



# Präventives Schutzkonzept

## Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH

Alfred-Nobel-Allee 45a, 66793 Saarwellingen

Das präventive Schutzkonzept hat für folgende Einrichtungen Gültigkeit und wird ergänzend zur pädagogischen Konzeption umgesetzt:

*Kinderland im Campus I*

*Kinderland im Campus II*

*Kinderland im Campus III*

*Kinderland in Überherrn*



## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Leitbild der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Die Kindertagesstätte als sicherer Ort</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 gesetzliche Grundlagen</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2 Inhalt der Meldepflichten gemäß §47 SGB VIII</b> .....	<b>7</b>
<b>2.3 Konzeption der jeweiligen Einrichtung und sexualpädagogisches Konzept</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Formen von Gewalt innerhalb der Kindertageseinrichtungen</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1 Fehlverhalten und Gewalt durch Fachkräfte</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2 Nähe-Distanz-Regulation und Machtverhältnis</b> .....	<b>12</b>
<b>3.3 Beschwerdestrukturen</b> .....	<b>15</b>
<b>4. Intervention</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1 Mit Fehlverhalten und Gewalt angemessen umgehen</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2 Verfahrensabläufe zu §8a SGB VIII und §47 SGB VIII</b> .....	<b>19</b>
<b>5. Prävention</b> .....	<b>19</b>
<b>5.1 Personalverantwortung</b> .....	<b>20</b>
<b>5.2 Verhaltenskodex</b> .....	<b>20</b>
<b>5.3 Präventionsangebote</b> .....	<b>21</b>
<b>5.4 Beteiligung und Kinderrechte</b> .....	<b>22</b>
<b>5.5 Fortbildungen</b> .....	<b>23</b>
<b>Anlage</b> .....	<b>23</b>

## Einleitung

Die Kindertagesstätte ist ein Ort, an dem Kinder die Zuversicht und das Vertrauen in sich selbst erfahren. Ein Ort, an dem Kinder Geborgenheit spüren und ergänzend zu ihrem Familienhaus Sicherheit und Fürsorge erleben. Die Kindertagesstätte bietet den Kindern einen umfassenden Schutz vor Gefahren und das Wohl des Kindes steht immer an erster Stelle. So sollte es überall zu Lande üblich sein, doch die Realität in deutschen Kindertageseinrichtungen hält das nicht immer vor. Nicht selten führt Fehlverhalten pädagogischer Fachkräfte dazu, dass dieses Wohl des Kindes nicht mehr umfassend sichergestellt werden kann und Kinder Gewalt in unterschiedlichen Formen erfahren (vgl. Maywald 2019, S. 7).

Da Kinder einem besonderen, gesetzlich festgeschriebenen Schutzauftrag unterliegen, benötigen sie einen umfassenden Schutz vor Gefährdungen. Dieser gilt sowohl für den familiären als auch für den institutionellen Kontext. Im institutionellen Kontext beginnt der Kinderschutz bereits mit der pädagogischen Konzeption. Eine auf das Kindeswohl ausgerichtete Konzeption kann nachhaltig dazu beitragen, Kinder zu stärken und vor Fehlverhalten, Übergriffen und/oder Gewalt zu schützen.

Dennoch: Überall dort, wo Personen Verantwortung für Schutzbefohlene übernehmen, kann es zu Fehlverhalten, Grenzverletzungen und Übergriffen kommen. Die Gründe hierfür können ganz unterschiedlich sein. Um dem professionell und strategisch bestmöglich entgegenzuwirken, hat die Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH ein umfassendes Schutzkonzept entwickelt. Es beinhaltet präventive Strategien, Interventionsmöglichkeiten im Falle einer Grenzüberschreitung oder gar Grenzverletzung sowie eine Risikoanalyse, welche von Seitens des Trägers als Checkliste zur Verfügung gestellt wird. Das Schutzkonzept ist für alle Mitarbeiter:innen der Einrichtungen verbindlich und gibt einen konkreten Überblick über unser pädagogisches und ethisches Verständnis zum Umgang mit Fehlverhalten und Gewalt gegenüber Kindern. Es beinhaltet Verfahrensabläufe sowie konkrete Konsequenzen, wenn ein Fehlverhalten aufgetreten ist. Somit geben wir unseren Mitarbeiter:innen einen verlässlichen Rahmen, der unsere Philosophie widerspiegelt und gleichzeitig Transparenz schafft, über den präventiven und intervenativen Umgang mit dem Thema.

## 1. Leitbild der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH

Zu Beginn sind die Schwerpunkte unserer pädagogischen Arbeit in kurzen, aussagekräftigen Leitsätzen zusammengefasst:

- **Zum Wohl des Kindes** – die Kinder stehen in der Mitte unserer Planung. Punkt!
- Die Kita als **eigenständige Bildungsstätte** von 0 bis 6 Jahren – nicht nur Schulvorbereitung.
- **Bildung muss kindgemäß und entwicklungspsychologisch angemessen sein** – so viel wie möglich zur richtigen Zeit!
- Die Kita Kinderland versteht sich als Bildungsstätte, die die **Ich-Kompetenz, Sozial-Kompetenz, Sach-Kompetenz und Lern-Kompetenz** der Kinder anregt, fördert und herausfordert.
- **spielend Lernen & Spielen lernen** – statt: Spielen vs. Lernen.
- Leben *in* und *mit* der Kita – das heißt **Partizipation** für **alle**.
- **Das Kind als Akteur seiner Entwicklung** – und wir geben als Wegbegleiter und Raumgestalter die Anregung zu seiner Eigenständigkeit und Selbstständigkeit.
- **So offen wie möglich – so viel Bezugsperson wie nötig!** Wir schlagen eine Brücke zwischen Herausforderung und Geborgenheit.

Planst Du für ein Jahr, pflanze Reis.

Planst Du für 10 Jahre, pflanze Wald.

Planst Du für ein Leben, erziehe den Menschen!

*Chinesisches Sprichwort*

## 2. Die Kindertagesstätte als sicherer Ort

Kinder unterliegen einem besonderen, gesetzlich festgeschriebenen Schutzauftrag. Sie benötigen einen umfassenden Schutz vor Gefährdungen im familiären und im institutionellen Kontext. Mit Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes (BKISchG) am 1. Januar 2012 sind Konzepte zum Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen Bestandteil der Qualitätsentwicklung geworden. Daraus resultierend wurde der §79a SGB VIII um den Punkt ergänzt, dass es Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte von Kindern durch ein entsprechendes Beschwerde- und Beteiligungsverfahren in allen Kindertageseinrichtungen geben muss und ihre Rechte vor jeglicher Form der Gewalt zu schützen sind.

Die Kindertagesstätte gilt hier in Deutschland als ein sicherer Ort für Kinder, an welchem sie Vertrauen, Wertschätzung, Bildung und Fürsorge durch die dort arbeitenden pädagogischen Fachkräfte erfahren dürfen. Auch für die Eltern stellt die frühkindliche Kindertagesbetreuung ein Ort des Geborgen-Seins und des Schutzes für ihre Kinder dar. Doch immer wieder führt ein Fehlverhalten der pädagogischen Fachkräfte zu unterschiedlichen Formen von Gewalt im Rahmen der Tagesbetreuung in den Einrichtungen. Diese kann von sehr sichtbaren bis hin zu eher unscheinbareren Handlungen reichen. Von Anschreien, Beschämung oder anderen Arten seelischer Verletzungen, hin zu körperlichen Verletzungen, wie sexualisierter Gewalt, körperliche Bestrafungen oder gar Vernachlässigung. Erfahren Kinder verschiedene Formen von Gewalt, bringt dies automatisch ein Verletzen des Vertrauens in die entsprechenden Personen oder sogar die gesamte Institution mit sich. Es lässt sich nie ganz vermeiden, dass Gewalt in Kindertageseinrichtungen auftritt, jedoch kommt es auf den Umgang und die präventiven Methoden an, damit die Kinder bestmöglich vor jeglichen Gefahren geschützt werden. Hierzu wird den pädagogischen Fachkräften ein professionelles Handeln abverlangt. Die Fachkräfte müssen darin bestärkt werden genau hinzuschauen, Verhaltensweisen ihrer Kollegen wahrzunehmen und nicht zu banalisieren, Schwachstellen im gesamten System zu erkennen und sich selbst regelmäßig zu reflektieren. Nur so kann gelingend dazu beigetragen werden, dass mit auftretendem gewaltgekennzeichnetem Verhalten professionell umgegangen und einem Fehlverhalten der Fachkräfte präventiv entgegengewirkt wird (vgl. Maywald 2019, S. 7).

## 2.1 gesetzliche Grundlagen

Die wichtigste Grundlage für die Rechte von Kindern findet sich in der UN- Kinderrechtskonvention (UN-KRK). Sie ist Grundlage für alle bei uns in Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die daran anknüpfende Rechtsprechung.

Die in der Kinderrechtskonvention bestimmten Rechte beruhen auf **folgenden vier Grundprinzipien**, die den Charakter der Konvention prägen:

1. Das Recht auf Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts, der Herkunft und Abstammung, der Staatsbürgerschaft, der Sprache oder Religion, der Hautfarbe, einer Behinderung, der politischen Ansichten des Kindes (Art.2 Abs.1UN-KRK).
2. Der Vorrang des Kindeswohls bei Entscheidungen, die sich auf Kinder auswirken können (Art.3Abs.1UN-KRK).
3. Das Recht auf Leben und persönliche Entwicklung als Verpflichtung der Staaten, in „größtmöglichem Umfang“ die Entwicklung der Kinder zu sichern (Art. 6 UN-KRK).
4. Die Achtung vor der Meinung und dem Willen des Kindes, entsprechend seinem Alter und seiner Reife bei Entscheidungen, die das Kind berühren (Art.12UN-KRK).

Neben der UN-Kinderrechtskonvention werden die Kinderrechte unter anderem in folgenden Gesetzen aufgezeigt und gestärkt.

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) greift den Schutz von Kindern in umfassendem Maße auf. Bezogen auf das Kindeswohl und dem damit einhergehenden Schutzauftrag greift der **§8a SGB VIII**. Er umfasst den **Schutzauftrag der Jugendämter** als Vertreter der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sowie den **Kindertageseinrichtungen**, welche „Leistungen nach diesem Buch erbringen“. Jede Kindertagesstätte muss im Rahmen des §8a SGB VIII eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung vornehmen, wenn Anhaltspunkte zur Gefährdung der ihr anvertrauter Kinder vorliegen. Hierzu ist eine insoweit erfahrene Fachkraft zu Rate zu ziehen und gegebenenfalls die Erziehungsberechtigten des betroffenen Kindes, sofern dadurch der Schutz des Kindes weiter gewährleistet werden kann. Alle vereinbarten Maßnahmen sind dem zuständigen Jugendamt schriftlich vorzulegen (vgl. Maywald 2019, S. 34). Seit 10. Juni 2021 gilt zudem das neue **Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG)** und die damit verbundene Änderung des

achten Sozialgesetzbuches. Das Gesetz sieht im Wesentlichen einen besseren Schutz der Kinder und Jugendlichen vor, die Stärkung von Kindern und Jugendlichen in Pflegefamilien und in Einrichtungen der Erziehungshilfe, eine bessere Hilfe „aus einer Hand“, eine höhere Beteiligung von jungen Menschen, Eltern und den Familien sowie mehr Prävention durch gezieltere Unterstützungsmaßnahmen

Den **institutionellen Kinderschutz** greift der **§45 SGB VIII** auf. Demnach benötigen die Träger von Kindertagesstätten eine vom Landesjugendamt erteilte Betriebserlaubnis. Die erteilte Betriebserlaubnis basiert auf der Gewährleistung des Wohls der Kinder. Werden dem Landesjugendamt Mängel bekannt, so hat der Träger zunächst umgehend dafür zu sorgen, diese zu beheben und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Seit Juli 2021 sind die Voraussetzungen zu Erteilung der Betriebserlaubnis um die Punkte Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Schutzkonzeptes, Verfahren der Selbstvertretung und der Beteiligung, sowie Beschwerdemöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung erweitert worden.

Der **§47 SGB VIII** greift die **Meldepflicht des Trägers** bei Ereignissen oder Vorkommnissen auf, welche das Wohl der Kinder zu gefährden droht. Hierzu kann eine Bedrohung durch eine in der Einrichtung tätige Person zählen. Die Meldepflicht impliziert damit Situationen oder Entwicklungen, die sich vor der eigentlichen Gefährdung darstellen. Da es sich bei der Definition „Kindeswohl“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, gibt es (leider) keine konkrete Auflistung von Ereignissen oder Entwicklungen, die nach §47 SGB VIII aufgeführt werden können und an denen sich die Fachkräfte, Einrichtungen oder Träger orientieren können (vgl. Maywald 2019, S. 35ff.).

## 2.2 Inhalt der Meldepflichten gemäß §47 SGB VIII

Besondere Vorkommnisse oder Ereignisse und Entwicklungen, welche geeignet sind, das Wohl des Kindes zu gefährden, sind dem Landesjugendamt unverzüglich anzuzeigen. Somit soll sichergestellt werden, dass das Landesjugendamt rechtzeitig beratend tätig wird oder intervenieren kann. Doch oft kommt die Frage auf, welche Vorkommnisse, Ereignisse oder

Entwicklungen zur Meldepflicht gemäß §47 SGB VIII zählen. Die folgende Aufstellung stellt lediglich einen beispielhaften Rahmen dar und ist *nicht* als abschließende Aufzählung anzusehen.

Zunächst unterscheiden wir in meldepflichtige Ereignisse und dann in meldepflichtige Entwicklungen.

**Meldepflichtige Ereignisse** können unter anderem sein:

➤ **Gefährdung/Beeinträchtigung des Kindeswohls aufgrund von Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen (gilt auch für externe Personen)**

Hierzu zählen beispielsweise sexuelle Übergriffe und sexuelle Gewalt, die Verletzung der Aufsichtspflicht, Angriffe auf die Kinder durch Schlagen und/oder Treten, die allgemeine Begünstigung von Übergriffen/Gewalttätigkeiten, herabwürdigende Erziehungsstile, Rauschmittelabhängigkeit, die Zugehörigkeit zu einer Sekte oder extremistischen Vereinigung oder auch Straftaten von Mitarbeiter:innen, die sich innerhalb oder außerhalb der Einrichtung bewegen und zu einem Eintrag ins Bundeszentralregister geführt haben oder führen.

➤ **Gefährdung/Beeinträchtigung des Kindeswohls aufgrund von Fehlverhalten anderer Kinder**

Hierzu zählen sexuelle Gewalt, sexuelle Übergriffe, sexuell grenzverletzendes Verhalten gegenüber anderen Kindern, gravierende selbstgefährdende Handlungen, gefährliche Körperverletzungen, Angriffe auf andere Kinder (Schlagen, Treten), seelische Verletzungen wie Mobbing, Demütigung oder Drohungen sowie körperliche Verletzungen/Angriffe auf Mitarbeiter:innen.

➤ **Sonstige Gefährdungen/Beeinträchtigungen des Kindeswohls**

Hierzu zählen auch Beschwerdefälle, welche darauf hindeuten, dass das Wohl des Kindes gefährdet ist, katastrophenähnliche Ereignisse wie Brände, Überschwemmung oder Sturmschäden, Krankheiten mit hohem Infektionsrisiko, den Betrieb der Einrichtung trotz Bekanntsein erheblicher Mängel sowie der Betrieb der Einrichtung trotz (anhaltender) geringer Personalkapazitäten.

Seit dem Jahre 2012 sind bereits **Entwicklungen**, die das Wohl des Kindes beeinträchtigen können, **meldepflichtig**. Sie müssen beispielsweise im Zusammenhang mit personellen und strukturellen Rahmenbedingungen stehen.

Hierzu zählen erhebliche Personalausfälle, lange anhaltende personelle Unterbesetzung, sich wiederholende Mobbingvorfälle und Mobbingvorwürfe, gravierende oder sich wiederholende Beschwerden über die Einrichtung.

Das hier vorliegende Schutzkonzept stützt sich auf die beiden Säulen der Prävention und der Intervention und gibt Träger, Leitung, Mitarbeiter, Eltern und Kindern Orientierung und Sicherheit. So kann präventiv gehandelt und bei Fällen interveniert werden, um die uns anvertrauten Kinder zu schützen und Mitarbeiter einen verlässlichen Handlungsrahmen zu bieten.

### **2.3 Konzeption der jeweiligen Einrichtung und sexualpädagogisches Konzept**

Innerhalb der pädagogischen Konzeption machen die Einrichtungen ihre Standpunkte und Haltung zum Bild des Kindes deutlich. Auch das dort implizierte und am Anfang des Schutzkonzeptes aufgezeigte Leitbild gibt einen Eindruck, welche Ziele bei der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH verfolgt werden und wo die Schwerpunkte in der pädagogischen Arbeit liegen.

Die allgemeine und einrichtungsspezifische Konzeption wird durch ein sexualpädagogisches Konzept ergänzt. Dieses spiegelt die Haltung gegenüber dem Thema wider und gibt Mitarbeitern, Eltern und Kindern einen sicheren Rahmen, das Thema im (pädagogischen) Alltag aufzugreifen und entwicklungsspezifisch mit den Kindern zu begleiten.

## **3. Formen von Gewalt innerhalb der Kindertageseinrichtungen**

Die Kindertagesstätte als sicherer Ort ist ein sehr verbreitetes und fundiertes Bild in unserer Gesellschaft. In diesem Tätigkeitsfeld arbeiten Fachkräfte, welche die Rechte der Kinder kennen, sie wahren und stärken und die einen Umgang pflegen, der liebevoll und wertschätzend ist. So scheint das Verständnis Aller zu sein, die auf eine Kindertagesstätte und die dort tätigen Fachkräfte blicken. Daher scheint es auch nicht zur Diskussion zu stehen, dass Fachkräfte ein Fehlverhalten oder gar Gewalt gegen Kinder in ihrer pädagogischen Arbeit aufzeigen. Dieses Idealbild spiegelt die Realität leider nicht immer wieder. Auch in Kindertagesstätten gibt es

Fehlverhalten pädagogischer Fachkräfte oder gar Gewalt gegenüber den ihnen anvertrauten Kindern. Die Formen können dabei ganz unterschiedlich sein und im Vergleich zu Gewalt oder Fehlverhalten bei Fachkräften in anderen sozialpädagogischen Bereichen, wie etwa in Heimen, kommt diese in Kitas relativ wenig vor. Aber sie ist da! Formen von Gewalt/Fehlverhalten müssen nicht immer offensichtlich, aktiv oder wiederholt auftreten. In der Realität zeigt sich dieses Verhalten oft unterschwellig in Alltagssituationen, z.B. durch ein Ziehen am Arm des Kindes, weil es seine Jacke nicht anziehen möchte. Diese Grenzverletzungen treten oft unbewusst bei den Fachkräften auf, während eine Grenzüberschreitung bewusst ausgeführt wird (durch das Benutzen von Floskeln wie „das hat uns früher auch nicht geschadet“ oder einem grundlegenden mangelnden Respekt junger Menschen gegenüber). Jörg Maywald unterscheidet zwischen sechs Formen von Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte. Er spricht von seelischer Gewalt, seelischer Vernachlässigung, körperlicher Gewalt, körperlicher Vernachlässigung, Vernachlässigung der Aufsichtspflicht und sexualisierte Gewalt. Es ist anzumerken, dass die Formen selten einzeln auftreten. Oft greifen sie ineinander über oder hängen miteinander zusammen (vgl. Maywald 2019, S. 11f.).

Hierzu steht den Mitarbeiter:innen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH eine Verhaltensampel zur Verfügung, die ihnen eine Orientierung gibt, wann ein Verhalten Grenzübertritte beinhaltet, wann eine Grenzverletzung vorliegt und wann fachlich korrekt gehandelt wurde, auch wenn das den Kindern nicht immer gefällt (siehe Anhang).

### 3.1 Fehlverhalten und Gewalt durch Fachkräfte

Fehlverhalten und Gewalt durch Fachkräfte stellen beim Thema Kinderschutz eine besondere Bedeutung dar. Die folgende Auflistung gibt einen Überblick darüber, was bei den Einrichtungen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH unter Fehlverhalten und Gewalt durch Fachkräfte verstanden wird. Im Punkt 4.1 des vorliegenden Schutzkonzeptes werden Vorgehensweisen dokumentiert, wie mit Fehlverhalten und Gewalt angemessen umgegangen wird.

Beim Thema Fehlverhalten und Gewalt durch Fachkräfte lässt sich meist eine Kombination aus individuellem Versagen und struktureller Ursachen erkennen. Nur selten ist ein einzelner Grund als Ursache zu benennen. Als einer der wesentlichsten Faktoren ist individuelles Versagen als Ursache aufzuzeigen. Dies geschieht vor dem Hintergrund belastender, biographischer

Erfahrungen und/oder der generationenübergreifenden Weitergabe von Gewalt. Individuelle Belastungsfaktoren können akut oder chronisch sein (Suchtabhängigkeit, soziale Isolation, Trennung/Verluste im Familienkreis). Ausbildungsdefizite und/oder mangelnde professionelle Kenntnisse sind ebenso als mögliche Ursache für Gewalt gegen Kinder aufzuzeigen, wie ein fehlendes oder unzureichendes Schutzkonzept oder wenig bis keine Unterstützung durch die Leitung oder das Team. Eine unzureichende Thematisierung von Gewalt kann ein Fehlverhalten von Fachkräften begünstigen (vgl. Maywald 2019, S. 19). Der Teamaspekt und die Unterstützung durch die Leitungskraft stellt für die Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH einen wichtigen Baustein dar. Ein Fehlverhalten pädagogischer Fachkräfte wird schon gefördert, wenn Verhaltensweisen ignoriert, nicht kommuniziert oder verharmlost werden. Kommt es zum Fehlverhalten pädagogischer Fachkräfte durch Gewalt, so hat dies Folgen auf mehreren Ebenen. Die Folgen betreffen die Kinder selbst, deren Familien (in erster Linie zumeist die Erziehungsberechtigten), die Einrichtung und auch den Träger (vgl. Maywald 2019, S. 21ff.). Die Folgen für Kinder können über körperliche Verletzungen, wie Hämatome oder Wunden, bis hin zu seelischen Verletzungen wie Verhaltens- oder Persönlichkeitsstörungen reichen. Posttraumatische Störungen zählen aber ebenso dazu, wie Kontakt- und Beziehungsstörungen oder intellektuell-kognitive Störungen (vgl. ebd.).

Ein wichtiger Aspekt, der immer wieder reflektiert werden muss, ist die Verschlechterung des Gruppenklimas durch Fehlverhalten pädagogischer Fachkräfte. Andere Kinder können sich das Fehlverhalten der Fachkraft zum Vorbild machen, Dinge nachahmen oder Angst bekommen, selbst schlecht behandelt zu werden. Im Zuge dessen läuft man Gefahr, dass sich die Kinder zu sehr anpassen und ihre natürliche intrinsische Motivation hierdurch nicht in voller Gänze zum Ausdruck bringen können (vgl. ebd.). Für die Erziehungsberechtigten beziehungsweise die Familien der Kinder bedeutet ein Fehlverhalten in den meisten Fällen einen massiven Vertrauensverlust. Dieser bleibt oft nicht nur bei der einen Fachkraft, sondern überträgt sich auf weitere, im direkten Umfeld arbeitende, Fachkräfte, bis hin zur Leitung und dem gesamten Team (vgl. Maywald 2019, S. 24.). Auch das Team wird mit dem Fehlverhalten einer Fachkraft sehr unterschiedlich umgehen. Eine Folge kann sein, dass es Schuldgefühle unter den Kollegen gibt, das Gefühl, nicht genug getan zu haben, zu lange weggeschaut zu haben. Andere werden sich vielleicht für das Fehlverhalten schämen und Angst haben, im Zuge dessen unter „besonderer“ Beobachtung zu stehen. Ähnlich kann sich auch die Leitungskraft fühlen. Hinzu kommt die

Angst, sie in ihrer fachlichen Autorität nicht mehr ernst zu nehmen. Der Leitungskraft obliegen zudem diverse Informationsschritte, wie z.B. das Informieren des Trägers oder des Landesjugendamtes. Beim Auftreten oder Bekanntwerden von Fehlverhalten sind dies Verantwortungen, die die Leitungskraft sehr schnell und professionell tragen muss. Es handelt sich hierbei aber nicht um alltägliche Vorkommnisse. Daher kann es hier auch schnell zu einem Gefühl der Überforderung kommen (vgl. ebd.). Um dies zu mindern, ist eine professionelle Feedback-Kultur unerlässlich, welche von Seitens der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH auch explizit gewünscht ist.

Das hier vorliegende Schutzkonzept gibt deshalb allen Kolleginnen und Kollegen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH einen Orientierungsrahmen und -hilfe, um bei all diesen Fragen selbstsicher und professionell handeln zu können.

### 3.2 Nähe-Distanz-Regulation und Machtverhältnis

Der Umgang mit Nähe und Distanz in professionellen Beziehungen ist ein wichtiger Baustein eines Schutzkonzeptes. Menschliche Beziehungen brauchen Nähe. Daher sind auch unsere Mitarbeiter:innen in den Kindertagesstätten immer wieder mit dem professionellen Umgang von Nähe und Distanz konfrontiert. Unser Bildungsauftrag implementiert eine professionelle Gestaltung von Beziehungen. Besonders dort, wo Beziehungen und Nähe Grundlage der pädagogischen Arbeit sind, sind Missbräuche besonders leicht (vgl. Gottwald-Blaser, Unterstaller 2017, S. 79). Unsere Mitarbeiter:innen kommen tagtäglich in Situationen, welche von besonderer (körperlicher) Nähe geprägt sind. Hierzu gehören nicht nur pflegerische Tätigkeiten wie eine Begleitung beim Toilettengang oder die Hilfestellung beim Umziehen von Kleidung. Auch Situationen wie das Trösten eines Kindes, das „auf den Schoß nehmen“ und das Zusprechen von Kuscheleinheiten, wenn das Kind es braucht, das Begleiten von Einschlafsituationen oder nicht zuletzt das spontane Anfassen von Kindern in Gefahrensituationen gehören dazu. Diese Situationen begleiten unseren Alltag durchweg und für viele der Mitarbeiter:innen sind es Situationen, in denen sie intuitiv und mit gutem Gefühl handeln. Im Gegenzug dazu bedarf es auch mit Distanz einen professionellen Umgang. Zu viel Distanz kann bei den Mitarbeiter:innen zu einem defizitären Blick auf die Kinder und auf Situationen führen. Die Basis einer professionellen Nähe-Distanz-Regulation soll eine präventive, Grenzen achtende Grundhaltung aller

Mitarbeiter:innen sein. Es geht nicht um die Festschreibung konkreter Verhaltensregeln. Diese würden unsere Mitarbeiter:innen ggf. handlungsunfähig machen. Es geht vielmehr um den reflektiven und offenen Umgang verschiedener Situationen, welche von Nähe geprägt sind. Es geht darum, gemeinsam mit dem Träger und den Kollegen herauszufinden, welche Situationen in Ordnung sind und welche Verhaltensweisen verdächtig erscheinen. Es geht darum, dass unsere Mitarbeiter:innen die Situationen fachlich begründen (können) und nicht das Gefühl haben, stets unter „Verdacht“ zu stehen und sich rechtfertigen zu müssen (vgl. Gottwald-Blaser, Unterstaller 2017, S. 79ff.).

Mit unserem Schutzkonzept geben wir unseren Mitarbeiter:innen einen sicheren Rahmen, Handlungssicherheit und Transparenz.

Um in Situationen mit (besonderer) Nähe und Distanz professionell umzugehen, bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung folgender Aspekte:

- **Rollenklarheit:** Unseren Mitarbeiter:innen ist ihre Rolle in der Beziehung zu den Kindern klar. Wir sind kein Familienersatz, sondern verstehen uns als ergänzende Begleiter der Kinder und Familien (durch den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz)
- **Die Orientierung an den Bedürfnissen der Kinder:** im Mittelpunkt unserer Handlungen stehen die Bedürfnisse der Kinder. In ihrem Kita-Alltag brauchen sie Trost, eine Umarmung oder liebevolle Zuwendung. Wichtig ist hier, dass sich auch die Mitarbeiter:innen wohlfühlen und ein gutes Gefühl in den Situationen haben. Verlangen Kinder gewisse Dinge von ihnen, wie z.B. ein Kuss, erklären die Mitarbeiter:innen, warum dies nicht angebracht ist und warum dem Wunsch nicht nachgegangen wird. Es ist für unsere Mitarbeiter:innen wichtig zu wissen, dass sie Grenzen setzen dürfen und müssen.
- **Mitarbeiter:innen, die ihre Bedürfnisse nach Nähe im beruflichen Kontext ausleben,** stellen potentiell eine Gefahr für den professionellen Umgang mit Nähe dar. Ein Beispiel hierfür kann sein, dass sich ein(e) Mitarbeiter:in Trost bei einem Kind sucht (weil er/sie sich gerade getrennt oder einen Verlust erlitten hat).
- **Ein professioneller Umgang mit Achtsamkeit in unangenehmen Situationen** ist ebenso unumgänglich. Es geht hier beispielsweise um eine unvermeidbare Wickelsituation, in welcher die Mitarbeiter:innen reagieren müssen. Das Kind schreit und wehrt sich, trotzdem muss eine Windel gewechselt werden. Hier gilt es, dass unsere Mitarbeiter:innen

sehr einfühlsam reagieren, ihre Handlung kommunizieren, dem Kind und den Kollegen diese transparent machen und achtsam mit dem sich wehrenden Kind umgehen und gemeinsam reflektieren, ob es Alternativen gibt (vgl. Gottwald-Blaser, Unterstaller 2017, S. 86ff.).

Der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz obliegt aber nicht nur den einzelnen Fachkräften, sondern ist auch als Leitungsaufgabe und Trägerverantwortung zu verstehen. Für die Einrichtungen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH sind **Standards** entwickelt, die zu einem sicheren Umgang mit dem Thema Nähe und Distanz verhelfen. Dazu gehört unter anderem, dass die Teams einen **Verhaltenskodex** erarbeiten, die **Inhalte des Schutzkonzeptes** in Teambesprechungen **vorgestellt** und **bearbeitet** werden und regelmäßig **Fortbildungen** zum Thema durchgeführt werden. Diese Standards müssen stets überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

Im Zuge des Nähe-Distanz-Verhältnisses ist auch das Thema Macht nicht auszulassen. Macht ist ein allgegenwärtiges Thema des pädagogischen Alltags in Kindertagesstätten. Auch bei uns spielt Macht eine Rolle im Umgang mit den Kindern. Von Natur aus sind pädagogische Beziehungen durch „ungleiche“ Machtverhältnisse geprägt. Es ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter:innen darüber bewusst sind, die Machtverhältnisse reflektieren und bewusst damit umgehen. Wertfreie Beobachtung ist enorm wichtig, um professionell mit Nähe und Distanz umzugehen. „Ungleiche“ Macht ergibt sich schon allein dadurch, dass Erwachsene größer und körperlich stärker sind als Kinder, ihnen kognitiv überlegen sind und in ganz vielen Bereichen über mehr (Lebens-) Erfahrung verfügen. Eine partizipative Haltung zieht zwangsläufig eine Abgabe von Macht mit sich. Es geht unter anderem darum, die Kinder ihren Alltag (mit) gestalten zu lassen. Es geht um Entscheidungen, welchem Kind wann was zugesprochen wird. Es geht darum, Aussagen und Ausdrucksformen von Kindern zu kommentieren oder zu beurteilen oder letztlich „einfach“ darum, Kinder zu etwas zu überreden, weil die Fachkraft denkt, sie wisse was besser ist für das Kind. In genau diesen Situationen tritt „mächtiges“ Handeln auf, über welches sich die Fachkräfte in den situativen Momenten oft nicht bewusst sind. Beim Reflektieren nehmen die Fachkräfte die Situationen nicht unbedingt als „Machtausübung“ wahr, sondern eher als Handlung, basierend auf einer Fürsorgepflicht und mit dem Gefühl des Wohlwollens.

In den Einrichtungen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH sind sich alle Mitarbeiter:innen über das ungleiche Machtverhältnis bewusst und gehen damit reflektiert um. Es finden regelmäßig Fallbesprechungen und kollegiale Beratungen statt, um mit ungleichen Machtverhältnissen im pädagogischen Alltag professionell umzugehen. Es geht hier nicht darum, dass die Kinder in unseren Einrichtungen gänzlich machen können, was sie wollen. Strukturen sind für die Kinder von großer Bedeutung und unerlässlich. Aber es geht um den Umgang und die Gestaltung dieser.

Macht steht in engem Zusammenhang mit Zwang. Es ist wichtig beide Begriffe voneinander abzugrenzen. Kinder sind sich von Natur aus darüber bewusst, dass Erwachsene stärker sind als sie und über mehr Macht verfügen. In der Regel stellen die Kinder diese Macht auch nicht in Frage. Das ist auch ein möglicher Grund dafür, warum Macht in Kindertagesstätten weder von Erwachsenen noch von Kindern bewusst wahrgenommen wird. Den Fachkräften obliegt diese Macht so lange, wie die Kinder diese mittragen. Kommt dieses Zutragen von Macht ins Wanken, verliert die Fachkraft ihr „Gleichgewicht“ und kann unter Umständen damit nicht adäquat umgehen. Um ihr Vorhaben trotzdem umzusetzen, kommt es folglich zu Zwang. Diese Situationen sind im pädagogischen Alltag nicht immer in voller Gänze zu vermeiden. So auch nicht bei uns. Das soll auch nicht das oberste Ziel sein. Es ist aber unabdingbar, dass dieser „Zwang“ dann erklärt und begründet wird und sich unsere Mitarbeiter:innen darüber bewusst sind, dass auch diese pädagogische Begründung **keine Legitimation** darstellt!

Ein demokratischer Umgang mit Macht erfordert also Partizipation. Eine konsequente partizipative Haltung ermöglicht den Fachkräften eine professionelle Haltung. Statt eine Fachkraft der Lösungsfindung für die Kinder zu sein, werden sie mehr und mehr zu Fachleuten, die die Wege mit den Kindern gestalten. Auch unsere Fachkräfte sind im Umbruch und machen sich auf den Weg, nicht nur FÜR die Kinder zu handeln, sondern MIT ihnen gemeinsam.

### 3.3 Beschwerdestrukturen

Die Einrichtungen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH verfügen über verschiedene Beschwerdestrukturen für Kinder, Eltern und die Mitarbeiter.

Vor allem im täglichen Leben mit den Kindern ist es besonders wichtig, ihnen eine gesunde Fehlerkultur vorzuleben und sie an dieser aktiv teilhaben zu lassen. Es gilt, mit Kindern Konflikte

zu durchleben, gemeinsam konstruktive Lösungen zu suchen, Kompromisse zu finden und gerecht mit Meinungsverschiedenheiten umzugehen. Ein etabliertes und funktionierendes Beschwerdemanagement ist daher ein wichtiger Baustein eines Schutzkonzeptes. Besonders für die Kinder müssen die Beschwerdeverfahren klar erkennbar und fest im Alltag integriert sein. In unseren Einrichtungen stellt der ritualisierte Morgenkreis unter anderem für die Kinder eine Möglichkeit dar, ihre Beschwerden vorzutragen, in Diskussion zu kommen und (gemeinsam) Lösungen zu finden. Die pädagogischen Fachkräfte geben den Kindern auch gleichzeitig eine erste Rückmeldung, was mit ihrer Beschwerde geschieht. Hier spielen Partizipation und die Haltung der pädagogischen Fachkräfte eine entscheidende Rolle. Unsere Fachkräfte müssen die Aussagen der Kinder achtsam wahr- und aufnehmen sowie wertschätzend und feinfühlig damit umgehen.

Die Beschwerdeverfahren und die Haltung und Umsetzung zur Partizipation sind in der Konzeption der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH ausführlicher dargelegt.

## **4. Intervention**

Eine Intervention, wenn das Wohl der Kinder gefährdet ist, ist unabdingbar. Eine Intervention ist immer dann nötig, wenn ein Fehlverhalten in irgendeiner Form aufgetreten ist. Dann ist es wichtig, mit dem Fehlverhalten angemessen umzugehen und auf bestehende Verfahrensabläufe zurückzugreifen. Nur so ist dem Team klar, dass Fehlverhalten geahndet und nicht geduldet wird. Bestehende Konzepte und/oder Verfahrensabläufe schaffen für das Team Transparenz, welche wiederum in konflikthafter Situationen Sicherheit bieten. Hier sei nochmal betont, dass der Träger einer Meldepflicht unterliegt, da das Verpassen (bewusst oder unbewusst) einer Meldung eine Ordnungswidrigkeit mit sich zieht und die Entziehung der Betriebserlaubnis befürchtet werden muss.

### **4.1 Mit Fehlverhalten und Gewalt angemessen umgehen**

Generell muss jedes unprofessionelle Verhalten unserer Mitarbeiter:innen Folgen haben. Nur so können wir weitestgehend sicherstellen, dass sich Fehlverhalten nicht wiederholt oder im schlimmsten Fall sogar verfestigt. Die Art und Weise der Konsequenzen müssen

verständlicherweise unterschiedlich ausfallen. Zudem ist es entscheidend, ob ein Fehlverhalten einmalig oder wiederholt auftritt.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über mögliche Konsequenzen bei Fehlverhalten oder Gewaltanwendung durch unsere Mitarbeiter:innen.

- Das kollegiale Gespräch: Das kollegiale Gespräch dient einem schnellen und unkomplizierten Austausch über Beobachtungen. Das Gespräch findet in einer ruhigen und geschützten Umgebung statt, ohne Zeitdruck. Es ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter:innen das beobachtete Fehlverhalten klar benennen können, die vom Träger gewünschte Feedback-Kultur gelebt wird und eine gesunde Kultur der Achtsamkeit während des Gesprächs herrscht. Es geht darum, Gründe für das Fehlverhalten zu erfahren und Unterstützung zu bieten.
- Die Beratung im Team: individuelles Fehlverhalten gibt Anlass, um im Team über die dem Verhalten zu Grunde liegende Situation zu sprechen. Können oder müssen Regeln für den Alltag geändert werden, sollen Rituale umstrukturiert werden? All dies sind Punkte, die es im Team zu besprechen und zu planen gibt.
- Gespräch mit der Leitung: In den Einrichtungen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH herrscht ein sehr vertrauensvolles und wertschätzendes Verhältnis zwischen Einrichtungsleitungen und dem Kollegium. Daher sehen wir es als selbstverständlich an, dass die Leitung über jedes noch so geringe Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen in Kenntnis gesetzt und gegebenenfalls zu Rate gezogen wird. So ist sicherzustellen, dass die Einrichtungsleitung über jegliches Geschehen in der Kita informiert ist, in die damit verbundenen Prozesse miteinbezogen ist und diese (mit-)steuern kann. Sobald die Einrichtungsleitung in Kenntnis gesetzt wird, kommen bestimmte Aufgaben auf sie zu. Oberste Priorität ist immer das umgehende Beenden des Fehlverhaltens. Dann muss entschieden werden, in welcher Form die Erziehungsberechtigten des betroffenen Kindes oder der betroffenen Kinder informiert werden. Die Einrichtungsleitung hat ebenfalls die Aufgaben, die Einhaltung und Umsetzung der festgelegten Konsequenzen zu überprüfen und Strukturen so umzugestalten, dass das Risiko eines erneuten

Fehlverhaltens minimiert ist. Die vereinbarten Konsequenzen können sich von einer Entschuldigung über ein Mitarbeitergespräch bis hin zu Teamgesprächen oder das Hinzuziehen einer externen Beratung/Hilfe strecken.

- Gespräch mit den Erziehungsberechtigten: Bei Fehlverhalten einer Fachkraft dem Kind gegenüber ist die umfassende und ausführliche Information der Erziehungsberechtigten unabdingbar für uns. Es findet zeitnah ein anlassbezogenes Gespräch statt. Die Anwesenheit der Leitungskraft ist für uns selbstverständlich. Es gilt, den Erziehungsberechtigten detailliert und transparent den Vorfall zu schildern, Konsequenzen klar dazulegen und Verarbeitungshilfen für Kind, Erziehungsberechtigte und das Team aufzuzeigen. Trotz allen Umständen steht es für uns außer Frage, dass die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.
- externe Unterstützung: neben internen Interventionsabläufen muss immer auch über externe Unterstützung bei Fehlverhalten oder Gewaltanwendung durch Fachkräfte nachgedacht werden. Fehlverhalten kann schnell aus Überforderung resultieren. Daher ist es wichtig zu wissen, auf welche externen Unterstützungshilfen zurückgegriffen werden kann. Die zuständige Fachberatung ist für uns als erste Instanz externer Beratung und Unterstützung anzusehen. Das Einbeziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft oder auch Fachberatungsstellen, wenn es zum Beispiel um sexuelle Gewalt geht, sind weitere professionelle Unterstützungsmöglichkeiten.
- arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Konsequenzen: Je nach Schwere des Fehlverhaltens von Fachkräften sind arbeitsrechtliche oder sogar strafrechtliche Konsequenzen nötig. Sie sind dann anzuwenden, wenn die hier zuvor genannten Maßnahmen nicht die gewünschte Wirkung erzielen oder der Vorfall so schwerwiegend war, dass wir keine andere Möglichkeit sehen. Diese Maßnahmen bedürfen äußerster Sorgfalt und müssen sehr gut vorbereitet sein. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen differenzieren sich in ihren Ausführungen. Sie reichen von einer Dienstanweisung, einer Ermahnung oder gar Abmahnung bis hin zu einer Korrekturvereinbarung oder Versetzung der Mitarbeiter:innen. Die schärfste arbeitsrechtliche Konsequenz stellt eine einseitige Kündigung durch den Arbeitgeber dar. Parallel muss bei besonders schweren Fällen körperlicher oder

sexueller Gewalt immer mitentschieden werden, ob auch strafrechtliche Konsequenzen in Betracht gezogen werden müssen. Diese Entscheidung sollten Träger und Erziehungsberechtigte in enger Absprache und unter gewissenhafter Abwägung der Tatsachen gemeinsam treffen. Vor dem Stellen einer Strafanzeige muss der Träger die Plausibilitätskontrolle durchführen und prüfen, ob auch tatsächlich Anhaltspunkte für eine Straftat vorliegen. Ist eine Strafanzeige einmal gestellt, so kann sie nicht mehr zurückgenommen werden.

#### **4.2 Verfahrensabläufe zu §8a SGB VIII und §47 SGB VIII**

Im Anhang ist eine Prozessbeschreibung zum Verfahrensablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gemäß §8a SGB VIII niedergelegt, eine Checkliste zur Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung gemäß §8a SGB VIII, sowie eine Prozessbeschreibung zum Verfahrensablauf bei Vermutung grenzverletzendem Verhalten von Beschäftigten/Kindern in der Einrichtung.

Die Prozessbeschreibungen, sowie die Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung geben unseren Mitarbeiter:innen eine verlässliche Verfahrensstruktur und einen Orientierungsrahmen, um in den gewissen Situationen sicher und zielführend handeln zu können. Die Verfahrensabläufe beinhalten vor allem auch die Selbstverantwortung der Mitarbeiter:innen, sich auf gefährdendes Verhalten untereinander aufmerksam machen zu müssen.

### **5. Prävention**

Prävention ist ein wichtiger Baustein im Rahmen des Schutzkonzeptes. Prävention bietet eine große Möglichkeit an Chancen, gleichzeitig müssen sich alle Beteiligten aber auch über die Grenzen von Prävention bewusst sein. Präventive Maßnahmen beziehen sich bei der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH auf mehrere Ebenen. Wir haben (stärkende) Angebote für die Kinder, die Mitarbeiter:innen, das Team und die Erziehungsberechtigten. Ziel aller präventiven Maßnahmen ist es, einen respektvollen Umgang vollumfänglich einzuführen, die Grenzen aller Beteiligten zu achten und Rechte der einzelnen zu verwirklichen.

## 5.1 Personalverantwortung/Persönliche Eignung

Bereits im Vorstellungsgespräch wird das Thema Kinderschutz von unserer Seite her thematisiert. Wir laden u.a. zu diesem Thema zum Dialog ein, stecken somit die Einstellung und Haltung zum Thema Kinderschutz ab. Zudem unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH bezüglich §72a SGB VIII einer Verpflichtung zur Selbstauskunft. Diese ist dem Träger gegenüberzustellen. Nach §72a SGB VIII ist eine vorbestrafte Person von der Tätigkeit, welche für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe zukommt, auszuschließen.

Zu diesem Zwecke legen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH regelmäßig (alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei Neueinstellung ist dieses zu Beginn der Tätigkeit fällig, ebenso wie ein Formular zu Selbstauskunft.

Durch die Selbstauskunft nach §72a SGB VIII erklären die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass ihnen zum Zeitpunkt der Unterschrift kein Ermittlungsverfahren wegen einer der aufgeführten Straftaten anhängig ist. Des Weiteren verpflichten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die direkte Vorgesetzte/den direkten Vorgesetzten unverzüglich zu informieren, wenn ein Ermittlungsverfahren wegen einer der aufgeführten Straftaten eingeleitet ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind darüber informiert, dass eine Falschauskunft zu arbeitsrechtlichen Folgen, bis hin zur Kündigung, führen kann.

*Das Formular zur Selbstauskunft nach §72a SGB VIII ist dem Anhang zu entnehmen.*

Auch die regelmäßige Teilnahme an geplanten Mitarbeiterzielgesprächen (i.d.R. alle zwei Jahre oder früher nach Bedarf) geben der Leitung Eindruck und Impulse, die persönliche Eignung der Mitarbeiter:innen einzuschätzen, gezielt Verhaltensweisen oder bewusste Situationen professionell zu reflektieren und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln oder geeignete Maßnahmen einzuleiten.

## 5.2 Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex gibt den Mitarbeiter:innen Sicherheit und Orientierung. Durch einen Verhaltenskodex werden die Regeln für einen gewaltfreien, Grenzen achtenden und respektvollen Umgang der pädagogischen Fachkräfte festgelegt.

Für die Einrichtungen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH erarbeitet jedes Einrichtungsteam einen Verhaltenskodex gemeinsam in einer Teamsitzung und legt darin die unverzichtbare Verbindlichkeit fest.

*Die Verhaltenskodexe sind dem Anhang zu entnehmen.*

### 5.3 Präventionsangebote

Zu den **Präventionsmodulen** der Einrichtungen des Trägers gehört unter anderem das Arbeiten mit der „**Starke-Sachen-Kiste**“, welche vom Verband PETZE, dem Institut für Gewaltprävention, zur Verfügung gestellt wird. Diese beinhaltet Materialien rund um das Thema „Prävention von sexuellem Missbrauch“, die die Mitarbeiter:innen im Rahmen von Projektarbeit nutzen können. Die Materialien sind für den Elementarbereich konzipiert. Die Fachkräfte können die Kiste für einzelne (sehr spezifische) Angebote nutzen oder das Thema umfassend in ihre pädagogische Arbeit einfließen lassen. Generelles Ziel beim Arbeiten mit der „Starke-Sachen-Kiste“ ist die Stärkung des Selbstwertgefühls und das Aufbauen eines positiven Selbstkonzeptes der Kinder. Die Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH hat mit einem weiteren Träger eine Verbandsgemeinschaft gegründet und über Fördergelder eine „Starke-Sachen-Kiste“ erhalten, die im Rotationsverfahren (oder bei konkretem Bedarf) von den Einrichtungen genutzt wird.

Die Starke-Sachen- Kiste enthält einzelne Präventionsbotschaften:

- *Mein Körper gehört mir und ich darf darüber bestimmen!*
- *Meine Gefühle sind richtig und ich kann ihnen vertrauen!*
- *Ich kann zwischen angenehmen und unangenehmen Berührungen unterscheiden!*
- *Ich kenne den Unterschied zwischen guten und schlechten Geheimnissen!*
- *Ich darf Nein sagen und habe keine Schuld, wenn mir etwas passiert!*
- *Ich hole mir Hilfe, wenn ich etwas allein nicht schaffe!*

Ein weiterer Baustein der Prävention stellt das **sexualpädagogische Konzept** im Rahmen der pädagogischen Konzeption der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH dar.

In unseren Spiel- und Kuschecken ist es Kindern erlaubt, ihren frühkindlichen sexuellen Bedürfnissen nachzugehen. „Vater-Mutter-Kind“-Spiele, sogenannte „Doktorspiele“ usw. sind

Rollenspiele, in denen Kinder familiäre oder andere, für sie wichtige Situationen nachspielen und verinnerlichen.

---

*Wichtig und unabdingbar ist, dass die Fachkräfte die Kinder dabei im Blick haben, Situationen beobachten, einschätzen und entsprechend handeln. Dies gilt insbesondere dann, wenn das kindliche Spiel NICHT einvernehmlich geschieht oder erkennbar ist, dass nicht jedes Kind Spaß am Spiel hat!*

---

Nehmen die Fachkräfte der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH Situationen wahr, die sie als **sexuelle Übergriffe** deuten oder werden von Betroffenen oder Anderen darüber in Kenntnis gesetzt, **muss umgehend gehandelt** werden!

## 5.4 Beteiligung und Kinderrechte

Das Thema Partizipation und Kinderrechte ist Grundstock des Saarländischen Bildungsplanes und gehört demnach zu den Stützpfeilern jeder pädagogischen Konzeption. Wenn die Rede davon ist, dass Kinder partizipieren, ist die **Mitbestimmung** und **Mitwirkung an Entscheidungen** und Entscheidungsverfahren gemeint. Partizipieren bedeutet ebenfalls Einfluss auf die Möglichkeit der Mitwirkung und Mitbestimmung zu haben. Klar wird, dass es beim Thema Partizipation nicht nur um das Wahrnehmen und Aufnehmen von Wünschen seitens der Kinder geht, sondern vielmehr um **Machtverteilung** bezüglich Entscheidungsbefugnisse zwischen Kindern und Erwachsenen. Diese Einstellung seitens der pädagogischen Fachkräfte verlangt eine Machtgabe der Erwachsenen und eine Anerkennung von Bemächtigung der Kinder. Diese betreffen reale Entscheidungen: wenn Kinder durch Partizipation das Recht erlangen, Entscheidungen selbst zu treffen, betrifft dies häufig Entscheidungen, die in engem Kontakt mit der Selbstbestimmung des einzelnen Kindes stehen. Dem gegenüber stehen die Erwachsenen, deren Vorstellung von Fürsorge mit der Selbstbestimmung des Kindes nicht immer übereinstimmen und dadurch die Möglichkeit eines Konfliktes besteht (vgl. Hansen/Knauer/Sturzenhecker 2011, S. 19ff.).

Partizipation beschreibt das Recht aller Beteiligten gemeinsam zu diskutieren, Interessen kund zu tun, diese in Entscheidungsprozesse mit einfließen zu lassen, Lösungen vorzuschlagen und zu prüfen. Am Ende steht immer eine Entscheidung, die von möglichst vielen, die am Prozess beteiligt waren, mitgetragen wird. Partizipation und die Umsetzung der Rechte von Kindern in Kindertageseinrichtungen fordert eine gewisse **Haltung der pädagogischen Fachkräfte**. Kinder werden im Zuge dessen als selbstbestimmte und mitentscheidende Subjekte wahrgenommen, sie werden als mündige Personen angesehen, welche gefordert sind, sich in alle Entscheidungen, die sie betreffen, einzumischen. Es ist jedoch erwähnenswert, dass unsere Mitarbeiter:innen die Kinder nicht in jede ihrer Entscheidung miteinbeziehen. Vielmehr bedarf es der Prüfung von Seiten der Fachkräfte, ob eine Entscheidung unter Beteiligung der Kinder gefällt wird (vgl. Hansen/Knauer/Sturzenhecker 2011, S. 22ff.).

Dies hat vor allem im Kontext des Kinderschutzes große Bedeutung. Kinder müssen über das Wissen verfügen, was ihre Rechte sind, wie sie von diesen Gebrauch machen können, aber auch was Grenzen sind, wo sie liegen, dass diese nicht überschritten werden dürfen. Kinder müssen wissen, dass ihr Vertrauen nicht missbraucht werden darf und dass sie sich stets Hilfe anfordern können.

## 5.5 Fortbildungen

Die Mitarbeiter:innen der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH bilden sich regelmäßig fort, um präventiv und professionell mit dem Thema Kinderschutz umzugehen und bestmöglich zu intervenieren. Es finden immer wieder Teamfortbildungen statt, damit wir uns mit dem eigenen Schutzkonzept auseinandersetzen und die Inhalte thematisieren. Zudem finden regelmäßig Belehren nach §8a SGB VIII durch das Landes- oder das Kreisjugendamt statt.

## Anlage

Der Anlage sind folgende Dokumente zu entnehmen:

- Prozessbeschreibung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gemäß §8a SGB VIII

- Prozessbeschreibung bei Vermutung auf grenzverletzendes Verhalten von Beschäftigten
- Selbstauskunft der Beschäftigten nach §72 SGB VIII
- Checkliste zur Einschätzung Kindeswohlgefährdung
- Verhaltenskodex der jeweiligen Einrichtungen (in Bearbeitung)
- Checkliste zur Risikoanalyse (§47 SGB VIII)
- Checkliste Verhaltensampel