

Rahmen- schutzkonzept

*„Wir sollten lernen, mit den Augen des Kindes zu sehen,
mit den Ohren des Kindes zu hören,
mit dem Herzen des Kindes zu fühlen.“*

Alfred Adler

INHALTSVERZEICHNIS

1	Präambel.....	2
2	Gesetzliche Grundlagen und kurze Begriffsklärung zu Gewalt in Einrichtungen	3
3	Formen von Gewalt, die in Kindertagesstätten vorkommen können und die es zu unterbinden gilt.....	4
4	Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren	4
	4.1 Mit Sicht auf die KITAWO gGmbH als Organisation	5
	4.2 Mit Sicht auf die jeweilige Einrichtung der KITAWO gGmbH	5
5	Formen von Verdachtsfällen und einzuleitende Maßnahmen zur Prävention von Gewalt in unseren Einrichtungen	7
6	Ausblick.....	11
7	Literaturverzeichnis	11
8	Anlagen	13

1 PRÄAMBEL

Eltern vertrauen den Mitarbeiter*innen unserer Kindertagesstätten ihre Kinder in dem Glauben an, dass diese in sichere, liebevolle, fürsorgliche und entwicklungsfördernde Hände kommen. Kinder sind nach ihrer Eingewöhnung zuversichtlich, dass unsere Kindertagesstätten für sie ein Ort sind, der ihren Interessen entspricht, an dem sie sich wohlfühlen und zu dem sie gern kommen. Der Schutz von Kindern ist ein zentraler Auftrag jeder unserer Einrichtungen.

Dieses Rahmenschutzkonzept dient dazu, klare Strukturen, verbindliche Standards und wirksame Präventionsmaßnahmen zu etablieren, die die Rechte und das Wohl aller uns anvertrauten Kinder sichert. Grundlage unseres Handelns bilden die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das SGB VIII, die UN-Kinderrechtskonvention sowie landesrechtliche Vorgaben. Sie verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen, transparenten und professionellen Umgang mit möglichen Gefährdungslagen.

Wir sind uns bewusst, dass wirksamer Schutz in unseren Einrichtungen nicht allein durch verbindliche Regelungen gewährleistet wird, sondern durch eine gelebte Kultur des Hinsehens, der Achtsamkeit und des respektvollen Miteinanders.

Daher versteht sich diese Rahmenschutzkonzept nicht nur als rechtliche und organisatorische Leitlinie, sondern auch als Ausdruck unserer pädagogischen Grundhaltung: Dabei bildet eben gerade die Haltung der pädagogischen Fachkräfte und ihr daraus resultierendes Handeln das Herzstück für ein sicheres Aufwachsen aller Kinder. Mit Haltung ist eine Bewusstheit in Bezug auf Kinder als Rechtsträger, auf ihre Bedürfnisse und Interessen, ihre Lebenslagen sowie auf die eigenen Gefühle und die eigene Sozialisation gemeint. Es braucht ein Einfühlen in sich und in sein Gegenüber und das Reflektieren der Wirkung des eigenen Handelns. Unser Ziel ist es, eine Kitaumgebung zu gestalten, in der sich alle Kinder sicher fühlen, ihre Rechte geachtet werden und sie in ihrer individuellen Entwicklung geschützt und begleitet aufwachsen können.

Diese Überzeugungen treffen in aller Regel zu, denn unsere Mitarbeiter*innen leisten mit Herz und Fachverstand gute Arbeit und lieben ihren Beruf.

Dennoch kann es aufgrund persönlicher und organisationaler Erfahrungen, individueller Prädispositionen, aus Überlastung, fehlender Fachkompetenz oder situativ fehlender Selbstwahrnehmung zu Verhaltensweisen kommen, die dem Wohl des Kindes nicht förderlich, im misslichsten Fall sogar gefährdend werden können.

Vorbeugender Kinderschutz, der auf einer entsprechenden Haltung und professionellem Handeln aller basiert, ist der beste Weg, psychische, physische und sexualisierte Gewalt gegen Kinder auch in unseren Kindertagesstätten bestenfalls vollumfänglich zu vermeiden, in jedem Fall jedoch maximal zu reduzieren.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden stellt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (regelmäßige Aktualisierung aller fünf Jahre) eine verbindliche Maßnahme des primären Schutzes dar. Sie dient der präventiven Risikominimierung und gewährleistet, dass Personen, die in unseren Einrichtungen tätig werden, keine einschlägigen Vorstrafen aufweisen. Damit bildet sie einen grundlegenden Bestandteil unserer strukturellen Vorkehrungen zum Schutz der uns anvertrauten Kinder. Zusätzlich müssen uns alle Mitarbeitenden mit dem Dokument „personenbezogener Nachweis zum Kinderschutz“ (II-D106) schriftlich bestätigen, dass diese*r die KITAWO gGmbH sofort darüber informiert, wenn eine Ermittlung bzw. ein Verfahren wegen Verstoßes nach §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184g, 184i-184l, 201a Abs. 3, den §§ 225, 232 – 233a, 234, 235 oder 236 gegen sie*ihn eröffnet werden sollte.

„Erwachsene haben die Pflicht, ihre Macht nicht für ihre eigenen Zwecke, sondern ausschließlich an den besten Interessen des Kindes (Kindeswohl) orientiert zu gebrauchen“ (Maywald 2016, 15).

Damit alle unsere Mitarbeiter*innen sich dieser Herausforderung und auch dieser fachlichen Verantwortung offen und ohne Angst im Alltag stellen können, braucht es ein Organisationsklima, das fehlerfreundlich, lernorientiert, wertschätzend, solidarisch und klar in den Werten und Anforderungen ist. Je

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	2 von 12

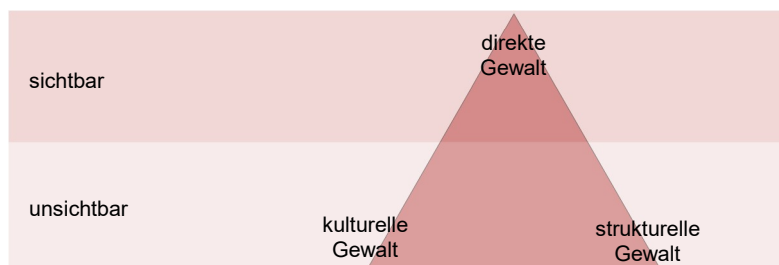
offener, transparenter, partizipativer und unterstützender die Organisationsstrukturen sind und das Miteinander gestaltet wird, desto leichter wird es uns allen gelingen, Kinder frei von jeglicher Gewalt zu betreuen, bilden und erziehen. Dies zu erreichen ist unser Ziel. Hierfür schaffen wir uns klare, hilfreiche Strukturen, arbeiten an einem vertrauensvollen Miteinander, auch in herausfordernden Situationen, und sorgen dafür, unsere Fachlichkeit zur Thematik aktuell zu halten und eine hohe Sensibilität zum Kinderschutz zu entwickeln. Wir verpflichten uns, hinzuschauen und zu handeln, damit Gewalt sofort unterbrochen wird. Wir arbeiten an und mit uns, um den bestmöglichen Kinderschutz in unseren Einrichtungen umzusetzen.

2 GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND KURZE BEGRIFFSKLÄRUNG ZU GEWALT IN EINRICHTUNGEN

Jegliche Form von Gewalt gilt es in unseren Kindertagesstätten auszuschließen, indem wir durch Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und Fachlichkeit versuchen, keinen fruchtbaren Boden hierfür zu bieten bzw. vorhandene „Keime“ frühestmöglich heraus zu sortieren. Denn jede Gewalt stellt eine Demütigung dar, die die Würde und das Persönlichkeitsrecht des Kindes verletzt. Dies spiegelt sich in den umfangreichen gesetzlichen Grundlagen wider, die ein gewaltfreies Aufwachsen von Kindern im Blick haben und weisend für unser Handeln sind. Das sind:

- UN-Kinderrechtskonvention (Schutzrechte, Förderungsrechte, Beteiligungsrechte)
- Bürgerliches Gesetzbuch § 1631 Abs. 2
- Garantenpflicht nach § 13 StGB
- SGB VIII, Kinder- und Jugendstärkungsgesetz insbesondere §§ 1 Abs. 3, 8a Abs. 4, 45, 47 Abs. 2

Was meinen wir, wenn wir von Schutz vor Gewalt bzw. grenzverletzendem Verhalten in unseren Einrichtungen sprechen? Das Dreieck der Gewalt (Johan Galtung) stellt dar, in welchen sichtbaren und unsichtbaren Strukturen der Nährboden für grenzverletzendes Verhalten liegt.



In der Abbildung wird deutlich erkennbar, dass es neben der sichtbaren direkten Gewalt durch Personen eine unsichtbare Ebene gibt, die allgemein als „Nährboden“ für Gewalt bezeichnet wird. In dieser Ebene sind die Organisationskultur, also das Miteinander, die pädagogische Haltung, die gemeinsame Wertebasis, die Fehler- und Feedbackkultur, die Partizipationsformen für Mitarbeiter*innen und Kinder und die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung der Arbeit am Kind (Betreuungsschlüssel, Räumlichkeiten, usw.) verankert.

Es geht also darum, sowohl auf der unsichtbaren als auch auf der sichtbaren Ebene (direktes grenzverletzendes Verhalten einer Person gegenüber Kindern) zu sensibilisieren, sich aktiv auseinanderzusetzen und neue Bedingungen zu schaffen, damit auch minderschwere, teilweise subtile Formen von Gewalt schnell erkannt und gebannt werden. Des Weiteren soll durch das gemeinsame Schaffen geeigneter Strukturen, fachlicher Verhaltensweisen/Kompetenzen und eines förderlichen, zugewandten Miteinanders kulturelle, strukturelle und direkte Gewalt möglichst keinen Raum mehr finden und, falls doch, unmittelbar gehandelt werden.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	3 von 12

3 FORMEN VON GEWALT, DIE IN KINDERTAGESSTÄTTEN VORKOMMEN KÖNNEN UND DIE ES ZU UNTERBINDEN GILT

Alle Formen von Gewalt stellen auch Demütigungen dar. Diese verletzen die Würde und das Persönlichkeitsrecht und stellen somit im Rahmen unserer Arbeit in unseren Einrichtungen eine Gefahr für eine unbelastete, förderliche Entwicklung der von uns betreuten Kinder dar. Somit stehen sie im direkten Gegensatz zu unseren pädagogischen Zielen.

In Anlehnung an den Fachartikel von Jörg Maywald zu Fehlverhalten und Gewalt durch pädagogische Fachkräfte in Kitas und laut unseren eigenen Handlungsleitlinien sind im Folgenden unzulässige, gewaltsame Verhaltensweisen genannt, die in unseren Einrichtungen als verboten gelten und arbeitsrechtlich geahndet werden:

Formen körperlicher Gewalt

- Schlagen (mit der Hand oder mit Gegenständen, „Klaps auf den Po“, Ohrfeigen, etc.)
- Festes Zupacken oder Wegzerren, ohne dass Gefahr in Verzug besteht
- Kneifen
- An den Ohren ziehen
- Schütteln
- Gewaltsames füttern, gegen den Willen des Kindes zum Essen zwingen
- Schubsen

Formen seelischer Gewalt

- Bloßstellen
- Bewusst nicht beachten
- Altersunangemessen ein Kind allein lassen oder es wegschicken, wo es allein ist
- Drohen
- Anschreien
- Angst machen
- Auslachen, sich über ein Kind lustig machen, es abwerten
- Kinder zu etwas zwingen, was sie nicht wollen, wie z. B. Mittagsschlaf, zur Toilette zu gehen, etwas probieren zu müssen (Essen, Sport, Spiel, etc.)

Formen sexualisierter Gewalt (gilt auch als Sonderform, da körperliche und seelische Gewalt gleichzeitig auftreten)

- Gegen den Willen eines Kindes körperlich werden (Streicheln, Drücken, Küssen, etc.)
- Berühren der Geschlechtsorgane, wenn es nicht ausschließlich die Körperpflege des Kindes betrifft oder die Versorgung von Wunden
- Das Kind auffordern, dass es eine andere Person (insbesondere an deren Geschlechtsorganen) berührt
- Jegliche Form sexueller Kontakte
- Fotos oder Filme von Kindern für private Zwecke aufnehmen

In den obigen Aufzählungen sind teilweise bereits subtile Formen gewaltvoller Erziehung benannt. Oftmals zeigt sich latent gewalttätiges Verhalten bereits hinter einem „gut gemeinten“ Überreden, einem immer wieder Auffordern mit einschüchternder, drohender Sprache im Alltag von Kindertagesstätten. Kinder reagieren diesen Fachkräften gegenüber häufig mit besonderer Vorsicht und versuchen sehr angepasst zu sein, um nicht in den Fokus dieser subtilen, gewaltvollen Handlungen zu geraten. Sich im Team hierfür zu sensibilisieren und sich gegenseitig hilfreiches Feedback zu geben bedeutet auch, achtsam mit den Kolleg*innen zu sein, damit aus einzelnen Handlungen keine Routinen werden, die dann durch fehlende Selbst- und Fremdreiflexion zu Fehlverhalten führen können, und das Kindeswohl gefährden sowie darüber hinaus die eigene berufliche Zukunft.

4 ANALYSE DER RISIKO- UND SCHUTZFAKTOREN

Wie Johan Galtung in seinem Dreieck der Gewalt prägnant darstellt, wird die direkte Gewalt immer auch vor dem Hintergrund der organisationalen Strukturen und der jeweiligen Organisationskultur zu

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	4 von 12

betrachten und zu bewerten sein. Eine Einrichtung, in der es zu Fehlverhalten kommt, ist immer auch Teil einer Gesamtorganisation. Neben den individuellen Bedingungen, die sich dann in direktem Fehlverhalten manifestieren können und somit einer Selbstreflexion bedürfen, gilt es auch zu schauen, welche Risiko- und Schutzfaktoren die Organisation selbst mit sich bringt.

4.1 MIT SICHT AUF DIE KITAWO GGMBH ALS ORGANISATION

Die KITAWO gGmbH wurde zum 01.01.2015 als Tochtergesellschaft des AWO Kreisverband Magdeburg e. V. ausgegründet. Die Kindertagesstätten kamen 2003/2004 durch Betriebsübergang aus der Stadt Magdeburg (wie alle anderen Kindertagesstätten in Magdeburg) in freie Trägerschaft. Somit ist eine Mehrheit der Mitarbeiterschaft nicht auf Eigeninitiative zur KITAWO gewechselt. Die Mitarbeiter*innen mussten sich in den letzten fünf Jahren auch im Rahmen der Einführung unseres Qualitätsmanagement-Konzeptes mit den Werten und Grundsätzen der Arbeiterwohlfahrt auseinandersetzen.

Die Mitarbeiter*innen haben also eine Vielzahl von Veränderungen/Weiterentwicklungen bezogen auf den Führungsstil (das Ausrichten der Fachlichkeit auf die Basis der AWO-Werte, den Umgang mit Fehlern und Beschwerden, das gewünschte Mitdenken und Mitgestalten sowie strukturelle Veränderungen im Organisationsablauf) und bezogen auf den Informationstransfer zu bewältigen. Hier sind wir auf dem Weg zu einer lernenden Organisation. Es braucht Zeit, damit Vertrauen wächst, welches die Grundlage für ein offenes und auch kritisches Miteinander ist. Jährliche Leitungsklausuren inklusive der Erarbeitung eines Leitbildes der Führungskräfte, Gesamtklausurtag, interne Fortbildungen, Qualitätszirkel, Gesundheitszirkel, AG Mitarbeiter*innen-Leitbild, gemeinsam erarbeitete Handlungsleitlinien, die Wertschätzung guter Arbeit, aber auch der Umgang mit Fehlern im Sinne von „was können wir aus der Situation lernen, um sie beim nächsten Mal besser zu meistern?“ sind organisationale Komponenten, die als Schutzfaktoren gewertet werden können. Dafür bedarf es der Annahme durch die Mitarbeiter*innen. Sie müssen für sich persönlich schauen, ob die AWO-Werte und die Entwicklung einer lernenden Organisation, in der sie selbst gefragt sind, zu ihren persönlichen Einstellungen und Haltungen passen. Wenn es hier grundlegende Unvereinbarkeiten gibt, ist dies sicherlich mit großer Unzufriedenheit verbunden. Einstellungen lassen sich sehr schwer beeinflussen. Sie sind manifestierte Lernergebnisse individueller Erfahrungen und geben dem eigenen Tun Sinn. Wenn diese in Frage gestellt werden, führt das zu erheblicher Verunsicherung. Es braucht Zeit, gute Gründe, vielfältige alternative positive Erfahrungen, Respekt vor dem bisher Geleisteten, Wertschätzung des Menschen per se, Zuwendung und Unterstützung, damit Menschen die eigenen Einstellungen verändern. Dies gilt insbesondere für subtile Formen von Gewalt wie Drohung, Erpressung, Belohnung, Bestrafung oder Liebesentzug, die nicht unbedingt als solche erkannt werden. Hier ist die Selbstreflexion ein guter Seismograph. Die Beantwortung der Frage „Möchte ich so von meinem Gegenüber behandelt werden?“ zeigt auf, wie es sich anfühlt. Hierzu bedarf es dann noch der Wahrnehmung der eigenen Wirkung. Oftmals ist diese nicht präsent. Da genau kann das Feedback der Kolleg*innen unterstützen, das spiegelt, wie das Verhalten gewirkt hat. Wichtig ist, nicht nur „heikle“ Situationen zu reflektieren. Durch eine gelebte Reflexionskultur, in der wir auch gelungene pädagogische Situationen reflektieren, sind wir gut gewappnet. Das Thema „Feedback im pädagogischen Alltag“ stellt seit Beginn des Jahres 2021 einen Schwerpunkt des Qualitätszirkels dar. Hier diskutieren die pädagogischen Fachkräfte, wie es im Alltag gut gelebt werden kann. Es zeigte sich auch, dass es hierzu Bedenken und Ängste gibt, weil man nicht als „Besserwisser*in“ gelten möchte oder es als Anmaßung sieht, anderen zu sagen, was aus der eigenen Sicht nicht ok ist. Wir stehen hier also am Anfang dieses wichtigen Prozesses. Gerahmt wird dieser durch unser bestehendes Fehler- und Beschwerdemanagement, welches über Aushänge (II-D134 Beschwerdemöglichkeiten KITAWO, II-D055 Aushang Besonderes Vorkommnis), Dokumentationen in der Bearbeitung von Ereignissen (II-D037 Besonderes Vorkommnis, II-D054 Beschwerde- und Fehlerbearbeitung, Meldebogen für Hinweisgebende laut Hinweisgeberschutzgesetz), regelmäßige Schulungen sowie eine kontinuierliche, partizipative Überarbeitung der entsprechenden Prozesse und Dokumente unter anderem im Qualitätszirkel fest verankert und in der QM-Datenbank hinterlegt ist.

4.2 MIT SICHT AUF DIE JEWEILIGE EINRICHTUNG DER KITAWO GGMBH

Jede Einrichtung muss für sich als Team schauen, wie das Miteinander gestaltet ist, welche fachlichen Kenntnisse noch vertieft oder aufgefrischt werden müssen, wie die individuellen Lebenserfahrungen

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	5 von 12

der Kolleg*innen, z. B. in Bezug auf Macht oder Sensibilität für subtile Formen von Gewalt aussehen und welche Wege für eine gute Feedbackkultur am geeignetsten erscheinen.

Die im Sinne des Arbeitsschutzes zu erstellende Gefährdungsbeurteilung beinhaltet auch die Beurteilung psychischer Belastungen, die einen indirekten Einfluss auf Fehlverhalten haben können. Diese wird jährlich in den Einrichtungen unter Federführung der Leitung mit dem Team aktualisiert. Die initiale psychische Gefährdungsbeurteilung für unsere Krippen, Kindergärten und Horte wurde auf dem Klausurtag im März 2019 mit allen 150 Mitarbeiter*innen in einem Workshop begonnen und in einer Arbeitsgruppe aus interessierten Mitarbeiter*innen fortgeschrieben. Anschließend wurde sie im Gesundheitszirkel der KITAWO finalisiert. Darüber hinaus wird generell jede Weiterentwicklung unter Mitbestimmung des Betriebsrats freigegeben. Die Gefährdungsbeurteilung eignet sich somit gut als Instrument zur Reflexion bezogen auf die Gewaltthematik der jeweiligen Einrichtung. In ihr können die einrichtungsspezifischen Risiko- und Schutzfaktoren partizipativ mit dem Team reflektiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden. Zur Unterstützung dient auch die *Checkliste zum institutionellen Schutzkonzept* vom Institut für Digitale Pädagogik (Anlage 1).

Zudem kann das Elternkuratorium unterstützend beteiligt werden, damit die Sichtweisen der Eltern in Bezug auf mögliche Risiken mit in die Betrachtungen einfließen können. Ebenso gilt es, altersentsprechend mit den Kindern gerade die Alltagssituationen zu besprechen, um ihre Wünsche, Bedürfnisse und Fragen zu hören und so das fachliche Handeln auch vor dem Hintergrund der Sichtweisen der Kinder zu reflektieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Hilfreiche Fragestellungen zur Risikoanalyse sind im Lehrbuch *Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen* (Wolff, Schröder & Winter, 2018, S. 79ff.) zu finden:

- Gibt es spezifische Situationen, in denen es zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch, Übergriffe, grenzverletzende Verhaltensweisen sind vorhanden?
- In welchen alltäglichen Schlüsselsituationen können die Rechte der Kinder nicht geachtet werden oder aus dem Blick geraten?

Diese Fragen ermöglichen es den Teams, gemeinsam Alltagsmomente zu identifizieren, in denen Machtmissbrauch und Fehlverhalten möglich sind und sensibel zu schauen, wie diese Alltagsmomente durch gewaltfreies Handeln alternativ gestaltet werden können. Darüber hinaus bietet die *Verhaltensampel* vom Institut für Digitale Pädagogik als Analyseinstrument einen konkreten, übersichtlichen, klar strukturierten Diskussionsbaustein (Anlage 2).

Zudem müssen die Teams auch gemeinsam besprechen und erarbeiten, wie sie durch konstruktives Feedback und andere alternative Handlungen (z. B. kurze Auszeit, Nutzung eines Signalwortes/-satzes) aufkeimendes Fehlverhalten, sei es durch Unachtsamkeit, Überforderung oder fehlende innere Ausgeglichenheit bzw. Fachlichkeit, frühzeitig unterbrechen können und wie sie in solchen Momenten handeln und miteinander umgehen wollen.

Hierzu bedarf es einer Teamkultur, in der sich alle offen und ehrlich ohne „Schönreden“ oder Bagatelisieren, ohne Anklage, Vorverurteilung oder Angst dieser Thematik widmen können. Das ist wohl die größte Herausforderung, die jedes Team leisten muss. Die Einschätzung, dass Hinschauen und beherztes Handeln als „Nestbeschmutzung“ bewertet werden, stellt einen Nährboden für Gewalt dar, dessen müssen wir uns bewusst sein.

Neben den Risiken sind die einrichtungsspezifischen Schutzfaktoren zu beleuchten, damit diese gut genutzt werden können. Dazu zählt beispielsweise die Beantwortung folgender Fragen:

- Welche zeitlichen und personellen Ressourcen schaffen wir uns für die Auseinandersetzung mit der Thematik?
- Welche finanziellen Mittel aus unseren Budgets planen wir für Fortbildung und Supervision ein?
- Welche Unterstützungen stehen uns für diese Thematik intern und extern zur Verfügung (insoweit erfahrene Fachkraft, Fachberatung, Beauftragte für BEM und Gesundheitsschutz,

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	6 von 12

Netzwerke, Arbeitskreise, Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen der KITAWO und des AWO KV, etc.) und wie können wir diese für uns gut nutzen?

- Über welche fachlichen und menschlichen Stärken verfügen wir, um eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Bildung aller Kinder in unserer Einrichtung zu ermöglichen?
- Welche räumlichen und sächlichen Bedingungen sind Schutz- bzw. Risikofaktoren?

Die identifizierten Risiken und auch die Schutzfaktoren sollen mit dem Elternkuratorium besprochen werden. Ein Abgleich, bestenfalls eine Anreicherung, unterstützt die eigene Arbeit. Zudem haben Eltern sowieso eine Meinung bezogen auf die Arbeit in der Einrichtung. Diese zu kennen, auch wenn es kritische Wahrnehmungen gibt, bietet auf jeden Fall die Gelegenheit auch etwas zu verändern. Ebenso verhält es sich mit den Kindern. Ihre Meinungen, Wünsche, Erwartungen, Sorgen, Nöte zu den Alltagssituationen (Essen, Schlafen, Spiel, Angebote) gilt es, altersentsprechend zu erkunden und entsprechend in den Kita-Alltag zu integrieren.

Neben dem vorliegenden trägerseitigen Rahmenschutzkonzept wird in jeder Kindertagesstätte ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept erarbeitet und kontinuierlich fortgeschrieben, welches unter anderem eine Risikoanalyse und die jeweilige Verhaltensampel enthält. Hierbei wird das Kinderschutzkonzept eindeutig als Prozess aufgefasst, der zugeschnitten auf die jeweilige Einrichtung, das jeweilige Team und auf die jeweils spezifischen räumlichen, personellen, prozessualen und weiteren Bedingungen stattfindet. Um diesen Prozess (zusätzlich zum aktuellen Stand des niedergeschriebenen Konzeptes) abzubilden, ist das Kernstück der einrichtungsspezifischen Kinderschutzkonzepte in der „III-D058 Doku Erarbeitung Schutzkonzept“ zu sehen. Diese Dokumentation wird in den Einrichtungen fortlaufend geführt und bildet das kontinuierliche Arbeiten an kinderschutzrelevanten Themen ab, indem darin die einzelnen Schritte der Erarbeitung, der Überarbeitung und Fortschreibung, der Umsetzung und ihrer Reflexion in den Teams schriftlich festgehalten werden.

Eine gemeinsam erarbeitete und von allen getragenen Selbstverpflichtung des Teams zur gewaltfreien Erziehung, Bildung und Betreuung aller Kinder ist seit Dezember 2025 in Form einer Selbstverpflichtungserklärung (III-D071 Selbstverpflichtungserklärung Kinderschutz) Bestandteil des institutionellen Kinderschutzes in den Einrichtungen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist das Bekenntnis jedes*r Mitarbeiters*in zu den Inhalten des Rahmenschutzkonzeptes und des einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes. Im Rahmen der Belehrungen zum Kinderschutz wird dieses Bekenntnis 1x jährlich aufgefrischt. Die unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärungen werden in den Personalakten beim Träger aufbewahrt.

5 FORMEN VON VERDACHTSFÄLLEN UND EINZULEITENDE MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON GEWALT IN UNSEREN EINRICHTUNGEN



Prävention im Sinne des Kinderschutzes umfasst primäre, sekundäre und tertiäre Maßnahmen. Primäre Maßnahmen beziehen sich auf Prävention im herkömmlichen Wortsinn, also auf Maßnahmen, die im Voraus möglichst verhindern sollen, dass es zu Gewalt oder anderem pädagogischem Fehlverhalten kommt. Sekundäre Prävention greift dann, wenn bereits Risiken ersichtlich wurden, Verdachtsfälle entstanden sind und/oder ein wiederholtes Eintreten kritischer Handlungsweisen unterbunden werden soll. Tertiäre Maßnahmen schließlich sollen Folgeschäden eingetretenen Fehlverhaltens verringern und die Wahrscheinlichkeit für ein erneutes Auftreten solcher und vergleichbarer Gefährdungssituationen minimieren.

Sekundäre Prävention greift dann, wenn bereits Risiken ersichtlich wurden, Verdachtsfälle entstanden sind und/oder ein wiederholtes Eintreten kritischer Handlungsweisen unterbunden werden soll. Tertiäre Maßnahmen schließlich sollen Folgeschäden eingetretenen Fehlverhaltens verringern und die Wahrscheinlichkeit für ein erneutes Auftreten solcher und vergleichbarer Gefährdungssituationen minimieren.

Primäre Maßnahmen (Handeln, bevor es zu Gewalt gegen Kinder kommt, zum Beispiel im Rahmen der Personalauswahl und des Personalmanagements)

- Einhalten der gesetzlichen Betreuungsschlüssel und Besetzung freier Stellen mit über 90% pädagogischen Fachkräften (monatliches Controlling, schnelle Nachbesetzung freier Stellen, in Notsituationen Aushilfe aus anderen Einrichtungen), das finanzielle Budget der Einrichtung

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	7 von 12

wird eigenverantwortlich verwendet (Fortbildungen, Supervision, etc. können eigenständig geplant werden, bei besonderen Vorkommnissen werden über das Budget hinaus benötigte Interventionen finanziert)

- In jedem Bewerbungsgespräch wird das Thema Kindeswohl (-gefährdung), Kinderschutz und der personenbezogene Nachweis zum Kinderschutz (II-D106 Personenbezogener Nachweis zum Kinderschutz) besprochen
- Für jede Einstellung ist sowohl das erweiterte Führungszeugnis als auch die unterschriebene Erklärung Straftatbestand (II-D106 Personenbezogener Nachweis zum Kinderschutz) Voraussetzung; alle 5 Jahre legen die Mitarbeiter*innen ein aktualisiertes erweitertes Führungszeugnis vor
- Orientierung am AWO-Leitbild der Führungskräfte (II-D026 Führungsleitbild KITAWO), am AWO-Leitbild der Mitarbeiter*innen (II-D131 Mitarbeiter_innen Leitbild) und an den AWO-Werten, die je einen Bezug zum Kinderschutz aufweisen und die die generelle Präventionsverantwortung des Trägers widerspiegeln. Der AWO-Wert Freiheit steht dabei mit dem Kindeswohl in direktem Zusammenhang: Die Freiheit der*des einen hört da auf, wo die Freiheit einer*eines anderen eingeschränkt wird. Das bedeutet sowohl für Sorgeberechtigte als auch für Mitarbeiter*innen, dass das Recht von Kindern auf gewaltfreies, unversehrtes Aufwachsen die eigenen Freiheiten begrenzt. Die Kinderrechte sind als maßgebliche Grundlage für das Verhalten Erwachsener Kindern gegenüber zu verstehen. Gleichzeitig ist das Einräumen von Freiheiten für Kinder z.B. im Sinne der Partizipation als wichtiger Präventionsbaustein im Kinderschutz zu verstehen. Wenn Gerechtigkeit und Gleichheit als AWO-Werte auf den Kinderschutz angewendet werden, ist damit gemeint, dass allen Kindern gleichermaßen die Erfüllung ihrer Rechte gewährt wird. Professionelles Arbeiten im Kinderschutz macht keine Unterschiede zwischen Kindern unterschiedlicher Herkunft, religiöser Orientierung, familiärer Situation etc.. Solidarität als weiterer AWO-Wert meint in Bezug auf Kinderschutz, dass wir uns mit den uns anvertrauten Kindern solidarisch zeigen und sie und ihre Familien bei der Umsetzung ihrer Rechte unterstützen. Im Sinne der Toleranz arbeiten wir zu diesem Zweck in vielfältiger Gemeinschaft (in den Teams) für eine vielfältige Gemeinschaft (in den Einrichtungen).
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementkonzepts und der Bestandteile des trügereigenen Qualitätsmanagementsystems
- Nach Einstellung erhält jede*r Mitarbeiter*in eine QM-Schulung
- Jährliche Belehrung zum Thema Kindeswohl und Kinderrechte
- Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeiter*innen
- 2x im Jahr Angebot einer Grundschulung Kinderschutz für neue und andere daran interessierte Mitarbeiter*innen
- Kinderschutzbeauftragte in jeder Einrichtung
- Einrichtungsübergreifend eine insoweit erfahrene Fachkraft, die auch die AG Kinderschutz leitet, welche 4x im Jahr stattfindet
- Mitarbeit in regionalen Netzwerken und thematischen Arbeitsgruppen (z.B. KIMA)
- Stetiger Ausbau partizipativer Strukturen für die Kinder (Kinderräte und Beteiligungsmöglichkeiten für alle Kinder)
- Altersentsprechende Thematisierung und Bekanntmachung der UN-Kinderrechtskonvention
- Aktives Voranbringen des kontinuierlichen Prozesses auf dem Weg zur lernenden Organisation inkl. einer entsprechenden Feedback- und Fehlerkultur (siehe insbesondere auch Beschwerdemanagement¹⁾)

¹ Möglichkeiten zur Beschwerde sind im QM-Dokument „II-D134 Beschwerdemöglichkeiten KITAWO“ festgehalten. Dieses Dokument hängt für alle Familien gut sichtbar in jeder Einrichtung aus. Die grundsätzliche Struktur im Umgang mit Beschwerden ist im Dokument „II-D054 Beschwerde- und Fehlerbearbeitung“ einsehbar. Je nach spezifischem Inhalt der Beschwerde und/oder der Fehlermeldung wird der Bearbeitungsprozess mit den jeweils relevanten Personen (zum Beispiel Eltern, Einrichtungsleitung, pädagogische Fachkraft) inklusive der Umsetzung von geeigneten Maßnahmen und deren Evaluation durchgeführt.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	8 von 12

Sekundäre und tertiäre Maßnahmen, die sich aus Formen von Verdachtsfällen ableiten (Intervenieren bei bestehenden Risiken und zur Vermeidung der Wiederholung, Maßnahmen zur Minimierung von Folgeschäden und dem erneuten Auftreten ähnlicher Situationen)

1) Unbeabsichtigte Grenzverletzung (meist subtile Form von Gewalt, die spontan und vereinzelt auftritt; konkrete Beispiele sind in der Verhaltensampel gelb hinterlegt)

a) Sekundäre präventive Maßnahmen (Intervention bei bestehenden Risiken und zur Vermeidung der Wiederholung)

- Rückmeldung von den Kolleg*innen an die entsprechende Person, welches Verhalten genau als unangemessen wahrgenommen wurde
- Ablenkung, Unterbrechung, Anbieten von Unterstützung oder kurzer Auszeit durch die Kolleg*innen
- Mit dem Kind die Situation besprechen und sich für das konkrete unangemessene Verhalten entschuldigen

b) Tertiäre präventive Maßnahmen (Maßnahmen zur Minimierung von Folgeschäden und/oder von erneutem Auftreten ähnlicher Situationen)

- Info an die Personensorgeberechtigten über die unbeabsichtigte Grenzverletzung, über das Gespräch mit dem Kind dazu und Entschuldigung auch an die Personensorgeberechtigten
- Bei mehrfachen unbeabsichtigten Grenzverletzungen innerhalb eines Monats Info an die Einrichtungsleitung; gemeinsames Gespräch; Festlegen von unterstützenden Maßnahmen, wie z. B. Supervision, Fortbildung und gegenseitigen Unterstützungsangeboten und deren Umsetzung sowie Reflexion zur Wirkung der Maßnahmen hinsichtlich einer höheren Sensibilität, eines Zuwachses von Handlungsalternativen, einer deutlichen Abnahme von unbeabsichtigten Grenzverletzungen bis hin zum vollständig fachlich korrekten Verhalten (grün hinterlegt in der Verhaltensampel)
- Überarbeitung des einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes, insbesondere der Risikoanalyse und der Verhaltensampel

2) Übergriffe, die sich aus einer grenzmissachtenden Haltung ergeben (bewusstes Bloßstellen, Verängstigen, Bedrohung, grobe, lautstarke Ansprache, wesentliche Missachtung kindlicher Bedürfnisse; in diesen Fällen wird die Rückmeldung der Kolleg*innen zum gezeigten Fehlverhalten als „Anschwärzen“ und „völlig unbegründet“ von der Person bewertet, es fehlt die eigene Selbstwahrnehmung für das gezeigte Fehlverhalten und deren schädliche Wirkung auf das Kind; sowohl gelb als auch rot hinterlegtes Verhalten in der Verhaltensampel)

a) Sekundäre präventive Maßnahmen (Intervention bei bestehenden Risiken und zur Vermeidung der Wiederholung)

- Unmittelbare Rückmeldung an die Person durch Kolleg*innen und/oder Einrichtungsleitung
- ggf. Situation direkt unterbrechen
- Mit dem Kind die Situation besprechen und es informieren, dass das gezeigte Verhalten nicht in Ordnung war
- Entschuldigung beim Kind (dies kann auch durch Kolleg*innen und/oder Einrichtungsleitung erfolgen, falls die Person selbst keinerlei Einsicht in das eigene Fehlverhalten zeigen sollte)
- Fehlermeldung machen und unmittelbare Weiterleitung an die Einrichtungsleitung
- Gespräch der Einrichtungsleitung mit der Person inkl. ausführlichem Hinweis auf die Einhaltung des Schutzkonzeptes und der Qualitätsstandards; ggf. Weiterleitung an die Geschäftsführung, wenn disziplinarische Maßnahmen (schriftliche Ermahnung, Vorbereitung einer Abmahnung) angebracht sind
- Im Gespräch über die Auswirkungen des Fehlverhaltens auf die Entwicklung des Kindes hinweisen (Kritikgespräch führen)

- Ggf. Meldung nach § 47 SGB VIII² vornehmen, mindestens, wenn es zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen kam

b) Tertiäre präventive Maßnahmen (Maßnahmen zur Minimierung von Folgeschäden und/oder von erneutem Auftreten ähnlicher Situationen)

- Info an die Personensorgeberechtigten über das Fehlverhalten, über das Gespräch mit dem Kind dazu und Entschuldigung auch an die Personensorgeberechtigten
- Schulung zum Kinderschutz durch die insoweit erfahrene Fachkraft
- Belehrung der Mitarbeiter*innen
- Bedarfsgerechte Fortbildungen anbieten
- Unterstützung bei der Selbstreflexion geben
- Überarbeitung des einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes, insbesondere der Risikoanalyse und der Verhaltensampel
- Im Team die III-D071 Selbstverpflichtungserklärung bzw. deren Umsetzung reflektieren
- Einbindung externer Kooperations- bzw. Netzwerkpartner

3) Meldepflichtiges Fehlverhalten durch strafrechtlich relevante Grenzüberschreitungen (wie z. B. körperliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, gehäufte andauernde Übergriffe, die sich trotz Interventionen der Einrichtungsleitung aus einer missachtenden Haltung ergeben, grobe Verletzung der Aufsichtspflicht; diese sind in der Verhaltensampel rot hinterlegt)

a) Sekundäre präventive Maßnahmen (Intervention bei bestehenden Risiken und zur Vermeidung der Wiederholung)

- Rückmeldung an die Person und sofortige Unterbrechung der Situation durch Kolleg*innen
- Fehlermeldung mit sofortiger Weiterleitung an die Einrichtungsleitung und Geschäftsführung
- Freistellung der Person bis zum Personalgespräch (Konfrontationsgespräch), welches die Einrichtungsleitung und Geschäftsführung mit der Person führen, Einbeziehung des Betriebsrates
- Meldung nach § 47 SGB VIII
- Information der Sorgeberechtigten; Entschuldigung beim Kind und bei den Sorgeberechtigten
- Ggf. Strafanzeige
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen – mindestens Abmahnung, ggf. Kündigung
- Thematisierung des Vorkommnisses im Team

b) Tertiäre präventive Maßnahmen (Maßnahmen zur Minimierung von Folgeschäden und/oder von erneutem Auftreten ähnlicher Situationen)

- Reflektion des Vorkommnisses im Team
- Überarbeitung des einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes, insbesondere der Risikoanalyse und der Verhaltensampel
- Ggf. Fortbildung, Supervision, Klausurtag

² Der § 47 SGB VIII beinhaltet die Melde- und Dokumentationspflichten von Trägern erlaubnispflichtiger Einrichtungen. Der Träger hat der zuständigen Behörde (örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe) Situationen, die eine potentielle Gefährdung des Kindeswohls bedeuten, zu melden (siehe auch „Arbeitspapier zur Meldepflicht gemäß § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII“ des Landesjugendamtes: https://lwwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVWA/Dokumente/5_famgesjugvers/501/KITA/Dokumente/Arbeitspapier_zur_Meldepflicht.pdf). Hierfür gibt es einen klar geregelten, verbindlichen Ablauf, der im QM-Dokument „III-HL010 Verhalten bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung“ festgehalten ist. In Abgrenzung zur Mitteilung gem. § 8a SGB VIII geht es hier um eine Gefährdung des Kindeswohls, die innerhalb der Einrichtungen entsteht und somit den institutionellen Kinderschutz betrifft. Gefährdungen des Kindeswohl, die außerhalb der Einrichtung, z.B. im Elternhaus, entstehen, werden gem. § 8a SGB VIII mitgeteilt, um dem Schutzauftrag gerecht zu werden. Adressat von Mitteilungen gem. § 8a SGB VIII ist der Krisendienst des Jugendamtes (III-D030 Meldebogen § 8a). Auch hierzu wurde ein klar geregelter, verbindlicher Ablauf festgelegt, der im QM-Dokument „III-HL010 Verhalten bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung“ festgehalten ist und auch Dokumentationsbögen („III-D037 Beobachtungsprotokoll Verdacht auf KWG“, „III-D038 Protokoll Fachteam KWG“, „III-D039 Protokoll Elterngespräch KWG“, „III-D040 KWG – Schutzplan“) sowie eine „III-D062 Übersicht Ablauf bei Verdacht auf KWG“ beinhaltet.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	10 von 12

- Besprechung des Themas im Elternkuratorium unter Wahrung des Datenschutzes
- Besprechung/Aufarbeitung in Arbeitskreisen unter Wahrung des Datenschutzes

6 AUSBLICK

„Kinder sind Spiegel, sie reflektieren alles, was wir sagen und tun, zu uns zurück“

Pam Leo

Wenn wir es geschafft haben, eine hohe Sensibilität und Handlungskompetenz als Selbstverständnis zu entwickeln und zu leben, tragen wir dazu bei, dass Kinder gewaltfrei aufwachsen können. Sie können dann in unseren Einrichtungen Sozialisationserfahrungen sammeln, die es ihnen ermöglichen, im Umgang mit anderen friedvoll, achtsam und in einem gleichberechtigten Miteinander die Zukunft zu gestalten.

Hierzu bedarf es der Achtung und Umsetzung weiterer Kinderrechte. Unser Ziel ist es, das Kinderschutzkonzept in den nächsten fünf Jahren in ein Kinderrechtekonzept weiter zu entwickeln, das neben den Schutzrechten auch die Förder- und Beteiligungsrechte gleichsam in den Mittelpunkt unserer Haltung und Arbeit stellt. Konkret werden wir an den Themenfeldern Partizipation und Sexualpädagogik sowie Inklusion und Nachhaltigkeit arbeiten.

Dabei werden die einzelnen Einrichtungen von unserer Fachberatung intensiv begleitet und unterstützt, um ihre einrichtungsspezifischen Risiko- und Schutzfaktoren zu analysieren, zu reflektieren und entsprechende Handlungsleitlinien abzuleiten sowie das pädagogische Handeln bewusst an allen Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechten der Kinder auszurichten.

Zudem nutzen wir Klausurtagungen, Teamfortbildungen, Supervision, Fachaustausch in regionalen Arbeitskreisen und Gremien sowie Fachtagungen und Online-Schulungen, um aktiv zu lernen und unser Wirken zu reflektieren.

Am Wesentlichsten ist eine offene, konstruktiv-kritische und wertschätzende Kommunikation, an der wir kontinuierlich arbeiten wollen und müssen. Unser Mitarbeiter*innen-Leitbild (II-D131 Mitarbeiter_innen Leitbild, siehe Anlage 3) bildet hierfür eine gute Reflexionsgrundlage.

Neben dem im Kinderschutzkonzept verankerten institutionellen Kinderschutz stellen wir zur Umsetzung des Schutzauftrags gemäß § 8a SGB VIII bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung entsprechende Dokumente im QM-System zur Verfügung und sichern deren Nutzung ebenso wie die Kenntnis über entsprechende Pflichten und deren Realisierung durch Schulungen, Belehrungen, die vierteljährlich stattfindende AG Kinderschutz sowie die fallbezogene Begleitung durch die insoweit erfahrene Fachkraft, die Einrichtungsleitungen und die einrichtungsinternen Kinderschutzbeauftragten ab (siehe Anlage 4 für eine Übersicht über alle in diesem Rahmenschutzkonzept genannten und für den Kinderschutz relevanten Dokumente des QM-Systems der KITAWO gGmbH).

7 LITERATURVERZEICHNIS

AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e. V. (2019). *Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche* (1. Auflage, Mai 2019). <https://www.awo-ww.de/sites/default/files/2/NewsPDF/Schutzkonzept-Kinder-und-Jugendliche.pdf> (Abruf am 16.09.2025)

Galtung, Johan (2007). Wikipedia – *Gewaltdreieck*. <https://de.wikipedia.org/wiki/Gewaltdreieck> (Abruf am 16.09.2025).

Kinderschutzkonzept Kita Vorlage (<https://www.indipaed.de/courses/kinderschutzkonzept-kita-vorlage>), erstellt von Anne Kuhnert für InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.). (<https://www.indipaed.de>) (Abruf am 16.09.2025)

Maywald, Jörg (2016). *Kinderrechte in der Kita. Kinder schützen, fördern, beteiligen*. Freiburg: Herder.

Maywald, Jörg (2019 a). *Kindeswohl in der Kita. Leitfaden für die pädagogische Praxis*. Freiburg: Herder.

Maywald, Jörg (2019 b). *Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern*. Freiburg: Herder.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	11 von 12

- Verhaltensampel Kinderschutz (<https://www.indipaed.de/courses/verhaltensampel-kinderschutz>), erstellt von Anne Kuhnert für InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.). (<https://www.indipaed.de>) (Abruf am 16.09.2025)
- Wolff, M., Schröer, W. & Winter, V. (2018). Die Gefährdungsanalyse - Das zentrale Element von Schutzkonzepten (S. 79 – 97). In C. Oppermann, V. Winter, C. Harder, M. Wolff & W. Schröer (Hrsg.), *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*. Weinheim: Beltz.
- ZEIT ONLINE (2016 a). *Abgrund unterm Regenbogen*. <https://www.zeit.de/gesellschaft/familie/2016-04/kita-qualitaet-erzieherinnen-uebergrieffe-gewalt> (Abruf am 16.09.2025)
- ZEIT ONLINE (2016 b). *Was macht ihr da mit unseren Kindern?* www.zeit.de/gesellschaft/familie/2016-06/kita-qualitaet-mitarbeiter-fehlverhalten-umfrage (Abruf am 16.09.2025)

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	12 von 12

8 ANLAGEN

Anlage 1: Checkliste institutionelles Schutzkonzept (InDiPaed)

Anlage 2: Verhaltensampel (InDiPaed)

Anlage 3: Mitarbeiter*innen-Leitbild

Anlage 4: Führungsleitbild

Anlage 5: Auflistung der relevanten Dokumente des Qualitätsmanagement-Systems

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	13 von 12

Unser zentrales Anliegen bei InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) ist es, den Kinderschutz in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung voran zu bringen. Dazu haben wir ein Kinderschutz-Curriculum als hybride Online-Fortbildung entwickelt, zu dem Sie unter www.indipaed.de mehr erfahren können.

IMPULSE FÜR DEN EINSATZ IM TEAM



Die Checkliste dient nicht nur zur Information und Übersicht, sondern kann auch direkt als Arbeitsmaterial in der eigenen Einrichtung mit den Kolleg:innen angewandt werden. Dazu haben wir folgende Impulse entwickelt:

VARIANTE 1

Alle Kolleg:innen im Team bekommen eine Kopie der Checkliste. Jede:r füllt für sich selbst aus:

- ist vorhanden und kenne ich
- ist (vermutl.) vorhanden / kenne ich aber nicht
- weiß ich nicht / noch nie gehört
- (noch) nicht vorhanden in unserer Einrichtung

Anschließend im Team präsentieren und auswerten.

VARIANTE 2

Alle Kolleg:innen schauen sich die Checkliste an, stellen Verständnisfragen und versuchen in Kleingruppen die einzelnen Punkte der Checkliste nach Aufgabenbereichen zu sortieren:

- Aufgabe Leitung/Führungsebene
- Aufgabe Träger
- Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte/Erzieher:innen etc.

Anschließend im Plenum überprüfen, ob die Annahmen der Kleingruppen zutreffen.

InDiPaed kann unterstützen

Die Stärke von InDiPaed liegt darin, aktuelle Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung praxistauglich und verständlich aufzubereiten. Dazu haben wir verschiedene Online-Fortbildungen entwickelt, deren Herzstück das Kinderschutz-Curriculum darstellt. Darüber hinaus bieten wir vielfältige Materialien für die konkrete Arbeit vor Ort. Die Checkliste für ein institutionelles Schutzkonzept finden Sie neben anderen Materialien wie bspw. der InDiPaed-Verhaltensampel als Download auf www.indipaed.de.

Unsere pädagogische Leitung Anne Kuhnert ist seit über 10 Jahren als Referentin tätig und bietet Fortbildungen zu einer Reihe von Themen, u.a. Kinderschutz, Diversity, Inklusion, Resilienz an. 2020 gründete sie InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) mit dem Ziel, innovative Online-Fortbildungen für Erzieher:innen anzubieten. Seitdem wurden die Kurse von verschiedenen Städten, Landkreisen, Einrichtungen und Einzelpersonen gebucht und 2021 mit dem Comenius EduMedia-Siegel ausgezeichnet.

CHECKLISTE

Institutionelles Schutzkonzept für Bildungseinrichtungen, Kitas und Einrichtungen der Kinder- & Jugendhilfe



Die hier vorgestellte Checkliste für ein institutionelles Schutzkonzept soll Fachkräften, Einrichtungsleitungen und Fachberatungen als Werkzeug dienen, um sich schnell - aber in der gebotenen Tiefe - einen Überblick über Maßnahmen zu verschaffen, die in ihrer Gesamtheit ein schlüssiges Kinderschutzkonzept ergeben.

Dazu haben wir vier Ebenen identifiziert, unter die sich die Maßnahmen zusammenfassen und einordnen lassen:



Grundlagen & Struktur



Werte & Kultur



Prozesse & Praxis



Zukunft & Chancen

In unseren Augen müssen diese Ebenen zusammen gedacht werden, um Kinderschutz nachhaltig zu verankern, die Mitarbeiter:innen entsprechend zu sensibilisieren und die Einrichtungen so zu sicheren Orten für alle zu machen.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	Anlage 1, S. 1



Grundlagen & Struktur

Strukturelle Voraussetzungen für die Umsetzung eines Kinderschutzkonzeptes und für gefährdungssensibles Arbeiten in (Bildungs-)Einrichtungen.

KINDERSCHUTZ

- Verpflichtung zum Kinderschutz im Einrichtungskonzept
- stets aktuelle zentrale Auflistung aller Maßnahmen mit Kinderschutzbezug
- Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeiter:innen
- verantwortliche Fachkraft für Kinderschutzfragen
- Auflistung von Ansprechpartner:innen (intern / extern)

MITARBEITER:INNEN

- weitsichtige Personalplanung
- Schaffung von Freiräumen für partizipative Organisationsentwicklung
- stabiler Personalstamm

TRANSPARENZ

- Entscheidungswege und Verantwortlichkeiten
- nachvollziehbare Dokumentation von Verantwortlichkeiten, Anwesenheiten und Dienstplänen

PARTIZIPATION

- aktive Interessenvertretung der Mitarbeiter:innen
- aktive Interessenvertretung der Familien
- Mitspracherechte der Kinder

KOOPERATION & VERNETZUNG

- dauerhafte praktische Zusammenarbeit mit regionalen Akteur:innen
- überregionales Netzwerk für Informationsaustausch

AUFARBEITUNG/REFLEXION

- verbindliche und standardisierte Nacharbeitung von Kinderschutzfällen, Übergriffen und Situationen nach §47 SGB VIII



Prozesse & Praxis

Schlüsselprozesse mit Kinderschutzbezug und ihre einrichtungsspezifische Umsetzung müssen im Qualitätshandbuch dokumentiert sein und ständig aktualisiert werden.

KINDERSCHUTZ

- klare Regelungen zu sensiblen Alltagssituationen (bspw. Schlafen, Essen, Wickeln, Toilettengang usw.)
- klare Regelungen zu Übergangssituationen (bspw. Eingewöhnung, Abgeben / Abholen)
- klare Regelungen zu Grenzsituationen (bspw. Nähe-Distanz-Regulation, Umgang mit personellen Engpässen)
- praxisorientiertes Analyseinstrument (bspw. InDiPaed-Verhaltensampel)
- Prozess der Meldung nach §47 SGB VIII
- Intervention im Verdachtsfall
- Aufarbeitung von Kinderschutzfällen

MITARBEITER:INNEN

- Einstellungsverfahren
- Einarbeitung
- Personalentwicklungsgespräche
- Überlastungsanzeigen

TRANSPARENZ

- internes Feedback und Verbesserungsvorschläge
- Beschwerdeverfahren
- Ablauf des Erstgesprächs mit Familien
- Regelmäßige Information der Familien
- Sichtbarkeit der Entscheidungswege & Verantwortlichkeiten gegenüber Kindern
 - für Familien
 - für Kinder

VERBINDLICHE FORTBILDUNGEN ZUM THEMA KINDERSCHUTZ

- zum Kindeswohl außerhalb der Einrichtung (§8a SGB VIII)
- zum Kindeswohl innerhalb der Einrichtung (§45, §46, §47 SGB VIII)



Werte & Kultur

Die Organisationskultur basiert auf wertschätzendem Umgang und einer gemeinsamen pädagogischen Haltung.

KINDERSCHUTZ UND KINDESWOHL

- als handlungsleitende Prinzipien der Gesamtorganisation

TRANSPARENZ

- regelmäßige interne und externe Information & Kommunikation (z.B. Rundschreiben, mehrsprachige/bebilderte Aushänge)
- Information über Werte, Ziele, Ereignisse, Veränderungen, Umfeld (besonders gegenüber Kindern)

FORTBILDUNGEN ZUR PÄDAGOGISCHEN HALTUNG

- einbeziehen:** Inklusion, Vielfalt, Partizipation, Kinderrechte
- bestärken:** Empowerment, Resilienz, Sexualpädagogik
- reflektieren:** Machtverhältnisse, Adultismus, Verhaltensampel

FORTBILDUNGEN ZUR ORGANISATIONSKULTUR

- Inklusion & Antidiskriminierung
- Wertschätzung & Achtsamkeit
- Offene Fehlerkultur & kollegiales Feedback

PARTIZIPATION

- Stärkung von Beteiligungsrechten
- Beschwerdemöglichkeiten (auch für Kinder)
- Offenheit für Veränderungsvorschläge

- _____
- _____



Zukunft & Chancen

Leitbild der "lernenden Organisation" und der "Schwarmintelligenz": Alle Mitarbeiter:innen leisten einen wertvollen Beitrag zur stetigen kollektiven Fortentwicklung.

MITARBEITER:INNEN-ZUFRIEDENHEIT

- sichere Zukunftsperspektiven
- Förderung Selbstsorge
- soziale Angebote (Betriebsausflüge, Betriebssport)

PERSONALENTWICKLUNG UND -FORTBILDUNG

- Eingehen auf individuelle Weiterentwicklungswünsche der Mitarbeiter:innen
- gezieltes Heranführen von Leitungspersonal

PARTIZIPATION

- Mitarbeiter:innenfeedback gezielt für Veränderungsimpulse nutzen: *Partizipation führt zu Identifikation führt zu Zufriedenheit*

KOOPERATION & VERNETZUNG

- überindividuelle Zusammenarbeit in auf Dauer angelegten Netzwerken
- Öffnung nach außen durch Kooperation mit anderen Institutionen (Alten-/Pflegeheime, Schulen)

DIGITALISIERUNG

- Zielgerichteter Einsatz digitaler Technologien (Dokumentation, Fortbildung, Kommunikation)

AUFARBEITUNGSPROZESSE ALS RESSOURCE

- systematisch für die Weiterentwicklung der Organisation nutzen

- _____
- _____



EIN ANALYSE-INSTRUMENT FÜR DIE PRAXIS

Die Verhaltensampel, ein visualisierter Wegweiser, kann in der Praxis helfen, angemessenes von kritischem pädagogischem Verhalten zu unterscheiden.



InDiPaed
Institut für
Digitale Pädagogik
(n.staatl.)



FRAG NACH!




NACHDENKSÄTZE FÜR DEN EINSATZ IM TEAM

Du möchtest die Verhaltensampel einsetzen und brauchst einen kleinen Startimpuls? Dann nutze unsere Nachdenksätze:

- Welche Erziehungsmethoden von Erwachsenen gegenüber Kindern kennst Du aus deiner Kindheit?
- Findest Du damalige Beispiele für GRÜN, GELB, ROT?
- Welche Verhaltensweisen fehlen Dir auf dieser Ampel für Deine Arbeit?

» www.indipaed.de

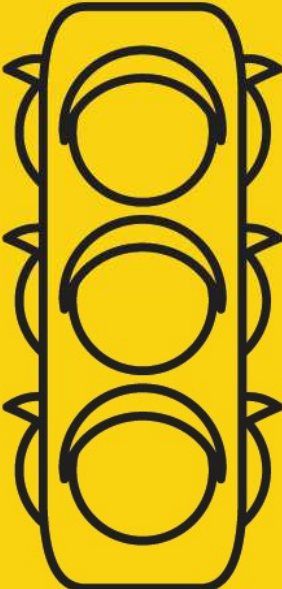
InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.)
Columbiadamm 31, 10965 Berlin
www.indipaed.de | hallo@indipaed.de
030-692 007 760



InDiPaed
Institut für
Digitale Pädagogik
(n.staatl.)

VERHALTENSAMPEL

HINWEISE FÜR DIE ERZIEHUNG, BETREUUNG UND BEGLEITUNG VON KINDERN



InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.)
Columbiadamm 31, 10965 Berlin
www.indipaed.de | hallo@indipaed.de | 030-692 007 760

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	Anlage 2, S. 1

GRENZ- ÜBERTRITTE



Dieses Verhalten ist **immer falsch** und pädagogisch nicht zu rechtfertigen. Es besteht eine Meldepflicht an das Jugendamt nach §47 SGB VIII. Wichtig ist, dass das Kollegium bei Grenzübertritten klar Position bezieht, eine zeitnahe Intervention stattfindet und Wiederholung verhindert wird. Information der Sorgeberechtigten ist unbedingt notwendig.

Kinder haben ein Recht auf Schutz und Sicherheit! Wir werden solches Verhalten sofort unterbinden!

Körperliche Grenzübertritte

anspucken, schütteln, schlagen, schubsen, fixieren, ungefragt auf den Schoss nehmen, verletzen, kneifen, am Arm zerren

sexuelle Grenzübertritte

Intimbereich berühren, nicht-altersgerechter Körperkontakt, Kinder küssen

psychische Grenzübertritte

Angst machen, bedrohen, erpressen, vorführen / bloßstellen, lächerlich machen, beleidigen, einsperren, diskriminieren, ausschließen, ignorieren, abwertend über Kinder oder Familie reden

Verletzung der Privat- / Intimsphäre

ungewolltes Umziehen vor allen, ausschließlich offene Toilettentüren, Fotos ins Internet stellen

Pädagogisches Fehlverhalten

Strafen, bewusstes Verletzung der Aufsichtspflicht, Filme mit grenzverletzenden Inhalten

GRENZ- VERLETZUNGEN



Grenzverletzungen passieren unabsichtlich und häufig unbewusst. Diese Verhaltensformen sind pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern nicht förderlich, jedoch können sie in der Praxis passieren. Beim Auftreten von grenzverletzendem Verhalten ist unbedingt eine Information an die Sorgeberechtigten und eine Klärung im Team nötig, ggf. besteht eine Meldepflicht nach §47 SGB VIII.

Kinder haben ein Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern! Wir wünschen uns, von Kolleg:innen, Kindern und Familien auf solche Vorkommnisse hingewiesen zu werden, damit wir aus Fehlern lernen können. Fehler diskutieren wir kollegial ohne persönliche Vorwürfe. Vielmehr versuchen wir die Bedingungen, die Fehler begünstigen, zu verstehen und zu ändern.

Grenzverletzungen im Kommunikationsverhalten

nicht ausreden lassen, negative Seiten eines Kindes hervorheben, rumschreien, anschauen, rumkommandieren, auslachen, ironische Sprüche

Grenzverletzungen der Privat- / Intimsphäre

Intimität des Toilettengangs nicht wahren, ungefragt an der Windel riechen

Grenzverletzungen im Beziehungsverhalten

sich nicht an Verabredungen halten, lügen, Wut an Kindern auslassen, weitermachen, wenn ein Kind „Stopp“ sagt, Regeln willkürlich ändern, sich immer wieder nur mit bestimmten Kindern zurückziehen

Pädagogisches Fehlverhalten

Kinder überfordern / unterfordern, zögerliches / unsicheres Handeln, ständiges Loben und Belohnen, Regellosigkeit, autoritäres Auftreten

FACHLICH KORREKTES VERHALTEN



Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, muss den Kindern aber nicht immer gefallen.

Kinder haben das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern! Wir nehmen uns die Zeit, unsere Regeln und unser fachliches Vorgehen in verständlicher Form und wiederholt zu erklären.

Grundwerte

Wertschätzung, Ehrlichkeit, Authentizität, Transparenz, Fairness, Unvoreingenommenheit, Gerechtigkeit, Begeisterungsfähigkeit, Selbstreflexion

Grenzen setzen

konsequent sein (und dabei immer: Konsequenzen verständlich machen!), Grenzen aufzeigen, Regeln einhalten, Tagesstruktur einhalten

Bestärken

loben, Kinder und Eltern wertschätzen, aufmerksam zuhören, vermitteln

Positive Grundhaltung

positives Menschenbild, Flexibilität, fröhlich / freundlich / ausgeglichen sein, nichts persönlich nehmen, auf Augenhöhe der Kinder gehen, ressourcenorientiert arbeiten, verlässliche Strukturen, begeisterungsfähig sein

Anleiten und Lehren

altersgerechte Aufklärung leisten, gemeinsam spielen, vorlesen, erklären, Fragen ausführlich beantworten

Hilfe zur Selbsthilfe

altersgerechte Anleitung und Unterstützung (An- und Ausziehen, Körperpflege, Essen, Toilettengang), Impulse geben

Emotionale Nähe

verständnisvoll sein, trösten, in den Arm nehmen (wenn gewollt), Gefühlen Raum geben, Trauer zulassen, professionelle Distanz reflektieren

Leitbild der Mitarbeiter*innen

Kapitel II-1.1 AWO Werte



KITAWO gGmbH

Solidarität

Ich habe ein offenes Ohr für die Sorgen und Probleme Anderer, erkenne ihre Not und helfe.

Ich als Teil der Gemeinschaft schätze unsere Stärken und dass wir unsere Schwächen untereinander ausgleichen können.

Toleranz

Ich akzeptiere, toleriere, respektiere andere Meinungen unabhängig von der Lebenssituation, Kultur oder Religion und integriere diese im Alltag. Toleranz endet dort, wo die Rechte Anderer verletzt werden.

Gleichheit & Gerechtigkeit

Ich agiere auf Augenhöhe, behandle alle gleichberechtigt und biete allen gleiche (Entwicklungs-) Chancen unter Berücksichtigung ihrer Individualität.

Freiheit

Ich gebe mir und Anderen den Freiraum, die Arbeit individuell und verantwortungsbewusst zu gestalten. Dabei achte ich das Selbstbestimmungsrecht der Anderen. Den Rahmen bildet unsere pädagogische Konzeption.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-131 Mitarbeiter*innen Leitbild	2	Andrea Zander	07.07.2025	1 von 1

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	Anlage 3



Wir handeln mit Herz und Verstand - (um zu schaffen, wofür wir da sind!)

Führungsleitbild der KITAWO

Leitung und Stellvertretung verstehen sich als Leitungsteams und übernehmen im „Wir“ die Führungsverantwortung.

unsere Werte

unser/mein Handeln

Solidarität

- Ich zeige Verständnis für individuelle Lebenslagen.
- Ich gebe Unterstützung und übernehme Verantwortung.
- Ich unterstütze ein gemeinsames WIR-Gefühl.
- Ich bin zuverlässig.

Toleranz

- Ich toleriere andere Sichtweisen, solange Rechte anderer nicht gebeugt oder verletzt werden.
- Ich zeige Respekt und fordere einen respektvollen Umgang miteinander.
- Ich lade zu konstruktivem Denken ein.
- Ich stehe für gelebte Vielfalt.

Freiheit

- Ich fördere eine vertrauensvolle Atmosphäre.
- Ich erkenne Eigeninitiative und Engagement an.
- Ich stehe für Offenheit und Ehrlichkeit ein.

Gleichheit

- Ich gebe Wertschätzung und Anerkennung und bin gesprächsbereit.
- Ich begünstige Fairness im Umgang miteinander.
- Ich strebe Reflexions- und Kritikfähigkeit bei mir und im Team an.
- Ich gestalte meine Entscheidungen transparent.

Gerechtigkeit

- Ich Sorge für vielfältige Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Ich engagiere mich für eine gemeinsame Zielerreichung.
- Ich setze mich kontinuierlich für eine tätigkeitsbezogene Vergütung und gesellschaftliche Anerkennung des Berufsfeldes ein.

Auflistung der relevanten Dokumente des Qualitätsmanagement-Systems

II-D026 Führungsleitbild KITAWO

II-D037 Besonderes Vorkommnis

II-D054 Beschwerde- und Fehlerbearbeitung

II-D055 Aushang Besonderes Vorkommnis

II-D106 Personenbezogener Nachweis zum Kinderschutz

II-D131 Mitarbeiter_innen Leitbild

II-D134 Beschwerdemöglichkeiten KITAWO

III-D030 Meldebogen § 8a

III-D037 Beobachtungsbogen Verdacht auf KWG

III-D038 Protokoll Fachteam KWG

III-D039 Protokoll Elterngespräch KWG

III-D040 KWG – Schutzplan

III-D058 Doku Erarbeitung Schutzkonzept

III-D062 Übersicht Ablauf bei Verdacht auf KWG

III-D071 Selbstverpflichtungserklärung Kinderschutz

III-HL010 Verhalten bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
III-HK002 Rahmenschutzkonzept	8	Ina Henkel	29.05.2026	Anlage 5