

„STOPP heißt STOPP“

Schutzkonzept von Lek så in i Norden –
Die skandinavische Kita in Hamburg e.V.

Stand: 22.05.2023



Inhaltsverzeichnis

1. Macht und Machtmissbrauch	3
1.1 Welche Alltagssituationen gibt es, die wir als besonders risikohaft bezogen auf Machtmissbrauch durch Mitarbeitende erleben? (z.B. Umgang mit Stresssituationen)...	4
1.2 Welche Unterstützungsmöglichkeiten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Einrichtung für selbstreflexive Prozesse?	4
2. Grenzüberschreitungen / Nähe und Distanz in unserer Einrichtung	5
2.1 Wie reflektieren Sie, wie Kinder sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Körperkontakt reagieren?.....	5
2.2 Welche Vorstellung zur Sexualerziehung gibt es?.....	6
2.2.1 Sexualfreundliche Erziehung	6
2.2.2 Maßnahmen zur Sexualfreundlichen Erziehung	7
2.2.3. Umgang mit Eigeninitiative des Kindes.....	8
2.3 Pädagogische Angebote zu den Themen Aufklärung und Umgang mit Macht und Gewalt	9
3. Grenzverletzung, Gewalt von Kindern untereinander.....	9
3.1 Wo- im körperlichen Kontakt unter Kindern- beginnt Gewalt? Und wie gehen wir damit um?	9
3.2 Wie reflektieren wir eigene Vorstellungen, was „Gewalt unter Kindern“ beinhaltet?	9
4. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden/ Verfahren der Beteiligung in unserer Einrichtung	10
4.1 Förderliche Kultur zur Stärkung des Selbstbewusstseins, Unzufriedenheiten zu äußern..	10
4.2 Ansprechpartner*innen für unsere Kinder und die Eltern.....	10
5. Berücksichtigung von Kinderschutzfragen im Rahmen der Personalführung.....	10
5.1 Thematisierung der Fragen des Kinderschutzes im Einstellungsprozess.....	10
5.2 Vertrauensvolles Arbeitsklima schaffen.....	11
6. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern.....	11
6.1 Information zum Thema Kinderschutz und sexualpädagogischen Erziehung vor Vertragsabschluss.....	11
7. Aussagen zur Wahrnehmung des Schutzauftrages entsprechend der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§8a Abs.4 und 72 a Abs. 2 und 4 Achtes Buch Sozialgesetzbuch	
7.1 Wie gehen wir mit Verdacht auf Machtmissbrauch von Mitarbeitern um?.....	12
7.1.1 Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter*innen.....	13
7.2 Wie gehen wir bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung von Seiten der Eltern oder einem Dritten aus?.....	13
7.2.1 Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Eltern.....	14
7.3 Wie gehen wir bei Verdacht auf Machtmissbrauch von der päd. Leitung oder von Trägerpersonen um?.....	14
7.4 Wie stellen wir sicher, dass externe Fachkräfte hinzugezogen werden?.....	15
8. Schlussbemerkung.....	15
Wichtige Ansprechpartner beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.....	15

Einleitung

Die Anforderungen an die Sicherheit für Mädchen und Jungen in Kindertageseinrichtungen sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Jede Kita ist verpflichtet ein Schutzkonzept zu erstellen, in dem das Kind und sein Schutz im Mittelpunkt stehen. Jedes Kind soll sich in der Kindertageseinrichtung wohl fühlen. Die Kita sollte eine offene, vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, damit das Kind liebevolle Zuwendung erfährt und seine Kindergartenzeit fröhlich und in respektvollem Miteinander erlebt. Dieses Konzept wurde erstmals am 18 Januar 2015 von den Pädagog*innen erarbeitet.

Das Schutzkonzept wird alle zwei Jahre überprüft und bei Bedarf neuen rechtlichen Vorgaben oder pädagogischen Erkenntnissen angepasst. Bevor neue Pädagog*innen ihre Arbeit aufnehmen, müssen sie sich mit dem Schutzkonzept vertraut machen, so dass unsere Arbeit nach den Vorgaben des Konzepts gewährleistet ist.

Den Erziehungsberechtigten und Pädagog*innen ist das Konzept jederzeit frei zugänglich.

1.Macht und Machtmissbrauch

Erwachsene sind prinzipiell mit Macht ausgestattet.

Diese Macht birgt Verantwortung, der wir uns bei unserer täglichen Arbeit bewusst sein müssen.

Um verfestigten Machtstrukturen entgegenzuwirken, behandeln wir die Kinder als selbstständige Individuen.

Wir versuchen den Kindern früh beizubringen, sich bei Problemen an eine kompetente Person zu wenden. In unserer Einrichtung sollen die Kinder sich immer an Pädagog*innen wenden.

„Kinder sind schon sehr früh in der Lage, bei Angelegenheiten, die sie betreffen, mitzuentcheiden. In der Kindertagesstätte wird diese Eigenverantwortung gefördert. Die Kinder wählen ihre Spielpartner selbst, sie wählen Ort und Dauer des Spiels, sie gestalten den Tagesablauf mit und äußern ihre Wünsche und Gefühle. Das sind schon erste Erfahrungen für den späteren Schulbesuch.“ (Quelle: Kitakonzept“ Lek så in i Norden“ 07.02.2014)

Auch bei Gewalt unter den Kindern werden die Vorkommnisse mit den betroffenen Kindern besprochen und auch im Morgenkreis wird thematisiert, wie Konflikte untereinander gewaltfrei gelöst werden können:

- zeige durch Körpersprache das du es nicht möchtest „stopp heißt stopp“!
- sage deutlich „Stopp“!
- hole dir Hilfe von jemandem, den du kennst!

Entstehen dennoch Konflikte, die nicht selbständig von den Kindern gelöst werden können, schreiten wir als Pädagog*innen ein und suchen gemeinsam mit den Kindern

Lösungen.

Auch außerhalb der Kita ist es wichtig, dass die Kinder sich ihrer Grenzen bewusst sind und diese äußern können, so z.B. wenn sie von einer fremden Person angesprochen und belästigt werden:

- schrei laut nach Hilfe, wenn Du etwas nicht willst (z.B. Jemand dich belästigt)!
- gehe nicht mit Fremden mit!
- sprich immer mit deinen Eltern darüber, mit wem Du mitgehst!
- hole Dir Hilfe von jemandem, den Du kennst!

Wenn Kinder sehr offen auf fremde Erwachsene reagieren, beobachten wir das Geschehen aus der Nähe und greifen ein, wenn nötig.

Erziehungsberechtigte werden taggleich über Vorfälle informiert und können das Thema zuhause mit dem Kind aufgreifen.

1.1 Welche Alltagssituationen gibt es, die wir als besonders risikohaft bezogen auf Machtmissbrauch durch Mitarbeitende erleben? (z.B. Umgang mit Stresssituationen)

Im Kindergartenalltag entstehen häufig Situationen, in denen Mitarbeiter*innen gestresst sein können. Dieses geschieht häufig dann, wenn zu wenig Personal vorhanden ist oder Situationen entstehen, in denen zu viele Kinder gleichzeitig die Mitarbeiter*innen beanspruchen.

Wir haben die für uns risikobehafteten Situationen identifiziert, in denen die Mitarbeiter*innen an ihre Grenzen kommen können:

- im Garderobebereich, wenn Kinder sich nicht anziehen wollen
- wenn Kinder nicht auf wiederholte Aufforderungen reagieren
- im Badezimmer, wenn zu viele Kinder gleichzeitig umsorgt werden
- hoher Geräuschpegel
- Ausflüge - Kinder, die nicht ordentlich mitlaufen
- weinende oder streitende Kinder
- aggressiv Verhalten von Kindern
- wiederkehrendes auffälliges Verhalten eines Kindes

1.2 Welche Unterstützungsmöglichkeiten haben Mitarbeiter*innen der Einrichtung für selbstreflexive Prozesse?

Da wir ein sehr kleiner Kindergarten und in der Regel sehr gut besetzt sind, haben wir auch während der Arbeitszeit die Möglichkeit, uns untereinander auszutauschen. Die Räumlichkeiten bieten ein gutes Sichtfeld, so dass wir uns gegenseitig sehen und hören können. Wenn wir uns überfordert fühlen, können wir dies mitteilen und um Unterstützung bitten.

Bei Überforderung, wiederkehrendem Stressverhalten von Seiten der Mitarbeiter*innen, werden diese bei der monatlichen Personalbesprechung angesprochen. Es werden Fallbeispiele reflektiert und diskutiert, damit wir wissen, wie wir uns in Ohnmachtssituationen besser verhalten können. Manchmal hilft es, wenn andere Pädagog*innen ein Kind übernehmen, sollte die Situation dieses erfordern.

Gegebenenfalls kann auch externe Hilfe hinzugezogen werden. Diese kann bei wiederkehrenden Problemen, Stressverhalten oder Ohnmachtssituationen mit den Kindern als übergeordnete, neutrale Instanz entsprechende Vorschläge zur Bewältigung risikobehafteter Situationen machen und Handlungsoptionen aufzeigen.

Um Überforderung der Mitarbeiter*innen zu vermeiden, wird stetig versucht, ein ausgewogenes Verhältnis von Kindern und Mitarbeiter*innen zu haben.

2. Grenzüberschreitungen / Nähe und Distanz in unserer Einrichtung

2.1 Wie reflektieren Sie, wie Kinder sowie Mitarbeiter*innen auf Körperkontakt reagieren?

Pädagogische Konsequenzen

*Kinder brauchen von ihren Eltern, aber gerade auch von Pädagog*innen einer Kindertagesstätte eine sexualfreundliche Haltung und entsprechende professionelle Handlungsbereitschaft, die folgende Aspekte umfasst:*

- *Liebevoller, zärtlicher, Geborgenheit spendender Körperkontakt mit dem Kind, solange es diesen braucht und unabhängig vom Geschlecht*
- *Akzeptanz von Neugierverhalten und Wissbegierde: Erlaubnis geben*
- *Offensive Unterstützung von Lernbedürfnissen: **Anregungen und Antworten geben.** Für alle Sinne anregungsreiche Umgebung: **vielfältige Angebote machen***
- *Reflexion des eigenen Verhältnisses zum eigenen Körper und Geschlecht sowie zur Sexualität;*
- *Sprachfähigkeit: **Modell sein***

*Folgende **Ziele** sollten dabei angestrebt werden:*

- *Positives Selbstbild (Annahme des eigenen Körpers, der sexuellen Bedürfnisse, der Gefühle, des Geschlechts)*
- *Gesunde Persönlichkeitsentwicklung (weder Unterdrückung noch Überbetonung von Sexualität)*
- *Reflexion und ggf. Korrektur von unbewusst oder bewusst aufgenommenen gesellschaftlich vermittelten Informationen und Bildern von Sexualität*
- *Ergänzung, ggf. auch Korrektur der Informationen zu und moralischen Bewertungen von sexuellen Bedürfnissen, Äußerungsformen und Rollenvorstellungen seitens des Elternhauses, sowohl durch andere Erwachsene, v. a. aber durch das Lernen in der Gleichaltrigengruppe, die angesichts von Ein-Kind-Familien und fehlenden unbeaufsichtigten Erfahrungsräumen von geradezu unschätzbarem Wert sind.“*
(Quelle: Ina-Maria Philipps, Institut für Sexualpädagogik Dortmund)

„Für Kinder ist das Erfahren von Vertrauen und Geborgenheit eine der wichtigsten

Voraussetzungen für ihre Persönlichkeitsentwicklung. Vertrauen und Geborgenheit erfahren, ist für unsere Einrichtung von großer Bedeutung. Hier bekommt der kleine Mensch seine positive Lebensgrundeinstellung und emotionale Sicherheit, kann sich anderen zuwenden mit Neugier und Tatendrang, kann die Welt erforschen und lernt, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu bekommen.

Auf dieser sicheren Basis werden Kontakte zu anderen aufgebaut, wird die Lebenswelt geordnet und können sich neue Erfahrungsräume öffnen. Dieser Vertrauensaufbau ist die wichtigste Grundlage der Arbeit in der Kindertagesstätte. Wo eine Vertrauensbasis gefunden wird, können auf schwierige Situationen gemeinsam gelöst werden.“ (Quelle: Kitakonzept“ Lek så in i Norden“ 07.02.2014)

Kinder sind verschieden. Einige Kinder mögen Nähe und Berührungen, andere nicht. Wir als Mitarbeiter*innen versuchen auf die jeweiligen Bedürfnisse der Kinder einzugehen. Wenn ein Kind keine körperliche Nähe haben möchte, sagen wir in der Situation, dass das Kind es nicht will. Wir versuchen den Kindern früh beizubringen „stopp“ zu sagen. Der Umgang miteinander, in allen Ausdrucksformen, wird in regelmäßig mit den Kindern im Morgenkreis besprochen, spontan auch, wenn es die Situation erfordert.

Im sensiblen Umgang mit Kindern achten Mitarbeiter*innen auf Einhaltung der Grenzen und beobachten jedes einzelne Kind und achten deren Privatsphäre. Besteht der Verdacht darauf, dass ein Kind einer Grenzüberschreitung zum Opfer gefallen ist, tritt der Verfahrensablauf zum Schutz vor Kindeswohlgefährdung gemäß §§ 8a SGB VIII in Kraft.

Bei Vertragsabschluss unterschreiben alle Mitarbeiter*innen eine Schweigepflichtserklärung und verpflichten sich zu deren Einhaltung.

Bestehen private Kontakte zwischen Mitarbeiter*innen und Erziehungsberechtigten, sind diese dem Kollegium bekannt, so dass keine Missverständnisse entstehen.

Egal wie innig das Verhältnis zum Erwachsenen ist, werden die Kinder in unserer Kita nicht geküsst! Privates und dienstliches sind hier zu unterscheiden.

Die Mitarbeiter*innen greifen Themen wie Macht, Sexualität usw. spielerisch im Tagesgeschehen auf. In der Einrichtung gibt es dazu themenbezogene Kinderbücher. Fragen der Kinder werden von Pädagog*innen nach Möglichkeit direkt beantwortet und ggf. durch diese Bücher ergänzt. Die Räumlichkeiten unseres Kindergartens sind kindgerecht eingerichtet und bieten jedem Kind Rückzugsräume. Unsere Toiletten sind den Bedürfnissen der jeweiligen Altersstufe angepasst und bieten Privatsphäre und Schutz vor Blicken anderer.

2.2 Welche Vorstellung zur Sexualerziehung gibt es?

2.2.1. Sexualfreundliche Erziehung

Jedes Kind hat ein Recht auf einen respektvollen Umgang mit seiner Integrität. Wir Erwachsene dürfen diese Grenzen nicht überschreiten. Gleichzeitig hat das Kind auch

das Recht auf Aufklärung. Wir als Mitarbeiter*innen müssen ein Vertrauensverhältnis schaffen, bei dem das Kind gehört und gesehen wird und gewährleisten, dass das Kind sich in der Kita geborgen fühlt.

Diese Geborgenheit ist ein elementarer Bestandteil für die Sexualerziehung des Kindes. Die Kinder brauchen vertraute Pädagog*innen, die für jegliche Frage offen sind. Kinder haben ein Recht darauf, ihren eigenen Körper zu erforschen und ihn kennenzulernen. Im Morgenkreis besprechen wir mit den Kindern, dass keine Hände oder Gegenstände in Körperöffnungen gesteckt werden dürfen, da eine Verletzungsgefahr besteht.

Die sexualfreundliche Erziehung dient dem eigenen Wohlbefinden des Kindes und hilft dem Kind sich selbst zu akzeptieren. (WHO: "Standards für Sexualaufklärung in Europa"). Es bedarf einer sexualfreundlichen Erziehung, damit Kinder sich ihrer eigenen Grenzen bewusst werden und Übergriffe überhaupt wahrnehmen können. Ist ein Kind beispielsweise einem sexuellen Übergriff ausgesetzt, kann es diesen als solchen identifizieren, da es die eigenen Grenzen kennt. Das befähigt das Kind zu handeln und sich Hilfe zu holen.

Sexualfreundliche Erziehung führt deshalb nicht zur Sexualisierung des Kindes, sondern erhöht den Schutz vor Übergriffen, ist Prävention. Daher ist es grundlegend, dass Pädagog*innen sich dieser Aufgabe bewusst sind. Auch wenn Kinder scheinbar wenig oder gar kein Interesse für den eigenen Körper und Sexualität zeigen, weil sie womöglich keine Fragen stellen, ist es wichtig, dass sie von Pädagog*innen aufgeklärt werden. Sexualität darf kein Tabu sein. (Ina-Maria Phillips: „Wie sexuell ist kindliche Sexualität“)

2.2.2. Maßnahmen zur Sexualfreundlichen Erziehung

Um eine sexualfreundliche Erziehung zu gewährleisten, orientiert sich die Kita Lek så in i Norden an den „Hamburger Bildungsempfehlungen“ und legt Wert auf folgende Punkte:

1. Das Personal bekommt die Möglichkeit zum Thema „Sexualfreundliche Erziehung“ geschult zu werden
2. Dem Thema Sexualität wird den Kindern gegenüber bejahend und fördernd begegnet.
3. Das Personal reflektiert gemeinsam über das Sexualverhalten der Kinder.

Darüber hinaus wird das Thema Sexualität durch wiederkehrende Projektarbeit gezielt mit den Kindern bearbeitet.

Folgendes wollen wir erreichen:

1. Kindern die Möglichkeit geben, ein Bewusstsein für den eigenen Körper zu entwickeln und eigene Vorlieben, Abneigungen und Bedürfnisse zu erkennen.
2. Das Erlangen eines positiven Selbstbildes und Verhältnisses zum eigenen Körper, Verständnis von Identität, Geschlecht und kindlicher Sexualität zu schaffen.
3. Kindern Hilfestellung geben, eine persönliche Intimsphäre zu entwickeln, z.B. indem die Kinder die Wickelsituationen aktiv mitgestalten.
4. Kindern dabei zu helfen, ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen einzuschätzen.

5. Kindern Wissen über ihren eigenen Körper zu vermitteln, so dass sie verschiedene Körperteile benennen können.
6. Kindern Raum geben, offen über Sexualität sprechen zu können.
7. Mit Kindern ein Verständnis von Toleranz und Verschiedenheit zu entwickeln in Bereichen wie z.B. sexuelle Orientierungen, Familienkonstellationen, Schamgefühle, Grenzen und Rollenbildern.

2.2.3. Umgang mit Eigeninitiative des Kindes

Prinzipiell muss die kindliche Sexualität gefördert werden. Mit wachsender Neugier im Bereich Sexualität werden Kinder auch selbst die Initiative ergreifen und in Rollenspielen ihren Körper selbst oder mit anderen Kindern erforschen und sich dafür Orte suchen, an denen sie sich unbeobachtet fühlen.

Damit Übergriffe seitens der Kinder vermieden werden können und das Wohlbefinden der Kinder nicht gefährdet wird, gelten folgende Regeln:

1. Die Kinder müssen gegenseitig Grenzen respektieren
2. Es dürfen keine Gegenstände in Körperöffnungen gesteckt werden
3. Berühren die Kinder sich in Körperöffnungen und im Genitalbereich mit den Händen, müssen anschließend aus hygienischen Gründen die Hände gewaschen werden

Die Pädagog*innen wissen, dass diese Rollenspiele stattfinden können und dass es bei diesen auch zu Übergriffen kommen kann. Wir wissen deshalb, wo die Kinder sich befinden und lassen sie nicht unbeaufsichtigt.

Es ist unbedingt notwendig, sexuell übergriffiges Verhalten von Kindern ernst zu nehmen, möglichst frühzeitig einzugreifen und therapeutische Hilfen bzw. andere sekundärpräventive Maßnahmen anzubieten (Beratungsstelle). Ebenso wichtig ist es, bei sexuellen Handlungen oder Rollenspielen unter Kindern, sorgfältig zwischen einem sexuellen Übergriff und altersgemäßer sexueller Neugier zu unterscheiden. Kinder, die sexuell auffälliges Verhalten zeigen, sind nicht zwangsläufig sexuell übergriffige Kinder.

Sollte dennoch ein sexueller Übergriff stattgefunden haben, gehen wir wie folgt vor:

1. Gespräch mit dem betroffenen Kind
2. Gespräch mit dem übergriffigen Kind
3. Gespräch mit den Eltern
4. Prävention in der Kindergruppe
5. Einbeziehung von Fachkräften, sofern notwendig

2.3 Pädagogische Angebote zu den Themen Aufklärung und Umgang mit Macht und Gewalt

Jedes Kind hat das Recht „STOPP“ zu sagen, wenn es etwas nicht will! Eine unserer zentralen Aufgaben ist es, das Selbstwertgefühl des Kindes zu stärken und ein positives Selbstbild zu schaffen, indem sich das Kind sowohl von anderen Kindern als auch von Erwachsenen abgrenzen kann.

Beim Morgenkreis und in den aufgetretenen Situationen werden selbstverständlich auch Konflikte mit den Erwachsenen thematisiert, denn auch Erwachsene müssen sich entschuldigen, wenn sie ein Kind ungerecht behandelt haben.

3. Grenzverletzung, Gewalt von Kindern untereinander

3.1 Wo beginnt- im körperlichen Kontakt unter Kindern- Gewalt, und wie gehen wir damit um?

Körperliche Gewalt beginnt, sobald das Kind sich unwohl fühlt, die Grenzen des Kindes überschritten werden.

Es ist unsere Aufgabe als Erzieher diese Grenzen wahrzunehmen, zu respektieren und das Kind in der Wahrung seiner Grenzen zu unterstützen.

3.2 Wie reflektieren wir eigene Vorstellungen davon, was „Gewalt unter Kindern“ beinhaltet?

Nach unseren Sommerferien wird das Thema „Freundschaft und Regeln“ mit den Kindern bearbeitet, so dass die Kinder wissen, wie sie sich zu – und miteinander verhalten sollen.

Das Thema wird zudem situativ wieder aufgegriffen.

Unsere Regeln sind:

- es werden keine Schimpfwörter benutzt
- es wird keine Gewalt angewandt (schubsen, beißen, kneifen usw.)
- es wird kein verbales Schikanieren geduldet („Wenn du dieses oder jenes machst/nicht machst, dann darfst du nicht zu meinem Geburtstag kommen“, „Wenn du das anhast, siehst du hässlich aus“ usw.)

Lösungswege:

- Kinder dürfen jederzeit „Stopp-hör auf!“ sagen

- Nein heißt NEIN!
- Kind entschuldigt sich beim betroffenen Kind
- Pädagog*in wird geholt, damit der Konflikt gemeinsam gelöst wird

4. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden/ Verfahren der Beteiligung in unserer Einrichtung

4.1. Förderliche Kultur zur Stärkung des Selbstbewusstseins, Unzufriedenheiten zu äußern

Jedes Kind wird in unserer Einrichtung gestärkt, seine Meinung zu äußern. Die Meinung des Kindes wird von den Pädagog*innen ernst genommen. Meinungen, Ideen u.ä. können im Morgenkreis besprochen werden und, wo nötig, können gemeinsame Lösungen gefunden werden.

Auch die Möglichkeit eines Dialoges zwischen Pädagog*in und Kind ist immer gewährleistet.

4.2 Ansprechpartner*innen für unsere Kinder und die Eltern

Den Kindern stehen immer alle Pädagog*innen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung, was allen Kindern kommuniziert wird.

Die Eltern können sich an die Pädagog*innen der jeweiligen Gruppe oder an die Leitung des Kindergartens wenden. Außerdem gibt es im Vorstand des Kindergartens eine*n Elternsprecher*in die/der auch immer Ansprechpartner*in für die Erziehungsberechtigten ist.

Im Garderobenbereich hängt der Beschwerdeleitfaden für alle Erziehungsberechtigten aus.

5. Berücksichtigung von Kinderschutzfragen im Rahmen der Personalführung

5.1 Thematisierung der Fragen des Kinderschutzes im Einstellungsprozess

Bei allen Einstellungsgesprächen werden die konzeptionellen Grundsätze unserer Einrichtung erläutert und die Frage des Schutzes der Kinder vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt angesprochen.

Als Voraussetzung für die Einstellung neuer Mitarbeiter*innen wird ein erweitertes Führungszeugnis nach § 72a SGB VIII verlangt.

Von allen aktuellen Beschäftigten liegt ein polizeiliches erweitertes Führungszeugnis vor.

Der Arbeitsvertrag wird zukünftig eine Zusatzvereinbarung beinhalten, die bei Einstellung zu unterzeichnen ist. Inhalte der Zusatzvereinbarung beziehen sich auf Verhaltensstrategien in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt und auf die zum

Schutz der Betreuten einzuleitenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen bei Verstößen (z.B. Abmahnungen, Versetzungen, Freistellungen, Kündigungen, strafrechtliche Anzeigen).

Das polizeiliche Führungszeugnis ist alle fünf Jahre zu erneuern. Die Kosten hierfür übernimmt der Arbeitgeber.

5.2 Vertrauensvolles Arbeitsklima schaffen

Mitarbeiter*innen können jederzeit Gespräche mit der Leitung oder mit dem Vorstand des Kindergartens führen.

Ein wichtiger Punkt bei unseren monatlichen Personaltreffen ist Feedback zum pädagogischen Alltag. Gefühle und Problemstellungen können hier diskutiert werden, persönliche Anliegen werden ernst genommen.

6. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten

Kita und Erziehungsberechtigte sind gemeinsam für die Entwicklung des Kindes verantwortlich. Wir sind Erziehungspartner und arbeiten gemeinsam im Sinne des Kindes – alle Anliegen werden ernst genommen.

Durch den täglichen Austausch mit den Erziehungsberechtigten unterstützen wir diese bei Unsicherheiten und bieten Hilfestellungen an. Ergänzend zu den halbjährlichen Entwicklungsgespräche können jederzeit Termine für Gespräche mit den Pädagog*innen oder der Leitung des Kindergartens vereinbart werden.

6.1 Information zum Thema Kinderschutz und sexualpädagogische Erziehung vor Vertragsabschluss

Unser aktuelles Schutzkonzept können Erziehungsberechtigte zur Einsicht erhalten und zum Lesen mitnehmen. Wir gewährleisten so, dass alle Erziehungsberechtigten die Möglichkeit haben, sich umfassend zu informieren. Hinweise auf das Schutzkonzept finden sich darüber hinaus auf unserer Homepage: www.skandvorschule.de.

Bei Elternabenden werden die Erziehungsberechtigten über unsere regelmäßige sexualpädagogische Themenarbeit informiert und können dann den Kindern bei weiteren Fragen Rede und Antwort stehen.

7. Aussagen zur Wahrnehmung des Schutzauftrages entsprechend der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§8a Abs.4 und 72 a Abs. 2 und 4 Aches Buch Sozialgesetzbuch

§ 8a Abs. 4 SGB VIII

Die Sicherung des Wohls der Kinder und Jugendlichen in den Fällen, in denen diese Leistungen in Einrichtungen und Diensten eines Trägers erhalten, soll auf der Basis eines kooperativen Zusammenwirkens zwischen Jugendamt und Trägern gelingen.

Die Träger tragen dafür Sorge, dass ihre Fachkräfte bei gewichtigen Anhaltspunkten auf eine Kindeswohlgefährdung die Verfahrenswege zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos und zum Hinwirken auf die Inanspruchnahme von Hilfen, ggf. einschließlich möglicher Hilfeleistungen des Trägers, anwenden.

Die Bezirksämter und die Fachbehörde stellen sicher, dass „insoweit erfahrene Fachkräfte“ in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen.

Die Allgemeinen Sozialen Dienste der Bezirksämter bzw. der Kinder- und Jugendnotdienst sind in Fällen akuter Kindeswohlgefährdung mit unmittelbarem Handlungsbedarf für die Träger rund um die Uhr erreichbar.

§72 a Abs. 2 u. 4 SGB VIII

Ziel ist es, wegen einer Straftat nach § 72 a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilte Personen in der Jugendhilfe nicht zu beschäftigen bzw. auszuschließen.

Die Träger lassen sich bei Einstellung, anlassbezogen und in regelmäßigen Abständen von maximal fünf Jahren von den bei ihnen beschäftigten hauptamtlichen Personen und den neben- und ehrenamtlichen Tätigen (nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen) erneut ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 und § 30a Abs 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorlegen. Geht aus dem erweiterten Führungszeugnis eine rechtskräftige Verurteilung wegen eine in § 72a SGB VIII genannten Straftat hervor, wird die Person nicht beschäftigt bzw. vor der Tätigkeit ausgeschlossen.

7.1 Wie gehen wir mit Verdacht auf Machtmissbrauch von Mitarbeiter*innen um?

1. Zuerst wird die Leitung informiert.
2. Danach erörtert die Leitung mit dem/der Vorsitzenden der Einrichtung ohne Angabe des Namens der betroffenen Person/en die betreffende Situation.
3. Die Risikoeinschätzung wird dokumentiert.
4. Es wird ein Schutzplan erarbeitet, d.h. evtl. Maßnahmen werden geprüft: welche erforderlichen Hilfen können eingeleitet werden, um die Gefährdung abzuwenden. Unter Umständen wird eine erfahrene Fachkraft zur Beratung und weiteren Einschätzungen hinzugezogen (bspw. vom Kinderschutzbund)
5. Die Leitung führt daraufhin ein Gespräch mit dem/der jeweiligen Mitarbeiter*in und den Sorgeberechtigten. Im Gespräch werden mögliche Hilfen und Unterstützungsangebote vereinbart und dokumentiert.
6. Die Leitung wendet sich unverzüglich an die Kita-Aufsicht (kita-aufsicht@soziales.hamburg.de)
7. Die Leitung und der Vorstand führen erneut ein Gespräch mit dem/der beschuldigten Mitarbeiter*in.
8. Bewahrheiten sich Anschuldigungen für eine Kindeswohlgefährdung, so werden unverzüglich Maßnahmen eingeleitet, die das Kind schützen, Hinzuziehung weiterer Kräfte nach §8a SGB VIII, unter Umständen Suspendierung des/der Mitarbeiter*in.

7.1.1 Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter*innen

Stellt sich heraus, dass ein*e Mitarbeiter*in unschuldig war, so ist es die Pflicht des Trägers, die betroffenen Mitarbeiter*innen zu rehabilitieren.

Basis einer guten Zusammenarbeit zwischen Eltern und Pädagog*innen, auch innerhalb des Kita-Teams, ist Vertrauen. Durch einen Verdacht auf körperlichen oder sexuellen Missbrauch wird das Vertrauen in die beschuldigte Person schwer erschüttert. Wurde die Person fälschlicherweise beschuldigt, so ist umgekehrt auch ihr Vertrauen in Kolleg*innen, den Träger oder die Erziehungsberechtigten gestört. Primäres Ziel des Trägers ist in diesem Fall, dieses gegenseitige Vertrauen wieder aufzubauen.

Der Träger gibt eine schriftliche Erklärung ab, dass die erhobenen Vorwürfe umfassend geprüft wurden und sich als unbegründet erwiesen haben. Es wird eine schriftliche Information an die Erziehungsberechtigten adressiert und ein Elternabend zu den Vorkommnissen angesetzt. Den Erziehungsberechtigten wird eine Ansprechperson genannt, an die sie sich wenden können. Für das Team gibt es Supervision und anderweitige Teamentwicklungsmaßnahmen. In jedem Fall ist ein Abschlussgespräch zu führen, in dem die Notwendigkeit der durchgeführten Untersuchung benannt wird, gleichzeitig das Bedauern darüber ausgedrückt wird, welcher Schaden den betroffenen Mitarbeiter*innen entstanden ist. Darüber hinaus bekundet der Träger seinen Willen, den oder die betroffenen Mitarbeiter*in bei der weiteren beruflichen Karriere zu unterstützen.

Nicht immer ist es sinnvoll oder gar vom betroffenen Mitarbeiter*in gewünscht, in der Einrichtung zu bleiben. Der Träger unterstützt den/die Mitarbeiter*in bei der weiteren Neuorientierung.

7.2 Wie gehen wir bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung von Seiten der Erziehungsberechtigten oder einem Dritten aus?

1. Zuerst wird die Leitung informiert, dass ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung von Seiten der Erziehungsberechtigten oder eines Dritten vorliegt, z.B. bei:
 - *körperlichen Schädigungen wie Blutergüssen, Quetschungen, Striemen, Platzwunden, Knochenbrüchen, Verbrennungen, Verletzungen im Genitalbereich, Bauch und Unterleibsschmerzen usw.*
 - *psychischen Auffälligkeiten wie Angst, übermäßiges Schuldgefühl (bis hin zur Selbstbestrafung), Kontaktstörungen (z.B. Distanzlosigkeit oder Abkapselung), Depressivität usw.*
 - *sexuellem Missbrauch kommen Auffälligkeiten wie die intensive Beschäftigung mit den eigenen Geschlechtsteilen und denen anderer Kinder, nicht altersgemäße sexuelle Spiele (z.B. mit Puppen), häufiges sich ausziehen sowie Zeichnungen und Erzählungen hinzu, die sich auf das Sexualverhalten (Erwachsener) beziehen. (Quelle: Marin R. Textor, Kindeswohlgefährdung-richtiges Verhalten bei Verdacht auf Kindesmisshandlung und Missbrauch)*
2. Der Verdachtsfall wird mit der Kitaleitung und dem Team beim Personaltreffen besprochen und die Verdachtsmomente werden dokumentiert.

3. Zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos wird eine erfahrene Fachkraft von der Kitaleitung hinzugezogen, wobei in Vereinbarungen mit der Kitaaufsicht, zurzeit Frau Kirsten Sengebusch, festzulegen ist, wer diese Funktion übernimmt (§ 8a Abs. 2 SGB VIII). Beispielsweise kann eine Fachkraft des Allgemeinen Sozialen Dienstes des Jugendamtes, ein*e Mitarbeiter*in einer Erziehungs- und Familienberatungsstelle oder eine einrichtungsübergreifende pädagogische Leitungskraft im Bereich der Hilfen zur Erziehung damit beauftragt werden.
4. Alle weiteren Vorgehensweisen werden von der Leitung der Kita und der jeweiligen Fachkraft besprochen.
5. Die Fachkraft wird zum folgenden Personaltreffen eingeladen und erklärt dem Team das weitere Vorgehen.

7.2.1 Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Erziehungsberechtigter

Stellt die Verfolgung der Vorwürfe heraus, dass die Erziehungsberechtigten unschuldig waren, so ist es die Pflicht des Trägers, sie wieder zu rehabilitieren.

Die Basis für eine gute Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten und Kita ist Vertrauen. Durch einen Verdacht auf körperlichen oder sexuellen Missbrauch wird das Vertrauen in die beschuldigte Person schwer erschüttert. Wurden die Erziehungsberechtigten fälschlicherweise beschuldigt, so ist auch ihr Vertrauen in die Kita oder den Träger gestört. Oberstes Ziel des Trägers ist es nun, dieses Vertrauen wieder aufzubauen.

Im Falle, dass andere Erziehungsberechtigte Kenntnis der Vorwürfe hatten, gibt der Träger eine schriftliche Erklärung ab, dass die erhobenen Vorwürfe umfassend geprüft wurden und sich als unbegründet erwiesen haben. Alle Erziehungsberechtigten werden schriftlich informiert und ein Elternabend zu den Geschehnissen anberaumt. Den Erziehungsberechtigten wird eine Ansprechperson genannt, an die sie sich wenden können.

Ein Abschlussgespräch und eine schriftliche sind zwingend. Die Notwendigkeit der durchgeführten Untersuchung wird benannt, gleichzeitig wird das Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass die Anschuldigungen falsch waren.

Es wird den betroffenen Erziehungsberechtigten die Möglichkeit geboten, den Betreuungsvertrag fristlos zu kündigen.

7.3 Wie gehen wir bei Verdacht auf Machtmissbrauch durch die pädagogische Leitung oder Trägerpersonen vor?

Der Kindergarten besteht aus einem Vorstand mit unterschiedlichen Positionen. Erster und zweiter Vorsitzende*r, Schatzmeister*in, Elternvertreter*in und Hausmeister*in. Es gibt Kindergartenleitung, die eng mit dem Vorstand des Kindergartens zusammenarbeitet.

Es gibt regelmäßige persönliche Gespräche zwischen den Pädagog*innen und der/dem ersten Vorsitzende*n. Sollte es einen Missbrauchsverdacht gegenüber der päd. Leitung oder Personen des Vorstands geben, wird mit diesem analog Punkt 7.1 dieses

Schutzkonzeptes verfahren; siehe 7.1. *Wie gehen wir mit Verdacht auf Machtmissbrauch von Mitarbeiter*innen um?*

Genannte Probleme werden ernst genommen.

7.4 Wie stellen wir sicher, dass externe Fachkräfte hinzugezogen werden?

Unser Kindergarten besteht aus einer Elternkooperative mit Vorstand, d.h. es gibt ein*e Elternvertreter*in, der/die auch Ansprechpartner*in bei Verdacht von Missbrauch an den Kindern als auch bei Machtmissbrauch gegenüber den Mitarbeiter*innen fungiert. Quartärllich finden Vorstandstreffen statt, bei dem solche Themen besprochen werden können.

Unser*e 1.Vorsitzende*r führt regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeiter*innen, damit es im Team keine Form von Machtmissbrauch von Seiten der Leitung aber auch von Seiten der Mitarbeiter*innen gibt. So bekommen die Mitarbeiter*innen regelmäßig die Möglichkeit, ihre Ängste und Sorgen zu formulieren. Bei Bedarf steht der Vorstand dem Team der Mitarbeiter*innen zur Seite. Weiterbildungen werden für die Leitung und den Mitarbeiter*innen finanziert und zwei Tage zu diesem Zweck gewährt.

Damit die Leitung und Mitarbeiter*innen auf dem neuesten Stand bleiben, darf ein/e Mitarbeiter*in an Fort- und Weiterbildung im Themenbereich Kindeswohlgefährdung und Kinderschutz teilnehmen und den Inhalt der Fortbildungsmaßnahme bei den regelmäßigen Personaltreffen weitergeben.

8. Schlussbemerkung

Wir hoffen, dass wir eine ausführliche Information über unser Schutzkonzept „STOPP heißt STOPP“ geben konnten und werden dafür Sorge tragen, dieses Schutzkonzept alle zwei Jahre neu überarbeitet und gegebenenfalls geändert wird.

Wichtige Ansprechpartner*innen beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Kinderschutz Koordinatorin
Frau Steinbach
Tel.: 040 42801-2741
Fax: 040 42801-1950
E-Mail: jugendamt@eimsbuettel.hamburg.de
Kinderschutz-Zentrum Hamburg Eimsbüttel
Emilienstr. 78,
20259 Hamburg
Tel: 040 - 43179480

Zündfunke e.V.

Max-Brauer-Allee 134

22765 Hamburg Tel: 040 – 8901215

Der Verein Zündfunke e.V. berät Mädchen und Jungen nach sexuellem Missbrauch sowie Familienmitglieder und andere Bezugspersonen

Trägerberatung Eimsbüttel, kita-traegerberatung@soziales.hamburg.de