

„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung.  
Körperliche Bestrafung, seelische Verletzungen und andere  
entwürdigende Behandlungen sind unzulässig.“  
§1631 Abs. 2 BGB

Einrichtungsspezifische Ergänzung zum

# Schutzkonzept

für die Kindertageseinrichtungen vom  
AWO Kreisverband Ebersberg e.V.

individualisiert

vom

AWO Kindergarten Poing  
in der Blumenstraße

Das gesamte Schutzkonzept ist eine Selbstverpflichtung für den  
AWO Kreisverbandes Ebersberg e.V. sowie für alle seine  
Mitarbeiter\*innen.



***Inklusion verbindet***



Kreisverband  
Ebersberg e.V.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einrichtungsspezifische Risikoanalyse.....</b>	<b>3</b>
<b>Blickpunkt Team.....</b>	<b>3</b>
Stichwort Kommunikation und Information:.....	3
Stichwort Machtverhältnisse.....	4
Stichwort Personalmangel.....	5
<b>Blickpunkt Handlungsleitlinien.....</b>	<b>6</b>
Stichwort Nähe und Distanz.....	6
Stichwort Biografiearbeit.....	7
<b>Blickpunkt räumliche Situation innen und außen.....</b>	<b>7</b>
Stichwort Räume.....	8
Stichwort Ausstattung.....	8
Stichwort Abläufe und Strukturen.....	8
<b>Blickpunkt Kinder.....</b>	<b>8</b>
Stichwort Zielgruppe.....	9
Stichwort Wickel- und Sanitärbereich.....	9
Stichwort Meinungsäußerung, Abgrenzung und Umgangsregeln.....	9
Stichwort herausforderndes Verhalten.....	9
Stichwort Übergriffe zwischen den Kindern.....	10
Stichwort Wissen der Kinder über unerwünschtes Verhalten der Erwachsenen.....	10
<b>Blickpunkt Familien.....</b>	<b>10</b>
Stichwort Einbindung der Familien.....	11
<b>Blickpunkt Externe/ Träger.....</b>	<b>12</b>

## 1. Einrichtungsspezifische Risikoanalyse

Unser Selbstverständnis ist es, dass wir unser Schutzkonzept immer wieder überprüfen, ergänzen und überarbeiten. Die Reflexion der pädagogischen Arbeit, die gegenseitige kollegiale Beratung wie Rückmeldung zu Verhaltensweisen im Alltag, die kritische Betrachtung von bestehenden Abläufen und Strukturen, die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie im Kontext der Kinder, die mit ihren ganz individuellen Bedürfnissen und Gefühlen die Einrichtung besuchen, gehören dabei zu unseren *originären* Aufgaben.

Um diesem hohen Anspruch zu genügen braucht es Zeit, um die Kinder in ihren Interessen, Bedürfnissen und Gefühlen im Alltag wahrzunehmen, zu begleiten und zu unterstützen. Außerdem braucht es Zeit im Team, um diese Themen beständig aufzuarbeiten.

Die Organisation und Planungen von Festen und sonstigen Aktivitäten nimmt eine nachrangige Bedeutung ein.

### Blickpunkt Team

Die Aufgabe des Trägers ist es einen Rahmen vorzugeben, innerhalb dessen die Mitarbeiter\*innen die Sicherheit haben selbstständig und selbstverantwortlich im Sinne der Kinder zu arbeiten und sich zu entfalten. Außerdem gibt der Träger regelmäßige Impulse sowie auch Vorgaben zu Weiterbildungsmaßnahmen zur beständigen Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit und Teamentwicklung.

Die Einrichtungsleitung ist dabei der „Schlüssel“, um einerseits die Vorgaben des Trägers im Team und mit den einzelnen Mitarbeiter\*innen zu thematisieren und andererseits den im Kinderschutzkonzept beschriebenen Weg sowie die dazu gehörende Haltung stetig mit angemessenen Methoden im Team zu stabilisieren und weiterzuentwickeln.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen und Punkt 6. Intervention Macht im Fachkraft-Kind-Verhältnis.

### Ausführungen hierzu vom AWO Kindergarten Poing

#### Stichwort Kommunikation und Information:

In unserer Einrichtung sind verschiedene Plattformen für eine regelmäßige Kommunikation im Team fest installiert. Die Kommunikation ist dabei respektvoll und wertschätzend gegenüber dem Gesprächspartner. Jedes Teammitglied ist ein gleichwertiges Mitglied des gesamten Teams. Meinungen und verschiedene Sichtweisen werden gehört, wobei ein gemeinsamer Lösungsprozess im Vordergrund steht.

Die morgendliche Blitzrunde für unvorhergesehenes dient dem Team für notwendige Absprachen bei personellen Veränderungen bedingt durch Krankheit.

Das einmal wöchentliche Kurzteam mit den Gruppenleitungen und der Leitung dient zur Klärung wichtiger organisatorischen Fragen, so wie der Absprache unter den Gruppenleitungen. Die Gruppenleitungen nehmen aus dieser Runde Impulse und Fragen mit an ihre Teamkolleginnen, welche im Gruppenteam diskutiert werden können und sollen. Dieser Prozess unterstützt ein qualitatives und zeitlich effektives Hausteams um Entscheidungsprozesse zu verkürzen.

Bei dem einmal wöchentlich statt findenden Gruppenteam in der jeweiligen Stammgruppe steht der Austausch, die Planung, Reflexion und Weiterentwicklung der Gruppe sowie die Vor- und Nachbereitung von Entwicklungsgesprächen im Vordergrund.

Alle zwei Wochen findet das Hausteam mit allen Kollegen statt, dies wird primär für die Besprechung und Entwicklung der originären Arbeit, also der pädagogischen Weiterentwicklung, deren Reflektion und für Fallbesprechungen verwendet. Organisation und Planungen von Festen und sonstigen Aktivitäten sind zweitrangig. Das Protokoll dient zum einen als Information für die nicht anwesenden Mitarbeiter\*innen und zum Anderen für die kontinuierliche Weiterarbeit an bestimmten Themen.

Mitarbeitergespräche finden bei akutem Klärungsbedarf zeitnah statt. Bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen gibt es Raum für intensiven Austausch über die individuelle Entwicklung und Weiterentwicklung des jeweiligen Mitarbeiters und den persönlichen Austausch über Bedürfnisse und Wünsche.

### **Stichwort Machtverhältnisse**

Jeder Mitarbeiter erhält zur Einstellung eine für ihn individuell ausgearbeitete Stellenbeschreibung. In dieser sind sowohl alle Aufgaben, Befugnisse und Weisungsbefugnisse benannt. Gemeinsam mit der Leitung wird die Stellenbeschreibung im jährlichen Mitarbeitergespräch besprochen und gegebenenfalls angepasst.

Durch die verschiedenen Berufsgruppen und Positionen im Haus ergeben sich verschiedene Machtverhältnisse. Diese sind Träger, Leitung, Gruppenleitung, Fachkräfte und Ergänzungskräfte so wie Praktikanten.

Auch wenn es klare Weisungsbefugnisse und Zuständigkeitsbereiche in unserer Einrichtung gibt, ist eine tatsächliche Hierarchie im Team nicht spürbar und wird auch nicht vor der Elternschaft gelebt. Jeder leistet seinen wichtigen wie verantwortungsvollen Beitrag für das Gesamtgelingen in der Einrichtung. Dabei wird die Individualität eines jeden Mitarbeiters gesehen, beachtet und berücksichtigt. Die Zusammenarbeit findet in einem vertrauensvollen, wertschätzenden und offenem Klima statt. Das begegnen auf Augenhöhe wird zum Beispiel dann sichtbar, wenn die Leitung oder auch die Geschäftsführung der AWO bei Engpässen unterstützend zur Seite steht.

Die fehlerfreundliche Unternehmenskultur des AWO Kreisverbandes Ebersberg, welche in den Führungsgrundsätzen des Trägers festgehalten ist, überträgt sich auch auf die Einrichtungen und wird auf allen Ebenen gelebt. In unserer Einrichtung wird dies durch die Haltung der Leitung als Vorbild gelebt. Sie arbeitet mit den Mitarbeiter\*innen die Stärken heraus, um diese für das Haus / die Kinder und das Kollegium zu nutzen.

Bei einem Zusammentreffen verschiedener Individuen sind Meinungsverschiedenheiten selbstverständlich und erwünscht, da diese eine größtmögliche Reflektion des eigenen Tuns ermöglichen. Im Team so wie im direkten Gespräch werden diese angesprochen und fachlich diskutiert um gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Die Gesprächsbereitschaft der Leitung und der einzelnen Teammitglieder ist hierbei selbstverständlich und natürlicher Bestandteil der alltäglichen Arbeit.

Im Zuge des Beschwerdemanagements für Mitarbeiter\*innen gibt es externe Möglichkeiten wie den Betriebsrat, den Träger und die Möglichkeit der externen Hilfe durch Supervisoren oder Stabsstellen (Partizipations- und Inklusionsbeauftragte sowie die Referentin für Ausbildung) die zur Unterstützung ins Team geholt werden können.

### **Stichwort Personalmangel**

Um eventuellen Personalmangel entgegen zu wirken sind die Gruppen dem aktuellen Personalstamm angepasst worden. So konnte ermöglicht werden, dass in jeder Gruppe 3 Mitarbeiter\*innen zugehörig sind. Diese vorausschauende Planung ermöglicht es eventuellen Personalausfällen aktiv entgegen zu wirken und erhöht die Qualität des pädagogischen Handelns im Alltag. Trotz allem können personelle Engpässe vorkommen. Die Randzeiten sind immer von zwei Kollegen abgedeckt dabei werden die Gruppen zusammengefasst.

In der morgendlichen Blitzrunde werden organisatorische Fragen diesbezüglich geklärt und abgesprochen.

Massive Ausfälle werden mittels E-Mail an die Eltern weiter kommuniziert und hier gegebenenfalls eine Notbetreuung veranlasst, um die verbliebenen Kollegen im Haus vor Überlastung zu schützen und den Kindern weiterhin eine fachgerechte Betreuung zu ermöglichen.

In Massiven und andauernden Fällen besteht, in Rücksprache mit dem Träger, die Möglichkeit die Öffnungszeiten an die Notsituation oder falls notwendig dauerhaft anzupassen.

Dabei ist es im kollegialem Team ein Selbstverständnis, Kollegen und Kolleginnen, die alleine in der Gruppe sind zu unterstützen. Dies gelingt durch die kollegiale Aushilfe in der betroffenen Gruppe und durch die Übernahme von organisatorischen Aufgaben. Da unsere Kinder und die Mitarbeiter\*innen, bedingt durch das teiloffene Konzept, von Haus aus eine starke Bindung zueinander haben, kann das Team auch beim Aushelfen empathisch auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingehen. Die Kinder und ihre Bedürfnisse werden sprachlich aufgefangen und an die für sie eventuell ungewohnte Situation (z.B. wenn eine andere Person das Wickeln übernimmt) herangeführt. Dabei werden die Kinder zu jedem Zeitpunkt ermutigt eigene Bedürfnisse und persönliche „Vorlieben“ gegenüber Mitarbeiter\*innen zu äußern und dabei ernst genommen.

Durch gute Absprachen und präventiver Planung im Team werden mögliche Herausforderungen im täglichen Ablauf bereits im Vorfeld analysiert und idealerweise so organisiert, dass es zu keinen Eskalationen im Alltag kommt.

Grenzverletzungen werden durch die Leitung oder im Kollegium wahrgenommen, und diese im geschützten Rahmen erst einmal direkt mit dem Betroffenen/ der Betroffenen besprochen. Wichtig dabei ist, dass die Rückkoppelung bzw. Einigung mit dem jeweiligen Kind hergestellt wird. Siehe Verfahrensablauf Grenzverletzung.

Verbindlichkeit der Notwendigkeit über Grenzverletzungen zu sprechen gehört zum Selbstverständnis der Leitung und verankert sich durch stetige Wiederholungen im Team.

### **Blickpunkt Handlungsleitlinien**

Das Schutzkonzept stellt einen Leitfaden dar, der bereits mitunter im Vorstellungsgespräch thematisiert wird und den Umgang mit etwaigen Vorkommnissen klar regelt. Eine Identifikation der Mitarbeiter\*innen mit diesem Konzept wird durch die Selbstverpflichtung und den Verhaltenskodex unterstrichen.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen, Punkt 6. Intervention unter Macht im Fachkraft-Kind-Verhältnis und Punkt 8. Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII.

### **Ausführungen hierzu vom AWO Kindergarten Poing**

Unsere Handlungsleitlinien, bauen auf unsere Rahmenbedingungen auf und sind wie folgt konzeptionell aufgearbeitet:

- Leitbild
- Rechte der Kinder
- Standard Kindeswohlgefährdung
- Beschwerdekonzepkt
- Konzeption
- rechtliche Grundlagen, geklärt durch Träger bei der Einstellung
- Verweis der Selbstverpflichtung für das Schutzkonzept
- Beobachtungs- und Dokumentationsbögen vorgegeben durch das Ministerium

Die Handlungsleitlinien werden gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen durch das Einarbeitungskonzept, den Verhaltenskodex und regelmäßigen Mitarbeiterinnengespräche thematisiert und evaluiert.

Durch regelmäßige Schulungen durch den Träger: Datenschutzgrundverordnung, Sicherheitsbeauftragten und Erste Hilfe Kurs.

Und die vom Träger rechtlich abgesicherten Schriften: Kinderhaussatzung, Standards, Vorgaben vom Träger (Leitungs ABC, Formularordner, Kinderschutzkonzept).

### **Stichwort Nähe und Distanz**

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept wird das Recht auf eine gewaltfreie Umgebung in einem institutionellen, geschützten Rahmen für alle Kinder sichergestellt.

Der Bindungsaufbau beginnend mit einer an den Bedürfnissen des jeweiligen Kindes ausgerichteten Eingewöhnung ist die Basis dafür, dass das Kind Sicherheit aufbaut, sich wohlfühlt und damit nach und nach die Möglichkeiten der Einrichtung nutzt, um sich aus sich heraus zu entwickeln.

Die gebotene Distanz und Nähe orientiert sich immer an den Bedürfnissen des Kindes und gleichzeitig auch an den Grenzen der pädagogischen Kraft

In unserer Einrichtung gehört die kindliche Sexualität von Geburt an zur Persönlichkeitsentwicklung des Kindes. Hierunter fallen, der positive wie unbefangene Umgang mit der eigenen Körperlichkeit, die Unterscheidung der angenehmen und unangenehmen Gefühle, das Entwickeln von „Nein“ sagen können und dürfen, das Bewusstsein über die eigene Intimsphäre und die Entwicklung einer positiven Geschlechtsidentität.

Wir unterstützen die Kinder in ihrer individuellen Entwicklung durch unser tägliches Handeln und unserer empathischen Haltung, in dem wir vielfältige Sinneswahrnehmungen, Rückzugsmöglichkeiten und Angebote zur Stärkung des Selbstwerts und der Eigenwahrnehmung anbieten.

### **Stichwort Biografiearbeit**

Die Biografiearbeit gehört zum Selbstverständnis der pädagogischen Arbeit. Regelmäßige Teamfortbildungen mit externen Referent\*innen, der Partizipationsbeauftragten sowie primär durch die Leitung initiierte Teameinheiten zum Thema werden umgesetzt. Die Leitung der Einrichtung trägt die Verantwortung, dass für derlei Schlüsselthemen regelmäßig Zeit für Bearbeitungen und Weiterentwicklungen vorhanden sind. Dafür werden mitunter die fünf Teamfortbildungstage im Jahr genutzt. Auf AWO Leitungsebene kann hier immer wieder auch auf die Erfahrungen und Kompetenzen im Kollegium zurückgegriffen werden. In regelmäßigen Austauschrunden, sei es innerhalb der Netzwerke oder auf den AWO Führungstagen, wird der Ideenpool beständig erweitert.

Die Vorbildfunktion hat eine große Wirkung auf das Kind, da Kinder am Modell lernen. Daher ist es wichtig, dass wir unser eigenes Verhalten immer wieder reflektieren und uns bewusst werden, welche Wirkung das auf Kinder hat. Das was wir Kindern vermitteln wollen muss kongruent zu unserem Verhalten sein. Das spiegelt sich in allen unseren Verhaltens- und Umgangsweisen wieder. Beispielsweise in der verwendeten Sprache, beim Erscheinungsbild, bei Essensregeln, beim Umgang im Team mit Eltern und bei Konflikten.

Basis unserer pädagogischen Arbeit ist die Vernetzung mit anderen Institutionen. Besonders im Hinblick auf die Integrationsgruppe und Kindern mit erhöhtem Förderbedarf ist die enge Zusammenarbeit mit Fachdiensten, Therapeuten, MSD und der Frühförderstelle unumgänglich. Ebenso ist die enge Zusammenarbeit mit den Grundschulen ein wichtiger Baustein. Die Zusammenarbeit findet ausschließlich mit dem schriftlichen Einverständnis der Eltern statt.

### **Blickpunkt räumliche Situation innen und außen**

Jedes Haus hat seine eigenen räumlichen Begebenheiten. Einerseits sind diese im Sinne der Kinder nach deren Bedürfnis nach Entdeckung und Rückzugsmöglichkeiten zu gestalten und andererseits auf mögliche Risiken zum Schutz der Kinder zu prüfen und ggf. Maßnahmen zu installieren.

Nicht nur zum Schutz der Mitarbeiter\*innen, sondern auch zum Schutz der Kinder dienen die jährlichen Sicherheitsbegehungen in den Einrichtungen mit dem BAD (sicherheitstechnischer Dienst) und den Baudienstämtern der Gemeinden. Hier werden mögliche bauliche Gefährdungsstellen analysiert und die Außengeräte auf ihren Zustand geprüft und bei Bedarf Handlungsschritte eingeleitet.

## Ausführungen hierzu vom AWO Kindergarten Poing

### Stichwort Räume

In unserem Haus so wie im Garten gibt es ausreichend Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder in denen sie weitestgehend ungestört spielen. In den Gruppenräumen sind das die jeweiligen Nebenräume und „Kuschelecken“, welche von den Kindern als Rückzugsmöglichkeit genutzt werden. Des Weiteren können unsere Zusatzräume wie Turnhalle, Lesezimmer, Flur, Kreativraum, Mauseloch und Garten nach Absprache unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und Regeln genutzt werden.

Bei der Erarbeitung der Regeln gilt es immer die Balance zwischen dem Schutz der Kinder und deren Entwicklung angemessenen Bedürfnissen nach Exploration, Neugier – und Lustbefriedigung zu halten. Diese werden gemeinsam mit dem Team und den Kindern erarbeitet und regelmäßig reflektiert.

Um die Aufsichtspflicht auch hier gewährleisten zu können, finden regelmäßige Rundgänge durch die zuständige Fachkraft statt.

### Stichwort Ausstattung

Unsere Materialien sind immer den Kindern entsprechend angemessen und bieten ihnen eine Fülle an Möglichkeiten sich auszuprobieren. Durch die Begleitung und Unterstützung der pädagogischen Kräfte lernen die Kinder Materialien kennen und einschätzen.

### Stichwort Abläufe und Strukturen

Eltern werden über für Sie wichtigen Abläufe und Strukturen bereits bei der Aufnahme informiert (Konzeption). Über Änderungen und Entwicklungen im Haus wird der Elternbeirat mit eingebunden. Des Weiteren werden alle Eltern über Aushänge, Elternbriefe, Fotodokumentationen und E-Mails zeitnah informiert.

Um während der Kernzeiten pädagogisch gut arbeiten zu können und die Aufsichtspflicht zu gewährleisten wurden feste Bring- und Abholzeiten definiert.

Alle Abholberechtigten sind schriftlich von den Eltern im Betreuungsvertrag oder dem Formular K 2.5. F 1 Abholberechtigung benannt und dem Team persönlich bekannt. Alternativ ist ein belegender Ausweis vorzulegen. Die Kinder melden sich persönlich bei den Fachkräften an und ab.

### Blickpunkt Kinder

Der Grundpfeiler der pädagogischen Arbeit ist die bedürfnisorientierte und achtsame Pädagogik und die damit einhergehende Mitbestimmung der Kinder an allen sie betreffenden Angelegenheiten in der Kita. Diese Parameter werden gefordert sowie begleitet und unterstützt.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen und die einrichtungsspezifischen Konzeptionen.

## Ausführungen hierzu vom AWO Kindergarten Poing

### **Stichwort Zielgruppe**

In unserer Einrichtung gibt es zwei Regelgruppen mit jeweils 25 Kindern und einer Integrationsgruppe. Die Gruppen sind Alters- und Geschlechtsgemischt. Dabei wird so weit möglich auf eine ausgewogene Gruppenzusammensetzung geachtet.

Personelle Engpässe sind eine Gefahrenquelle. Die Vorgehensweise ist wie bereits beschrieben (siehe Blickpunkt Team).

### **Stichwort Wickel- und Sanitärbereich**

Wie bereits beschrieben achten wir sowohl im Wickelbereich, als auch im gesamten Sanitärbereich darauf, dass die Intimsphäre der Kinder geachtet wird.

Generell werden die Kinder in die Entscheidung wer sie wickeln/ versorgen darf eingebunden. Feinfühlig wird auf die Gefühle/ Bedürfnisse/ Signale der Kinder geachtet.

### **Stichwort Meinungsäußerung, Abgrenzung und Umgangsregeln**

Verhaltensregeln werden in unserer Einrichtung gemeinsam mit den Kinder erarbeitet. Die Erarbeitung erfolgt über über die verschiedenen Gremien wie den Morgenkreis oder die Kiko. Im Beschwerdekonzert sind diese Rechte verankert.

Kinder werden ermutigt ihre Gefühle und ihre Meinung frei zu äußern in dem sie durch die pädagogischen Kräfte eine bedürfnisorientierte und achtsame Pädagogik erleben. Dabei haben die Fachkräfte eine Vorbildfunktion und Verantwortung im Umgang miteinander.

Nein sagen ist ein wichtiges Thema dass die Kinder sowohl im Kontakt mit den pädagogischen Kräften, gelebte Partizipation, als auch im Umgang mit den anderen Kindern lernen. Bei körperlicher / sexuelle Übergriffe und sprachlicher Gewalt unter den Kindern schreitet die pädagogische Kraft im ersten Schritt zum Schutze der Kinder deeskalierend ein. Dabei werden die Kinder in der Konfliktlösung angeleitet und begleitet. Ziel dabei ist, dass die Kinder eigene Bedürfnisse und Wünsche benennen können und Konfliktlösungsstrategien entwickeln. Dabei ist die Fachkraft sprachliches Vorbild und sich der Macht der Worte bewusst. Eine entsprechende Reflektion findet statt.

### **Stichwort herausforderndes Verhalten**

Herausfordernde Verhaltensweisen werden vielschichtig betrachtet und bearbeitet. In Teamsitzungen helfen Fallbesprechungen sich ein umfassendes Bild zu machen und das Team kann sich gegenseitig fachlich bereichern. Dabei ist ein enger Austausch mit dem familiären Umfeld von großer Bedeutung. Unterstützend kann hierzu die Inklusionsbeauftragte und / oder die Fachbereichsleitung beratend hinzugezogen werden.

Im Kreisverband gibt es einige HeVeKi Multiplikator\*innen für „Herausforderndes Verhalten in Kita und Grundschule“ nach Fröhlich-Gildhoff. Auch unsere Inklusionsbeauftragte und Fachbereichsleitung hat diese Weiterbildung. Bei Bedarf werden sie zu Fallbesprechungen eingeladen. In dieser speziellen Beobachtungs- und Auswertungsmethode geht es darum bei herausforderndem Verhalten von Kindern im Team herauszufinden, welches Bedürfnis des Kindes nicht befriedigt oder gestört ist.

Falls interne Maßnahmen nicht zielführend sind besteht die Möglichkeit über externe Fachdienste und Institutionen weitere Vorgehensweisen zu überprüfen.

### **Stichwort Übergriffe zwischen den Kindern**

Um Übergriffe zu verhindern ist eine präventive Arbeit Hauptschwerpunkt der pädagogischen Arbeit. Diese werden unter dem Blickpunkt Handlungsleitlinien „Nähe und Distanz“ sowie im Standard „Kindeswohlgefährdung“ behandelt. Aber auch Angebote und Projektarbeit zum Thema „Gute und schlechte Geheimnisse“ finden in der Einrichtung statt.

Bei sexuell übergriffigem Verhalten von Kindern tauscht sich das Team miteinander aus und grenzt hierbei das Vorkommen gegenüber entwicklungsangemessener Doktorspiele ab. Zur Beratung des Teams stehen externe Stellen wie zum Beispiel das Kinderschutzzentrum in München zur Verfügung.

Der jeweiligen Situation entsprechend werden die Kinder durch eine ihnen nahestehende Kollegin feinfühlig und bedürfnisorientiert begleitet. Situationsorientiert werden die Eltern zeitnah und engmaschig in den laufenden Prozess mit eingebunden.

### **Stichwort Wissen der Kinder über unerwünschtes Verhalten der Erwachsenen**

Durch die Festschreibung, Einführung und tägliche Praxis der Rechte der Kinder werden die Kinder mündig.

Sie wissen um ihre Rechte und erkennen wenn Mitarbeiter\*innen sich nicht richtig verhalten. Durch die Kinderkonferenz und das aktive Beschwerdeverfahren innerhalb und außerhalb der eigenen Gruppe, werden auch derlei Verhaltensweisen sichtbar.

### **Blickpunkt Familien**

Die Zusammenarbeit mit den Eltern basiert idealerweise auf einer vertrauensvollen Erziehungspartnerschaft. Wir sehen die Eltern als die Experten für ihr Kind, die maßgeblich dazu beitragen, dass die Kindertagesstätte eine harmonische und ganzheitliche Erweiterung des Lebensraumes des Kindes darstellt. Grundlage für diese Zusammenarbeit ist Offenheit, Transparenz sowie Respekt und Vertrauen auf beiden Seiten.

Die vertragliche Aufsichtspflicht wird von den Sorgeberechtigten per Betreuungsvertrag an den Träger bzw. an die jeweilige Einrichtung übergeben. In diesem Vertrag regelt sich auch die Abholberechtigungen. So werden die Kinder ausschließlich an Personen mitgegeben, die von den Sorgeberechtigten schriftlich benannt wurden.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen unter allgemeinverbindliche Schutzmaßnahmen.

### **Ausführungen hierzu vom AWO Kindergarten Poing**

#### **Stichwort Einbindung der Familien**

In unserer Einrichtung nimmt der Elternbeirat und die gesamte Elternschaft an den Entwicklungen unseres Hauses durch Elternbriefe, Dokumentationen der pädagogischen Arbeit und Elternabenden teil.

Die pädagogische Konzeption, das Schutzkonzept und das Beschwerdekonzert bilden den verbindlichen Rahmen für die Kinder, das pädagogische Personal und die Eltern. Mit Abschluss des Betreuungsvertrages erklären sich die Eltern damit einverstanden.

Auch die Informationsbriefe, warum und wie Abläufe geändert wurden helfen, das Verständnis für die pädagogische Entwicklung zu stärken. Beispielsweise, dass die Kinder in der Einrichtung schmutzig werden müssen und warum es nicht darauf ankommt gebasteltes nach Hause zu tragen.

Die Rückmeldung der Eltern geben wiederum wertvolle Impulse wie der Transfer von innen nach außen wirkt, welche positiven Effekte Eltern wahrnehmen, aber auch welche Ängste sie haben.

Diese Impulse dienen dem Team wiederum sich, ihre Abläufe und die Dokumentation zu reflektieren und ggf. zu optimieren.

Von Anfang an haben alle Eltern die Möglichkeit Wünsche oder Beschwerden gegenüber dem Team, der Leitung oder dem Träger zu äußern. Dabei ist das persönliche Gespräch ebenso in Ordnung wie der schriftliche Weg.

Auch der Elternbeirat ist dafür ein Gremium, die Belange von Familien aufzunehmen und diese vertrauensvoll mit der Leitung zu besprechen.

Kulturelle Unterschiede gehören in unserem Haus zur Normalität.

Die pädagogischen Kräfte und die Kinder erleben täglich verschiedene Sprachen und Gebräuche, welche die Kinder, Familien und die Mitarbeiter\*innen mitbringen.

Alle unterschiedlichen Kulturen anzuerkennen, wertzuschätzen und Raum zu geben,

ist eine unserer täglichen Aufgaben.

Auch dabei bleibt der Blick auf den übergeordneten Kinderschutz und die daraus resultierende Pädagogik Maßstab für alles was in unserem Haus herzlich willkommen ist.

### **Blickpunkt Externe/ Träger**

Das Leitbild des Trägers ist geprägt durch die Leitbilder der Arbeiterwohlfahrt. Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit bestimmen unser Denken und Handeln mit ALLEN Menschen, ob groß oder klein. Siehe Punkt 3. Leitbild.

Der Träger gibt maßgeblich die Rahmenkonzeption samt der entwicklungspsychologisch gestützten pädagogischen Grundhaltung vor und begleitet diese Weiterentwicklung primär auf Leitungsebene. Er versorgt die Leitungen mit Impulsen, Inhalten und Einheiten zur weiteren Verarbeitung in den Teams. Er investiert in (Team-)Fortbildungen zum Thema und in die Multiplikatorin für Partizipation, die aktiv die Teams vor Ort nach dem jeweiligen Bedarf unterstützt, begleitet und weiterbildet.

Bei Schwierigkeiten vor Ort begleitet und unterstützt der Träger die Einrichtungsleitungen und leitet ggf. arbeitsrechtliche Schritte ein, wenn das Verhalten von pädagogischen Kräften nicht der im Schutzkonzept formulierten Grundhaltung entspricht.

Er stellt weiter die Rahmenbedingungen vor Ort sicher. Dazu gehört eine qualitativ hochwertige Ausstattung und das dem Anstellungsschlüssel bzw. der Gegebenheiten vor Ort entsprechende Fachpersonal.

Bei personellen Engpässen leitet der Träger zum Schutz der Kinder, aber auch des noch verbleibenden Personals Maßnahmen wie Reduzierung der Öffnungszeiten, Gruppenreduzierung oder ähnliches ein.

Das Schutzkonzept vom AWO Kreisverband Ebersberg e.V. beinhaltet sämtliche Positionierungen und Handlungsleitlinien zur Pädagogik, Vorgehensweisen bei nicht erwünschten Erziehungsmethoden, Kindeswohlgefährdung sowie Präventionsmaßnahmen und ethischen Prinzipien.

Für externe Personen wie Hausmeister, Schüler\*innenpraktikanten, mithelfende Eltern oder andere Personen gilt, dass diese nicht alleine mit den Kindern arbeiten und auch nicht für sensible Bereiche wie beispielsweise das Wickeln eingesetzt werden.