

Kinderschutzkonzept

der Elterninitiative
„Die Sieben Zwerge“ e.V.
Im Schönblick 54
53604 Bad Honnef

-Stand März 2023-



Inhaltsverzeichnis

1. Leitbild.....	3
2. Rechtliche Grundlagen.....	3
3. Beispiele für meldepflichtige Ereignisse und Entwicklungen.....	4
4. Präventive Maßnahmen.....	4
4.1 zu betriebsgefährdenden Ereignissen.....	4
4.2 zu strukturellen und personellen Rahmenbedingungen.....	5
4.3 zu Fehlverhalten von Mitarbeiter/innen.....	6
4.4 zu massiven Beschwerden über Mitarbeiter/innen und Vorstand.....	6
4.5 zu grenzverletzendem Verhalten unter Kindern.....	7
5. Partizipation.....	7
6. Beschwerdemanagement.....	8
6.1 Meldeschwellen und -wege.....	8
7. Verhaltenskodex für Mitarbeiter/innen.....	8
8. Verfahrensablauf bei Vermutung von grenzverletzendem Verhalten seitens einer Mitarbeiterin.....	10

1. Leitbild

Unser 2001 gemeinsam (Träger, pädagogisches Personal, Eltern) entwickeltes Leitbild, welches unsere Arbeit in allen Bereichen in unserem Kindergarten bestimmt, lautet:

Wir wollen einen Wohlfühlort für alle bieten

Unser Ziel ist es, dass Kinder, Eltern und pädagogisches Personal gerne in unsere Einrichtung kommen, sich in ihren Fragen, Anregungen und Beschwerden angenommen fühlen und so die Voraussetzungen für einen sicheren Ort für die Kinder geschaffen sind.

Alle Kinder in unserem Kindergarten haben ein Recht auf eine liebevolle Betreuung, Erziehung und Bildung ohne physische und psychische Gewalt. Sie sollen befähigt werden, eine selbständige, selbstbewusste und autonome Persönlichkeit zu entwickeln, die sich in ihr Umfeld integrieren kann.

2. Rechtliche Grundlagen

Artikel 1 des Grundgesetzes: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“.

Ein wichtiger Aspekt dabei ist das Kindeswohl, dass der Träger gemäß **§ 8a, Abs. 4 SGB VIII** sicherzustellen hat und der beinhaltet, dass

- deren Fachkräfte bei bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefahreneinschätzung vornehmen.
- bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen
- wird, sowie
- die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

Dazu haben pädagogisches Personal und Träger ein internes Papier mit Handlungsanweisungen formuliert.

Eine zur Verfügung stehende Fachkraft innerhalb der Einrichtung, die in keinem Fall direkt in der Sache beteiligt ist, kann mit dem Team eine erste Gefahreneinschätzung vornehmen. Wichtig ist das Vorliegen einer Vereinbarung mit dem Fachdienst der Stadt Bad Honnef, die alle Handlungsschritte noch einmal regelt und eine insoweit erfahrene Fachkraft von außen benennt, die im Falle eines Verdachts der Kindeswohlgefährdung einzuschalten ist.

Im § 8a geht es also um Gefährdungen, die außerhalb unserer Einrichtung

stattgefunden haben oder haben könnten. Im folgenden § 47 SGB VIII sind Gefährdungen gemeint, die durch das Personal oder Umstände in der Einrichtung verursacht werden können.

Träger von betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen sind nach **§ 47 SGB VIII** verpflichtet, „Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder oder Jugendlichen zu beeinträchtigen“, unverzüglich dem Landesjugendamt und dem örtlichen Jugendamt mitzuteilen.“

3. Beispiele für meldepflichtige Ereignisse und Entwicklungen

Grundsätzlich liegt eine Kindeswohlgefährdung dann vor, wenn eine bestehende Gefahr für das Kind existiert, die schon zur Schädigung des Kindes geführt hat oder die bei weiterem Bestehen mit ziemlicher Sicherheit eine Schädigung voraussehen lässt, wie z.B.

Betriebsgefährdende Ereignisse, wie z.B. bautechnische Mängel, erhebliche Auswirkungen von Infektionskrankheiten, schlechte hygienische Bedingungen, defekte Spielgeräte, etc.

Strukturelle und personelle Rahmenbedingungen, wie z.B länger anhaltende Unterschreitung der Mindestbesetzung, erhebliche, betriebsinterne Konflikte, die die Arbeitsfähigkeit des Teams in Frage stellen, Mangel an persönlicher Eignung.

Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie z.B. Aufsichtspflichtverletzungen, Übergriffe/Gewalttätigkeiten, unangemessenes Erziehungsverhalten, sexuelle Übergriffe/Gewalt

Die aufgeführten Tatbestände sind nur einige Beispiele und es ist uns bewusst, dass körperliche und seelische Zustände in enger Wechselwirkung miteinander stehen

Massive Beschwerden über den Träger, die Mitarbeiter(innen) durch Kinder, Eltern, Gremien, Außenstehende.

Grenzverletzendes Verhalten unter Kindern, wie z.B. körperliche, seelische und/oder sexuelle Übergriffe.

4. Präventive Maßnahmen

4.1 zu betriebsgefährdenden Ereignissen

In unserem Kindergarten werden regelmäßig das Außengelände, die Spielgeräte und die Raumausstattung in Bezug auf von ihnen ausgehende Gefahren für unsere Kinder überprüft. Dieses geschieht durch ein eigens geschultes Teammitglied (Sicherheitsbeauftragte), welches auch die regelmäßig stattfindenden Brandschutzübungen durchführt. Ein Mal jährlich werden die Außenspielgeräte und Elektrogeräte von einem Sicherheitsbeauftragten geprüft. Vorliegende Hygienepläne für die Reinigungskräfte und regelmäßige Wasserkontrollen werden nach Empfehlungen des Gesundheitsamts und der Landesunfallkasse eingehalten und protokolliert. Mängel werden zeitnah beseitigt.

Das gesamte Außengelände ist umzäunt und verschlossen und bietet ausreichenden Sichtschutz.

Die 2. Eingangstür, die kein Fluchtweg ist, ist so verschlossen, dass sie nur durch

das Personal bzw. die Eltern in der Bring- und Abholzeit geöffnet werden kann.

Die Toilettenräume für die Kinder bieten jederzeit Sichtschutz, sodass die Kinder sich sicher und unbeobachtet fühlen können und ihre Intimsphäre geschützt ist.

4.2 zu strukturellen und personellen Rahmenbedingungen

Gemäß Personalschlüssel, der gesetzlich geregelt ist, wird bei Unterschreitung des Personalmindesteinsatzes versucht, durch den Einsatz einer päd. Aushilfskraft die Mindestbesetzung wieder herzustellen. Bestimmte Angebote, wie der Waldtag, geplante Ausflüge oder päd. Angebote können dann ggf. nicht stattfinden oder müssen von Eltern begleitet werden. Ist der Einsatz einer Vertretungskraft nicht möglich, muss die tägliche Öffnungszeit reduziert werden bzw. eine Notgruppe eingerichtet werden. Diese Maßnahmen sind notwendig, um das Kindeswohl nicht zu gefährden, z.B. weil die Aufsichtspflicht nicht gewährleistet werden kann, etc.. Bei einer länger andauernden Unterbesetzung muss das Landesjugendamt und das Jugendamt der Stadt Bad Honnef informiert werden.

Der Vorstand sorgt für gute Arbeitsbedingungen und schafft ein Vertrauensverhältnis zu allen Mitarbeiter/innen, z.B. durch regelmäßige Gespräche im Team, eine gute finanzielle Absicherung des Betriebs, eine vorausplanende Personalbesetzung, durch die Ermöglichung von Supervisionen bei Konflikten innerhalb des Teams.

Bei jedem Einstellungsgespräch werden die Aspekte des Kindeswohls zur Sprache gebracht. Personen, die nicht geeignet erscheinen, werden bei der Besetzung einer Stelle nicht berücksichtigt. Jedes Teammitglied muss bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, dass in regelmäßigem Abstand erneut eingefordert wird.

Innerhalb des Teams wurde nachfolgender Verhaltenskodex entwickelt, an den sich jeder zu halten hat.

4.3 zu Fehlverhalten von Mitarbeiter/innen

Für diesen Bereich gibt es ein Ampelsystem:

Schlagen, Schütteln, Fixieren, Einsperren, Diskriminieren, Verängstigen, Drohen, Vorführen und Bloßstellen, bewusste Verletzung der Aufsichtspflicht, Kindern keine Intimsphäre zugestehen, Kinder ungefragt auf den Schoß nehmen, Küssen, nicht altersgerechter Körperkontakt, Bestrafen, Fotos von Kindern ins Internet stellen, Kinder bewusst dauerhaft ignorieren, unsachgemäße Materialien zur Sexualaufklärung, Geschlechterdiskriminierung, Mobbing, etc.

Nicht ausreden lassen, negative Seiten eines Kindes hervorheben lassen, Rumschreien, Wut an Kindern auslassen, sich nicht an Verabredungen halten, jemanden ausschließen, den mal nicht leiden kann, Weitermachen, wenn ein Kind „Stopp“ sagt, Rumkommandieren, Eltern/Familie beleidigen, Kinder überfordern, Regeln willkürlich ändern, Intimität des Toilettengangs nicht wahren, bestimmte Kinder bevorzugen, Lügen.

Grenzen aufzeigen, konsequent sein, Kinder trösten und loben, Kinder in den Arm nehmen, anleiten und unterstützen beim An- und Ausziehen, altersgerechter Körperkontakt, altersgerechte Sexualaufklärung, professionelles Wickeln

Die aufgeführten Tatbestände sind nur einige Beispiele und es ist uns bewusst, dass körperliche und seelische Zustände in enger Wechselwirkung miteinander stehen

Darüber hinaus regeln Ablaufbeschreibungen die Aufsichtspflicht, die Bring- und Abholsituation.

Kinder, die für bestimmte Situationen von unserem päd. Personal als zuverlässig eingeschätzt werden, dürfen Räume und Außengelände unter Einhaltung bekannter Regeln auch alleine nutzen.

Fotos der Kinder dürfen nur mit Einwilligung der Eltern gemacht und ausgehängt werden. Eine Veröffentlichung im Internet ist verboten.

4.4 zu massiven Beschwerden über Mitarbeiter/innen und Vorstand

Beschwerden seitens der Kinder, ihrer Eltern, durch Gremien oder Außenstehende werden jederzeit entgegengenommen und ernst genommen. Je nach Art der Beschwerde werden die zuständigen Mitarbeiter/innen oder Vorstandsmitglieder mit den Betroffenen ein Gespräch führen. Massive Beschwerden werden in einem Gesprächsprotokoll festgehalten, in dem auch die Maßnahmen festgehalten werden, die zur Beseitigung des Beschwerdegrunds verabredet werden.

Im Falle einer Beschwerde wegen Kindeswohlgefährdung wird im Verlauf dieses Konzeptes der Ablauf der Bearbeitung dieser Beschwerde näher beschrieben.

4.5 zu grenzverletzendem Verhalten unter Kindern

Auch Gewalt unter Kindern wird von uns mit in die Betrachtungen einbezogen. Hier gilt es zwischen Streitereien und Rangeleien, die altersentsprechend auftreten können und auch sollen und gravierenderen Formen von Aggression und Verbalattacken zu unterscheiden. Immer dann, wenn die Kräfte ungleich verteilt sind, besteht die Gefahr, dass ein Kind in die Opferrolle gerät, aus der es ohne Hilfe nicht mehr heraus kommt. Bei Konflikten zwischen Kindern versuchen wir, wenn nötig durch Hilfestellung unsererseits, sie dazu zu bringen, ihre Probleme miteinander selbst zu lösen. Es ist uns dabei wichtig, dass sie herausfinden, wie es zu dieser Situation gekommen ist und wie sich die Beteiligten jeweils gefühlt haben.

Zu grenzverletzendem Verhalten unter Kindern gehören für uns auch Übergriffe sexueller Art.

Grundsätzlich sind „Doktorspiele“ erlaubt, es gilt aber auch hier, dass das „Nein“ eines Kindes unbedingt beachtet werden muss.

Nähere Erläuterungen dazu in unserer päd. Konzeption.

5. Partizipation

Unserer Meinung nach dient die Mitbestimmung im Kindergartenalltag ganz wesentlich dazu, Kinderrechte zu sichern. Unser Ziel ist es, gleichwertige Beziehungen zwischen Erzieherinnen und Kindern aufzubauen und Machtverhältnisse in den Blickpunkt zu stellen und im Team kritisch zu hinterfragen.

In unserem Kindergarten werden alle Kinder ernst genommen und an Entscheidungen beteiligt.

Wir achten und schätzen die Kinder als eigenständige und gleichwertige Persönlichkeiten, die das selbstverständliche Recht haben, bei allen Dingen, die sie betreffen, mitzureden und mitzugestalten. Dazu geben wir den Kindern altersgemäße Möglichkeiten, ihre Interessen, Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen, auszudrücken und mit ihnen umzugehen. Uns ist es wichtig, dass die Kinder lernen, ihre eigene Meinung zu äußern, Initiative und Verantwortung zu übernehmen.

So werden z.B. gemeinsam Regeln für das tägl. Miteinander entwickelt, Feste geplant, über die Anschaffung von Spielmaterial abgestimmt, Projekte geplant etc..

Jedes Kind hat das Recht, sowohl in der Gruppe wie auch im Einzelkontakt mit einer Fachkraft, seine Bedürfnisse, Ängste und Grenzen zu formulieren und wird dabei sensibel unterstützt bzw. aufgefangen. Dies geschieht häufig situativ, im Morgenkreis und in Treffen der jeweiligen Altersgruppen. Unser Ziel als Team ist es, den Kindern zu helfen ihre Gefühle zu erkennen und diesen zu vertrauen. Sie sollen dadurch befähigt werden, in gefährdenden Situationen Warnzeichen zu erkennen, ein „starkes Nein“ auszusprechen, sich den Eltern oder Erzieher/innen anzuvertrauen.

Um unserem Leitbild gerecht zu werden und einen Wohlfühlort für alle zu schaffen, sind auch Eltern und Träger in viele Entscheidungen mit eingebunden. So finden beispielsweise regelmäßig alle 2 Monate oder auch kurzfristig nach Bedarf Sitzungen des Rates der Kindertageseinrichtung in unserem Kindergarten statt.

6. Beschwerdemanagement

Die uns anvertrauten Kinder können jederzeit in der Gruppe oder in einem Einzelkontakt mit einer pädagogischen Fachkraft ihre Beschwerden anbringen. Gemeinsam mit dem Kind wird dann altersgemäß nach einer Lösung gesucht, die sowohl ganz individuell auf das Kind zugeschnitten ist, aber auch die Strukturen in der Einrichtung zum Gegenstand haben kann.

Selbstverständlich wird auch Beschwerden aus der Elternschaft mit Offenheit begegnet. Dabei kann es sich um Verbesserungsvorschläge einzelner handeln, wie auch um Kritik und Anregungen, die über den Elternbeirat an das Personal bzw. den Träger herangetragen werden.

Je nach Art der Beschwerden werden diese schriftlich festgehalten, ebenso die gemeinsam erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten, die angestrebt werden müssen.

Im Bedarfsfall können sowohl von den Eltern, den Erzieherinnen sowie vom Träger weitere Stellen zur Beschwerdebearbeitung mit einbezogen werden, z.B. die Fachberatung des zuständigen Spitzenverbandes oder Mitarbeiter/innen des örtlichen Jugendamtes.

6.1 Meldeschwellen und -wege

Unsere Aufmerksamkeit ist dann besonders gefordert, wenn Grenzen missachtet oder überschritten werden. Unserem Anspruch, den Kindergarten „Die 7 Zwerge“ e.V. zu einem sicheren Ort für Kinder zu machen, beinhaltet dabei auch, das eigene Personal in den Blickpunkt zu nehmen. Dies gilt für Vorstandsmitglieder ebenso wie für das päd. Personal und die Reinigungskräfte, die alle in ihrem Bereich Sorge zu tragen haben, dass das Kindeswohl nicht gefährdet wird.

Die Schwierigkeit bei der Einschätzung, ob eine Entwicklung oder ein Ereignis geeignet ist, das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen, besteht darin, dass es neben eindeutigen Situationen viele, eventuell unterschiedlich bewertete Situationen gibt, die einer Klärung bedürfen. Hierbei hilft uns der vom päd. Personal entwickelte Verhaltenskodex. Bei Unklarheiten in der Bewertung kann, wie schon erwähnt, eine weitere Stelle (Fachberatung vom Spitzenverband, Jugendamt, Träger, evtl. Supervision) von außen hinzugezogen werden

7. Verhaltenskodex für Mitarbeiter/innen

- Ich verpflichte mich, Kinder vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen.
- Ich beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
- Respektvolles und wertschätzendes Verhalten gegenüber Kindern, Eltern und Mitarbeiter/innen ist die Basis unserer Arbeit.
- Grenzen von Kindern, Eltern und Mitarbeitenden werden wahrgenommen und gewahrt.
- Ich verzichte auf verbales, nonverbales, vergleichendes und ausgrenzendes Verhalten.
- Ich nehme Hinweise und Beschwerden jeglicher Personen ernst und gehe diesen

nach.

- Ich spreche im Team offen an, wenn ich Situationen erlebe oder beobachte, die nicht im Einklang mit unserem Verhaltenskodex stehen.
- Ich biete meinen Kollegen/innen einen geschützten Raum zum Austausch und zur Reflektion.
- Ich kenne und aktiviere die Verfahrenswege bei allen Formen von vermuteter oder beobachteter Kindeswohlgefährdung.

8. Verfahrensablauf bei Vermutung von grenzverletzendem Verhalten seitens einer Mitarbeiterin

