



## Schutzkultur in unseren KiTas: Worauf wir uns verlassen können.

Bearbeitungsstand 02/2024

Kinderschutzkonzept nach § 47 SGB VIII für das KiTa-Amt und die kommunal verwalteten Kindertageseinrichtungen in Memmingen

## **1. Einleitung**

## **2. Grundlagen**

## **3. Risikoanalyse**

## **4. Prävention**

### **4.1 Personalmanagement**

- Personalauswahl
- Personalführung
- Verhaltenskodex
- Fort- und Weiterbildung

### **4.2 Sexualpädagogisches Konzept**

### **4.3 Partizipation & Beschwerdemanagement**

- Kinder
- Eltern
- Mitarbeitende

### **4.4 Kooperation und Vernetzung**

## **5. Intervention**

### **5.1 Interne Gefährdungen**

- Gewalt durch Mitarbeitende, Kinder und sonstige Personen

### **5.2 Externe Gefährdungen im sozialen Umfeld der Kinder**

## **6. Schutzkulturbeauftragte/-r, Weiterentwicklung und regelmäßige Überprüfung**

## **7. Materialien, Gesetze und Vorlagen**

## 1. Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen in unseren KiTas und dem KiTa-Amt, liebe Erziehungsberechtigte und Familien, Fachdienste und Kooperationspartner,

unsere KiTas und unser KiTa-Amt verbinden die Leitgedanken der Partizipation, der Verlässlichkeit, der Nachhaltigkeit, des Interaktionswillens und der Vielfalt. Das wollen wir auf allen Ebenen, Altersstufen und Kontakten sichtbar und erlebbar machen. Neben den ohnehin selbstverständlichen Grundlagen aus Recht, Gesetz und Bildungsplan prägen uns diese Leitgedanken in unserer täglichen Arbeit - auch beim Thema Kinderschutz und Sicherheit. Wir fassen dies unter dem Begriff Schutzkultur zusammen. Dieser Begriff umfasst für uns mehr als nur der unmittelbare und konkrete Schutz vor seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt, der von unseren KiTas ganz selbstverständlich immer gesichert war und ist.

Es geht uns hier aber um mehr und unser Konzept reicht weiter: Alle Menschen - insbesondere unsere Kinder, Erziehungsberechtigten und Mitarbeitenden - haben einen unveräußerlichen Anspruch und ein Recht auf achtsame, verlässliche und vertrauensvolle Interaktionen. Hinzu kommt, dass ein struktureller und organisatorischer Rahmen von Bedeutung ist, der sowohl Geborgenheit, Schutz und Stringenz wie auch Freiheit, Sinnfindung und Selbstverwirklichung ermöglicht. Diese Ziele und Erwartungen vorausschauend und ganzheitlich zu denken und ganz praktisch mit Leben zu füllen, ist eine Herausforderung und gleichzeitig eine Chance im ganz konkreten KiTa-Alltag genauso wie bei grundlegenden Entscheidungen. Die nachfolgenden Leitgedanken sollen uns allen dabei eine Hilfe und Richtschnur sein und Grundlage für die Reflektion und das Handeln in unseren KiTas und dem KiTa-Amt.

Wichtig ist uns: Ein Schutzkonzept darf nicht nur eine einmalig festgeschriebene Dienstanweisung sein. Es baut immer auf den schon bestehenden Ressourcen und dem bisher Erreichten in den KiTas auf, muss stetig weiterentwickelt, reflektiert und kommuniziert werden. So wurde bei uns bereits in 2021 dazu eine KiTa-übergreifende Arbeitsgruppe verschiedener Berufsgruppen gebildet. Hinzu kam ein eigener Workshop auf Leitungsebene, ein Projekt zu psychischer Gefährdungsbeurteilung mit der KUVB in 2022/2023 und ein Fachtag mit allen Mitarbeitenden im Jahr 2022. In 2023 werden dann in allen KiTas begleitete Team Tage folgen sowie ein Workshop mit Elternbeiratsmitgliedern. Parallel gilt es Erkenntnisse aus anderen KiTas, noch zu treffende erforderliche personalrechtliche Entscheidungen und aktualisierte Vorgaben des Sozialministeriums ein- und das Konzept noch detaillierter auszuarbeiten.

Alles was Sie hier lesen ist deshalb immer wieder Veränderungen unterworfen. Das ist auch gut so: Denn so wie sich die Rahmenbedingungen und die Menschen immer weiter entwickeln muss sich die fachliche Arbeit verändern und jeder Mitarbeitende stetig dazu lernen, damit sich alle Beteiligten an der Kinderbetreuung auch in Zukunft aufeinander verlassen können.

Ihr Amt für Kindertageseinrichtungen

Bearbeitungsstand: 02/2024

## 2. Grundlagen

Unsere Arbeit in den KiTas baut auf den jeweiligen KiTa-Konzeptionen auf und hat als Grundlage unser Leitbild (vgl. Titelseite). Nachfolgend finden Sie eine Schlagwortsammlung, was unser Leitbild in Bezug auf unsere Schutzkultur bedeuten kann. Diese Begriffe haben wir in mehreren Workshops gesammelt und diskutiert. Zum Teil überschneiden sich dabei Begrifflichkeiten und Stichworte natürlich. Auch können je nach KiTa die einzelnen Punkte entsprechende Gewichtung erhalten. Die Grundausrichtung ist aber für alle gleich. Uns allen ist gemeinsam wichtig:

### Interaktiv

Interaktion als permanenter Prozess / Präsenz / Sehen und Gesehen werden / Betriebsklima für Familien und Mitarbeitende / auf Ausstrahlung, Mimik und Gestik achten / Umgangsformen pflegen / Zeit nehmen / Begegnung ermöglichen / Raum geben / jede und jeder findet seinen Platz / Spielräume schaffen / Kontakt halten / Vernetzung / Stärken nutzen / priorisieren / Feinfühligkeit und Empathie / geben und nehmen / voneinander lernen / Selbstreflexion / Klarheit und Haltung / Eigenschaften kultivieren / wertschätzend, respektvoll, freundlich, bedürfnisorientiert, unvoreingenommen / lachen und lächeln / Focus auf das Team und System / Inklusion und Integration im Alltag / Toleranz / Akzeptanz / Kommunikation verschieden und kultursensibel gestalten / verständliche, leichte, verschiedene Sprachen, Essenskulturen, Bücherkulturen, Religionen, Lebenswelten / aufeinander zugehen / Veränderungen und Impulse aufnehmen / Entwicklung ermöglichen / Talente entfalten / Beweglichkeit / Innovation / konstruktives Feedback geben / Ehrlichkeit und Authentizität / Fehlerkultur / Vorbild sein / Werte besprechen, leben und vermitteln / Gefühle sind wichtig / Wohlbefinden / Wohlwollen / Verhaltens- und Gesprächsregeln, Gewohnheiten, ... / Macht ausloten und kritisch betrachten / Individualität achten / Resilienz stärken / Lernerfahrungen ermöglichen / Verantwortung übernehmen, tragen und teilen / Autonomie achten / für Kinder ansprechbar sein / Befindlichkeiten ernst nehmen / Neuanfänge ermöglichen / Lebendigkeit

### Partizipativ

Kinder sensibilisieren und Informieren / Eltern informieren / Selbsterklärung / Notfallplan/ Leitfaden (übergeordneter Ansprechpartner) / Eltern beteiligen / Mitarbeiter beteiligen/einbeziehen / Mitarbeiter sensibilisieren/unterstützen / Alle Beteiligten informieren und sensibilisieren / Grenzen erkennen / partizipative Grenzen setzen / Planungssystem: Alle Informationen an Mitwirkende / zeitliche Vorgaben schaffen und kommunizieren / Kompromisse schließen können / Kinderkonferenz / altersentsprechende Kommunikation / Machtmissbrauch erkennen und kommunizieren/ Kinder haben ein Recht auf Anwesenheit der Mitarbeiter / Stärken nutzen / Offenheit / Transparenz / Jahresplanung / Ressourcen kennen und nutzen / Bedürfnisse ernst nehmen / Austausch / Freundlichkeit / Akzeptanz / jeder darf alles sagen / demokratische Partnerschaft / Raum für Fragen, Anliegen und Reflexion / Mitgestaltung / Konzepte gemeinsam entwickeln / Barrieren in jeglicher Form abbauen

## Nachhaltig

Wertevermittlung / Sicherheit geben / positives Selbstgefühl fürs Leben/ Selbstwert stärken / Meinung zählt/ Kinder werden ernst genommen / (Ur)Vertrauen entwickeln / Werte für die Zukunft mitnehmen / etwas an der Zukunft beitragen / an die nächsten Generationen weitergeben / Werte/Grundhaltung vermitteln / mit ins Boot holen / Möglichkeit, etwas zu verändern/ sich reflektieren / Einbeziehen der Eltern durch Elternbefragung (Vorstellungen/Anregungen) / Informationen geben/ Infos im Einstellungsgespräch: Wo sind Grenzen/ Grenzen setzen / Rahmenbedingungen für (neue) Mitarbeiter sind klar / Kritikfähigkeit, Offenheit / sich (immer wieder) reflektieren / Vorbild/Vorleben / regelmäßiges Controlling / Beschwerdemanagement / Marte Meo / Ansprechpartner klar definieren / muss kommuniziert werden, Infos weitergeben / Transparenz / langfristig denken

## Vielfältig

Jeder Mensch ist individuell und ein Teil der Vielfalt - Kinder, Familien und Mitarbeitende / jeder und jede hat eigene Sichtweisen / vielfältig in Herkunft, Bedürfnissen und Möglichkeiten / verschiedene Erziehungsformen und Systeme / verschiedene Generationen, Geschlechter, Kulturen und Religionen mit ihnen eigenen Regeln, Werten und Normen / Individualität wahrnehmen ohne zu werten / Werte/Vielfältigkeit akzeptieren und leben / eigenen Vorurteile bewusst sein und werden / individuelle Bedürfnisse erkennen / Ausgrenzungen erkennen und ins Gespräch bringen / Ressourcen kennen und nützen / feinfühlig im Dialog sein / sich in Toleranz üben / sein eigenes Handeln reflektieren / sich der eigenen Herkunft, Kultur und Haltung bewusst sein / Vielfalt als Chance sehen / die Grenzen der Vielfalt erkennen / im Dialog sein / durch Perspektivwechsel den Blick über den Tellerrand wagen/ Wissen und Methodenkompetenz erweitern / Hintergrundinformationen einholen / Kompromisse schließen / Konsens herausarbeiten / Vielfalt bedeutet vielfältige Lernchancen und eine Bereicherung / vielfältige KiTas

## Verlässlich

Vertrauen aufbauen und pflegen / Eingewöhnungszeit / Transparenz / Offenheit / authentisch sein / Vertrauen benötigt alle Beteiligte / Anliegen und Ideen einbringen können / Beschwerden und Kritik ernst nehmen / klare Regeln / Absprachen treffen. und einhalten / Prozesse festlegen und kommunizieren / Beteiligung leben / sicher und gut aufgehoben sein / wohlfühlen und willkommen sein / Ansprechpartner kennen und ansprechbar sein / Vertrauen und Misstrauen zur Sprache bringen können / ernst nehmen, auch wenn vermeintlich unwichtig / Unterstützung anbieten und gewähren / Verantwortung kennen und übernehmen / Gefühl, dass man sich stützt und hinter einem steht / Hilfesysteme kennen und in Anspruch nehmen / bei Entscheidungen und im Tun nicht allein sein

## 3. Risikoanalyse

Um unsere Grundlagen, unser Leitbild und unsere Bildungs- und Erziehungsziele zu bewahren bzw. realistisch umsetzen zu können, müssen wir als KiTa-System regelmäßig (mindestens 1x jährlich bzw. anlassbezogen) analysieren, wo mögliche

Risiken für Grenzüberschreitungen, Gefährdungen oder Regelverstöße bestehen können und welche geeignete Maßnahmen zu treffen sind, um negativen Wirkungen auf Kinder, Eltern und Mitarbeitende zu verhindern. Uns ist dabei bewusst,

- dass eindeutig „richtig“ und „falsch“ hierbei nicht immer einfach zu bestimmen ist.
- dass kein Mensch jeden Tag zu 100 % alles richtigmachen kann.
- dass es zu 100 % falsch ist, nicht mit Irrtümern/Fehlern/bösen Taten zu rechnen.
- dass es dabei zu 100 % erforderlich ist, zu reflektieren, zu kommunizieren, Verantwortung zu übernehmen und fortwährend hinzu zu lernen.

Unsere Risikoanalyse geschieht sowohl in technischer-rechtlicher Hinsicht (s. bestehende Sammlung Gefährdungsbeurteilungen Arbeitssicherheit „blau“) wie auf der Ebene der Bildung, Erziehung und Betreuung. In den Bereichen technischer-rechtlicher Hinsicht stehen dabei beratend u.a. die kommunale Arbeitssicherheit, die Arbeitsmedizin und das Amt für Brand- und Katastrophenschutz zur Verfügung. In den Bereichen Bildung, Erziehung und Betreuung begleitet die jeweilige Fachberatung die KiTas und zieht bei Bedarf weitere Stellen (Fach- und/oder Erziehungsberatungsstelle, Amt für Jugend und Familie und/oder weitere Sachkundige) hinzu.

**Regelmäßige Risikoanalyse** 

KiTa:	
Datum:	
Mitwirkende:	

Bereich / Kategorie	Risiko	Geringes Risiko			Hohes Risiko	
		😊	😐	☹️	⚠️	Maßnahmen zur Minimierung des Risikos

nach Muster IFP/STMAS

Für die Risikoanalyse wird vorgenanntes Muster „grün“ in Anlehnung an eine Vorlage des IFP/STMAS verwendet. Jede Risikoanalyse ist dem KiTa-Amt zur Kenntnis zu geben, dort in enaio zu dokumentieren und nach Rücklauf in der KiTa zu verwahren. Die bisherigen Risikoanalysen haben **für alle unsere KiTas verbindlich** ergeben:

- Unsere Reden und Tun ist von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir sind als KiTa und kommunal-öffentliche Einrichtung Vorbilder und dem Wohlergehen aller verpflichtet.

- Alle Besucher der KiTa werden begrüßt und wahrgenommen. Bei Bedarf wird das Anliegen des Besuchenden bereits beim Betreten der KiTa geklärt.
- Der Dienstplan verhindert, dass eine Person allein in der Einrichtung ist. Sollte es durch Urlaub und Krankheit unvorhergesehen in den Randzeiten dennoch dazu kommen, ist dies dem KiTa-Amt anzuzeigen.
- Bei personellen Engpässen unterstützen sich die Mitarbeiter gruppenübergreifend. Das pädagogische Angebot ist dazu entsprechend anzupassen und ggf. zu reduzieren. Zuletzt müssen ggf. Öffnungszeiten reduziert werden.
- Erziehungs-/Bring- bzw. Abholberechtigte übergeben ihr Kind an zuständige pädagogische Mitarbeitende. Die Übergabe/Abholsituation ist für alle Beteiligten klar festgelegt. Die Schließzeiten der KiTa sind konsequent einzuhalten.
- Die Bring-/Abholberechtigten ist mit den Erziehungsberechtigten dokumentiert vereinbart. Abholberechtigt sind nur erwachsene Personen und/oder Familienangehörige ab 16 Jahren (für Krippenkinder) und 12 Jahre (für Kindergartenkinder).
- Bei Personalwechsel findet eine Übergabe statt: Die aktuell relevanten Informationen zu den Kindern und den Mitarbeitenden werden einander mitgeteilt.
- KiTa-fremde Besucher (z.B. Handwerker) betreten nur Bereiche ohne Kinder. Ist dies nicht möglich, ist eine Aufsicht durch KiTa-Mitarbeitende sicher zu stellen.
- KiTa-nahe Besucher (z.B. Therapeuten, Lesepaten, ...) halten die gleichen Schutz-Standards wie KiTa-Mitarbeitende ein. Eine entsprechende Einweisung hat durch die KiTa zu erfolgen.
- Die Kindertoiletten und der Wickelraum sind ein sensibler Bereich und ausschließlich von Kindern und pädagogischen Mitarbeitern zu betreten.
- Der Kindergarten ist handyfreie Zone. Fotografieren und Videoaufnahmen sind grundsätzlich nicht gestattet. Allein KiTa-Mitarbeitende dürfen dies im Rahmen ihres pädagogischen Auftrages und der Datenschutzerklärung der Erziehungsberechtigten tun. Dritten ist Fotografieren/Video nur nach Erlaubnis der KiTa (z.B. bei KiTa-Festen) gestattet.
- Auf dem Gelände des Kindergartens besteht ein generelles Rauchverbot und ein Alkoholverbot in allen den Kindern zugänglichen Bereichen.
- Reinigungsmittel sowie alle weiteren Gefahrstoffe werden für Kinder unzugänglich aufbewahrt.
- Konflikte, kritische Situationen, Grenzüberschreitungen, Gewalt usw. werden sofort oder zeitnah angesprochen. Ergeben sich aus dem Vorgang möglicherweise Risiken ist eine Dokumentation des Vorganges zwingend.
- In folgenden Situation ist eine besondere Aufmerksamkeit notwendig, weil hier eher mit Unachtsamkeit/Grenzüberschreitungen zu rechnen ist: Während der Mahlzeiten, in Schlaf- und Ruhesituationen, bei der Pflege insbesondere beim Wickeln, bei Konflikten und Übergriffen unter Kindern und bei Ausflügen und Unternehmungen. Das in diesen Bereichen erhöhte Risiko für Fehlverhalten ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird möglichst vorab berücksichtigt.

#### 4. Prävention

Über mehrere Wege sollen Grenzüberschreitungen verhindert und eine Grundhaltung des gegenseitigen Respektes und der Partizipation gefördert werden.

## 4.1 Personalmanagement

### Personalauswahl - Personalführung - Verhaltenskodex - Fort- und Weiterbildung

Bereits im Vorstellungsgespräch werden alle Belange unserer Schutzkultur angesprochen. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (u.a. Führungszeugnis - insbesondere § 72 a SGB VIII, persönliche Eignung, Qualifikation, Selbstverpflichtungserklärung) werden hierbei dokumentiert. Dies liegt vorrangig in Verantwortung des Personalamtes. Sonstige (nichtarbeitsvertraglich) Mitarbeitende, Praktikanten, Ehrenamtliche uä in der KiTa tätige Personen werden insoweit durch die KiTa selbst begleitet und beaufsichtigt (dokumentierte Einsicht in Führungszeugnis bei nicht kurzfristiger Tätigkeit - insbesondere § 72 a Abs. 3 SGB VIII, klarer Hinweis auf Schutzkultur).

Erwiesene und dokumentierte Grenzüberschreitungen von Mitarbeitenden werden durch das KiTa-Amt sanktioniert. Soweit arbeitsvertragliche Belange (z.B. Abmahnung, Kündigung) notwendig sind, ist das Personalamt zuständig. Die Personalführung orientiert sich am Leitbild und dem Leitungskonzept des KiTa-Amtes. Sie soll ressourcenorientiert, transparent und partizipativ sein und orientiert sich am Menschenbild der AVBayKiBiG. Weiter gelten die Dienstanweisungen der Stadt Memmingen (u.a. Informations- und Arbeitssicherheit, Weisungen und Vorgaben iR des Arbeitsvertrages im öffentlichen Dienst, Arbeitszeit, Datenschutz, usw. - s.a. Intranet der Stadt Memmingen) und der allgemeinen Compliance-Regeln. Anweisungen der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin und des KiTa-Amtes ergänzen diese Regeln situationsorientiert.

Das KiTa-Amt stellt finanziell und zeitlich sicher, dass Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitenden in allen Belangen der Schutzkultur möglich ist. Dies geschieht u.a. durch interne Angebote, Team- und Klausurtag und die Inanspruchnahme durch Drittanbieter. Für Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer und Schutzkulturbeauftragte sind Fortbildungen Pflicht, um die Aufgabe ausüben zu können. Alle Mitarbeitenden müssen innerhalb von vier Jahren an einer Fortbildung zu § 8a SGB VIII teilgenommen haben. Leitende haben im Rahmen des Leitungskonzeptes eine grundsätzliche Fort-/Weiterbildungspflicht.

Uns ist es ein grundsätzliches Anliegen, dass alle Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildung und Angebote der Regeneration und der Reflektion regelmäßig in Anspruch nehmen. Umfassend und vielfältig qualifizierte Mitarbeitende sind Garant für eine gelingende Bildung und Erziehung, unsere Schutzkultur und ein Gewinn für die KiTas und die Mitarbeitenden selbst. Die fortwährende Qualifizierung kann in verschiedenen Formen geschehen (auch z.B. durch Multiplikation im Team, Hospitation). Die jeweils zuständige Fachberatung bietet hier den Mitarbeitenden und Teams Unterstützung an, fördert den KiTa-übergreifenden Austausch und ist mit der KiTa-Leitung regelmäßig im Austausch zum Sachstand der Fort-/Weiterbildung in der jeweiligen KiTa. Mitarbeitende, die innerhalb von drei Jahren keine Fort-/Weiterbildung außerhalb der eigenen KiTa wahrgenommen haben, werden dabei eigens bestärkt und beraten, entsprechende Angebote wahrzunehmen.

## 4.2 Sexualpädagogisches Konzept

Jede Konzeption einer KiTa beinhaltet ein sexualpädagogisches Konzept. Darin sind auch Angebote der Prävention enthalten. Dieses Konzept ist allen Mitarbeitenden und Erziehungsberechtigten bekannt und wird regelmäßig weiter entwickelt.

## 4.3 Partizipation & Beschwerdemanagement

Partizipation ist Basis unserer Arbeit in den KiTas. In jeder KiTa-Konzeption ist ausgearbeitet, wie die Einrichtung Kinder und Familien beteiligt werden. Vor allem bei systemischen Themen wird der Elternbeirat eingebunden (vgl. Art. 14 BayKiBiG).

Partizipation bedeutet hier nun, jeden Menschen mit seinen Bedürfnissen und Wahrnehmungen ernst zu nehmen und in Entscheidungsprozesse einzubinden. Damit sind alle Beschwerden, Kritik, Anregungen und Verbesserungsvorschläge wie die Person selbst zuerst positiv wahrzunehmen: Vor allem aus ehrlichem Feedback, Irrtümern und Fehlern entstehen Lernprozesse für alle Beteiligten (Fehlerfreundlichkeit bzw. Fehlerkultur). Voraussetzung dabei sind jedoch Sach- und Fachlichkeit aller Beteiligten im gesamten Vorgang.

**Für alle Grenzüberschreitungen** - sowohl für Kinder, Erziehungsberechtigte und Dritte sowie Mitarbeitende - sind folgende Fragen für jeden Mitarbeitenden leitend:

- **Was ist wann und wie geschehen?**
- **Erweisen sich die Vorwürfe als berechtigt?**
- **Benötigt jemand weitere Hilfe/n?**
- **Welche Konsequenzen sollen gezogen werden?**
- **Braucht es eine Entschuldigung?**
- **Was wird getan, um Irrtümer/Fehler zukünftig zu vermeiden?**
- **Wie und in welchem Umfang werden weitere Personen informiert?**
- **Bei unberechtigten Vorwürfen: Wie wird der/die Beschuldigte rehabilitiert?**

Folgende **Informationspflichten** - neben der immer zwingenden Einbindung der KiTa-Leitung - bestehen:

- **Zwischen Kindern:** Erziehungsberechtigte aller betroffenen Kinder sowie die Mitarbeitenden der betroffenen Gruppen (bei offener Arbeit: alle Mitarbeitende des Teams). Bei fachlichen Zweifeln und bei körperlicher oder sexualisierter Gewaltanwendung ist das KiTa-Amt hinzuziehen.
- **Mitarbeitende gegenüber Kindern:** Erziehungsberechtigte aller betroffenen Kinder, unmittelbare KiTa-Kollegen/-innen und bei Bedarf KiTa-Amt (zwingend bei jeglicher konkreten Gewalt).
- **Mitarbeitende gegenüber Mitarbeitende oder Dritten:** Bei Bedarf KiTa-Amt (zwingend bei Gewalt). Das KiTa-Amt zieht bei Bedarf das Personalamt hinzu.
- **Erziehungsberechtigte/Dritte gegenüber Kindern/Mitarbeitenden/Dritte:** Bei Bedarf KiTa-Amt (zwingend bei jeglicher konkreten Gewalt).

Die KiTa-Leitung stellt die Einhaltung der Informationspflicht sicher und ist deshalb in alle Vorgänge der Grenzüberschreitungen einzubinden. Kann dies durch die KiTa-Leitung bzw. deren Stellvertretung nicht zeitnah erfolgen, ist das KiTa-Amt



## 5. Intervention

### 5.1. Interne Gefährdungen

**Gewalt durch Mitarbeitende** Besteht der konkrete und dokumentierte (s.o.) Verdacht von Gewalt durch Mitarbeitende ist umgehend das KiTa-Amt und im unmittelbaren Anschluss das Personalamt zu informieren. Diese entscheiden über arbeitsrechtliche (Sofort-)Maßnahmen.

**Gewalt durch Kinder** Besteht der konkret und dokumentierte (s.o.) Verdacht von Gewalt durch Kinder sind die Erziehungsberechtigten zu informieren und ggf. weitere Stellen (s.o.). Das KiTa-Amt entscheidet über einen möglichen Ausschluss des Kindes vom KiTa-Besuch.

**Gewalt durch sonstige Personen** Besteht der konkrete und dokumentierte (s.o.) Verdacht von Gewalt durch sonstige Personen ist umgehend das KiTa-Amt zu informieren. Dieses entscheidet in Absprache mit dem Organisationsamt über das weitere Vorgehen (z.B. Hausverbot, Strafanzeige).

### 5.2 Externe Gefährdungen im sozialen Umfeld der Kinder

Werden der KiTa weitere Gefährdungen im sozialen Umfeld der Kinder bekannt, werden das verbindliche Verfahren (s.a. [www.kita.memmingen.de/sicherheit.html](http://www.kita.memmingen.de/sicherheit.html)) nach § 8 a SGB VIII und die bestehenden Vereinbarungen mit dem Amt für Jugend und Familie beachtet.

## 6. Schutzkulturbeauftragte/-r, Weiterentwicklung regelmäßige Überprüfung

Zur nachhaltigen Implementierung hat jede KiTa eine/-n Schutzkulturbeauftragte/-n (erstmalig bis 30.06.2024) mit folgenden Aufgaben beim KiTa-Amt benannt:

- laufende Aktualisierung der Risikobeurteilung
- Multiplikator ins KiTa-Team (dokumentiert in Teams und/oder Klausurtag)
- Mitwirkung beim KiTa-übergreifendem Schutzkultur-Arbeitskreis (ab 09/2024)

Die persönliche und dienstaufsichtliche Verantwortlichkeit der KiTa-Leitung und jeder/-s einzelnen Mitarbeitenden wird davon nicht berührt.

## 7. Materialien, Gesetze und Vorlagen

**Einschlägige Gesetze:** UN-Kinderrechtskonvention, EU-Grundrechtecharta (Art 24), Grundgesetz (Art 1 und 6), § 8a SGB VIII (s.a. mm-Leitfaden), § 47 SGB VIII, BayKiBiG und AVBayKiBiG und Bürgerliches Gesetzbuch (§ 1631 BGB)

**Materialien:** Das KiTa-Amt stellt Fachliteratur über die Fachberatung zur Verfügung und berät bei der Beschaffung eigener Literatur. Weitere Informationen und Literaturempfehlungen werden unter <https://www.kurse.kita.bayern/course/view.php?id=102> durch den Freistaat Bayern bzw. das IFP zur Verfügung gestellt.

### Hilfestellung für Gespräche:

#### mit Kindern

- Dem Kind aufmerksam zuhören und Interesse an seiner Wahrnehmung zeigen.
- Nachfragen, wenn etwas nicht verstanden worden ist.
- Dem Kind signalisieren, dass ihm geglaubt und es verstanden wird.
- Die Themen des Kindes aufgreifen, ohne es dabei zu sehr zu bedrängen.
- Respektieren, wenn das Kind über ein bestimmtes Thema nicht weitersprechen oder das Gespräch abbrechen möchte.
- Dem Kind ehrliche und mögliche Unterstützung anbieten.
- Dem Kind altersgerecht erläutern, wie man weiter vorgehen wird.
- Das Kind an den Entscheidungen, die es betreffen, altersgerecht beteiligen.

#### mit Erwachsenen

- Rechtzeitige Einladung (soweit möglich) zum Gespräch mit Angabe des Grundes.
- Gesprächsführung mit mindestens zwei (pädagogischen) KiTa-Mitarbeitenden (iR mit Leitung und weitere Person; ggf. KiTa-Amt).
- Vorab die Gesprächsdauer festlegen (Gespräch über 45-60 Minuten vermeiden).
- Geschützten Raum auswählen und „konstruktive“ Sitzanordnung usw. wählen (Leitung sichtbar, ausreichend Platz, keine bedrängende Atmosphäre, ...).
- Gesprächsleitung deutlich machen. Die Gesprächsleitung weist auf Sensibilität der Daten hin, Gesprächsdauer und Dokumentation.
- Allen Beteiligten angemessen Gesprächszeit und eine Möglichkeit der Darstellung ihrer eigenen Wahrnehmung einräumen.
- Um objektive Sachverhaltsdarstellung bemüht sein und darum bei anderen bitten.
- Nach dem Gespräch eine - möglichst gemeinsame - Bilanz ziehen: Welcher Sachverhalt konnte festgestellt werden/was blieb unklar? Welche Sorgen haben sich als berechtigt erwiesen/welche als unberechtigt? Welche neuen Aspekte sind im Gespräch hinzugekommen? Wo konnte Einigkeit erzielt werden/wo nicht?
- Weiteres Vorgehen der KiTa und ggf. des KiTa-Amtes, Informations- und Entscheidungswege und mögliche Beschwerdewege transparent machen.
- Gespräch bewusst beenden.



## Selbstverpflichtungserklärung

In unseren Kitas wollen wir vertrauensvolle Beziehungen mit Menschen leben. Kinder in unseren Einrichtungen sollen ihre Identität stärken, ihr Selbstbewusstsein erweitern und Selbstwirksamkeit erleben. Das braucht Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die Beziehung zu anderen Menschen. Schutzkultur bedeutet deshalb für uns ein Umfeld, das frei von körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt ist.

Aus diesem Grund halte ich mich an folgende Grundsätze:

- (1) Ich verpflichte mich, alles in meiner Macht stehende zu tun, dass Kinder in unseren Einrichtungen vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt bewahrt werden.
- (2) Ich beachte die gesetzlichen Vorschriften s. A., die Menschenrechte, das Recht auf Gleichbehandlung, wie auch immer Menschen sich nach Geschlecht, Aussehen, Religion, Herkunft, Sprache und Hautfarbe unterscheiden mögen.
- (3) Ich respektiere die Gefühle der Kinder und nehme individuelle Grenzsetzungen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst.
- (4) Ich respektiere die Kinder, deren Familien und die Kolleg:innen und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
- (5) Ich gestalte Beziehungen zu den Kindern transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Mit den Eltern der betreuten Kinder arbeite ich vertrauensvoll zusammen und respektiere sie in ihrer Verantwortung.
- (6) Mir ist bewusst, dass es ein Machtgefälle zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einerseits und Kindern andererseits gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam und bewusst um. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
- (7) Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten. Ich beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
- (8) Konflikte löse ich gewaltfrei. Ich bemühe mich stets um beschreibende und nichtwertende Äußerungen aus der Ich-Perspektive. Wenn Konflikte eskaliert sind, Sorge ich für eine Atmosphäre, die eine Rückkehr ohne Niederlage ermöglicht.
- (9) Ich werde Situationen ansprechen, die mit unserer Selbstverpflichtungserklärung nicht in Einklang stehen um ein offenes Klima in der Gruppe zu schaffen und zu erhalten.
- (10) Im dienstlichen Kontakt kommt es zu einem intensiven Austausch über Gefühle und Bedürfnisse, wodurch eine große Nähe entstehen kann. Zu allen betreuten Kindern und deren Familien pflegen wir einen professionellen und wertschätzenden Kontakt. Wir handeln professionell im Sinne der Gleichbehandlung.
- (11) Ich achte auf Anzeichen der Vernachlässigung oder Gewalt bei Kindern. Ich informiere bei Verdacht meinen direkten Vorgesetzten und leite somit ein Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB VIII ein.

---

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

Name des/der Mitarbeiter/in: \_\_\_\_\_

Datum und Unterschrift: \_\_\_\_\_