



**Institutionelles Schutzkonzept  
der  
Katholischen Kindertagesstätte  
„St. Johannes Evangelist“**

Du hast mich eingezeichnet in Deine Hand  
Damit Du mich nicht vergisst  
Damit Du mir immer nahe bist  
Ich bin eingezeichnet in Deiner Hand  
Damit ich Dich nicht vergesse  
Damit ich Dir immer nahe bin

Du hältst mich geborgen in Deiner Hand  
Weil du mich liebst  
Ich fühle mich geborgen in Deiner Hand  
Weil ich Dir vertraue  
Du umfasst mich von allen Seiten  
Du bist in mir, ich bin in Dir

In Deiner Nähe ist Frieden, Ruhe und Geduld  
Erfahre ich Wärme und Geborgenheit

Lass mich ein wenig bei Dir ruhen

Dann kann ich gestärkt und mit Zuversicht  
Mich wieder auf den Weg machen

Wunibald Müller

- Vorwort
- Risikoanalyse
  - Personalverantwortung
  - Räumliche Situation
  - Entscheidungsstrukturen
- Handlungsleitfäden und Verfahrenswege
  - Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende der Einrichtung
  - Kontaktdaten
  - Diagramme
- Interne und externe Ansprechpersonen
- Bewerbung- und Personalgespräche
- Gemeinsame Schutzzerklärung
- Transparente, klare Strukturen
- Leitbild
- Allgemeine Dienstpflichten
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Pädagogische Prävention
- Entwicklungsschritte in der psychosexuellen Reife
- Sexualpädagogische Arbeit

# Vorwort

## Institutionelles Schutzkonzept der Katholischen Kindertagesstätte St. Johannes Evangelist

Kinder zu stärken, ihr Recht auf ein gewaltfreies Leben umzusetzen, ist kein kurzfristiges Projekt, sondern unsere dauerhafte Erziehungshaltung.

Unsere Kindertagesstätte hat eine besondere Verantwortung bei der Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung.

Weil wir davon überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch als Geschöpf und Abbild Gottes eine unantastbare Würde hat, müssen wir uns als katholische Bildungseinrichtung durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung auszeichnen.

Um dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden, haben wir ein Schutzkonzept entwickelt, in dem wir uns besonders mit dem Recht der Kinder auf Partizipation und dem bewussten Umgang mit ihren Beschwerden auseinandergesetzt haben. Aktiver Kinderschutz kann nur gelingen, wenn es verbindlich geregelte Abläufe gibt, die uns Orientierungshilfe und Handlungssicherheit geben, diese sind in unserem **institutionellen Schutzkonzept**, im **Verhaltenskodex** und in der Planung unserer Prozesse verankert.

Regelmäßige fachliche Begleitung in Fortbildungen bzw. Präventionsmaßnahmen, bzw. Einzelfallhilfen unterstützen das geschaffene Fundament.

Sexualisierte Gewalt in ihren unterschiedlichen Ausprägungsformen verletzt die Integrität und Würde junger Menschen schwer und gefährdet ihre seelische Entwicklung erheblich.

Deshalb reflektieren wir im Team bzw. In einer kollegialen Beratung Anhaltspunkte auf Vernachlässigung bzw. Misshandlung und nehmen unter Hinzuziehung der im Kinderschutz, insoweit "erfahrenen Fachkraft", eine Einschätzung des Gefährdungsrisikos vor und verabreden die nächsten Handlungs- und Verfahrensschritte.

Unser Träger hat sich ebenso verpflichtet, auf die persönliche Eignung der Fachkräfte in unserem Haus zu achten und durch regelmäßige Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen sicherzustellen, dass keine Personen beschäftigt sind, die wegen bestimmter in § 72 a SGBVIII genannten Straftaten (z.B. Verletzung der Fürsorge oder Erziehungspflicht und Sexualdelikten) rechtskräftig verurteilt worden sind. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage höchstens sechs Monate alt sein, eine Wiedervorlage ist alle fünf Jahre vorgesehen. In diese gesetzlichen Vorgaben sind auch die ehrenamtlich Tätigen (z.B. Lesepaten) miteinbezogen. Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an einer Präventionsschulung teil, um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken. Mindestens alle fünf Jahre ist eine Auffrischung bzw. Vertiefung vorgesehen.

Ferner muss jeder bei uns Beschäftigte auch im Ehrenamt, "die gemeinsame Erklärung zum Schutz von sexualisierter Gewalt" unterzeichnen.

Cordula Pischnick

( Leiterin )



## Personalverantwortung

Bereits in der Bewerbungsphase wird das Thema Prävention aufgegriffen mittels konkreter Situationsbeschreibungen wird das Verhalten des Bewerbers in gefährdenden Situationen geprüft. Auch bei Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen wird Kindeswohlgefährdung und Missbrauch thematisiert. Aufgrund der bereits bestehenden gesetzlichen Vorgaben werden zutreffende Regelungen wie erweitertes Führungszeugnis und Gemeinsame Schutzklärung selbstverständlich eingehalten. Durch die regelmäßigen Personalgespräche, die von der Leitung mit jedem Mitarbeiter durchgeführt werden, sowie die allgemeine Dienstbesprechung gibt es ausreichend Kommunikations- und Feedbackkultur neben den alltäglichen Dienstgesprächen. Neben der Leitung sind auch der Träger sowie die Caritas Ansprechpartner im Falle von Gesprächsbedarf der Mitarbeiter bei auffälligen Beobachtungen. Zum Thema persönlicher Umgang und Geschenke von Kitafamilien existiert bereits der Verhaltenskodex sowie der Schutzauftrag, die beide von allen Mitarbeitern unterschrieben werden. Darüber hinaus ergibt sich aus den Prozessregeln des Alltags der ordnungsgemäße Umgang mit den Kindern.

Aufgrund der Nutzung des Bezugserziehersystems ergeben sich daraus naturgemäß engere Beziehungen einzelner Kinder zu ihrem Bezugserzieher. Das mögliche Gefährdungspotenzial hier wird erkannt. Aufgrund der regelmäßigen Interaktion des Kindes mit seinen anderen Gruppenerziehern entsteht ein ähnlich hohes Vertrauensverhältnis, so dass das Kind sich jederzeit auch einem anderen ihm nahestehenden Erzieher anvertrauen kann.

## Räumliche Situation

Ältere Kinder können selbstständig die Toiletten nutzen, die durch Türen – wenn auch einsehbar durch Erwachsene – getrennt sind. Dadurch wird dieser Bereich privatisiert und dient gleichzeitig zum Sichtschutz. Aufgrund des teiloffenen Kitakonzeptes sind geschlossene Türen nur zu Morgenkreis/Mittagessen und Schlafenszeiten anzutreffen. Außer der Tür zur Personaltoilette sind zudem alle Türen als einsehbare Glastüren gestaltet. Die Erziehertoilette ist für die Kinder nicht zugänglich. Das Betreten stellt aus diesem Grunde alleine eine Barriere und somit eine außergewöhnliche Situation dar, die dazu beiträgt, dass dieser Raum nicht missbraucht werden darf. Alle anderen Räume sind einsehbar.

Leider hat jeder Zugang zum Kitagebäude.

„Dunkle Ecken“ gibt es in der Kita nicht. Die Räumlichkeiten sind alle hell und offen gestaltet. Unvorteilhaft ist lediglich die Gartenfläche rund um das Haus. Durch diese Situation kann die „Auslauffläche“ für die Kinder nur so weit geöffnet werden, wie sie der aufsichtspflichtigen Person Einsicht gebietet. Je mehr Erzieher, desto mehr Fläche für die Kinder zum freien Spiel.

## **Entscheidungsstrukturen**

Alle Alltagsprozesse sind klar geregelt, woraus sich transparente Entscheidungsstrukturen und –umsetzungen ergeben. Die Aufgaben, Kompetenzen und Rolle der Leitung und der Mitarbeiter sind klar durch die Aufgabenbeschreibungen im Qualitätsmanagement festgeschrieben. Zudem ist auch die Aufteilung der Verantwortungsbereiche für jeden Mitarbeiter eindeutig festgehalten. Aufgrund des strukturierten Tagesablaufs, der klaren Prozesse und der Partizipation im Alltag wissen die Kinder wer was zu entscheiden hat. Die Aufklärung der Kinder erfolgt durch das eigens im Konzept verankerte „Lubo“, das regelmäßig durchgeführt wird.

Aufgrund der Größe der Kita ist die unauffällige Umgehung von Regeln und Entscheidungsweisen nicht möglich. Heimliche Hierarchien sind nicht existent. Die Leitung übernimmt die Verantwortung und interveniert beim Fehlverhalten der Mitarbeitenden.

Das Beschwerdemanagement ist im Schutzauftrag dargestellt. Zudem finden sich auch alle Kommunikationswege der Einrichtung in der Qualitätsentwicklung.

## **Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende der Einrichtung**

Hinweise auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Einrichtungsleitung, der Pfarrer und die beauftragten externen Ansprechpersonen des Erzbistums Berlin entgegen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kita sind verpflichtet, entsprechende Sachverhalte und Hinweise zu melden. Das weitere Verfahren regeln die Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin.

**Kontakt**daten der beiden externen Beauftragten für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst:

Dina Gehr Martinez

Erzbischöfliches Ordinariat, Missbrauchsbeauftragte persönlich, Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin  
Tel.: 0176/ 72 48 02 86

E-Mail: [gehr@kirchliche-aufarbeitung.de](mailto:gehr@kirchliche-aufarbeitung.de)

Torsten Reinisch

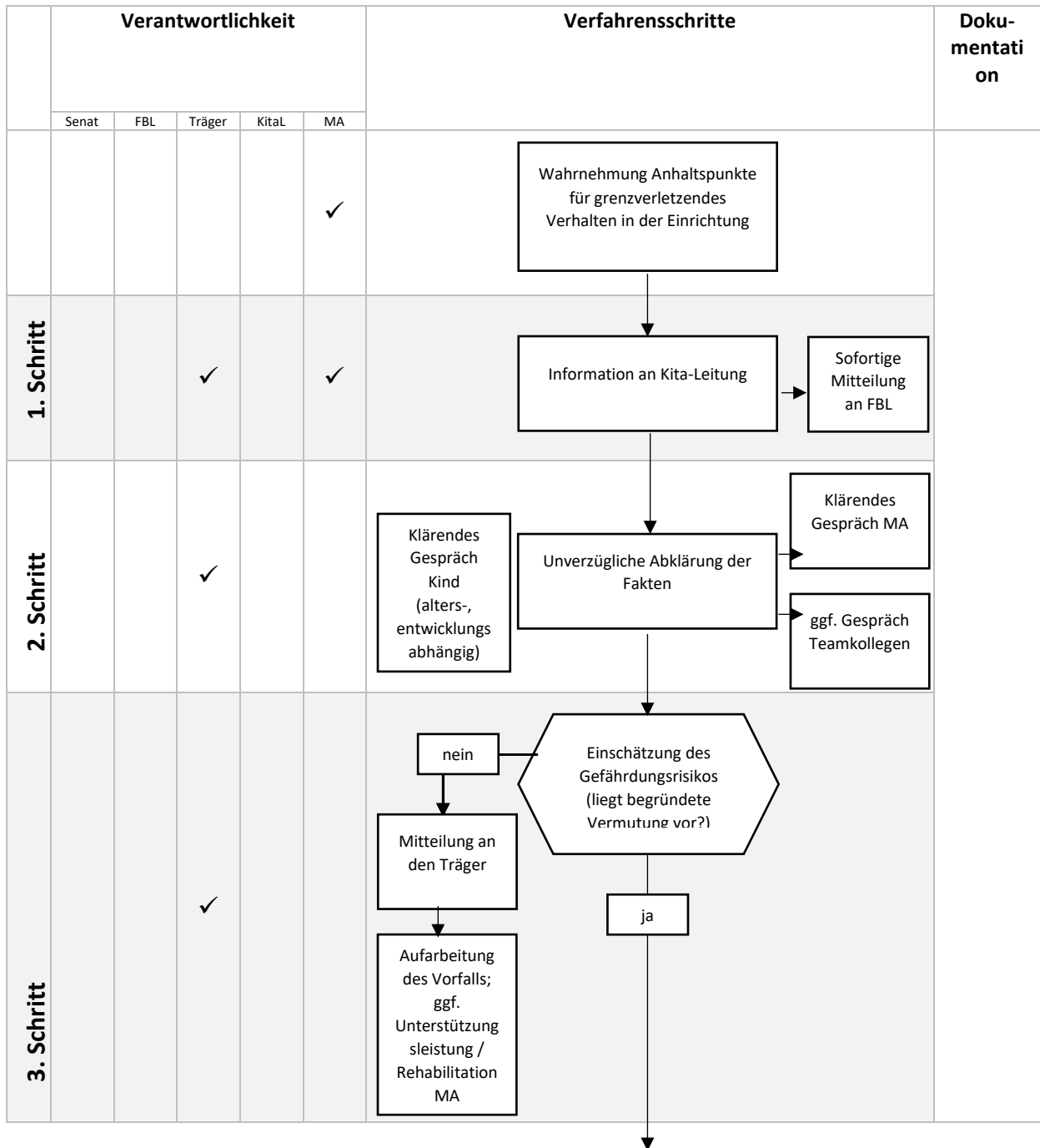
Erzbischöfliches Ordinariat, Missbrauchsbeauftragte persönlich, Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin  
Tel.: 0176 / 45 98 73 46

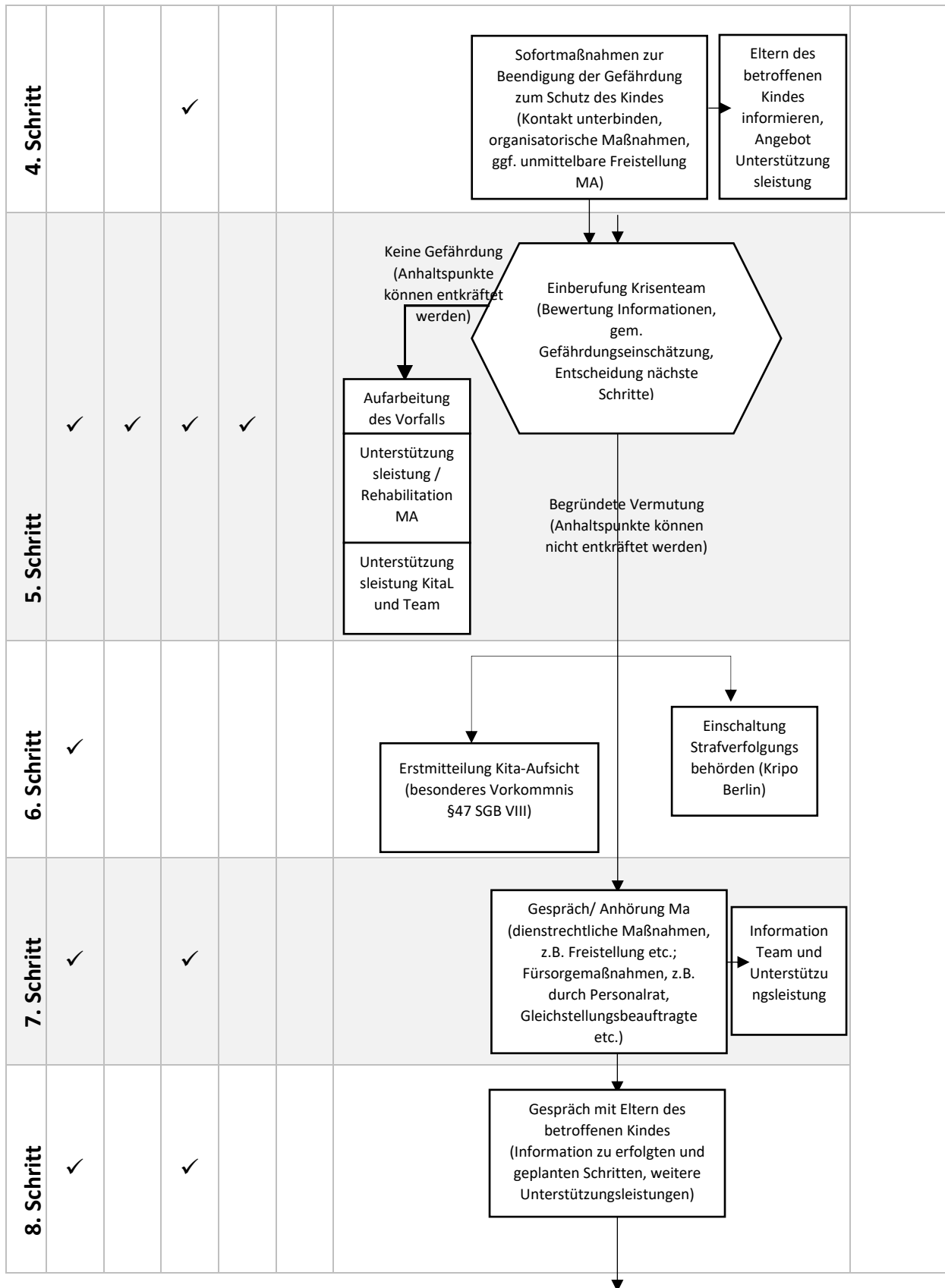
E-Mail: [reinisch@kirchliche-aufarbeitung.de](mailto:reinisch@kirchliche-aufarbeitung.de)

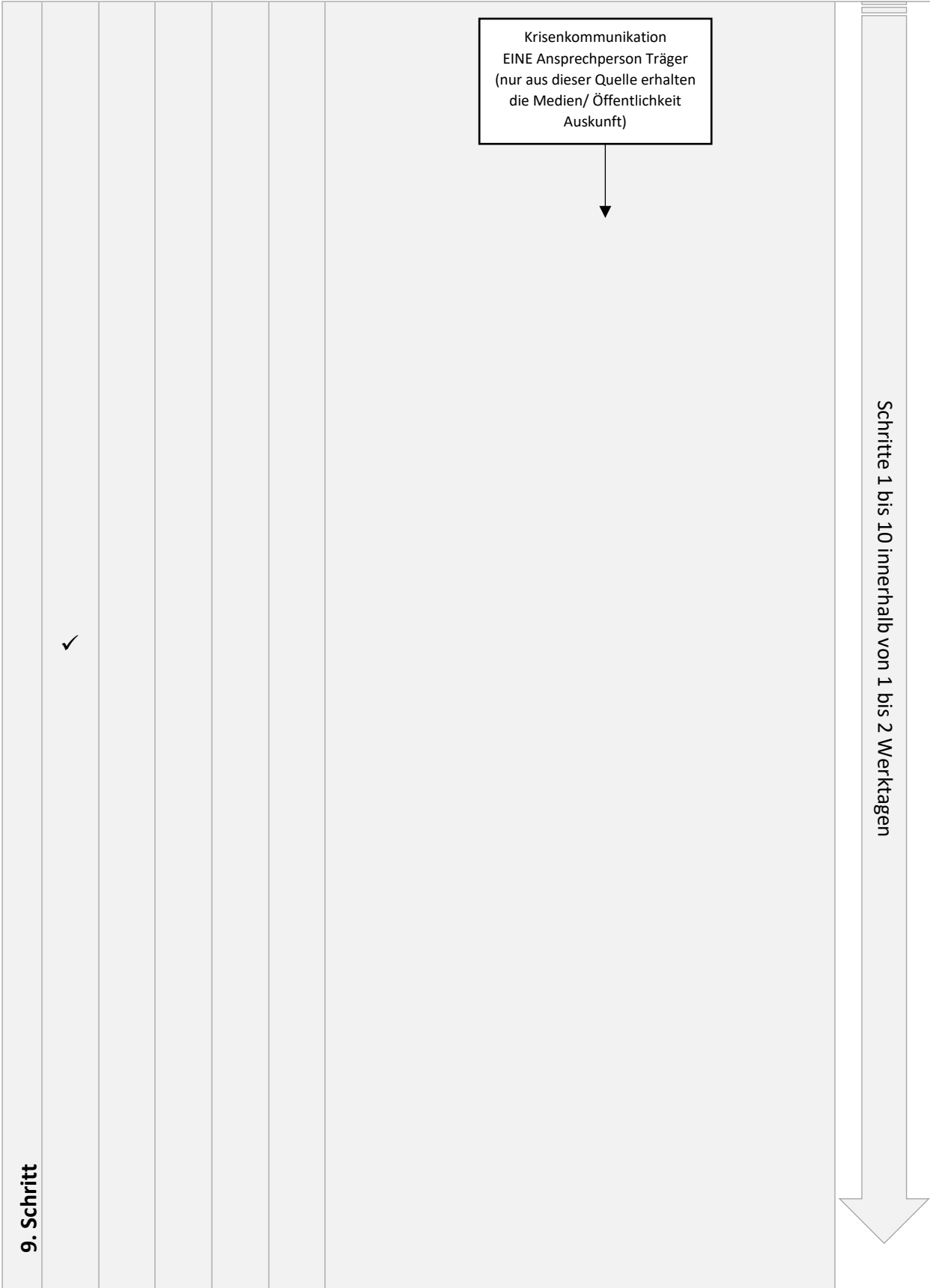


Diagramm 1:

Verfahrensablauf bei Vermutung auf grenzverletzendes Verhalten von Beschäftigten in der Einrichtung

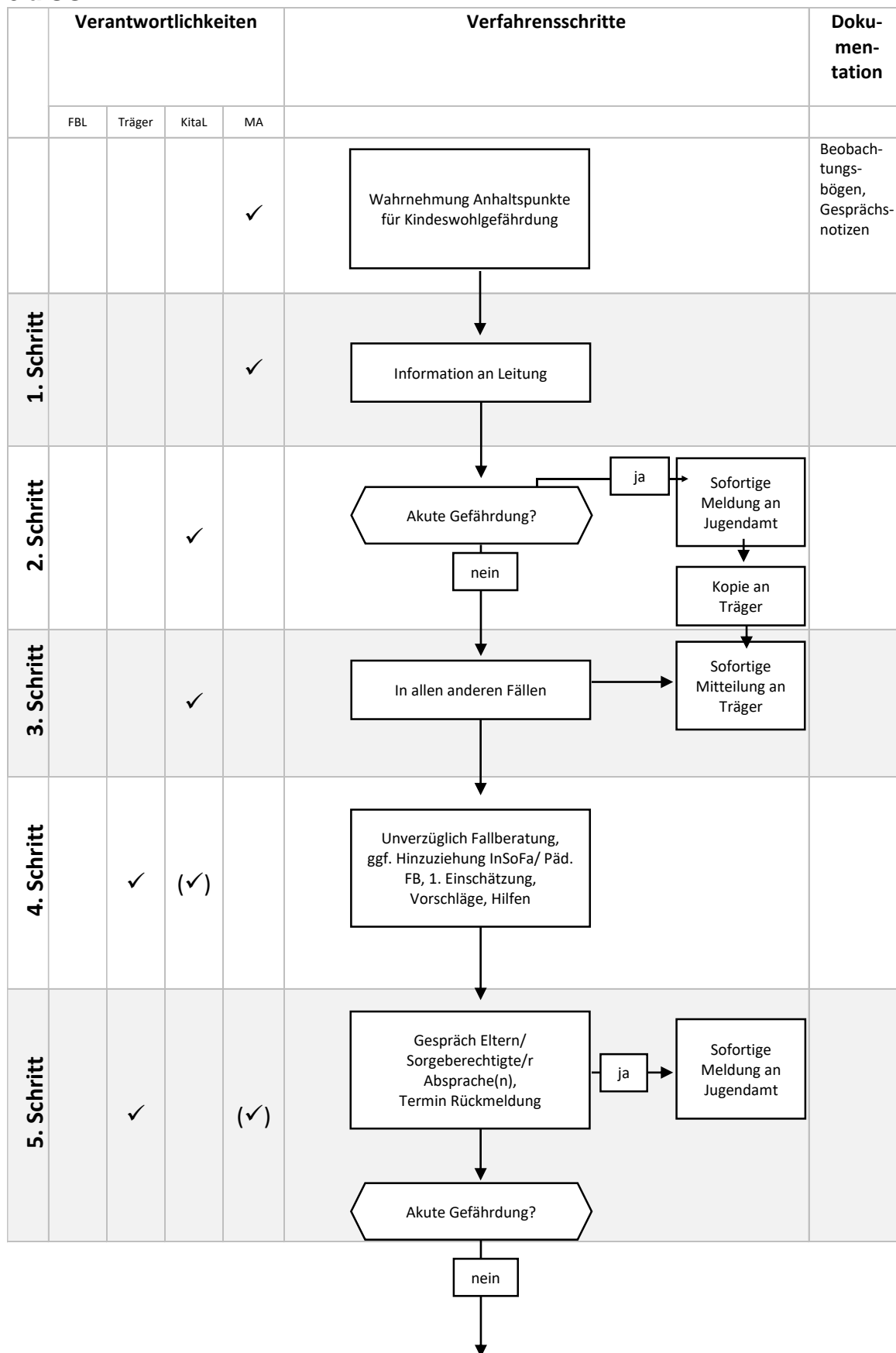








**Diagramm 2: Verfahrensablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, gem. § 8 a SGB VIII**



## Vorgehen bei Vorfällen oder bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende einer Pfarrgemeinde des Erzbistums Berlin

Vereinfachte Übersicht  
Stand: 01.02.2022



Gemäß der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ der Deutschen Bischofskonferenz und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin.

### Meldepflicht und andere Grundsätze

Alle beruflichen und ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweise und Sachverhalte auf einen sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch kirchliche Mitarbeitende, unverzüglich an eine beauftragte Ansprechperson oder Leitung von Einrichtung/Dienst weiterzuleiten. Alle Informationen und Vorgänge sind chronologisch zu dokumentieren. Alle Handlungen sind auf die Gewährleistung von Schutz und Unterstützung aller betroffenen Personen zu richten. Es ist wohlüberlegt, abgestimmt und zeitnah zu handeln. Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist zu beachten.

Mitarbeiter:in beobachtet oder erfährt von Auffälligkeiten anderer Mitarbeiter:in, die den Verdacht eines sexuellen Übergriffes oder des sexuellen Missbrauchs nahelegen (Dokumentation anhand Meldeformular)

Meldung an Pfarrer oder beauftragte Ansprechperson.  
Bei Verdacht gegen Pfarrer Meldung direkt an beauftragte Ansprechperson.

Pfarrer informiert beauftragte Ansprechperson. Beauftragte Ansprechperson führt Plausibilitätsprüfung durch und informiert Generalvikar, der den Erzbischof in Kenntnis setzt. Bei Meldung an beauftragte Ansprechperson erfolgt Information des jeweiligen Pfarrers im Auftrag des Generalvikars.

Aufklärungsprozess in Verantwortung des Generalvikars.  
Koordination und Durchführung des Prozesses durch Interventionsbeauftragte:n.  
Arbeitsrechtliche und disziplinarische Maßnahmen bei Beschäftigten und Ehrenamtlichen einer Pfarrei durch den jeweiligen Kirchenvorstand.

- ▶ Entscheidung über sofortige Unterbrechung des Kontaktes Beschuldigte:r zu betroffenem Kind, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsenen
- ▶ Einbeziehung der Personensorgeberechtigten der/des Betroffenen. Beauftragte Ansprechperson sucht Gespräch mit Kind/Jugendliche:r, Personensorgeberechtigten, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, falls noch kein Kontakt besteht
- ▶ Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen bis zur Aufklärung des Vorwurfs
- ▶ Anhörung der beschuldigten Person, sofern dadurch Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden
- ▶ Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat Information der Staatsanwaltschaft und ggf. staatlichen Aufsicht
- ▶ Prüfung und ggf. Einleitung arbeitsrechtlicher und disziplinarrechtlicher Maßnahmen
- ▶ Hilfs- und Unterstützungsangebote für Betroffene, andere involvierte Personen und die Einrichtung
- ▶ Einleitung geeigneter Maßnahmen bei ausgeräumtem Verdacht
- ▶ Nachsorge nach Abschluss des Verfahrens

Betroffene und Zuständige von Einrichtung/Dienst werden unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand des laufenden Verfahrens durch Interventionsbeauftragte:n bzw. die beauftragte Ansprechperson informiert. Dem Generalvikar obliegt die Information anderer Beteiligter (Mitarbeitende, Sorgeberechtigte u.a.). Die notwendige Information der Öffentlichkeit erfolgt ausschließlich durch die Pressestelle des Erzbistums.

**kirchliche und nichtkirchliche Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt:**

Kind im Zentrum:	(030) 282 80 77
Deutschen Kinderschutzbund Landesverband Berlin	(030) 45 80 29 31.
Strohalm e.V.	030 6141829

**Wichtige Notrufnummern:**

Polizei	110
Kinder- und Jugendtelefon	0800 111 0 333
Elterntelefon	0800 111 0 550
Hilfetelefon Sexueller Missbrauch	0800 22 55 530
Telefonseelsorge	0800 111 0111 oder 0800 111 0 222
Weißer Ring bundesweites Opfer-Telefon	116006
Berliner Hotline Kinderschutz	(030) 61 00 66

## Auszug aus der Präventionsordnung

### § 4 Personalauswahl und – begleitung

In Personalauswahlverfahren und in der Personalbegleitung greifen die Personalverantwortlichen kirchlicher Rechtsträger das Thema sexualisierte Gewalt offensiv auf. Dazu gehört insbesondere:

- die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses,
- die Unterzeichnung einer Gemeinsamen Erklärung gemäß § 6 und die Sorge der Wahrnehmung einer entsprechenden Schulung gemäß § 10
- die Thematisierung in Bewerbungs- und, Einarbeitungs-, und Personalgesprächen,
- die Information über das institutionelle Schutzkonzept unserer Kita
- der Verweis auf trägerspezifische dienstrechtliche Anweisungen und/oder Vereinbarungen.

Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.

Hier findet ein Bewerbungsgespräch zum Thema:

„Haben Sie schon einmal sexualisierte Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?“

oder

„Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Erzbistum Berlin im Internet informiert?“

oder

„Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und professionelle Distanz?“

oder

„Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“

Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen:

„Wie würden sie sich verhalten, wenn...?“

Folgende Materialien erhält der Bewerberin/ dem Bewerber mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag bzw. Ehrenamtlichen im Erstgespräch:

- Konzeption und institutionelles Schutzkonzept der kath. Kindertagesstätte

### Arbeitsvertrag/Einsatzbeginn

Wir machen darauf aufmerksam, dass ein Arbeitsvertrag erst nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintrag einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung und nach Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geschlossen wird und der Dienstantritt erst im Anschluss an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgen kann.

Gleiches gilt für den Beginn des Einsatzes bei Ehrenamtlichen.

Wir nutzen die Probezeit, um uns ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen die Auffälligkeiten an.



Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Erzbistum Berlin und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Im Geiste des Evangeliums wollen sie ihnen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten, in dem die menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, die Würde und Integrität geachtet und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Sie treten entschieden dafür ein, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Gemeinsamen Schutzklärung bekräftigt.

*Maria Rosenkranzkönigin –Steglitz-Lankwitz-Dahlem*

*Mitarbeiterin/ Mitarbeiter*

1. Wir fördern ein Klima der Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Wir setzen die in der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin“ genannten Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konsequent um.
3. Insbesondere
  - beschäftigen wir nur Mitarbeitende und beauftragen nur Ehrenamtliche, die sich zu einem respektvollen Umgang und zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichten,
  - sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt,
  - geben wir unseren beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, zur Kenntnis,
  - bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ansprechpersonen, sowie Beteiligungs- und Reflexionsmöglichkeiten, damit sie ihre Arbeit gut bewältigen können.
4. Wir nehmen jeden Verdacht auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch ernst und handeln unverzüglich und konsequent entsprechend der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der Deutschen Bischofskonferenz und den Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Berlin.

1. Ich achte Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Meine Arbeit mit ihnen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
2. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt.
3. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden. Mit meinen eigenen Grenzen gehe ich verantwortungsvoll um.
4. Ich habe die Übersicht meiner Pfarrei zum Verfahren bei Verdacht erhalten und bin mir meiner Meldepflicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten bewusst. Hilfe und Unterstützung bei den beauftragten Ansprechpersonen werde ich bei Bedarf in Anspruch nehmen.
5. Ich nehme an den vorgesehenen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung teil.
6. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach §72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies unverzüglich dem Pfarrer mitzuteilen.
7. Ich erkenne den Verhaltenskodex meiner Einrichtung an und richte mein Verhalten danach aus.

Datum

Datum, Name Mitarbeiter/in

Unterschrift Pfarrer Dr. Andrej-Nicolai Desczyk

Unterschrift

Diese Gemeinsame Schutzklärung ist Bestandteil der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ vom 17.01.2022

Unsere Kindertagesstätte hat sich im Zuge von Qualitätsentwicklung Instrumente erarbeitet, die für alle gleichermaßen hilfreich sind, die unser Haus auf vielfältiger Weise nutzen:

- Konzeption
- Prozessplanungen
- Qualitätsmanagement
- Geklärte Verantwortungsbereiche
- Kinderschutzbeauftragten
- Sicherheitsbeauftragten
- Brandschutzbeauftragten
- DB-Protokolle
- Rundbriefe
- Haus-ABC- Regeln
- Gefährdungsbeurteilung
- Wartungsverträge
- Verhaltenskodex
- Schutzauftrag
- Beschwerdemanagement
- Lubo-Mediationstraining für unsere Kinder (Prävention)
- 

Zusätzlich wird die Qualität regelmäßig bewertet:

- Regelmäßige Rundgänge durch die Leitung
- Tea-time für MA
- Elternbefragungen
- Transparenz in alle Protokolle
- Auswertung von Kinderaussagen
- Ergebnisse interner und externer Evaluation
- Beobachtungsbögen

**Die katholische Kindertagesstätte St. Johannes Evangelist hat mit dem vorliegenden Konzept ein gemeinsames Verständnis von Kinderschutz geschaffen, der für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden verbindlich ist. Das Kerngeschäft unserer pädagogischen Arbeit ändert sich dadurch nicht. Aber die entwickelten Grundsätze geben uns Orientierung und Handlungssicherheit.**

### **Leitbild – religiöse und ethische Grundsätze**

Unsere Kindertagesstätte pflegt und lebt gelingende Beziehungen mit unseren Kindern und deren Familien, die sie als Partner eines gelingenden Lebens erkennen. Diese Arbeit ist rückgebunden an Jesus Christus und seinen Auftrag Beziehungen lassen sich aber schwer messen. Für das Wachsen solcher Beziehungen schaffen wir „Räume“ in denen gelingende Beziehungen gelebt werden können.

### **Grundsätzliche Dienstpflichten, Schweigepflicht und Loyalitätspflicht**

#### **Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Träger**

**finden sich geregelt in den Gesetzen der**

AVR § 4 Allgemeiner Teil

AVR § 5 Allgemeiner Teil und Grundordnung

AVR §§ 4 und 5 Allgemeiner Teil

Weisungsrecht, d.h. Leitung gibt vor, was im Rahmen der vereinbarten Tätigkeiten zu tun oder zu lassen ist. (siehe Qualitätsmanagement/Handbuch/Prozessplanungen)

#### **Umgang mit Medien**

Für jeden MA ist der professionelle Umgang mit Medien unter Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre selbstverständlich.

Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen beweglichen Bild, einzuhalten!

MA gehen verantwortlich mit dem Eigentum der Kita. um. Bei allen Anschaffungen wird ein nachhaltiges und umweltbewusstes Optimum angestrebt.

#### **Datenschutz**

Wir pflegen einen professionellen Umgang auch im privaten Kontakt. Wir trennen private und berufliche Angelegenheiten.

Wir treffen eine Vereinbarung, wie wir interne Daten an Eltern weitergeben, bzw. welche nicht.

Es wird geklärt, was unterstützende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den Bereichen: FSJ, Ehrenamt, Bundesfreiwilligenamt, MAE, Praktikant-, in an Informationen erhalten und weitergeben dürfen.

Es erfolgt kein Austausch über sensible und datengeschützte Inhalte mit den Erwachsenen vor den Kindern.

Notfallnummern müssen für alle MA einer Kita zugänglich sein. Die Aktualität der Daten ist zu gewährleisten.

Am Telefon melden wir uns mit dem Namen der Kita, mit unserem Namen und grüßen den Anrufenden freundlich und deutlich, sowie korrekt in der Aussprache und Wortwahl.

### **Sicherheit am Arbeitsplatz**

Alle Belastungen und mögliche Mängel sind als Handlungshilfe in unserer **Gefährdungsbeurteilung** abgesichert worden.

Jährlich erfolgen gemeinsame Planung zu Fortbildungen, Urlaub und sonstige terminliche Absprachen, dass einzelne Mitarbeiter durch Abwesenheit von Kollegen nicht überlastet werden können.

Das Prozedere der Überforderungsanzeige ist jedem MA bekannt.

Wir arbeiten mit dem Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das vom Caritas zur Unterstützung der ArbeitnehmerInnen konzipiert wurde, als ein Instrument mit dessen Hilfe der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung von längerfristig oder wiederholt arbeitsunfähigen Arbeitnehmern klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann, eingeführt.

Bei Verlassen bzw. Betreten der Einrichtung melden wir uns an bzw. ab.

### **Umsetzung der pädagogischen Konzeption**

s. externe und interne Evaluationsberichte

Wir nehmen uns Zeit für Gespräche. Das Team der Kita pflegt eine wertschätzende Kommunikationskultur. Wir sind Sprach- und Sprechvorbilder. Wir üben konstruktive Kritik und verwenden Ich-Botschaften auf der Sachebene. Wir akzeptieren und tolerieren Familien anderer Herkunftsländer und finden Wege der gemeinsamen

Kommunikation. Wir reden miteinander, nicht übereinander. Individualitäten in der Kommunikation z.B. Fremdsprache, Akzent, Gebärdensprache werden miteinander getragen. Wir nutzen zum kollegialen Austausch und zur Reflexion die Teambesprechung, die Dienstbesprechung und externe Teambegleitung. Ausführliche Gespräche zur Entwicklung ihrer Kinder werden terminiert. Wir siezen die Eltern. Wir halten Tür- und Angelgespräche möglichst kurz. Wir begegnen den Eltern in Form einer Erziehungspartnerschaft. Wir begegnen den Eltern auf Augenhöhe.

### **Umgang im Team**

- Gute Informations- und Konferenzstruktur
- Fehler als Lernchance auffassen
- Krisen und Unzufriedenheit als Motor für Entwicklung sehen
- Raum und Platz für Anerkennung und Ermutigung
- Konstruktiv-kritischer Umgang

Einzelnen MA als ganzen Menschen wahrnehmen.

### **Umgang mit Praktikanten**

- Begrüßung, Einweisung in Datenschutz und Anleitung – durch die Leiterin und später die Anleiterin in der Gruppe
- Eine Bezugsanleiterin soll benannt werden
- Praktikant erstellt einen persönlichen Begrüßungstext für die Eltern- Pinnwand zur Information und Vorstellung.
- Einmal wöchentlich Reflexionsgespräch – Rückblick und Zielvereinbarung
- Teilnahme an Teamsitzung nur als Fachpraktikantin oder auf Wunsch
- Je nach Praktikumsart werden Konzeption, Hausordnung und Informationen der Praktikantin zur Kenntnisnahme vorgelegt
- Unterstützende, faire Beurteilung anstreben – erarbeitet von MA (Gruppe) u. Leitung
- Praktikumsbericht der Praktikantin soll nach Abschluss in der Kita vorgelegt werden.

## **Verhaltenskodex**

Im Verhaltenskodex unserer Kita sind präventive Regelungen für Mitarbeitende in sensiblen Nah- und Abhängigkeitssituationen aufgeführt, um Kindern, Angehörigen und Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen zu bieten. Im Kitaalltag kann es bisweilen zur Übertretung einer Regel im Verhaltenskodex kommen, aus einer Notwendigkeit heraus, aus Versehen oder Unachtsamkeit. Zur Abklärung und ggf. Aufarbeitung sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die anderer Mitarbeitenden der Kitaleitung mitzuteilen.

## **Umgang mit externen Personen/Institutionen**

Wir achten darauf, wer sich in der Kita aufhält, kommt und geht. Unbekannte Personen werden angesprochen. Die Abholung von Kindern erfolgt nur durch von den Erziehungsberechtigten autorisierte Personen.

## **Beziehung und Umgang mit den Kindern**

Die Verantwortung für Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeitenden. Dabei achten Mitarbeitende stets darauf, die Wünsche, Bedürfnisse und auch den ablehnenden Willen der Kinder zu berücksichtigen und zu respektieren.

Die Mitarbeitenden erfüllen sich keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher oder emotionaler Nähe und achten darauf, dass körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl eines Kindes zu jeder Zeit entspricht. Im Zweifel fragen sie beim Kind nach und holen sich die erklärte Zustimmung des Kindes ein. Körperliche Nähe wird durch Mitarbeitende weder manipuliert, noch werden Kinder dafür unter Druck gesetzt.

Die Mitarbeitenden achten bei körperlicher Nähe auf ihre eigenen Grenzen und übernehmen die Verantwortung, sich beim Wunsch eines Kindes nach zu großer Nähe im professionellen Kontext abzugrenzen.

Wir sind verlässlich, versprechen nur, was wir halten können und nutzen Vertrauen nicht aus.

Unsere Mitarbeitenden signalisieren den von uns betreuten Kindern:

Geheimnisse, die Kummer machen, sind keine Geheimnisse, sondern Sorgen.

**Schön, dass es dich gibt!**

**Du kannst das.**

**Du bist du so wie du bist, bist du in Ordnung.**

### **Gestaltung von Nähe und Körperkontakt**

Die MA sind sich bewusst, dass Bindung grundlegend für die pädagogische Arbeit und die Entwicklung der Kinder von Bedeutung ist. Gleichzeitig wissen wir, um die Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie:

Deshalb gestalten wir Spiele und pädagogische Situationen so, dass sie Kindern keine Angst machen und keine Grenzen überschritten werden. Wenn wir von einer verabredeten Regel abweichen müssen gute Gründe vorliegen, die transparent gemacht werden.

In unserer professionellen Rolle als ErzieherIn gehen wir achtsam zum Wohle des Kindes mit Körperkontakt um.

Wir beachten die Grenzsignale des Kindes, insbesondere in Trost-, bei Pflege- und Erste-Hilfe Situationen.

Wir schützen und respektieren die Intimsphäre der Kinder.

Wir achten unsere eigenen Grenzen.

Wir beachten das Recht der Kinder auf Intimsphäre, insbesondere beim Wickeln, beim Toilettengang, bei Schlafsituationen, beim Umziehen, sowie bei Pause- und Schwimmsituationen. Wir unterstützen Kinder darin, ein positives Schamgefühl zu entwickeln.

Praktikanten und Ehrenamtliche dürfen nicht in den Toiletten-, bzw. Wickelbereich der Kinder.

Individuelle Schlafrituale der Kinder werden nach Möglichkeit berücksichtigt, soweit sie nicht die Intimsphäre oder die der Mitarbeitenden berühren.

Wir sorgen dafür, dass die Kinder nicht in halb- bzw. unbedeckten Zustand beobachtet werden können.

Wir achten die individuellen Unterschiede und die soziokulturelle Vielfalt.

### **Kleidung und Umgangsformen**

Wir tragen Kleidung, die nicht sexualisiert ist, d.h. wir bedecken den Intimbereich und legen keine Körperteile offen, welche sexualisiert gelten (Brüste, Gesäßeinblicke, sehr enganliegende Kleidung, welche Intimbereiche abbildet oder Einblicke gewährt).

### **Annahme von Geschenken**

Wenn wir Geschenke annehmen – bzw. machen, gehen wir transparent gegenüber Kindern, Eltern und Kollegen und Kolleginnen damit um. Die Kindertagesstätte wirbt Spenden ein. Durch eine Spendenannahme werden keine Gegenleistungen eingeräumt, wir behalten uns auch vor, Spenden abzulehnen. Die Annahme von

Sachspenden ist erlaubt, unter der Bedingung, dass die Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit der Kindertagesstätte in allen Aktivitäten und Projekten hiervon unberührt bleibt. Die Sachspenden müssen uneigennützig sein, das heißt, sie dürfen nicht für Werbezwecke eingesetzt werden.

Private Geschenke von Mitarbeitenden an Kinder sind verboten. Zulässig sind nur anlassbezogene mit der Leitung abgesprochene Aufmerksamkeiten vor der ganzen Gruppe, z.B. am Geburtstag oder zum Abschied.

### **Trennung privater und beruflicher Angelegenheiten**

Mitarbeitende bauen keine privaten Beziehungen zu betreuten Kindern auf, es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt. Ausnahme sind vor der Betreuung bestehende persönliche Beziehungen, die im Team transparent gemacht werden. Private Dienstleistungen (z.B. Babysitting) lehnen Mitarbeitende ab.

### **Umgang mit Fotos und Filmaufnahmen**

Wir fotografieren im Kita-Alltag nicht mit dem privaten Handy. Es werden keine Fotos von den Kindern ins Internet gestellt. Fotos aus dem Arbeitskontext können situativ freigegeben werden. (PR-Dokumentation von Festen..., aber ohne Kinder oder nur mit Einwilligung). Eine schriftliche Einverständniserklärung über die Rechte der Kinder an ihrem Bild ist von den Personensorgeberechtigten einzuholen (intern/extern)

Es wird nur mit der Kita-internen Kamera oder Speicherkarte fotografiert.

### **Einzelbetreuung**

Die Einzelbetreuung eines Kindes findet immer nur in Absprache mit mindestens einer weiteren Mitarbeitenden und in jederzeit von außen zugänglichen oder einsehbaren Räumen statt.

### **Kommunikationskultur und Sprache**

Die Mitarbeitenden verwenden intern und extern eine wertschätzende und vielfältigkeitsbewusste Sprache.

Die Kinder werden mit ihren Vornamen angesprochen, es werden keine Kosenamen wie "Schätzchen" oder "Süßer" verwendet.

Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, dürfen Kinder weitererzählen, es gibt darüber keine Geheimhaltung.



### **Beschwerdewege**

Innerhalb unseres Hauses gibt es ein verbindliches, niedrighschwelliges Beschwerdesystem.

Die Beschwerde kann erst recht vom Kind, von Eltern und Mitarbeitern in Form von Kritik, Anregung/Anfrage, als Verbesserungsvorschlag ausgedrückt werden.

Die von uns betreuten Kinder äußern sich unzufrieden über eine Sache, einen Zustand, eine Regelung, eine Absprache, eine Bindung...

Je nach Alter können sie dies verbal oder nonverbal ausdrücken.

Immer haben die pädagogischen Fachkräfte die Aufgabe sensibel und einfühlsam die Bedürfnisse unserer Kinder wahrzunehmen.

Hier kommt es auf besondere Achtsamkeit für die Bedürfnisse des Kindes an.

Aufgabe im Umgang mit jeder Beschwerde ist es, die Belange ernst zu nehmen, den Beschwerden nachzugehen, diese möglichst abzustellen und Lösungen zu finden, die alle mittragen können.

Wir verstehen Beschwerden als Gelegenheit zur Weiterqualifizierung unserer Arbeit.

Darüber hinaus wird hier ein Lernfeld der Partizipation eröffnet, das Recht der Kinder in Beteiligung umgesetzt.

Auch in unserer Beschwerdekultur als Mitarbeitende tragen wir die Verantwortung als Vorbilder in der Kindertagesstätte. Das bedeutet, dass wir wertschätzend und respektvoll miteinander umgehen, offene Kommunikation führen, Fehler machen dürfen, unsere Arbeit reflektieren, Beschwerden sachlich und nicht persönlich annehmen, und gemeinsam an verbindlichen Lösungen arbeiten.

Beschwerden sowohl von den Kindern, auch von Mitarbeitenden und Eltern werden dokumentiert:

- durch Wahrnehmung/Beobachtung und Dokumentation
- durch direkten Dialog mit den pädagogischen Fachkräften bzw. der Leitung
- im Gruppenalltag, durch Morgenkreis oder Kinderkonferenz
- bei der Bearbeitung der Sprachinterviews oder Portfolioordner

Über die Wege der Beschwerde werden die Eltern bereits zur Aufnahme ihres Kindes informiert, aber auch immer wieder von pädagogischen Fachkräften und der Leitung motiviert sich zu äußern.

Folgende Möglichkeiten sich zu beschweren ergeben sich:

- bei den pädagogischen Fachkräften in der Gruppe
- bei Leitung
- beim Träger
- bei den Elternvertretern
- über das Beschwerdeformular
- bei Elternabenden
- im Elterncafe
- über anonymisierte Elternfragebögen
- per Telefon
- per mail
- im Tür- und Angelgespräch

Jeder Beschwerde wird nachgegangen, in Einzelgesprächen, in Teamsitzungen, durch die Leitungs- bzw. Trägerebene und es kommt zu tragbaren Lösungen für beide beteiligten Seiten.

Aus den Rückmeldungen erfolgt ggf. eine konzeptionelle Anpassung.

Ausgangspunkt der pädagogischen Prävention ist eine Haltung der Erwachsenen, die die Rechte von Kindern und deren Gleichwertigkeit und Gleichwürdigkeit anerkennt. Pädagogische Prävention will Kinder stärken, um potentiellen Tätern und Täterinnen die Anknüpfungspunkte zu entziehen. Botschaften der pädagogischen Prävention an Kinder sind insbesondere:

- Dein Körper gehört dir
- Vertrauen deinem Gefühl
- Du hast das Recht, Nein zu sagen
- Keiner darf dir Angst machen
- Schlechte Geheimnisse darfst du weitererzählen
- Du hast ein Recht auf Hilfe
- Bei Missbrauch haben Kinder niemals Schuld

### **Umgang mit Übergriffen unter Kindern**

Übergriffe unter Kindern gehen wir konsequent nach. Wir trösten, schützen und stärken ein betroffenes Kind und wirken pädagogisch auf ein übergriffiges Kind ein. Wir gehen auf die Eltern zu und holen uns bei Bedarf fachliche Unterstützung. Themen der pädagogischen Prävention greifen wir gezielt in der jeweiligen Gruppe auf.

Kinder, die bei der Entwicklung vertrauensvoller Beziehungen und eines positiven Körperbildes gestärkt und unterstützt werden, die Kinderrechte kennen und lernen, dass sie ihren Gefühlen trauen können, bieten weniger Anknüpfungspunkte für sexuelle Übergriffe.

Unsere Kita hat ein Konzept der ganzheitlichen Sexualpädagogik erarbeitet, das einerseits eine sexuelle Bildung umfasst, wie die geschlechterbewusste und geschlechtergerechte Pädagogik, sowie Sexuaufklärung und Sexualerziehung. Andererseits gehört dazu der Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen durch andere Kinder, der Schutz vor sexuellen Grenzverletzungen, Übergriffen und sexuellen Missbrauch durch Jugendliche und Erwachsene in Familie und Kindertageseinrichtung.

Kindliche Sexualität ist spielerisch orientiert, spontan und wird von den Kindern selbst nicht bewusst als solche wahrgenommen. Daher haben wir im Kindergarten den Auftrag sowohl sexuelle Bildung und den Schutz vor Grenzverletzungen und Missbrauch gleichermaßen zu berücksichtigen.

**Hier ist es wichtig sich zunächst mit den Entwicklungsschritten in der psychosexuellen Reife der Kinder auseinanderzusetzen, um daraus Konsequenzen für unsere inhaltliche Arbeit aufzuzeigen:**

### **Säuglinge (erstes Jahr):**

- genießen großflächigen Körperkontakt (im Arm gehalten werden, Stillen an der Brust...) mit ihren wichtigen Bezugspersonen
- empfinden beim Streicheln, Schmusen, und bei Liebkosungen, Wohlgefühl, Sicherheit und ein Gefühl des Urvertrauens
- nehmen ihre Umgebung mit allen Sinnen wahr (z. B. Betrachten die Gesichter) und bauen intensive Bindungen zu den Personen auf, mit denen sie zusammen sind und die für sie sorgen
- erkunden alles um sich herum mit dem Mund (z.B. Spielzeug). Saugen (z.B. an der Brust der Mutter, aber auch an Flasche oder Schnuller) bereitet ihnen Vergnügen und entspannt sie
- berühren sich selbst und entdecken dabei ihren Körper, manchmal auch ihre Genitalien.

### **Kinder im Kleinkindalter (zweites und drittes Lebensjahr):**

- erleben, dass sie sich als Person, mit ihrem Körper und in ihrem Aussehen von anderen Kindern und von den Erwachsenen unterscheiden (Entwicklung der Identität).  
haben ein großes Bedürfnis nach Körperkontakt. Sie lieben es zu schmusen und auf dem Schoß von vertrauten Personen zu sitzen.
- Lernen, dass sie Jungen oder Mädchen sind (Entwicklung der Geschlechtsidentität)
- entwickeln ein Interesse an ihren Körper und an denen anderer Menschen. Sie untersuchen häufig intensiv ihre Genitalien und zeigen diese gerne anderen.
- Berühren manchmal absichtlich ihre Genitalien und stimulieren sich, weil sie sich dabei beruhigen und wohlfühlen.
- entdecken die Macht über ihren Körper. Häufig kommt es in diesem Zusammenhang zu Machtkämpfen (Trotz).
- Interessieren sich für ihre Körpereausscheidungen. Das bewusste Festhalten und Loslassen ihrer körpereigenen „Produkte“ ist für sie eine lustvolle Erfahrung.
- Stellen Fragen zu Geschlechtsunterschieden und lernen erste Begriffe für die Geschlechtsorgane. Die Genitalien werden mit der Ausscheidungsfunktion in Verbindung gebracht.
- entwickeln ein Gefühl für ihren persönlichen Bereich und die Privatsphäre anderer (Schamgefühl). Beispielsweise möchten sie nicht mehr von jedem auf die Toilette begleitet werden.
- Lernen, was erlaubt ist und was nicht und dass sie bestimmte (Körper-) Grenzen einhalten müssen. (soziale Regeln und Normen)

### **Kinder im vierten bis sechstem Lebensjahr...**

- wissen, dass sie Jungen oder Mädchen sind (Geschlechterkonstanz).
- Erforschen spielerisch ihren eigenen Körper und den Körper von anderen Kindern, häufig im Zusammenhang mit Rollenspielen. Sie spielen „Vater, Mutter, Kind“ oder auch Doktorspiele, zunächst meistens offen, später eher im Verborgenen.

- Testen ihre Rolle als Mädchen oder Junge aus. Spielerisch erkunden sie, wie es sich im anderen Geschlecht anfühlt, z.B. beim Verkleiden oder Schminken.
- Äußern manchmal, ihre Mutter, ihren Vater oder eine Erzieherin heiraten zu wollen oder in ihr Haustier verliebt zu sein. Dies hat üblicherweise nichts mit sexuellen Gefühlen oder Begehren zu tun. Sie möchten damit ausdrücken, dass sie jemanden sehr gern haben.
- Sind an der Fortpflanzung interessiert und stellen entsprechende Fragen: „Wie kommt das Baby in den Bauch?“ „Bekommen die dort überhaupt Luft?“ etc. Sie entwickeln Vorstellungen und bekommen ein erstes Wissen über Zeugung, Schwangerschaft und Geburt.
- Entwickeln ein deutliches Schamgefühl und setzen zunehmend klare Grenzen. Sie lernen, dass Erwachsene es häufig missbilligen, wenn sie sich in Anwesenheit von Fremden nackt zeigen. Es ist unwahrscheinlich, dass sie sich in der Öffentlichkeit entblößen und ihre Genitalien berühren.
- Manche Kinder (Jungen und Mädchen) mögen es, intensiv an ihren Genitalien zu reiben und diese zu stimulieren (Masturbation). Auf diese Weise verschaffen sie sich Wohlfühl und Entspannung. Sie bemerken, dass dies bei anderen Scham und Peinlichkeit hervorrufen kann.
- Schließen innige Freundschaften mit anderen Kindern beiderlei Geschlechts. Manche Freundschaften haben den Charakter kindlichen „Verliebt-Seins“. Die Kinder genießen die körperliche Nähe zu ihrem Freund bzw. ihrer Freundin, tauschen Zärtlichkeiten aus, flüstern sich etwas zu, halten Händchen etc. Enge Freundschaften können mit der Erfahrung von Neid und Eifersucht verbunden sein.
- Lernen, dass bestimmte „schmutzige Wörter“ bei Erwachsenen starke Reaktionen auslösen. Da dies spannend und lustig ist, wiederholen sie diese Wörter, provozieren und testen aus, wo die Grenzen liegen und welche Sprache in welcher Umgebung akzeptiert ist und welche nicht.  
Daraus ergibt sich folgender sexualpädagogische Ansatz im Haus:
- mit den Kindern in unbefangener Weise über geschlechtliche Fragen reden (Antworten, die dem Fassungsvermögen der Kinder angepasst sind)
- im Elementarbereich hinsichtlich des Intimbereiches einen eigenen Stil entwickeln, der für alle Kinder nachvollziehbar ist
- spezifische Benennungen für Geschlechtsorgane und Ausscheidungsfunktionen, die das Kind von daheim mitbringt, gelten lassen, gleichzeitig aber dafür sorgen, dass die allgemein verbindlichen Ausdrücke kennen gelernt werden
- bei sexuell auffälligem Verhalten holen wir fachliche Beratung ein  
Entwicklung einer Geschlechtsidentität ohne Rollenfixierungen
- Bescheid wissen über das Werden menschlichen Lebens, konkrete Ereignisse zum Anlass nehmen, um mit den Kindern über Mutter- und Vaterschaft, über das Werden eines Kindes und über die Geburt zu sprechen
- Weckung und Förderung des Verständnisses für partnerschaftliches Zusammenleben in der Familie
- den Kindern bewusst machen, dass es verschiedene Familienkonstellationen gibt
- Probleme, die sich aus bestimmten Familienkonstellationen ergeben, aufgreifen
- spielerisches Einüben in die Partner- und Elternrolle

Das institutionelle Schutzkonzept ist 2017 erarbeitet worden und wurde im September 2023 überarbeitet.

Das Schutzkonzept wurde von der Servicestelle Prävention des Erzbistums Berlin gem. Präventionsordnung im Oktober 2023 gebilligt.

Kita-Träger:  
Katholischen Kirchengemeinde Maria Rosenkranzkönigin  
Steglitz-Lankwitz-Dahlem  
Deitmerstraße 3-4  
12163 Berlin