

## **Gewaltschutzkonzept des Trägers**



**profinos gem. GmbH  
Friedenstraße 2b  
52351 Düren**

01.01.2024

## Vorwort:

Manche Kinder, Jugendliche und auch Erwachsene erleben unterschiedlichste Formen der Gewalt.

Aus diesem Grund sind alle Institutionen, die sich der Betreuung anderer Menschen widmen, dazu verpflichtet, ein Konzept zu entwickeln, das die Rechte der Kinder sichern und vor jeglicher Form von Gewalt in Einrichtungen schützen soll.

Besonders in unserer Verantwortung „pro filiis nostris - für unsere Kinder“ hat die Aufgabe „Gewaltschutz“ eine ganz besondere Bedeutung, da Kinder aufgrund ihres Alters, Entwicklungsstandes und etwaiger Vulnerabilitäten kaum Möglichkeit haben, sich gegen Gewalt und pädagogisches Fehlverhalten zur Wehr zu setzen.

Das Erstellen eines „**Gewaltschutzkonzeptes**“ dient dazu, Klarheit, Transparenz und Orientierung zu schaffen und die gemeinsame Haltung, einhergehend mit Regeln und Strategien, festzuhalten. Es ist ein fortlaufender Prozess, der immer wieder der Reflexion bedarf und in jeder Einrichtung aufgegriffen und individuell auf die jeweiligen Rahmenbedingungen hin angepasst werden muss.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort:.....	2
1. Einleitung.....	4
2. Risiko- und Schutzanalyse.....	4
3. Persönliche Eignung & Einstellungsprozess.....	6
3.1 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ).....	6
3.2 Selbstauskunftserklärung.....	7
4. Verhaltenskodex.....	8
5. Verhaltensampel.....	11
6. Partizipation.....	11
6.1 Partizipation der Beschäftigten.....	12
6.2 Partizipation der Eltern.....	12
7. Rückmeldemanagement.....	13
8. Qualitätsmanagement.....	15
8.1 Gesetzliche Grundlagen.....	15
8.2 Strukturen der Zusammenarbeit auf Trägerebene.....	16
8.3 Präventions-Checkliste.....	18
9. Aus- und Fortbildung.....	19
9.1 Präventionsschulungen.....	19
9.2 Umgang mit § 8a.....	19
9.3 Qualifikationen und Kompetenzen.....	20
10. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen.....	21
10.1 Starke Kinder-Kiste.....	21
10.2 Präventionsbilderbuch.....	21
11. Notfall- und Krisenmanagement.....	23
12. Regelungen für kurzzeitige Praktikanten zur Prävention von sexualisierter Gewalt.....	24
13. Dokumentation und Datenschutz.....	24

## 1. Einleitung

Die profinos gem. GmbH - Katholische Kindertageseinrichtungen wurde 2009 gegründet und ist heute Träger von 40 Kindertageseinrichtungen in den Regionen Düren, Jülich und Eifel. Das vorliegende, überarbeitete Gewaltschutzkonzept wurde von MitarbeiterInnen und Träger der profinos erstellt. Es ergänzt die Grundlagen, denen wir als Träger verpflichtet sind: die Präventionsordnung des Bistum Aachen, die Ausarbeitung „Welt entdecken, Glauben leben“ der NRW-Bischöfe und die Rahmenordnung des Bistums Aachen sowie die Gesetzeslage des Landes NRW. Es setzt die unverzichtbaren Eckpfeiler für unsere Einrichtungen und gewährleistet somit das Ziel „Einheit in der Vielfalt“. Damit zeigt profinos, wofür der Name steht und gibt den Einrichtungen eine Leitlinie ihres Handelns.

Das Konzept schafft den Rahmen, in dem unsere Kindertageseinrichtungen ihre eigenen spezifischen, auf die Einrichtungen abgestimmten Gewaltschutzkonzepte entwickeln.

## 2. Risiko- und Schutzanalyse

Als Basis für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes hat eine Arbeitsgruppe aus Trägervertretern, Eltern und MitarbeiterInnen eine Risiko- und Schutzanalyse erstellt, welche „verletzliche“ Stellen offen legen und konzeptionelle und strukturelle Verbesserungsbedarfe zeigen soll. Das nachfolgende Konzept strebt an, erkannte Risiken durch zielgerichtete Maßnahmen zu minimieren. Die Risiko- und Schutzanalyse wird jeweils vor Überarbeitung des Schutzkonzeptes wiederholt, um daraus resultierende Konsequenzen im Schutzkonzept einfließen lassen zu können.

Im August 2023 wurde die Risiko- und Schutzanalyse innerhalb einer partizipativ gegründeten Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitarbeitervertretung, insoweit erfahrener Fachkraft, Leitungen und Trägervertretung, aktualisiert. Inhaltlich orientierte sich die Gruppe an den folgenden Fragestellungen:

- Gibt es klar kommunizierte Regeln für körpernahe/intime Situationen?
- Wie zufrieden sind Sie mit den bisher erarbeiteten Regeln?
- Welche sensiblen Bereiche, zu denen keine Vorgaben existieren, sehen Sie noch?
- Was hätte Ihnen Ihren Arbeitsstart erleichtert?
- Was macht den Träger für Sie attraktiv?
- Wo sehen Sie mit Blick auf den Träger das größte Weiterentwicklungspotenzial?
- Für wie kommunikativ halten Sie den Träger insgesamt?
- Wie ist Ihr Verhältnis zum Träger?
- Wie sehr haben Sie das Gefühl, dass Sie Kritik üben könnten?
- Was hindert Sie konkret daran, eigenes Fehlverhalten und belastende Situationen anzusprechen?
- Sehen Sie beim Träger verborgene Machtpotenziale?
- Wie sehr steht das Wohl der Kinder im Vordergrund?
- Für wie umfassend halten Sie ihr Wissen zum Grundlagenwissen „Sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern“?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten sehen Sie für Eltern, Leitungen und MitarbeiterInnen?
- Welche Ideen haben Sie darüber hinaus?
- Welche Beschwerdemöglichkeiten sehen Sie für Eltern, Leitungen und MitarbeiterInnen?
- Welche Ideen haben Sie darüber hinaus?
- Verhaltenskodex:

- ist dieser noch aktuell?
- gibt es Änderungsbedarfe?
- wie wird dieser veröffentlicht?
- was gilt bei Nicht-Einhaltung? Wo steht dies?

Im Rahmen dieser Analyse entstanden eine Vielzahl an Ideen und Ergänzungen, wie das Gewaltschutzkonzept optimiert und vervollständigt werden soll. Diese sind in die vorliegende Überarbeitung eingepflegt.

Zudem wurden konkrete Vereinbarungen außerhalb des Konzeptes getroffen, anhand derer die Zusammenarbeit und das Arbeiten bei profinos optimiert werden.

### 3. Persönliche Eignung & Einstellungsprozess

Laut Präventionsordnung tragen kirchliche Rechtsträger die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Erziehung von Minderjährigen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Bereits in den Stellenausschreibungen steht formuliert, dass die Einhaltung und Umsetzung der bestehenden (Schutz-)konzepte erwartet wird. Die Einrichtungsleitung führt die Gespräche zur persönlichen Eignung mit hauptamtlich, ehrenamtlich und nebenberuflich Tätigen; ebenso mit Kooperanden, die in der Einrichtung tätig sind. Zudem ist eine Hospitation i.d.R. Grundvoraussetzung für die Einstellung. Die Eignung wird anhand der unten aufgeführten erforderlichen Unterlagen überprüft, sowie durch die Versicherung der Einhaltung des Schutzkonzeptes und des Verhaltenskodex. Beide werden intensiv besprochen und der neu eingestellten Person ausgehändigt. Ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche wurde gemeinsam im AK-profinos<sup>1</sup> entwickelt und allen Einrichtungsleitungen zur Verfügung gestellt. Zudem liegen, im AK-profinos gemeinsam entwickelte, Einarbeitungspläne für die unterschiedlichen Berufsgruppen vor. Diese umfassen die Vorbereitung auf den/die neue/n MitarbeiterIn, die Begrüßung und Einführung, die praktische Einarbeitung in der Einrichtung, die Einarbeitung durch den Träger und die unterschiedlichen Gespräche, welche bis zum Abschluss der Probezeit stattfinden.

Derzeit befindet sich eine Willkommensbroschüre für MitarbeiterInnen in der Entwicklung. Diese hat das Ziel, die wesentlichen Informationen zu sichern und MitarbeiterInnen Orientierung und Halt zu geben.

Grundsätzlich lädt der Träger neue MitarbeiterInnen zweimal jährlich zu sogenannten Mitarbeiterbegrüßungstagen ein. Diese werden gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung durchgeführt und beinhalten ...

- ein Kennenlernen untereinander,
- die Vorstellung des Trägers und der Mitarbeitervertretung,
- eine Übersicht der Rechte und Pflichten der MitarbeiterInnen,
- die Datenschuttschulung,
- die Einführung ins Qualitätsmanagement,
- die Erarbeitung und Präsentation des Leitbildes, einhergehend mit der Vorstellung der pädagogischen Schwerpunkte,
- die Vorstellung des Gewaltschutzkonzeptes.

Für neue Auszubildende findet ein gesonderter Tag statt und wird durch die Ausbildungsbeauftragte moderiert und durch die SprecherInnen der Jugendlichen und Auszubildenden begleitet. Ein weiterer Schwerpunkt an diesem Tag ist die Vorstellung des Ausbildungskonzeptes.

#### 3.1 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Bei Neueinstellungen gilt das EFZ als Eingangsvoraussetzung. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Personen beschäftigt werden, die wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden sind. Das EFZ muss spätestens 6 Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrages vorliegen und darf nicht älter als 3 Monate sein. Ein entsprechendes Formular zur Beantragung liegt den Einrichtungsleitungen auf profinos 2 vor. Die Kosten übernimmt der/die MitarbeiterIn. Ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis muss alle 5 Jahre erneut abgegeben werden. Hier erfolgt die Aufforderung durch den Arbeitgeber. Die Kosten werden durch diesen übernommen.

<sup>1</sup> Erläuterungen dazu auf Seite 17

Folgende Personengruppen müssen dem Träger ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen:

- haupt- und nebenberuflich eingesetzte Personen
- Mitarbeitende in technischen Diensten und im Verwaltungsbereich
- Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte
- Praktikanten und Auszubildende (jeweils ab 3 Monate Anwesenheit)

Das Führungszeugnis wird dem Träger in einem verschlossenen Umschlag zugestellt. Dem Fachbereich Personal obliegt die Einsichtnahme und die Dokumentation dieser. Die Dokumentation wird im VWZ aufbewahrt und durch dieses in KitaPlus hinterlegt. Anschließend erhält der/die MitarbeiterIn das Führungszeugnis zurück.

Zudem sind ehrenamtlich Tätige, die regelmäßig mit Kindern arbeiten, diese betreuen oder vergleichbare Kontakte zu diesen haben, ebenfalls verpflichtet, vor Beginn der Tätigkeit, sowie alle 5 Jahre, ein Führungszeugnis bei der Einrichtungsleitung einzureichen. Die Kosten übernimmt profinos.

Bei extern beschäftigten Personen, z.B. Therapeuten, Inklusionsassistenzen etc., gehen wir davon aus, dass deren Arbeitgeber ein Führungszeugnis vorliegt. Der Arbeitgeber ist daher aufgefordert, eine entsprechende Bescheinigung in der Einrichtung vorzulegen. Sollte dem Arbeitgeber kein Führungszeugnis vorliegen, ist es an dem Therapeuten, der Einrichtungsleitung vor Aufnahme der Tätigkeit in unserer Einrichtung, Einsicht in ein solches zu gewähren. Wichtig ist, dass das Führungszeugnis alle 5 Jahre erneut eingereicht werden muss.

Der Träger beauftragt die Einrichtungsleitung mit der verwaltungstechnischen Umsetzung der Prüfung sowie Dokumentation der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse der Ehrenamtler und Menschen in externer Anstellung, welche in der Einrichtung tätig sind. Hierbei ist zu beachten, dass lediglich das Datum der Einsichtnahme, das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses sowie die Tatsache vorhandener Einträge im Sinne des § 72 a Abs. 1 SGB VIII dokumentiert werden. Das entsprechende Formular zur Einsichtnahme liegt auf dem Laufwerk profinos 2. Die entstehenden Kosten übernimmt profinos.

MitarbeiterInnen, welche noch kein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, dürfen sich keinesfalls alleine mit Kindern aufhalten.

## **3.2 Selbstauskunftserklärung**

Neben dem erweiterten Führungszeugnis gibt es die Selbstauskunftserklärung, die bei Neueinstellung einmal vorzulegen ist. In dieser unterschreiben alle MitarbeiterInnen, dass sie nicht wegen einer der oben genannten Straftaten verurteilt sind und auch kein Ermittlungs- oder Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet ebenfalls die Pflicht, den Rechtsträger unmittelbar darüber zu informieren, wenn ein solches Ermittlungsverfahren gegen die eigene Person eingeleitet wurde.



## 4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wurde aufbauend auf der Risiko- und Schutzanalyse erstellt. An ihm mitgewirkt haben Vertreter des Trägers, der Einrichtungsleitungen und der MitarbeiterInnen, welche sich freiwillig zu dieser Arbeitsgruppe gemeldet haben. Ein erster Entwurf wurde mit allen Einrichtungsleitungen diskutiert, bevor die finale Version erstellt und veröffentlicht wurde.

Der Verhaltenskodex dient der Orientierung aller in der Einrichtung tätigen Personen. Er zeigt adäquates Verhalten auf und schafft einen Rahmen, um Grenzverletzungen und andere Formen sexualisierter Gewalt und jede Form der Kindeswohlgefährdung zu verhindern.

Der Verhaltenskodex ist verbindlich und wird von jedem Einzelnen unterschrieben. Er ist Teil der Personalakte. Zudem ist er auf der Internetpräsenz des Trägers veröffentlicht und somit frei zugänglich. Auch weitere präventive Angebote sind hier einsehbar.

Der Verhaltenskodex wird zwingend durch eine im Team entwickelte Verhaltensampel vervollständigt.

Allen MitarbeiterInnen ist dieser bekannt. Neue MitarbeiterInnen erhalten den Verhaltenskodex mit einem Begleitschreiben des Trägers. Zudem wird dieser im Rahmen der Mitarbeiterbegrüßungstage vorgestellt und mit konkreten Beispielen der alltäglichen Praxis gefüllt, um ein möglichst einheitliches Verständnis zu erlangen. Die Unterschrift und damit verbunden die Verpflichtung zur Einhaltung ist Voraussetzung für die Tätigkeit in unseren Einrichtungen.

### **Grundhaltung:**

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich erkenne jedes Kind in seiner Individualität an und respektiere sein Recht auf Selbstbestimmung. Ich bin mir meiner Rolle und meiner Vorbildfunktion bewusst und gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit den Kindern und ihren Familien um. Ich gestalte Beziehungen transparent. Mein Verhalten ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und achte auf die Gestaltung von Nähe und Distanz, von Macht und Grenzen.

Ich achte darauf, dass klare Regeln und Grenzen, die im Team entwickelt und im sexualpädagogischen Konzept der Tageseinrichtung beschrieben sind, eingehalten werden und bespreche sie mit den Kindern.

Die mir anvertrauten Kinder haben das Recht auf Sicherheit in der Einrichtung. Ich setze mich für ihren bestmöglichen Schutz ein und werde gegen diskriminierendes, gewalttätiges oder grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten aktiv Stellung beziehen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einleiten. Mein Handeln schließt den Schutz der Kinder bei Übergriffen der Kinder untereinander ein. Ich unterstütze die Kinder, ihr Verhalten zu verändern. Wenn ich Kenntnisse von einem Sachverhalt erlange, der die Vermutung auf ein Fehlverhalten durch Mitarbeitende nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner Leitung mit. Erhalte ich als Leitung Kenntnis von einem solchen Sachverhalt, teile ich dies unverzüglich der Präventionsfachkraft<sup>2</sup> mit. Bei Vermutung auf Fehlverhalten meiner Leitung wende ich mich ebenfalls an die Präventionsfachkraft.



### **Angemessenheit von Körperkontakt:**

Körperkontakt und körperliche Berührung zwischen den Kindern und mir als pädagogische Bezugsperson sind wesentlich und unverzichtbar. Dabei wahre ich von Beginn an die individuelle Grenze und persönliche Intimsphäre der Kinder. Ich vermeide unerwünschte Berührungen. Hierzu gehört auch das Tragen, auf den Schoß nehmen oder an die Hand nehmen, ohne Absprache mit dem Kind. Ebenso unterlasse ich es, das Kind voran zu schieben oder zu drücken. Ich respektiere das Recht des Kindes „nein“ zu sagen auch bei nonverbalen Zeichen.

Ich küsse keines der mir anvertrauten Kinder. Einen Kuss von Seiten des Kindes lehne ich freundlich und erklärend ab. Die Kinder dürfen sich untereinander küssen, insofern dies im gegenseitigen Einvernehmen geschieht.

### **Sprache und Wortwahl bei Gesprächen:**

Ich passe meine Sprache den Kindern und deren Bedürfnissen an und handle meiner Rolle und meinem Auftrag entsprechend. Ich nehme jedes Kind in seinem individuellen Ausdruck ernst. Meine Umgangsform ist höflich und respektvoll. In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen, Ausgrenzungen oder Bloßstellungen, auch nicht unter den Kindern oder unter den Erwachsenen.

Die Kinder spreche ich mit ihren Vornamen und nicht mit Kosenamen an. Abwandlungen von Vornamen nutze ich einzig in Abstimmung mit den Sorgeberechtigten und dem Kind.

Ich beobachte und höre sensibel zu, um im Dialog mit dem Kind herauszufinden, für welche Themen es sich interessiert und welche Fragen es beschäftigen. Ich unterstütze das Kind dabei, Worte für seine Gefühle und seine Erlebnisse und alle seine Körperteile zu finden. Sexuelle Begriffe verniedliche ich nicht, sondern nutze sie ihrer Bedeutung entsprechend.

Insbesondere wenn ein Kind Angst und Kummer zeigt, wende ich mich ihm zu und biete ihm durch meine Zugewandtheit an zu erzählen, was es erlebt hat.

### **Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz:**

Ich trenne berufliche und private Kontakte und gestalte Beziehungen zu Kindern und deren Familien meinem jeweiligen Auftrag entsprechend. Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen mir als Bezugsperson und Kindern unterlasse ich.

Einzel- und Kleingruppensettings, z.B. Sprachförderung, therapeutische Angebote, Projekte usw., finden nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein und finden niemals gegen den Willen des Kindes statt. Spiele, Methoden und Aktionen werden von mir so gestaltet, dass sie den Kindern keine Angst machen. Individuelle Grenzempfindungen nehme ich ernst. Sie sind zu achten und keinesfalls zu kommentieren.

Kinder dürfen nicht unter Druck und Zwang dazu verpflichtet werden, Dinge geheim zu halten.

### **Zulässigkeit von Geschenken:**

Ich handhabe den Umgang mit und die Annahme von Geschenken reflektiert und transparent und bespreche dies im Team. Ich mache keine exklusiven Geschenke um Kinder emotional von mir abhängig zu machen.

### **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken:**

In meinem professionellen Umgang mit Medien ist mir die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Privatsphäre selbstverständlich.

Bei Veröffentlichung und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien achte ich das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild.

Bei der Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und Materialien achte ich darauf, dass diese pädagogisch sinnvoll und altersadäquat sind.

In unserer Tageseinrichtung dulden wir weder den Erwerb, den Besitz, noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornographischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.

### **Umgang mit Fotos von Kindern:**

Auf die Nutzung eines privaten Handys mit integrierter Kamera verzichte ich. Ich kenne die entsprechende kirchliche Datenschutzverordnung und die Regelung im Umgang mit Fotos der Kinder.

### **Erzieherische Maßnahmen / Regeln:**

Ich bin mir bewusst, dass bei erzieherischen Maßnahmen (Konsequenzen / Sanktionen) immer das Wohl des Kindes im Vordergrund steht. Konsequenzen, ggf. Sanktionen müssen immer im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen sowie angemessen und nachvollziehbar sein. Ich unterlasse jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug, festes Anfassen und Schütteln. Diese Maßnahmen sind untersagt.

Ich setze mich mit meiner Macht als Erwachsener auseinander und mache mir diese bewusst. Ich zwingen die Kinder zu nichts, was zur Erhaltung des Kindeswohl nicht unbedingt erforderlich ist.

### **Selbstverpflichtung:**

Ich achte darauf, dass im Team ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander erfolgt. Konflikte oder auftretende Meinungsverschiedenheiten tragen wir angemessen aus, mit dem Ziel, sie konstruktiv zu lösen. Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch auf.

Im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur können und dürfen Fehler passieren. Sie müssen offen benannt, eingestanden und aufgearbeitet werden, um sie zur Verbesserung unserer Arbeit nutzen zu können. Ich werde deshalb Fehlverhalten, gefährdende Sachverhalte und alle Verhaltensweisen, deren Sinn und Hintergrund ich nicht verstanden habe, offen bei Kolleg/innen im Team und gegenüber der Leitung ansprechen. Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme, um meinerseits Fehlreaktionen zu vermeiden.

Ich bin bereit, meine Fachkompetenz zu erweitern und weiter zu entwickeln. Dazu nutze ich die zur Verfügung gestellten Angebote wie Fortbildung, Supervision, sowie fachliche Beratung oder auch Fachliteratur, um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu überprüfen und zu erweitern. Ich halte mich an Vorgaben bzw. professionelle Standards meines Trägers und bin bereit, an der Weiterentwicklung mitzuarbeiten. Ich kenne die Konzeption des Trä-

gers und der Einrichtung, insbesondere auch das sexualpädagogische Konzept. Ich habe die Inhalte verstanden und richte meine Arbeit entsprechend aus.

Ich habe an einer Präventionsschulung teilgenommen oder bin für eine solche angemeldet.

## 5. Verhaltensampel

Eine individuell im Team erstellte Verhaltensampel vervollständigt den Verhaltenskodex und lässt ihn somit zum einrichtungsbezogenen Verhaltenskodex werden. Auch Vertreter des Elternbeirat wurden in die Entwicklung einbezogen. Durch die Verhaltensampel wird deutlich, welches Verhalten adäquat, weniger adäquat oder nicht akzeptabel ist.

Die roten Inhalte sind diejenigen Verhaltensweisen, welche in keinsten Weise akzeptabel sind, z.B. die Intimsphäre missachten oder schlagen. Diese Verhaltensweisen werden nicht geduldet, eine Meldung an die jeweilige Leitung und an den Träger ist verpflichtend. Entsprechende Konsequenzen werden auf Trägerebene abgestimmt und umgesetzt.

Die gelben Inhalte sind die Verhaltensweisen, welche pädagogisch kritisch zu sehen sind und für die Entwicklung nicht förderlich. Es sind Verhaltensweisen, welche im Alltag passieren können, jedoch unbedingt reflektiert werden müssen, wie z.B. Regeln ändern.

Die grünen Inhalte sind wünschenswerte Verhaltensweisen, welche pädagogisch förderlich sind, wie eine positive Grundhaltung, verlässliche Strukturen, Herzlichkeit und Empathie.

Die Verhaltensampel wird dem Träger nach Erstellung zugesandt und von diesem gesichtet. Die Verhaltensampel der Einrichtung wird den Eltern transparent gemacht und in der Einrichtung sichtbar aufgehängt. Zudem erfolgt ein jährlicher Austausch im Team, wie mit Verstößen gegen den Verhaltenskodex (roter Bereich) oder mit reflektionsbedürftigen Verhaltensweisen (gelber Bereich) umgegangen wird. Das Ergebnis dieses Austauschs, in Form von konkreten Vereinbarungen, ist im einrichtungsbezogenen Schutzkonzept festgehalten.

## 6. Partizipation

Beteiligung bedeutet, dass die Kinder über Dinge und Ereignisse mitbestimmen und entscheiden können, die ihr gemeinsames Leben in ihrer Einrichtung betreffen. Gleichzeitig bedeutet Beteiligung, dass sich die pädagogischen Fachkräfte für die Hinweise und Ideen der Kinder interessieren, ihnen aktiv zuhören und sie ermutigen, ihre Ideen vorzustellen. Diese pädagogische Haltung wird durch jede einzelne Fachkraft und das ganze Team vertreten. Beteiligung bedeutet nicht, jede Entscheidung mit den Kindern auszudiskutieren.

Selbst- und Mitbestimmungsrecht bedeutet, den Kindern im Rahmen gegebener Grenze die Regeln zu erläutern bzw. gemeinsam mit ihnen festzulegen. Damit fördern die MitarbeiterInnen die Eigenverantwortung der Kinder und unterstützen sie dabei, Verantwortung für das Leben in der Gemeinschaft mit zu übernehmen. Beteiligung erfordert deshalb auch eine Auseinandersetzung im Umgang mit Macht. Kein/e Erzieher/in kommt (zumindest gelegentlich) am machtvollen durchgreifendem Verhalten vorbei, z.B. in Situationen, in denen die körperliche Unversehrtheit akut gefährdet ist. Unabdingbar ist die stete Reflektion solcher Situationen und die Begründbarkeit des Handelns. Umso wichtiger ist es, wahrzunehmen, welche Bedeutung Macht im pädagogischen Alltag hat. Die Verteilung der Macht zwischen Erwach-

senen und Kindern ist regelmäßig im Team-, in Fall- und Personalgesprächen zu reflektieren. Der Träger hat ein Fortbildungsangebot dazu konzipiert, welches von einem Mitarbeiter pro Einrichtung und allen Einrichtungsleitungen wahrgenommen wurde. Bis Ende 2024 haben alle Teams diese Thematik in Form einer inhouse-Veranstaltung reflektiert und diskutiert. Für neue MitarbeiterInnen wird diese Fortbildung fortwährend, mindestens jährlich, angeboten.

## 6.1 Partizipation der Beschäftigten

Für den Träger ist darüber hinaus insbesondere die Beteiligung der Beschäftigten bedeutsam. Im Laufe der Jahre haben sich u.a. verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten etabliert:

- Mitarbeiterbefragung alle 2 Jahre
- Mitwirkung in themenorientierten Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen, z.B. Kinderschutz, Inklusion, Religionspädagogik
- AK-profinos als Bindeglied zwischen Träger und Leitungen
- Regional- und Gesamtkonferenzen

Zudem haben MitarbeiterInnen, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen und davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind, die Möglichkeit, sich in die Mitarbeitervertretung wählen zu lassen. Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Mitarbeitervertretung (MAV) regelt die Mitarbeitervertretungsordnung, kurz MAVO genannt.

Danach hat die MAV verschiedene Funktionen:

- sie repräsentiert die Mitarbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber;
- sie ist auf Augenhöhe mit dem Dienstgeber und in der Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig;
- die MAV wacht weiterhin darüber, dass die Mitarbeiterschaft nach Recht und Billigkeit behandelt wird;
- sie berät bei Fragen zum Arbeitsplatz;
- sie geht vertrauensvoll mit Beschwerden, Anfragen und Anregungen um;
- sie bietet Begleitung bei Personalgesprächen an;

Die MAV ist das Interessenvertretungsorgan der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung, sie wirkt aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die Angelegenheiten mit, die die Mitarbeiterschaft betreffen.

## 6.2 Partizipation der Eltern

Auch die Beteiligung der Eltern hat an Bedeutung gewonnen, weswegen im Jahr 2022 ein profinos-Elternbeirat gegründet wurde. In diesem Gremium treffen sich jeweils ein/e ElternvertreterIn pro Einrichtung, 4 Einrichtungsleitungen und 2 Vertreter des Trägers zweimal jährlich per Videokonferenz. Die Zusammenarbeit in diesem Gremium dient der Meinungsbildung, dem kooperativen Informationsaustausch und der Schaffung von Transparenz in Bezug auf getroffene Entscheidungen.

In einem Rhythmus von zwei Jahren findet eine Elternbefragung durch den Träger statt. Informationen darüber erhalten die Eltern über die Eltern-App, ebenso den Link zur Teilnahme. Die Ergebnisse werden durch den Träger ausgewertet und in den Teams und den jeweiligen Elternbeiräten der Einrichtung besprochen. Konkrete Vereinbarungen dazu werden dokumentiert und dem Träger zurück gemeldet. Auch im profinos-Elternbeirat werden die Ergebnisse vorgestellt.

## 7. Rückmeldemanagement

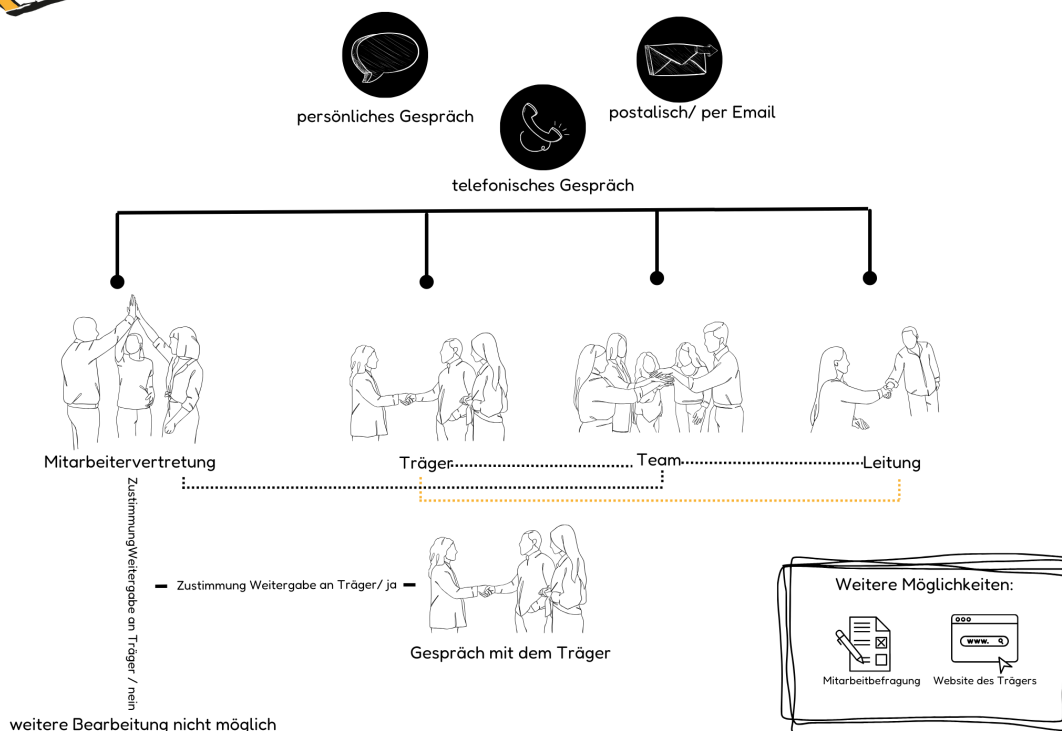
Neben dem Recht auf Beteiligung gibt es das Recht, jegliche Form der Rückmeldung zu geben. Anliegen aller Personengruppen müssen gehört, ernst genommen und angemessen behandelt werden.

Die unterschiedlichen Rückmeldemöglichkeiten sind dargestellt und hängen adressatengerecht in den Einrichtungen aus. Zudem verfügt jede Einrichtung über ein Rückmeldemanagement für die Kinder, welches im Gewaltschutzkonzept der Einrichtung beschrieben ist.



### Rückmeldemanagement für MitarbeiterInnen

#### RÜCKMELDUNG



Rückmeldungen von MitarbeiterInnen, welche auf Trägerebene eingehen, werden i.d.R. im Dienstgespräch besprochen. Anschließend erfolgt die weitere Bearbeitung entsprechend der getroffenen Vereinbarung. Der Beschwerdeführer erhält in jedem Fall eine Rückmeldung.

Wenn alle zur Verfügung stehenden Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten ohne Erfolg genutzt und geprüft wurden, kann eine Überlastungsanzeige beim Träger gestellt werden. Die Überlastungsanzeige ist ein schriftlicher Hinweis des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer zeigt an, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und damit Schäden sowohl beim Arbeitgeber als auch bei Dritten auftreten können.

## Rückmeldemanagement für Eltern



Rückmeldungen von Eltern, welche auf Trägerebene eingehen, werden durch die stellvertretende Pädagogische Leitung aufgenommen und bearbeitet. Ausnahmslos erfolgt eine Rückkopplung an die Einrichtungsleitung sowie eine Rückmeldung an den/die BeschwerdeführerIn.

Anonyme Rückmeldungen können nicht zugeordnet und entsprechend nicht bearbeitet werden.

## 8. Qualitätsmanagement

Das Gewaltschutzkonzept muss ebenso wie das pädagogische Konzept regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden, spätestens nach fünf Jahren. Zudem ist eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung nach Abschluss eines Vorfalls anhand folgender Leitfragen vorgesehen:

- Wie konnte es zu dem Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um eine Wiederholung zu vermeiden?

In regelmäßig stattfindenden Teamgesprächen ist, durch die Einrichtungsleitung, darauf zu achten, dass die Thematiken „Prävention, Schutz vor Gewalt und Sicherung der Rechte der Kinder“ in der eigenen Einrichtung präsent bleiben und bei festgestelltem Veränderungsbedarf das Schutzkonzept jederzeit entsprechend angepasst wird. Der rechtliche Hintergrund ist allen MitarbeiterInnen bekannt. Die gesetzlichen Grundlagen im Bereich Kinderrechte, Teilhabe und Beschwerde sowie Hinweise auf entsprechende Bundes- und Landesgesetze sind den MitarbeiterInnen bekannt.

### 8.1 Gesetzliche Grundlagen

**Gesetzliche Grundlagen in denen die Rechte der Kinder gestärkt werden:**

§1 BGB	Rechtsfähigkeit ab Geburt: Kinder sind Träger eigener Rechte
§1626 Abs. 2 BGB	Mitsprache von Kindern an allen selbst betreffenden elterlichen Entscheidungen
§1631 Abs. 2 BGB	Recht auf gewaltfreie Erziehung
§1 Abs. 1 SGB VIII	Recht auf Förderung der eigenen Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit
§1 Abs. 3 SGB VIII	Junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu Förderung und vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen
§8 SGB VIII	Kinder und Jugendliche sind ihrem Entwicklungsstand entsprechend an allen selbst betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen
§8a SGB VIII	Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung: Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einschätzen, Einbezug der Erziehungsberechtigten / des Kindes in der Gefährdungseinschätzung, herbei Hinzuziehen von sog. „insoweit erfahrene Fachkraft“ und Hinwirken auf die Inanspruchnahme von Hilfen, ggf. Inobhutnahme
§45 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII §13 Abs. 6 KiBiz	Verankerung geeigneter Verfahren zur Sicherung der Rechte von Kindern (Beteiligung und Beschwerde) als Voraussetzung einer Betriebserlaubnis / Verankerung von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe



§2 KiBiz / §13 KiBiz	Bildungs- und Erziehungsarbeit in den Tageseinrichtungen / Kindertagespflege ergänzt die Förderung des Kindes in der Familie, Kontinuität des kindlichen Bildungsprozesses / Anspruch auf frühkindliche Bildung
Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG)	Artikelgesetz, das Novellierungen des SGB VIII festgelegt Instrument zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern

### Gesetzliche Grundlagen über die Rechte der Kinder hinaus:

§8b SGB VIII	Pädagogische Fachkräfte sowie pädagogische Mitarbeitende haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft durch das Jugendamt. Träger von Kindertageseinrichtungen haben Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien zum Thema Kinderschutz(konzept) und Partizipation (Teilhabe / Beschwerde)
§22a SGB VII / §13a KiBiz	Entwicklung und Einsatz einer pädagogischen Konzeption, Evaluation der pädagogischen Arbeit, Konkretisierung der Konzeption (Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität)
§5 Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII	Gemeinsam mit dem Antrag auf eine Betriebserlaubnis muss die Vorlage der pädagogischen Konzeption erfolgen, die Auskunft über Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt
§7 Nr.2 SGB VIII	Meldepflicht bei Ereignissen und Entwicklungen, die das Kindeswohl innerhalb einer Einrichtung beeinträchtigen können
§79a SGB VIII	Festschreiben von Qualitätsmerkmalen für die Sicherung der Rechte von Kindern in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt.
Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)	Das KKG ist Artikel 1 des BKISchG verabschiedet worden und flankiert die Vorschriften nach §8a / §8b / §42 (Inobhutnahme) und §79a des SGB VIII. Das Gesetz hilft auch bei der Umsetzung der §1631 und §1666 BGB.

## 8.2 Strukturen der Zusammenarbeit auf Trägerebene

Um eine einheitliche Arbeitsweise, einen angemessenen Informationsfluss und eine transparente Arbeit im Team zu ermöglichen, kommt das Gesamt- oder Kleinteam des Trägers mindestens 14-tägig zu **Dienstbesprechungen** zusammen. Während im allgemeinen Dienstgespräch für alle relevante Informationen und Themen ausgetauscht und beraten werden, werden die überwiegenden Entscheidungen in fachspezifischen Dienstgesprächen getroffen. Derzeit gibt es Dienstgespräche für den Bereich

- Personal/Pädagogik/Finanzen
- Pädagogik und Qualität

- Immobilien
- Personal
- EDV und Datenschutz

Die Thematiken Prävention, Schutz vor Gewalt und Sicherung der Rechte der Kinder finden sowohl im allgemeinen Dienstgespräch als auch in allen fachspezifischen Dienstgesprächen Raum.

Bei einem festgestelltem Veränderungsbedarf wird das Schutzkonzept jederzeit entsprechend angepasst.

Im Laufe eines Jahres findet auf Trägerebene mindestens ein **Teamtag** und ein Besinnungstag statt. Der Teamtag orientiert sich thematisch an den Bedarfen der MitarbeiterInnen bzw. an denen, die sich aus Umstellungsprozessen in der Einrichtung ergeben. Der Teamtag wird i.d.R. von einer externen Person moderiert und lösungsorientiert begleitet. Damit wird eine kontinuierliche Fortschreibung der (Schutz)Konzepte und eine möglichst einheitliche Arbeitsweise im Team gewährleistet.

Ein weiteres wichtiges Instrument sind strukturierte **Mitarbeiterjahresgespräche**, welche mit allen MitarbeiterInnen jährlich geführt werden. Das Mitarbeiterjahresgespräch findet auf Grundlage eines vorab bekannten Orientierungsleitfadens statt und bietet jeder MitarbeiterIn die Chance, an einer Verbesserung der Zusammenarbeit und der Arbeitsqualität mitzuwirken.

Innerhalb eines Kindergartenjahres werden vier **Gesamtkonferenzen** jeweils über einen Tag abgehalten. Dort stimmen sich der Geschäftsführer, die MitarbeiterInnen der Fachbereiche und die Einrichtungsleitungen über wichtige Themen, Prozesse und Neuerungen ab. Pädagogische Themen werden diskutiert und Formen der Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsstelle und den Einrichtungen besprochen. Bewährt hat sich zudem ein sogenanntes „Get together“, welches die Einrichtungsleitungen unter sich nutzen, um Themen vorzubesprechen, Meinungen auszutauschen und Stimmungen wahrzunehmen.

Um auf die pädagogischen Bedarfe adäquat eingehen zu können, werden ab 2024 jährlich zwei pädagogische Gesamtkonferenzen stattfinden, in welchen aktuelle Schwerpunktthemen diskutiert und weiterentwickelt werden.

Um die regionale Vernetzung der Einrichtungsleitungen zu stärken und Raum zur kollegialen Beratung über einrichtungs- und regionsbezogene Fragestellungen zu schaffen, wurden vier **Regionalkonferenzen** eingerichtet. Daran nehmen die jeweiligen Einrichtungsleitungen vor Ort teil. Diese Konferenzen finden alle 6 bis 8 Wochen statt; die Termine legen die Einrichtungsleitungen eigenverantwortlich in Absprache fest, ebenso die Moderation und die Protokollführung. Die Konferenzen werden genutzt, um pädagogische Fragestellungen, Neuerungen, Fallbeispiele und Aktuelles zu besprechen und sich darüber abzustimmen.

Im Hinblick auf die professionelle Weiterentwicklung in der pädagogischen und strukturellen Arbeit bietet profinos **Arbeitskreise** mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten an. Hier haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich über spezifische Fragen fachlich auszutauschen und dadurch ihre eigene Arbeit zu verbessern. Mit dem Angebot von Arbeitskreisen reagiert profinos auf Bedarfe der MitarbeiterInnen und der Einrichtungen. Zwischenzeitlich hat sich eine Vielzahl an Arbeitskreisen etabliert, welche im einzelnen in der Trägerkonzeption beschrieben stehen.

Der Arbeitskreis profinos (kurz: **Ak profinos**) ist ein internes Gremium, welches aus vier Einrichtungsleitungen und MitarbeiterInnen der Geschäftsstelle besteht. Dieses Gremium trifft sich monatlich, um sich zu strukturellen Fragen, pädagogischen Prozessen und Inhalten zu beraten. Die Einrichtungsleitungen agieren hierbei als Vertreter der jeweiligen Regionalkonferenz und werden alle zwei Jahre innerhalb dieser gewählt. Sie übernehmen die Aufgabe, Informationen aus dem Ak profinos in die Regionalkonferenzen zu tragen und umgekehrt Fragen und Anregungen aus den Regionalkonferenzen in die Arbeit des Ak profinos einzubringen. Somit ist der Informationsfluss zwischen allen Ebenen von profinos gewährleistet.

Die für die Einrichtungen bestehenden Strukturen der Zusammenarbeit sind in der Trägerkonzeption und der Dienstanweisung Allgemein nachzuschlagen. Ebenso hat jede Einrichtung diese im einrichtungsbezogenen Schutzkonzept und der Einrichtungskonzeption schriftlich fixiert.

### 8.3 Präventions-Checkliste

Die Präventions-Checkliste<sup>3</sup> wird von jeder Einrichtung mit Einreichung des Gewaltschutzkonzeptes ausgefüllt und der Präventionsfachkraft des Trägers zugesandt. Sie dient zur Sicherung des Qualitätsmanagements im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung.

## 9. Aus- und Fortbildung

### 9.1 Präventionsschulungen

Jeder Mitarbeiterende muss eine Schulung im Bereich Prävention absolvieren. Es wird zwischen folgenden Schulungen unterschieden:

<b>Intensiv-Schulung (2 Tage)</b>	<b>Basisplus-Schulung (1 Tag)</b>	<b>Basis-Schulung (3 Std.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Päd. Mitarbeiter auf Trägerebene</li> <li>• Einrichtungsleitungen</li> <li>• Fachkräfte / Ergänzungskräfte</li> <li>• Auszubildende</li> <li>• Inklusionsassistenzen</li> <li>• Festangestellte Aushilfen</li> <li>• Bistrokräfte</li> <li>• Therapeuten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alltagshelfer</li> <li>• Küchenkräfte</li> <li>• Hausmeister/Maler</li> <li>• Aushilfen auf Abruf</li> <li>• Reinigungskräfte während d. Öffnungszeiten</li> <li>• Ehrenamtler</li> <li>• Externe auf Honorarbasis (für Projekte)</li> <li>• Geschäftsführer/Prokurist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reinigungskräfte außerhalb der Öffnungszeiten</li> <li>• MitarbeiterInnen der Verwaltung auf Trägerebene</li> </ul>

Für Prävention muss kein Fortbildungsantrag gestellt werden. Die Anmeldung, Überprüfung der Teilnahme und Dokumentation in KitaPlus obliegt der Einrichtungsleitung. Die Schulungen werden durch das katholische Bildungsforum in Düren angeboten. Die Präventionsfachkraft des Trägers unterstützt mit der Planung von entsprechenden Fortbildungsangeboten.

Alle fünf Jahre sind Mitarbeitende verpflichtet, an einer Vertiefungsveranstaltung entsprechend der gültigen Ausführungsbestimmungen des Bistums Aachen teilzunehmen. Die Vertiefungsschulungen enthalten die Bereiche

- Wiederholung der Basisinformationen
- Informationen zu gesetzlichen Neuerungen
- Vertiefungsthema

Das Vertiefungsthema wird vom Träger inhaltlich mitgestaltet, so dass im ersten Jahr das sexualpädagogische Konzept des Trägers aufgegriffen wurde. Anschließend lag der Schwerpunkt auf der „Starke Kinder-Kiste“.

### 9.2 Umgang mit § 8a

Die Leitungen sind verpflichtet, für die Umsetzung der Inhalte des profinos-internen Kinderschutzordners Sorge zu tragen. Sie haben eine entsprechende Schulung zum „Verfahren für den Umgang mit Hinweisen auf Gefährdung des Kindeswohl in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Aachen“ absolviert und stellen die Umsetzung dieses Wissens sicher.

### 9.3 Qualifikationen und Kompetenzen

Auf Trägerebene sind Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen beschäftigt. Unter anderem sind zwei Mitarbeiterinnen als Kinderschutzfachkraft zertifiziert, sowie als Fachkraft für das Thema Inklusion. Die Pädagogische Leitung ist geschulte Präventionsfachkraft und fungiert als entsprechende Ansprechperson.

Profinos ist es wichtig, die eigenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen, weswegen besondere Kompetenzen möglichst allen zur Verfügung gestellt werden. Im Themenfeld Inklusion gibt es beispielsweise eine Übersicht über vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen mit möglichen Herausforderungen. Diese Übersicht ist für alle Einrichtungen zugänglich. Zudem gibt es MitarbeiterInnen mit besonderen Weiterbildungen, welche einrichtungsübergreifend angefragt werden können. Derzeit bezieht sich dies auf eine Traumapädagogin und eine Mitarbeiterin mit besonderen Kompetenzen im Bereich der Heilpädagogik.

Zudem gibt es derzeit 5 ausgebildete insoweit erfahrene Fachkräfte, welche außerhalb der eigenen Einrichtung beratend hinzu gezogen werden können. 2 weitere beginnen im Jahr 2024 mit ihrer Ausbildung. In einem speziellen Flyer sind die Kontaktdaten, die Aufgaben und die Verfahrensschritte aufgeführt. Dieser liegt in allen Einrichtungen vor.

## 10. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

In den Tageseinrichtungen verfolgen die pädagogischen Fachkräfte u.a. das Ziel, die Kinder darin zu unterstützen, eigenverantwortliche, selbstständige Persönlichkeiten zu werden. Sie stehen den Kindern als glaubwürdige Vorbilder und Ansprechpartner zur Verfügung, sie sind personales Angebot und beziehen die Kinder altersgerecht in die Gestaltung des Alltags sowie in die Aushandlung von Regeln, die innerhalb der Tageseinrichtung gelten soll, mit ein.

Kinder sollen gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Es geht um respektvollen und grenzachtenden Umgang in der Begegnung miteinander. Um die Kinder in der Wahrung ihrer Rechte zu stärken, werden sie über diese einhergehend mit den Pflichten eines jeden Einzelnen zu Beginn des Kindergartenjahres auf altersentsprechende Weise informiert. Mögliche Verfahrensweisen dazu sind mit den Leitungen entwickelt und dokumentiert worden.

Aktuelle Angebote und Maßnahmen der Tageseinrichtungen, um Kinder zu stärken, sind auf der Internetpräsenz des Trägers dargestellt und einrichtungsspezifisch im jeweiligen Schutzkonzept hinterlegt.

### 10.1 Starke Kinder-Kiste

Alle profinos Kindertageseinrichtungen nehmen an der „STARKE KINDER KISTE! - Das ECHTE SCHÄTZE! Präventionsprogramm“ teil. Es handelt sich dabei um ein Projekt der Stiftung Hänsel+Gretel. Das Präventionsprogramm wurde vom PETZE-Institut in Kiel entwickelt und ist seit 2014 bundesweit im Einsatz.

Zentral bei diesem Konzept zur Prävention von sexuellem Missbrauch ist die Selbstwertstärkung. Das Programm richtet sich gezielt an Kitas, damit Fachkräfte und Eltern frühzeitig mit Prävention und Ich-Stärkung aller Kinder beginnen können. Häufig beginnt sexueller Missbrauch schon im Vorschulalter. Deshalb ist es wichtig, Kinder so früh wie möglich aufzuklären und stark zu machen.

Mit der STARKE KINDER KISTE! können sich Kita-Kinder spielerisch mit dem eigenen Körper, mit Gefühlen und dem Umgang mit Grenzen auseinandersetzen. Sie werden gestärkt und sprechfähig gemacht. Mit Hilfe von Spielen, Büchern und Liedern erarbeiten die Kita-Fachkräfte gemeinsam die Präventionsbotschaften mit den Kindern.

### 10.2 Präventionsbilderbuch

Kinder dürfen und müssen „Nein“ sagen! Wenn sie in Situationen kommen, die ihnen unangenehm sind, wenn sie bedroht werden oder einfach „ein komisches Gefühl“ haben. Innerhalb eines Arbeitskreises bestehend aus Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräften wurde ein Trägereigenes Bilderbuch zur Verbildlichung der Präventionsregeln erstellt.

Das Präventionsbilderbuch mit dem Titel „Profinchens größter Schatz“ vermittelt den Kindern anhand von selbst gezeichneten Bildern die einzelnen Präventionsbotschaften.

Das Buch beinhaltet wenig Text, dafür aber viele, große Bilder. Mit direkter Ansprache an die Kinder und verständlichen Beispielen, die so im Alltag wirklich passieren können, ist es möglich ein schwieriges Thema kindgerecht zu erarbeiten. Zu allen Seiten gibt es Sprechansätze, zu denen die Kinder sich immer wieder miteinbringen können. Über das gesamte Bilderbuch

hinweg erarbeiten die pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern die einzelnen Seiten und somit die einzelnen Präventionsregeln:

- ✓ Dein Körper gehört Dir!
- ✓ Es gibt gute, unangenehme und komische Berührungen!
- ✓ Du kannst dich auf deine Gefühle verlassen und ihnen vertrauen!
- ✓ Du darfst „nein“ sagen!
- ✓ Es gibt gute und schlechte Geheimnisse!
- ✓ Du darfst Hilfe holen und darüber sprechen, auch wenn es dir ausdrücklich verboten wurde!
- ✓ Kein Erwachsener darf dir Angst machen!
- ✓ Du bist nicht schuld!
- ✓ Geschenke sind umsonst!
- ✓ Du hat ein Recht allein zu sein!
- ✓ Du darfst Fragen stellen!

In dem Buch erlebt die aufgeweckte Biene namens „Profinchen“ viele verschiedene Alltagssituationen. Manchmal merkt man, dass irgendwas anders ist als sonst. Man spürt da so ein „komisches Gefühl“. Dieses kann man nicht sehen. Man kann es nicht hören und riechen kann man es auch nicht. Aber man kann es spüren, irgendwo um den Bauch herum. Etwas fühlt sich nicht gut an. Man fühlt sich unwohl. Alle Menschen werden durch dieses Gefühl vor etwas gewarnt, das ihnen nicht gut tut und was sie nicht wollen.

In dem Bilderbuch fliegt Profinchen beispielsweise über einen Stadtpark. Dort sieht es, viele Menschen in vielen verschiedenen Situationen. Profinchen sieht, dass es viele Arten von Berührungen gibt. Berührungen sind für jeden Menschen wichtig, aber es gibt Unterschiede. Liebevoller, angenehme und zärtliche Berührungen fühlen sich gut an. Diese Berührungen darf man annehmen und verschenken. Manchmal gibt es aber auch Gefühle, die jemanden verwirren, die sich komisch anfühlen, die weh tun. Diese Berührungen, die unangenehm sind und weh tun, die man nicht will, darf man immer abwehren.

Die Kinder erfahren, dass sie sich auf ihre Gefühle verlassen und diesen vertrauen können, denn jedes Gefühl ist richtig und wichtig. In Situationen, in denen man gegen seinen Willen angefasst wird, zeigt Profinchen, dass man immer „Nein“ sagen darf. Es gibt Geheimnisse, die Freude und Spaß machen. Diese Geheimnisse erzählt man irgendwann und gerne. Manchmal gibt es aber auch schlechte Geheimnisse, die sich nicht gut anfühlen. Profinchen spricht die Kinder an und fragt, was für sie ein gutes und ein schlechtes Geheimnis ist. Über Geheimnisse darf man immer sprechen. Sie lernen, dass man sich immer Hilfe holen darf und sie nicht Schuld an einer Situation sind, in denen sie ein komisches Bauchgefühl haben. Auch zu Hause kann dieses Gefühl auftreten. Es kann z.B. sein, dass man in der Regel gerne mit Mama oder Papa zusammen im Badezimmer ist, aber es heute einmal nicht möchte. Auch in diesen Momenten muss jedes Kind wissen: Ich darf „Nein“ sagen. Kein „Nein“ muss erklärt werden. Am Ende des Bilderbuches zeigt Profinchen sich stehend auf einer Schatztruhe und macht den Kindern deutlich, dass jeder Mensch sein eigener wertvollster Schatz ist, auf den man immer gut aufpassen muss.



## 11. Notfall- und Krisenmanagement

In den beiliegenden Handlungsleitfäden werden Verfahrensschritte für einen konkreten Fall von Gewalt in einer Einrichtung beschrieben. Für sämtliche (Verdachts)Fälle im Bereich des §8a ist zudem der profinos-Ordner „Kinderschutz“ zu nutzen. In jedem Fall ist es wichtig, Handlungssicherheit zu haben. Dies bedeutet, dass Handlungsabläufe und Ansprechpartner klar sein müssen.

Gerade der Umgang mit Vermutungen auf grenzverletzendes Verhalten bedarf der sorgfältigen Abwägung, um nicht zu bagatellisieren, wo Einschreiten notwendig ist und ohne einen Generalverdacht zu verhängen, wo Vertrauen angesagt ist. Dieser schwierige Balanceakt zwischen der Sorge für das Kindeswohl und der Sorgfaltspflicht gegenüber den Beschäftigten kann nur geleistet werden, wenn ruhig und besonnen gehandelt und das Vorgehen einschließlich des Umgangs mit Informationen professionell, transparent und sorgfältig erfolgt.

- Die Einrichtungsleitung bewertet, ob es sich um pädagogisches Fehlverhalten, grenzverletzendes Verhalten, Überengagement, Verwicklung von beruflich und privatem Engagement oder sexualisierte Gewalt handelt. In jedem dieser Fälle wird der Träger in Kenntnis gesetzt.
- Fakten sind abzuklären, insbesondere durch unmittelbare Gespräche mit dem betroffenen Kind und seinen Eltern (abhängig von Alter und Entwicklungsstand), als auch mit der/dem betroffenen Beschäftigten. Wichtig: Sobald eine Strafanzeige gestellt wurde, entfällt dieser Punkt, da die Kripo an dieser Stelle übernimmt!
- Bei der Bearbeitung eines Vorfalls sexualisierter Gewalt gilt die Faustregel: So viele Beteiligte wie nötig und so wenige wie möglich mit einzubeziehen! Betroffene Kinder und Eltern sind angemessen in die Entscheidungen mit einzubeziehen und die einzelnen Schritte sind transparent zu machen.
- Die zügige Besprechung der Nöte des Kindes ist die Aufgabe der vom Kind ins Vertrauen gezogenen Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Auch hier ist transparent zu regeln, dass die Leitung umgehend informiert wird. In jedem Fall sollten sich die Fallverantwortlichen selbst frühzeitig Hilfe und Unterstützung holen, um dem betroffenen Kind möglichst effektiv helfen zu können.
- Die Präventionsfachkraft des Trägers wird bei Bedarf in die Bewertung einbezogen.
- Bestätigt sich die Vermutung auf grenzverletzendes Verhalten, wird die Präventionsfachkraft des Trägers darüber informiert und das weitere Verfahren mit ihr abgestimmt
- In Fällen sexuell motivierter Grenzüberschreitung wird eine insofern erfahrene Fachkraft hinzugezogen.
- In beiden Fällen treffen Träger und Leitung umgehend Absprachen für eine gemeinsame Sprachregelung um auf Rückfragen der Öffentlichkeit vorbereitet reagieren zu können.

Die Checkliste in Anlage 4 dient zudem auf Trägerebene, um in einer konkreten Krise nachvollziehbar und sortiert agieren zu können.

Eine nachhaltige Aufarbeitung erfordert auch einen offenen Umgang mit dem Scheitern der Institution. In jedem Fall sollte Hilfe und Unterstützung von Außen in Anspruch genommen werden. An dieser Stelle unterstützt der Interventionsbeauftragte des Bistums Aachen, welcher über die Präventionsfachkraft einbezogen werden wird. Bestätigt sich eine Vermutung werden mögliche arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen geprüft und ggf. angewandt.

Erweist sich am Ende des Klärungsprozesses die Vermutung als unberechtigt, muss die/der Betroffene vollständig rehabilitiert werden, d.h. alle Stellen und Personen, die über den Vorfall informiert und am Prozess beteiligt waren, werden eindeutig über das Ausräumen der Verdachtsmomente informiert. Alle diesbezüglichen Dokumente, Unterlagen, Aufzeichnungen, etc. in der Einrichtung sind zu vernichten, alle Dateien dort zu löschen. Beim Träger bleibt eine Aktennotiz vorhanden, um einen Häufen von Vorwürfen oder kritischen Situationen erkennen und bewerten zu können.

Bleibt der Klärungsprozess ohne Ergebnisse ist das weitere Vorgehen gut abzustimmen. Auch hier kann durch die Präventionsfachkraft oder den Träger Unterstützung des Interventionsbeauftragten erbeten werden.

Ein solches Ereignis wiegt schwer. Die betroffene Person ist unter Umständen in ihrer persönlichen, gesundheitlichen und beruflichen Integrität beschädigt. Gleichzeitig ist die gesamte Einrichtung davon betroffen – Vertrauen ist verloren gegangen und es ist schwer, die notwendige Sicherheit und Normalität im pädagogischen Alltag wieder herzustellen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht werden durch den Träger Unterstützungsangebote gemacht, beispielsweise in Form von Supervision. Zudem wird die betroffene Person im Rehabilitationsprozess durch engmaschige Gespräche mit dem Träger begleitet.

## **12. Regelungen für kurzzeitige Praktikanten zur Prävention von sexualisierter Gewalt**

Schülerpraktikanten sowie Praktikanten der Unter- und Oberstufe in Ausbildung, die in der Regel eher kurzzeitig in Tageseinrichtungen eingesetzt sind und keine Alleinverantwortung tragen, d.h. niemals mit den Kindern alleine arbeiten (...) müssen nicht geschult werden. Sie bekommen jedoch den Verhaltenskodex im Gespräch erläutert, um eine Idee von präventiven und förderlichen Verhaltensweisen zu erhalten.

## **13. Dokumentation und Datenschutz**

Sämtliche in diesem Konzept beschriebenen Unterlagen werden an den Träger, z.Hd. des Mitarbeiters im Fachbereich Personal, gesandt. Dieser überprüft die Vollständigkeit, sichtet das Führungszeugnis und füllt das Formular zur Einsichtnahme entsprechend aus. Das original Führungszeugnis erhält der Absender anschließend zurück. Die Verpflichtungserklärung, sämtliche Teilnahmebestätigungen der Präventionsschulungen und die Einsichtnahme in das Führungszeugnis werden an das Verwaltungszentrum Schleiden weitergeleitet und dort bis zum Austritt unter Wahrung datenschutzrechtlicher Bestimmungen in der Personalakte aufbewahrt.