



Konzept zum **Schutz vor** betriebserlaubnispflichtige

Gewalt für Einrichtungen

gem. § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII auch
i. V. m. § 48a Abs. 1 SGB VIII oder
15 AG SGB VI



Marienkita Schwege
Natur. Nah. Wir.



Einrichtung

Marienkindergarten Schwege

49219 Glandorf-Schwege

Amselweg 2

Tel.: (05426) 41 88

E-Mail:

marienkita-schwege@kitaverband-sol.de

Träger

Kath. Kirchengemeindeverband

Kindertagesstätten

SOL (Südl. Osnabrücker Land)

49196 Bad Laer

Kirchplatz 2

Tel.: (05424) 80 98-22

E-Mail: j.niesemeyer@kitaverband-sol.de

Bad Laer, 01. September 2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Selbstverständnis	3
2.	Personal	3
2.1	Personalauswahlverfahren	4
2.2	Qualifikation und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	4
3	Partizipation / Beschwerden	4
4	Maßnahmen zur Prävention	5
5	Kooperation/unterstützende Netzwerke	5
6	Intervention	5

Anlagen		
Anlage 1	Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen	7
Anlage 2	Allgemeiner Verhaltenskodex des Bistums Osnabrück	9
Anlage 3	Arbeitsspezifischer Verhaltenskodex der Kita St. Marien	10
Anlage 4	Selbstauskunftserklärung	17
Anlage 5	Risikoanalyse der Kita St. Marien	19

1 Selbstverständnis

Dem Träger und den Mitarbeitenden des Marienkindergartens Schwege ist es ein hohes Gut, die Rechte und auch das Wohl von Kindern, die unsere Kindertagesstätte besuchen, zu schützen. Um den Kinderschutz wirksam umsetzen zu können, wurde das vorliegende Konzept zum Schutz der Kinder vor Gewalt entwickelt und ist Anlage der pädagogischen Konzeption unserer Kindertagesstätte.

Es berücksichtigt die

- bundesgesetzlichen Anforderungen des Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (KJSG)
- die Rahmenordnung „Prävention gegen sexuellen Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“, im Bistum Osnabrück in Kraft getreten am 1.1.2020.
- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsene Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, im Bistum Osnabrück in Kraft getreten am 1.1.2020.
- Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) §§ 3 B, 3

2 Personal

Von allen Mitarbeitenden liegen **erweiterte Führungszeugnisse** (siehe Anlage 1) vor. Diese werden alle fünf Jahre neu angefordert und entsprechend dokumentiert. In unserer Kindertagesstätte verpflichten sich alle Mitarbeitenden durch Unterschrift dem **allgemeinen Verhaltenskodex des Bistums Osnabrück** (siehe Anlage 2).

Neben dem allgemeinen Verhaltenskodex gilt ergänzend für alle pädagogischen Mitarbeitenden der **arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex unserer Kindertagesstätte** (siehe Anlage 3). Diesen haben wir in einem einrichtungsbezogenen Auseinandersetzungsprozess entwickelt und er bildet die Grundlage unseres pädagogischen Handelns.

Der **arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex** trifft Aussagen zu ...

1. Gestaltung von Nähe und Distanz
2. Sprache und Wortwahl
3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
4. Angemessenheit von Körperkontakten
5. Achtung der Intimsphäre
6. Zulässigkeit von Geschenken

Er muss von allen pädagogischen Mitarbeitenden, auch von den ehrenamtlich Tätigen, Praktikanten/Hospitanten und sogenannten Dritten, anerkannt und als sichtbare Verpflichtung unterschrieben werden.

Sowohl der allgemeingültige als auch der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex sind Teil unseres Gewaltschutzkonzeptes und liegen als Anlage bei.

Die von den Mitarbeitenden unterschriebenen Verhaltenskodexe befinden sich in den Personalakten.

2.1 Personalauswahlverfahren

Bereits im Bewerbungsgespräch prüfen wir als Träger und Leitung, ob die Haltung und Eignung des Bewerbers/der Bewerberin zum Kinderschutz sowie zur konzeptionellen Umsetzung unseres einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzeptes passt.

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages fordert die Geschäftsführung das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstauskunftserklärung sowie den allgemeinen Verhaltenskodex bei dem zukünftigen Mitarbeitenden ein. Der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex der Einrichtung wird vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch die Einrichtungsleitung bei dem zukünftigen Mitarbeitenden eingefordert. Die entsprechenden Nachweise hinterlegen wir in den Personalakten.

Die **Selbstauskunftserklärung** ist als Anlage beigefügt (siehe Anlage 4).

2.2 Qualifikation und Unterstützung von Mitarbeitenden

Die **Leitung** unserer Kindertagesstätte hat an der verpflichtenden Ersts Schulung zum Thema Kinderschutz der Koordinationsstelle zur Prävention im Bistum Osnabrück teilgenommen. Der entsprechende Schulungsnachweis befindet sich in der Personalakte.

Unser **Team** arbeitet mindestens einmal pro Kindergartenjahr zum Thema ‚Kinderschutz und Kinderrechte‘. Für jeden Mitarbeitenden liegt ein entsprechender jährlicher Schulungsnachweis vor.

Bei Bedarf ermöglichen wir darüber hinaus allen Mitarbeitenden die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen. Der Bedarf wird zwischen Mitarbeitenden und Leitung geklärt. Entsprechende Fortbildungs- und Schulungsnachweise werden in den Personalakten hinterlegt.

Im Rahmen der Mitarbeiter*innengespräche wird der Umgang mit dem Schutzkonzept thematisiert.

Mit **neuen Mitarbeitenden** bearbeiten wir im Rahmen der Einarbeitung unser pädagogisches Konzept. Unser pädagogisches Konzept beinhaltet sexualpädagogische Grundaussagen sowie das Gewaltschutzkonzept als Anlage.

3 Partizipation / Beschwerden

In unserer Kindertagesstätte bilden die in der **UN-Kinderrechtskonvention** benannten Kinderrechte die Grundlage unseres Handelns. Dies umfasst das Beteiligungsrecht eines Kindes sowie sein Recht auf Selbstständigkeit und Individualität.

Wir Erwachsene achten und wertschätzen die Meinung und den Willen des Kindes. Partizipation ist für uns der Schlüssel zur Bildung und Demokratie. Deshalb ist es uns wichtig, dass Kinder informiert werden und lernen ihre Meinung zu äußern. Sie haben die Möglichkeit, Beschwerden vorzubringen, die dann entsprechend von unseren

pädagogischen Fachkräften bearbeitet werden. In unserer Kindertagesstätte entscheiden Kinder mit, wenn es um ihre Belange geht.

Dies setzen wir insbesondere um durch die Einbeziehung von Kindern bei Alltagsentscheidungen durch Gruppen- und Kinderkonferenzen (Wohin soll der Ausflug gehen?), durch die Berücksichtigung ihrer Bedarfe (Das Kind entscheidet, was es vom Angebot essen möchte), durch das Beschwerdemanagement (,ich möchte nicht mit zum Turnen gehen').

Auch für die Sorgeberechtigten gibt es Beschwerdeverfahren. Siehe Einrichtungshandbuch 1.C11.02, Ablage siehe 2. C11.02.

4 Maßnahmen zur Prävention

Neben den bereits beschriebenen Personalauswahlkriterien und -weiterbildungen der pädagogischen Fachkräfte ist für unsere Einrichtung ein Trägerbeauftragte/eine Trägerbeauftragte für den Kinderschutz benannt. Der/die Trägerbeauftragte und die Leitung unserer Kindertagesstätte führen eine Risikoanalyse unter Beteiligung des Teams durch. Diese prüfen wir regelmäßig und passen sie bei Bedarf an. Die aktuelle Risikoanalyse liegt als Anlage bei (Anlage 5).

5 Kooperation/unterstützende Netzwerke

Wir arbeiten bei Bedarf mit folgenden Kooperationspartnern zusammen:

1. Fachberatung des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V., Fachbereich Tageseinrichtung für Kinder
2. Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück
3. Zuständige insofern erfahrende Fachkraft nach SGB §8a: Kinderschutzbund oder Psychologische Beratungsstelle Georgsmarienhütte
4. Zuständiges Jugendamt des Landkreises Osnabrück, Fachdienst Jugend, Große Straße 1, 49186 Bad Iburg
5. Kinderschutzzentrum Osnabrück, Goethering 5, 49074 Osnabrück

6 Intervention

Es wurde eine Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII mit dem örtlichen Jugendhilfeträger geschlossen. Dort benannte **insoweit erfahrende Fachkraft** wird für die Beratung von Mitarbeitenden und Träger genutzt.

Allen Mitarbeitenden in unserer Einrichtung ist klar, dass sie bei Wahrnehmung von Anhaltspunkten für eine **Gefährdung des Kindeswohls**, wie folgt zu handeln haben:

- ➔ Die Mitarbeitenden im Gruppendienst informieren bei Verdachtsmomenten die verantwortliche sozialpädagogische Fachkraft.
- ➔ Diese informiert die Leitung, soweit der Verdacht nicht gegen die Leitung selbst gerichtet ist.
- ➔ Bei einem Verdacht gegen die Leitung informiert die verantwortliche sozialpädagogische Fachkraft sofort die Geschäftsführung.

- ➔ Die sozialpädagogische Fachkraft und die Leitung nehmen eine entsprechende Plausibilitätsprüfung vor, die der Frage nachgeht, ob der Verdacht/die Anhaltspunkte ausgeräumt werden können.
- ➔ Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann, wird der Träger durch die Leitung informiert und beteiligt.
- ➔ Falls der Verdacht nach wie vor nicht ausgeräumt werden kann, ist die zuständige Fachberatung zu beteiligen.
- ➔ Diese begleitet den weiteren Prozess.
- ➔ Der gesamte Prozess wird von uns dokumentiert.

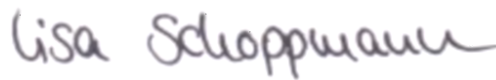
für den Träger des
Marienkindergartens
Herr Jürgen Niesemeyer

Einrichtungsleitung des
Marienkindergartens Schwege
Frau Lisa Schoppmann

Bad Laer, 01.09.2025
Ort, Datum

Glandorf, 01.09.2025
Ort, Datum


.....
Unterschrift


.....
Unterschrift

**Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 a Abs. 1
Bundeszentralregistergesetz (BZRG) durch *Mitarbeitende***

Sehr geehrte/r _____,

aufgrund Ihrer Tätigkeit als _____ sind Sie mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung Minderjähriger/schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener betraut. Aufgrund der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften (insbesondere Nr. 3.1.1 Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und § 3C Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchlichen Dienst - AVO -) sind Sie zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet.

Ich bitte Sie daher, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Das erweiterte Führungszeugnis ist persönlich beim Einwohnermeldeamt der Stadt bzw. Gemeinde, in der Sie Ihren gewöhnlichen Wohnsitz haben, zu beantragen. Bitte nehmen Sie dazu Ihren Personalausweis oder Reisepass mit und legen Sie der Meldebehörde den entsprechenden Antrag (Bestätigung) vor.

Die Kosten der Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses in Höhe von 13,00 € sind direkt beim Einwohnermeldeamt zu entrichten.

Sobald Ihnen das erweiterte Führungszeugnis durch die zuständige Behörde übersandt wurde, leiten Sie es bitte in einem verschlossenen Briefumschlag an die folgende Anschrift weiter:

Herrn
Ludger Wiemker
Bischöfliches Generalvikariat
Stabsabteilung Recht und Revision
Postfach 1380
49003 Osnabrück.

Vermerken Sie bitte ihre eigene private Anschrift und Name und Anschrift Ihres Arbeitgebers sowie der Einsatzstelle.

Nach Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses erhalten Sie dieses in einem verschlossenen Umschlag ohne ein Begleitschreiben kommentarlos zurück.

Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind beim jeweiligen Arbeitgeber geltend zu machen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das erweiterte Führungszeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

Freundliche Grüße

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) durch *Mitarbeitende*

Der o. g. Einrichtungsträger hat die persönliche Eignung von Mitarbeitenden infolge deren Arbeit mit Kindern/Jugendlichen/schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz zu überprüfen.

Name, Vorname, Anschrift des Mitarbeitenden

wird aufgefordert, für die Tätigkeit als ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das Führungszeugnis ist an die private Anschrift der zuvor genannten Person zu senden.

Ort, Datum

Einrichtungsträger

Name:

Einrichtung:

Verhaltenskodex

Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den mir anvertrauten Personen. Daher richte ich meine Arbeit im Sinne einer Selbstverpflichtung an den nachfolgenden Punkten aus:

1. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit ist von Wertschätzung, insbesondere auch gegenüber den mir anvertrauten Personen, geprägt.
2. Ich schütze nach Kräften die mir anvertrauten Personen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer, insbesondere deren Intimsphäre, respektiere ich.
4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, der jeweiligen Situation entsprechend angemessene Stellung.
5. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit mir anvertrauten Personen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, arbeits-, disziplinar- und strafrechtliche Folgen haben kann.
7. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme sie in Anspruch.



MarienKita Schwege Natur. Nah. Wir.

Arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex der MarienKita Schwege

Grundsätzliches zu Verhaltensregeln im Umgang mit Kindern:

Ich kenne die Rechte der Kinder.

- Ich verpflichte mich, Mädchen und Jungen in ihren Rechten zu stärken und sie vor Verletzungen ihrer körperlichen und seelischen Unversehrtheit zu schützen.
Dies beinhaltet den Schutz vor...
 - verbaler Gewalt (herabsetzen, abwerten, bloßstellen, ausgrenzen, bedrohen),
 - körperlicher Gewalt,
 - sexueller Gewalt und sexueller Ausnutzung,
 - Ausnutzung von Abhängigkeiten bis hin zum Machtmissbrauch.
- Ich nehme jedes Kind in seiner Individualität wahr und erkenne dessen Selbstbestimmung an.
- Mein professioneller Umgang ist wertschätzend, respektvoll und verlässlich.
- Ich greife situationsbedingt und angemessen ein, wenn ich grenzverletzendes Verhalten miterlebe.
- Ich achte auf Interessen, Freuden, Bedürfnisse, Nöte, Schmerzen und Kummer von Kindern und berücksichtige ihre Belange und den subjektiven Sinn ihres Verhaltens.
- Produkte und Leistungen von Kindern entwertere ich nicht oder kommentiere sie nicht entmutigend.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, o.ä. finden nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Ich gestalte Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen so, dass den Kindern keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.

- Bei der Gestaltung pädagogischer Programme und der Durchführung einzelner Aktionen unterlasse ich jede Form von Gewalt, Nötigung, Druck oder freiheitsentziehende Maßnahmen, auch ungeachtet vermeintlicher Einwilligungen der Kinder.
- Ich nehme individuelle Grenzerfahrungen ernst und achte sie. Ich kommentiere diese keinesfalls abfällig, sondern respektiere in jedem Fall ein verbales oder nonverbales Nein.
- Ich werde keine Geheimnisse mit einzelnen Kindern haben.
- Grenzverletzungen werden grundsätzlich mit allen Beteiligten thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

2. Sprache und Wortwahl

- Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen, auch nicht unter den Kindern.
- Ich nutze keine verniedlichenden Kosenamen, um einzelne Kinder anzusprechen oder auch hervorzuheben. Eine Ausnahme bildet die Verkürzung eines Namens, wenn die Eltern dieses ebenfalls tun und das Kind es möchte. Beispiel: Maximilian = Max.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache.
- Ich bin jederzeit ein sprachliches Vorbild und passe meine Wortwahl auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse an.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.
- Mein Umgangston ist höflich und respektvoll. Meine sprachlichen Äußerungen, bzw. die Worte, die ich verwende, sind nicht abwertend, herabwürdigend oder ausgrenzend. Dies gilt ebenso für meine nonverbale Kommunikation (Gestik und Mimik).

3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind verboten.
- Als Mitarbeitende/r der Kita kann ich nach kritischer Prüfung Freundschaftsanfragen in sozialen Netzwerken von Familienangehörigen der Kinder annehmen. Dieser Kontakt zwischen Familienangehörigen und mir darf keine dienstlichen Themen betreffen.
- Für die Dienstzeit hat das Team eine Vereinbarung zur Nutzung von Smartphones o.Ä. erarbeitet. (siehe Vereinbarungsordner).
- Jede Veröffentlichung von Foto- und Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind, ist ohne Freigabe der Erziehungsberechtigten verboten.
- Kinder dürfen im unbedeckten Zustand weder fotografiert und gefilmt, noch von Außenstehenden beobachtet werden.

4. Angemessenheit von Körperkontakten

- Ich lege großen Wert auf einen natürlichen und herzlichen Umgang mit den Kindern. Das Berühren und Trösten von Kindern ist selbstverständlich, wenn die Kinder dieses Bedürfnis verbal oder auch non-verbal äußern.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt und körperliche Berührungen sind zwischen den Kindern und mir als pädagogische Bezugsperson wesentlich und unverzichtbar. Dabei wahre ich von Anfang an die individuelle Grenze und persönliche Intimsphäre des Kindes.
- Ich fordere Kinder nicht aus eigenem Interesse auf, auf meinem Schoß zu sitzen. Die Kinder dürfen selbstverständlich auf den Schoß, wenn sie das Bedürfnis danach äußern oder zeigen. Auch beim Trösten soll der Impuls für das auf den Schoß oder in den Arm nehmen stets vom Kind ausgehen.
- Bei unangenehmen Berührungen jeglicher Art kann ich dem Kind erklären, dass und warum ich das nicht möchte und diene auch hier als Vorbild „Nein“ sagen zu dürfen.
- Verbaler Kontakt, wie auch Körperkontakt, geschieht den Kindern gegenüber respektvoll und mit Achtsamkeit gegenüber ihren Grenzen.
Ich respektiere das Recht des Kindes, jederzeit „Nein“ sagen zu dürfen.

5. Achtung der Intimsphäre

- Ich gehe weder gemeinsam mit den Kindern duschen, noch verrichte ich in ihrem Beisein den Toilettengang.
- Ich kleide mich nicht im Beisein von Kindern um.
- Ich unterstütze die Kinder in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls. Die Kinder sollen lernen, dass sie ein Recht auf ihren eigenen Körper haben. Dabei achte ich respektvoll auf ihre individuelle Schamgrenze und Intimsphäre.
- Ich achte darauf, dass (ich) Kinder, die gewickelt werden, vor Blicken anderer Erwachsener oder Kinder schütze. Nur wenn das zu wickelnde Kind ausdrücklich zustimmt, dürfen andere Kinder dem Wickelvorgang beiwohnen.
- Ich benenne während des Wickelns Körperteile und das was ich tue, um das Körperbewusstsein zu stärken.
- Ich lasse es nicht zu, dass Kurzzeitpraktikanten und ehrenamtlich Tätige, die nicht im Rahmen der Vertretung eingesetzt werden, das Wickeln eines Kindes übernehmen oder Kinder zur Toilette begleiten.

6. Zulässigkeit von Geschenken

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Kinder sind nicht erlaubt.
- Personenbezogene Zuwendungen sind in Form von einer kleinen Aufmerksamkeit zulässig.

.....
Datum

.....
Unterschrift Mitarbeiter*in

Qualität - Ein starkes Stück Zukunft 	Qualitätsmanagement – Handbuch	Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept
	Kindergarten St. Marien	B10.01 Prävention 9.1 Einrichtungsbezogener arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex

Arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex der

Kindertagesstätte **St. Marien, Glandorf-Schwege**

Grundsätzliches zu Verhaltensregeln im Umgang mit Kindern:

- Ich kenne die Rechte der Kinder.
 - Ich verpflichte mich, Mädchen und Jungen in ihren Rechten zu stärken und sie vor Verletzungen ihrer körperlichen und seelischen Unversehrtheit zu schützen. Dies beinhaltet den Schutz vor...
 - verbaler Gewalt (herabsetzen, abwerten, bloßstellen, ausgrenzen, bedrohen),
 - körperlicher Gewalt,
 - sexueller Gewalt und sexueller Ausnutzung,
 - Ausnutzung von Abhängigkeiten bis hin zum Machtmissbrauch.
 - Ich nehme jedes Kind in seiner Individualität wahr und erkenne dessen Selbstbestimmung an.
 - Mein professioneller Umgang ist wertschätzend, respektvoll und verlässlich.
 - Ich greife situationsbedingt und angemessen ein, wenn ich grenzverletzendes Verhalten miterlebe.
 - Ich achte auf Interessen, Freuden, Bedürfnisse, Nöte, Schmerzen und Kummer von Kindern und berücksichtige ihre Belange und den subjektiven Sinn ihres Verhaltens.
 - Produkte und Leistungen von Kindern entwerfe ich nicht oder kommentiere sie nicht entmutigend.]

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, o.ä. finden nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Ich gestalte Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen so, dass den Kindern keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Bei der Gestaltung pädagogischer Programme und der Durchführung einzelner Aktionen unterlasse ich jede Form von Gewalt, Nötigung, Druck oder freiheitsentziehende Maßnahmen, auch ungeachtet vermeintlicher Einwilligungen der Kinder.
- Ich nehme individuelle Grenzempfindungen ernst und achte sie. Ich kommentiere diese keinesfalls abfällig, sondern respektiere in jedem Fall ein verbales oder nonverbales Nein.
- Ich werde keine Geheimnisse mit einzelnen Kindern haben.

Stand BRHB: 18.01.2022	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)	 Seite 1 von 4
Letztes Bearbeitungsdatum: Datum 01.06.2023	Am: 09.12.2023 Unterschrift: 	

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname, Geburtsdatum des Vorlagepflichtigen

Name, Anschrift des Einrichtungs-/Maßnahme-/Veranstaltungsträgers

Status der/des Vorlagepflichtigen

- ☐ Mitarbeiter oder vergleichbar Tätiger
- ☐ ehrenamtlich Tätiger

Ich erkläre, dass

- ich nicht wegen einer der in § 72 a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen) genannten Sexualstraftaten verurteilt bin,
- im Hinblick auf die in § 72a SGB VIII genannten Sexualstraftaten kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist,
- ich im Falle der Einleitung eines solchen Verfahrens dem o. g. Rechtsträger unverzüglich Mitteilung machen werde.

Ort, Datum, Unterschrift

Listung der Sexualstraftaten

§ 171	StGB	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174	StGB	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a	StGB	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b	StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c	StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176	StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a	StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
§ 176b	StGB	Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§ 176c	StGB	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176d	StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 176e	StGB	Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
§ 177	StGB	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
§ 178	StGB	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180	StGB	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a	StGB	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	StGB	Zuhälterei
§ 182	StGB	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	StGB	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a	StGB	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184	StGB	Verbreitung pornographischer Inhalte
§ 184a	StGB	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
§ 184b	StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
§ 184c	StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
§ 184e	StGB	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f	StGB	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g	StGB	Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i	StGB	Sexuelle Belästigung
§ 184j	StGB	Straftaten aus Gruppen
§ 184k	StGB	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 184l	StGB	Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 201a III	StGB	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
§ 225	StGB	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232	StGB	Menschenhandel
§ 232a	StGB	Zwangsprostitution
§ 232b	StGB	Zwangsarbeit
§ 233	StGB	Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a	StGB	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 234	StGB	Menschenraub
§ 235	StGB	Entziehung Minderjähriger
§ 236	StGB	Kinderhandel

Qualität - Ein starkes Stück Zukunft 	Qualitätsmanagement - Handbuch	
	[Kita St. Marien, Schwege]	Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept B10.01 Prävention 3. Risikoanalyse Kinderschutz

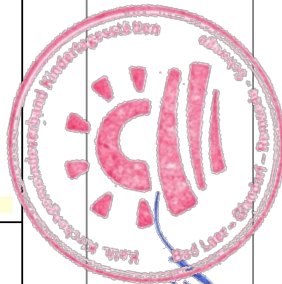


Diese Risikoanalyse wurde in Abstimmung mit der Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück entwickelt. Sie ist ein wichtiger Teil des Kinderschutzkonzeptes. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist kann versuchen, diese auszuschalten oder zumindest deutlich zu verringern. Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung und bei den handelnden Personen zu identifizieren, zu bewerten und diese bei Bedarf zu bearbeiten.

[TN Pädagogisches Team und Leitung St. Marien, am 9.5.2023]

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Personalverantwortung			
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren und in den regelmäßigen Gesprächen mit den Mitarbeitenden aufgegriffen?	L berichtet vom Kinderschutzkonzept dieser Einrichtung.	Leitfaden und Protokollvorlage aus dem Prozess Personalgewinnung (B5.01)	Leitfaden und personenbezogene Protokollbögen der Bewerberinnen und Bewerber
Gibt es Erstgespräche auch mit Praktikanten, interessierten potenziellen Ehrenamtlichen, etc.? Wird auch hier das Thema „Prävention“ angesprochen?	Einführendes Gespräch	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Selbstauskunftserklärung (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)	Das erweiterte Führungszeugnis und/oder die Selbstauskunftserklärung liegen neben dem allgemeinen Verhaltenskodex und bei päd. MA auch der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex von allen in der Kita Tätigen in der Personalakte.

Stand BRHB: 30.11.2022	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)		Seite 1 von 7
Letztes Bearbeitungsdatum: [30.5.2023]	Am: 09.12.2023	Unterschrift: 	



Qualität - Ein starkes Stück Zukunft 	Qualitätsmanagement - Handbuch	
	[Kita St. Marien, Schwege]	Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept B10.01 Prävention 3. Risikoanalyse Kinderschutz

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur im Team?	[Ja.]	[Arbeitshilfe zur Reflexion von grenzüberschreitendem Verhalten im päd. Alltag (B10.01.6)]	[Protokoll mit Arbeitsergebnissen liegt vor, beispielsweise durch die Protokolle der Teamsitzungen, Mitarbeiterschulungen u.a.]
Hat das Team ausreichend Wissen über die sexuelle Entwicklung von Kindern?	[Mitarbeiter haben Wissen zum Thema.]	[Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück, Kinderschutzbund]	[Schulungsnachweise liegen in den Personalakten]
Gibt es ein gemeinsames Verständnis von Nähe und Distanz zu den Kindern?	[Ja. Wurde vom Team 2023 erarbeitet und jährlich thematisiert.]	[Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)]	[Protokoll liegt vor, Absprachen wurden dokumentiert]
Wie wird Partizipation in der Kita umgesetzt?	Gruppentreffen, Kinderkonferenzen, demokratischer Umgangsstil, Umsetzung der Kinderrechte, Kinderbeschwerden werden ernst genommen und bearbeitet.	Unterlagen aus dem Prozess C1.01 Partizipation – Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Kinder	[Im Prozess C1.01 ist die Umsetzung von Partizipation beschrieben und ist Teil der päd. Konzeption. Nachweise zu Abstimmungsprozessen (Fotodokumentationen) liegen vor]
Gibt es ein Beratungs- und Beschwerdemanagement auf der Ebene der Erwachsenen und der Kinder?	[Ja.]	[Unterlagen aus dem Prozess C1.01 Partizipation – Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Kinder; C1.02Beschwerdemanagement.]	[Im Prozess C1.01 ist der Umgang mit den Beschwerden von Kindern beschrieben. Darüber hinaus wird im Prozess C1.02 der Beschwerdeweg für Erwachsene festgehalten. Beide Inhalte sind Teile der päd. Konzeption.]

Stand BRHB: 30.11.2022 Letztes Bearbeitungsdatum: [30.5.2023]	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)		Seite 2 von 7
	Am:	Unterschrift:	

Qualität - Ein starkes Stück Zukunft 	Qualitätsmanagement - Handbuch	Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept B10.01 Prävention 3. Risikoanalyse Kinderschutz
	[Kita St. Marien, Schwege]	

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht, z.B. wenn Mitarbeitende mit Kindern allein sind?	Ja.	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)	Die von jedem Mitarbeitenden unterschriebenen Verhaltenskodexe sind in der entsprechenden Personalakte abgelegt.
Gibt es konkrete Vereinbarungen für den Umgang mit kindlicher Sexualität, z.B. „Doktorspiele“?	Ja.	Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück, Kinderschutzbund, Beispiel zu Sexualpäd. Grundaussagen (B2.8)	Es sind sexualpäd. Grundaussagen im Prozess Prävention festgelegt und Aussagen dazu sind in der päd. Konzeption verankert
Ist den im Auftrag der Kita tätigen sonstige Personen/Dritte der Verhaltenskodex der KiTa bekannt und halten diese den Verhaltenskodex ein?	Ja.	[]	Dokumentation der Informationsweitergabe, Protokolle von Beobachtungen und Gesprächen liegen vor
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Schutzbefohlenen (Anvertrauten) durch Mitarbeitende/Praktikanten/Ehrenamtliche?	Nein.	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1) Prozess Kritikgespräch (B5.05)	Protokolle von geführten Gesprächen liegen vor.

Stand BRHB: 30.11.2022	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)		Seite 3 von 7
Letztes Bearbeitungsdatum: 30.5.2023	Unterschrift:		
Am:			

Qualität - Ein starkes Stück Zukunft  	Qualitätsmanagement - Handbuch		Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept B10.01 Prävention 3. Risikoanalyse Kinderschutz
	[Kita St. Marien, Schwege]		

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Sorgen die Mitarbeitenden dafür, dass die Eltern/Erziehungsberechtigten zum Thema Kinderschutz (inkl. kindlicher Sexualität) ausreichend informiert werden?	[Ja]	[Checkliste Aufnahmegespräch]	[Protokolle von Elterngespräche liegen vor; Planungen von themenbezogenen Elternabenden]
Gelegenheiten			
Mit dem Alter/Entwicklungsstand der Kinder und dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Kindern und Fachkräften geht ein Abhängigkeits- und Machtverhältnis einher. In welchen sensiblen Situationen könnte dieses leicht ausgenutzt werden?	Das Team hat „dunkle Ecken“ benannt und ein Begehungprotokoll (siehe Protokoll Teamsitzung XXXX) angefertigt.	Allgemeiner Verhaltenskodex (Mitarbeiternetz) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex (B10.9.1)	[Die unterschriebenen Verhaltenskodexe liegen in der Personalakte. Protokolle mit den Arbeitsergebnissen des Auseinandersetzungsprozess liegen vor. Einmal jährlich ein Auseinandersetzungsprozess in Teamsitzung - Protokoll]
[]	[]	[]	[]

Stand BRHB: 30.11.2022	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)		Seite 4 von 7
Letztes Bearbeitungsdatum: [30.5.2023]	Unterschrift:		
	Am:		

Qualität - Ein starkes Stück Zukunft 	Qualitätsmanagement - Handbuch	
	[Kita St. Marien, Schwege]	Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept B10.01 Prävention 3. Risikoanalyse Kinderschutz

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
Entscheidungsstrukturen			
Sind Verantwortlichkeiten und Abläufe im Kinderschutz geklärt und allen bekannt?	Ja.	Die Arbeitshilfe zum Kinderschutz (B10.01.8 Prävention)	Die vorliegende Arbeitshilfe ist bearbeitet und liegt ausgefüllt vor.
Sind die Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeitenden/Praktikanten/Ehrenamtlichen klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?	Ja.	Die Arbeitshilfe zum Kinderschutz (B10.01.8 Prävention)	Die vorliegende Arbeitshilfe ist bearbeitet und liegt ausgefüllt vor.
Sind Entscheidungs- und Kommunikationswege und Verantwortlichkeiten den Eltern und Kindern bekannt und verbindlich?	Ja	Organigramm (A1.2), Verantwortungsmatrix (A1.5)	Organigramm und Verantwortungsmatrix liegen vor;
Übernehmen Träger und Leitung Verantwortung und intervenieren bei Fehlverhalten (siehe Verhaltenskodex) von Mitarbeitenden/Praktikanten/Ehrenamtlichen?	Ja.	Leitfaden für ein Kritikgespräch (B5.05) Beenden von Arbeitsverhältnissen (B5.09)	Protokolle von Beobachtungen und Gesprächen liegen vor

Stand BRHB: 30.11.2022	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)		Seite 6 von 7
Letztes Bearbeitungsdatum: 30.5.2023	Unterschrift:		
Am:			

Qualität - Ein starkes Stück Zukunft  	Qualitätsmanagement - Handbuch	Kapitel B B10 Handlungsleitlinien zum Kinderschutzkonzept B10.01 Prävention
	[Kita St. Marien, Schwege]	3. Risikoanalyse Kinderschutz

Gefährdungspotentiale	Umgang	Hilfsmittel	Nachweise
[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]

Stand BRHB: 30.11.2022	Freigabe durch den Träger (für alle zu diesem Prozess gehörigen Seiten)		Seite 7 von 7
Letztes Bearbeitungsdatum: [30.5.2023]	Am:	Unterschrift:	