



Gewaltschutzkonzept der Wilden 13

Träger: Kinderbetreuung Selbsthilfe e.V., Kahlertstr. 1, 64293 Darmstadt

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

2. Primäre Prävention bei unseren Kindern

2.1 Allgemein

2.2 Partizipation

2.3 Sexualpädagogik

3. Prävention bei unseren Eltern

3.1 Elternabend

3.2 Beratungsmöglichkeiten

4. Prävention bei unseren Mitarbeiter:innen

5. Ideen- und Beschwerdemanagement

5.1 Ideen und Beschwerden der Kinder

5.2 Ideen und Beschwerden der Sorgeberechtigten und anderer Externer

5.3 Ideen und Beschwerden der Mitarbeiter:innen

6. Anhang

6.1 Regeln für unsere Mitarbeitenden

6.2 Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende der Wilden 13

6.3 Erklärung zur persönlichen Eignung im Sinne von § 72a SGV VIII

6.4 Interventionsplan

6.5 Beratungsstellen

6.6 Diverse Anhänge

1. Einleitung

Dieses Gewaltschutzkonzept wurde verfasst, um die **Stärkung und Sicherung der Rechte und des Wohles von Kindern** in unserer Einrichtung zu gewährleisten. Es beschreibt die Anforderungen, Verfahren und Grundlagen, wie wir als Wilde 13 den Schutz von Betreuten und Mitarbeiter:innen unserer Einrichtung vor Gewalt und übergriffigem Verhalten sicherstellen, und wie wir auf mögliche gewaltbezogene Ereignisse reagieren. Es soll zur Sensibilisierung aller Beteiligten beitragen und gleichzeitig einen Prozess in Gang bringen, immer wieder in einen offenen, lebendigen und kontroversen Austausch zu kommen, sich zu reflektieren und Gewaltschutz stetig weiter zu entwickeln.

Bei Gewaltschutz geht es nicht nur um den Schutz vor sexueller Gewalt, sondern um alle Formen körperlicher, verbaler sowie subtiler Gewalt (Mobbing) und einen angemessenen Umgang damit.

Über mehrere Jahre wurde hierzu in unterschiedlichen Konstellationen mit den Beschäftigten, Vorstand, Eltern und Kindern an diesem Konzept gearbeitet und verschiedene Ansätze entwickelt.

Dabei ist es uns wichtig festzuhalten, dass alle Anstrengungen und Maßnahmen für sich allein gestellt Gewalt nicht unbedingt verhindern. Durch ihr Zusammenwirken jedoch soll der größtmögliche Schutz und ein sicherer und einheitlicher Umgang mit Gewalt gefunden werden.

Bei der Erstellung dieses Konzeptes haben wir uns an dem Gewaltschutzkonzept des Kinderhauses Pasing

(<https://kinderhauspasing.de/app/download/5819470474/Konzept+Gewaltpr%C3%A4vention.pdf>) sowie am Schutzkonzept der Pestalozzi-Stiftung Hamburg (<https://www.pestalozzi-kita.de/konzept/>) sowie an diversen Fortbildungsinhalten (z.B. Webinar der Kindernothilfe e.V.) orientiert.

Fokus dieses Konzeptes sind vor allem unsere präventiven Maßnahmen, denn der Aufbau und die **Stärkung des kindlichen Selbstbewusstseins und der kindlichen Resilienz** sind unseres Erachtens Grundlage der Gewaltschutzarbeit schlechthin. Diese Schwerpunkte sind seit jeher großer Bestandteil unserer pädagogischen Arbeit und finden sich auch in unserer Konzeption an vielen Stellen wieder.

Weil Gewalt gegen Kinder nach wie vor zu größten Teilen im familiären Umkreis der Kinder geschieht, spielt auch die Miteinbeziehung der Eltern eine wichtige Rolle. Dadurch kann nicht alle Gewalt verhindert werden, jedoch findet eine Sensibilisierung statt. Zudem ergibt sich daraus ein Informations- und Unterstützungsauftrag für uns als pädagogische Einrichtung, um den Eltern bei Fragen hilfreich zur Seite zu stehen. Die Eltern sollen ein Bewusstsein dafür bekommen, dass der Schutz der Kinder bei uns an erster Stelle steht.

Neben der Stärkung und Befähigung der Kinder und der Sensibilisierung der Eltern, spielt auch die der Mitarbeiter:innen eine essentielle Rolle. Dieses Konzept soll auch als Leitlinie für unsere Arbeitsweise, unsere Regeln und unseren Umgang mit Gewaltschutz dienen und für Transparenz sorgen. Grundlage für die Erarbeitung dieses Konzeptes war auch eine Risikoanalyse, die alle Mitarbeitenden vorgenommen haben. Hierbei wurde reflektiert, welche Bereiche oder Situationen möglicherweise ein Gefahrenpotential in sich bergen könnte. In einem zweiten Schritt haben wir an

Verbesserungsansätzen gearbeitet, welche in unsere Regeln für die Mitarbeitenden eingeflossen sind.

Das vorliegende Konzept wird regelmäßig reflektiert, aktualisiert und überarbeitet. Es enthält nicht den Verfahrensverlauf im Falle einer Kindeswohlgefährdungseinschätzung nach §8a.

2. Primäre Prävention bei unseren Kindern

2.1. Allgemein

Wichtige Faktoren um die von uns betreuten Kinder bestmöglich zu stärken und somit so gut wie möglich vor Gewalt aller Art zu schützen, sind die Förderung von **Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit**, das Erlernen von **sozialen Fähigkeiten** und einem respektvollen und authentischen Umgang miteinander.

Zudem spielt das Thema **Grenzen** eine große Rolle in unserer pädagogischen Arbeit. Die Kinder sollen befähigt werden, für sich selbst klare Grenzen zu ziehen, Nein und Stopp zu sagen, aber auch die Grenzen anderer zu respektieren.

Um ein für alle gutes Zusammen-Leben und -Lernen zu gewährleisten, sind **Regeln** unverzichtbar. Diese werden altersspezifisch und in einem partizipativen Prozess mit den Kindern erarbeitet. Hierbei geht es sowohl um „allgemeine Grundregeln“, als auch um besondere Regeln in spezifischen Fällen (z.B. „spielerisch kämpfen“)...

Auch das Einüben eines **adäquaten Umgangs mit Konflikten** spielt in unserem pädagogischen Alltag eine große Rolle. Den anderen mit seinen Bedürfnissen wahrzunehmen, die eigenen Gefühle wahrzunehmen, aber auch Einfühlungsvermögen zu entwickeln sind Kompetenzen, die wir in den Kindern im Alltag fördern. Bereits bei unseren Krippenkindern ist das „Dolmetschen“ von Konflikten ein Schwerpunkt im Alltag. Gleichzeitig werden den Kindern Demokratie und Mitbestimmung nähergebracht und altersentsprechend erarbeitet und begleitet. Dies alles geschieht zum einen durch die Vermittlung der Themen in Projekten, Aktionen und anderen angeleiteten Sequenzen, ist vor allem aber eine Grundhaltung in der Wilden 13, die im alltäglichen Miteinander entwickelt, gelebt, begleitet und vor allem authentisch vorgelebt wird.

Darüber hinaus werden den Kindern ihre **Rechte** vermittelt. Überwiegend findet dies im Alltag statt, jedoch bei den Kindergarten- oder Hortkindern auch in Form von projekthaften Angeboten oder der Bereitstellung von kindgerechten Inhalten zum Thema, wie z.B. dem „Kinderschutz Rap“ (https://www.mut-zentrum.de/wp-content/uploads/2020/02/Schutz-Rap_DinA5__2018_perso__776_nlicher_Gebrauch.pdf), entsprechender Aushänge oder einschlägigen Broschüren (z.B. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/eure-kinderrechte-201772>). Grundlage ist das „Übereinkommen über die Rechte des Kindes“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ vom 15. Juli 2010, sowie das Gebäude der Kinderrechte vom Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen von 2006.

2.2. Partizipation

Partizipation bedeutet für uns viel mehr als nur eine partielle Beteiligung, die ein Mitentscheiden oder Mitwirken mit einer gewissen Beliebigkeit mal zulässt und mal nicht. Die Grundhaltung für

partizipative Prozesse ist für uns, die Kinder als Experten in eigener Sache zu sehen. Dabei hat Beteiligung auch immer mit Machtabgabe zu tun. Erwachsene verzichten bewusst auf einen Teil ihrer Macht. Dazu gehört viel Zutrauen in die Kinder. Auch die Kinder müssen erst einmal lernen, mit der neuen Macht, die sie erhalten, umzugehen. Dafür brauchen sie die aktive Unterstützung durch Erwachsene (<https://www.herder.de/kiga-heute/fachbegriffe/partizipation/>).

Politische und demokratische Bildung spielen in unserer pädagogischen Arbeit eine wichtige Rolle, was sich sowohl bei der Entstehung unserer Einrichtung aus der Kinderladen-Bewegung als auch der Organisationsstruktur eines Vereins zeigt.

Damit die Kinder partizipieren können, üben wir mit ihnen im Alltag ein hilfreiches Kommunikationsverhalten ein: Wie kann ich meine Meinung äußern? Wie höre ich zu?

Den Kindern soll vermittelt werden, dass sie ein wichtiger, unverzichtbarer Teil unserer Gruppe sind und als solcher eine Stimme haben und gehört werden. Ihre Meinung ist wichtig und wird respektiert.

Je nach Thema findet Partizipation der Kinder auf einer der vier Stufen statt: Information, Mitwirkung, Mitgestaltung oder Mitbestimmung (s. Stufen der Beteiligung im Anhang). Dies gilt für alle Themen, die sie betreffen, die sie überblicken und deren Konsequenzen sie einschätzen können. Das unterscheidet sich auch je nach Entwicklungsstand der Kinder.

Zentrale „Orte“ für partizipative Prozesse sind in der Krippe und im Kindergarten der Morgenkreis sowie im Hort das „Hortgeplauder“. Hier werden alle wichtigen Themen aufgegriffen und besprochen. Doch auch im Alltag können die Kinder ihre Meinung und ihre Wünsche im direkten Gespräch mit den Erzieher:innen einbringen.

Ein Beispiel für ein häuser- und gruppenübergreifendes Partizipationsprojekt war beispielsweise die Neugestaltung des Krippengartens, bei dem alle Kinder ihre Ideen für das neue Außengelände einbringen durften und diese, soweit technisch machbar, umgesetzt wurden.

2.3. Sexualpädagogik

Um Kinder vor sexuellen Übergriffen zu schützen, benötigt es neben den im Konzept genannten präventiven Maßnahmen auch eine kindgerechte, dem Entwicklungsstand der Kinder angepasste sexuelle Aufklärung, klare Regelungen und einen angemessenen Umgang mit dem Thema aufseiten der pädagogischen Fachkräfte. So gibt es in den Gruppen Bücher, die altersentsprechend das Thema „Sexualität“, aber auch „der eigene Körper“ oder „Abgrenzung/Selbstbehauptung“ aufgreifen. Je nach Interesse der Kinder wird das Thema dann im Alltag situativ aufgegriffen.

Bei den Kindern kann es zu Situationen kommen, bei denen sie sich z.B. gegenseitig ihren Körper oder auch ihre Geschlechtsteile zeigen möchten. Hier gibt es in unserer Einrichtung klare schützende Regeln, die den Kindern bekannt sind. So wird beispielsweise klar kommuniziert, dass jedes „Nein“ akzeptiert werden muss usw. Gleichzeitig achten wir darauf, dass bei altersgemischten Gruppen eine höhere Kontrollfrequenz durch die Erzieher:innen stattfindet, wenn Kinder in einem Rückzugsraum spielen.

Wenn es doch zu „Vorfällen“ kommt, bei denen z.B. ein Kind sich im Spiel nicht wohl gefühlt hat, oder wenn es zu Unsicherheiten bei Eltern kommt, so wird dies mit den betroffenen Personen besprochen und aufgearbeitet.

3. Prävention bei unseren Eltern

3.1. Elternabend

Es ist sehr wichtig, dass die Eltern über unser Gewaltschutzkonzept informiert sind. Aus diesem Grund wird in jeder Gruppe beim ersten Elternabend im neuen Kindergartenjahr das Gewaltschutzkonzept kurz vorgestellt. Außerdem finden die Eltern unser Konzept auf der Website. Auch beim Infoelternabend für interessierte Eltern wird auf das Gewaltschutzkonzept hingewiesen.

3.2. Beratungsmöglichkeiten

Unsere Mitarbeiter:innen sind in engem Kontakt mit den Erziehungsberechtigten. Durch regelmäßige Elterngespräche und den offenen Kontakt können sie entsprechend schnell reagieren und Eltern auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen. Auch die Einrichtungsleitung steht den Eltern mit Kontaktvermittlungen zu einschlägigen Beratungsstellen zur Seite.

Darüber hinaus befindet sich im Anhang unseres Gewaltschutzkonzeptes eine Auflistung von Beratungsstellen.

4. Prävention bei unseren Mitarbeiter:innen

Das Gewaltschutzkonzept muss den bei der Wilden 13 angestellten Personen sowie dem Vorstand bekannt sein. Die darin enthaltenen pädagogischen Grundsätze müssen von jedem angestrebt und das Menschenbild und die Haltung gegenüber den uns anvertrauten Familien unterstützt werden.

Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir Selbstreflexion und Kommunikationsbereitschaft. Hierfür erhalten sie Unterstützung durch den offenen Austausch mit Kolleg:innen in unseren wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen, bei Gesprächen mit Leitung/Vorstand, durch Fortbildungen oder Supervision. Außerdem gibt es trägerübergreifende Austauschplattformen wie z.B. Erzieher:innen–Arbeitskreise u.ä.

Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, das Formular „Erklärung zur persönlichen Eignung“ sowie unsere Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Neueinstellungen finden nur auf dieser Basis statt. Gleichzeitig müssen alle Mitarbeitenden sowie der Vorstand der Wilden 13 alle 5 Jahre, ggfs. auch in kürzeren Abständen, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beantragen und vorlegen (§72a SGB VIII).

Bereits bei Vorstellungsgesprächen wird thematisiert, dass eine respektvolle Haltung gegenüber Kindern, Eltern und Mitarbeitenden, sowie ein wertschätzender Umgang das Herzstück der Wilden 13 sind.

Falls es dennoch zu Verstößen gegen die Selbstverpflichtungserklärung kommt, so wird damit gemäß unserem Interventionsplan (s. Anhang) vorgegangen. Den Mitarbeiter:innen der Wilden 13 sind Beratungsangebote zugänglich, falls sie z.B. aufgrund von Beobachtungen o.ä. verunsichert sind und Hilfe wünschen.

5. Ideen- und Beschwerdemanagement

Unser Motto ist: „Jede Beschwerde birgt in sich eine Chance zur Veränderung und zur Weiterentwicklung!“.

Wenn sich Kinder, Eltern, Mitarbeiter:innen und sonstige Beteiligte der Kita beschweren oder Wünsche und Veränderungsideen einbringen, sehen wir dies nicht als unliebsame Kritik an, sondern als Möglichkeit, unsere Arbeit zu optimieren, und in einer konstruktiven und respektvollen Verbindung miteinander zu sein.

Jede Beschwerde und jeder Verbesserungsvorschlag wird von uns ernst genommen und entsprechend zügig bearbeitet. Dazu gibt es verschiedene Handlungskonzepte, die das gemeinsame Ziel haben, die entsprechenden Bedürfnisse aller Beteiligten wahrzunehmen, darauf einzugehen, gemeinsame Lösungsstrategien zu finden und den Prozess dabei transparent und nachvollziehbar zu gestalten (s.u.).

Der Ausdruck einer Beschwerde bringt zwar nicht zwangsläufig eine Änderung des Anliegens mit sich, denn je nach Situation und Möglichkeiten kann es auch sein, dass es keine für alle zu 100% passende Lösung gibt. Bei einem solchen Anliegen ist es uns trotzdem wichtig, dass Beschwerden und Wünsche zum Ausdruck gebracht werden können und jeder gehört wird.-Es soll nachvollziehbar sein, wie mit dem Anliegen umgegangen wird und wie eine Lösung oder ein Kompromiss herbeigeführt wird.

5.1. Ideen und Beschwerden der Kinder

Jedes Kind bringt die eigenen Wünsche, Erwartungen und entsprechenden Beschwerden oft ungefiltert und spontan in der jeweiligen Alltagssituation ein. Dabei entscheidet das Kind selbst, an wen es sich wenden möchte. Die Grundvoraussetzung dafür ist selbstverständlich eine stabile und verlässliche Beziehung zwischen Kindern und Bezugspersonen und eine durchgängig vertrauensvolle und entspannte Atmosphäre.

Die Mitarbeiter:innen sind dazu verpflichtet, die Äußerungen der Kinder ernst zu nehmen und darauf einzugehen. Sie können sich dafür jederzeit entsprechende Unterstützung von Kolleg:innen und der Einrichtungsleitung holen.

Die Kinder im Krabbelhaus signalisieren ihre Wünsche und Beschwerden dabei nonverbal oder - je nach Entwicklungsstand - auch verbal bei den jeweiligen Bezugspersonen.

Kindergartenkinder und Schulkinder haben darüber hinaus die Möglichkeit, im täglich stattfindenden Morgenkreis und in der Kinderkonferenz - bei uns „Hortgeplauder“ genannt - ihre Anliegen einzubringen.

Die Kontaktmöglichkeit zu den Kitaleitungskräften ist den älteren Kindern vertraut. Sie können sich mit bestimmten Themen direkt an sie wenden und werden dabei von den Erzieher:innen unterstützt. Perspektivisch soll es im Kinderhaus für die Hort- und Kindergartenkinder eine monatlich stattfindende „Sprechstunde“ bei der Leitung geben.

5.2. Ideen und Beschwerden der Sorgeberechtigten und anderer Externer

Für die Sorgeberechtigten und andere externe Personen (Großeltern, ...) stehen mehrere Wege zur Verfügung, um Ideen, Wünsche und Beschwerden vorzubringen:

- Sie können direkt die Erzieher:innen oder die Einrichtungsleitung ansprechen. Dafür ist eine vertrauensvolle Verbindung und Atmosphäre wichtig. Jede/r Mitarbeiter:in ist dazu

verpflichtet, die Beschwerden und/oder Ideen anzunehmen und eigenverantwortlich damit umzugehen. Sie können sich dabei Unterstützung von Kolleg:innen und/oder der Einrichtungsleitung holen.

- Eltern haben auch die Möglichkeit, ihr Anliegen bei den Elternsprecher:innen der jeweiligen Gruppen zu äußern oder direkt in Kontakt mit dem Vorstand zu gehen. Je nach Anliegen wird das Thema direkt mit den betroffenen Personen besprochen oder die entsprechenden sinnvollen Ansprechpartner hinzugezogen.
- Das Hausgremium ist ein regelmäßig stattfindendes Treffen zwischen Vorstand, Leitung, Teammitgliedern und Elternsprecher:innen und bietet die Basis für einen intensiven Informationsaustausch und für gemeinsame Entscheidungsmöglichkeiten. Auch hier werden Wünsche oder Beschwerden eingebracht und bearbeitet.
- Ein Briefkasten für „Anregungen und Feedback“ ist angedacht. In diesem können sowohl die Kinder als auch die Sorgeberechtigten ihre Beschwerden einwerfen – eine zufriedenstellende Bearbeitung gelingt am besten, wenn sie nicht anonymisiert ist (so können ggfs. Verständnisfragen gestellt werden), kann aber auch ohne Personenangabe stattfinden.

5.3. Ideen und Beschwerden der Mitarbeiter:innen

Ideen und Beschwerden der Mitarbeiter:innen können direkt bei der Einrichtungsleitung eingereicht werden. Alle Anliegen der Mitarbeiter:innen werden auf Wunsch vertraulich behandelt und schnellstmöglich bearbeitet.

Der Vorstand der Einrichtung steht als Anlaufstelle für Beschwerden und Wünsche der Mitarbeiter:innen ebenfalls zur Verfügung.

Selbstverständlich kann sich jede Mitarbeiter:in auch an eine externe Beratungsstelle (siehe Adressen im Anhang) wenden, um ein weiteres Vorgehen zu besprechen.

Regelmäßig stattfindende Supervisionen, die von einer externen Supervisorin/einem externen Supervisor durchgeführt werden, bieten ebenfalls die Plattform für den konstruktiven und sachlichen Umgang mit den Anliegen der Mitarbeiter:innen.

Egal, von wem die Beschwerde kommt – die dafür verantwortlichen Personen sind dazu verpflichtet, diese zeitnah zu bearbeiten und ggfs. auch zu dokumentieren.

6. Anhang

6.1 Regeln für unsere Mitarbeitenden

Bei mehreren pädagogischen Tagen und Teamsitzungen haben wir über die oben erwähnte Risikoanalyse sowie durch die Reflexion von Fortbildungsinhalten folgende Regeln erarbeitet, die für alle Menschen, die in der Wilden 13 arbeiten und Kontakt zu den Kindern haben, gelten:

I. Das Wohl des Kindes ist immer die Grundlage für unser Handeln. Der Wille des Kindes wird, soweit möglich, respektiert. Dies gilt ganz besonders bei Entscheidungen, die die Selbstbestimmung über den eigenen Körper des Kindes betreffen. Gleichzeitig ist es unsere Aufgabe, den Kindern Anforderungen/Herausforderungen zuzumuten und sie in einem demokratischen Sinne zu erziehen.

II. Pflegesituationen: Wir achten darauf, dass die Intimsphäre der Kinder gewahrt ist und respektieren ihr Schamgefühl. Unsere Wickeltische kann nicht jeder einsehen. Auf diese Weise gibt es für die Kinder in Pflegesituationen einen geschützten Rahmen. Auch fürs An-/Umziehen gibt es Rückzugsmöglichkeiten. Gleichzeitig sorgen wir für Schutz durch Transparenz: So bleibt die Tür z.B. in der Wickelsituation angelehnt. Bei unseren Kindergartenkindern gibt es nur dann Hilfe beim Toilettengang, wenn die Kinder das möchten und explizit danach verlangen. Auch dürfen sie sagen, wenn sie von jemandem nicht gewickelt/auf die Toilette begleitet werden möchten. Die Erwachsenen und Kinder haben gesonderte Toiletten. Praktikant:innen oder neue Personen dürfen die Kinder in Pflegesituationen nicht begleiten/betreuen. Es muss zunächst eine vertrauensvolle Basis existieren.

III. Fotos: Wir machen gerne Fotos von unseren Kindern. Allerdings benötigen die Erwachsenen ein gesundes Feingefühl, in welchen Situationen Fotos angemessen sind. Die Intimsphäre der Kinder muss immer gewahrt bleiben, aber auch Situationen, in denen ein Kind z.B. aufgebracht ist, sind zum Fotografieren ungeeignet. Leitmotiv für Fotografien ist immer die Dokumentation von Bildungsprozessen oder Erinnerungen an besonders schöne Momente (Geburtstage, Ausflüge etc.). Alle Fotos unterliegen dem Datenschutz und werden nur mit Einwilligung der Familien in den genehmigten Bereichen veröffentlicht. Dafür werden allen Eltern bei Eintritt in die Wilde 13 ausführliche Einwilligungserklärungen ausgehändigt.

IV. Schlafsituationen: In Krippe und Kindergarten: Nur fest angestellte Fachkräfte oder bereits lange bei uns arbeitende pädagogische Aushilfskräfte/FSJ-Kräfte dürfen die Mittagsschlafsituation mit den Kindern gestalten. In der Situation wird auf ein gesundes Maß zwischen körperlicher Nähe und professioneller Distanz geachtet. D.h., wenn Kinder zum Einschlafen Körperkontakt benötigen/einfordern, dann gehen die Erzieher:innen darauf ein, achten aber gleichzeitig auf eine respektvolle Grenze. Bei der einmal jährlich stattfindenden Kindergartenübernachtung sind nachts mindestens zwei Fachkräfte anwesend. Bei der einmal jährlich stattfindenden Hortübernachtung sind ebenfalls mindestens zwei Fachkräfte anwesend.

V. Selbst- und Fremdschutz des Kindes: Es kann in der Arbeit mit Kindern Situationen geben, in denen Kinder zum eigenen Schutz oder dem anderer festgehalten oder aus z.B. einer eskalierenden Konfliktsituation entfernt werden müssen. Solche Situationen sind große Ausnahmen. Mitarbeitende der Wilden 13 sind dazu angehalten, in solchen Momenten mit Besonnenheit zu handeln und sich ggfs. Hilfe zu holen. Merkt die erwachsene Person, dass sie an ihre Grenze stößt, dann ist das Hinzuziehen eines/einer Kolleg:in ein Muss. In diesem Fall übernimmt die hinzugerufene Person das

Regeln der Situation. Bekommen Mitarbeitende mit, dass Kolleg:innen in einer schwierigen Situation sind, können sie aktiv ihre Hilfe anbieten. Entsprechende Situationen werden grundsätzlich anschließend im Team reflektiert.

VI. 1:1-Situationen: Es gibt in unserer Arbeit 1:1-Situationen mit Kindern, die speziell gewollt sind. So bietet die Wickelsituation in der Krippe den Fachkräften und den Kindern Gelegenheit zu intensivem Kontakt. Im Kindergarten werden z.B. in der Adventszeit spezielle Sternstunden verschenkt, in denen die Kinder die ungeteilte Aufmerksamkeit einer Erzieherin erhalten. Solche Momente sind wertvoll - für die Kinder und die Erzieher:innen. Wir achten jedoch in solchen Situationen zum Schutz der Kinder darauf, dass Transparenz herrscht. So können z.B. jederzeit andere Mitarbeitende in den Raum kommen.

Unbeaufsichtigte Situationen mit Fremden vermeiden wir. Falls dennoch z.B. Hortkinder eine Führung von Praktikant:innen oder Hospitierenden vornehmen wollen, so achten wir darauf, dass eine Fachkraft in der Nähe ist.

VII. Umgang mit Nähe/Distanz: Wo Erziehung und Beziehung stattfinden, gibt es i.d.R. auch Körperkontakt. Manche Arten von Körperkontakt, wie z.B. Küssen oder Schmusen, haben ihren Platz jedoch in der Familie und auf keinen Fall in der Kita. Der Wunsch nach Körperkontakt sollte vom Kind ausgehen. Für alle Kinder gilt, dass ihrem eigenen Ich und ihrem eigenen Körper respektvoll begegnet wird. Unser Konzept in Anlehnung an Emmi Pikler in der Krippe bringt dies ganz selbstverständlich mit sich. So werden auch die Krippenkinder z.B. vorm Nase-Putzen oder vor dem Wickeln explizit darauf angesprochen. Kinder werden bei uns nicht einfach „geschnappt“ – auch nicht zum Spaß.

VIII. Private Kontakte zu Kindern sollen vermieden werden - es sei denn, sie bestanden bereits, bevor das Kind zur Wilden 13 kam. Bei Kindern, die besondere Zuwendung wünschen, ziehen die Fachkräfte eine gesunde Grenze und wahren ihre professionelle Rolle! Besuche der Kinder bei unseren Mitarbeitenden zuhause sind unerwünscht. Die Erzieher:innen bieten keine private Betreuung/Babysitting an. Unsere pädagogischen Aushilfen können dies tun, wenn Eltern sie dafür beauftragen.

IX. Allgemein: Kommt es zu möglicherweise falsch zu deutenden Situationen, dann soll dies im Sinne der Transparenz thematisiert werden, im Rahmen der Teamsitzung oder im Gespräch mit der Leitung.

6.2. Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende der Wilden 13

Ein wertschätzendes, achtsames und gewaltfreies Verhalten aller am Erziehungsprozess beteiligten Personen ist für uns Grundlage für eine gesunde Entwicklung der Kinder. Diese Selbstverpflichtungserklärung unterstützt den Schutz von unseren Kindern innerhalb und außerhalb der „Wilden 13“.

I. Ich werde alles mir Mögliche tun, um in unserer Einrichtung sämtliche Formen von Gewalt zu verhindern und die Kinder vor seelischem oder körperlichem Schaden zu schützen. Hierzu zählen körperliche, verbale und sexuelle Gewalt sowie subtile Gewaltformen, wie zum Beispiel Mobbing.

II. Respekt, Offenheit, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung haben in unserer Arbeit und im Umgang mit Kindern, Eltern, Kolleg:innen oberste Prämisse.

III. Individuelle Grenzen von Kindern, Eltern und Mitarbeiter:innen nehme ich wahr und respektiere sie.

IV. Ich respektiere den eigenen Willen eines Jeden.

V. Ich achte bei allem, was ich tue, auf Transparenz und gestalte meine Arbeit und den Umgang mit den mir anvertrauten Personen offen, einsehbar und nachvollziehbar.

VI. Die besondere Vertrauens- und Autoritätsposition, welche ich in meiner Rolle inne habe, ist mir bewusst. Ich werde sie nicht missbrauchen und einen gesunden Umgang mit Nähe und Distanz zum Wohle des Kindes leben. Ich missbrauche meine Position nicht für sexuelle Kontakte oder der Befriedigung emotionaler Bedürfnisse.

VII. Meiner Vorbildfunktion bin ich mir bewusst, deshalb handle ich reflektiert.

VIII. Ich achte auf die Rechte der Kinder, thematisiere diese und unterstütze die kindliche Entwicklung zu kritischem und selbstständigem Denken.

IX. Gegen gewalttätiges, diskriminierendes, beschämendes, rassistisches und sexistisches Verhalten beziehe ich aktiv Stellung. Es wird von mir benannt und nicht toleriert. Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten.

X. Ich versuche Grenzverletzungen jedweder Art wahrzunehmen, nehme solche ernst und schaue nicht weg, sondern dokumentiere meine Beobachtung und wende mich an die Leitung oder eine andere Vertrauensperson, um das weitere Vorgehen abzusprechen.

XI. Ich achte auf Anzeichen von Gewalt und Vernachlässigung bei Kindern. Bei konkretem Verdacht wende ich mich an die Leitung, um für mich und die betroffene Person rasch Hilfe zu finden.

XII. Bei Unsicherheiten bezüglich meines Verhaltens und/oder meiner Wahrnehmung hole ich mir innerhalb der Einrichtung Hilfe.

XIII. Wenn sich ein Kind, ein Elternteil oder ein/e Kolleg:in vertrauensvoll an mich wendet, nehme ich mir Zeit und biete Unterstützung an.

XIV. Ich bin mir bewusst, dass ich der Schweigepflicht unterliege, jedoch besondere Vorkommnisse melden muss.

XV. Ich verpflichte mich, bei Verdacht auf oder Kenntnisnahme von einer Gewalttat gegen Schutzbefohlene die Leitung oder den Vorstand der Wilden 13 zu informieren.

Ich erkläre hiermit, dass ich dieser Selbstverpflichtungserklärung zustimme und sie umsetzen werde. Eine Ausfertigung dieser Erklärung sowie das interne Gewaltschutzkonzept habe ich erhalten.

Name, Vorname der erklärenden Person

Unterschrift

Datum

6.3. Erklärung zur persönlichen Eignung im Sinne von § 72a SGV VIII

Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach einem der folgenden Paragraphen rechtskräftig verurteilt worden bin:

§171: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§174-174c: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen oder Hilfsbedürftigen, sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses

§176–180a: Sexueller Missbrauch von Kindern, Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§181a: Zuhälterei

§182-184g: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, Exhibitionistische Handlungen, Verbreitung Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften

§ 184i: Sexuelle Belästigung

§201a Abs.3: Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereich durch Bildaufnahme

§225: Misshandlung von Schutzbefohlenen

§232 – 233a: Menschenhandel, Zwangsprostitution, Ausbeutung

§234 – 236: Verschleppung, Entziehung Minderjähriger

Außerdem läuft derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein Ermittlungsverfahren gegen mich wegen einer Straftat nach o.g. Paragraphen. Sollte eine Ermittlung oder ein Verfahren wegen eines Verstoßes gegen einen von o.g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden, informiere ich den Träger der Wilden 13 umgehend. Mir ist bewusst, dass eine Unterlassung eine fristlose Kündigung nach sich ziehen kann.

Angaben zur erklärenden Person:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift der erklärenden Person: _____

6.4. Interventionsplan

Falls trotz aller präventiven Maßnahmen doch die Situation eintritt, dass es zu einem Verdachtsfall kommt, so gibt es bei der Wilden 13 bestimmte Vorgaben über den Umgang damit. Exemplarisch soll hier das Vorgehen beschrieben werden, wenn ein Verdacht gegen eine/n Mitarbeiter:in im Raum stünde. Grundsätzlich: **Alle zur Wilden 13 gehörenden Menschen, die Hinweise oder Kenntnisse über den Verdacht einer Grenzverletzung oder Straftat gegenüber unseren Schutzbefohlenen bekommen, sind dazu verpflichtet, dies umgehend zu melden.** Diese Handlungspflicht ergibt sich auch aus dem SGB VIII. Beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung greifen die §§8a und 8b SGB VIII. Allen Fachkräften der Wilden 13 ist dies bekannt.

Falls nun ein Verdacht im Raum steht, z.B. durch Aussagen der Schutzbefohlenen selbst oder durch Beobachtungen/Wahrnehmung von Mitarbeiter:innen, so ist von der Person, die Kenntnis von dem Verdacht bekommen hat, zunächst grundsätzlich die Leitung der Wilden 13 zu informieren. Sollte die Leitung selbst betroffen sein, wäre der Träger, also der Vorstand der Wilden 13, der direkte Ansprechpartner.

Grundsätzlich gilt bei uns das „Null-Toleranz-Prinzip“, d.h., Gewalt jedweder Art wird nicht geduldet und sie muss transparent und gleichzeitig mit einem möglichst hohen Schutz für die Opfer aufgeklärt und aufgearbeitet werden.

Falls gegen Mitarbeitende ein Verdacht im Raum steht, so ist dies immer eine belastende Situation für ein Team. Dennoch geht der Schutz der Kinder vor! Entsprechende Aussagen von Kindern, Eltern oder Mitarbeiter:innen werden grundsätzlich ernst genommen! Dem Kind, Eltern oder auch Kolleg:innen, die etwas melden, darf nicht versprochen werden, dass man die Meldung für sich behält. Hier ist viel Feingefühl, aber auch Ehrlichkeit gefragt. Auch ohne das Einverständnis des Opfers oder der meldenden Person muss der Fall an Leitung oder Vorstand weitergegeben werden!

Konkrete Schritte für Mitarbeitende bei Bekanntwerden eines Verdachtsfalles sind:

- Akute Gefahr beenden (falls vorhanden)
- Ruhe bewahren, besonnenes Handeln
- Meldung an Leitung oder Vorstand (s.o.)
- Gründliche Dokumentation

Notwendige Schritte für Leitung bei Bekanntwerden eines Verdachtsfalles sind:

- Einbeziehen des Vorstands
- Meldung ans JA (§47 SGB VIII)

Notwendige Schritte für Vorstand und Leitung nach Bekanntwerden eines Verdachtsfalles:

Allgemein:

- gemeinsame Einschätzung von Vorstand und Leitung über die Gefährdungslage (könnte es weitere Betroffene geben usw.), Erstbewertung der Information (Bsp.: Ort, Gelegenheit, Dienstplan prüfen...)

Je nach Situation entscheiden Leitung/Vorstand, wie das weitere Vorgehen ist. Fragen, die sie sich hierbei stellen müssen, sind u.a.:

- sollen wir eine §8b-Beratung in Anspruch nehmen? Falls ja: Kontakt aufnehmen
- Handelt es sich um einen Verdacht auf einen §8a-Fall? Dann an insofern erfahrene Fachkraft wenden und das mit der Stadt Darmstadt vereinbarte Procedere durchlaufen
- Ggfs. Einschalten der Polizei?

Gegenüber den Schutzbefohlenen:

- Der Gefahr umgehend entgegenwirken (Trennung von Kind/Gruppe und verdächtiger Person, damit der/die Täter:in das Kind nicht beeinflussen kann, ggfs. Kontaktverbot,...)
- Keine Suggestivfragen stellen oder Einreden auf das Kind
- Persönlichkeitsrechte wahren!

Gegenüber den Sorgeberechtigten:

- Je nach Situation sind die Sorgeberechtigten des betroffenen Kindes zum entsprechenden Zeitpunkt von Leitung/Vorstand einzubeziehen
- Vertrauen schaffen!
- Über weiteres Vorgehen informieren
- Ggfs. Unterstützungsmaßnahmen anbieten und auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen
- In Kontakt bleiben
- Je nach Situation kann eine Information der Elternsprecher:innen oder der ganzen Elternschaft erforderlich sein. Wichtig hierbei: Schutz des/der Verdächtigten (Gefahr von übler Nachrede o.ä.), vor allem aber des Opfers (Schutzfunktion der Kita! Persönlichkeitsrechte wahren!)

Gegenüber den Mitarbeiter:innen:

- Zunächst wird es i.d.R. ein Gespräch mit dem/der vermeintlichen Täter:in geben
- Im Falle von einer Wahrnehmung/Beobachtung und Meldung durch Kolleg:innen: ggfs. gemeinsames Gespräch mit Beobachter:in und Beschuldigter/m (4-6-Augen-Prinzip).
- Ggfs. vorübergehende Freistellung des/der Beschuldigten?
- Ggfs. straf- und personalrechtliche Maßnahmen
- Einbeziehung des Teams (Regel: so viel Information wie nötig, so wenig wie möglich; geltende Schweigepflichtregeln und Regelungen zum Datenschutz beachten), ggfs. Begleitung/Beratung des Teams

Generell müssen sämtliche Prozesse von Leitung/Vorstand gut dokumentiert werden. Wenn der Verdacht nicht direkt ausgeräumt werden kann bzw. die Lage unklar bleibt, soll eine §8b oder §8a-Beratung in Anspruch genommen werden. Auch die Kita-Fachberater:innen vom Dachverband der freien Träger können beratend hinzugezogen werden.

Bei allen Entscheidungen ist immer der Opferschutz im Fokus zu behalten!!!

Ebenfalls wichtig: Wenn sich der Verdacht als unbegründet herausstellt, ist zwar das „Verfahren“ abgeschlossen, gleichzeitig ist jedoch die Rehabilitation der verdächtigten Person sowie eine Aufarbeitung mit allen Beteiligten notwendig!

Bei Verdachtsfällen innerhalb des familiären Umfelds ist das Vorgehen ähnlich wie hier beschrieben, jedoch wird i.d.R. eine §8b oder §8a-Beratung in Anspruch genommen.

6.5. Beratungsstellen

Kinder, Erziehungsberechtigte und Mitarbeiter:innen der Wilden 13 haben die Möglichkeit, sich an folgende Beratungsstellen zu wenden:

Deutscher Kinderschutzbund

Holzhofallee 15
64295 Darmstadt
06151- 3604150

Pro Familia gGmbH Darmstadt

Landgraf-Georg-Straße 120
64287 Darmstadt
06151- 429420

die Mäander gGmbH

Saalbaustraße 27
64283 Darmstadt
06151- 396960

Netzwerk Gewaltschutz

Prävention und Schutz gegen häusliche und sexualisierte Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen in der Wissenschaftsstadt Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg

06151-115

www.darmstadt.de

Email: info@darmstadt.de

6.6. Diverse Anhänge:

- **Übereinkommen über die Rechte des Kindes**
- **Gebäude der Kinderrechte**
- **Stufen der Beteiligung**