Jugendamt Bielefeld

Möchte man sich über den Träger beschweren, hat man auch die Möglichkeit beim Jugendamt sich zu melden.

### 7. Mit dem Landesjugendamt (LWL)

Bei schweren Vorfällen besteht auch die Möglichkeit direkt beim Landesjugendamt (LWL) sich über die Einrichtung zu beschweren. Das wäre die höchste Instanz. Wobei jeder Vor-fall und offizielle Beschwerde grundsätzlich beim LWL von der Einrichtung sowieso gemeldet werden muss.

Frau Andrea Kerkhoff: 0251 591 4214