

Kreher, Ines

**Kinderschutzkonzept
in Kindertageseinrichtungen**

eingereicht als

MASTERARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2023

Erstprüfer: Prof. Dr. rer. pol. Sebastian Noll

Zweitprüfer: Prof. Dr. phil. Isolde Heintze

Bibliographische Beschreibung:

Kreher, Ines:

Kinderschutzkonzept in Kindertageseinrichtungen. 67 S.

Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit,
Masterarbeit, 2023

Referat:

Die vorliegende Masterarbeit setzt sich mit dem Thema Kinderschutzkonzeptentwicklung in Kindertageseinrichtung auseinander. Zunächst werden theoretische Zugänge zu Kindertageseinrichtungen als Organisationen, den Kinderrechten und Schutzkonzepten in Kindertageseinrichtungen erarbeitet. Schwerpunkt liegt im Weiteren auf vier geführte Experteninterviews mit Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe sowie mit Führungskräften. Anhand dieser wurde geprüft, wie es Organisationen gelingen kann Kinderschutzkonzepte in ihren Einrichtungen zu entwickeln. Diese Arbeit soll Träger von Kindertageseinrichtungen Anregungen bieten, wie der gesellschaftliche Auftrag umgesetzt werden kann.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	1
Einführung	2
1. Organisationen	4
1.1 Was ist eine Organisation?.....	4
1.2 Kindertageseinrichtungen als Organisation	6
1.3 Aufgabenfelder für Träger von Kindertageseinrichtungen.....	8
1.4 Organisationsentwicklung von Trägern der Kindertageseinrichtungen.....	11
2. Das Recht des Kindes	15
2.1 Geschichtliche Entwicklung	15
2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	16
3. Kinderschutzkonzept	20
3.1 Kinderschutz	20
3.2 Kinderschutzkonzept in Kindertageseinrichtungen	22
3.3 Etablierung eines Kinderschutzkonzeptes	23
3.4 Erstellung eines Kinderschutzkonzeptes	24
4. Forschungsdesign	31
4.1 Qualitative Forschungsmethode	31
4.2 Forschungszugang.....	31
4.3 Leitfadengestütztes Experteninterview	32
4.4 Auswertungsmethode.....	34
5. Empirische Untersuchung	36
5.1 Vorstellung der Organisationen	36
5.2 Leitfadenentwicklung auf Trägerebene.....	37
5.3 Ergebnisdarstellung auf Trägerebene.....	38
5.4 Leitfadenentwicklung auf Leitungsebene.....	46
5.5 Ergebnisdarstellung auf Leitungsebene.....	47
6. Zusammenfassende Betrachtungen	56
6.1 Kurzer Rückblick	56
6.2 Gesamtbetrachtungen der Interviews	56
6.3 Ergebnisdiskussion	61
7. Fazit	64
8. Reflexion der Forschungsarbeit	67
Anlage 1: Informationsblatt	68
Anlage 2: Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2014).....	70
Anlage 3: Interview 1 AWO Erzgebirge.....	72

Anlage 4: Interview 2 Stadt Annaberg	79
Anlage 5: Interview 3 AWO Kita Johannegeorgenstadt.....	91
Anlage 6: Interview 4 Stadt Annaberg Kita „Mäuseburg“	109
Literatur	121
Selbständigkeitserklärung.....	125

Abkürzungsverzeichnis

AWO	Arbeiterwohlfahrt
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
DIN EN ISO	Deutsches Institut für Normung, Internationale Normenreihe
e.V.	eingetragener Verein
ESF	Europäischer Sozialfonds
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
NQI	Nationale Qualitätsinitiative
Pädquis	Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen Kinder
QUAST	Qualität für Schulkinder in Tageseinrichtungen
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Ahtes Buch (SGB VIII) Kinder- und Jugendhilfe
UN	Vereinte Nationen

Einführung

*„Man darf nie verlernen, die Welt mit den Augen eines Kindes zu sehen.“
(Henri Matisse)*

Das Aufarbeiten der Missbrauchsfälle in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe hat ein umfassendes Nachdenken in der Gesellschaft ausgelöst. Im Fokus standen vorerst nur die Fälle aus der Heimerziehung. Jedoch wurde ersichtlich, dass auch in den Kindertageseinrichtungen seelische und körperliche Gewalt vorkommen kann. Daraufhin trat in Kraft im Jahre 2012 das Bundeskinderschutzgesetz. Seit dem Jahr 2021 ist jeder Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet, ein Kinderschutzkonzept zu erarbeiten und bildet Grundlage für die Erteilung der Betriebserlaubnis von Kindertageseinrichtungen.

Da ich selbst als Leiterin eines Hortes tätig bin und in der Qualitätssteuerungsgruppe meines Trägers arbeite, standen auch wir vor der Aufgabe, ein Kinderschutzkonzept in unserer Organisation zu etablieren. In mehreren Zusammenkünften dieser Projektgruppe und mit Unterstützung unserer Fachberaterin des Landkreises überlegten wir uns eine Herangehensweise für diesen Prozess, in dem wir uns immer noch befinden. Mit meiner Arbeit möchte ich herausfinden, wie andere Träger diese Aufgabe in ihren Einrichtungen umgesetzt haben und daraus Anregungen sowie Impulse ableiten, wie eine Organisation ein Kinderschutzkonzept entwickeln kann.

Durch die intensive Auseinandersetzung mit dieser Thematik konnte ich feststellen, dass noch nicht viel Literatur auf dem Markt vorfindbar und auch jeder Träger mit sich und diesen Auftrag beschäftigt ist. Somit gibt es noch keine empirischen Studien zur Erstellung von Kinderschutzkonzepten in Organisationen. Aus diesem Grund habe ich mich für eine explorative Studie entschlossen. Da meine Forschungsarbeit Zusammenhänge aufdecken und neue Hypothesen sowie Forschungsfragen aufgreifen soll, kann sie zu einer Orientierung und Vorstufe zu weiteren empirischen

Untersuchungen anregen (vgl. <https://schrifftle.com/blog/explorative-studie>, verfügbar am 30.07.2023).

Um zu erfahren, wie Organisationen in ihren Einrichtungen Schutzkonzepte etablieren, wählte ich die qualitative Forschungsmethode und führte insgesamt vier Experteninterviews durch. Dabei entschied ich mich für zwei Sichtweisen: einmal aus der Sicht des Trägers und aus der Perspektive der Einrichtungsleitung der jeweiligen Organisation. In Vorbereitung dessen bildete ich Kategorien und entwickelte dementsprechende Leitfragebögen. Nach erfolgter Transkription führte ich eine qualitative Inhaltsanalyse zur Auswertung der Daten durch.

In der thematischen Annäherung werden zunächst Kindertageseinrichtungen als Organisation, ihre Zuständigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten betrachtet. Der nächste Schritt zeigt die Umsetzung von Kinderrechten in Deutschland. Als letzten theoretischen Teil wird ein Blick auf Kinderschutz und dessen Konzepte geworfen. Nach der Beschreibung des Forschungsdesigns folgt die empirische Untersuchung mit der Darstellung der gewonnenen Ergebnisse. Den Abschluss der Arbeit bildet eine Schlussbetrachtung sowie Fazit mit einigen Denkanstößen für Träger von Kindertageseinrichtungen zur Realisierung.

1. Organisationen

1.1 Was ist eine Organisation?

Der Begriff Organisation ist aus der heutigen Gesellschaft nicht mehr wegzudenken. Er begleitet uns seit unserer frühesten Kindheit und ist in ständiger Art und Weise für uns präsent. Doch was zeichnet eine Organisation tatsächlich aus? Schon im 19. Jahrhundert wurde sich wissenschaftlich mit Organisationen auseinandergesetzt. Verschiedene Theorienansätze, Perspektiven und Strategien entwickelten sich im 20. Jahrhundert weiter. Dabei hat sich bei den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen und der empirischen Auseinandersetzung die Soziologie als Gründer und Experte herauspezialisiert (vgl. Schnurr 2016, S. 135).

„Der Begriff Organisation steht für ein über einen gewissen Zeitraum fest bestehendes, arbeitsteiliges System, in dem Beschäftigte und Maschinen zur Erfüllung der Unternehmensaufgabe (Dienstleistungen oder Produktion von Sachgütern) und zur Erreichung der Unternehmensziele verbunden sind“ (Pirntke 2007, zit. nach Kauffeld 2019, S. 48).

Schon Max Weber (1864-1920), welcher als ein Pionier der Soziologie zu bezeichnen ist, setzte sich in seinem Bürokratiemodell mit den Theorien der Organisation auseinander. Er benannte folgende wesentliche Prinzipien, welche nicht nur für sogenannte Organisationen, sondern auch für Unternehmen zutreffend sind:

- Prinzip der regelhaften, geordneten und vor allem personenunabhängigen Zuweisung von Kompetenzen bzw. Entscheidungs-, Weisungs- und Leitungsbefugnissen,
- Prinzip der Amtshierarchie,
- Prinzip der Aufgabenerfüllung,
- Prinzip der Schriftlichkeit sowie der Dauerhaftigkeit (vgl. Schnurr 2016, S. 136).

Auch Luhmann sprach davon, dass Organisationen von gesamtgesellschaftlichen Strukturen und Entwicklungen abhängig sind, die einen institutionellen Rahmen bieten und Chancen ermöglichen (vgl. Drepper

2018, S.20). Mitgliedschaft, Zwecke und Hierarchien kennzeichnet er als wichtige Merkmale die sich zu anderen Formen von Gebilden wie z.B. Gruppen und Familien abgrenzen. Organisationen können über Mitgliedschaften von Personen entscheiden oder mitbestimmen. Wer sich an bestehende Regeln in der Organisation nicht hält, kann ausgeschlossen werden und setzt somit Grenzen fest (vgl. Kühl 2011, S. 18). Sie können nur bestehen, wenn es „ihnen gelingt, eine Grenze zur Umwelt aufrecht zu erhalten“ (Schreyögg; Geiger 2016, S. 10). Zweck- und Zielorientierung dienen zur Ausrichtung und geben einen Rahmen vor. Die Mitglieder der Organisationen verfolgen gemeinsame Ziele, welche aber nicht identisch mit den persönlichen Zielen sein müssen. Zur besseren Strukturierung sind Hierarchien von zentraler Bedeutung. Macht und Entscheidungsbefugte spielen bei der Umsetzung ihrer Vorhaben eine wichtige Rolle. Dabei kommt es immer darauf an, um welche Organisation es sich handelt und ob eine Hierarchie dementsprechend flach oder steil aufgebaut ist. Dies ist immer abhängig, von welcher gesellschaftlichen Dominanz und Wichtigkeit diese Organisation geprägt ist.

In der Organisationsforschung wird in den letzten Jahren auch zwischen formalen und informellen Strukturen unterschieden. Festgelegte Standards, Prozessbeschreibungen und Abläufe, welche für alle Mitglieder in der Organisation gültig sind, werden den formalen Strukturen zugeordnet. Unter informellen Strukturen versteht man alle ungeschriebenen Regeln, welche durch die Kommunikation unter den Mitgliedern unbewusst hergestellt werden. Im Bezug zur Erstellung von Kinderschutzkonzepten sind diese informellen bestehenden Strukturen von hoher Bedeutsamkeit und genauer zu beleuchten (vgl. Oppermann; Winter u.a. 2018, S. 102).

Organisationen besitzen gleiche und ähnliche Merkmale, aber jede Organisation ist anders und steht individuell für sich selbst. In jeder herrschen andere Rahmenbedingungen, Strukturen, Regeln, Voraussetzungen usw., sodass sie nicht miteinander verglichen werden können (ebd.).

1.2 Kindertageseinrichtungen als Organisation

Im sozialen und gesundheitlichen Sektor werden die Dienstleistungen fast ausschließlich in Organisationen erfüllt. Organisationen besitzen genau die Funktionen und bieten die Rahmenbedingungen, welche für den fachlichen Auftrag im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit und deren Erfüllung von Notwendigkeit sind. Formelle und informelle Strukturen sind zwingend erforderlich, um die gesellschaftliche Verpflichtung der sozialen Leistungen erfolgreich zu erbringen (vgl. Grunewald 2011, S. 1139). Organisationen grenzen sich zu ihrer Umwelt ab, indem man in einer Organisation ein Mitglied ist oder nicht. Sie bilden aber in ihrer Umwelt ein eigenes offenes System. Dies bedeutet, dass sie innerhalb ihrer Organisation über feste strukturelle und eigene Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen verfügen, aber auch nach außen mit anderen Menschen, Personen oder Gruppen in sozialen Beziehungen stehen. Organisationen sind beispielsweise Vereine, Krankenhäuser, Unternehmen, Behörden und auch Kindertageseinrichtungen (vgl. Strehmel; Ulber 2020, S. 295).

Kindertageseinrichtungen werden als Organisationsformen verstanden, welche für die außerfamiliäre Betreuung von Kindern zuständig sind:

- Kinderkrippe (Betreuung der Kinder von 0-3 Jahren)
- Kindergarten (Betreuung der Kinder von 3 Jahren bis zum Schuleintritt)
- Hort (Betreuung der Kinder im Grundschulalter außerhalb der Schulzeit)

Kindertageseinrichtungen verfügen über einen gesellschaftlichen Auftrag, der sich auf die Notwendigkeit der Erziehung und Bildung im Kindesalter bezieht. Außerdem sollen Kindertageseinrichtungen die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ausbildung ermöglichen. Staat und Gesellschaft zeichnen sich als Auftraggeber klar für diese Aufgaben in der Kindertagesbetreuung, welche im Sozialgesetzbuch VIII festgeschrieben sind, aus (ebd.).

Im § 22 SGB VIII Abs.2 ist Folgendes zu finden:

„Tageseinrichtungen sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden [...].

Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen:

1. die Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,
2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen
3. den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit, Kindererziehung und familiäre Pflege besser miteinander vereinbaren zu können“ (BGBl I, S. 1163).

Das Landesrecht jedes einzelnen Bundeslandes regelt den rechtlichen Rahmen sowie pädagogischen Auftrag selbst. Dadurch kommt es unter anderem zu unterschiedlichen baulichen Richtlinien, Personalschlüsselberechnungen und Gruppengrößen.

Leistungsempfänger in den Kindertageseinrichtungen sind die Kinder und deren Eltern. Der gesetzliche Auftrag besteht für die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Leistungsträger), die diese aber auch an freie Träger (Leistungserbringer) wie z.B. Verbände der freien Wohlfahrtspflege, Vereine, Kirche oder Elterninitiativen übergeben können. Überwiegend werden in Deutschland jedoch Kindertageseinrichtungen von Nonprofit - Organisationen geführt. Sie werden von ihnen finanziert, verwaltet und personell sowie sachlich ausgestattet (vgl. Knisel-Scheuring; Roth 2010, S. 46). Ebenso können Unternehmen eine freie Trägerschaft gründen, indem sie einen Betriebskindergarten aufbauen. Die Trägerlandschaft in Deutschland ist durch eine Heterogenität gekennzeichnet. Ebenso sorgen das Subsidiaritätsprinzip sowie die unterschiedlichsten Regelungen der 16 Bundesländer für sehr viel Unübersichtlichkeit. Grundlegend haben dennoch die Kommunen die Gesamtverantwortung für die Qualität und Quantität sowie die pädagogische Ausgestaltung.

In Kindertageseinrichtungen arbeiten pädagogische Fachkräfte, welche über bestimmte länderspezifisch festgelegte, meist staatlich anerkannte Erzieher, Qualifikationen verfügen.

Die leitende Fachkraft der Kindertageseinrichtung ist ein wichtiges Bindeglied zwischen dem Träger, dem Personal und den Eltern bzw. den Kindern. Sie ist verantwortlich für alle Menschen, Strukturen und Ressourcen, welche in der Organisation vorhanden sind und hat die Aufgabe, diese zu koordinieren, zu führen, Prozesse zu gestalten, eine Organisationskultur zu schaffen und letztendlich die Organisation weiterzuentwickeln (vgl. Strehmel; Ulber 2020, S. 296). Entsprechende Strukturen schaffen, Zuständigkeiten klären, das Personal zu führen und zu motivieren, Impulse zu geben, Ideen einzubringen und Optimierungsmöglichkeiten zu schaffen sind Tätigkeiten, welche die Aufbauorganisation zu leisten hat. Fast alle Kindertageseinrichtungen verfügen über Organigramme, in denen die Hierarchie ersichtlich und klar geregelt ist. Die Ablauforganisation beschreibt alle notwendigen Standards und Prozesse, welche notwendig sind, um den Alltag reibungslos und transparent zu gestalten. So können die Kinder in ihrer Entwicklung gefördert und begleitet werden (ebd.). Häufig sind diese Vorgänge auch in Qualitätshandbüchern festgeschrieben. Hierbei zeigt sich die zentrale Rolle der Leitungsfunktion, da sie für die Gesamtumsetzung der pädagogischen Konzeption und somit der Erfüllung der Aufgabe der Kindertageseinrichtung verantwortlich ist. Außerdem sollte eine Organisationskultur geschaffen werden, damit sich alle Beteiligten in der Einrichtung (Personal, Kinder, Eltern, Träger) wohlfühlen und für ein gutes Miteinander sorgt.

1.3 Aufgabenfelder für Träger von Kindertageseinrichtungen

Aufgaben von Kindertageseinrichtungen unterliegen den politischen und gesetzlichen Vorgaben und sind geprägt von den öffentlichen sowie gesellschaftlichen Interessen.

Seit dem Jahre 2013 haben alle Eltern einen Rechtsanspruch auf einen Kinderkrippen- oder Kindergartenplatz. Ab August 2026 muss jedem Grundschulkind in Deutschland ein Hortplatz zur Verfügung stehen.

Daraus ergeben sich eine Vielzahl von Aufgaben für die Träger von Kindertageseinrichtungen:

Organisations- und Dienstleistungsentwicklung

Träger müssen sich stets an die aktuellen Veränderungen zeitgemäß anpassen und sich an den Bedürfnissen der Kinder und deren Familien sowie der Nachfrage orientieren. Strukturen müssen demnach entsprechend gestaltet und weiterentwickelt werden.

Konzeption/Konzeptionsentwicklung

Es gibt deutschlandweit keine einheitlichen Vorgaben, wie jeder Träger seine pädagogische Arbeit entwickelt und gestaltet. Der Träger von Kindertageseinrichtungen gibt einen Rahmen mit Leitbild und Trägerkonzept vor, bei dem verbindliche Standards für die Einrichtungen festgelegt und dargestellt sind. Jede Kindertageseinrichtung beschreibt in der Konzeption seine pädagogischen Schwerpunkte, welche beispielsweise sein können:

- Ziele der pädagogischen Arbeit,
- Zusammenarbeit mit den Eltern
- Öffentlichkeitsarbeit
- Partizipationsmöglichkeiten der Kinder
- Qualitätssicherung.

Eine Konzeption ist nie festgelegt, sondern entwickelt sich kontinuierlich weiter und passt sich an die Erwartungen der Familien und der Gesellschaft an. Konzeptionsentwicklung ist somit ein fortlaufender Prozess (vgl. Knisel-Scheuring; Roth 2010, S. 48 ff.).

Qualitätsmanagement

Der Träger ist verpflichtet die Qualität in den Einrichtungen kontinuierlich zu sichern und ist Teil der erforderlichen Betriebserlaubnis. Verbindlich wird hier geregelt, dass der Bildungs- und Erziehungsauftrag erfüllt, eingehalten und evaluiert wird. Den Trägern stehen hierfür verschiedene Qualitätsinstrumente zur Verfügung, welche zur Anwendung kommen können wie

z.B, NQI – Projekte der Nationalen Qualitätsinitiative (PädQUIS für 0-6 Jahren, QUAST für Hortkinder), Einschätzskalen (ebd. S.71 ff.).

Personalmanagement

Jeder Träger muss für seine Einrichtungen genügend Personal mit entsprechenden Qualifikationen zur Verfügung stellen. Seine Aufgaben als Arbeitgeber umfassen dabei wie eine langfristige Personalplanung, Personalführung, Personalcontrolling und Personalentwicklung (ebd. S.48 ff.).

Finanzmanagement

Bund, Länder und Kommunen sind zuständig für die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen. Das jeweilige Bundesland, die Kommune und die Eltern teilen sich die Kosten. Es besteht allerdings nur wenig Handlungsspielraum, da es hierfür gesetzliche Vorschriften gibt. Es liegt am Verhandlungsgeschick und der Kreativität des Trägers, Mittel auszuschöpfen und weitere zu beschaffen. Beispielsweise durch die Beteiligung an Projekten oder Gewinnung von Sponsoren (vgl. Möller; Möller 2007, S.92 ff.).

Familienorientierung und Elternbeteiligung

Die Träger müssen den Eltern ein familienorientiertes Betreuungsangebot zur Verfügung stellen und die Leistungen an die Bedürfnisse der Eltern dementsprechend anpassen und ausbauen (vgl. Knisel-Scheuring; Roth 2010, S. 58). Eine Beteiligung und Zusammenarbeit der Eltern in den Kindertageseinrichtungen sind erforderlich, anstrebenswert und haben einen rechtlichen Anspruch. Nur so kann man gemeinsam eine sehr gute pädagogische Betreuung zum Wohle des Kindes garantieren.

Gemeinwesenorientierte Vernetzung und Kooperation

Das KJHG schreibt den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, vor mit anderen öffentlichen Einrichtungen und Institutionen ein Netzwerk aufzubauen und gemeinsam zusammenzuarbeiten. Durch ein abgestimmtes Angebot für Kinder und deren Familien kann der Erziehungs-, Bildungs- und

Betreuungsauftrag noch ergebnisorientierter umgesetzt werden. Kooperationen sind z.B. möglich mit anderen Trägern, dem Gemeinwesen, der Politik, der Wirtschaft oder der Kirche (ebd. S. 50 ff.).

Bedarfsermittlung und Angebotsplanung

Die Bedarfsplanung von Kindertageseinrichtungen wird durch die jeweiligen Landesjugendhilfegesetze konkretisiert. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben dafür die Gesamt- und Planungsverantwortung für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII. Hierbei müssen qualitative und quantitative Aspekte Berücksichtigung finden.

Öffentlichkeitsarbeit

Kindertageseinrichtungen stehen schon als Institution in der Öffentlichkeit. Die Träger haben die Aufgabe, durch die Veröffentlichung ihrer Arbeitsschwerpunkte das Interesse zu wecken und die Organisation noch weiter bekannt zu machen. Dies ist aufgrund der Wettbewerbssituation unter den Trägern unerlässlich. Für eine gute Öffentlichkeitsarbeit sind ein gezieltes Konzept sowie Kreativität und Ideen erforderlich.

Bau und Sachausstattung

Für jedes Bundesland gibt es auch hier Bauvorschriften sowie Vorgaben wie z.B. für den Brandschutz. Kommunen und Städte selbst haben oftmals auch eigene Bestimmungen. Die Aufgabe des Trägers sind u.a., die baulichen Vorgaben einzuhalten bzw. die Planung und Durchführung von Bauprojekten zu begleiten und zu koordinieren.

1.4 Organisationsentwicklung von Trägern der Kindertageseinrichtungen

Pädagogische Einrichtungen stehen vor der Aufgabe, sich stetig an den aktuellen Gegebenheiten, gesellschaftlichen sozialpolitischen Entwicklungen, veränderten Rahmenbedingungen und neuen Gesetzesvorgaben anzupassen, sich weiter zu entfalten und somit ihre Konzeption

fortzuschreiben. Die Träger müssen bereit sein, diesen Schritt zu gehen und sich auf Veränderungen einzulassen. Trifft dies zu, bezeichnet man es als Organisationsentwicklung. Organisationsentwicklung wird als ein dynamischer Prozess, welcher ein aktives Gestalten der Weiterentwicklung einer Organisation und ihrer Mitarbeiter erfordert, verstanden (vgl. Knisel-Scheuring; Roth 2010, S. 75). Grunwald definiert den Begriff folgendermaßen:

„Organisationsentwicklung im sozialwissenschaftlichen Sinn meint einen geplanten, längerfristigen Wandel, dessen Bezugspunkt letztlich auf der Ebene der gesamten Organisation liegt. Dieser Veränderungsprozess hat nicht nur eine Steigerung der Produktivität der Organisation zum Ziel, sondern auch eine Verbesserung ihrer Problemlösekapazität sowie der Lebensqualität ihrer Mitglieder“ (Grunwald 2015, S.1147).

Diese Veränderungsprozesse umfassen Strukturen, Prozesse, Systeme, aber auch die Kultur einer Organisation. Wichtiges Merkmal ist dabei, dass es auf die Partizipation der einzelnen Mitarbeitenden ankommt und an dem individuellen Denken, Fühlen und Verhalten ansetzt (vgl. Strehmel; Ulber 2020, S. 299). Solch eine Entwicklung verfolgt zwei Ziele. Zum einen die Verbesserung der Leistungsfähigkeit, da dadurch ein hohes Maß an Effektivität und Flexibilität erreicht werden kann. Zum anderen sollen dadurch die Arbeitsbedingungen für alle beteiligte Menschen durch mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum und Partizipationsmöglichkeiten verbessert werden. Die Motivation der Mitarbeitende wird somit aktiviert. Eine Organisation kann sich nur weiterentwickeln, wenn sie sich selbst beobachtet und nach den inneren und äußeren Einflüssen schaut. Diese bedingen sich dabei immer gegenseitig und es kommt zu einem fortlaufenden dynamischen Prozess, indem das konkrete Handeln kontrolliert und evaluiert wird. Organisationsentwicklung ist somit niemals abgeschlossen (vgl. Knisel- Scheuring; Roth 2010, S. 76).

Kindertageseinrichtungen haben in den letzten Jahren eine enorme qualitative und quantitative Entwicklungsdynamik (vgl. Buhl; Freytag; Iller 2016, S. 3) aufgenommen. Durch den hohen Bedarf an Betreuungsplätzen,

dem Ausscheiden älterer Pädagogen, dem Neueinstieg von Berufsanfängern und der ständigen Personalfluktuaton sind diese zu schnell wachsenden Organisationen geworden. Hinzu kommen steigende Ansprüche an die Arbeit und eine Ausweitung der Zuständigkeiten. Dies alles muss in Organisationsentwicklungsprozessen bei Trägern Berücksichtigung finden. Eine zu beachtende Rolle in diesen Veränderungsprozessen sind die entsprechenden Akteure:

Kinder: Um diese Personengruppe geht es bei den meisten Entwicklungsprozessen. An ihren Bedürfnissen und Rechten wird sich orientiert. Sie sollen im Rahmen der Möglichkeiten mit einbezogen werden, haben allerdings relativ wenig Einflussmöglichkeiten.

Pädagogische Fachkräfte: Das Handeln dieser Personengruppe wird hinterfragt und überarbeitet. Oftmals sind die Fachkräfte mit Veränderungen überfordert, weshalb es zu Widerständen im Team kommen und als Bedrohung wahrgenommen werden kann. Es kann aber auch positive Auswirkungen haben, indem sich die Motivation der Teammitglieder steigert, diese sich inspirieren lassen und es damit zu höheren Leistungsbereitschaft kommt.

Leitungskräfte: Sie sind die Schlüsselfiguren bei der Umsetzung von Veränderungen. Sie müssen hinter dem neuen Konzept stehen, ansonsten ist eine Motivation für das Team nicht umsetzbar. Sie sind die wichtigsten Personen in der Kommunikation zwischen den bestehenden Hierarchien.

Träger der Einrichtung: Dieser ist der Initiator der größeren Entwicklungs- und Etablierungsschritte innerhalb der Organisation. Er ist verantwortlich für eine professionelle Umsetzung und deren finanzielle Sicherstellung.

Eltern: Sie nehmen einen immer größeren Stellenwert ein. Durch die gesetzliche Mitwirkungspflicht hat sich die Elternbeteiligung in den letzten Jahren stark erhöht. Sie haben hohen Einfluss. Schließlich sind sie die Akteure, welche sich gezielt eine Organisation für ihr Kind auswählen (vgl. Buhl; Freytag; Iller 2016, S. 15).

Das Phasenmodell nach Kurt Lewin (1947) kann in einer Organisationsentwicklung gut umgesetzt werden. Bevor dieser Veränderungsprozess gestartet wird, müssen Ziele für dieses Projekt definiert und alle beteiligten Personen informiert und klare Zuständigkeiten formuliert sein.

Dieses Modell beschreibt 3 Phasen zur Veränderung in Organisationen:

Auftauen („unfreezing“): Einstellungen und Verhaltensmuster werden festgestellt, hinterfragt und eine Bereitschaft zur Veränderung geschaffen. Hinzu kommen eine klare Kommunikation, Transparenz und Planung sowie Festschreibung des Prozesses.

Veränderung („moving“): Neue Verhaltensweisen, Strukturen und Prozesse werden erprobt, evaluiert und wieder neu angepasst. Dies ist eine Erprobungsphase, wie Erneuerungen implementiert werden können und ist mit Lernprozessen bei allen beteiligten Personen verbunden. Handlungsmöglichkeiten und Lösungsansätze werden ausgelotet. Schwerpunkt in dieser Phase ist ein regelmäßiges Reflektieren sowie eine wertschätzende Feedbackkultur.

Einfrieren („refreezing“): In der letzten Phase werden die veränderten Prozesse, Regeln und neue Strukturen in der Organisation stabilisiert und schriftlich verankert (vgl. Strehmel; Ulber 2020, S. 302 ff.).

Dieses Phasenmodell stellt eine Möglichkeit dar, Veränderungsprozesse in Kindertageseinrichtungen zu etablieren. Die festgelegten Entwicklungsziele sollten SMART niedergeschrieben werden. Sie können in der Organisation nur dann erreicht werden, wenn sie auch von den Mitgliedern transparent und umsetzbar sind. SMART steht dabei für s=spezifisch, m=messbar, a=akzeptiert, r=realistisch und t=terminiert (vgl. Oppermann; Winter u.a. 2018, S.109).

Nachdem sich die Arbeit zum Beginn mit Begrifflichkeiten wie Organisation, Kindertagesstätten, deren Aufgabenfelder sowie Organisationsentwicklung beschäftigte, wird der nächste Abschnitt die Rechte von Kindern, deren rechtliche Einordnung und den sich daraus ableitenden Schutzauftrag intensiver betrachten.

2. Das Recht des Kindes

2.1 Geschichtliche Entwicklung

Dass Kinder ihre eigenen Rechte haben, ist in der Geschichte der Menschheit noch nicht allzu lange selbstverständlich. Die jüngsten Mitglieder in der Gesellschaft haben früher die wenigsten Rechte in Anspruch nehmen können. Historisch ist in den letzten Jahrzehnten erst der Blick darauf gewachsen, dass Kinder als Subjekte angesehen werden, welche über eigene Rechten verfügen (vgl. Maywald 2019, S. 29). Grund dafür ist, dass sich das Bild zum Kind in die Haltungen und Verhaltensweisen der Erwachsenen verändert hat.

In der Antike wurden zwar Kinder von ihren Eltern geliebt, dabei aber nicht als vollwertige Menschen gesehen. Das griechische und lateinische Wort für Kind („pais“ oder „puer“) heißt übersetzt Diener oder Sklave (ebd. S. 23). Erst mit dem Christentum änderte sich die Einstellung etwas. Durch die sich mehr und mehr durchsetzende christliche Fürsorgepflicht wurden Kinder- aussetzungen verboten. In Mailand öffnete 787 nach Christus das erste Asylhaus für ausgesetzte Kinder. Im 17. und 18. Jahrhundert änderte sich durch die Aufklärung das Bild vom Kind. Kinder wurden als eigenständige Persönlichkeiten mit individuellen Bedürfnissen gesehen. Um die Familien zu unterstützen, wurden Orte für die Bildung und Erziehung geschaffen. Schulen und Kindergärten entstanden. Jedoch gab es Gewalttätigkeiten gegenüber Kindern von Eltern, Lehrer und Aufseher in Betrieben weiterhin. Erste Misshandlungsgesetze sollten dies aber mehr und mehr eindämmen. Die schwedische Pädagogin Ellen Key setzte sich mit Beginn des 20. Jahrhunderts immer stärker für die Rechte der Kinder ein. Mit dem Buch „Das Jahrhundert des Kindes“ forderte sie das Recht eines jeden Kindes auf körperliche Unversehrtheit. Ebenso erwähnenswert und als Verfechter der Kinderrechte sei der polnische Kinderarzt und Pädagoge Janusz Korczak genannt. Sein Grundsatz „Das Kind wird nicht erst ein Mensch, es ist schon einer“ war zu dem Zeitpunkt schon sehr visionär gedacht. Durch den Nationalsozialismus wurden viele fortschrittliche Gedanken zurückgedrängt. Die Vereinten Nationen machten sich dennoch stark für die

Weiterentwicklung der Kinderrechte. Im November 1959 erfolgte von ihnen eine „Deklaration über die Rechte des Kindes“. Der Begriff des Kindeswohls wurde eingeführt und das Kind als Rechtsträger definiert. Am 20.11.1989 fand daraufhin die Verabschiedung der UN-Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen statt. In 54 Artikeln wurden hier völkerrechtliche verbindliche Mindeststandards festgelegt, welche zum Ziel haben, die Würde, das Überleben und die Entwicklung von Kindern zu sichern. Fast alle Staaten verpflichteten sich somit, diese festgelegten Rechte auch umzusetzen (vgl. Maywald 2022, S. 16).

In Deutschland änderte sich dadurch auch die Einstellung. Das väterliche Züchtigungsrecht wurde erst 1958 verboten. Bis zu diesem Zeitpunkt war es völlig normal, gegen die Kinder angemessene Zuchtmittel anzuwenden. Das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) benennt 1990 Kinder und Jugendliche als Träger eigener Rechte. 1992 unterschreibt Deutschland die UN-Kinderrechtskonvention, allerdings mit Vorbehalt. Erst ab 2010 gilt dies uneingeschränkt für alle Kinder in Deutschland (vgl. Maywald 2019, S.28).

2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

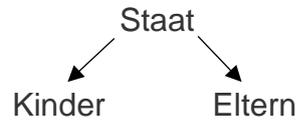
Rechtliche Grundlage zum Kinderschutz in Deutschland sind im Artikel 6 des Grundgesetzes zu finden:

(2) Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.

(3) Gegen den Willen der Erziehungsberechtigten dürfen Kinder nur auf Grund eines Gesetzes von der Familie getrennt werden, wenn die Erziehungsberechtigten versagen oder wenn die Kinder aus anderen Gründen zu verwahrlosen drohen (vgl. BGBl I, S. 2478).

Eltern werden durch das Gesetz aufgefordert, die elterliche Sorge als Pflicht anzusehen. Dazu kommt, dass der Staat das Wächteramt über diese Auf-

gabe ausübt. Dadurch ist ein Eingreifen in das Elternrecht möglich. Das Grundgesetz stellt eine Dreiecksbeziehung zwischen Staat, Eltern und Kind dar (vgl. Biesel; Urban-Stahl 2018, S. 184).



Diese rechtliche Beziehung regelt das Familienrecht, welches Bestandteil des Bürgerlichen Gesetzbuches ist. Laut § 1631 Abs.2 BGB haben Kinder „ein Recht auf Pflege und Erziehung unter Ausschluss von Gewalt, körperlichen Bestrafungen, seelischen Verletzungen und anderen entwürdigenden Maßnahmen“ (vgl. BGBl I, S. 882). Der Staat darf nach § 1666 BGB Abs. 1 grundsätzlich eingreifen, wenn Eltern das Wohl ihres Kindes gefährden: „Wird das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder sein Vermögen gefährdet und sind die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage, die Gefahr abzuwenden, so hat das Familiengericht die Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung der Gefahr erforderlich sind (vgl. BGBl I, S. 1188)“. Gerichtliche Maßnahmen gemäß § 1666 BGB Abs. 3 sind Gebote oder öffentliche Hilfen wie zum Beispiel:

- Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und der Gesundheitsfürsorge in Anspruch zu nehmen,
- für die Einhaltung der Schulpflicht zu sorgen,
- vorübergehend oder auf unbestimmte Zeit die Familienwohnung oder eine andere Wohnung zu nutzen, sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung aufzuhalten oder zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich das Kind regelmäßig aufhält,
- Verbote, Verbindung zum Kind aufzunehmen oder ein Zusammentreffen mit dem Kind herbeizuführen,
- die Ersetzung von Erklärungen des Inhabers der elterlichen Sorge und

- die teilweise oder vollständige Entziehung der elterlichen Sorge (vgl. BGBl I, S. 1188)

Der Staat hat aber ebenso neben der Wächterfunktion die Aufgabe die Eltern und Familien bei der Wahrnehmung ihres Sorgerechts durch Hilfsangebote zu unterstützen. Dazu zählen sozial- und familienpolitische Regelungen wie z.B. Mutterschutz, Eltern- oder Kindergeld, Leistungen nach dem SGB VIII sowie Angebote der Frühen Hilfen (vgl. Biesel; Urban - Stahl 2018, S. 192).

2012 ist das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten mit dem Auftrag, das Wohl des Kindes zu schützen und die körperlich, geistige und seelische Entwicklung der Kinder zu fördern. Hier wird noch einmal verdeutlicht, dass nicht nur bei konkreten Verdachtsfällen vom Staat eingegriffen wird, sondern auch schon präventive Maßnahmen ergriffen werden sollen. Inhalte des Bundeskinderschutzgesetzes sind z.B. die Einführung von Frühen Hilfen, regelhafte Verpflichtung des Jugendamtes zu Hausbesuchen sowie Befugnisnorm zur Datenweitergabe bei Kindeswohlgefährdung für Berufsheimnisträger:innen (vgl. Maywald 2022, S. 24).

2.3 Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Im § 8a SGB VIII wird der Schutzauftrag konkretisiert mit folgendem Wortlaut:

„Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendlichen in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist, 1. sich dabei einen unmittelbaren Eindruck

von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen sowie 2. Personen, die gemäß § 4 Absatz 3 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz dem Jugendamt Daten übermittelt haben, in geeigneter Weise an der Gefährdungseinschätzung zu beteiligen“ (vgl. BGBl I, S.1444).

Dieser Auftrag ist an das Jugendamt formuliert, schließt aber eine Verpflichtung dieser mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe mit ein. Bundeseinheitliche Verfahrensweisen und Handlungsleitlinien für konkretes professionelles fachliches Handeln sind hier formuliert. Dies bringt vor allem den pädagogischen Fachkräften Sicherheit. Die Beobachtung und das Bekanntwerden von Anhaltspunkten muss in einer Gefährdungseinschätzung vorgenommen werden. Mit dem Ziel, Hilfsangebote dem Erziehungsberechtigten zu unterbreiten oder Maßnahmen einleiten zu können. Ein Hinzuziehen einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“, welche eine beratende Funktion einnimmt, ist dabei verpflichtend. Das Jugendamt ist somit gesamtverantwortlich für den Kinderschutz, aber eng an die Zusammenarbeit der Träger der freien Jugendhilfe gebunden. Beide tragen demnach ihre jeweilige Verantwortung (vgl. Biesel; Urban-Stahl 2018, S. 220).

Im Jahr 2021 ist das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz in Kraft getreten und setzt sich verstärkt für den institutionellen Kinderschutz ein. Kindertageseinrichtungen sind gemäß § 45 Abs.2 SGB VIII nun verpflichtet, ein Kinderschutzkonzept für die Erlangung der Betriebserlaubnis zu entwickeln und umzusetzen. Zusätzlich müssen geeignete Beteiligung- und Beschwerdeverfahren innerhalb und außerhalb der Einrichtung installiert werden (vgl. Maywald 2022, S. 26).

Im letzten theoretischen Teil werden deshalb die Thematik Kinderschutz im Grundlegenden, sowie sich daraus ableitende Kinderschutzkonzepte und deren wesentlichen inhaltlichen Bausteine beschrieben.

3. Kinderschutzkonzept

3.1 Kinderschutz

Der Begriff Kinderschutz ist in der Gesellschaft und Politik immer weiter in den Fokus gerichtet worden. In der Öffentlichkeit wird er verschieden ausgelegt und hat unterschiedliche Interpretationsweisen. Mittlerweile spricht man von einem engen, mittleren, weiten und sehr weiten Verständnis (vgl. Maywald 2021, S.4).

Enges Verständnis – Intervention, Eingriff bei einer schon bestehenden Kindeswohlgefährdung.

Mittleres Verständnis – Intervention + Prävention, schließt neben der Intervention auch die Prävention mit ein. Dies bedeutet, dass den Familien Unterstützung und Maßnahmenkataloge wie z.B. Frühe Hilfen angeboten werden.

Weites Verständnis - bezieht sich auf die UN-Kinderrechtskonvention, implementiert auch alle anderen Schutzrechte wie Diskriminierungsschutz, Medien- und Gesundheitsschutz und Schutz der Privatsphäre.

Sehr weites Verständnis – alle bestehenden Kinderrechte von Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte werden miteingeschlossen.

Biesel, Urban -Stahl definieren Kinderschutz wie folgt:

„Kinderschutz ist eine öffentliche Aufgabe, die von verschiedenen Berufsgruppen, Institutionen und Organisationen mit unterschiedlichen Funktionen und Aufgaben innerhalb eines staatlich regulierten Systems wahrgenommen wird, um auf Gefährdungen des Wohls von Kindern und Jugendlichen in Familien oder Institutionen antworten zu können, insbesondere auf körperliche, psychische/emotionale und sexuelle Gewalt gegen Kinder, auf Vernachlässigung und auf Spezialformen der psychisch/emotionalen Gewalt gegen Kinder“ (Biesel; Urban -Stahl 2018, S.20 ff.).

Kinderschutz in pädagogischen Organisationen hat die Aufgabe Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen wahrzunehmen, zu verhindern und bei entsprechenden Gefährdungshinweisen zu agieren. Es wird in der Wissenschaft aber ebenso von einer Tripolaren Kinderschutzstrategie gesprochen. Diese beinhaltet einen gemeinwesen orientierten Kinderschutz (Unterstützungsangebote und Frühe Hilfen für alle Kinder und Familien), einen familiären orientierten Kinderschutz (Angebote für Kinder und Familien mit speziellen Problemen und Entwicklungsbedürfnissen) und Gefährdung orientierter Kinderschutz (Maßnahmen und Hilfen im Notfall für gefährdete Kinder und Familien in akuten Krisen) (ebd. S.23).

Durch die Aufnahme der Kinderrechte in die Verfassung ist ein enormer gesellschaftlicher Druck entstanden, die basalen Lebensbedingungen für Kinder und Jugendliche zu sichern und zu erfüllen (vgl. Bode; Turba 2014, S. 35). Kinderschutz ist somit zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe geworden und verbindet verschiedenste Akteure gemeinsam.

Die Soziologie verwendet verschiedene Ebenen, um eine soziale Analyse deutlich zu machen:

Makroebene: Der Staat ist für die Umsetzung der Kinderschutzgesetze zuständig. Normen und Werte werden durch Gesetze vorgegeben.

Mesoebene: Diese Aufgaben werden auf Organisationen und Institutionen übertragen. Unterstützung erhalten sie dabei durch komplexe Kooperationsbeziehungen und Netzwerken von multiprofessionellen Teams.

Mikroebene: Eltern, Familien und Bezugspersonen, welche den Schutz der Kinder gewährleisten (vgl. Biesel; Urban-Stahl 2018, S. 28).

3.2 Kinderschutzkonzept in Kindertageseinrichtungen

Träger von Einrichtungen, welche Kinder und Jugendliche betreuen, haben den gesetzlichen Auftrag, Kinderschutzkonzepte zu entwickeln, zu implementieren und dementsprechend umzusetzen. Kinder und Jugendliche, aber auch Mitarbeitende haben ein Recht auf Schutzkonzepte. Somit bieten sie auch für die Fachkräfte Handlungssicherheit in ihrem täglichen Tun.

„Ein Schutzkonzept bezeichnet das für jede Institution passende System von Maßnahmen für den besseren Schutz von Mädchen und Jungen vor sexuellen Missbrauch. Es kann nicht von ‚oben‘ oder ‚außen‘ verordnet werden, sondern muss vielmehr innerhalb einer Einrichtung oder einen Verein von der Vorstands- oder Einrichtungsebene unter Beteiligung der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Fachkräfte, Eltern, Kinder und Jugendlichen selbst erarbeitet und sodann im Alltag angewendet werden“ (Röhrig 2015, S. 590).

Der ehemalige Bundesbeauftragte gegen sexuellen Kindesmissbrauch Röhrig spricht außerdem davon, dass Schutzkonzepte als Prozesse vor Ort angesehen werden sollten, welche die Analyse, Prävention, Intervention und Aufarbeitung miteinschließen. In der Erstellung von Schutzkonzepten müssen alle Akteure mit einbezogen werden. Sie sollten sich motiviert und aktiv an diesem Organisationsentwicklungsprozess beteiligen können. Unterschiedliche Sicht- und Blickperspektiven bieten dabei eine transparente Austauschplattform. Außerdem tragen sie so zur Verantwortung, Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit ihrer Organisation mit bei. Die Leitung trägt dabei die Gesamtverantwortung für den gesamten Prozess (vgl. Oppermann; Winter u.a. 2018, S.29 ff.). Für diesen Organisationsentwicklungsprozess müssen dementsprechende Rahmenbedingungen und Ressourcen von den Trägern und Führungs- und Leitungspersonen, Personal, Weiterbildung und Zeit geschaffen werden. Werden Fachkräfte nicht aktiv mit beteiligt, kann es zu Widerständen im Team bei der Etablierung von Kinderschutzkonzepten kommen. Oftmals werden in der

Organisationsebene Steuerungs- oder Arbeitsgruppen gebildet, welche diesen Prozess führen und lenken (vgl. Wolff; Schrör; Fegert 2017, S. 23).

3.3 Etablierung eines Kinderschutzkonzeptes

Wie schon mehrfach erwähnt, ist der Träger von Organisationen verantwortlich, dass das Wohl der Kinder gewährleistet ist und der Bildungsauftrag erfüllt wird. Er hat aber auch gegenüber dem Team und jedem Mitarbeitenden die Verpflichtung, sie vor Überforderungssituationen zu schützen und sie gegebenenfalls auch in brisanten Situationen zu unterstützen. Bei Übergriffen ihrerseits sind arbeitsrechtliche Maßnahmen sicherzustellen, um Kinder und Jugendliche vor schlimmeren zu bewahren. Der Träger ist gegenüber der staatlichen Aufsichtsbehörde verantwortlich und kann dies nicht an die Leitungen der Einrichtungen übergeben.

Die Leitungskräfte tragen die Verantwortung für die Umsetzung der pädagogischen Konzeption und den täglichen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen. Sie müssen die Etablierung und Verwirklichung für präventive Maßnahmen zum Schutz der Kinder gewährleisten. Zugleich haben sie die Pflicht, den Träger über alle Geschehnisse, Vorkommnisse und Entwicklungen zu informieren und auf den aktuellsten Stand zu halten. Somit wird nochmals deutlich, dass der Träger gemeinsam mit der Leitung den Schutz der Kinder vor Gewalt und das Kindeswohl sicherzustellen hat. Gemeinsam festgelegte Verhaltensnormen, Umgangsweisen und besprochene Handlungsmaßnahmen sind dafür notwendig. Dazu zählen aber auch Beteiligung- und Beschwerdemöglichkeiten in der Einrichtung und die Umsetzung der Kinderrechte. Personalführung, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Kollegiale Fallberatung und Supervision sind dabei wichtige Bestandteile für eine gute transparente und professionelle Führungstätigkeit.

Das Handeln der einzelnen Teammitglieder ist entscheidend bei der konkreten Umsetzung der pädagogischen Ziele und der Gewährleistung der Kinderrechte. Gemeinsame Fallbesprechungen, regelmäßige Austausch-

möglichkeiten und das Reflektieren von Handlungen gehören zu ständigen Methoden im täglichen Tun. Mit Unsicherheiten, Auffälligkeiten und Diskrepanzen muss man sich wertschätzend, aber auch kritisch miteinander auseinandersetzen. Dies ist ein stetiger Lernprozess, in dem sich die Leitung und Träger befinden (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter 2016, S.10 ff.).

3.4 Erstellung eines Kinderschutzkonzeptes

Prof. Dr. Jörg Maywald ist an der Fachhochschule in Potsdam tätig mit den Schwerpunkten Kinderrechte und Kinderschutz. Zahlreiche Bücher und Publikationen hat er zu diesem Thema verfasst. Dazu gehören auch folgende Schritte, welche beim Prozess zur Erarbeitung eines Kinderschutzkonzeptes in pädagogischen Organisationen zu beachten sind:

1. *Schritt: Beschluss im Gesamtteam und Abstimmung mit dem Träger*
Die Einrichtungsleitung gewinnt das Interesse des gesamten Teams für die Entwicklung des Kinderschutzkonzeptes. Auch die Elternvertretung wird in diesen Prozess mit eingebunden. Ziel ist es, für alle Beteiligten eine Handlungssicherheit zu schaffen. Ein festgelegter Zeitrahmen und die Festlegung von notwendigen Ressourcen sind ebenso notwendig.
2. *Schritt: Analyse der Ist-Situation in den Einrichtungen*
Es sollte geprüft werden, welche Materialien wie z.B. Ordner Kindeswohlgefährdung, Konzeption, Qualitätshandbuch, Beschwerdemanagement sind schon in den Einrichtungen vorhanden. Werden bereits Fort- und Weiterbildungen zu diesem Thema besucht? Welche Abläufe und Regeln gelten? Gibt es Gefährdungslagen und welche Schutzfaktoren werden angewandt?

3. *Schritt: Ziele des Schutzkonzeptes werden definiert und Aufgaben verteilt*

Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung eines Schutzkonzeptes mit klar festgelegten Zielen und Aufgaben.

4. *Schritt: Die festgelegten Maßnahmen werden umgesetzt*

Das Schutzkonzept wird im Team zusammen erarbeitet und in der bestehenden Konzeption und dem Leitbild mit verankert. Eine Abstimmung des Konzeptes erfolgt dann gemeinsam mit dem Träger.

5. *Schritt: Information aller Eltern und der Öffentlichkeit*

Das Kinderschutzkonzept wird an die Eltern bekannt gegeben. In diesem Prozess sollten auch die Elternvertreter mit eingebunden werden. Anschließend sollte es nach außen kommuniziert und in die Öffentlichkeit gebracht werden.

6. *Schritt: Evaluation*

Das erstellte Schutzkonzept sollte regelmäßig überprüft werden und bei notwendigen Veränderungen angepasst, überarbeitet und aktualisiert werden

(vgl. Maywald 2022, S.78 ff.).

3.4 Bausteine eines Kinderschutzkonzeptes

Für eine gelingende Erstellung eines Kinderschutzkonzeptes sind viele Bestandteile und folgend auch Bausteine genannt notwendig. Diese sind jederzeit auch ergänzbar und möglichst modular aufeinander aufgebaut.

Leitbild

In einem Leitbild werden Ziele und Werte formuliert, welche zur Orientierung der Mitarbeiter dienen. Eine Verankerung des Kinderschutzes im Leitbild ist deshalb ein öffentliches Statement zu konsequenter Ablehnung von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder Machtmissbrauch. An der Erarbeitung des Leitbildes sollten sich alle Mitarbeiter beteiligen, umso größer ist dann die Identifikation mit dessen Inhalten.

Konzeption

Jede Einrichtung ist gesetzlich dazu verpflichtet, eine pädagogische Konzeption zu erstellen. Dies ist die Basis für die Erhaltung einer Betriebserlaubnis nach § 45 im SGB VIII. Solch eine Konzeption hat eine große Außenwirkung, da sie das Profil der Einrichtung darstellt und sich dadurch in der Öffentlichkeit präsentiert. Dies stellt auch die Abweichung zum Leitbild dar, welches eher intern für die Mitarbeitende relevant ist (vgl. Knisel-Scheuring; Roth 2010, S. 61). Durch die Aufnahme von wichtigen Handlungsleitlinien im Umgang zum Schutz vor Gewalt ist dies ein wichtiges Statement, inwieweit die Einrichtung diese komplexe Aufgabe individuell umsetzt.

Personal

Die Einstellungskriterien beim Personal ist im Kontext zur Kindeswohlgefährdung ein wesentlicher Bestandteil. Für Haupt- und nebenberufliche Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe ist nach dem § 72a SGB VIII, die persönliche Eignung für die Wahrnehmung der Aufgaben die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtend (vgl. BGBl I, S. 882). Gerade im ehrenamtlichen Bereich ist diese Kontrollfunktion von enormer Wichtigkeit. Bei Vorstellungsgesprächen sollten Kriterien zur Gewalt gegen Kinder unbedingt thematisiert werden. Gezielte Fragen in konkreten Situationen könnten gestellt werden, um Meinungen der Fachkräfte zu erfahren und ihnen damit zu verdeutlichen, zu welchen Standards der Träger gegenüber diesem Thema steht. Gleichzeitig muss transparent gemacht werden, welche Konsequenzen zu erwarten sind, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden. Die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung machen bestehende Prinzipien zum Schutz vor Grenzverletzungen und Gewalt noch einmal bewusst deutlich. Hier werden erlaubte und untersagte Verhaltensweisen definiert und festgeschrieben. Rechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung werden schriftlich benannt. Dies ist ein wichtiges Instrument als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag und hat somit verbindlichen Charakter (vgl. Hölling; Riedel-Breidenstein; Schlingmann 2010, S. 12). Bei vorherigen Arbeit-

gebern nach Vorfällen nachzufragen, ist auch eine Möglichkeit, welche genutzt werden sollte, da dies oftmals nicht unbedingt in Arbeitszeugnissen benannt wird. Regelmäßige Mitarbeitergespräche gehören selbstverständlich zu einer guten Führungstätigkeit. Es sollte stets Raum zum Austausch, Fragen und Anregungen geben.

Risiko -und Potentialanalyse

Ausgangspunkt für die Erstellung eines Schutzkonzeptes ist die Risiko- und Potentialanalyse und somit die Basis eines solchen Konzeptes. Es erfolgt eine Erhebung des IST-Zustandes in den Einrichtungen. In welchen präventiven Strukturen sind schon wichtige Elemente des Kinderschutzes etabliert? Gibt es schon vorhandene Schutzmaßnahmen beim Träger und in den Einrichtungen? Welche formellen und informellen Regeln existieren? Wie ist die Machthierarchie aufgebaut? Bei der Schreibung einer Gefährdungsanalyse sollten konkrete Risiken benannt werden, welche bei täglichen Schlüsselsituationen auftreten können. Welche Bedingungen findet der Täter vor Ort vor, um Situationen nutzen zu können? Dabei sind unbedingt die Sichtweisen und Erfahrungen der Kinder und Jugendlichen zu betrachten und einzubeziehen. Die Auseinandersetzung mit diesen Risikosituationen ist notwendig, um überhaupt erst einmal mit allen Beteiligten in der Einrichtung in den Austausch zu kommen und Handlungen zu reflektieren (vgl. Wolff; Schrörer; Winter 2018, S.79). „Gefährdungsanalysen setzen voraus, dass sich Organisationen als lernende Organisationen begreifen“ (ebd. S.86). Nur wenn offen über Risiken, Fehler und Geschehnisse reflektiert wird, sind Entwicklungsmöglichkeiten in einer Organisation überhaupt möglich. Solch eine Analyse zeigt, welche konzeptionellen Verbesserungen beim Träger bzw. in der Einrichtung noch erforderlich sind.

Verhaltenskodex

In einem Verhaltenskodex werden Regeln formuliert, wie ein respektvoller Umgang mit Kindern und Jugendlichen gestaltet werden sollte. Welche Grenzen sollten respektiert und auch geachtet werden? Welche Verhaltensweisen und Umgangsformen sind erwünscht? Meist erfolgt dies

in einer Art „Ampelbogen“ (grün= angemessenes Verhalten, gelb= grenzwertiges Verhalten, rot= nicht akzeptables Verhalten), da er eine gute Orientierung für die Mitarbeitende bietet. Verhaltensregeln sollten gemeinsam im Team diskutiert erarbeitet und entwickelt werden.

Partizipation

Bei der Erstellung von Schutzkonzepten sollten alle Zielgruppen mit eingebunden werden und sich bei den Prozessen mit beteiligen können. Dies festigt die Selbstwirksamkeit und mindert das Machtgefüge. Eine ernsthafte Teilhabe der anvertrauten Kinder an Alltags- und Grundsatzentscheidungen ist dabei das große Ziel. Dabei werden sie zu Experten in ihrer eigenen Einrichtung und zugleich in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt. Dafür eignen sich beispielsweise das Hinzuziehen von Kinderräten oder Kinderparlamenten, das Aufklären der Kinder über ihre Rechte oder die Erstellung eines Kinderfragebogens. Beteiligungsmöglichkeiten sollten aber auch für die Eltern geschaffen werden. Gut aufgestellte Elternvertreter werden in allen wichtigen Entscheidungen mit herangezogen und haben sehr hohes Mitspracherecht. Durch eine Befragung ist ein noch breiteres Engagement bei allen Eltern möglich.

Präventionsangebote

Kindertageseinrichtungen sollen sichere Orte für Kinder sein. Die pädagogischen Fachkräfte sollen sie bei der Wahrnehmung ihrer Gefühle und Grenzen unterstützen und ihnen Wege aufzeigen, wie sie sich wehren und Unterstützungsangebote holen können. Eine Umsetzung im täglichen pädagogischen Alltag wie z.B. Gesundheitsförderung, Lebenskompetenztraining oder Projektbeteiligungen sind dabei sehr förderlich. Kinder, aber auch Eltern sollten so sensibilisiert werden, dass sie wissen, wo es Möglichkeiten gibt, sich Hilfe zu suchen und entsprechende Ansprechpartner zu finden. Möglichkeiten für Eltern sind thematisierte Elternabend, Elternkurse sowie das Nutzen von Netzwerkpartnern.

Beschwerdeverfahren

Um die Rechte von Kindern und Jugendlichen zu sichern, sind präventive und intervenierende Maßnahmen erforderlich. In Kindertageseinrichtungen ist ein installiertes Beschwerdemanagement eine geeignete Methode und eine unverzichtbare Ergänzung zur Partizipation. Dies ist gesetzlich sogar verpflichtend, in der Konzeption mit fest zu verankern. Die Beschwerden über Grenzverletzungen und Verstöße gegen bestehende Regeln sollte zur Normalität werden und das große verbindliche Ziel sein. Dadurch ist eine Entwicklung zur Kultur der Offenheit möglich. Beschwerdemöglichkeiten sollten für alle Akteure in den Einrichtungen geschaffen sein, d.h. nicht nur für Kinder und Jugendliche, sondern auch für Mitarbeitende und Eltern.

Fortbildungen

Um Anzeichen von Gewalt und Missbrauch bei Kindern entsprechend wahrnehmen und dementsprechende Handlungsmaßnahmen einleiten zu können, ist es wichtig, alle Fachkräfte regelmäßig zu qualifizieren. Die Mitarbeitende haben Anspruch auf kontinuierliche angemessene Fortbildungen. Schwerpunktthemen können einrichtungsspezifisch und individuell ausgewählt werden, wie z.B. rechtliche Grundlagen, Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung, Gesprächsführungen mit Eltern oder der Umgang mit Nähe und Distanz in pädagogischen Prozessen.

Notfallpläne

Entsprechend der Leitlinien des Runden Tisches zur Aufarbeitung sexuellen Missbrauchs verpflichtet sich jeder Träger sowie die Einrichtung, Notfallpläne zu entwickeln, wenn ein Verdacht zur Gefährdung eines Kindes oder Jugendlichen besteht. Diese orientieren sich an den spezifischen Bedingungen der jeweiligen Einrichtung und sollten auch gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitet und aufgestellt werden. Diese Leitlinien regeln das Verfahren sowie Handlungsschritte bei Notfällen sowie Vermutungen von Fehlverhalten und Gewalt. Gemäß dem § 47 SGB VIII sind Träger von Einrichtungen auch verpflichtet, Ereignisse oder Entwicklungen, die das Wohl des Kindes beeinträchtigen, umgehend an die

zuständige Aufsichtsbehörde zu melden (vgl. BGBl I, S.1444). Folgende Notfallpläne sollten vorhanden sein:

- bei personellen Engpässen
- Handlungsempfehlungen bei Nichtabholung eines Kindes
- Handlungsleitfaden zum Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
- Verfahrensablauf bei (vermuteten) Missbrauch in der Einrichtung

Es sollten aber auch Maßnahmen zur Rehabilitation enthalten sein, falls sich der Verdacht auf Gewalt oder sexuellen Missbrauch nicht bestätigt hat.

Sexualpädagogisches Konzept

Ziel eines sexualpädagogischen Konzeptes ist es, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu einem altersgerechten, selbstbewussten und sensiblen Umgang mit dem eigenen Körper zu erziehen und sie bei dem Weg zur sexuellen Selbstbestimmung zu begleiten und zu unterstützen. Dies sollte Bestandteil der Konzeption oder des Schutzkonzeptes sein. Berücksichtigung sollten dabei Alter, Geschlecht und Entwicklungsphasen finden. Wichtig ist dabei auch der Schutz der Privatsphäre der einzelnen Kinder und Jugendlichen.

Um herauszufinden, wie pädagogische Organisationen diesen gesellschaftlichen Auftrag qualitativ hochwertig erfüllen können, bedarf es eines zielgerichteten Forschungsdesigns, das ermöglicht, geeignete Daten zu sammeln und zu analysieren. Im anschließenden Abschnitt werde ich das Forschungsdesign meiner Masterarbeit genau definieren und die einzelnen Schritte beschreiben, die ich unternehmen werde, um meine Forschungsfrage möglichst gut beantworten zu können.

4. Forschungsdesign

4.1 Qualitative Forschungsmethode

Der Beweggrund, warum ich mich für die qualitative Forschungsmethode entschieden habe, liegt darin, dass ich detaillierte Informationen, Meinungen und Erfahrungen von professionellen Akteuren erfahren möchte. Dadurch ist ein besseres Verständnis der Zusammenhänge möglich. Individuelles Handeln ist besser verstehbar. Hierbei erhält man detaillierte Aussagen, welche gezielt analysiert und ausgewertet sowie resultierend daraus neue Theorien entwickelt werden können (vgl. Häder 2015, S.13).

„Eine erweiterte Definition qualitativer Forschung geht davon aus, dass sich das Erkenntnisziel auf qualitative Sachverhalte (Motive, Emotionen oder Erlebnisinhalte) bezieht“ (Kirchmair 2022, S.3).

Offenheit, Individualität, Bedeutsamkeit und Reflexivität benennt Kirchmair als vier Grundprinzipien der qualitativen Vorgehensweise, welche bei der Erforschung von Sachverhalten immer berücksichtigt werden sollen (ebd. S.5). Um inhaltlich die Thematik der Umsetzung des Schutzkonzeptes in Einrichtungen zu erfahren und die eigenen Sichtweisen der Fachkräfte zu erfassen, ist deshalb die Wahl dieser Forschungsmethode unumgänglich.

4.2 Forschungszugang

Die Kontaktaufnahme der Interviewpartner gestaltete sich relativ problemlos. In meinem beruflichen Kontext bin ich selbst in einer Kindertageseinrichtung als Leitungskraft tätig. Zur zuständigen Fachberaterin des Erzgebirges besteht regelmäßiger und intensiver Kontakt. Die Fachberaterin ist ebenso in Projektgruppen zur Erstellung von Schutzkonzepten aktiv und konnte somit wertvolle Empfehlungen aussprechen, welche Träger sich aktuell in diesen Erstellungsprozessen befinden. Sie war für mich eine sehr gute „Gatekeeper:in“ in der

Findungsphase für geeignete Interviewpartner. Per Mail wurde der Kontakt zu folgenden Fachberater:innen für Kinder- und Jugendarbeit bei den empfohlenen Trägern hergestellt: Johanniter Erzgebirgskreis, Volkssolidarität Westsachsen und die Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge. Der Erstkontakt zur Stadtverwaltung Annaberg erfolgte telefonisch. Die Fachberaterin der Volkssolidarität Westsachsen baute sehr schnell Verbindung zu mir auf. Sie hätte sich gern zur Verfügung gestellt. Aus privaten Gründen ihrerseits war aber eine zeitnahe Durchführung des Interviews nicht möglich. Von den beiden anderen Fachberater:innen wurden ebenso sofortige Zusagen erteilt. Sie zeigten sich sehr interessiert für diese Thematik. Allerdings gestaltete sich die Findung einer entsprechenden Leitungskraft, welche zur Teilnahme am Interview bereit gewesen wäre, schwierig. Bei den Johannitern Erzgebirgskreis stand, aufgrund von personellen Engpässen, keine Einrichtungsleitung im entsprechenden Zeitraum zur Verfügung. Das gleiche Problem bestand in der Stadtverwaltung Annaberg, allerdings konnte die Fachberater:in eine Leitungskraft motivieren, bei der Forschungsarbeit mitzuarbeiten.

Da alle Beteiligte beruflich stark eingebunden sind, war eine gemeinsame Terminvereinbarung problematisch. Die Befragten nahmen mit der Bitte der Wahrung der Anonymität an dem Interview teil. Die Fragen aus den jeweiligen Leitfäden wurden im Vorfeld nicht bekannt gegeben, um spontane und unverfälschte Antworten erhalten zu können.

4.3 Leitfadengestütztes Experteninterview

Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Interviewformen. Ich habe mich für das Experteninterview entschieden. Dieses ist zwar keine eigene Interviewform, vielmehr zeichnet es sich durch seine anwendungsfeldbezogene Variante von Leitfadeninterviews aus. Die Spezifik liegt dabei nicht in der Methodik, sondern in der Zielgruppe (vgl. Kruse 2014, S. 189). Bei einem Experteninterview werden Zielpersonen erwählt, welche spezielles Fachwissen für die Forschungsfrage besitzen. Sie gelten dabei

als Repräsentanten für die Handlungssichtweisen und Wissenssysteme ihres fachlichen Kontextes (ebd. S. 168 ff.). Ziel ist es, eine subjektive Sicht des Experten zu erhalten und somit bisher unbekannte und neue Sachverhalte zu entdecken. Ebenso erweist sich das Nachfragen bei fehlenden Informationen und somit die Beseitigung von Unklarheiten während des Gesprächs von Vorteil.

Der Interviewleitfaden gibt eine Struktur für die zu führende Kommunikation vor. Es werden theoretische Vorüberlegungen getroffen. Wichtig ist dabei, dass der Interviewer selbst über ein entsprechendes fachliches Wissen verfügt, denn nur so ist es möglich im Vorfeld gezielte Gedanken und Fragen zu sammeln und zu formulieren.

Zur Erstellung des Leitfadens wurde die SPSS-Methode von Corenlia Helfferich verwendet:

„S“ = Sammeln von Fragen

„P“ = Prüfen, Durcharbeiten der Liste von Fragen unter den Aspekten des Vorwissens und Offenheit

„S“ = Sortieren, Fragen werden sortiert und Kategorien zugeordnet

„S“ = Subsumieren, geprüfte und sortierte Fragen werden dem Leitfragen zugeordnet

(vgl. Helfferich 2011, S.182 ff.).

Da die Forschungsfrage, wie Kinderschutzkonzepte auf der Ebene des Trägers in Organisationen entwickelt werden können, aber auch direkt mit den Führungskräften in den Einrichtungen gestellt werden sollte, ist auch der Aufbau zwei verschiedener Leitfäden erforderlich. Ich befinde mich aktuell im Erarbeitungsprozess eines Schutzkonzeptes. Deshalb fand ich schnell relevante Themenschwerpunkte. Differenzierungen der zwei Leitfäden zeigen sich vorwiegend bei den Kategorien Stakeholdern und Umsetzung. Durch die Anwendung des Interviewleitfadens ist die Kommunikation gut strukturiert. Außerdem wird damit auch eine gewisse Vergleichbarkeit

zwischen den beiden Trägerorganisationen und deren Einrichtungen hergestellt.

Die geführten Interviews werden im Anschluss 1:1 transkribiert. Bei einer Transkription wird die aufgenommene Sprache in eine schriftliche Textform umgewandelt. „Ziel der Transkription ist es Audio-Daten in eine Form zu überführen, die eine zeitlich entlastete sowie methodisch systematische und umfassende Auswertungsarbeit ermöglicht“ (Kruse 2014, S. 349).

In der sozialwissenschaftlichen Forschung werden verschiedene Transkriptionsregeln angewandt. Verwendet wurde das Regelsystem von Udo Kuckartz, da er in seinem Forschungsfeld ebenso die qualitative Inhaltsanalyse benutzt. Gesprochene Worte werden ins Hochdeutsch übertragen, die Zeichensetzung orientiert sich nach der deutschen Rechtschreibung und Zuhörersignale des Interviewers werden nicht festgehalten (vgl. Fuß; Karbach 2019, S. 31). Die verwendeten Transkriptionsregeln sind im Anhang ausführlich nachlesbar.

4.4 Auswertungsmethode

Die qualitative Inhaltsanalyse ist eine Technik, in welcher Texte systematisch und interpretativ ausgewertet werden. Der deutsche Soziologe Philipp Mayring ergänzte die klassische Inhaltsanalyse von Kracauer mit den qualitativ hermeneutischen Elementen (vgl. Kuckartz 2016, S.72 ff.). Kernpunkte sind:

- die Zentralität der Kategorien,
- die systematische Vorgehensweise,
- die Klassifizierung und Kategorienbildung des Materials,
- der Einsatz von Techniken der Kategorienbildung,
- die Analyse und Reflexion des Materials,
- die Anerkennung von Gütekriterien,
- das Anstreben von Übereinstimmung von Codierenden (vgl. ebd.).

Dabei stehen drei verschiedene Grundformen zur Verfügung, welche einzeln oder auch gemeinsam in der Analyse angewandt werden können: die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung.

Verwendet wurde die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse. Bei dieser „[...] handelt es sich um deduktive Kategorienanwendungen, bei denen das Categoriesystem vorab theoriegeleitet entwickelt und dann an den Text herangetragen wird“ (Mayring; Frenzel 2019, S. 638). Es erfolgt eine deduktive Kategorienbildung, d.h. es werden Kategorien im Vorfeld ohne empirisches Material gebildet.

Ein Kodierleitfaden ermöglicht das eindeutige Zuordnen des vorhandenen Textmaterials. Durch die Festlegung von Schlüsselbegriffen bzw. Unterkategorien der entsprechenden Oberkategorien, können die Textbausteine entsprechend zugeordnet werden. Die Kodierung erfolgt durch entsprechende Ankerbeispiele, welche eine Verbindung zwischen dem theoretischen Konstrukt und den konkreten Erfahrungen herstellt. Entstehen in den Zuordnungen Abgrenzungsprobleme, werden Kodierregeln formuliert, in welchen die Bedingungen einer Textpassage enthalten sind.

Nachdem im vorherigen Kapitel erklärt wurde, auf welcher Art und Weise ich die Forschung durchführen werde, stellt der folgende Teil die Leitfragen des Interviews sowie deren Ergebnisse vor.

5. Empirische Untersuchung

Das Interview wurde mit vier verschiedenen Personen geführt. Einer Fachberaterin der AWO Erzgebirge und einer Leitungskraft, sowie der Fachberaterin der Stadtverwaltung Annaberg und ebenso einer Einrichtungsleiterin.

Bei den folgenden Auswertungen wurde ausschließlich die weiblichen Form der Interviewpartner verwendet, dies vereinfacht die Lesbarkeit und das Verständnis.

5.1 Vorstellung der Organisationen

AWO Erzgebirge

Die AWO Erzgebirge ist eine gemeinnützige GmbH in Sachsen sowie eine 100%ige Tochter des AWO Kreisverbandes Aue/Schwarzenberg e.V. Sie ist kooperatives Mitglied des AWO-Landesverbandes Sachsen e.V. Ihr Hauptsitz befindet sich in Breitenbrunn. Die Organisation betreibt Einrichtungen mit folgenden Arbeitsfeldern:

- Altenhilfe, Suchthilfe und psychosoziale Hilfen
- Integration und Bürgerdienst
- Kinder, Jugend und Familie
- Beratung und Beratungsstellen
- Kindertagesstätten

Die AWO Erzgebirge führt acht Kindertagesstätten. Davon sind sechs sogenannte Kinderhäuser, die Kinder im Alter von 1- 12 Jahren aufnehmen. Die anderen zwei Einrichtungen betreuen Kinder im Krippen- und Kindergartenalter. Alle Tagesstätten der AWO Erzgebirge GmbH sind durch die DQS nach dem Regelwerk DIN ISO 9001:2008 und dem AWO-Tandem - Konzept zertifiziert (vgl. www.awo-erzgebirge.de, verfügbar am 6.6.2023).

Stadt Annaberg

Die Stadt Annaberg ist in Trägerschaft von sieben Kindertagesstätten und vier Horten. „Bildung – Erziehung- Betreuung als Entwicklungsbegleitung für Ihr Kind“ dient für sie als Orientierung im Trägerleitbild (vgl. <https://www.annaberg-buchholz.de/de/leben/familie-gesellschaft-soziales/kinderbetreuung.php>., verfügbar am 13.8.23). Die Einrichtungen verfügen über qualifiziertes Personal und bieten eine Auswahl von besonderen Angeboten, um die Kinder in ihrer Entwicklung bestens begleiten und unterstützen zu können. Untergeordnet sind die Kindertagesstätten dem Fachbereich Soziales und Bildung. Ihnen stehen eine Fachbereichsleitung sowie ein Qualitätsverantwortlicher als ständige Ansprechpartner zur Verfügung. Detailliertere Angaben sind aufgrund fehlender Internetauftritte der Stadt nicht möglich.

5.2 Leitfadententwicklung auf Trägerebene

Durch ein intensives Auseinandersetzen mit dem theoretischen Konstrukt sowie auch dem beruflichen Tätigkeitskontext zur Bearbeitung von Kinderschutzkonzepten, wurden folgende Oberkategorien mit zentralen Schlüsselbegriffen entworfen.

1. Schutzkonzept (vorhandenes Wissen, Wissensaneignung, Notwendigkeit, Qualitätsmanagementhandbuch)
2. Inhalte (Bausteine des Schutzkonzeptes)
3. Stakeholder (Verantwortung, Projektgruppe, Kooperation, Netzwerke, insoweit erfahrene Fachkraft)
4. Entwicklung (Umsetzung, Treffen, Unterstützung, Meilensteine, Zeitschiene, Vorgaben)
5. Rahmenbedingungen (Ressourcen, Zeit, Personal, Stolpersteine, Bedarfe, Fehlerkultur)

Im Leitfaden sind folgende konkrete Fragestellungen formuliert:

Einleitung:

1. Welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie bei Ihrem Träger nach?

Hauptteil:

2. Welches Wissen ist über das Kinderschutzkonzept vorhanden?
Erkennt die Organisation die Wichtigkeit und Notwendigkeit an?
3. Welche Inhalte sind Ihnen im Schutzkonzept wichtig?
4. Wer ist für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes bei Ihrem Träger verantwortlich?
5. Wie konkret setzen Sie das Schutzkonzept als Träger um?
6. Welche Schwierigkeiten und Hindernisse sehen Sie bei der Erstellung des Schutzkonzeptes?

Die Kernfragen wurden während des Interviews so vorgetragen. In allen Kategorien wurden noch Nach- und Verständnisfragen gestellt, um detaillierte Sichtweisen der Experten zu erhalten.

5.3 Ergebnisdarstellung auf Trägerebene

Die Darstellung der Ergebnisse auf Träger-, als auch auf Leitungsebene erfolgt zum besseren Verständnis und zur Übersichtlichkeit anhand der gebildeten Oberkategorien und werden mit exemplarischen Zitaten aus den Interviews belegt.

AWO Erzgebirge

Die Interviewpartnerin ist bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt und dort als Bereichsleiterin für die Kindertagesstätten tätig sowie als Fachberaterin für diese Einrichtungen verantwortlich.

Schutzkonzept

Das Schutzkonzept steht bei dem Träger der AWO schon seit einiger Zeit auf der Tagesordnung. Die Trägerebene aber auch der Fachbereich der Kindertageseinrichtungen beschäftigen sich mit dieser Thematik. Aktuell befinden sie sich in der Erarbeitung von einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten als auch eines institutionellen Schutzkonzeptes auf Trägerebene. Die Expertin kennt die gesetzlichen Grundlagen.

„(...) dann wurde der §79a SGB VIII ergänzt, um den Hinweis, dass die Qualitätsmerkmale und also die Sicherung der Rechte dort ja ergänzt wurde (...) (Int. 1, Z. 30 ff.).

Sie hält das Schutzkonzept in ihrer Notwendigkeit für sehr bedeutsam, da jedes Kind das Recht auf eine geschützte Umgebung und eine respektvolle Bildung, Erziehung und Betreuung haben sollte. Der Geschäftsführer der AWO wird fortlaufend über den Prozess der Erstellung und den Arbeitsstand in den Beratungen auf der Bereichsebene informiert. Er selbst ist federführend in der Erarbeitung des institutionellen Schutzkonzeptes. Dieses ist Bestandteil des Qualitätshandbuchs und an den Prozessen, die im pädagogischen Alltag stattfinden, angegliedert. Fortbildungen wurden besucht, aber auch in den Einrichtungen selbst organisiert. Literatur und Materialien stehen den Kitas zur Verfügung.

Inhalte

Die Expertin sieht das Schutzkonzept als Arbeitspapier, als eine konzeptionelle Planung, wie man mit dem Schutzkonzept arbeiten kann. Arbeitsprozesse werden dokumentiert und Grundsätze festgeschrieben. Dieser Katalog ist die Basis für pädagogisches Handeln.

„Grundsätzlich ist Zielstellung immer die Haltung und die Verhaltensweisen der pädagogischen Fachkräfte zu reflektieren und dort immer im Prozess zu sein“ (Int. 1, Z. 64 ff.).

Gerichtet wurde sich hauptsächlich an den Orientierungsrahmen, welcher vom Landkreis Erzgebirge zur Verfügung stand. Die Expertin ist im

Austausch auf der Fachberaterebene, dort werden Ideen über andere Schutzkonzepte gesammelt, welche sich an den Rahmenbedingungen der AWO Erzgebirge anpassen. Es werden aber keine Konzepte direkt übernommen.

Als wichtigste Bausteine werden die Haltung, die Kommunikationskultur, um Fehlverhalten transparent machen zu können sowie die Verhaltensampel, um straffälliges oder grenzverletzendes Verhalten deutlich definieren zu können, genannt.

Stakeholder

Die Expertin selbst ist verantwortlich für die Erstellung des Schutzkonzeptes für die Kindertageseinrichtungen. Es besteht eine Projektgruppe mit den Leiter:innen der Tagesstätten. Welche ebenso bei der Erarbeitung des Konzeptes tätig sind und den aktuellen Arbeitsstand besprechen.

„In den Einrichtungen sind externe Partner in Form von Fortbildungen beteiligt und meine Person ist immer im Austausch einfach über das Netzwerk Landratsamt, Fachberatung Landesverband und Arbeitskreise Fachberatung“ (Int. 1, Z. 97 ff.).

In diesen Foren findet ein regelmäßiger und fachlicher Austausch statt. Die AWO Erzgebirge hat eine insoweit erfahrene Fachkraft angestellt.

In den Kindertageseinrichtungen sind die Einrichtungsleitungen verantwortlich für die Erstellung und der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie strukturieren die Arbeitsprozesse und stehen immer im Dialog mit der Bereichsleitung und der Fachberatung.

Entwicklung

In den Einrichtungen werden ausgewählte Alltagssituationen herausgefiltert. In Austauschprozessen wird durch Selbstreflexion das fachliche Handeln diskutiert. Durch Fortbildungen erhalten die Erzieher:innen den notwendigen inhaltlichen und fachlichen Input, um sich Schritt für Schritt damit auseinandersetzen zu können. Die Expertin hat für die Kindertageseinrichtungen ein Rahmenkonzept erarbeitet, welches die

notwendigen inhaltlichen Schwerpunkte vorgibt. Die Umsetzung selbst findet aber individuell in den Einrichtungen statt.

„Also wir setzen den Rahmen, der die gesetzlichen Grundlagen beinhaltet. Wir geben den Orientierungsrahmen vor als Basis und die Umsetzung individuell nach, ich sage mal einrichtungsspezifischen Gegebenheiten, die erfolgt in der Kita“ (Int. 1, Z. 138 ff.).

Zeitliche Vorgaben werden insgesamt nur dann gegeben, wenn diese von übergeordneten Stellen, wie z.B. dem Landesjugendamt, vorgeschrieben werden. Für die Einrichtungen gibt es ansonsten keine einheitlichen Meilensteine, da diese an die individuellen Gegebenheiten angepasst werden. Grund dafür ist, dass die Altersstruktur sehr unterschiedlich variiert. Junge Fachkräfte sind oftmals durch ihre Ausbildungen geprägt und müssen zunächst ihre pädagogische Rolle finden.

Rahmenbedingungen

Die Expertin sagt aus, dass zeitliche und finanzielle Ressourcen in nur begrenztem Maße vorhanden sind.

„Da würden wir uns einfach mehr wünschen, um dort mehr Zeit zu schaffen oder auch mal noch mehr externe Referenten einzubinden“ (Int.1, Z. 168 ff.).

Als größter Stolperstein wurde die eigene Haltung zum Kind genannt. Sich mit der eigenen Rolle auseinanderzusetzen, diese zu reflektieren und gegebenenfalls seine Haltung zu ändern, ist die größte Herausforderung in diesem Prozess.

Stadt Annaberg

Die Interviewpartnerin ist in ihrer Funktion als Qualitätsverantwortliche für die städtischen Kindertageseinrichtungen zuständig.

Schutzkonzept

Die Expertin ordnet das Schutzkonzept in die gesetzliche Grundlage des SGB VIII unter Berücksichtigung des § 8a Kindeswohlgefährdung ein. Die Stadt Annaberg setzt sich schon seit fünf Jahren mit dem Schutzkonzept auseinander. Durch das Förderprojekt „Frühe Chancen“ erhielt die Stadt eine Prozessbegleitung, welche sie in dem Anfangsprozess unterstützte und sie in das Thema einarbeitete.

Der Bürgermeister der Stadt weiß von dieser Pflichtaufgabe als Träger, allerdings ist er nicht über genaue detaillierte Inhalte informiert. Dafür ist seine Fachbereichsleitung zuständig, welche ihn aber gegebenenfalls notwendige Auskünfte erteilen kann.

In den Kindertagesstätten gibt es ein Qualitätshandbuch, welches als Arbeitsbuch verstanden wird. Das Kinderschutzkonzept fließt da mit ein.

„Das Qualitätsmanagementhandbuch (...) das ist ja gegliedert nach thematischen Sachen und da ist natürlich dieses Kinderschutzkonzept ein Bestandteil davon“ (Int. 2, Z. 78 ff.).

Inhalt

Die Stadt Annaberg hat mit anderen Trägern, welche Kindertageseinrichtungen in Annaberg betreiben, begonnen, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen. Inhaltlich war schon viel Wissen bekannt und es sind vorhandene Handlungsweisen zusammengefasst und bearbeitet worden. Neu entstanden sind der Verhaltenskodex für pädagogische Fachkräfte und der Wegweiser für Verhalten in kritischen Situationen. Beide orientieren sich an dem Netzwerkordner des Erzgebirgskreises und den Ampelbögen zur Kindeswohlgefährdung. Die Erstellung des Wegweisers hatte sich in der Erstellung durch Corona länger

hinausgezögert. Momentan ist kein Modul in der Erarbeitung, aber Ideen wurden schon zusammengetragen.

„Und es sind auch noch verschiedene Ideen vorhanden, wie es mal weitergehen soll. Das haben wir damals in der ersten Phase mit dieser Prozessbegleitung auch erarbeitet, dass eventuell noch ein drittes oder viertes Modul erarbeitet wird“ (Int. 2, Z. 101 ff.).

Es wurde verschiedenste Literatur hinzugezogen, auch das Schutzkonzept verweist auf viele Literaturlinks im Internet. Prof. Dr. Maywald war ihr nicht bekannt. Orientiert wird sich an der Empfehlung des Landesjugendamtes zur Erstellung von Kinderschutzkonzepten.

Der Stadt Annaberg ist bewusst, dass jeder Träger für sich selbst mit seinen Einrichtungen einen geeigneten Weg finden muss, dieses Konzept zu erstellen, da keine einheitlichen Vorgaben festgeschrieben sind.

Stakeholder

Verantwortlich für das Kinderschutzkonzept ist die Projektgruppe, welche sich auch für die Qualität in den Einrichtungen als führend zeigen. Für das erste Modul war allerdings eine viel größere Runde in dem Prozess involviert: verschiedene Vertreter der Stadt, welche in Kinder- und Jugendarbeit aktiv sind, Kinderhäuser, Familienzentrum, Jugendamt und Schulen. Das zweite Modul wurde dann in der Projektgruppe, welche aus allen Leitungskräften der Einrichtungen besteht, erstellt. Bei Treffen wurden interessierte Erzieher:innen mit hinzugezogen. In einigen Einrichtungen sind auch Sozialpädagogen beschäftigt, welche durch das ESF (Europäische Sozialfonds) und den Freistaates Sachsen mit dem Projekt „Kinder stärken“ finanziert werden. Auch diese sind bei diesen Projektgruppentreffen mit anwesend.

„(...) wir haben ja auch in vielen Kindergärten diese ESF-Kraft, Kinder stärken, die sich natürlich dann auch auf die Fahne geschrieben haben, weil die ja sozusagen die Sozialarbeiter der Einrichtung sind und das Thema sowieso vertieft haben und die waren dann immer noch mit dabei“ (Int. 2, Z. 179 ff.).

Fachliche Unterstützung haben sie durch eine freie Fachreferentin erhalten, welche schon einmal bei einem früheren Projekt in Form einer Weiterbildung beteiligt war.

Eine insoweit erfahrene Fachkraft steht der Stadt Annaberg nicht zur Verfügung. Bei zu besprechenden Fällen von Kindeswohlgefährdung wird eine externe Fachkraft hinzugezogen.

Entwicklung

Der Einstieg in die Thematik Kinderschutzkonzept gestaltete sich in einer großen Projektgruppe die trägerübergreifend für alle Organisationen, welche Kinder- und Jugendeinrichtungen in der Stadt Annaberg betreiben. Sie wurde durch die Stadt organisiert und von externen Fachleuten moderiert. In kleinen Schritten wurden die Führungskräfte sowie die Fachbereichsleitung angeleitet. Diesen Input haben sie mit in die jeweiligen Teams genommen, dort wurde über konkrete Beispiele in Dienstberatungen diskutiert. Mit diesen Ergebnissen ging es in nächste großen Projektgruppentreffen. In einer großen Abschlussrunde wurde der entstandene Verhaltenskodex der Stadt Annaberg allen angestellten Erzieher:innen vorgestellt. Auch der Bürgermeister war anwesend. Der Verhaltenskodex ist zum Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden und wurde und wird von allen Mitarbeitenden unterschrieben.

Dieser Verhaltenskodex ist ein großes Gerüst und jede Einrichtung kann diesen individuell auf seine spezifischen Rahmenbedingungen wie Größe, Ausstattung, Kinderzahl, Konzept, ergänzen. Zeitlich war dieser Prozess durch die große Projektgruppe festgelegt und dauerte über ein Jahr an.

„Ja dieser Prozess, wie gesagt, mit der Prozessbegleiterin, die hatte das schon ganz konkret terminiert. (...) Da gab es verschiedene Meilensteine, die wir dann sozusagen zusammengetragen haben, bis das erste Modul stand“ (Int. 2, Z. 270 ff.).

Alle Führungskräfte der Stadt Annaberg treffen sich wöchentlich zu kleinen und monatlich zu großen Qualitätsrunden, in denen aktuelle Themen besprochen und überarbeitet werden. Der Wegweiser für Verhalten in

kritischen Situationen ist in diesen Runden entstanden. Alle Kindereinrichtungen führen jährlich zwei Konzeptionstage durch, welche auch für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes genutzt werden.

Rahmenbedingungen

Die Beschäftigung mit der Thematik Kinderschutzkonzept gestaltet sich insgesamt als nicht ganz einfach. Das Verhalten und die Haltung zum Kind zu überdenken, wird oftmals persönlicher Angriff von den Erzieher:innen gesehen. Dieser Prozess sollte als ein gemeinsamer Partizipationsweg verstanden werden, ohne dass die Pädagogen sich in ihrem Verhalten bevormundet fühlen und im Umgang mit den Kindern unsicher werden. Dass der gesetzliche Auftrag und der Einstieg durch eine externe Fachkraft erfolgte, wird als vorteilhaft bezeichnet.

„Da war man auch ganz froh, dass man diese Prozessbegleiterin hat und noch immer jemand externes und dass das nicht der Träger vorgegeben hat“ (Int. 2, Z. 295 ff.).

Das pädagogische Handeln wird durch die Bearbeitung der Module wesentlich besser reflektiert. Eine Offenheit und das Eingestehen von Fehlern, sowie eine bessere Kommunikation sind erkennbar. Bei auftretenden Fällen werden im Team Beratungen und Supervision angeboten.

Die Expertin sagt aus, dass der Prozess zur Erarbeitung von einzelnen Modulen eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt, da auf Rückmeldungen der verschiedenen Einrichtungen gewartet werden müsse, um den Verhaltenskodex zu erstellen. Zeit ist in begrenzter Weise nur zur Verfügung. Würde ein neues Modul zur Erstellung anstehen, würde sich aber ein Zeitfenster dafür finden. Andere Stolpersteine wurden nicht genannt.

5.4 Leitfadententwicklung auf Leitungsebene

Die gewählten Kategorien in den Experteninterviews auf der Trägerebene wurden auch auf der Leitungsebene angewandt. Allerdings sind die Unterkategorien intensiviert, da auf dieser Ebene auch noch die Trägerebene Berücksichtigung finden muss. Zusätzlich ist die grundsätzliche Erstellung des Schutzkonzeptes in den Kindertageseinrichtungen meist Aufgabe der Leitungskraft, weshalb detaillierte inhaltliche Unterkategorien notwendig sind.

1. Schutzkonzept (vorhandenes Wissen; Wissensaneignung; Notwendigkeit; Information Träger; Qualitätsmanagementhandbuch)
2. Inhalte (Bausteine des Schutzkonzeptes; Prioritäten; Unterschiede gegenüber dem Träger)
3. Stakeholder (Verantwortung; Projektgruppe; Personal; Technisches Personal, Ehrenamtliche; Kooperationen, Netzwerke; insoweit erfahrene Fachkraft)
4. Entwicklung (Erarbeitung; Umsetzung; Zeit; Kommunikation; Verschriftlichung; Unterstützung, Vorgaben)
5. Rahmenbedingungen (Ressourcen; Zeit, Personal, Raum; Stolpersteine; Bedarfe; Fehlerkultur, Ehrlichkeit, Transparenz; Teamkultur)

Im Leitfaden wurden folgende konkrete Fragestellungen formuliert:

Einleitung:

1. Welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie in Ihrer Einrichtung nach?

Hauptteil:

2. Welches Wissen ist über das Kinderschutzkonzept vorhanden? Erkennt die Einrichtung die Wichtigkeit und Notwendigkeit an?
3. Welche Inhalte sind Ihnen im Schutzkonzept wichtig?
4. Wer ist für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes bei Ihnen in der Einrichtung verantwortlich?

5. Wie konkret setzen Sie das Schutzkonzept in Ihrer Einrichtung um?
6. Welche Schwierigkeiten und Hindernisse sehen Sie bei der Erstellung des Schutzkonzeptes in Ihrer Einrichtung?

Wie schon bei den Experteninterviews auf Trägerebene, wurden diese Leitfragen so direkt an den Interviewpartner herangetragen. Kam es nicht zu gezielten Antworten, gab es meinerseits konkrete Nachfragen.

5.5 Ergebnisdarstellung auf Leitungsebene

Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge

Frau S. ist Einrichtungsleitung in der Kindertagesstätte „Weg ins Leben“ in Johanngeorgenstadt. Diese besteht aus zwei Gebäuden und verfügt über eine Gesamtkapazität von 212 Plätzen mit 12 Integrationsplätzen. Die Gebäude sind ca. anderthalb Kilometer voneinander entfernt. In einem Haus sind Krippe und Kindergarten, im anderen noch zusätzlich Hortkinder untergebracht. Belegt ist die Einrichtung mit derzeit 180 Plätzen. In der Kindertageseinrichtung sind 15 pädagogische Fachkräfte sowie technisches Personal beschäftigt. Die Einrichtung hat sich schon an mehreren Projekten beteiligt, wie beispielsweise „Inklusion“ und „Kinder stärken“.

Schutzkonzept

Die Interviewpartnerin eignete sich ihr Wissen zum Einstieg in das Thema über Onlinekonferenzen an, um sich mit den Grundgedanken intensiv auseinanderzusetzen. Das ist ihr wichtig, da sie ihr Wissen als Einrichtungsleitung an ihre Kolleg:innen weitergeben muss. Literaturrecherche, wie andere Bundesländer diese Aufgabe umsetzen, zählten ebenso dazu. Kontakt zu einem anderen Träger des Landkreises wurde gesucht und ein Kommunikations- und Wissensaustausch gestartet. Durch die Teilnahme an der Netzwerkkonferenz des Erzgebirgskreises wurde das Kinderschutzkonzept als großer Schwerpunkt bearbeitet. Dort stellte die Expertin fest, dass dies ein langer Prozess sein wird, da alle Fachkräfte daran

beteiligt werden müssen. Eine Verankerung des Schutzkonzeptes sieht sie im Jugendhilfegesetz. Sie betrachtet das Schutzkonzept als einen Handlungsrahmen, welcher für alle Beteiligten Sicherheit gibt und auch deshalb gemeinsam im Team erarbeitet werden muss. Der Orientierungsleitfaden vom Landesjugendamt dient als Arbeitsgrundlage. Die Thematik Kindeswohlgefährdung ist im Qualitätshandbuch verankert und wird ebenso wie das Schutzkonzept mit in dieses Handbuch implementiert. Die Interviewpartnerin wünscht sich, dass die Konzeption und das Qualitätshandbuch ein Gesamtschriftstück wird.

„Wir haben ein Schutzkonzept oder erstellen jetzt gerade das Schutzkonzept. Jetzt ist wirklich dann irgendwann die Frage, inwieweit diese Konzeptionen, die greifen ja irgendwo mit Zahnrädern ineinander (...), dass dann durchaus mal eine Kombiversion ergeben muss“ (Int. 3, Z. 153 ff.).

Inhalt

Als wichtigster inhaltlicher Punkt wird die Haltung zum Kind benannt. Wie spreche ich mit Kindern? Sehe ich sie als Partner? Begegne ich ihnen auf Augenhöhe? Erhöre ich die Probleme der Kinder? Außerdem werden die bestehenden Rahmenbedingungen einschließlich der materiellen Gegebenheiten und der Verhaltenskodex der Einrichtung als bedeutende Bausteine in einem Schutzkonzept gesehen.

„Naja die Rahmenbedingungen müssen irgendwo erfasst werden. Es muss der Verhaltenskodex der einzelnen Kollegen (...) sondern der Verhaltenskodex der Einrichtung muss da eingearbeitet werden. Es müssen die materiellen Bedingungen also geguckt werden, was ist für die Kinder also gefährdend in der Einrichtung“ (Int. 3, Z. 180 ff.).

Auch die Erziehungspartnerschaft zu den Eltern ist Frau S. als Baustein wichtig. Ein transparenter und professioneller Umgang sind ebenso wertvolle Kriterien im Verhalten mit den Sorgeberechtigten der Kinder.

Die Expertin kennt Prof. Dr. Maiwald als Fachautor zu dieser Thematik und besitzt auch Bücher wie „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ in ihrer

Einrichtung. Das Bewusstsein darüber was alles zu Gewalt gehört, ist vielen Pädagogen nicht konkret deutlich Die Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge gibt einen Rahmen für das Schutzkonzept vor, die einzelnen Bausteine werden von den Einrichtungen dann selbst Schritt für Schritt erarbeitet.

Stakeholder

Verantwortlich für das Schutzkonzept ist die Leitung. Die stellvertretende Leitung ist derzeit in Elternzeit und steht ihr deshalb nicht zur Mitarbeit zur Verfügung. Zur Unterstützung hat sie drei kleine Teams aus den jeweiligen Bereichen Krippe, Kindergarten und Hort. Diese wirken nicht nur bei dem Schutzkonzept, sondern generell bei anstehenden Aufgaben, mit. Das Verfassen der Endfassung liegt aber in den Händen der Einrichtungsleitung. Die Fachbereichsleitung Frau S. begleitet diesen Prozess und gibt Hinweise sowie Anregungen bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Zum Einstieg in die Bearbeitung des Themas wurde Frau E. als Fachberaterin des Landkreises mit eingeladen. Ein pädagogischer Tag mit diesem Schwerpunkt wurde von Frau F., einer externen Fachreferentin moderiert. Auch dieses Jahr wird es diesen Tag geben.

„Und dafür habe ich mir für dieses Jahr in unserer Einrichtung nochmal die Frau K.F. eingeladen und die macht bei uns dieses Jahr oder hat bei uns schon einen kompletten pädagogischen Tag zum Schutzkonzept durchgeführt im Februar“ (Int. 3, Z. 94 ff.).

Die Netzwerkkonferenz wurde ebenso von drei weiteren pädagogischen Fachkräften besucht. Das technische Personal, die Ehrenamtlichen und die Mitarbeitende des Freiwilligendienstes wurden mit in die Diskussionsrunden sowie Aushandlungsprozessen integriert. Eine insoweit erfahrene Fachkraft steht der Einrichtung nicht zur Verfügung.

Entwicklung

Einstieg in das Thema Kinderschutzkonzept erhielt die Interviewpartnerin durch die Leiter:innenrunde der Arbeiterwohlfahrt des Erzgebirgskreises. Anschließend wurde es in der Teambesprechung an die pädagogischen Fachkräften weitervermittelt. Zusätzlich und unterstützend war die Fachbereichs-

leitung bei einer weiteren Sitzung mit anwesend, um die Aufgabe und Wichtigkeit näher zu erläutern. Als Arbeitsgrundlage diente der Orientierungsleitfaden für pädagogische Fachkräfte vom Landesjugendamt. Anhand des Tagesablaufes wurden Handlungsfelder herausgefiltert, wo fragwürdige Situationen auftreten können. Vor Dienstberatungen wurden zu bearbeitende Aufgaben bekannt gegeben und daraufhin in Teamgruppen diskutiert. Anschließend wurden diese in Form von Ampelbögen mit den Farben rot, gelb und grün in Stichpunkten festgehalten, welches Verhalten angemessen ist oder nicht. Durch unterschiedliche Sicht- und Handlungsweisen waren mehrere Sitzungen nötig, um einen gemeinsamen Konsens zu finden. Somit wurden Kinderrechte schon in Handlungsfelder konkret verankert. In kleineren Gesprächsrunden fanden gelegentlich vertiefte Diskussionsrunden statt. Dabei wurde auch das technische und ehrenamtliche Personal einbezogen.

Die Interviewpartnerin weiß, dass die Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge ein Kinderschutzkonzept auf Trägerebene selbst verfassen muss. Das Leitbild wurde diesbezüglich überarbeitet. Sie verfügt aber über keine Kenntnisse, inwieweit dieser Prozess vorangeschritten ist. Jede Einrichtung arbeitet bei der Erstellung für sich selbst, es gibt keine regelmäßigen Zusammenkünfte. Vorgaben gibt es, diese sind aber nicht unbedingt ausreichend.

„Und das würde eben, dass manchmal dann, wenn es zum Beispiel auch ein paar Grundlagen mehr noch geben würde, wahrscheinlich auch um das auf die Einrichtung runterzubrechen, ein bisschen von der Verschriftlichung her erleichtern“ (Int. 3, Z. 443 ff.).

Rahmenbedingungen

Zeit wird als Grundproblem für die Erstellung des Schutzkonzeptes genannt. Die Fachkräfte haben neben ihrer reinen pädagogischen Arbeit auch noch andere Tätigkeiten zu verrichten, sodass insgesamt wenig Zeit für zusätzliche Arbeiten bleibt. Die Vor- und Nachbereitungszeit wird von ihnen dazu gelegentlich genutzt. Die Interviewpartnerin wird die ruhigere Sommerzeit dazu nutzen, um zusammenhängender an der Sichtung und Verfassung des Konzeptes arbeiten zu können. Da die Leitungskraft aktuell

keine Stellvertretung zur Unterstützung hat, beschreibt sie es als schwierig, allein diesen Prozess zu erarbeiten. Der konstruktive Austausch innerhalb der Leitungsebene fehlt ihr. Die Haltung zum Kind, die Selbstreflexion und Kritik auf der Sachebene annehmen zu können, werden als mit einer der größten Herausforderungen genannt. Teamentwicklung geht mit der Erarbeitung des Schutzkonzeptes einher. Desgleichen wird Unsicherheit in der Erstellung des Konzeptes genannt, da dies immer wieder an aktuellen Gegebenheiten und Anlässen angepasst sowie überarbeitet werden muss. Regelmäßigere Austauschrunden mit allen Leitungskräften der Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge wären fördernd, um den Prozess aktiver zu gestalten und schneller voranzutreiben.

„Na ja, ich denke, förderlich wäre es insgesamt für die gesamten Einrichtungen bei der AWO, dass man vielleicht regelmäßig noch auf Leitungsebene Kontakt dazu hätte und sich austauschen könnte, Gespräche führen könnte. (...) würde den Prozess vielleicht ein bisschen beschleunigen“ (Int. 3, Z. 548 ff.).

Zielführend wäre es für die Expertin, dass eine externe Prozessbegleitung über mehrere Jahre diese Konzepterstellung begleiten würde, dies aber aus fehlenden finanziellen Mitteln weder für die Kommune noch für den Träger leistbar wäre.

Stadt Annaberg

Die Interviewpartnerin Frau L. leitet seit neun Jahren die Kindertagesstätte „Mäuseburg“ in Annaberg-Buchholz. Diese hat eine Kapazität von 226 Kindern, davon sind 102 Krippen- und 124 Kindergartenplätze. Sie ist somit die größte Einrichtung der Stadt Annaberg. Betreut werden die Kinder ab der 8. Woche bis zum Schuleintritt von insgesamt 35 pädagogischen und technischen Mitarbeitenden.

Schutzkonzept

Frau L. ist im Wissen, dass die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes eine gesetzliche Pflichtaufgabe einer jeden Einrichtung ist. Die Stadt Annaberg hat schon sehr zeitig mit diesem Auftrag begonnen. Die Qualitätsbeauftragte der Stadt hat die Einrichtungsleitungen darüber in Kenntnis gesetzt. Zum Einstieg in dieses Thema wurde eine Dozentin eingeladen und mit ihr das erste Modul erarbeitet. Gemeinsam mit dem Team ist ein zweites Modul entstanden. Das Konzept wird gelebt und regelmäßig aktualisiert. Zusätzlich besuchte sie eine Netzwerkkonferenz des Landkreises, in welcher ebenso der Schwerpunkt Kinderschutz auf der Agenda stand.

Die Notwendigkeit eines Konzeptes erachtet sie als sehr hoch, da die Kolleg:innen ein Handlungsleitfaden für ihr pädagogisches Tun erhalten. Durch das Ampelsystem rot, gelb, grün ist dies bildlich dargestellt und klar geregelt.

„Ja eine sehr hohe Notwendigkeit, weil man muss den Kollegen auch immer widerspiegeln, erstens, was sind ihre Möglichkeiten? Wie weit darf man gehen? Wie weit darf man nicht gehen? Wir haben da so ein Ampelsystem erarbeitet“ (Int. 4, Z. 74 ff.).

Das Kinderschutzkonzept ist im bestehenden Qualitätsmanagementhandbuch mit integriert.

Inhalt

Als wichtigsten Baustein im Schutzkonzept wird der Verhaltenskodex für pädagogische Fachkräfte mit einer Ampeldarstellung für das Handeln und Tun als Leitfaden erachtet. Aber auch das Aushalten des Verhaltens der Kinder gegenüber den Erzieher:innen ist wesentlich. Wo ist die Grenze, die auch die Kinder nicht überschreiten sollten und welche Möglichkeiten gibt es nach solchem Verhalten? Wie gestaltet sich dieser Verfahrensablauf? Diese Inhalte sollten in einem Schutzkonzept Beachtung finden. Die Stadt Annaberg gibt den Rahmen des Kinderschutzkonzeptes vor. Dieser ist einheitlich und wurde von allen Kindereinrichtungen gemeinsam

erarbeitet. Da jede Einrichtung andere Schwerpunkte hinsichtlich Alter, Struktur, Größe und Konzept vorweist, sind individuelle Erarbeitungen erforderlich.

„Also das ganz große Grundgerüst, um erstmal zu erstellen, ähm, über was wir sprechen. Das war einheitlich und wir haben das ja gemeinsam mit allen Kitas erarbeitet von gesamten Annaberg (...)“ (Int. 4, Z. 129 ff.).

Prof. Dr. Maywald ist der Expertin bekannt, sie hat Bücher von ihm gelesen, aber die Kolleg:innen haben nicht die Pflicht, sich mit der Lektüre zu beschäftigen.

Stakeholder

Die Einrichtungsleitung trägt die Hauptverantwortung für das Verfassen des Konzeptes. Diesen Auftrag erfüllt sie aber in Zusammenarbeit mit dem gesamten Team. Dies ist der Expertin sehr wichtig. Den Fachkräften vermittelte sie ihr Wissen selbst. Anleitung und Input erfuhr sie durch die externe Dozentin bei dem Einstiegsprojekt und der Fachbereichsleitung Frau D. Beteiligt war dabei stets die Fachkraft des Projektes „Kinder stärken“. Als Netzwerk sieht sie auch den Austausch mit den anderen Leiter:innen der Stadt Annaberg sowie jenen aus anderen Kommunen.

„(...) im ersten Modul die Fremdperson mit der Frau D, sowieso, unsere Qualitätsmanagementbeauftragte und wir Leiter:innen, wir sind ja auch ein kleines Netzwerk“ (Int. 4, Z. 174 ff.).

Die Kräfte aus dem Freiwilligen Sozialen Jahr haben die Ausarbeitungen gelesen, da sie an der Arbeit am Kind beteiligt sind. Das technische Personal wurde nicht mit in der Erarbeitung einbezogen.

Eine insoweit erfahrene Fachkraft ist bei der Stadt Annaberg nicht angestellt.

Entwicklung

Einstieg ins Thema erfuhr das Team durch die Qualitätsbeauftragte und die Fachbereichsleitung. Alle anderen Inhalte vermittelte die Expertin selbst an ihre Kollegen weiter. Die Pädagogen teilten sich in mehreren unterschiedlichen kleinen Arbeitsgruppen ein, welche entweder in der Krippe oder Kindergarten tätig sind. Sie erhielten von der Einrichtungsleitung Formulare mit zu bearbeitenden Handlungsfeldern. Hier sollte Verhalten entsprechend der Ampelfarben zugeordnet werden. Diese Methode betrachtet sie als günstig, da sie somit untereinander ohne Beteiligung der Leitungskraft in Diskussion kommen. Wertfreie Äußerungen, ohne Angst, sich falsch zu artikulieren, sind dadurch möglich. Die Auswertung fand in Dienstberatungen statt, in denen alle Inhalte auf zusammengetragen und zusammengefasst wurden. Durch die internen geführten Debatten gestaltete sich dieser Arbeitsschritt relativ unkompliziert. Der so entstandene Verhaltenskodex ist dann in der großen Projektgruppe der Stadt Annaberg vorgestellt wurden. Dieser Prozess hat ca. anderthalb Jahre angedauert. Frau L. hat diese inhaltlichen Schwerpunkte immer mit in die Dienstberatungen integriert. Der zeitliche Aufwand wäre zu hoch gewesen, extra Termine dafür zu stellen. Pädagogische Tage wurden dafür aber mit verwendet.

„Ich persönlich habe es mit reingenommen, weil mir wie gesagt, von der Uhrzeit her und dann nochmal abends treffen. Das wäre zu viel gewesen und manchmal, wenn es geklappt hat, haben wir einen Konzepttag auch mit genutzt“ (Int. 4, Z. 244 ff.).

Die Leitungskraft verwendete Literaturempfehlungen der Qualitätsbeauftragten. Käuflich erworben wurde das Buch „Qualität vor Ort“, welches inhaltlich gut zum Kinderschutzkonzept passt und für die Bearbeitung zur Orientierung mit verwendet wurde.

Rahmenbedingungen

Die Expertin ist sich sicher, dass eine hohe Motivation, professionelle Kenntnisse und das Erachten der Notwendigkeit des Kinderschutzkonzepts Grundvoraussetzungen für die Erstellung sind.

Zusätzliche zeitliche Ressourcen standen der Einrichtung nicht zur Verfügung. Die Zeit wurde von den Dienstberatungen mit verwendet und pädagogische Tage genutzt. Mehr Zeit, um diesen Prozess intensiver und schneller zu bearbeiten, wäre sehr vorteilhaft.

Im großen Personalraum haben die Fachkräfte die Möglichkeit, sich in Gruppen zusammenzufinden und gemeinsam produktiv zu arbeiten.

Unterstützung ist aktuell vom Träger nicht zwingend notwendig, da zwei Module erstellt sind und diese jetzt in der Praxis Anwendung finden. Die Einrichtung muss nun beobachten, wie sich die festgelegten Handlungsweisen im Alltag bewähren und was überarbeitet bzw. angepasst werden muss.

Die Interviewpartnerin berichtet von einer guten Vertrauenskultur in ihrem Team. Fehler werden offen und transparent an die Leitung kommuniziert und das eigene Verhalten gut reflektiert. Bei Bedarf wird Hilfe angefordert, ohne dass man Bedenklichkeiten zeigt. Bis ein Team soweit entwickelt ist, bedarf es aber einer langen Zeit.

„Ja, es ist schon so eine Teamkultur, dass hingeschaut wird und nicht weggeschaut wird, wenn irgendwelche Fehler auftreten. Dass man gut reflektieren kann“ (Int. 4, Z. 339 ff.).

Im folgenden Kapitel dieser Arbeit werden die Leitfragen mit den wichtigsten Erkenntnissen zusammengefasst, in Bezug auf die theoretischen Konzepte diskutiert sowie ein Ausblick für zukünftige Forschungsbereiche gegeben.

6. Zusammenfassende Betrachtungen

6.1 Kurzer Rückblick

Kindertageseinrichtungen haben einen gesellschaftlichen sozialpolitischen Auftrag und sind verpflichtet, sich Veränderungs- und Wandelprozessen zu stellen. Dabei liegt die Hauptverantwortung beim Träger der Organisationen (siehe 1.4 Organisationsentwicklung von Trägern der Kindertageseinrichtung). Seit der Unterzeichnung der UN-Kinderrechtskonvention 1992 werden die Rechte der Kinder immer stärker wahrgenommen und präventive Maßnahmen ergriffen (siehe 3.1 Kinderschutz). Die Träger von Kindertageseinrichtungen stehen aktuell vor der gesamtgesellschaftlichen Aufforderung, die Kinderrechte umzusetzen. Sie sind in der Pflicht, Kinderschutzkonzepte zu entwickeln, zu etablieren und letztendlich auch zu realisieren (siehe 3.3 Etablierung eines Kinderschutzkonzeptes). Unter diesen Gesichtspunkten formulierte ich Fragen, um meinen Forschungsauftrag:

„Wie kann eine pädagogische Organisation ein Kinderschutzkonzept in Kindertageseinrichtungen entwickeln?“ erfüllen zu können.

6.2 Gesamtbetrachtungen der Interviews

Die folgenden zusammenfassenden Betrachtungen beziehen sich auf die vorhandenen Daten der Interviews. Die erhaltenen Fakten werden zu Hauptaussagen gebündelt. Dabei werden die Ergebnisse in der Reihenfolge der eingangs vorgestellten Leitfragen beantwortet.

Welches Wissen ist über das Kinderschutzkonzept vorhanden? Erkennt die Organisation die Wichtigkeit und Notwendigkeit an?

Die Fachbereichsleitungen als auch die Leitungskräfte beider Träger berichten, dass sie sich schon seit einiger Zeit mit dem Kinderschutzkonzept auseinandersetzen. Der Geschäftsführer der Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge als auch der Bürgermeister der Stadt

Annaberg sind über diese Pflichtaufgabe als Träger informiert. Dieser Auftrag wurde dann an die Einrichtungen weitervermittelt.

Die Arbeiterwohlfahrt beschäftigt sich ebenso mit der Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes. Hierfür ist der Geschäftsführer selbst federführend. Beide Träger benennen die Notwendigkeit eines Schutzkonzeptes als sehr wertvoll, um die Rechte der Kinder in Kindertageseinrichtungen zu gewährleisten. Festzustellen ist, dass sich beide Leitungskräfte einig sind, dass das Aufstellen eines solchen Konzeptes Handlungssicherheit der Pädagogen im Umgang mit Kindern herbeiführt und gemeinsam mit dem Team erarbeitet werden sollte.

Hierfür besuchte die Fachbereichsleitung eines Trägers Weiterbildungen. Die Leitungskräfte nutzten die Netzwerkkonferenzen des Erzgebirgskreises. Dieser Fachtag war inhaltlich zum Thema Kinderschutz konzipiert. Eine Leitungskraft bildete sich durch Literatur- und Onlinerecherche weiter und suchte den Austausch mit Leitungskräften anderer Träger.

Die Stadt Annaberg organisierte 2019 trägerübergreifend eine Prozessbegleitung für die Einführung in dieser Thematik sowie zur Erarbeitung eines Bausteins des Schutzkonzeptes.

Es ist ersichtlich, dass beide Träger im Besitz eines Qualitätshandbuchs sind. Das Kinderschutzkonzept wird in den Organisationen als Bestandteil dessen verstanden.

Welche Inhalte sind Ihnen im Schutzkonzept wichtig?

Es ist festzustellen, dass beide Träger sich an der „Empfehlung zur Erstellung eines Kinderschutzkonzeptes für Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen“ und am „Orientierungskatalog für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“ vom Kinderschutzbund Sachsen ausrichten. Ihnen ist bewusst, dass es keine einheitlichen Vorgaben durch die gesetzliche Vorschrift gibt, sondern jede Organisation ihren eigenen individuellen Weg finden muss.

Die Stadt Annaberg hat einen Verhaltenskodex für pädagogische Fachkräfte sowie einen Wegweiser für Verhalten in kritischen Situationen erarbeitet, welche sich auf den Netzwerkordner und den Ampelbogen für Kindeswohlgefährdung des Landkreises beziehen.

Die Arbeiterwohlfahrt bezeichnet das Schutzkonzept als Arbeitspapier, welches als Handlungsleitfaden für die Pädagogen zur Verfügung steht. Als wesentliche Bestandteile führen sie die Haltung, die Kommunikationskultur über das reflektierte Verhalten sowie die Verhaltensampel für das pädagogische Handeln auf. Der Einrichtungsleitung ist zusätzlich die Erziehungspartnerschaft zu den Eltern sehr wichtig.

Auf die Frage nach verwendeter Literatur, gaben beide Expertinnen auf Trägerebene an, sich damit beschäftigt zu haben. Spezielle Autoren wurden nicht konkretisiert. Prof. Dr. Maiwald war beiden Experten als Fachautor nicht in Erinnerung. Erstaunlich, dass beiden Leitungskräften dieser Autor aber bekannt ist und sie bereits Bücher von ihm gelesen haben.

Wer ist für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes bei Ihrem Träger /Ihrer Einrichtung verantwortlich?

In der Auswertung aller Interviews ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Gesamtverantwortung für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes bei beiden Organisationen in den Händen der Fachbereichsleitung liegt. Sie begleitet die Einrichtungsleitung bei der Verfassung ihres individuellen Schutzkonzeptes. Die Bearbeitung und der Dialog erfolgt in schon bestehenden Projektgruppen mit den Leitungskräften. Sie beschreiben, dass Fortbildungen organisiert und externe Fachreferenten zur Unterstützung des Prozesses beteiligt werden. Die Stadt Annaberg arbeitete über einen längeren Zeitraum trägerübergreifend mit vielen Akteuren aus dem sozialen Bereich an diesem Prozess. Die Leitungskraft dieser Stadt nahm zur Begleitung eine Fachkraft des Projektes ihrer Kindertageseinrichtung „Kinder stärken“ zu diesen Austauschrunden mit. Unterschiedliche Aussagen wurden, bei der Frage der Integration des technischen Personals bei diesem Prozess sichtbar. Die Einrichtung der Stadt Annaberg bezieht das technische Personal bei der

Erarbeitung nicht mit ein. Die Teilnehmer des Freiwilligen Sozialen Jahres bekommen die schon vorhandenen Bausteine des Schutzkonzeptes zur Einsicht vorgelegt. Die Arbeiterwohlfahrt beteiligt bei den Diskussionsrunden nur die pädagogischen Fachkräfte. Als unterstützende Netzwerkpartner benennen sie die Leitungskräfte, die Fachberaterin für Kindertagestätten des Erzgebirgskreises, sowie die Austauschrunden der Einrichtungsleitungen der jeweiligen Träger.

Eine insoweit erfahrene Fachkraft, als Beratung im Rahmen der Beteiligung an Prozessen der Risikoeinschätzung, steht der Arbeiterwohlfahrt dabei zur Seite. Der Stadt Annaberg jedoch nicht, sie holt sich bei Bedarf Hilfe von auswärtigen Diensten.

Wie konkret setzen Sie das Schutzkonzept als Träger/Einrichtung um?

Den Textaussagen ist zu entnehmen, dass die Träger der Einrichtungen einen Rahmenkonzept mit inhaltlichen Schwerpunkten vorgeben, welches mit individuellen Aspekten bearbeitet und gefüllt werden muss. Die Stadt Annaberg hat das Modul Verhaltenskodex für pädagogisches Handeln trägerübergreifend entwickelt und festgelegt. Es ist nun Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags. Dieser Prozess war zeitlich durch die Projektdauer terminiert. Andere zeitliche Meilensteine gibt es bei beiden Organisationen nur dann, wenn gesetzliche Fristen eingehalten werden müssen. Begründet wird dies von der Arbeiterwohlfahrt so, als dass das Arbeitstempo von vielen Rahmenbedingungen abhängig ist. Die Stadt Annaberg schafft durch wöchentliche bzw. monatliche Austauschrunden auf Leitungsebene Möglichkeiten, um zusammen Module zu erarbeiten. Deutlich wird in den Aussagen der Einrichtungsleitungen, dass diese in Vorbereitung Formulare zur inhaltlichen Bearbeitung an die pädagogischen Fachkräfte aushändigen. Beide nutzen dazu Ampelbögen, in denen vordergründig das Verhalten der Fachkraft gegenüber dem Kind betrachtet wird (siehe 3.4). Als positiv beschreibt die Leitungskraft diese Vorgehensweise, da dadurch im Vorfeld freiere Auseinandersetzungsprozesse im Team ermöglicht werden, ohne dass Leitungskräfte mit anwesend sind. Ebenso wird deutlich, dass die Themen in regelmäßigen Dienstberatungen aufgenommen werden

und aus zeitlichen Gründen keine separaten Sitzungen stattfinden. Hervor geht auch, dass Weiterbildungstage für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes nützlich sind. Die Leitungskraft der Arbeiterwohlfahrt ist im Wissen, dass der freie Träger selbst ein institutionelles Schutzkonzept erstellen muss. Über den Entwicklungsstand ist sie aber nicht informiert. Bemängelt wird, dass die vorhandenen inhaltlichen Vorgaben nicht ausreichend sind.

Welche Schwierigkeiten und Hindernisse sehen Sie bei der Erstellung des Konzeptes?

Als größte Herausforderung benennen alle Expertinnen die Einstellung und Haltung zum Kind der Pädagogen. Positiv bewertet die Stadt Annaberg die Begleitung durch externe Referenten. Fehlende Zeit und Finanzen erklärt nur die Arbeiterwohlfahrt als Hindernisse. Hingegen haben die Leitungskräfte kritisch angemerkt, dass mangelnde Zeit ein Haupthindernis bei der Erstellung darstellt. Oftmals wird dafür die Vor- und Nachbereitungszeit verwendet. Der Einrichtungsleitung der Stadt Annaberg reicht die vorhandene Unterstützung durch den Träger aus. Der anderen Führungskraft fehlt es an einer stellvertretenden Leitung und somit auch an fachlichem Austausch auf Leitungsebene. Sie mahnt ebenso zu wenig Transfer zwischen den Leitungskräften innerhalb der Trägerschaft an. Eine externe Begleitung für den gesamten Prozess der Erarbeitung des Schutzkonzeptes sieht sie als ideale Möglichkeit. Grundlegend ist ein kritischer und reflektierter Blick auf das pädagogische Handeln. Dies sollte auf der Sachebene stattfinden, dazu sind nicht alle Pädagogen in der Lage und dies würde einen langen Prozess nach sich ziehen. Eine Leitungskraft beschreibt, dass Transparenz, offene Kommunikation, gegenseitiges Vertrauen und konstruktive Kritik wichtige Grundvoraussetzungen für die Gestaltung pädagogischer Prozesse sind.

6.3 Ergebnisdiskussion

Die Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge und die Stadt Annaberg sind als Träger von Kindertageseinrichtungen hinsichtlich der Größe gut vergleichbar, da sie annähernd gleich viele Einrichtungen verwalten. Der Unterschied zwischen beiden Organisationen besteht darin, dass die Arbeiterwohlfahrt ein freier Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die Stadt Annaberg als Kommune selbst einige Einrichtungen führt. Die Kindertagesstätten sind ebenso analog zu betrachten, da diese fast identische Platzkapazitäten vorweisen.

Als erste Debatte möchte ich betrachten, ob Unterschiede aufgrund der verschiedenen Trägerschaften sichtbar werden. Freie Träger befassen sich intensiver und innovativer mit der Umsetzung von gesetzlichen Anforderungen, da es ihre Hauptaufgabe ist verschiedene Einrichtungen in der Alten-, Gesundheits-, Jugend- oder Sozialhilfe zu betreiben. Öffentliche Träger haben nicht nur dieses Aufgabengebiet, sondern haben zahlreiche andere Tätigkeitsfelder zu bedienen. In vielen Kommunen werden deshalb Kindertageseinrichtungen oftmals nur verwaltet, sich aber wenig mit den qualitativ pädagogischen Aufträgen auseinandergesetzt. Aus diesem Grund ist die Geschäftsführung der Arbeiterwohlfahrt - meines Erachtens - inhaltlich wesentlich stärker mit den Aspekten des Kinderschutzes beschäftigt. Es besteht ein höheres Interesse die Erstellung voranzutreiben.

Ebenso ist erkennbar, dass der freie Träger eine insoweit erfahrene Fachkraft als wichtige zentrale Person für Kinderschutz fest angestellt hat, die Stadt Annaberg hingegen nicht. Gründe sind für mich aber nicht ersichtlich, da dies keine hochqualifizierte Weiterbildung verlangt, sondern mehrjährige Berufserfahrung und soziale Kompetenzen voraussetzt und mit einem Zertifikat abschließt. Aus eigener beruflicher Erfahrung kann ich nur die Unterstützung einer solchen Fachkraft befürworten, da die Beratung und eine nicht in den Fall involvierte Instanz den professionellen Blickwinkel nochmals verändert.

Die Stadt Annaberg inszenierte zur Einführung und als Prozessbegleitung für die Kinder- und Jugendeinrichtungen aller Träger ein Projekt durch externe Fachreferenten. Dadurch ist abzuleiten, dass ein wesentlich größerer fachlicher Austausch durch verschiedene Stakeholder ermöglicht wurde und eine aktive nutzbare Mitwirkung an diesem Prozess sich als Ergebnis auszeichnete. Dies bestätigte auch die Leitungskraft in ihrer Aussage. Fehlendes finanzielles Budget könnte ein Grund sein, warum sich der freie Träger gegen eine solche Vorgehensweise entschieden hat. Der Leistungserbringer ist von der Finanzierung des Leistungsträgers abhängig und kann sich solche umfassenden Projekte meist nur durch Fördermittelanträge leisten.

Zu erkennen ist auch, dass die Stadt Annaberg den erarbeiteten Verhaltenskodex zu einem Teil des Arbeitsvertrages macht und somit Verbindlichkeiten zur Wahrung und Achtung von Standards im Umgang Kindern und Jugendlichen schafft. Diese Verfahrensweise oder die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung sollte jeder Träger, meines Erachtens, in seinen vertraglichen Regelungen mit aufnehmen.

Unterschiedlich ist auch die Beteiligung des technischen Personals. Die Stadt Annaberg nimmt diese mit zu den Diskussionsrunden dazu. Fraglich ist für mich, ob dies zeitlich umsetzbar ist. Unumgänglich ist aber das in Kenntnissetzen über die festgelegten Verhaltensweisen an alle an der Arbeit beteiligten Personen.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass keine signifikanten Unterschiede erkennbar sind. Die Herangehensweisen gestalten sich verschieden, aber die Durchführung ähnelt sich in den wichtigsten Komponenten.

Wesentliche unterschiedliche Aussagen zwischen den Interviews auf Träger- oder Leitungsebene sind ebenfalls nicht herausstellbar. Den Besuch der Netzwerkkonferenzen des Erzgebirgskreises zum Thema Kinderschutz haben nur die Leitungskräfte besucht. Wobei nicht eindeutig ist, ob die Fachbereichsleitungen dafür Einladungen erhalten.

Hervor geht, dass sich die Einrichtungsleitungen intensiver mit Fachliteratur auseinandersetzen und den Publizisten Prof. Dr. Maiwald, welcher sich auf Kinderrechte und Kinderschutz spezialisiert hat, kennen.

Auffallend ist, dass die Leitungskräfte fehlende Zeit für die Erarbeitung und Erstellung eines Schutzkonzeptes als größtes Hindernis benennen. Da ich selbst als Leitungskraft zuständig bin, solch ein Konzept zu verfassen, kann ich dies nur bestätigen. Aufgrund der Vielfalt der zu bewältigenden Aufgaben gestaltet es sich als besondere Herausforderung, diesen Auftrag zusätzlich umzusetzen (siehe 1.3 Aufgabenfelder für Träger von Kindertageseinrichtungen). Viele konstruktive Kommunikationsformen mit dem gesamten Team sind notwendig, um ein Schutzkonzept zu erstellen. Dies erfordert viel Zeit und ist nicht innerhalb ein paar Monate umsetzbar. Die Träger zählen dieses Hindernis nicht auf. Eine Begründung dafür wird nicht erwähnt. Erklärbar ist dies für mich, dass die psychische Belastung, Druck für die Bewerksstellung der mannigfaltigen Aufgaben sowie der Personal-mangel nicht so relevante Probleme auf der Trägerebene sind, wie in den Kindertageseinrichtungen.

Schlussfolgernd für diesen Vergleich sehe ich, dass sich die Aussagen aus den Interviews der Fachbereichsleitungen, der Träger sowie den Leitungskräften inhaltlich im Wesentlichen decken. Die Wichtigkeit und Notwendigkeit eines Schutzkonzeptes und die Darstellung der Vorgehensweise werden mit gleichen Fakten und Argumenten bestätigt. Daraus kann man schließen, dass diesen Trägern die Managementaufgabe von Organisationen, die Etablierung und Umsetzung von Projekten, erfolgreich bewerkstelligt haben.

Zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Aufgabe der Umsetzung von diesem Auftrag in allen Kindertageseinrichtungen erfüllt ist, wäre es sinnvoll, in einer größeren Studie zu schauen, wie es den Trägern gelungen ist, Kinderschutzkonzepte professionell zu entwickeln. Ebenso wäre es lohnenswert zu betrachten, ob sich die gewählten Bausteine des Schutzkonzeptes in der Praxis bewähren. Sollten noch welche ergänzt werden bzw. welche Komponenten sollten Priorität besitzen? Eine Studie mit den

Mitarbeitenden von Kindertageseinrichtungen zu fragen, inwieweit sie partizipiert wurden während des Prozesses? Wie sie sensibilisiert wurden und wie persönlich angegriffen fühlen sie sich in ihrem pädagogischen Handeln, wird das Schutzkonzept tatsächlich auch gelebt im Kita-Alltag? Ich denke, das Thema Kinderschutzkonzept steht zukünftig viele Forschungsfragen offen und es werden noch interessante Arbeiten und Studien in den weiteren Jahren folgen.

7. Fazit

Kinder haben das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung. Aus diesem Anspruch hat sich der Schutzauftrag für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen abgeleitet. Die Träger von Kindertagesstätten müssen nach der Novellierung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes des § 45 im SGB VIII für die Erteilung einer Betriebserlaubnis ein Kinderschutzkonzept für ihre Einrichtungen erarbeiten. Mit dieser Arbeit verfolgte ich das Ziel, zu untersuchen, wie eine pädagogische Organisation ein Kinderschutzkonzept in Kindertageseinrichtung entwickeln kann.

Durch die Analyse der dargestellten Ergebnisse lässt sich feststellen, dass grundsätzlich die beteiligten Träger als auch die Einrichtungsleitungen über ein ausreichendes Wissen von Kinderschutzkonzepten verfügen und somit inhaltlich gut die Relevanz des Themas durchdringen können. Wesentliche Unterschiede zwischen einem Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe werden nicht deutlich. Folgende diskussionswürdige Anregungen lassen sich aus meiner Forschungsarbeit ableiten:

Zur Einführung bietet sich eine Auftaktveranstaltung eines externen Fachreferenten mit verschiedenen Akteuren und Netzwerkpartnern für alle Mitarbeitende an. Diese kann auch trägerübergreifend organisiert sein. Somit erhält das gesamte Kollegium einen fachlichen Input und ist auf dem gleichen Wissensstand.

Im Anschluss dessen sollten sich Steuerungsgruppen gründen, um intensiv miteinander arbeiten zu können. Diese sind stark miteinander vernetzt und tragen ihre Inhalte in ihren Einrichtungen weiter. Ziel sollte es sein, dass sie sich monatlich treffen, um sich in Diskussionsrunden konstruktiv auszutauschen. In diesen sollten Leitungskräfte, Sozialpädagog:innen, interessierte Erzieher:innen und insoweit erfahrene Fachkräfte eingebunden sein. Im Idealfall moderiert und steuert ein Fachexperte den gesamten Prozessverlauf.

Eine insoweit erfahrene Fachkraft übernimmt dabei die beratende Funktion in Fällen des Kinderschutzes und ist ein verbindliches Element in der Qualitätssicherung in Kindertageseinrichtungen. Ziel eines jeden Trägers sollte es sein, mindestens eine solche Fachkraft angestellt zu haben, um professionelle Standards zu erfüllen.

Die Organisationen sollten klar formulierte Ziele und Anforderungen in einem Rahmenkonzept den Einrichtungen bei der Bearbeitung zur Verfügung stellen. Das gibt den Leitungskräften Handlungssicherheit bei der Erstellung. Zur Unterstützung dienen dabei die „Empfehlung zur Erstellung eines Kinderschutzkonzeptes für Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen“ vom Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie der „Orientierungskatalog für Fachkräfte in KITA“ vom Kinderschutzbund Sachsen.

Ergebnisorientiertere und zeiteffektivere Ziele erreichen die Teams in den Kindertagesstätten, wenn in Vorbereitung von Dienstberatungen oder Konzeptionstagen bereits Arbeitsblätter zur Bearbeitung und inhaltlichen Auseinandersetzung ausgehändigt werden.

Ein Austausch zwischen unterschiedlichen Netzwerkpartnern und Trägern kann als Chance für eine Vielfalt verschiedenster Meinungen und Erfahrungen betrachtet werden. Jährliche Veranstaltungen könnten behilflich sein, diverse Perspektiven und Standpunkte sichtbar zu machen. Die Organisationen können dadurch gemeinsam Lösungen für die Herausforderung der Erstellung des Schutzkonzeptes entwickeln.

Zudem lässt sich feststellen, dass sich einzelne Weiterbildungen, Anregungen und theoretisches Grundwissen für die Fachkräfte gewinnbringend herausgestellt haben. Am effektivsten lassen sich konkrete inhaltliche Themen durch ganztägige Konzeptionstage gemeinsam im Team erarbeiten.

Grundstein für die Wahrung und Sicherung der Kinderrechte ist das Unterzeichnen einer Selbstverpflichtungserklärung oder eines Verhaltenskodex mit dem Arbeitsvertrag. Damit macht der Träger seine Werte transparent und mit der Unterschrift der Angestellten werden diese verbindlich akzeptiert und müssen aktiv unterstützt werden.

Ratsam ist auch die Verankerung des Kinderschutzkonzeptes im Qualitätshandbuch. Dies sollte mit integriert sein, damit seelische und körperliche Gewalt frühzeitig sichtbar werden.

In Anbetracht der komplexen Verantwortung, die die Träger von Kindertageseinrichtungen im Schutz und Wohl der ihnen anvertrauten Kinder tragen, zeigt diese Arbeit, dass die Erarbeitung und Etablierung eines Kinderschutzkonzeptes von entscheidender Bedeutung ist. Die gewonnenen Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen bieten eine solide Grundlage einer sicheren und schützenden Umgebung für Kinder. Indem die Herausforderungen aktiv angegangen werden und alle beteiligten Akteure eng kooperieren, können Kindertageseinrichtungen zu Orten werden, an denen jedes Kind die Möglichkeit hat, sicher aufzuwachsen. Die Erkenntnisse dieser Arbeit können somit einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung des Kinderschutzes in pädagogischen Einrichtungen leisten und das Bewusstsein für dieses Thema weiter schärfen.

„Kindertagesstätten müssen den freiheitlichen Geist atmen, von ihrer Struktur und Organisation angefangen bis hin zu den Inhalten und dem Umgang zwischen Lehrenden und Lernenden.“

(Philipp Melanchthon)

8. Reflexion der Forschungsarbeit

Nach Beendigung meiner Forschungsarbeit möchte ich noch einmal rückblickend relevante Punkte reflektierend aufzeigen, welche mir bei der Erstellung wichtig erschienen.

Der Start in die theoretische Erarbeitung in die Themen Kinderrechte und Kinderschutzkonzepte ist mir gut gelungen und ich habe mich vertiefend mit den Inhalten auseinandersetzen können. In diesem Schreibprozess stand für mich fest, dass der Forschungsteil in einer Literaturrecherche erarbeitet wird. Ziel war es, verschiedene erstellte Schutzkonzepte von größeren Trägern zu betrachten und miteinander zu vergleichen. Dies hätte aber nicht zur Beantwortung meiner Frage geführt, sondern eher den Aufbau von Schutzkonzepten und wichtige inhaltliche Bausteine gegenübergestellt. Meine Forschungsfrage zielte jedoch auf Hinweise und Ideen ab, wie es Träger und Einrichtungen gelingen kann, Schutzkonzeptentwicklung am effektivsten umzusetzen. Deshalb entschied ich mich während der Forschungsarbeit für eine empirische Forschung. Der Schritt viel mir nicht allzu schwer, da ich im Vorfeld wusste, dass es mir durch mein gut aufgebautes Netzwerk relativ leicht gelingen wird, geeignete Interviewpartner zu finden.

Im Nachhinein betrachtet, hätte eine Konkretisierung der Fragen eventuell noch weitere Details zum Ausdruck gebracht. Aussagekräftiger wäre auch eine größere Anzahl von durchgeführten Interviews gewesen. Dies hätte jedoch den Rahmen dieser Arbeit gesprengt.

Im Vorfeld war auch der Gedanke, vorhandene Handlungsempfehlungen zu artikulieren. Diese Anmaßung wollte ich mir aber nicht zumuten und ich habe stattdessen Anregungen für die Praxis verfasst. Letztendlich glaube ich, dass es mir dennoch gelungen ist, die Kernaussagen der Interviews kompakt zusammengefasst zu haben und einige Denkanstöße zu formulieren. Durch die Erstellung eines Zeitplanes gelang es mir, die Arbeit im erforderlichen Zeitraum zu bewältigen.

Informationsblatt zur Führung von Interviews im Rahmen des Forschungsprojektes zum Thema “ Kinderschutzkonzepte in Kindertageseinrichtungen“

Wir informieren Sie über das Forschungsprojekt, für das wir Sie gern interviewen/befragen möchten, und über unser Vorgehen. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche Einwilligung, dass wir das Interview führen, aufzeichnen, speichern und auswerten dürfen.

Die verantwortliche Leitung des Projektes liegt bei Herrn Prof. Dr. Sebastian Noll an der Hochschule Mittweida, Fakultät Soziale Arbeit. Die Interviewführung findet im Rahmen einer Masterarbeit statt.

Ziel der Masterarbeit ist festzustellen, wie pädagogische Organisationen ein Kinderschutzkonzept in ihren Kindertageseinrichtungen entwickeln können.

Die Durchführung des Projektes geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen zum Datenschutz. Die Interviewer*innen unterliegen der Schweigepflicht und sind auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Arbeit dient wissenschaftlichen Zwecken.

Wir sichern Ihnen folgendes Verfahren zu:

- Wir gehen sorgfältig mit dem Erzählten um. Wir nehmen das Gespräch auf. Die Datei wird anonymisiert verschriftlicht. Die Audiodatei wird nach Ende des Projektes gelöscht.
- Ihre Kontaktdaten werden in unseren Unterlagen getrennt von der Abschrift des Interviews aufbewahrt, so dass Ihre personenbezogenen Daten nicht mit dem Erzählten in Verbindung gebracht werden können.
- Die von Ihnen unterschriebene Einverständniserklärung zur Teilnahme an dem Interview und seiner Auswertung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten und nur der Projektleitung zugänglichen Stelle aufbewahrt. Sie dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung durch den Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Erhebung und Auswertung der Daten einverstanden sind. Sie kann mit Ihrem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.
- Einzelne Zitate aus dem Interview können in der Masterarbeit veröffentlicht werden. Dies geschieht – wenn nicht anders vereinbart – in

anonymisierter Form, so dass keine Rückschlüsse auf die Person möglich sind.

- Zugang zu Ihren Daten hat nur die Projektleitung sowie ausschließlich die Studierenden, die die o.g. Zielstellung des Projektes bearbeiten.

Besteht von Ihrer Seite das Einverständnis, dass Sie namentlich in einer Veröffentlichung genannt werden, bedarf dies einer gesonderten Zustimmung.

Die Datenschutzbestimmungen verlangen weiterhin, dass wir Sie noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Sie können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen und die Löschung des Interviews von Ihnen verlangt werden.

Datum: 23.05.2023

Anlage 2: Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2014)

1. Es wird wörtlich transkribiert, nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d.h. an das Schriftdeutsche angenähert. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
5. Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in Großschrift kenntlich gemacht.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (wie Lachen oder Seufzen) werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I:“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel mit „B1:“, „B2:“, „B3:“ und „B4:“ gekennzeichnet.
10. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Störungen werden durch Angabe der Ursache in Klammern notiert z.B. (Handy klingelt).

12. Nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten wie auch der interviewenden Person werden in Doppelklammern notiert, z.B. ((lacht)), ((stöhnt)) und Ähnliches.
 13. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht.
 14. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.
- (vgl. Fuß, Karbach 2019, S. 30)

1 Anlage 3: Interview 1 AWO Erzgebirge

2

3 B1: Ja, ich weiß. Habe ich. #00:00:04#

4 B1: Akzeptiert. #00:00:05#

5 I: Gut. Vielen Dank. #00:00:07#

6 B1: Danke. #00:00:08#

7 I: Als Erstes würde ich noch mal ganz kurz von Ihnen wissen wollen, in
8 welchem beruflichen Tätigkeitsfeld Sie tätig sind. Dass Sie es sich
9 nochmal ganz kurz vorstellen? #00:00:18#

10 B1: Genau. Also, mein Name ist M.S. Ich bin bei der AWO Erzgebirge
11 beschäftigt und bin dort tätig als Bereichsleitung für die Kindertagesstätten
12 und in der Fachberatung. #00:00:29#

13 I: Als erstes werde ich mit der Frage jetzt beginnen, und zwar: Welches
14 Wissen ist über das Kinderschutzkonzept vorhanden? Wird die Wichtigkeit
15 und Notwendigkeit von Ihrer Organisation erkannt? #00:00:43#

16 B1: Genau. Also das Kinderschutzkonzept oder das Schutzkonzept ist bei
17 uns schon einige Zeit Thema, sowohl auf Trägerebene als auch im
18 Bereich oder Fachbereich Kindertageseinrichtungen. Es wurden dazu
19 Fortbildungen besucht und auch in den Einrichtungen organisiert. Es gab
20 ja Literatur dazu, es wurden Materialien versendet und wir sind in der
21 Erarbeitung der einrichtungsspezifischen Schutzkonzepte und auch eines
22 institutionalisierten Schutzkonzeptes auf Trägerebene. #00:01:16#

23 I: Sie wissen ganz konkret selbst, was ein Kinderschutzkonzept beinhalten
24 sollte oder was ein Kinderschutzkonzept ist? #00:01:23#

25 B1: Genau. Ja, also uns ist es bekannt, für was das, was sozusagen
26 Hintergrund ist und welche Inhalte es haben sollte. #00:01:32#

27 I: Welche gesetzlichen Grundlagen das beinhaltet, dass
28 Kinderschutzkonzept wissen Sie das auch? #00:01:38#

29 B1: Durch das Inkrafttreten des Bundeskinderschutzkonzeptes 2012.
30 Dann wurde der Paragraf 79 a SGB VIII ergänzt um den Hinweis, dass die
31 Qualitätsmerkmale und also die Sicherung der Rechte der Kinder dort ja
32 ergänzt wurde und ergänzt werden soll. Und dass Kinder und
33 Jugendstärkungsgesetz 21 und nochmal der Begriff 45 SGB VIII
34 beinhaltet, dass für die Erteilung Betriebserlaubnis einfach ja, dass ein
35 Konzept zum Schutz vor Gewalt gewährleistet werden muss. #00:02:14#

36 I: Welche Notwendigkeit sehen Sie als Träger AWO die Erstellung eines
37 Schutzkonzeptes? #00:02:21#

38 B1: Wir halten das Schutzkonzept für die gelingende Erfüllung von
39 Bildungs- und Erziehungsauftrag als essenziell. Also jedes Kind muss
40 einfach das Recht haben auf eine geschützte Umgebung, auf eine liebe
41 und respektvolle Bildung und Erziehung und Betreuung. #00:02:36#

42 I: Der Geschäftsführer bzw. Vorstand von der AWO Erzgebirge ist in
43 Kenntnis gesetzt von diesen Prozessen, von der Notwendigkeit des
44 Schutzkonzeptes? #00:02:47#

45 B1: Genau. Also der Geschäftsführer wird durch mich fortlaufend über den
46 Prozess informiert. Einfach in den Beratungen auf Bereichsebene. Er
47 ist informiert, wie der Arbeitsstand ist und er als Geschäftsführer ist ja in
48 der Erarbeitung für dieses institutionalisierte Schutzkonzept da
49 federführend. #00:03:08#

50 I: Besitzen sie als Träger sehr wahrscheinlich ein
51 Qualitätsmanagementhandbuch. Und welche Rolle spielt dabei das
52 Schutzkonzept? #00:03:17#

53 B1: Das Schutzkonzept ist auch dort Bestandteil und ist überall
54 angegliedert an die Prozesse, die einfach im pädagogischen Alltag
55 stattfinden, von der Aufnahme über die Entwicklungsbegleitung bis zur
56 Beendigung der Leistung. #00:03:30#

57 I: Komme ich jetzt zur nächsten großen Frage. Und zwar: Welche Inhalte
58 sind Ihnen wichtig im Schutzkonzept? #00:03:38#

59 B1: Genau. Also grundsätzlich geht es mir im Schutzkonzept ja um erst
60 mal ein Arbeitspapier zu haben. Es geht um eine konzeptionelle
61 Planung, wie mit dem Schutzkonzept gearbeitet wird, wie Arbeitsprozesse
62 dokumentiert werden und dann im Schluss, wie eben festgelegt wird,
63 welche Grundsätze wir uns auf die Fahne schreiben. Da bildet bei uns der
64 Katalog für Fachkräfte einfach die Basis. Grundsätzlich ist Zielstellung
65 immer die Haltung und die Verhaltensweisen der pädagogischen
66 Fachkräfte zu reflektieren und dort immer Prozess zu sein. #00:04:23#

67 I: Das Konzept nach dem Professor Dr. Maiwald? Arbeiten Sie danach
68 oder arbeiten Sie nach einem anderen Konzept? #00:04:35#

69 B1: Also, wir haben uns orientiert einfach an dem Orientierungsrahmen,
70 was vom Landkreis gekommen ist, sind aber trotzdem im Austausch
71 einfach über die Fachberaterebene, wo neue Konzepte entstehen und
72 gucken dort einfach, was für uns passfähig ist. Aber wir übernehmen kein
73 Konzept eins zu eins. #00:04:51#

74 I: Und gibt es ganz konkret wichtige Aspekte, wo Sie sich ganz konkret als
75 Träger sagen diese Aspekte müssen unbedingt oder diese Bausteine
76 müssen unbedingt mit rein ins Kinderschutzkonzept. Gibt es da bestimmte
77 Inhalte, die Ihnen ganz wichtig sind und worum? #00:05:07#

78 B1: Bestimmte Inhalte. Ich glaube, es geht grundsätzlich um Haltung. Das
79 habe ich ja schon gesagt, dass man das einfach mit den Fachkräften
80 erarbeitet, um eine Kommunikationskultur in der Einrichtung, um einfach
81 auch Fehlverhalten ansprechen zu können. Und ansonsten sind wir
82 wirklich, dass wir diese Verhaltensampel nutzen, um ja straffälliges oder
83 grenzverletzendes Verhalten dort ganz klar zu definieren und zu erkennen.
84 #00:05:36#

85 I: Komme ich zur nächsten großen Frage: Wer ist für die Erstellung des
86 Kinderschutzkonzeptes bei ihrem Träger verantwortlich? #00:05:47#

87 B1: Beim Träger bin ich es für die Kitas und der Geschäftsführer für die
88 Institution an sich. #00:05:54#

89 I: Und wurde eine Projektgruppe letztendlich gegründet für diesen
90 Prozess? #00:06:00#

91 B1: Nein, wurde nicht, weil ich mit den Kitas über die Leiterinberatung dort
92 einfach auch schon wie eine Art Projektgruppe bin und wir dort fortlaufend
93 einfach den Arbeitsstand besprechen. #00:06:12#

94 I: Erhalten Sie Unterstützung von außerhalb? Holen Sie sich noch mal
95 selbst jemanden mit ins Haus oder ins Boot, um gut in diesem Prozess zu
96 stehen? #00:06:23#

97 B1: In den Einrichtungen sind externe Partner in Form von Fortbildungen
98 beteiligt und meine Person ist immer im Austausch einfach über das
99 Netzwerk Landratsamt, Fachberatung Landesverband und Arbeitskreise
100 Fachberatung. Dort gibt es immer einen regelmäßigen fachlichen
101 Austausch dazu. #00:06:47#

102 I: Haben Sie bei Ihrem Träger eine insoweit erfahrene Fachkraft
103 angestellt? #00:06:50#

104 B1: Ja, das ist so. #00:06:51#

105 I: Und wissen Sie, wer an den Einrichtungen letztendlich für die Erstellung
106 des Schutzkonzeptes verantwortlich ist? Während Sie ja wahrscheinlich
107 wissen, wird wahrscheinlich die Leitungskraft sein? #00:07:04#

108 B1: Das ist richtig. Genauso ist die Einrichtungsleitung, die die Umsetzung
109 oder der Arbeitsprozesse strukturiert und die Fäden zusammenhält. Immer
110 in Rückkopplung, dann mit mir als Bereichsleitung und Fachberatung.
111 #00:07:18#

112 I: Komme ich zur nächsten größeren Frage: Wie konkret setzen Sie das
113 Schutzkonzept als Träger um? #00:07:26#

114 B1: Wie schon gesagt, es ist Bestandteil von QMH und es ist
115 Arbeitsgrundlage. Von daher ist es grundsätzliche Grundlage für eine
116 pädagogische Arbeit muss sich im pädagogischen Alltag zwingend
117 wiederfinden. #00:07:42#

118 I: Wird das schrittweise mit den Kitas umgesetzt? Wie muss man sich das
119 vorstellen? #00:07:48#

120 B1: Sie sind im Arbeitsprozess, wo sie sich bestimmte Alltagssituation
121 anschauen und dort über die Selbstreflexion einfach in den Prozess
122 reinkommen und dann über Fortbildung noch mal ich sage jetzt mal den
123 inhaltlichen und den fachlichen Input bekommen und dann Schritt für
124 Schritt sich einfach mit der Thematik auseinandersetzen. #00:08:10#

125 I: Und geben Sie letztendlich die Schritte vor, sagen Sie zu den
126 Leitungskräften. Jetzt erarbeitet ihr das Thema und stellt die
127 Verhaltenskodex auf oder wie muss man sich das konkret vorstellen?
128 #00:08:23#

129 B1: Ist es so, dass ich als Bereichsleiterin einen Rahmen Konzept
130 erarbeitet habe, was die einzelnen Schwerpunkte beinhaltet und die
131 Umsetzung wie sie die füllen, das machen wir aber individuell. #00:08:36#

132 I: Und der Träger schreibt aber letztendlich ein Teil des Schutzkonzeptes
133 selbst und das individuelle wird dann von den Einrichtungen selbst dazu
134 getragen. Was Sie jetzt schon gesagt haben. Ist es so oder schreibt der
135 Träger gibt aber gewisse Sachen, wie zum Beispiel das Leitbild oder
136 selbst Verpflichtungserklärung vor. Also alles was trägerintern ist, wird es
137 vom Träger, also das wird vorgegeben. #00:09:05#

138 B1: Ja genau. Also wir setzen den Rahmen, der die gesetzlichen
139 Grundlagen beinhaltet. Wir geben den Orientierungsrahmen vor als Basis
140 und die Umsetzung individuell nach. Ich sage jetzt mal
141 einrichtungsspezifischen Gegebenheiten. Die erfolgt in der Kita.
142 #00:09:22#

143 I: Und gibt es gewisse Zwischenergebnisse oder so eine Zeitschiene, die
144 Sie sich festgelegt haben? Sagen Sie zum Beispiel den Einrichtungen bis
145 zum 31. 12. möchte ich gerne das da jetzt der Verhaltenskodex erstellt ist
146 oder die Verhaltensampel oder gibt es da so ein gewisses Meilenstein-
147 programm, den Sie sich erarbeitet haben? #00:09:45#

148 B1: Also es gibt zum einen manchmal Vorgaben, die Externen kommen
149 einfach über Landesjugendämter, wo Zeitschienen festgeschrieben sind
150 und ansonsten gibt es individuelle Zeitschiene mit den Einrichtungen,
151 einfach aufgrund der Gegebenheiten und wie die einfach auch im Prozess
152 stehen. Es gibt keine einheitliche Zeitschiene, sondern individuelle.
153 #00:10:06#

154 I: Also individuell in dem Sinne, die Einrichtung kann das personell jetzt
155 gerade so stemmen. Die sind jetzt soweit und die andere Einrichtung ist
156 jetzt so weit oder ist in alle Einheiten auf dem gleichen Stand. #00:10:19#

157 B1: Es ist eher so, dass ich sagen muss, wo sind sie im Arbeitsstand?
158 Also nicht alle Einrichtungen kommen gleich gut ins Arbeiten. Es hat
159 manchmal mit Altersstrukturen zu tun, wie sind sie in Ausbildungen
160 geprägt wurden und wie haben die bisher pädagogisch einfach ihre eigene
161 Rolle auch wahrgenommen. Da brauchen manche Einrichtung einfach viel
162 mehr im Prozess als andere. Und das muss ich einfach individuell
163 machen. #00:10:45#

164 I: Okay, komm ich noch zum letzten großen Punkt. Und zwar welche
165 Schwierigkeiten und Hindernisse sehen Sie bei der Erstellung des
166 Konzeptes? #00:10:58#

167 B1: Ähm, einmal natürlich mit Blick auf Ressourcen. Zeitliche und
168 finanzielle Ressourcen sind in begrenztem Maße nur da. Das würden wir
169 uns einfach mehr wünschen, um dort mehr Zeit zu schaffen oder auch mal
170 noch mehr externe Referenten einzubinden. Und ähm, ich sehe den
171 größten Stolperstein und die Herausforderung einfach darin, die Haltung
172 zu verändern oder sich intensiv mit der eigenen Haltung und der eigenen
173 Rolle auseinanderzusetzen. #00:11:32#

174 I: Und was würden Sie letztendlich benötigen, um ein Schutzkonzept
175 besser umsetzen zu können? #00:11:39#

176 B1: Mehr zeitliche und finanzielle Ressourcen. #00:11:44#

177 I: Und wie ist es, wie geht jetzt Ihr Träger selbst mit Fehlern um? Mit der
178 Fehlerkultur? #00:11:54#

179 B1: Wird offen kommuniziert und dann wird es einfach über
180 Maßnahmenplan oder was braucht es einfach noch wird es bearbeitet.
181 #00:12:04#

182 I: Okay, das waren soweit meine Fragen. Vielen Dank für das Interview
183 heute. #00:12:11#

184 B1: Gerne. #00:12:11#

185 I: Ja. Alles Gute für den weiteren Prozess. #00:12:14#

186 B1: Genau. Viel Erfolg. #00:12:15#

187 I: Ja, vielen Dank. Ich werde jetzt das Interview beenden. Danke.
188 #00:12:19#

189 B1: Alles klar. Danke. Tschüss. #00:12:22#

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

1 Anlage 4: Interview 2 Stadt Annaberg

2

3 I: Ja. Herzlich willkommen zum Interview. Schön, dass Sie sich zur
4 Verfügung gestellt haben für das Interview. Und ich werde das jetzt
5 aufnehmen, wenn man das für zum Transkribieren, für die Masterarbeit
6 benötigen. Vielleicht können Sie es sich noch einmal ganz kurz vorstellen
7 und mal was zu Ihrer beruflichen Tätigkeit mal noch mit sagen.

8 #00:00:19-9#

9 B2: Ja, D. Große, Kreisstadt Annaberg- Buchholz. Bin in dieser Funktion
10 Qualitätsverantwortlicher für unsere städtischen Kindertagesstätten.

11 #00:00:29-4#

12 I: Zuständig. Praktisch. Ja, gut. Ich habe mehrere größere Fragen
13 vorbereitet, die ich Ihnen stellen würde. Und wenn Sie mir jetzt eine
14 beantworten, würde ich immer mal nachfragen, um zu wissen, zu erfahren,
15 das, was ich gerne wissen möchte: Welches Wissen ist über das
16 Kinderschutz Konzept vorhanden? Wird die Wichtigkeit und die
17 Notwendigkeit von Ihrer Organisation erkannt? #00:00:50-8#

18 B2: Also wir haben vor fünf Jahren angefangen mit der Erarbeitung eines
19 Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen. Es ist eher für die ganze Stadt,
20 weil wir das mit verschiedenen anderen Trägern zusammen erarbeitet
21 haben. Und es waren schon viele Sachen vorhanden, die wir bloß noch
22 zusammengefasst haben, aber gesagt haben, es liegt überall ein bisschen
23 was und zwei Module sind komplett neu entstanden in dieser Zeit. Das ist
24 einmal der Verhaltenskodex für die pädagogischen Fachkräfte. Und
25 einmal diese Hinweise und dieser Wegweiser Verhalten in kritischen
26 Situationen. #00:01:25#

27 I: Sie wissen praktisch, was ein Kinderschutzkonzept ist, was es
28 beinhaltet? #00:01:31#

29 B2: Ja, wir haben uns sehr damit auseinandergesetzt. Wir haben das auch
30 angefangen im Rahmen einer Förderung, das war Anshub „Frühe
31 Chancen“ haben wir damals eine Förderung bekommen, wo wir eine
32 Prozessbegleitung hatten, die uns halt durch dieses erste Modul geführt

33 hat und die erst mal mit uns erarbeitet hat, in welche Richtung es
34 überhaupt gehen soll. In diesem Zusammenhang Kinderschutzkonzepte.
35 Wie das aussieht, haben wir auch sehr viel zusammengetragen. Und es
36 ist ja so, dass da jeder Träger, Versicherer, jeder Einrichtung für sich sein
37 seinen Weg selber finden muss. Es gibt ja da keine einheitliche Vorgabe,
38 wie so was auszusehen hat, was da Bestandteil sein muss, sondern das
39 muss halt jeder für sich erarbeiten. Was ist ihm wichtig, was empfindet er
40 für wichtig? Viele Sachen sind ja auch vorgegeben, gerade die
41 Kindeswohlgefährdung 8a ist ja bei uns im Landkreis gut organisiert.
42 Durch die Netzwerkordnung würde ich mal sagen, durch diese, durch
43 dieses System. Und genau da haben wir dann für uns halt erstmal die
44 ersten zwei Module festgelegt, was wir erarbeiten wollen. Und es ist
45 natürlich schon geplant, dass das auch immer weitergeht, dass das nie
46 ganz abgeschlossen ist. Und bei uns ist es ja immer so wir geben für alles
47 das Gerüst vor und jede Einrichtung muss das natürlich dann noch für sich
48 anpassen und für sich mit Beispielen untermalen, weil halt in ihrer
49 Einrichtung mal unterschiedliche Gegebenheiten sind. Von der Größe her,
50 von der Ausstattung, von der Personenzahl, vom Konzept alleine schon.
51 Also das ist immer bloß ein Rahmen den wir gemeinsam erarbeiten und
52 das ausfüllen. Das macht ja die Einrichtung dann im Laufe des Jahres des
53 Jahresablaufes, wenn nach Vorfällen irgendwie immer, das wird halt
54 regelmäßig überarbeitet. #00:03:04#

55 I: Welche gesetzlichen Grundlagen so ein Kinderschutzkonzept hinterlegt
56 sind, wissen Sie das nach, welche gesetzlichen Grundlagen da
57 erforderlich sind? #00:03:13#

58 B2: Wir arbeiten ja alle nach dem SGB VIII. #00:03:15#

59 I: Genau, dass. #00:03:16#

60 B2: Da ist ja alles dort mit verankert. #00:03:20#

61 I: Wissen denn der Geschäftsführer bzw. ja nicht der Geschäftsführer oder
62 hier ist es ja der Bürgermeister, ist er in dieser Aufgabe mit involviert?
63 Oder kennt er diesen Auftrag, den die Kindertagesstätten hier zu erfüllen
64 haben, inklusive des Kinderschutzkonzeptes? #00:03:34#

65 B2: Also die, das war ja damals ein Riesenprozess, den wir damals
66 angeschoben haben, aufgrund dieser Fördermittel, denn da gab es auch
67 Eröffnungen und Berichte und Zwischenstandstreffen und dann haben wir
68 immer einen großen Abschluss gemacht, wo er natürlich auch mit da war
69 und auch darüber gesprochen wurde. Aber der Bürgermeister will ich mal
70 sagen, ob der jetzt im Detail das weiß, das ist nicht seine Aufgabe. Dafür
71 hat ein Fachbereichsleiter, das ist bei uns ja die Frau Dietz, die hier in
72 diesem Fachbereich leidet und die Kindereinrichtungen dazu gehören, die
73 weiß natürlich im Detail, um was es geht. #00:04:04#

74 I: Sie besitzen ja ein Qualitätsmanagementhandbuch, das weiß ich ja. In
75 wie weit spielt dort das Kinderschutzkonzept letztendlich eine Rolle? Ist es
76 mit integriert oder ist es komplett ein anderes Konzept oder ist es im
77 Qualitätsmanagementhandbuch mit integriert? #00:04:21#

78 B2: Das Qualitätsmanagementhandbuch ist ja will ich mal sagen nicht so
79 ein Buch, was wie wir uns das vorstellen kann, was von A bis Z
80 durchnummeriert ist, sondern es besteht ja aus verschiedenen Teilen und
81 es ist ja nicht vorgegeben, dass es jetzt der erste Teil, zweite oder dritte
82 Teil, das ist ja gegliedert nach thematischen Sachen und da ist natürlich
83 dieses Kinderschutzkonzept ein Bestandteil davon. #00:04:41#

84 I: Da würde ich mal zum nächsten Baustein mitkommen. Das hatten sie
85 aber letztendlich schon stellenweise mit erwähnt. Welche Inhalte sind
86 Ihnen wichtig im Schutzkonzept? Vielleicht können Sie das noch mal ganz
87 kurz benennen. #00:04:54#

88 B2: Wir haben ja den Verhaltenskodex für pädagogische Fachkräfte. Das
89 war unser erstes Modul und das zweite Modul, was jetzt fertig geworden
90 ist, das hat sich auch durch Corona verzögert. War halt diese
91 Verhaltensweisen in kritischen Situationen, nur weil natürlich dann die
92 Fachkräfte auch gesagt haben gut und schön, wir wissen jetzt, was wir
93 machen sollen und wie wir uns verhalten, sondern was wir nicht machen
94 sollen. Wir sind ja dann nach dem Ampelprinzip vorgegangen. Haben uns
95 orientiert an den Netzwerkordner und diese Ampelbögen von
96 Kindeswohlgefährdung. Also bei uns gibt es auch grünes, gelbes und

97 rotes Verhalten von Fachkräften und die Fachkräfte haben uns dann
98 gesagt, aber was muss ich mir eigentlich bieten lassen von dem Kind?
99 Wie kann ich dann angemessen reagieren, wenn ich nicht reagieren soll?
100 Wie kann ich angemessen reagieren? Und das ist dann halt dieses zweite
101 Modul gewesen, was dann entstanden ist. Und es sind auch noch
102 verschiedene Ideen vorhanden, wie es mal weitergehen soll. Das haben
103 wir damals in dieser ersten Phase mit dieser Prozessbegleitung auch
104 erarbeitet, dass eventuell noch ein drittes oder viertes Modul erarbeitet
105 wird. Aber wie gesagt, das ist jetzt momentan noch nicht wieder auf der
106 Tagesordnung. #00:05:59#

107 I: Aber die Module, die sie zuerst erarbeitet haben, standen praktisch von
108 ihnen aus am wichtigsten, dass erst mal zu bearbeiten. Die standen für
109 Sie als Träger jetzt erstmal so im Vordergrund. Und kennen Sie das
110 Konzept von Prof. Dr. Maiwald, der ja da viele Bücher darüberschrieben
111 hat, über das Kinderschutzkonzept? #00:06:15#

112 B2: Also wir haben ganz viele verschiedene Literatur dazu gezogen und
113 es sind noch viele Literaturlinks in unserem Schutzkonzept. Auch das
114 kann ich Ihnen jetzt nicht aus dem Kopf sagen. Wie gesagt, das läuft bei
115 uns alles über den Computer. #00:06:24#

116 I: Aber sagen tut er ihnen das was? #00:06:27#

117 B2: Was bekannt ist es sicherlich, die ganze Seite ist mit
118 Literaturverweisen und in weiterführender Literatur an unseren
119 Schutzkonzepten angehängt. Wenn das was Führendes ist, dann ist es
120 das sicherlich. #00:06:37#

121 I: Was konkret alles so ein Kinderschutzkonzept für Inhalte rein sollten,
122 wissen Sie das auch? Dass ist ja stellenweise so vorgegeben, was
123 ungefähr rein sollte in so ein Kinderschutzkonzept. #00:06:53#

124 B2: Wir haben uns an diesen Sachen vom Landesjugendamt orientiert, die
125 haben jetzt eine Empfehlung dazu herausgegeben. Genau das war schon
126 so. #00:06:59#

127 I: Meine nächste Frage wäre: Wer ist für die Erstellung des
128 Kinderschutzkonzeptes bei ihrem Träger verantwortlich? Das haben Sie ja
129 schon gesagt. Das sind Sie jetzt als Hauptverantwortliche? #00:07:12#

130 B2: Das ist eigentlich unser QM-Zirkel den wir haben. Nachdem wir
131 damals aber diese Schutzkonzept, das war ein bisschen größer gedacht,
132 das war jetzt mit auch verschiedenen Vertretern der Stadt, die in die
133 Kinder und Jugendarbeit mit aktiv sind. Da waren auch Kinderhäuser, das
134 Familienzentrum, das Jugendamt usw. Schulen zum Teil mit involviert.
135 #00:07:32-1#

136 I: Also gibt es letztendlich eine Projektgruppe bei Ihnen oder ist es die
137 Qualitätsmanagementgruppe? Oder gibt es direkt eine Projektgruppe, die
138 nur für das Kinderschutzkonzept zuständig ist? #00:07:41#

139 B2: Für das erste Modul für den Anfang war es direkt eine Projektgruppe
140 und das zweite Modul darüber war dann eher die die QM-Gruppe die
141 Leiteringruppe will ich mal sagen. #00:07:49#

142 I: Und die besteht jetzt immer noch die Leiteringruppe? #00:07:54#

143 B2: Ja. #00:07:58#

144 I: Und holen Sie sich Unterstützung von irgendwo anders her, um in
145 diesem Prozess den gut begleiten zu können, weil sie vorhin ja gesagt
146 haben, dass sie in so einem Prozessbekleidung am Anfang hatten?
147 #00:08:08#

148 B2: Das erste Modul hatten wir über Anshub „Frühe Chancen“, das ist ja
149 ein Förderprojekt, haben wir da eine Prozessbegleitung gestellt
150 bekommen. Diese, die wurde sozusagen bezahlt über dieses
151 Förderprojekt. #00:08:19#

152 I: Und die war direkt zuständig für das Kinderschutzkonzept? #00:08:23#

153 B2: Mit der haben wir dann erstmal das Thema erarbeitet. Das war ja, da
154 war noch nicht klar, in welche Richtung das gehen wird, was wir da
155 brauchen hier, was unser Bedarf ist. Und in diesem Vorgang wurde halt

156 ermittelt, es ist der Bedarf an den Kinderschutzkonzepten da und so
157 haben wir uns dieser ganzen Sache angenähert. #00:08:38#

158 I: Wissen Sie wo die herkam oder von welchem Träger die damals war?
159 #00:08:41#

160 B2: Das ist die Frau K., also da gibt es ja so eine freie Referentin, die sich
161 das so auf die Fahne geschrieben hat und das ist uns empfohlen worden.
162 Und wir hatten sie schon mal in einem früheren Projekt und mit ihr sehr
163 zufrieden waren, wo wir dieses Vorschulkonzept erarbeitet haben für die
164 Stadt wussten wir, dass die auch auf dem Gebiet Kindertagesstätten und
165 so weiter ein bisschen Hintergrundwissen hat. Das haben die uns nicht
166 vorgegeben, sondern ich habe die Empfehlungen und die Fördergelder
167 bekommen, ja, das haben wir uns selber gewählt. #00:09:09#

168 I: Und haben sie bei ihrem Träger mit Sicherheit ja eine insoweit erfahrene
169 Fachkraft? #00:09:011#

170 B2: Nein. Holen wir uns extern. #00:09:13#

171 I: So holen sie sich von extern jemanden. Okay, und Sie wissen jetzt aber,
172 wer in den Einrichtungen für das Kinderschutzkonzept immer
173 verantwortlich ist, dafür zuständig ist, ist es immer die Leiterin?
174 #00:09:25#

175 Ja. #00:09:30-0#

176 B2: Also alles was QM ist und genau Schutzkonzept, macht in erster Linie
177 die Leiterin, bei dem Prozess hat es sich dann, waren aus den
178 Einrichtungen dann Erzieher mit dabei. Die ein oder andere Leiterin hat da
179 immer eine Erzieherin mitgebracht. Wir haben ja auch in vielen
180 Kindergärten diese ESF-Kraft, Kinder stärken, die sich das natürlich dann
181 auch auf die Fahne geschrieben haben, weil die ja sozusagen die
182 Sozialarbeiterin der Einrichtung sind und das Thema sowieso vertieft
183 haben und die waren dann immer noch mit dabei. #00:09:58#

184 I: Jetzt hätte ich noch mal konkret, das haben sie zwar schon ein bisschen
185 erzählt, aber vielleicht können wir es noch mal ein bisschen
186 konkretisieren. Wie konkret setzen Sie dieses Schutzkonzept als Träger

187 um? Also man muss sich das vorstellen, Sie haben das vorhin schon mal
188 gesagt, Sie haben solche Gruppen, solche Kinderschutzkonzeptgruppen,
189 Projektgruppen und dort werden die Leiterin angeleitet, wie sie das
190 Schutzkonzept umzusetzen haben. Oder wie muss man sich das jetzt
191 konkret vorstellen? #00:10:31#

192 B2: Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, den
193 unterschreibt jeder. Und überhaupt unser ganzes QM-System ist ja
194 Bestandteil der täglichen Arbeit von allen pädagogischen Mitarbeitern und
195 die werden einmal im Jahr wird das alles komplett durch belehrt. So will
196 ich das mal sagen. Das ist runtergebrochen. Wir haben monatliche
197 Qualitätsrunden, also eigentlich wöchentliche zu verschiedenen Themen
198 und je nachdem, was aktuell ist, wird überarbeitet und angeschaut. Das ist
199 meistens, dass aus irgendeiner Einrichtung was mitgebracht wird,
200 irgendein aktueller Vorfall oder ja, es ist halt so, dieses QM Handbuch und
201 auch das Schutzkonzept, das steht, das wird jährlich belehrt. Wir haben ja
202 in Ihrer Einrichtung zwei Konzeptionstage pro Jahr, wo das alles
203 durchgegangen wird. Und natürlich muss man ja leider sagen, nach
204 Vorfällen, die auch vorkommen, wird es dann zur Hand genommen.
205 Entweder wird was festgestellt, es kommt was aus der Einrichtung selber.
206 Wir haben ja wie gesagt dieses Ampelsystem. Jemand sagt, ich war
207 heute, wenn ich mich reflektiere, schon im Gelb oder Rot. Es wird von
208 einem Kollegen festgestellt oder im schlimmsten Fall kommt über
209 Elternbeschwerden, wo natürlich dann geschaut wird, wie das Konzept
210 Grundlage ist. Was ist jetzt passiert, wie es passiert, warum es passiert,
211 was sind unsere Konsequenzen daraus. #00:11:55#

212 I: Aber wo Sie das Schutzkonzept den Verhaltenskodex erstellt haben,
213 haben den sie vorgegeben oder haben sie es gemeinsam mit den
214 Leitungen erarbeitet oder haben das die, haben das die Einrichtung für
215 sich komplett selber erarbeitet den Verhaltenskodex? #00:12:10#

216 B2: Diese große Runde die wir damals hatten und da waren ja wie gesagt,
217 die vielen Netzwerkpartner mit dabei, was ich alles aufgezählt habe, die
218 Jugendeinrichtungen, die Vereine, das Jugendamt, die Schulen, die

219 Leiterinnen mit ihrer ESF-Fachkraft oder mit einer anderen aus der
220 Einrichtung, wir, diese Prozessbegleitung. Und wir hatten das ja in kleinen
221 Schritten und das hat ja ein Jahr gedauert diesen Verhaltenskodex zu
222 erarbeiten und alles, was wir immer erarbeitet haben vom Treffen zu
223 Treffen, haben die Leiterin mit in die Einrichtung genommen und haben
224 das dort besprochen. Das ist ja eigentlich eine bunte Sammlung an
225 Beispielen und die kommen natürlich auch aus der Einrichtung. Das wurde
226 dann entweder im Teamberatungen besprochen bei Einrichtungen oder es
227 wurde ausgelegt. Jeder konnte sich durchlesen, seine Bemerkung dazu
228 machen. Also das war ein Sammelsurium. Es wurde auch gerückspiegelt
229 in den Einrichtungen, was haltet ihr davon? Was muss man überarbeiten?
230 Natürlich waren in diesen Treffen der Erarbeitungsgruppe nicht alle mit
231 dabei. Wir haben 150 Erzieherinnen in der Stadt. Dass wir in diesen
232 Arbeitsgruppen, die das dann im Endeffekt erarbeitet hat, aber die
233 Rückkoppelung die kamen immer über die Einrichtung oder diese
234 Beispiele hat dann jeder mitgewirkt und es gab am Schluss auch eine
235 große Abschlussrunde mit allen Erzieherinnen. Wo es dann stand, wo wir
236 das vorgestellt haben, also da waren schon alle mit involviert und es gab
237 ja immer die Rückfrage in die Einrichtung, will jemand mitarbeiten, kann
238 sich gern melden. Ich weiß, zu manchen Themen kam dann manchmal
239 schon eine Erzieherin mit, wo es hieß, die interessiert sich dafür. Nun das
240 war eigentlich immer eine ganz große Runde. #00:13:35#

241 I: Und es gibt praktisch einen Verhaltenskodex für alle Einrichtungen von
242 der Stadt Annaberg? #00:13:42-4#

243 B2: Es gibt das Gerüst, das habe ich ja schon gesagt, das wurde ja
244 überarbeitet. #00:13:45#

245 I: Okay, das wird dann noch mal überarbeitet. #00:13:47#

246 B2: Ich muss sagen, das ist kein gedrucktes Buch, das ist eine Worddatei
247 und die wird immer wieder hergenommen und dann kann jede Einrichtung
248 ihre Sachen noch dazuschreiben oder ihre Sachen rausnehmen.

249 #00:13:57#

250 I: Weil es ja im Jugendbereich ganz andere Betreffpunkte gibt, wie in der
251 Krippe ja zum Beispiel. Und das Kinderschutzkonzept wird letztendlich
252 also praktisch teilweise vom Träger geschrieben und aber die
253 Einrichtungen tragen das dann mit ihren Beispielen dann noch zusammen.
254 Also in so einem Kinderschutzkonzept ist ja so eine
255 Selbstverpflichtungserklärung ist ja zum Beispiel wie Baustein oder so
256 Verhaltenskodex gibt es ja das Leitbild, da gibt es ja bestimmte Vorgaben,
257 die der Träger insgesamt für alle Einrichtungen ja gleich hat und dann den
258 Rest füllt dann die Einrichtung selber auf mit ihren konkreten Fällen?
259 #00:14:42#

260 B2: Ja das ist so ein Mix bisher haben wir ja die zwei Module. Und
261 diesem Verhaltenskodex sind halt schon Sachen, muss ich sagen, das
262 trifft für manche nicht zu. Bei Windeln oder so was, das macht ja der Hort
263 überhaupt nicht. Und die schreiben dann halt ihre Beispiele dazu. Und die
264 sind halt so in verschiedene Rubriken unterteilt. #00:14:59#

265 I: Und gibt es so Zwischenergebnisse, wird es irgendwo immer terminlich
266 festgelegt bis zu dem Zeitpunkt, muss das bearbeitet werden. Das haben
267 Sie ja wahrscheinlich mit den Modulen so gemacht, oder das ist ein Modul
268 und müsste bis zu dem Zeitpunkt fertig sein. Haben Sie sich da immer so
269 Zeitfenster gesetzt oder? #00:15:19#

270 B2: Ja, dieser Prozess, wie gesagt, mit der Prozessbegleiterin, die hatte
271 das schon ganz konkret terminiert. Wie gesagt, das war ja, was ich gerade
272 erzählt habe, nur die Einrichtung mitgenommen, dort ausgelegt und in der
273 Einrichtung besprochen und dann mitgebracht, dann in der Runde
274 diskutiert. Da gab es verschiedene Meilensteine, die wir dann sozusagen
275 zusammengetragen haben, bis das erste Modul stand. #00:15:37#

276 I: Sind sie jetzt in so einem Meilenstein gerade drin? #00:15:40#

277 B2: Im Moment ruht es gerade. Arbeiten gerade nicht am Schutzkonzept
278 #00:15:46#

279 I: Okay, gut. So, und dann habe ich zum Schluss noch mal eine Frage,
280 und zwar welche Schwierigkeiten und Hindernisse sehen Sie bei der
281 Erstellung des Konzeptes? #00:15:53#

282 B2: (...) Es dauert schon seine Zeit, wenn man denkt, das schreibt man
283 mal so schnell zusammen, dass man bei den unterschiedlichen
284 Einrichtungen auch unterschiedliche Rückmeldungen oder
285 Befindlichkeiten dann gekommen sind. Und wie gesagt, dann einen
286 Verhaltenskodex hinzustellen, da kommt natürlich dann schon die, die
287 Bedenken der Fachkräfte und was müssen wir uns gefallen lassen oder
288 wer schützt uns? Also das ist schon so eine Gratwanderung, da so
289 abzurutschen, mit dem erhobenen Zeigefinger dazustehen und zu sagen.
290 So, dass dürft ihr alles nicht oder das müsst ihr euch alles gefallen lassen.
291 Wenn das so ist, das dann immer die Bedenken kommen, denn wir haben
292 ja die schwierigen Kinder und was ist denn dann? Wie sollen wir dann
293 überhaupt noch, was dürfen wir überhaupt noch hin und her? Also das gut
294 zu erklären und gut rüberzubringen, ohne dass man da so wirkt, als wenn
295 wir jetzt hier alle bevormunden, das ist schon was. Da war man auch ganz
296 froh, dass man diese Prozessbegleiterin hat und immer noch jemand
297 externes und dass das nicht der Träger vorgegeben hat. #00:16:59#

298 I: Stehen ihn als Träger so genügend Ressourcen letztendlich zur
299 Verfügung? Also man braucht ja da viel Zeit die ja alle irgendwo, die ja
300 wenig da ist in allen Einrichtungen? #00:17:11#

301 B2: Das eigentlich ist ja wie gesagt, wir treffen uns eigentlich wöchentlich
302 mit den Leiterinnen zu verschiedenen Themen und wenn wir das wollten,
303 würden wir sicherlich, natürlich ist Zeit nur begrenzt. Und meistens sind es
304 wichtige Dinge, die auf Ploppen, haben Vorrang. Aber wir haben schon
305 wie schon gesagt, wöchentlich treffen wir uns mit den Leiterinnen zu
306 unseren Runden und wenn wir das mal wieder weiterbearbeiten wollten,
307 dann würden wir schon die Zeit finden. #00:17:38#

308 I: Hindert Sie jetzt irgendwas an dem Prozess, letztendlich irgendwelche
309 Stolpersteine, die Sie nennen könnten? Bei der Erstellung von dem
310 Schutzkonzept? #00:17:48#

311 B2: (...) Nein wie gesagt (...) würde mir nichts einfallen. #00:17:58#

312 I: Oder würden Sie noch irgendetwas benötigen, um das Schutzkonzept
313 noch besser umsetzen zu können? (...) Sie hatten ja vorhin schon mal
314 erwähnt, wo Sie das damals gemacht hatten. Das hatten Sie ja
315 wahrscheinlich damals zu Coronazeiten gemacht? #00:18:05#

316 B2: Vor Corona. #00:18:10#

317 I: Vor Corona haben Sie das schon gemacht? Also es sind ja schon
318 ziemlich lange drin in dem Prozess? #00:18:22#

319 B2: Der zweite Teil, der hat dann zu Coronazeiten etwas gelitten, den
320 haben wir dann kurz nach Corona, der war schon fertig. Den konnten wir
321 nur nicht vorstellen und umsetzen, den haben wir kurz nach Corona dann
322 veröffentlicht. Und das ist eigentlich und der erste Teil war schon vor
323 Corona. #00:18:43#

324 I: Und wie offen gehen Sie selbst jetzt als Träger mit Fehlern um, wie ist
325 die Fehlerkultur, wenn jetzt halt diesbezüglich in Einrichtungen Sachen
326 auftreten? #00:18:57#

327 B2: Das war schon sehr bemerkenswert. Nachdem wir das hatten, haben
328 sich halt viele auch reflektiert und war jetzt halt angreifbar. Wie gesagt,
329 wir haben ja das Ampelsystem und da war das schon, dass haben die
330 Leiterinnen dann auch so reflektiert, dass da schon manche gesagt
331 haben, da jetzt bin ich aber auch heute schon im gelb gewesen. Also sie
332 haben selber sich gut reflektieren können und haben sich auch mal
333 untereinander ansprechen können oder haben das dann halt so gelb ist
334 naja und rot ist ja schon dann was, sollte nicht vorkommen. Aber hatten
335 wir natürlich auch und es ist eine Offenheit entstanden und wir haben auch
336 immer kommuniziert, dass Fehler passieren können und dass man das
337 halt gut begründen müssen und dann auch können. Es gab auch
338 verschiedene Maßnahmen schon, seitdem wir das haben. Wir mussten
339 auch schon selbst Anzeigen machen beim Landesjugendamt. Das wird
340 sehr offen diskutiert und wir versuchen natürlich immer auch, Hilfe
341 anzubieten und zu schützen. Natürlich gibt es Fälle, die kann man nicht

342 gutheißen. Das war schon vor dem Schutzkonzept, hatten wir
343 Kündigungen oder Anzeigen, wo es halt so übergriffig wurde und gesagt
344 haben, das gilt jetzt immer zu rechtfertigen. Und ansonsten haben wir
345 Fälle natürlich, wo wir dann beim Landesjugendamt diese Meldungen
346 machen und dann auch sagen, was sind unsere Maßnahmen. Ausbildung,
347 Beratung, Supervision, alles, was man halt so machen kann und anbieten.
348 Und bei uns läuft ja ein straffes QM, will ich mal sagen. Es in der internen
349 Evaluation, die auch viel abgreift, wir haben ja das PädQUIST in den Kitas
350 und das QUAST in den Horten und sind dadurch schon an vielen Themen
351 dran. Und es spielt halt immer so zusammen, dass man dann sagt. Oh,
352 wir haben jetzt hier gemerkt, ist jetzt so ein bisschen der gelbe Bereich
353 eingetreten. Warum, verhält sich der Mitarbeiter gerade so, ist er damit
354 überfordert braucht er Unterstützung, braucht dann nochmal eine
355 Weiterbildung. Müssen wir mit unserem PäsQUIST mal auf diesen Bereich
356 schauen. Was läuft hier vielleicht baulich oder mit Gegebenheiten falsch?
357 Also das spielt schon alles Hand in Hand. #00:20:55#

358 I: Gut, dann bedanke ich mich für das Interview. #00:20:58#

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

1 Anlage 5: Interview 3 AWO Kita Johannegeorgenstadt

2

3 I: So, die Aufzeichnung müsste jetzt starten. #00:00:10#

4 B3: Okay. #00:00:15#

5 I: Haben Sie das bestätigt? #00:00:20#

6 B3: Ja. #00:00:22#

7 I: Okay. (...) Gut, dann noch mal vielen Dank, dass ihr an meiner, äh an
8 dem Interview jetzt mit daran teilnehmen für meine Masterarbeit. Und
9 würde sie jetzt als erstes nochmal bitten, sich noch mal ganz kurz
10 vorzustellen? #00:00:31#

11 B3: Genau. Ich bin die Frau A.S., ich bin Leiterin der AWO Kita
12 Johannegeorgenstadt „Weg ins Leben“ Unsere Einrichtung besteht aus
13 zwei Gebäuden mit einer Gesamtkapazität von 212 Plätzen. Die Gebäude
14 sind ungefähr anderthalb Kilometer voneinander entfernt. In einem haben
15 wir Kindergarten und Krippen untergebracht und im zweiten größeren
16 Gebäude haben wir Kindergarten, Krippe und Hort Kinder untergebracht.
17 Die Belegungszahlen bewegen sich wie gesagt zurzeit so um die 180
18 belegte Plätze. Wir haben in beiden Häusern insgesamt zwölf Plätze der
19 Integration und unsere Einrichtung hat schon mehrmals an verschiedenen
20 Modellprojekten teilgenommen. Unter anderem waren wir seit 2012 im
21 Sprachprojekt „In jeder Welle“ mit vertreten. Wir haben am Modellprojekt
22 „Inklusion“ von 2013 bis 2016 mitgenommen, was jetzt gerade für das
23 Schutzkonzept vielleicht eine Bedeutung für mich hat und auch das „Lern-
24 und Lebenserschwerissen“ Projekt haben wir also „Kinder stärken“
25 haben wir auch bereits schon in der ersten Welle mit durchschritten und
26 jetzt sind wir gerade im Nachverfahren für die nächste Welle. Genau.
27 #00:01:47#

28 I: Wie viel Personal beschäftigen Sie? #00:01:49#

29 B3: Ich habe zurzeit 15 Fachkräfte, ein Hausmeister, eine Küchenkraft und
30 sonst Reinigung und anderes Küchenpersonal über Fremdreinigung. Und
31 wir beschäftigen in unserer Einrichtung noch neben ehrenamtlich

32 beschäftigten und geringfügigen Kollegen auch noch zwei
33 Außenarbeitsplätze für die Behindertenwerkstatt in Annaberg, in der
34 Küche und im technischen Bereich. #00:02:11#

35 I: Und von der Ausbildung. Welche Ausbildung haben Sie selbst?
36 #00:02:16#

37 B3: Also ich habe nur die Erzieherausbildung und habe dann die
38 Qualifikation zur Leiterin in mehrfachen Ausführungen gemacht. Ich bin
39 jetzt hier in diesem Objekt seit 1990 Leitung und ähm ja und habe dann
40 zwischenzeitlich bis zu vier Einrichtungen gehabt und jetzt mittlerweile und
41 zum Glück auf zwei zurückbewegt. #00:02:41#

42 I: Genau, reicht aber vollkommen zu. Gut. Vielen Dank für die ausführliche
43 Beschreibung. Und jetzt würde ich mal mit den Fragen anfangen und ich
44 würde große Kernfragen stellen und würde dann im Nachhinein vielleicht
45 noch mal nachfragen, wenn mich noch was interessieren würde. Genau.
46 Welches Wissen ist über das Kinderschutzkonzept vorhanden und wird die
47 Wichtigkeit und die Notwendigkeit in Ihrer Einrichtung erkannt?
48 #00:03:08#

49 B3: Ja, also die Wichtigkeit. Also wir haben das Thema Schutzkonzept
50 stand von unserem Träger aus auf dem Plan und wir sollten für die
51 Einrichtungen ein Schutzkonzept erstellen. Das hat für mich erst mal
52 bedeutet, dass ich mir jetzt erst mal mehrmals online Onlinekonferenzen
53 angetan habe und habe mich dort erst mal mit dem Grundgedanken
54 beschäftigt, weil es mir ja wichtig ist, meinen Kollegen das mitzugeben.
55 Dann sind wir irgendwo gestartet und hatten ein Grundgerüst und sollten
56 das auch schon schreiben. Trotzdem bin ich der Meinung, dass das nicht
57 einfach so, wir schreiben innerhalb eines Jahres oder eins oder zwei Jahre
58 ein Schutzkonzept, sondern das wiederholt sich bei mir gerade im Moment
59 im DeJa Vue zum Thema Inklusion. Also das war damals ein 3-jähriger
60 Prozess und hier ist es im Schutzkonzept sehe ich das ähnlich. Die Leute
61 müssen Grundgedanken, Grundwissen bekommen. Dafür habe ich mir
62 zum Beispiel auch die Frau E. mit her geholt in einer Teamberatung. Da
63 habe ich zum Beispiel mir auch unsere Fachbereichsleitung, die Frau S.

64 mit ins Boot geholt gehabt, habe mir selber Wissen angeeignet und dann
65 kam die Frau S. noch als Grundlage für uns Leiterinnen mit diesem
66 Orientierungsleitfaden für Fachkräfte. So, und das habe ich dann immer
67 eins zu eins den Kollegen im Team in den Beratungen weitergegeben und
68 wir haben angefangen zu diskutieren. Für uns war von Anfang an klar
69 Schutzkonzept, dass, was wir aufs Papier bringen wollen, ist ein
70 Handlungsrahmen, das ist klar, weil es sind alles Menschen. Und jeder
71 Mensch wird in seiner beruflichen Tätigkeit durchaus auch durch sein so
72 durch seine Sozialerfahrungen geprägt sein, durch die Umwelt geprägt
73 sein und auch durch seine tägliche eigene Verfassung. Und so sehen wir,
74 soweit sind wir jetzt in unserer Einrichtung, dass wir sagen, das
75 Schutzkonzept muss ein Ganzes sein, wo das gesamte Team
76 zusammensteht und es müssen sich dort, an dem Punkt sind wir jetzt
77 auch, es müssen sich grundhaft jetzt erst mal Klarheiten noch geschaffen
78 werden. Wo wollen wir hin? Was ist für uns auch Kinderschutz? Also wenn
79 wir den Orientierungsleitfaden, an dem hangeln wir uns zurzeit ein
80 Stückchen lang. Wenn wir uns den Orientierungsleitfaden angucken. Die
81 Sache, was ist schon, also wir reden jetzt nicht vom strafrechtlichen Teil,
82 wir reden jetzt wirklich schon von grenzverletzenden Sachen oder eben
83 von den von den möglichen Sachen, die auch schon ins Auge gefasst
84 werden müssen. Da sagen wir es ist jeder unterschiedlich strukturiert. Und
85 der eine sagt, was weiß ich, wenn ich ein Kind mal ausschimpfe oder so,
86 dann ist das noch lange nichts mit Schutzkonzept. Und der andere sagt
87 aber ich bin nicht in der Lage dazu, wenn ich selber Problemlagen habe
88 und der Tag mich überfordert, meine Kollegin um Hilfe zu bitten. Also das
89 ist für uns so ein Kreislauf. Und als wir, also wir haben da als Ganzes
90 vorher schon dran gearbeitet, in verschiedenen Teambesprechungen mit
91 Zuarbeiten, mit Einzel- Gruppenarbeit, mit kleinen Gesprächskreisen. Aber
92 wir sind echt der Meinung, es muss sich also wir müssen viele, viele Dinge
93 im Team ausdiskutieren und uns Ansatzpunkte finden, wo wir uns
94 gemeinsam treffen können. Und dafür habe ich mir für dieses Jahr in
95 unserer Einrichtung noch mal die Frau K. F. eingeladen und die macht bei
96 uns dieses Jahr oder hat bei uns schon einen kompletten pädagogischen
97 Tag zum Schutzkonzept durchgeführt im Februar. Und wie gesagt, wir

98 machen in Kleinarbeit im Team jetzt weiter und wir haben im November
99 noch mal einen weiteren Tag, wo es darum geht, mit dem Ergebnis
100 wahrscheinlich, dass wir im Rahmen oder die ersten Ansatzpunkte für den
101 Verhaltenskodex uns erarbeiten wollen. Was für mich nochmal prägend
102 war, ist neben allen, was der Träger uns gegeben hat, was ich mir selber
103 angeeignet habe, was wir im Team schon haben laufen lassen. Ich war zur
104 Netzwerkkonferenz des Erzgebirgskreises im vergangenen Jahr
105 November und da war das auch noch mal Schutzkonzept Thema. Und in
106 dem Workshop, wo ich dort war, ähm, wurde eindeutig von der Kollegin
107 dargestellt, dass das wirklich ein Prozess ist, also dass wir uns nicht
108 treiben lassen sollen, sondern dass wir unsere Eckdaten ins
109 Schutzkonzept reinbringen können, dass wir auch schon mal anfangen
110 können. Wo stehen wir also, eher dieses Schutzkonzept, dort auch ein
111 bisschen den Prozess, den Prozess darstellen sollen, der zurzeit läuft bei
112 uns, um dann zu sagen, das ist schon ein Ergebnis und das ist ein
113 Ergebnis und das haben wir jetzt festgeschrieben, aber da müssen wir
114 noch Veränderung herbeiführen. Das Problem besteht ja auch darin, Ich
115 muss alle Kollegen versuchen, auf diesem Weg mitzunehmen. Also ich
116 kann nicht sagen So, du siehst das jetzt ein und du siehst das ein und die
117 anderen dies halt dich nicht einsehen oder die dort noch Problemlagen
118 damit habe, die kann ich nicht stehen lassen. Also das ist für mich so
119 dieses Thema und deswegen es ist für mich noch mal das sehr adäquat
120 oder sehr verhandelbar vom Prozessverlauf, wie das damals mit dem
121 Inklusionsprojekt war. Nee, also der Inklusionsgedanke, ich denke, viele
122 Dinge, die wir im Stammteam, was damals oder was mir von damals noch
123 erhalten geblieben ist, dort schon erarbeitet haben und dort schon mit dem
124 Blick aufs Kind, mit der Rolle, mit meinem Rollenverständnis als Erzieherin
125 dort schon uns praktisch eingeholfen haben, bringt uns jetzt gerade im
126 Schutzkonzept also gute Start und Anlaufpunkte und Gesprächspotenzial
127 mit den neuen Kollegen. Das ist für mich so das Thema im Moment.

128 #00:09:12#

129 I: Welche gesetzlichen Grundlagen der Schutzkonzept beinhaltet, wissen
130 Sie das? So, welcher Hintergrund dahintersteckt? #00:09:21#

131 B3: Also Jugendhilfegesetz. Also die Paragraphen weiß ich jetzt aus dem
132 Kopf nicht, die habe ich jetzt auch nicht. #00:09:25#

133 I: Ja, nein. Na ja, 35, 35a ist vom SGB VIII. Genau. Na und? Können Sie
134 mir noch mal genau nennen, welche Weiterbildung Sie zu diesem Thema
135 besucht hatten? #00:09:37#

136 B3: Also ich habe online Weiterbildungen besucht, da kann ich nicht mal,
137 das müsste ich jetzt raussuchen, was ich da alles hätte. Da könnte ich
138 Ihnen auch nochmal eine Mail schreiben, dass Sie die genauen
139 Bezeichnungen haben. Und dann war ich in der Netzwerkkonferenz vom
140 Erzgebirgskreis und dann hatten wir die Frau E. da bei uns im Team
141 gehabt, die uns das alles noch mal rübergebracht hat. Und wie gesagt,
142 und jetzt zweimal mit der Frau F., K.F. Die würde ich Ihnen dann noch mal
143 per Mail schreiben, dass Sie das genauer benennen können in Ihrer
144 Arbeit. #00:10:10#

145 I: Ja, danke. Besitzen Sie in Qualitätsmanagementhandbuch? Haben Sie
146 ja bestimmt bei der AWO. Und spielt dabei das Schutzkonzept eine Rolle?
147 #00:10:19#

148 B3: Ja. Also wir haben ja das Thema Kindeswohlgefährdung sowieso
149 schon im Qualitätshandbuch drin und das Schutzkonzept wird jetzt vom
150 Träger noch mal in das Qualitätshandbuch mit eingearbeitet werden. Für
151 mich ist immer noch nach wie vor und da bin ich auch mit unserer
152 Bereichsleitung im Gespräch zu überlegen. Also wir haben, gesucht. Aus
153 der Weiterbildung rausgekommen. Wir haben eine pädagogische
154 Konzeption. Wir haben ein Schutzkonzept oder erstellen jetzt gerade das
155 Schutzkonzept. Jetzt ist wirklich dann irgendwann die Frage, inwieweit
156 diese Konzeptionen, die greifen ja irgendwo mit Zahnrädern ineinander,
157 inwieweit diese Konzeptionen durchaus irgendwann mal in eine, in einer
158 Sache einfließen könnten oder nicht, das muss so nebeneinander hier
159 haben von Schutzkonzept gehabt, ohne pädagogische Konzeption und
160 und und, sondern dass das dann durchaus mal eine Kombiversion
161 ergeben muss. #00:11:12#

162 I: Ein großes etwas noch. Genau. Welche Inhalte sind Ihnen wichtig im
163 Schutzkonzept? #00:11:19#

164 B3: Also wie, wie gehe ich mit Kindern um? Also das ist für mich so der
165 Inhalt. Also Übergriffigkeit ist in meiner Einrichtung eher kein Thema. Und
166 wenn ein Übergriffigkeit passiert, hatten wir vor Jahren mal, dann wird
167 damit auch bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen über den Träger
168 gehandelt. Ansonsten ist so dieses Alltägliche, dieses, dieses, dieses,
169 dieses Unbewusste. Wie spreche ich mit Kindern? Begegne ich den
170 Kindern auf Augenhöhe? Betrachte ich die Kinder als Partner? Versuche
171 ich den Kindern auch so wissen sie dieses, dieses, dieses, diese, diese
172 Zuwendungsbereitschaft, das Kind so zu nehmen wie es ist und nicht das
173 Kind so zu verniedlichen, nicht das Kind klein zu halten, nicht dem Kind
174 seine Kompetenzen abzusprechen. Das ist für mich eigentlich
175 Schutzkonzept. Also wirklich das Kind hören. #00:12:17#

176 I: Und das Kinderschutzkonzept an sich, das ist ja, ist ja ein großes
177 Konzept, was ja verschiedene Inhalte oder Bausteine beinhalten sollte.
178 Wissen Sie, was da insgesamt so dazu dazugehören sollte oder was es
179 beinhaltet? #00:12:35#

180 B3: Naja, die Rahmenbedingungen müssen irgendwo mit erfasst werden.
181 Es muss der Verhaltenskodex der einzelnen Kollegen, also nicht der
182 einzelnen Kollegen, sondern der Verhaltenskodex der Einrichtung muss
183 da eingearbeitet werden. Es müssen die materiellen Bedingungen also
184 geguckt werden, was ist für die Kinder also gefährdend in der Einrichtung.
185 Das muss also ausgeschlossen werden. Ja, und da müssen natürlich alle
186 mit eingebunden werden. Nicht nur die pädagogischen Fachkräfte,
187 sondern auch alle schlussendlich am Kind Beteiligten, sage ich jetzt mal.
188 Na also, wenn man Hausmeister hat mit Küchenkraft usw. und so fort. Und
189 das muss man dann nach außen auch leben. Wie auch, denke ich
190 Kinderschutzkonzept ist das eine, aber auf diesem Weg müssen wir
191 natürlich auch im Schutzkonzept die Beziehung zu Eltern oder zur
192 Erzieherin, die Erziehungspartnerschaft irgendwo mit beleuchten. Weil wir
193 wissen ja alle als pädagogische Fachkräfte. Wenn wir keine ehrliche

194 Erziehungspartnerschaft mit den Eltern pflegen oder versuchen zu
195 pflegen, dann kommt auch beim Kind oder wird es beim Kind auch schon
196 problematisch sein. Also wir müssen professionell damit umgehen.

197 #00:13:47#

198 I: Ähm. Da. Prof. Dr. Maiwald ist da sehr federführend bei der Erstellung
199 von Kinderschutzkonzepten. Kennen Sie ihn oder kennen Sie Literatur von
200 ihm? #00:13:57#

201 B3: Ich kenne Literatur von ihm. Und zwar hier „Gewalt durch
202 pädagogische Fachkräfte“ das haben wir an unserer Einrichtung auch da.
203 Und das ist auch durchaus immer wieder mal Thema bei den ganzen
204 Sachen. Orientierungsleitfaden, Gewalt durch pädagogische Fachkräfte,
205 dass wir dann noch mal durchlesen, was, was, was wird denn auch schon
206 definiert als Gewalt. Das ist und das ist wirklich in dem ganzen Weg bei
207 uns so gewesen, dass äh, dass das Bewusstsein für die Kollegen auf
208 dem Gebiet noch gar nicht so geschärft ist, also wie die empfinden oder
209 sagen gar nicht oder, oder erkennen gar nicht, was ist tatsächlich alles
210 schon Gewalt im Begriffssinne. #00:14:41#

211 I: Und bei der Erstellung jetzt von dem Schutzkonzept, von der
212 Wichtigkeit, gibt es da jetzt einen Unterschied zum Träger, der da jetzt
213 sagt, als erstes erstellt ihr das. Und ihr würdet aber sagen, für uns ist der
214 Baustein jetzt ja wichtiger zu erstellen. Gab es da Unterschiede bei der
215 Wichtigkeit der Übertragung? #00:15:04#

216 B3: Nein, nein, also der Träger hat gesagt, das und das. Also der Träger
217 hat uns vorgegeben, wie das Schutzkonzept von der Form her
218 auszusehen hat, bzw. erstmal diese, diese Grundlagen, die
219 Einrichtungsbeschreibung und was ist vorhanden. Und dann können wir
220 wirklich von Baustein her gucken, was ist jetzt das nächste, der nächste
221 Schritt #00:15:24#

222 I: Aha. #00:15:26#

223 B3: Wie gesagt, ich fange, ich habe schon in Stichpunkten die
224 Verschriftlichung angefangen für uns und dann ist es ja so. Wenn ich die

225 Verschriftlichung mache, dann muss ich ja auch tatsächlich immer wieder
226 mit den Kollegen ins Gespräch gehen. Seht ihr das so? Könnt ihr das so
227 mittragen? Wollen wir noch was ändern? Also das ist ein sehr, sehr
228 aufwändiger Prozess. Weil es kommt ja auch dazu, normalerweise hat
229 man monatlich einmal die Teamberatung, wo es auch noch andere
230 Themen geben muss. So muss man es ja mal eindeutig sagen. Und das
231 ist also vom Aufwand her schon schwierig. Und vor allen Dingen dann
232 auch immer wieder diesen, diesen Faden dahin zu führen. Das war jetzt
233 gerade unser Thema. Da mache ich schon zwischendurch immer nochmal
234 den einzelnen Bereichen so kleine Zusammenkünfte, wo man die Dinge
235 noch mal ausdiskutieren kann. #00:16:16#

236 I: Wer ist für die Erstellung des Kinderschutzkonzeptes bei Ihnen in der
237 Einrichtung verantwortlich? Gibt es einen Hauptverantwortlichen? Das
238 machen Sie ja? Dann haben Sie, da haben Sie noch mal so wie Art
239 Projektgruppe so was gegründet, der für die einzelnen Häuser da
240 irgendwo zuständig ist? #00:16:33#

241 B3: Ja, wir haben also wir haben ja sowieso in den einzelnen Häusern, in
242 dem ein Haus ist es praktisch ein kleines Team für sich Kindergarten,
243 Krippe. Dann haben wir am zweiten Haus haben wir noch ein kleines
244 Team, Kindergarten, Krippe und noch mal das Hortteam. Na also, so drei
245 kleine Teams habe ich, die habe ich bei jeglicher Arbeit, jetzt nicht nur
246 beim Schutzkonzept. Aber ich muss sagen, das ist halt unser
247 Hauptproblem. Haben alle anderen Kitas sicherlich auch. Wir, wir, wir
248 bewegen uns beim Personalmangel und wir bewegen uns bei
249 Krankheitsständen. Und dann können Sie sich in etwa vorstellen, bei dem,
250 was unsere Kollegen zu leisten haben, neben Entwicklungsgesprächen
251 und Dokumentationen und und und... Portfolioarbeit mit den Kindern.
252 Bleibt das Zeitpotenzial sehr gering. Und deswegen ist es auch so, dass
253 ich schon froh bin, dass meine Kollegen da offen diskutieren und auch von
254 ihren Vorbereitungszeiten immer mal sagen, da nehmen wir mal noch eine
255 Stunde davon weg und machen dann noch mal einen Gesprächskreis zu
256 dem Thema. Aber die Verschriftlichung bleibt im Moment tatsächlich bei
257 mir und auch ein Stück bei mir deswegen, weil meine stellvertretende

258 Leitung derzeit in Elternzeit ist, also seit voriges Jahr Juli und auch erst
259 nächstes Jahr im März wiederkommen wird und damit natürlich auch die
260 gesamte Leitungsaufgabe auf meinem Tisch liegt. Also ich habe jetzt nicht
261 noch mal jemand, der jetzt neben mir da unterstützend wirken kann.

262 #00:18:06#

263 I: Und ähm, die pädagogischen Fachkräfte, die werden, haben es ja schon
264 erzählt, die werden mit in den Prozess mit einbezogen. Haben die
265 pädagogischen Fachkräfte eine Weiterbildung besucht, also durch die
266 Konzeptionstage, wie Sie es ja schon erzählt haben, oder haben da noch
267 mal einzelne Erzieher oder nochmal in der Weiterbildung besucht?

268 #00:18:25#

269 B3: Genau, ich hatte, ich hatte in der Netzwerkkonferenz, hatte ich noch
270 drei Kollegen mitgebracht. #00:18:30#

271 I: Und genau und das technische Personal, also die Ehrenamtlichen oder
272 FSJler, die waren praktisch bei dem Prozess mit integriert ins
273 Kinderschutzkonzept? #00:18:42#

274 B3: Die werden mit integriert, aber die sind nicht bei den gesamten
275 Aushandlungspotenzialen dabei. Also wenn wir jetzt dann zur
276 Verschriftlichung kommen, dann werde ich mit denen noch mal separate
277 Gesprächskreise führen. Aber ich muss dazu sagen, mein technisches
278 Personal, wie auch die geringfügig Beschäftigten, also da habe ich direkt
279 eine, die es mit im Gruppendienst also zur Hilfe. Die erleben wie die
280 Kollegen, also versuchen mit den Kindern das alles zu leben. Und meine
281 Kollegen, da gelingt es meinen Kollegen schon relativ gut, denen auch
282 Hinweise zu geben, wie auch dem Praktikanten. Also zum Beispiel fällt mir
283 jetzt gerade ein, die Woche, ich habe eine Praktikantin, die macht eine
284 Ausbildung, also Fachoberschule und die hat zum Beispiel ein Kind von
285 hinten gefüttert in der Kinderkrippe. Und da habe ich sofort gemerkt, ich
286 komm gerade dazu, wie die Kollegin gesagt hat, Nee, das ist nicht so, ein
287 Kind muss immer den Blickkontakt haben. Wir füttern ein Kind von hinten,
288 das ist dann schon übergreifig. Das sind aber noch teilweise die
289 Eckpunkte, die wir also auch schon im Inklusionsprojekt hatten. Wie

290 begegnen wir den Kindern usw. und sofort. Und da gelingt es den
291 Kollegen, sage ich mal einfacher, dem Gegenüber einen Hinweis zu
292 geben, oder das wollen wir so nicht sagen bei uns, was Ihnen
293 wahrscheinlich untereinander, dem ein oder anderen diese Hinweise zu
294 geben schwieriger fällt. Also ich würde jetzt nicht sagen, dass meine
295 Kollegen von denen die Kinder füttern, aber das war jetzt gerade mal das
296 Beispiel mit der Praktikantin. Aber ich glaube auch, dass es den Kollegen
297 noch schwerfällt, einigen Kollegen zur nächsten Kollegin zu sagen du bist
298 aber heute zum Beispiel sehr, sehr belastet. Ich merke es an deinen
299 Äußerungen. Soll ich dir helfen? Also das ist eigentlich so ein bisschen
300 mein großes Ziel, dass die Kollegen einerseits sagen können ich schaff's
301 jetzt grad nicht, ich ich merke, dass ich hoch fahre oder. Oder die andere
302 Kollegin sagt also pass mal auf, jetzt helfe ich dir. Na, das kannst du so
303 nicht machen. #00:20:51#

304 I: Und Unterstützung von außerhalb haben sie ja durch die Frau E.
305 erfahren. Durch die Frau F. gibt es durch die Netzwerke. #00:21:02#

306 B3: Und die Fachbereichsleitung. #00:21:03#

307 I: Ja, die Frau S. genau. Gibt es sonst noch irgendjemanden, den Sie da
308 jetzt nennen können. #00:21:08#

309 B3: Nee, nee. Also wie gesagt, ich würde mir sehr wünschen, dass wird
310 aber die Realität übersteigen. Nach dieser Netzwerkkonferenz im
311 Erzgebirgskreis wäre es für mich sehr sinnführend, dass man durchaus
312 eine externe Prozessbegleitung hätte. Ne, aber ich weiß auch, dass es
313 über mehrere Jahre geht und ich weiß auch, dass es einen sehr hohen
314 finanziellen Raum einnehmen würde. Und ich glaube, dass das würde von
315 uns keiner finanziell stemmen, also unsere Kommune nicht und unser
316 Träger wird die Eigenmittel nicht aufbringen können. Sage ich jetzt so.
317 #00:21:43#

318 I: Bei ihrem Träger gibt es eine insoweit erfahrene Fachkraft? #00:21:50#

319 B3: Na, das macht bei uns die Frau S. Also wir haben da jetzt niemand
320 anderes dabei. #00:21:55#

321 I: Also, Sie haben keine Kraft, es gibt ja die die Qualifikation der insoweit
322 erfahrenen Fachkraft. #00:22:00#

323 B3: Haben wir nicht. Die haben wir nicht. #00:22:08#

324 I: Holen Sie sich da irgendjemanden Fremdes, wenn es wirklich zu
325 irgendwelchen Fällen von Kindeswohlgefährdung kommt. Oder gab es das
326 schon mal, dass da jemand angeordnet wurde? #00:22:13#

327 B3: Nee, haben wir noch nicht. #00:22:14-#

328 I: Jetzt würde ich noch mal dazu kommen. Wie konkret setzen Sie die
329 Erarbeitung Ihres Schutzkonzeptes in Ihrer Einrichtung um? Das hatten
330 Sie ja vorhin schon mal so erzählt. Aber wie ist der Einstieg damals ins
331 Thema gegangen. Wie war der Träger dabei mit anwesend? Vielleicht
332 können Sie das vielleicht noch mal ein bisschen erzählen. #00:22:33#

333 B3: Also wir hatten erst mal den Einstieg bei uns in der Leiterin Runde,
334 also alle Leiter der AWO Erzgebirge. Ähm. Dann habe ich das in der
335 Teamberatung den Kollegen erst mal insofern bekannt gegeben und habe
336 ihnen gesagt, dass wir erst mal, dass ich mir erstmal auch selber
337 Kenntnisse dazu verschaffen muss. Dann habe ich mir verschiedene
338 Materialien auch aus dem Internet heruntergeladen, auch aus anderen
339 Bundesländern, wie dort mit dem Schutzkonzept umgegangen wird. Ich
340 habe mich bei anderen Trägern hier im Erzgebirgskreis umgesehen, speziell
341 bei der Volkssolidarität. Habe geguckt, was da schon vielleicht am laufen
342 ist. Und ja, und dann kam einfach nur noch mal unsere Fachbereichs-
343 leiterin, zu einer weiteren Teamberatung dazu, um das noch mal zu sagen,
344 dass vom Träger dieses Schutzkonzept also oder für die Einrichtung
345 erarbeitet werden soll. Und das wird dann dem Träger vorgegeben.
346 Eigentlich soll parallel dazu oder müsste ja parallel dazu auch ein
347 Schutzkonzept über den über den oder der Träger noch ein
348 Schutzkonzept schreiben. Aber da bin ich im Moment überhaupt nicht auf
349 dem Kenntnisstand, wie weit das vorangeschritten ist. Also ich bin da so
350 ein bisschen auch ein bisschen Alleinkämpfer. #00:23:45#

351 I: Na, wenn Sie das jetzt mit dem Team erarbeiten, wie machen Sie das?
352 Geben Sie da im Vorfeld manchmal schon irgendwelche Fragebögen aus?
353 Dass sie sich schon mal drauf vorbereiten können. Irgendwelche Fragen?
354 Oder steigen Sie einfach in die Diskussion ein? #00:24:03#

355 B3: Nee, also wir, wie gesagt, wir haben als Arbeitsgrundlage auch dort
356 diesen Orientierungsleitfaden für pädagogische Fachkräfte, den es gibt.
357 Das hat uns auch unsere Fachbereichsleitung voriges Jahr, also das von
358 der Konferenz in Dresden mitgebracht hat, so ausgehändigt. Und wir
359 haben uns dann wirklich überlegt, dass wir so den Tagesablauf
360 beleuchten. Also wo sind schwierige, wo entstehen für uns fragwürdige
361 Situationen, wo es die Kollegin am meisten belastet, und wo ist das dann
362 im Schutzkonzept. Also wo entstehen dann so eine, so eine
363 Überbelastungssachen, wo dann eben auch, sag ich mal, Sprache fällt,
364 die nicht wertschätzend ist. Und da haben wir gesagt, wir beleuchten also
365 erst mal den gesamten Tageslauf und gucken uns mal an die einzelnen
366 Tagesabschnitte. Und wenn wir das ebenso machen, zum Beispiel, wie ist
367 bei uns die Schlafsituation, was ist dabei belastend, was ist bei uns schon
368 gut. So zum Beispiel haben wir schon Kinderrechte verankert, dass nicht
369 jedes Kind also, also wir haben eine Ruhephase bei uns in der
370 Einrichtung, aber nach 45 Minuten darf jedes Kind, was nicht zur Ruhe
371 kommt und nicht schlafen kann, aufstehen. So, ähm, also die müssen bei
372 uns nicht mehr schlafen. Und diese Situation haben wir uns hergenommen
373 und haben geguckt, wo sind noch Problemlagen, was zum Thema
374 Kinderschutz dort noch verändert werden müsste. Da haben wir dann auf
375 der einen Seite ähm äh gute Sachen mit grün schon markiert, also sprich
376 auf Grünblättern geschrieben und wo wir gesagt haben, da müssten wir
377 noch mal uns besprechen, wie wir die Situation noch anders lösen
378 können. Und die haben wir eben auf Rot geschrieben und so waren wir
379 eben schon, wir waren beim Mittagsschlaf, wir waren bei den Mahlzeiten
380 und wir waren bei den hygienischen Gewohnheiten. Auch was sollte man
381 oder was wollen wir von Kindern oder mit Kindern gemeinsam tun? Und
382 was ist uns wichtig und was wollen wir eigentlich nicht haben? Also zum
383 Beispiel ist ein großes Thema bei den beiden hygienischen

384 Gewohnheiten, dass es in vielen Einrichtungen, dass Zähneputzen
385 abgeschafft wird aus Personalmangel, aus Überforderungsmangel, aus zu
386 stressig usw. und so fort. Also das ist immer so ein bisschen unser erster
387 Punkt, dass wir sorgen, dass was in unserer Einrichtung gibt, das wollen
388 wir auch behalten und wir werden nach Lösungen suchen, wie wir unsere
389 Rahmenbedingungen anpassen können, dass wir wirklich diese
390 Allseitigkeit beim Kind erreichen und und dort müssen eben die Kollegen
391 dann auch tatsächlich sagen, warum und weshalb empfinden Sie den ein
392 oder anderen Punkt in diesen Situationen als zu stressig, als zu
393 schwierig? Wo könnte man sich gegenseitig helfen? Dort kommt Urlaubs-
394 und Krankheitszeit dazu. Ausfallzeiten. Was ist noch lösbar? Und da
395 schreiben wir uns diese Stichpunkte auf. Und die will ich jetzt ein Stück
396 verschriftlichen. Ich bin mir immer noch nicht ganz im Klaren darüber.
397 Ähm. Also dieser Verhaltenskodex, den wir jetzt mit der Frau F. erarbeiten
398 oder wo wir schon einige Punkte uns ja aufgeschrieben haben, ist ja so
399 das Große und Ganze. Das ist ja unabhängig von den Situationen. Die
400 Situationen selber sind ja durchaus mehr auch vom Rahmen abhängig.
401 Das ist also, was ist jetzt so die richtige Verfahrensweise im
402 Schutzkonzept? Ich ich glaube auch für mich und da bin ich mir selber
403 wirklich noch ein ganzes Stückchen unsicher, ob ich glaube, dass dieses
404 diese Form des Schutzkonzeptes und was ich noch an anderes so
405 einarbeiten werde, durchaus noch mehrfach überarbeitet werden muss.
406 #00:27:50#

407 I: Und wenn Sie das Erarbeiten im Team, das machen Sie während den
408 Dienstberatungen oder wie muss man sich das vorstellen? #00:28:01-#

409 B3: Nee, also die Kollegen. Die Kollegen, also in den Dienstberatungen,
410 aber die Kollegen sind darauf vorbereitet. Also, wie Sie gesagt haben, es
411 gibt einen Abschnitt, den sie sich gemeinsam durcharbeiten sollen, dann
412 sollen die gucken, was ist in unserer Einrichtung zu diesem Abschnitt zu
413 erfahren und und wie sehen wir, wie sehen wir das in unserer Einrichtung
414 zu diesen vorgegebenen Orientierungsschwerpunkten? Und das, das wird
415 dann in der Dienstberatung ausdiskutiert. Und ich muss Ihnen sagen, ich
416 habe zum Beispiel zum Thema hygienische Gewohnheiten oder zum

417 Thema Hygiene, Körperpflege usw. und so fort, haben wir durchaus drei
418 Dienstberatungen gebraucht, um einige Eckpunkte nochmal zu
419 besprechen. Und da ist es auch festzustellen, dass die die
420 Handlungsweisen der Kollegen oftmals sehr, sehr unterschiedlich sind
421 oder auch die die Empfindung zu den Handlungsweisen sehr
422 unterschiedlich sind. Also die eine Kollegin sagt. Nee, bei mir müssen
423 sich die Kinder noch anstellen. Angenommen, jetzt wollen es hat sie nicht
424 gesagt, aber als Beispiel und die andere Kollegin sagt, nee, also die
425 Kinder müssen Regeln und Normen kennen und dann dürfen die sich
426 auch schon dort selbstständig betun. Die dürfen ihre Zahncreme selber
427 nehmen, entsprechend ihrer ihrer, sag ich mal entsprechend ihrer ihres
428 Entwicklungsstandes. Die dürfen alles sich selber nehmen und die andere
429 sagt, nee, das geht überhaupt nicht. Die Zahnpasta muss ich schon drauf
430 tun, sonst verschmieren sie sie, diese Diskussion, wissen Sie, und da
431 einen Konsens zu finden, was, was ist entwicklungsentsprechend?

432 #00:29:30#

433 I: Zu so einem Schutzkonzepts hatten Sie vorhin schon mal kurz
434 angesprochen. Gehört ja eigentlich auch noch andere Bausteine dazu, die
435 ja vom Träger mehr oder weniger auch vorgegeben werden müssen, ihr
436 eigenes Leitbild mit dazu so, eine Selbstverpflichtungserklärung. Wissen
437 Sie, inwieweit da der Träger das schon schreibt oder ob das vorhanden
438 ist? #00:29:56#

439 B3: Dass das, also unsere Träger hat schon einige, als ein Einstieg
440 geschrieben zum Leitbild und aber an den anderen Sachen arbeitet unser
441 Träger noch. #00:30:05#

442 I: Okay. #00:30:05#

443 B3: Und das würde eben dass manchmal dann, wenn es zum Beispiel
444 auch ein paar Grundlagen mehr noch geben würde, wahrscheinlich auch
445 um das auf unsere Einrichtung runterzubereiten, ein bisschen von der
446 Verschriftlichung her erleichtern. #00:30:17#

447 I: Wenn es im Vorfeld schon da wäre? #00:30:19#

448 B3: Ja, genau. #00:30:20#

449 I: Also Träger macht praktisch seinen Teil und ihr macht euren Teil und
450 letztendlich kommt es dann zum Schutzkonzept, was insgesamt entsteht.
451 #00:30:30#

452 B3: Ja, und ich muss auch sagen, also es ist jetzt auch schon. Also es
453 macht jetzt jede Einrichtung ein bisschen für sich und wir haben jetzt von
454 Trägerebene jetzt nicht regelmäßig Zusammenkünfte, wo man dann noch
455 mal sagt, bis dann und dann müsste wir mal das erarbeitet haben oder bis
456 dann und dann ist mal das und wie weit bist du? Nein, wir haben die
457 Zuarbeiten gekriegt und sind da jetzt ein bisschen bei uns. #00:30:52#

458 I: Okay, dann hätte ich zum Schluss mal noch eine große Frage, welche
459 Schwierigkeiten und Hindernisse sehen Sie bei der Erstellung des
460 Konzeptes in Ihrer Einrichtung? #00:31:06#

461 B3:(...) Also die größten oder die für mich, die die schwierigsten
462 Situationen oder Stolpersteine sind. (Hausmeister kommt herein und stellt
463 eine Frage. Ja, meine, meine, meine größten Schwierigkeiten sehe ich,
464 sehe ich darin. Ähm. Ja. Also um, um das große Thema Schutzkonzept
465 zu begreifen, zu leben und sich dessen bewusst zu werden. Es geht ja
466 nicht darum, dass man fehlerfrei handelt, sondern dass man sich
467 hinterfragt, dass man kritikfähig ist und dass man sagt äh, das war jetzt
468 Mist, das muss ich noch mal anders überdenken oder anders machen.
469 Und das ist, das ist so mein Hauptproblem, da sind wir ganz straff bei der
470 Teamentwicklung. Also ich denke, das Schutzkonzept geht einher mit
471 einer Teamentwicklung. Wie gesagt, wo man jeden mitnehmen muss und
472 da geht es eben schon los. Wie können, wir, wir, wir sind in der Lage,
473 Selbstreflexion durchzuführen. Wir sind in der Lage, Selbstkritik zu finden.
474 Wir sind aber auch in der Lage, Kritik zu üben auf Sachebene und
475 demgegenüber es in der Lage, eine Kritik anzunehmen, auf Sachebene
476 sich nicht persönlich angegriffen zu fühlen. Also das ist für mich so, dass
477 das das das sind für mich so Stolpersteine, wenn du so einer Kollegin
478 sagst, also, da hast du aber wirklich ein bisschen übers Ziel
479 hinausgeschossen, was war da mit dir los oder so. Das war schon nicht

480 wertschätzend, wie du das dem Kind gesorgt hast. Ne verbale Äußerung
481 und die Kollegin ja, ja, weißt du denn überhaupt. Und wenn Sie das nicht
482 einfach auf der Sachebene, ich will nicht dir was Schlechtes. Es geht nicht
483 um deine Person, sondern es geht definitiv um das Handeln mit dem Kind.
484 So, und das ist für mich so die größte Herausforderung, da alle Kollegen
485 mitzunehmen und den begreiflich zu machen, ich reflektiere mich selbst,
486 ich bin kritikfähig auf einer Sachebene. Es geht nicht um mich und meine
487 Person. Und da stehen wir natürlich auch wieder am Weg die ganzen
488 sozialen Erfahrungen der Leute. Also auch ich habe jetzt wieder so für
489 mich auch mal reflektiert, gerade in der Vorschulgruppe, die Kollegin, die
490 macht wirklich eine gute Arbeit. Aber dort beobachte ich immer wieder,
491 dass ich sage, ihre konkreten Wertvorstellungen, ihre eigene
492 Werteentwicklung ist viel Grundlage ihrer Tätigkeit und dann auch gerade
493 im sozial schwachen Bereich auch die Werte des anderen anzunehmen.
494 Also das fällt ihr sehr schwer und das reflektiere ich für mich, ohne dass
495 ich jetzt sage, sie ist übergriffig oder böse zu den Kindern. Aber ich, ich, ich
496 reflektiere für mich und das sind so meine Emotionen, meine
497 Empfindungen. Ich reflektiere für mich, dass die Kollegin durchaus mit
498 ihren Wertevorstellungen nicht in der Lage ist oder schwierig in der Lage
499 ist, die Werte und Lebenswelten anderer anzunehmen und dann adäquat
500 zu handeln, professionell zu handeln. Und das sind für mich so die
501 größten Herausforderungen. Das natürlich der Kollegin dann in einer
502 angemessenen Art in dem Moment zu sagen, da kann ich einen guten
503 Tag erwischen und kann sagen, sie hat verstanden, was ich meine. Das
504 Wort ist der Sachverhalt und ich habe einen schlechten Tag und dann sagt
505 sie eben auch zu mir und sagt na, was soll ich noch alles machen? Und
506 was denkst du denn, die kommt früh nicht aus dem Bett und was denkst
507 du dir darüber? Dann, dann hat sie eben Pech gehabt, wenn sie zu spät
508 kommt, anstatt anzunehmen, es gibt Menschen, die eine andere
509 Lebenswelt haben, die kommen eben auch erst spät an die Kita. Dann
510 trotzdem zu überlegen, was kann ich adäquat mit dem Kind noch tun,
511 damit es, sag ich mal, einen grundhaften Lernerfolg hat oder auch noch
512 ein Angebot kriegt oder wie auch immer. Wissen Sie, was ich da meine?
513 Ich weiß natürlich meine Problemlagen. #00:35:15#

514 I: Ich verstehe es. Sehen Sie Zeit als Grundproblem für die Erstellung vom
515 Schutzkonzept? #00:35:23#

516 B3: Ja, das ist auch ein ganz großes Problem. Genau richtig. Und
517 deswegen lasse ich mich jetzt auch im Moment nicht treiben. Und ich
518 muss auch sagen, ich kann auch nicht mich hinsetzen und kann sagen
519 so, jetzt schreibe ich mal ein bisschen an meinen Schutzkonzept, weil das
520 muss ich ja auch noch wieder überarbeiten dann. Nein. Ich habe mir jetzt
521 vorgenommen, in der Ferienzeit im Sommer, wenn es ein bisschen ruhiger
522 wird, da muss ich mich wirklich mal zwei, drei Tage zusammenhängend
523 mit allen Sichtungen nochmal auseinandersetzen und muss dann mir
524 genau überlegen, was schreibe ich jetzt, wie erst mal auf. #00:35:54#

525 I: Und personelle Bedingungen wären, die Ihnen letztendlich, wenn es
526 Personal anders aufgestellt wäre, würde Ihnen das auch was nützen?
527 #00:36:04#

528 B3: Wie meinen Sie das jetzt anderes? #00:36:06#

529 I: Wenn Sie zum Beispiel jetzt wahrscheinlich noch eine Stellvertretende
530 hätten, wenn jetzt noch jemand, wenn es nicht so viele Krankenstände da
531 wären, wenn das Personal wahrscheinlich konstant immer da wäre, würde
532 das den Prozess sicherlich erleichtern? #00:36:20#

533 B3: Die ganze Sache würde das schon erleichtern. Ich habe in meiner
534 Einrichtung nicht so einen hohen Krankenstand. So ist es nicht. Aber man
535 hätte zumindest auch als Leitung, was jetzt im Moment mein Fall ist noch
536 mal jemand adäquat da, als Leitung parallel mit da und kann da noch mal
537 auf Leitungsebene in einen Austausch gehen. Na also, das wäre auch
538 noch mal für mich so ein bisschen eine Erleichterung bei der
539 Verschriftlichung noch ein Stück. Aber ich glaube einfach, dass das, dass
540 das einfach seine Zeit bringt. Und wenn ich, ich bin so der Typ, wenn ich
541 merke, dass es in der Praxis vorankommt und dass ich das ich dort
542 Sachen entwickelt, dann fällt mir es auch nochmal leichter, den Zustand
543 zu beschreiben, was für mich ideal ist. #00:37:05#

544 I: Wir haben jetzt noch anderthalb Minuten, dann bricht das Video ab, da
545 es nur für eine dreiviertel Stunde geht. Ich hätte noch eine kurze Frage
546 und zwar würden Sie sich noch irgendwelche Unterstützung wünschen
547 von der Trägerseite her, was Sie noch brauchen würden? #00:37:21#

548 B3: Na ja, ich denke, förderlich wäre es insgesamt für die gesamten, für
549 die gesamten Einrichtungen bei der AWO, dass man vielleicht regelmäßig
550 noch auf Leitungsebene Kontakte dazu hätte und sich austauschen
551 könnte, Gespräche führen könnte. Wäre für mich noch mal sehr sinnvoll.
552 Aber mein Träger ist auch so, also sprich, ich rede jetzt mal von der Frau
553 S.. Mein Träger ist auch wirklich so, dass wenn ich Hilfe brauche, würden
554 die auch da sein. So ist es nicht. Aber so dieser Erfahrungsaustausch auf
555 Trägerebene wäre vielleicht noch mal, würde den Prozess vielleicht ein
556 bisschen beschleunigen. #00:37:53#

557 I: Ja, okay, gut, dann würde ich jetzt mal abbrechen ehe es uns jetzt ganz
558 raushaut. Noch mal vielen, vielen Dank für das ganz ausführliche
559 Interview. Haben Sie mir auch sehr geholfen. Dankeschön! #00:38:05#

560 B3: Ich hoffe, ich hoffe, dass ich nicht zu viel erzählt habe. Was, was Ihnen
561 nichts bringt. #00:38:09#

562 I: Ist egal. Das nehme ich doch raus. Ist nicht so schlimm. Alles mehr ist
563 besser als zu wenig. Okay, vielen Dank. #00:38:16#

564 B3: Alles klar. Ja. #00:38:18#

565 I: Dankeschön. Danke sehr. #00:38:20#

566

567

568

569

570

571

572

1 Anlage 6: Interview 4 Stadt Annaberg Kita „Mäuseburg“

2

3 I: Ja. Herzlich willkommen zum Interview. Schön, dass Sie sich zur
4 Verfügung gestellt haben für meine Masterarbeit. Ich würde das Interview
5 jetzt aufzeichnen, weil man das zum transkribieren mit brauchen und
6 würde sie erst noch einmal befragen zu Ihrer beruflichen Tätigkeit, das
7 sich noch mal kurz vorstellen könnten? #00:00:19#

8 B4: Genau, mein Name ist H.L. Ich leite seit nunmehr neun Jahren schon
9 die Kita in Annaberg – Buchholz die Kita Mäuseburg mit Krippe und
10 Kindergarten. Genau. Wollen Sie noch bisschen mehr über die Kita
11 wissen? #00:00:33#

12 I: Ja, da können Sie mir gleich noch was sagen dazu, genau von der
13 Größe her. #00:00:36#

14 B3: Genau. Die Kita hat eine Kapazität von 226 Kindern, das sind 102
15 Krippenplätze und 124 Kita. Wir nehmen auf ab achte Woche bis zum
16 Schuleintritt dann. Und ja, vom Team her 35 Kollegen, also mit Leitung,
17 Stellvertretung, Fachkraft Kinder stärken und technische Kräfte gehören
18 auch mit zu mir. #00:01:00#

19 I: Die sind bei dem 35 Kollegen mit dabei? #00:01:03#

20 B4: Genau. Technische Kräfte gehören aber nicht mit zu meinem Team.
21 Die sind bei der Stadt mit angestellt. #00:01:07#

22 I: Ich hätte fünf große Fragen zum Schutzkonzept insgesamt und würde
23 dann immer noch mal hinterfragen, wenn die Fragen letztendlich nicht
24 beantwortet werden. Gut. Welches Wissen ist über das
25 Kinderschutzkonzept vorhanden? Wird die Wichtigkeit und die
26 Notwendigkeit in Ihrer Einrichtung erkannt? #00:01:27#

27 B4: Genau das Wissen ist schon mal so vorhanden, weil wir gemeinsam
28 mit dem Team zwei mittlerweile zwei Module vom Schutzkonzept
29 erarbeitet haben. Deshalb sind die Kollegen darüber mit informiert. Durch
30 die Beteiligung an der ganzen Erarbeitung ist halt das Wissen darüber da
31 und an der Umsetzung. Ja, es wird gelebt und es wird auch laufend

32 gelebt. Weil wir immer wieder das Konzept uns herzuholen und schauen
33 ist es noch am aktuellen Stand? Ist es noch so, wie wir es damals
34 aufgeschrieben haben oder kann man da was ändern und da was
35 ergänzen, da was weglassen. #00:02:10#

36 I: Und wie das Kinderschutzkonzept letztendlich so, warum das jetzt die
37 Notwendigkeit erfahren hat? Wissen Sie, warum man das jetzt letztendlich
38 erstellen muss? #00:02:19#

39 B4: Genau. Als erstes ist es ja eine, also wie sagt man, nicht vom
40 Gesetzgeber her, sondern eine Vorschrift gewesen, dass jede Kita das
41 mittlerweile haben muss. Und mir war waren sehr zeitig damals. Also ich
42 habe so, wenn ich das so ein bisschen mitbekomme von anderen
43 Gemeinden oder Kommunen, dass wir mit die ersten waren die das schon
44 angefangen haben und jetzt auch schon zwei Module fertig haben. Und ja,
45 weil es eine gesetzliche oder ja Vorschrift ist. #00:02:47#

46 I: Wissen Sie, welche gesetzliche Grundlage beim Kinderschutzkonzept
47 vorhanden ist? #00:02:52#

48 B4: Nein. #00:02:53#

49 I: Nicht unbedingt ja, ja, letztendlich ist es ja der § 35 a. #00:02:57#

50 B4: Ah ja, genau. Doch, wenn sie es jetzt so sagen. Ja okay. #00:03:00#

51 I: Woher haben Sie das Wissen? Waren sie zu irgendwelchen
52 Weiterbildungen? Haben Sie sich belesen? Zu dem Kinderschutzkonzept?
53 #00:03:08#

54 B4: Genau. Also jetzt, wie es entstanden ist oder wie wir draufgekommen
55 sind? #00:03:13#

56 I: Drauf gekommen sind. #00:03:14#

57 B4: Genau. Wir haben die Frau D. bei uns im Rathaus, das ist von
58 Annaberg -Buchholz die Qualitätsbeauftragte und die hat das damals ins
59 Leben gerufen und uns eben auch darüber informiert, dass das eben jetzt
60 gemacht werden muss und wir uns dann getroffen haben und das
61 gemeinsam erarbeitet haben mit ihr. #00:03:31#

62 I: Haben Sie jetzt eine Weiterbildung dazu besucht. Zu dem Thema
63 konkret, es ist ja in der letzten Zeit immer ganz viel angeboten oder wird ja
64 ganz viel angeboten. #00:03:41#

65 B4: Bei uns, war das faktisch so, dass wir uns zur Erarbeitung eine
66 Außenstelle also eine Außendozenten geholt haben von außen und das
67 war für uns diese Weiterbildung an für sich schon im ersten Modul ja. Ich
68 selber habe trotzdem mal eine besucht in Oelsnitz, zu einer
69 Netzwerkkonferenz, war das mal mitgegeben und da war das eigentlich
70 genauso wieder, wie wir es gemacht haben. #00:04:06#

71 I: So ein Workshop wahrscheinlich zu so einem Netzwerktreffen bestimmt
72 und genau, welche Notwendigkeit sehen Sie in so einem Schutzkonzept?
73 #00:04:15#

74 B4: Ja, eine sehr hohe Notwendigkeit, weil man muss den Kollegen auch
75 immer widerspiegeln, erstens, was sind Ihre Möglichkeiten? Wie weit darf
76 man gehen? Wie weit darf man nicht gehen? Wir haben das ja noch so ein
77 Ampelprinzip erarbeitet. Also Rot Gelb Grün. Was ist rot wirklich? Was
78 geht gar nicht gelb? Wo bewegt man sich gerade noch so am Limit? Und
79 grün ist, was es tatsächlich erlaubt. Und das ist gut, nochmal für alle
80 Kollegen, auch neue Kollegen noch mal aufzuzeigen Was darf ich, was
81 darf ich nicht? Und es geht überhaupt gar nicht. Null. Unabhängig wissen,
82 dass die Kollegen, aber einfach noch mal so bildlich vor Augen führen, ist
83 schon eine sehr gute Sache und eben auch das Team zu stärken. Also
84 wenn man so Problemkinder hat und das wird ja immer mehr, leider bei
85 denen noch mal wirklich eine Handreichung zu geben. Was in der Hand,
86 wo sie nochmal nachlesen können. Was was ist jetzt noch machbar? Was
87 ist hier erlaubt? Was kann ich tun? Wir haben ja schon das zweite Modul
88 erarbeitet und von der Seite haben sie stückweise so einen roten Faden
89 bekommen. #00:05:17#

90 I: Und Sie besitzen ein Qualitätsmanagementhandbuch. Bestimmt spielt
91 dabei das Schutzkonzept eine Rolle oder ist es mit integriert? #00:05:28#

92 B4: Das ist mit integriert. #00:05:29#

93 I: Ist mit integriert. Genau. Hm, gut, da hätte man die erste Frage mal so
94 beantwortet. Welche Inhalte sind Ihnen wichtig beim Schutz Konzept?
95 #00:05:39#

96 B4: Genau. Wir haben ja, ich habe das mal mitgebracht, was man machen
97 kann. Wir haben ja schon zwei Module erarbeitet. Wir hatten uns damals
98 im Inhaltsverzeichnis vorgenommen, was wir der Reihe nachbearbeiten
99 möchten. Und wir haben praktisch angefangen mit dem Modul, warten sie
100 mal, ich muss mal kurz blättern, den Verhaltenskodex der pädagogischen
101 Fachkräfte. So haben wir praktisch begonnen, eben nochmal mit diesem
102 Ampelprinzip, was wirklich wichtig ist, was ist erlaubt, was nicht, was darf
103 man machen? Und hier war auch ganz besonders auffällig, dass das von
104 Kollegen zu Kollegen sehr unterschiedlich war. Grün zum Beispiel beim
105 Lärm, mancher hat ein hohes Aushaltungsbedürfnis und mancher sagt, oh
106 Gott, mir ist schon drei Kinder zu laut. Aber dieses gemeinsame
107 Erarbeiten war wirklich sehr gut und der Verhaltenskodex für
108 pädagogische Fachkräfte war natürlich auch das allerwichtigste.
109 #00:06:39#

110 I: Das war Ihnen am wichtigsten? #00:06:41#

111 B4: Genau deshalb haben wir damit begonnen. Weil, das nächste war
112 dann, soll ich das gleich mal benennen? #00:06:46#

113 I: Ja, können sie gerne benennen. #00:06:48#

114 B4: Ja, das nächste war faktisch dann, wenn Kinder gegen die Erzieher
115 faktisch auffällig werden und wenn Kinder faktisch ein Stuhl nach der
116 Erzieherin wirft, was, wie weit muss eine Erzieherin das aushalten. Das
117 war, das ist nämlich auch ganz wichtig. Als erstes was darf man und als
118 zweites, wie weit muss es aushalten. Wann ist meine Grenze dann auch
119 erreicht und welche Möglichkeiten habe ich dann? Gibts halt dann so
120 einen Verfahrensablauf? Also erst, der Vorfall, dann die Meldung und
121 dann je nach dem Elterngespräch, Meldung an Träger, bis es dann
122 eventuell überhaupt am Schluss noch zu einer Vertragskündigung käme.
123 Aber das ist so ein roter Faden, der auch wieder für die Kollegen ist.
124 Genau. #00:07:34#

125 I: Und gibt es für Sie jetzt oder haben Sie jetzt festgestellt, dass es da
126 Unterschiede zum Träger gibt? Was in der Einrichtung eher Priorität hätte
127 und was, was der Träger unbedingt als Priorität gesehen hätte? Wart ihr
128 euch da einer Meinung letztendlich? #00:07:50#

129 B4: Also das ganz große Grundgerüst, um erstmal faktisch zu erstellen,
130 ähm, über was wir sprechen. Das war einheitlich und wir haben das ja
131 gemeinsam mit allen Kitas erarbeitet von gesamt Annaberg, auch die
132 Horte mit dabei. Da sind natürlich die Unterschiede groß, ob ich jetzt vom
133 Krippenkind rede oder ob ich von einem Hortkind spreche, das hat aber
134 dann jede Kita hat ein eigenes individuelles Schutzkonzept. Und das ist
135 das, was ich am Anfang vorhin schon mal sagte. Wir arbeiten damit. Wenn
136 ich jetzt merke hier, hab ich einen Punkt, das ist gar nicht mehr so aktuell
137 oder verändern sich ja auch Gegebenheiten, die Kinder ändern sich, das
138 Alter wird anders. Dass man dann immer dran arbeitet und sagt nein, das
139 ist für meine Kita ist jetzt so. #00:08:36#

140 I: Aber ein Grundgerüst ist eigentlich für alle vorgegeben. Genau. Und es
141 ist ja nicht so, sagt Prof. Dr. Maiwald ihnen was? Der hat ja viel über das
142 Schutzkonzept geschrieben und viel Literatur darüber geschrieben.
143 #00:08:51#

144 B4: Überhaupt über Kindeswohlgefährdung allgemein auch, genau. Ja.
145 #00:08:54#

146 I: Und arbeiten Sie mit den Materialien von ihm, von Prof. Maiwald, oder?
147 #00:08:59#

148 B4: Also ich persönlich ja, aber das Team, also das Team, muss das jetzt
149 nicht im Sinne von, dass die die Bücher lesen oder so. Aber dadurch, dass
150 wir viele kollegiale Fallberatungen durchführen, fließt das natürlich mit ein,
151 seine Sicht und so weiter. #00:09:13#

152 I: Als nächste große Frage hätte ich, wer ist für die Erstellung des
153 Kinderschutzkonzeptes bei Ihnen in der Einrichtung verantwortlich?
154 #00:09:22#

155 B4: In erster Linie die Leitung, aber dann in Zusammenarbeit mit dem

156 gesamten Team. Also ich mache das nicht alleine und ich möchte das
157 auch nicht alleine tun. #00:09:32#

158 I: Und gibt es da so eine, haben Sie da wie eine Projektgruppe da
159 letztendlich gegründet? Also sitzen Sie zusammen mit der Leitung,
160 machen das Sie zusammen mit der Stellvertretung und allen Kollegen
161 dann zusammen? #00:09:45#

162 B4: Da haben wir Krippe und Kindergarten bisschen getrennt damals also
163 die beiden, wo wir das erarbeitet haben, Krippe, Kindergarten und dann
164 haben wir das zusammengewürfelt. #00:09:54#

165 I: Es werden alle pädagogischen Mitarbeiter mit einbezogen. Haben die
166 Mitarbeiter eine Weiterbildung besucht zu diesem Thema? #00:10:02#

167 B4: Nein, weil die dann viel über mich erfahren haben. Genau. Wir hatten
168 uns ja dann immer im Rathaus getroffen mit der Frau D. und eben beim
169 ersten Modul mit dieser Fachkraft eben. Und da war auch die Fachkraft
170 Kinder stärken immer mit dabei, mit der war ich viel dort. #00:10:20#

171 I: Dann haben sie sonst noch irgendwelche Unterstützung von außerhalb.
172 Haben Sie sonst noch mal jemanden mit reingeholt ins Boot oder so?
173 #00:10:31#

174 B4: Nee, das war ausreichend. Im ersten Modul die Fremdperson mit der
175 Frau D. sowieso, unsere QM Beauftragte und wir Leiterinnen, wir sind ja
176 auch ein kleines Netzwerk. Und oftmals bei denen, wo wir die
177 Fremdperson hatten, waren andere Einrichtungen, andere Kommunen
178 manchmal noch mit dabei. Das war ein sehr guter Austausch. #00:10:48#

179 I: Genau. Und wird und das technische Personal und oder die Ehrenamtler
180 oder der FSJler werden die mit einbezogen? #00:10:55#

181 B4: Die FSJ lesen es, die kennen es, aber die technischen nicht.
182 #00:11:0#

183 I: Denn für die FSJ ist das ja genauso bindend der Verhaltenskodex wie
184 für das Personal. #00:11:06#

185 B4: Genau. Unabhängig davon werden sie am Anfang ja belehrt. Hinzu

186 kommen Schweigepflicht und Hygiene und das Verhalten gegenüber vom
187 Kind. Das gibt eine ganz große Grundbelehrung und da fließt es mit rein.
188 #00:11:23#

189 I: Nun gibt es bei Ihrem Träger eine insoweit erfahrene Fachkraft?
190 #00:11:28#

191 B4: Nein, nein. Wir haben keine eigene. #00:11:31#

192 I: Sie haben keine eigenen. Nein. Die holen Sie sich von extra. #00:11:34#

193 B4: Genau. #00:11:35#

194 I: Nächste große Frage wäre, wie konkret setzen Sie die Erarbeitung des
195 Schutzkonzeptes in Ihrer Einrichtung um? Also noch mal, wie haben Sie
196 das damals gemacht? Wie sind Sie damals ins Thema eingestiegen mit
197 Ihrem Team, damals, wie haben sie das, vielleicht können Sie das mal so
198 ein bisschen erzählen, wie Sie das damals begonnen hatten mit dem
199 Thema? #00:11:55#

200 B3: Wann war denn die Frau D. damals bei uns? Oh Gott, wissen sie wie
201 lang das her ist. (...) Wir haben begonnen 2017. #00:12:06#

202 I: Ja schon Wahnsinn, wenn Sie angefangen haben. #00:12:08#

203 B4: Hier. Ich glaube, die Frau D. und die Frau D. waren bei uns im Team
204 und haben das kurz vorgestellt. Ansonsten war das dann meine Aufgabe.
205 Ich habe ja wie gesagt dann immer an jeder Beratung im Rathaus
206 teilgenommen und habe das dann immer mit ins Team gebracht.
207 #00:12:25#

208 I: Und wie konkret arbeiten Sie das mit dem Team? Gibt es da manchmal
209 in Vorbereitung Fragebögen, die Sie ausfüllen müssen? Oder wie arbeiten
210 Sie mit dem Team an dem Verhaltenskodex, den Sie zum Beispiel erstellt
211 haben? Wie haben Sie das gemacht? #00:12:42#

212 B4: Genau da habe ich damals, ähm, Blätter ausgegeben. Also, die
213 wussten den Inhalt. Und dann war das ja wie nach den Ampeln sortiert.
214 Rot, gelb, grün. Und dann haben die Kollegen das ausgefüllt. Das habe
215 ich ins Team faktisch gegeben und dann haben die sich so in Gruppen

216 zusammengefunden. Also alleine, das machen die dann selber so die
217 Krippen zusammen und der Kindergarten und dann haben die das ja alles
218 ausgefüllt. Das habe ich sogar noch hier. Genau. #00:13:07#

219 I: Und haben Sie das für gut empfunden diese Methode? #00:13:11#

220 B4: Genau. Es ist einwandfrei, weil die erstens ein bisschen unter sich
221 sind ohne mich, da können die mehr spinnen, mehr Gedanken fassen, als
222 wenn ich dann immer schon wieder mitzuhöre und das ja nichts falsches
223 oder sagen, wenn die da so alleine sind. Das ist wirklich eine sehr gute
224 Sache, weil die dann wirklich ihren Gedanken freien Lauf lassen können.
225 #00:13:29#

226 I: Und dann haben sie das praktisch ausgewertet und die
227 Übereinstimmungen und dann halt noch mal im Team zusammen dann
228 nochmal diskutiert? #00:13:37#

229 B4: Genau. Ja, wir haben das dann auf Flipchart geschrieben auf so ein
230 großes, was zusammengehört hat. Da hatte sich dann vieles gedoppelt.
231 Dann immer nur einen großen Stichpunkt, denn dann auch am Ende dann
232 nur einmal gegeben hat aufgeschrieben, dann durchgesprochen und dann
233 am Schluss, ganz am Schluss ist es ja dann vom Rathaus, von der Frau
234 D. vorgestellt worden, vor dem gesamten, vor allen Stadtangestellten.
235 #00:13:59#

236 I: Wie lange muss man sich das jetzt so vorstellen? Wie lange haben Sie
237 da jetzt dafür jetzt gebraucht, um den Verhaltenskodex sich zu erarbeiten
238 im Team? Haben Sie da ungefähr eine Zeit? #00:14:07#

239 B4: Ich glaube eineinhalb Jahre haben wir da gebraucht, ja, doch.
240 #00:14:11#

241 I: Und in welcher Form? Sind es dann immer extra Dienstberatung
242 gewesen? Oder haben Sie das in den Dienstberatung mit rein
243 reingenommen das Thema? #00:14:20#

244 B4: Ich persönlich habe es mit reingenommen, weil mir wie gesagt, von
245 der Uhrzeit her und dann noch mal abends treffen. Das wäre zuviel
246 gewesen und manchmal, wenn es geklappt hat, haben wir einen

247 Konzepttag auch mit genutzt. #00:14:30#

248 I: Okay. Wie viele wissen Sie das? #00:14:32#

249 B4: Ja, zwei haben wir im Jahr. Nein, aber einen haben wir mit genutzt.
250 #00:14:34#

251 I: Ja. Und, gab es da im Team viele Diskussionen? Hat es da viel
252 Diskussionsbedarf gebraucht, um da immer auf einen gemeinsamen
253 Konsens letztendlich zu kommen? #00:14:46#

254 B4: Nein, nein, nein. #00:14:48#

255 I: Nein. Dadurch, dass Sie das im Vorfeld ja schon so geklärt haben,
256 wurde, war es dann relativ schon. #00:14:54#

257 B4: Es war manchmal bissel, dass man sich im Gelb gefunden hat eben,
258 gerade wie mit dieser Lärmschwelle man sagt, es ist eben von jedem eine
259 persönliche Empfindung und trotzdem sind wir dann aufeinander
260 gekommen und das war ja doch sehr gut. Also ohne große Probleme.
261 #00:15:09#

262 I: Und das Schutzkonzept letztendlich ist, so wie Sie das ja schon gesagt
263 haben, der Rahmen wird letztendlich vom Träger vorgegeben und mit
264 Inhalt befüllen Sie es dann selber in der Einrichtung. Und Unterstützung
265 erhalten Sie praktisch immer durch die Frau D.. Wenn Sie jetzt
266 irgendwelche Fragen haben oder so. Genau dann hätte man das
267 eigentlich gut besprochen. #00:15:35#

268 B4: Alles genau, Literatur dazu. Und hab mir damals das Buch versorgt
269 Qualität vor Ort. Das hängt auch gut mit diesen Schutzkonzept
270 zusammen. Das war ein sehr schönes Buch gewesen und da haben wir
271 uns viel mehr daran langedangelt. #00:15:49#

272 I: Und letzte große Fragenkomplex wäre, welche Schwierigkeiten und
273 Hindernisse sehen Sie bei der Aufstellung des Schutzkonzeptes und der
274 Einrichtung? Also was Bedarf es denn erstmal in der Einrichtung
275 letztendlich, um das erstmal überhaupt zu entwickeln? #00:16:07#

276 B4: (...) Also die Leitung müsste doch eine gute Vorarbeit leisten und das

277 Team dorthin führen. Also erst mal das Team darüber zu informieren, dass
278 es erst mal ganz eine Vorschrift ist, dass es gemacht werden muss, also
279 habt ihr Lust oder wollen wir das machen, sondern wir müssen. Und dann
280 ist es natürlich an der Leitung, wie sie das Team heranzuführt, ob sie das
281 nur plump macht oder ob sie es gut motiviert und sagt ja, es ist ja auch für
282 uns was Gutes. Wir haben da einen roten Faden, wir haben mal, wo man
283 mal reinschauen kann, wo man sagen kann, ich habe jetzt das und das.
284 Wie wurde es hier die, ist das alles noch im Gelb oder bin ich da schon bei
285 Rot? Also man muss das gut verpacken, um das Team mitzunehmen.
286 #00:16:48#

287 I: Welche Ressourcen haben Sie so in der Einrichtung letztendlich für die
288 Ausstellung zur Verfügung gehabt? Zeitkontingent ist schwierig,
289 wahrscheinlich gewesen. Musste immer irgendwo mit abgeknöpft werden?
290 #00:17:02#

291 B4: Also wurde von der Dienstberatung mit weggenommen oder
292 Konzepttag auch genutzt, aber direkt zusätzliche Ressourcen hatten wir
293 nicht. Nein. #00:17:08#

294 I: Uns vom Personal her sind sie ja und der und die stellvertretende
295 Leitung letztendlich ja federführend um das immer zu entwickeln. Genau.
296 Na ja, und raummäßig wo haben sie dann so was immer so durchgeführt?
297 #00:17:22#

298 B4: Also Räume haben, ja gut, wir haben hier auch den großen
299 Personalraum, wo man sich in großen Gruppen treffen kann. Wir haben
300 einen wunderschönen Bewegungsraum im Haus, wir haben die
301 Gruppenzimmer auch mit Stühlen oder wenn man sich auch Stühle dazu
302 nehmen möchte, wo die Frauen sich zurückziehen können, um dort auch
303 gut in Gruppen zu arbeiten. Dass das nicht immer alles gesamte Team
304 machen musste, sondern eben dann auch Gruppen zu finden. #00:17:44#

305 I: Und gehindert, hat sie auch was gehindert. Letztendlich, bei dem
306 Prozess zur Erstellung vom Schutzkonzept. Gab's da irgendwelche
307 Stolpersteine? #00:17:51#

308 B4: Nein. Nee, nee, nee. Also eigentlich nicht. Nee, wüsste ich jetzt nicht,
309 wo ich gesagt hätte, das war ganz schwierig. Oder da sind wir ewig nicht
310 auf einen Nenner gekommen. oder da gab's noch Diskrepanzen, gar
311 nichts. #00:18:07#

312 I: Würden Sie noch irgendwas benötigen, um das noch besser umsetzen
313 zu können oder noch besser weiter zu entwickeln zu können? #00:18:15#

314 B4: Bisschen mehr Zeit, ja. #0018:20#

315 I: Unterstützung reicht ihnen so zu, diese sie so ja? #00:18:22#

316 B4: Ja. Wie gesagt, es ist jetzt fertig. Also die beiden Module sind fertig
317 und jetzt liegt es ja wirklich auch nur noch an uns, oder Frau D. oder so,
318 die brauche ich jetzt im Grunde auch nicht mehr. Es ist jetzt unsere
319 Teamaufgabe zu schauen, was mal was verändern kann, mal was
320 streichen, müssen wir was dazu schreiben. Das ist ja der Träger jetzt auch
321 ein bisschen außen vor. Das ist jetzt wirklich unser eigenes Arbeitsmittel.
322 #00:18:46#

323 I: Wie oft gehen Sie selber so mit Fehlern um oder wie offen gehen Sie mit
324 Fehlern um? Hier in der Kita, wenn solche, ja Verhaltensmaßnahmen
325 letztendlich eintreten? #00:18:57#

326 B4: Das ist eine sehr schöne Frage. Also ich habe mir in den neun Jahren
327 mittlerweile so ein Vertrauen aufgebaut, dass ich meine Kollegen dorthin
328 gebracht habe. Egal, egal was passiert ist, egal was vorgefallen ist, sie mir
329 das umgehend melden. Erstens, um zu vermeiden, dass wenn auch
330 größere Kinder das zu Hause erzählen, dann ein Anruf von den Eltern
331 bekommen und nichts weiß. Zweitens, dass es eine andere Kollegin mir
332 meldet, weil sie damit nicht klarkommt und drittens einfach die, die
333 Ehrlichkeit da sein muss. Das fängt bei, ich bin heute früh fünf Minuten zu
334 spät gekommen an und hört bei, mir ist heute was beim Wickeln passiert
335 oder beim Essen. Keine Ahnung, dass die mir das melden. Und das
336 machen sie mittlerweile auch schon. #00:19:39#

337 I: Ja. #00:19:41#

338 B4: Und das hat gedauert. #00:19:42#

339 I: Ja, es ist schon so eine Teamkultur, dass hingeschaut wird und nicht
340 weggeschaut wird, wenn irgendwelche Fehler auftreten. Dass man gut
341 reflektieren kann. #00:19:50#

342 B4: Auf jeden Fall und ganz wichtiger Punkt bei beiden Schutzkonzepten
343 ist ja ganz wichtiger Punkt, dass die Kollegen richtig dazu angeleitet
344 werden oder daran oder angehalten sind, aufeinander zu schauen. Ich bin
345 ja nicht bei 14 Gruppen, ich bin da nicht überall, denn ich kann ja nun nicht
346 alles sehen. Und ich weiß auch nicht, ob eine Kollegin früh zu spät kommt.
347 Ich sehe es einfach nicht. Aber untereinander zu schauen und zu trennen,
348 verpetzte ich jetzt oder melde ich. Verpetzen tun die sich nicht. Aber
349 melden, das machen sie, aber mittlerweile unabhängig davon sind wir jetzt
350 so weit, dass die Frauen von alleine kommen und sagen Frau L. können
351 sie mal schnell runterkommen. Oder ich habe jetzt gerade mit einer Mutti
352 einen Disput gehabt, die ruft bestimmt bei Ihnen an. Gar nicht auch keine
353 Angst zu schüren, sondern einfach, ich muss es einfach wissen, weil es ist
354 ganz schlimm für mich, wenn die Mutter nachmittags um 15:00 Uhr anruft
355 und sagt, was war denn heute im Kindergarten los. Der Kleine erzählt hat
356 das und das zu Hause und ich weiß es nicht. Nee, also das ist ja anders
357 nochmal gewachsen. #00:20:54#

358 I: Also die Offenheit letztendlich und das muss letztendlich das transparent
359 macht und letztendlich ja genau und... #00:21:02#

360 B4: Die Ehrlichkeit und keine Angst haben vor der Leitung. #00:21:04#

361 I: Fehler ja und Fehler letztendlich kann ja jeden passieren, wenn man es
362 gut reflektiert, dann ist ja alles in Ordnung. #00:21:10#

363 B4: Genau. #00:21:12#

364 I: Na gut, dann vielen Dank. #00:21:14#

365 B4: Gerne. #00:21:17#

366

Literatur

Arbeiterwohlfahrt Erzgebirge

(<https://www.awo-erzgebirge.de>, verfügbar am 06.06.2023).

Biesel, Kai; Urban-Stahl, Ulrike (2018): Lehrbuch Kinderschutz. 1.Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

Bode, Ingo; Hannu, Turba (2014): Organisierter Kinderschutz in Deutschland. Strukturdaten und Modernisierungsparadoxien. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften.

Buhl, Monika; Freytag, Tanya; Iller, Carola (2016): Working Paper – Organisationsentwicklung im Elementarbereich. Frankfurt: DIPF. Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation.

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (Hg.) (2016): Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtungen. Mainz: Landesjugendamt Rheinland-Pfalz.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts vom 12.5.2021. BGBl. 882.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Gesetz zur Erleichterung familiengerichtlicher Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohls vom 11.7.2008. Teil 1 Nr. 28. BGBl. 1188.

Drepper, Thomas (2018): Organisationen der Gesellschaft. Gesellschaft und Organisationen in der Systemtheorie Niklas Luhmanns. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften.

Fangerau, H; Bagattini, A; Fegert, Jörg M; Tippelt, R. u.a. (Hg.) (2017): Präventive Strategien zur Verhinderung sexuellen Missbrauchs in pädagogischen Einrichtungen. Kindeswohl als kollektives Orientierungsmuster. Weinheim: Verlagsgruppe Beltz Juventa.

Fuß, Susanne; Karbach, Ute (2019): Grundlagen der Transkription. 2.Auflage. Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich GmbH.

Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG. (Artikel 82) vom 19.12.2022. Teil 1. Nr. 54. BGBl. 2478.

Grunwald, Klaus (2015). Organisationen und Organisationsgestaltung. In: Otto, Hans-Uwe; Thiersch, Hans. Handbuch Soziale Arbeit. 5., erweiterte Auflage. München: Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag. S. 1139 – 1150.

Häder, Michael (2015): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften.

Helferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften.

Kirchmair, Rolf (2022): Qualitative Forschungsmethoden. Anwendungsorientiert: Vom Insider aus der Marktforschung lernen. 1. Auflage. Berlin: Springer.

Klug, Wolfgang (2001): Erfolgreiches Kita-Management. Unternehmens-Handbuch für LeiterInnen und Träger von Kindertagestätten. München: Ernst Reinhardt, GmbH & Co. KG Verlag.

Knirsel-Scheuring, Gerlinde; Roth, Xenia (2010): Organisation und Management in sozialpädagogischen Einrichtungen. In: Kinder erziehen, bilden und betreuen. Lehrbuch für Ausbildung und Studium. 1.Auflage. Berlin/Düsseldorf: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG, S.45-81.

Kruse, Jan (2014): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. 1.Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützend. 2., durchgesehene Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

- Kühl, Stefan (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Bauer, N; Blasius, J. Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH. S.633-648.
- Maywald, Jörg (2019): Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Die Kita als sicherer Ort für Kinder. 1.Auflage. Freiburg: Verlag Herder GmbH.
- Maywald, Jörg (2021): Das Kinderschutzkonzept als Leitungsaufgabe. In: Kindergarten heute. Das Leitungsheft. Jg. 14. S. 4-6.
- Maywald, Jörg (2022): Schritt für Schritt zum Kita-Schutzkonzept. Basiswissen, Fallbeispiele, Reflexionsfragen und Checklisten. 1.Auflage. München: Don Bosco Medien GmbH.
- Möller, Jens-Christian; Möller, Esta-Schlenther (2007): Kita-Leitung. Leitfaden für Qualifizierung und Praxis. 1.Auflage. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co.KG.
- Oppermann, C; Winter, V.; Harder, C.; Wolff, M.; Schröer (Hg.) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Pirntke (2007). In: Kauffeld, Simone (Hg.) (2019): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 3. Auflage. Berlin: Springer Verlag.
- Rörig, Johannes – Wilhelm (2015): Unterstützung, Bedürfnisse und Impulse zur Einführung von Schutzkonzepten in Institutionen in den Jahren 2012-2013. In: Fegert, Jörg M.; Wolff Mechthild (Hg.). Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“. Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz Juventa. S. 587-601.
- Schnurr, Stefan (2016). Organisationen. In: Scherr, A. Soziologische Basics. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften.

Schreyögg, Georg; Geiger, Daniel (2016): Organisationen. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schriftl

<https://schriftl.com/blog/explorative-studie>, verfügbar am 30.07.2023).

Sozialgesetzbuch Aachtes Buch Kinder -und Jugendhilfe (SGB VIII).
Gesetz zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz - KJHG). Bundesgesetzblatt Jahrgang 1990 Teil I Nr. 30. ausgegeben am 28.06.1990. BGBl. 1163.

Sozialgesetzbuch Aachtes Buch Kinder -und Jugendhilfe (SGB VIII).
Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG). Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen vom 9.6.2021. Teil1 Nr.29. BGBl. 1444.

Stadt Annaberg

(<https://www.annaberg-buchholz.de/de/leben/familie-gesellschaft-soziales/kinderbetreuung.php>, verfügbar am 13.8.23).

Strehmel, Petra; Ulber, Daniela (Hg) (2020): Kitas leiten und entwickeln. Ein Lehrbuch zum Kita-Management. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Wolff, Mechthild; Schröer, Wolfgang; Winter, Veronika (2018): Die Gefährdungsanalyse- das zentrale Element von Schutzkonzepten. In: Oppermann, C.; Winter, Veronika; Harder, Claudia u.a. (Hg.). Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. 1.Auflage. Weinheim: Beltz Juventa. S. 79 – 95.

Wolff, Mechthild; Schröer, Wolfgang; Fegert, Jörg M. (Hg.) (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

Selbständigkeitserklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Olbernhau, den 29.08.2023

Ines Kreher