

Kath. Kirchenstiftung St. Vinzenz von Paul
Werraweg 4, 84036 Landshut



iSK Institutionelles Schutzkonzept für den Kindergarten St. Vinzenz

St. Vinzenz Platz 3, 84036 Landshut

Stand: 09.05.2026



Inhalt

1	Einleitung	2
2	Mitwirkende an der Erstellung des iSK	3
3	Gründe für ein institutionelles Schutzkonzept	3
4	Primärprävention	4
5	Risikoanalyse	4
6	Verhaltenskodex	6
7	Notfallplan bei Personalmangel	9
8	Verhaltensampel	10
9	Beratungs- und Beschwerdewege	11
10	Qualitätsmanagement	14
11	Erweitertes Führungszeugnis/Selbstauskunft	15
	11.1 Erweitertes Führungszeugnis.....	15
	11.2 Selbstauskunft (SeA)	15
12	Inkrafttreten des Schutzkonzeptes	16
13	Anlagen	17
	13.1 Antrag auf Erteilung eines Erweiterten Führungszeugnisses	17
	13.2 Formular Selbstauskunft	18
	13.3 Formular Beschwerdemanagement: Dokumentation	19
14	Quellenangaben	21
15	Revisionsverzeichnis	21



1 Einleitung

Die Mitarbeitenden unseres Kindergartens tragen eine hohe Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, sowie deren körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Sie sind verpflichtet, die Kinder vor jeglicher Form von Grenzverletzungen, Übergriffen, Missbrauch, Vernachlässigung und Gewalt zu schützen.

Dabei wird unterschieden zwischen:

- **Grenzverletzungen (nicht strafbare Handlungen):**

Grenzverletzungen sind Verhaltensweisen gegenüber Kindern, die deren persönliche Grenzen überschreiten. Diese sind häufig einmalig oder gelegentlich, meist unbeabsichtigt und nicht angemessen. Die Bewertung erfolgt sowohl anhand objektiver Kriterien als auch anhand des subjektiven Erlebens der betroffenen Personen. Oft wird dieser „Graubereich“ von Tätern genutzt, um Reaktionen auszutesten.

- **Übergriffe (nicht strafbare Handlungen):**

Diese erfolgen nicht zufällig, sondern bewusst und gezielt – auch gegen den Widerstand des betroffenen Kindes. Beispiele sind abwertende oder sexistische Bemerkungen, sowie die bewusste Missachtung von Schamgrenzen.

- **Missbrauch (strafbare Handlungen):**

Hierbei wird eine bestehende Abhängigkeitsbeziehung zwischen Opfer und Täter ausgenutzt. Missbrauch findet häufig innerhalb von Institutionen oder im familiären Umfeld statt und ist in der Regel kein Einzelfall, sondern erstreckt sich über einen längeren Zeitraum.

Unser Kindergarten soll ein sicherer Ort sein, der Kindern eine altersgerechte Entwicklung ermöglicht.

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept wird das Recht der Kinder auf eine sichere Umgebung im Kindergarten gewährleistet.

Der tägliche Umgang zwischen Team, Eltern und Kindern ist geprägt von den Werten:

Wertschätzung, Respekt, Achtsamkeit und Vertrauen



2 Mitwirkende an der Erstellung des iSK

Organisationsteil	Name
Kindergartenleitung	Frau Michaela Obermaier
Gruppenleitungen	Frau Michaela Beier-Hofmann
	Frau Katrin Spitzauer
	Frau Verena Obermeier
Personal	Frau Hildegard Bornschlegl
	Frau Michaela Weinzierl
Kindergartenverwaltung	Herr Günther Fohrer
Für den Elternbeirat: Elternbeiratsvorsitzender	Herr Stephan Schmidseider

Alle anderen Teammitglieder haben das iSK durchgelesen. Die Ergebnisse dazu wurden bei der Überarbeitung und Verbesserung des iSK berücksichtigt.

3 Gründe für ein institutionelles Schutzkonzept

Unser Schutzkonzept dokumentiert das Bestreben einer Einrichtung um transparente Strukturen. Somit können Kinder in einem geschützten Raum ihre Persönlichkeiten entfalten.

Als besondere Aufgaben hierbei gelten:

- ❖ Transparenz um Vertrauen zu schaffen
- ❖ Schutz von möglichen Opfern
- ❖ Schutz des pädagogischen Personals
- ❖ Beurteilung von Situationen
- ❖ Verhindern von Übergriffen und falschem Verhalten mit Hilfe des Verhaltenskodex
- ❖ Klare Meldewege bei Verdacht
- ❖ Andauernde Sensibilisierung mit Hilfe von regelmäßigen Schulungen zur Prävention



4 Primärprävention

Beteiligung, Vielfalt und Mitbestimmung der Kinder bilden zentrale Grundlagen unserer pädagogischen Arbeit. Primärprävention umfasst alle Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen. Ziel ist es, sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und sie zu einem selbstbewussten und eigenverantwortlichen Handeln zu befähigen.

Ein fundiertes Wissen über die eigenen Rechte, ein sicherer Umgang mit den eigenen Gefühlen, sowie eine altersangemessene Selbstbehauptung wirken präventiv. Dadurch werden die Kinder in die Lage versetzt, grenzüberschreitende oder unangenehme Situationen frühzeitig zu erkennen, sich abzugrenzen und bei Bedarf Unterstützung einzuholen.

Grundlage unseres Handelns ist die **UN-Kinderrechtskonvention vom 20.11.1989**, die seit April 1992 in Deutschland gilt. Sie verankert unter anderem folgende elementare Rechte der Kinder:

- Recht auf Beteiligung (Art. 12 UN-CRC)
- Recht auf eigene Meinung (Art. 13 UN-CRC)
- Schutz der Privatsphäre (Art. 16 UN-CRC)
- Schutz vor Gewaltanwendung (Art. 19 UN-CRC)
- Schutz vor sexuellem Missbrauch (Art. 34 UN-CRC)

Ein wesentlicher Bestandteil der Primärprävention ist auch die Gestaltung der Räumlichkeiten. Unsere Einrichtung bietet den Kindern eine kindgerechte, sichere und anregende Umgebung, die den Bedürfnissen der Kinder entspricht. Transparente Raumstrukturen, Rückzugsmöglichkeiten sowie klar definierte Funktionsbereiche fördern Orientierung, Selbstständigkeit und Schutz. Gleichzeitig unterstützt die Kinder eine achtsame Begleitung unserer pädagogischen Fachkräfte und tragen zur Minimierung von Gefährdungssituationen bei.

5 Risikoanalyse

Die Analyse der einrichtungsspezifischen Situation bildet die Grundlage unseres Schutzkonzeptes. Zu Beginn wurde eine umfassende und sorgfältige Betrachtung des pädagogischen Alltags durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse zeigen auf, welche Maßnahmen bereits etabliert sind und in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Ein besonderer Fokus liegt darauf, alle Beteiligten einzubeziehen und unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen. Dies ermöglicht eine ganzheitliche und realitätsnahe Einschätzung möglicher Risiken.

In unserer Einrichtung reflektieren wir regelmäßig die Rolle und Haltung der Erwachsenen im Umgang mit den Kindern. Ein bewusster und wertschätzender Umgang ist für uns grundlegend, um Machtmissbrauch vorzubeugen.



Im Rahmen unseres Verhaltenskodex sowie in den dazugehörigen Unterpunkten setzen wir uns gezielt mit Risiken in alltäglichen Situationen auseinander. Dadurch können potentielle Gefährdungen frühzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen zu deren Minimierung entwickelt werden.

Verschiedene Blickwinkel eines Schutzkonzeptes:

Missbrauch, Gewalt und Übergriffe haben vielfältige Gründe und Ursachen. Wir setzen uns mit Hilfe unseres institutionellen Schutzkonzeptes mit möglichen Gründen auseinander und leiten daraus Maßnahmen zur Prävention ab.

- ✓ **Thema wird tabuisiert** (Schweigen und Verdrängung verhindern Aufklärung und Problemlösung)
- ✓ **Wenig bis keine Sensibilisierung** (Fehlendes Bewusstsein erhöht das Risiko, Übergriffe nicht zu erkennen oder zu verhindern)
- ✓ **Großes Machtgefälle** (Machtungleichgewichte können Abhängigkeiten schaffen und Übergriffe begünstigen)
- ✓ **Unklares Bild im Beschwerdemanagement** (Fehlende Strukturen und Zuständigkeiten erschweren eine wirksame Beschwerdebearbeitung)
- ✓ **Fehlende Nähe-Distanz Regelung** (Unklare oder fehlende Regeln zu Nähe und Distanz können Grenzen verschwimmen lassen)
- ✓ **Signale und Symptome übersehen oder falsch deuten** (Warnsignale bleiben unbeachtet oder werden fehlinterpretiert)
- ✓ **Unterschiedliches Verständnis von Erziehung** (Verschiedene Erziehungsauffassungen können zu Grenzverletzungen führen)
- ✓ **Mangelnde Eignung von Mitarbeitern** (Fehlende Qualifikation oder persönliche Eignung erhöhen das Risiko für Übergriffe)

Unsere Maßnahmen:

Um diesen und weiteren Ursachen entgegenzuwirken, gibt unser Schutzkonzept klare Möglichkeiten und Maßnahmen von, um ein sicheres Umfeld für Kinder, Eltern und Mitarbeitende zu gewährleisten.

- Gute Personalauswahl (persönliche und fachliche Eignung)
- Weiterbildung zu diesem Themenfeld
- Erarbeitung des Schutzkonzeptes
- Klares Bild von Beschwerdewegen für Eltern, Kinder und weitere Beteiligte
- Umsetzung und Einhaltung des erarbeiteten Konzeptes

Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Kinder sicher, wertgeschätzt und geschützt fühlen können. Schutz beginnt bei uns alles

Gemeinsam für eine sichere Zukunft!



6 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des ISK und dient der Sicherheit des Kindeswohl innerhalb der Einrichtung. Er bietet Kindern, Sorgeberechtigten und Mitarbeitenden verbindliche Orientierung und Handlungssicherheit.

Ziel ist die Prävention von Grenzverletzungen, Übergriffen sowie physischer und psychischer Gewalt. Gleichzeitig schützt er die Mitarbeitenden vor unbegründeten Verdächtigungen. Die Kenntnisnahme und Umsetzung durch alle Mitarbeitenden, Praktikanten und Praktikantinnen ist verpflichtend. In regelmäßigen Abständen wird der Kodex auf seine Aktualität überprüft (vgl. Kapitel Qualitätsmanagement, Absatz 6)

- **Nähe- und Distanzverhältnis**
 - Unser pädagogischer Alltag ist geprägt von einem wertschätzenden, respektvollen und professionell gestalteten Umgang mit Nähe und Distanz. Körperliche Zuwendung ist im Rahmen der pädagogischen Arbeit ein legitimes Mittel, sofern sie dem Wohl des Kindes dient und von diesem gewünscht und akzeptiert wird. Körperkontakt, insbesondere im Kontext von Trost und Beruhigung, erfolgt stets achtsam und situationsangemessen. Pflegerische Tätigkeiten, wie das Wickeln oder die Unterstützung beim Toilettengang, erfordern unter Umständen Berührungen im Intimbereich; diese sind ausschließlich im notwendigen Umfang und unter Wahrung der Intimsphäre des Kindes zulässig.
- **Wickeln**
 - Das Wickeln erfolgt nach Möglichkeit durch dem Kind vertraute Bezugsperson. Der Wickelbereich ist frei zugänglich, jedoch so gestaltet, dass die Intimsphäre der Kinder jederzeit gewahrt bleibt.
- **Toilettengang**
 - Die Sanitärbereiche sind für die Kinder frei zugänglich. Die geltenden Regeln werden regelmäßig und transparent mit den Kindern besprochen. Die Begleitung erfolgt nur bei Bedarf.
- **Umziehen**
 - Benötigt ein Kind Unterstützung beim Umkleiden, wird es – abhängig vom Alter und Entwicklungsstand – zur größtmöglichen Selbständigkeit angeleitet und bei Bedarf unterstützt
- **Ruhe- und Entspannungseinheiten**
 - Während Ruhe- und Entspannungsphasen erfolgt körperliche Nähe ausschließlich auf Wunsch des Kindes. Erlaubt sind dabei Berührungen an Kopf, Rücken, Armen und Beine. Jedes Kind verfügt über einen eigenen Ruheplatz (Matte). Auch die Mitarbeitenden halten eine professionelle Distanz und nähern sich dem Kind nur bei Bedarf, beispielsweise zur Beruhigung.



- **Allgemeine Regelungen**
 - Das Aufnehmen eines Kindes auf den Schoß erfolgt ausschließlich auf Initiative des Kindes bzw. eindeutiges Signal des Kindes. Küssen von Kindern ist grundsätzlich untersagt, sowohl seitens der Mitarbeiter als auch der Kinder. Für Kurzzeitpraktikantinnen und –praktikanten gelten aus Gründen des Schutzes aller Beteiligten besondere Einschränkungen: Körperliche Nähe, sowie pflegerische und intime Tätigkeiten (insbesondere Wickeln, Begleitung beim Toilettengang oder das Sitzen eines Kindes auf dem Schoß) sind nicht gestattet.
 - Wir ermutigen die Kinder offen über ihre Gefühle zu sprechen. Insbesondere bei belastenden oder unangenehmen Emotionen begegnen wir ihnen mit Sensibilität und bieten angemessene Unterstützung.
 - Die Betreuung der Kinder erfolgt grundsätzlich durch mindestens zwei Betreuungspersonen. Unsere Räumlichkeiten sind so gestaltet, dass sie teilweise nicht ganz einsehbar sind, den Kindern jedoch geschützte Rückzugsmöglichkeiten bieten. Gleichzeitig ist durch klare Strukturen und regelmäßige Abstimmung im Team jederzeit eine verlässliche und aufmerksame Betreuung gewährleistet. Sexualisierte Sprache sowie verbale Gewalt werden in unserer Einrichtung nicht toleriert.
 - Die sexuelle Aufklärung gehört nicht zum primären Aufgabenbereich unseres Personals. Fragen der Kinder werden jedoch stets offen, altersgerecht und einfühlsam beantwortet.
 - In den Sommermonaten bieten wir bei hohen Temperaturen Wasserspiele an. Dabei tragen die Kinder Badekleidung und die Intimsphäre jedes einzelnen Kindes wird gewahrt, indem Rückzugsmöglichkeiten zum Umziehen zur Verfügung stehen.
- **Doktorspiele**
 - Doktorspiele sind ein natürlicher Bestandteil der kindlichen Entwicklung und werden daher nicht grundsätzlich untersagt. Es gelten jedoch klar definierte Regelungen:
 - Körperliche Berührungen erfolgen ausschließlich im gegenseitigen Einverständnis
 - Die Initiative geht von den Kindern selbst aus
 - Körperöffnungen sind tabu
 - Es dürfen keine Machtgefälle entstehen (z.B. durch Altersunterschiede oder Erwachsene)
- **Fotografieren**
 - In unserer Einrichtung werden Fotos ausschließlich für interne, kindergartenbezogene Zwecke erstellt und verwendet. Die Eltern erteilen hierfür eine Einwilligung, die jederzeit widerrufen werden kann. Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass Kinder nur in angemessenen Situationen fotografiert werden dürfen (z.B. bekleidet und nicht in Momenten wie Toilettengängen). Kurzzeitpraktikanten ist das Anfertigen von Fotos grundsätzlich untersagt.



- **Aufsicht / Externe**
 - Externe Besucher wie Fachdienste, Vorlesepatin sowie weitere Fachkräfte, sind im Rahmen ihrer Tätigkeit in unserer Einrichtung willkommen und leisten einen wertvollen Beitrag zur pädagogischen Arbeit. Während ihres Aufenthaltes werden sie grundsätzlich von einer pädagogischen Fachkraft begleitet und befinden sich nicht unbeaufsichtigt im Haus. Die Aufsichtspflicht verbleibt jederzeit beim Personal des Kindergartens.
 - Dies gilt gleichermaßen für sämtliche externe Dienstleister, wie z.B. Reinigungsfirmen, Handwerksbetriebe oder andere beauftragte Personen. Auch diese werden nicht unbeaufsichtigt im Gebäude gelassen.
 - Alle externen Personen sind verpflichtet, die geltenden Regeln der Einrichtung einzuhalten und vor Tätigkeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis oder eine entsprechende Selbstauskunft vorzulegen.

- **Abhol- und Bringsituation**
 - Die Aufsichtspflicht beginnt mit der Übergabe des Kindes an das pädagogische Personal und endet mit der Übergabe an die abholberechtigte Person.
 - Die Erziehungsberechtigten sind dafür verantwortlich, alle abholberechtigten Personen dem pädagogischen Personal mitzuteilen und – sofern möglich – vorzustellen. Diese Personen werden in einer entsprechenden Abholliste dokumentiert.

- **Ausflüge / Exkursionen / Mitnahme von Kindern**
 - Ausflüge finden sowohl innerhalb der einzelnen Gruppen als auch gruppenübergreifend statt. Das pädagogische Personal ist sich hierbei seiner besonderen Aufgabe bewusst und stellt jederzeit die Einhaltung der Aufsichtspflicht sicher. Bei Ausflügen werden ein Erste-Hilfe-Set und ein Mobiltelefon mitgeführt. Die Kinder werden regelmäßig gezählt und die Aufsicht wird im Team abgestimmt.
 - Nach Ende der Betreuungszeit werden die Kinder ausschließlich an berechtigte Personen übergeben. Eine Mitnahme durch Mitarbeitende erfolgt nur nach vorheriger Absprache mit den Erziehungsberechtigten.
 - Wird das Kind nach Schließzeit nicht abgeholt und sind die Erziehungsberechtigten nicht erreichbar, werden das Jugendamt und/oder die Polizei informiert.

- **Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen**
 - Wir begleiten die Kinder in ihrer Entwicklung und fördern ein respektvolles Miteinander durch alters- und situationsangemessene pädagogische Maßnahmen.
 - Unsere Arbeit orientiert sich am individuellen Entwicklungsstand des Kindes. Ein wertschätzender Umgang ist für uns selbstverständlich.
 - Gewalt in jeglicher Form ist nicht zulässig



7 Notfallplan bei Personalmangel

❖ Zielsetzung

Sicherstellung von:

- ✓ Aufsichtspflicht
- ✓ Kindeswohl
- ✓ Schutz vor Überforderung, Vernachlässigung und Grenzverletzungen
- ✓ Transparenz gegenüber den Eltern und Träger

❖ Definition Personalmangel

Personalmangel liegt vor, wenn:

- ✓ Der gesetzlich vorgeschriebene Betreuungsschlüssel unterschritten wird
- ✓ Keine ausreichende Fachkraftbesetzung gewährleistet wird
- ✓ Aufsichtspflicht nicht mehr vollständig sichergestellt werden kann

❖ Stufenplan bei Personalmangel

- ✓ Stufe 1: Leichter Personalmangel – z.B. kurzfristiger Ausfall, noch kompensierbar

Maßnahmen:

- Interne Umstrukturierung (Gruppen zusammenlegen, Räume öffnen)
- Priorisierung pädagogischer Kernaufgaben
- Einsatz von Springerkräften (intern)
- Reduktion von Angeboten (z.B. Projekte pausieren)

- ✓ Stufe 2: Kritischer Personalmangel – Betreuung nur eingeschränkt möglich

Maßnahmen:

- Einschränkung der Betreuungszeiten
- Notbetreuung für bestimmte Gruppen (z.B. berufstätige Eltern)
- Information an Eltern (frühzeitig und transparent)
- Dokumentation

- ✓ Stufe 3: Akuter Notfall – Aufsichtspflicht gefährdet

Maßnahmen:

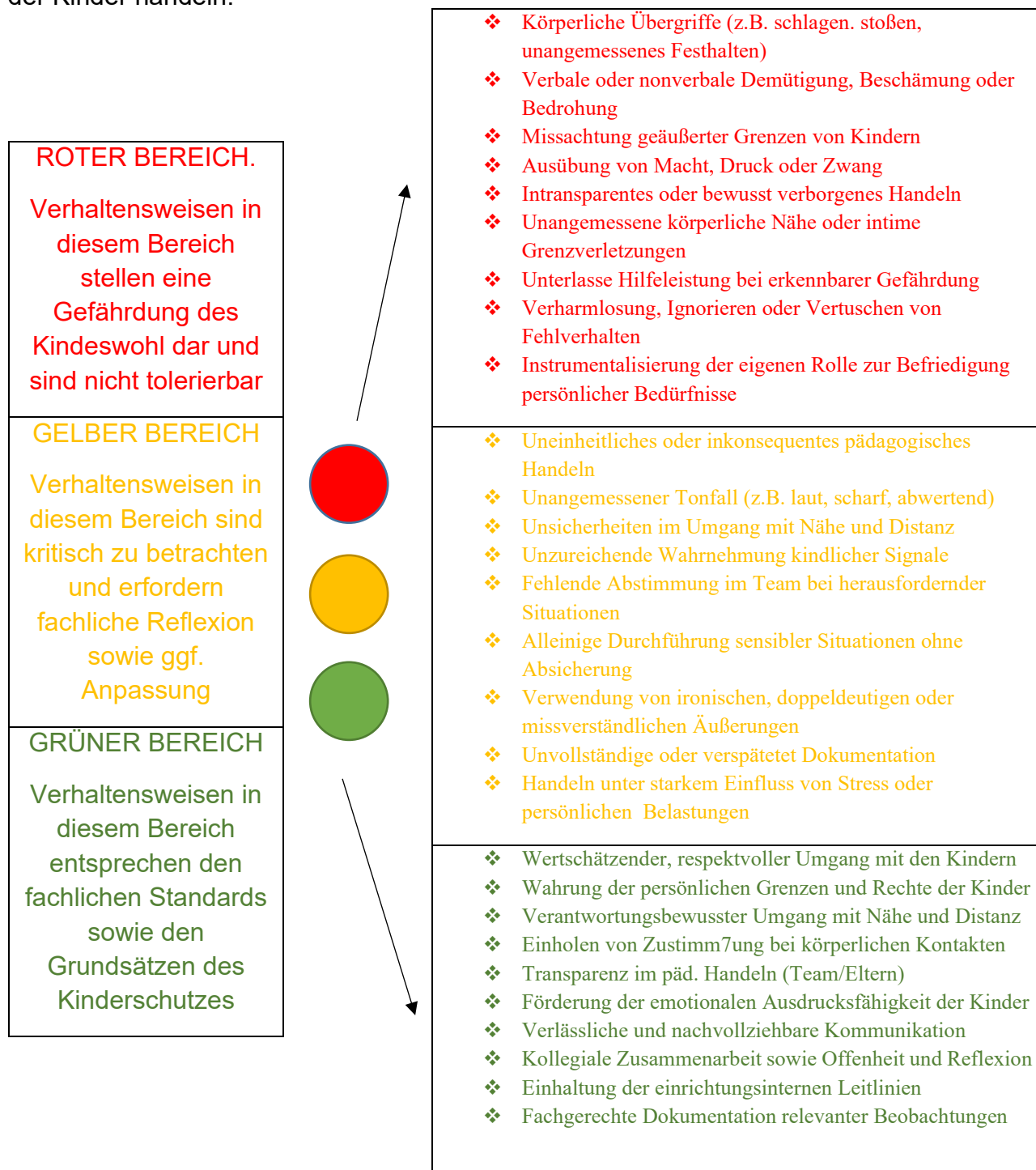
- Teil- oder vollständige Schließung der Einrichtung
- Sofortige Information an:
 - Träger
 - Eltern
 - Amt für Kindertagesstätten
- Sicherstellung, dass kein Kind unbeaufsichtigt bleibt
- Übergabeprozesse klar regeln

Abschließend gewährleistet der Notfallplan bei Personalmangel, dass auch in herausfordernden Situationen die Handlungsfähigkeit erhalten bleibt und die Kinder durchgehend verlässlich und verantwortungsvoll beaufsichtigt werden können. Sämtliche Entscheidungen sind konsequent am Wohl des Kindes ausgerichtet, während gleichzeitig die wichtigsten Abläufe und Strukturen stabil und zuverlässig aufrecht erhalten bleiben.



8 Verhaltensampel

Die Verhaltensampel im Rahmen des ISK dient als zentraler Bestandteil unseres institutionellen Schutzkonzeptes und bietet eine anschauliche sowie verbindliche Orientierung für pädagogisches Handeln, indem sie klar zwischen erwünschtem und angemessenem Verhalten (grün), grenzwertigem und reflektionsbedürftigem Verhalten (gelb) sowie unzulässigem und konsequent unterbindendem Verhalten (rot) unterscheidet; sie unterstützt uns Fachkräfte dabei, unser eigenes Verhalten regelmäßig zu hinterfragen, gibt uns Handlungssicherheit im Alltag und lässt uns in jeder Situation verantwortungsbewusst sowie konsequent zum Schutz und zum Wohl der Kinder handeln.





9 Beratungs- und Beschwerdewege

Allen Eltern, Kindern, Mitarbeitenden sowie weiteren Beteiligten stehen verschiedene Beschwerdewege über unterschiedliche Instanzen offen – auf Wunsch auch anonym.

Beschwerdewege für Eltern (Organigramm)

Sollten Eltern Hinweise oder Verdachtsmomente jeglicher Art haben, stehen ihnen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

In erster Distanz wird empfohlen, das Anliegen direkt mit der jeweiligen Gruppenleitung zu besprechen.

Die zuständigen Verantwortlichen sind dem Organigramm zu entnehmen.
Alternativ besteht die Möglichkeit den Elternbeirat einzubeziehen bzw. zu informieren.



Je nach Situation können anschließend - entweder durch die Eltern oder durch das Personal – weitere Instanzen hinzugezogen werden:



Stellvertretende Leitung *)



Leitung *)



Verwaltung *)

Kirchenverwaltungsvorstand *)

*) Name siehe Organigramm



Beschwerdewege für Mitarbeiter (Organigramm)

Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Probleme und Beschwerden im Rahmen eines geregelten Verfahrens zu äußern. Ziel ist eine transparente und konstruktive Klärung von Anliegen

In der Regel erfolgt zunächst ein Gespräch mit der Gruppenleitung.

Sollte dort keine Lösung gefunden werden oder die Person selbst betroffen sein, kann die Beschwerde an die nächste Ebene weitergegeben werden.

Der Beschwerdeweg ist wie folgt aufgebaut:

Stellvertretende Leitung*)



Leitung*)



Verwaltung*)

Kirchenverwaltungsvorstand

*) Name siehe Organigramm!

In schwerwiegenden Fällen können zusätzlich externe Stellen wie das Amt für Kindertagesstätten oder die Polizei eingeschaltet werden.

Die Einrichtung legt großen Wert auf eine offene Kommunikationskultur, in der Beschwerden ernst genommen und zur Weiterentwicklung genutzt werden.



Verfahrenswege bei Beschwerden oder Konflikten:

- Gespräch zwischen beteiligten Personen
- Gespräch mit der Gruppenleitung oder dem Elternbeirat
- Gespräch mit der Einrichtungsleitung
- Gespräch mit dem Träger
- Kontaktaufnahme mit den Missbrauchsbeauftragten der Diözese

➤ Kinder:

Wir legen großen Wert auf ein vertrauensvolles Verhältnis zu den uns anvertrauten Kindern. Ihre Anliegen, Wünsche und Beschwerden werden ernst genommen und aufmerksam wahrgenommen. Sollte sich ein Verdacht auf Missbrauch oder Gefährdung ergeben, sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, unverzüglich geeignete Maßnahmen einzuleiten (siehe Beschwerdeweg-Schaubild).

➤ Eltern/Dritte:

Für Wünsche, Beschwerden und Anregungen von Eltern stehen wir jederzeit offen zur Verfügung. Wir verstehen Eltern als unverzichtbare Erziehungspartner und Experten für ihr Kind. Bei auftretenden Problemen wird grundsätzlich zunächst das direkte Gespräch mit den Beteiligten gesucht (in Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat, Gruppenleitung Einrichtungsleitung oder Träger).

➤ Mitarbeitende:

Innerhalb unserer Einrichtung finden regelmäßig Teamsitzungen statt, in denen Wünsche, Beschwerden und Anregungen eingebracht werden können. Zusätzlich wird jährlich ein Mitarbeitergespräch mit dem Träger geführt. Darüber hinaus erfolgen in regelmäßigen Abständen Mitarbeitergespräche mit der Einrichtungsleitung.

➤ Hinweise bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch:

Bei Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch durch Mitarbeitende stehen interne Ansprechpartner zur Verfügung. Hinweise auf sexuellem Missbrauch, Übergriffe oder grenzverletzendem Verhalten kirchlicher Mitarbeitenden können an folgende Kontaktpersonen gerichtet werden:

- Susanne Engl-Adacker
Telefon: 0176/97928634
E-Mail: s.engl-adacker@gmx.de
- Wolfgang Sill
Telefon: 09633/91880759
E-Mail: wolfgang.sill@gmx.de



Externe Beratungsstelle:

Die Beratungsstelle für Erziehungs-, Jugend- und Familienfragen steht als neutrale Vertrauensinstanz zur Verfügung. Sie bietet Unterstützung bei der Aufnahme und Bearbeitung von Beschwerden.

Telefon: 0871/80510

10 Qualitätsmanagement

Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird insbesondere großer Wert auf eine sorgfältige Personalauswahl gelegt. Dabei kommt der persönlichen sowie fachlichen Eignung eine zentrale Bedeutung zu.

Unser qualifiziertes Personal stellt bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes das Aushängeschild der Einrichtung dar.

Zur Sicherstellung geeigneter personeller Voraussetzungen erfolgt die verpflichtende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, sowie die Unterzeichnung einer entsprechenden Selbstverpflichtungserklärung. Damit wird gewährleistet, dass keine Personen beschäftigt werden, die aufgrund bestimmter Straftaten (vgl. § 72a Abs. 1 SGB VIII) rechtskräftig verurteilt wurden. Bereits im Bewerbungsprozess – insbesondere im Rahmen von Vorstellungsgesprächen und Probearbeiten – wird die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber sorgfältig geprüft, bevor ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

Weitere wesentliche Bestandteile des Qualitätsmanagements sind eine verantwortungsvolle Personalführung sowie kontinuierliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Zur langfristigen Sicherung eines hohen Qualitätsstandards ist die einmalige Entwicklung eines Schutzkonzeptes nicht ausreichend. Entscheidend ist vielmehr die kontinuierliche und aktive Auseinandersetzung mit dessen Inhalten im Arbeitsalltag.

Dies umfasst insbesondere die strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeitenden in das ISK, einen regelmäßigen fachlichen Austausch sowie fortlaufende Reflexion relevanter Themen. Darüber hinaus ist es erforderlich, das Wissen der Mitarbeitenden stetig zu aktualisieren, beispielsweise durch Fortbildungen und themenspezifische Schulungen. Ebenso ist eine Überprüfung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes unerlässlich, welche durch die Einrichtungsleitung initiiert und begleitet wird.

Eine wirksame Prävention zeichnet sich dadurch aus, dass sie dauerhaft im Alltag verankert ist. Daher ist es von großer Bedeutung, dass alle Mitarbeitende über aktuelles und umfassendes Wissen im Bereich Prävention verfügen. Neben verpflichtenden Präventionsschulungen umfasst dies auch weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen, beispielsweise zu Themen wie sexualisierte Gewalt, Schutzmaßnahmen und Partizipation. Insbesondere bei intensiverem Kontakt mit



Minderjährigen gewinnt die vertiefte Auseinandersetzung mit präventiven Inhalten zusätzlich an Bedeutung.

Abschließend ist hervorzuheben, dass eine nachhaltige Umsetzung dieser Maßnahmen maßgeblich dazu beiträgt, Kinder in unserer Einrichtung ein sicheres und angstfreies Umfeld zu bieten. Gleichzeitig wird potentiellen Tätern deutlich signalisiert, dass durch umfassende Schutzmechanismen ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet ist.

11 Erweitertes Führungszeugnis/Selbstauskunft

11.1 Erweitertes Führungszeugnis

Alle Personen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und im Rahmen ihrer Tätigkeit unmittelbaren Kontakt zu Kindern haben – insbesondere durch Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Ausbildung oder vergleichbare Tätigkeiten – sind verpflichtet, vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Damit wird sichergestellt, dass keine Personen beschäftigt werden, die aufgrund einschlägiger Straftaten (vgl. §72 a Abs.1 SGB VIII) rechtskräftig verurteilt wurden. Das erweiterte Führungszeugnis wird auf Antrag (siehe Anlage 1) von der zuständigen Kommune ausgestellt. Die anfallenden Kosten werden von der Kindergartenverwaltung übernommen. Das Ausstellungsdatum wird durch die Verwaltung dokumentiert und in einer Übersichtsliste erfasst, sowie in einem entsprechenden Wiedervorlagesystem hinterlegt. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass rechtzeitig vor Ablauf von fünf Jahren eine erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt.

11.2 Selbstauskunft (SeA)

Alle Personen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, sind verpflichtet eine Selbstauskunft abzugeben. In dieser erklären sie, dass keine Verurteilung aufgrund einer der in §72a SGB VIII genannten Straftaten vorliegt. Darüber hinaus verpflichten sie sich, den Arbeitgeber bzw. die beauftragenden Personen unverzüglich zu informieren, sofern gegen sie wegen einer entsprechenden Straftat ermittelt wird. Die Selbstauskunft dient mehreren Zwecken: Zum einen überbrückt sie den Zeitraum zwischen Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bzw. einer Unbedenklichkeitsbescheinigung. Zum anderen ermöglicht sie dem Träger, bereits bei einem entsprechenden Verdacht frühzeitig zu reagieren.

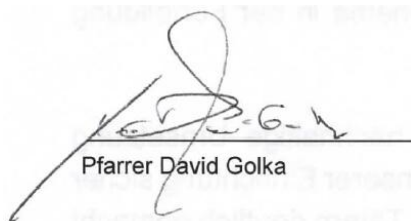
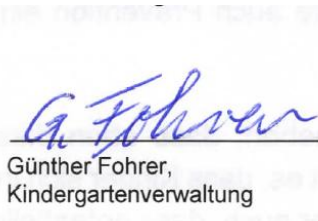
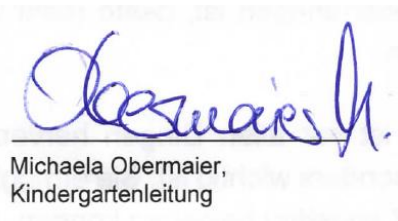
Wird gegen eine beschäftigte Person aufgrund einer relevanten Straftat ermittelt, darf diese bis zum Abschluss des Verfahrens nicht im direkten Kontakt mit Kindern eingesetzt werden.

Voraussetzung hierfür ist jedoch die Kenntnis entsprechender Ermittlungen. Darüber hinaus stellt die Selbstauskunft eine pragmatische Übergangslösung dar, wenn ein kurzfristiger Einsatz erforderlich ist und die rechtzeitige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht gewährleistet werden kann.



12 Inkrafttreten des Schutzkonzeptes

Das institutionelle Schutzkonzept tritt am 01. Juli 2021 in Kraft. Das iSK wird auf der Internetseite der Pfarrei, unter Kindergarten, veröffentlicht.

		
Pfarrer David Golka	Günther Fohrer, Kindergartenverwaltung	Michaela Obermaier, Kindergartenleitung



13 Anlagen

13.1 Antrag auf Erteilung eines Erweiterten Führungszeugnisses

Stadt Landshut
-Bürgerbüro-

gepr.: _____

ANTRAG AUF ERTEILUNG EINES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES

Der Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis ist unter Vorlage einer schriftlichen Aufforderung, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen, bei der Meldebehörde zu stellen (§ 30a Abs. 2 BZRG).

Bitte den Antrag **vollständig** ausfüllen und mit **Bestätigung** im Bürgerbüro unter Vorlage eines **Ausweises** (Personalausweis oder Reisepass) abgeben.

Familienname:	_____
Geburtsname:	_____
Vornamen:	_____
Geburtsdatum:	_____
Geburtsort:	_____
Staatsangehörigkeit:	_____
wohnhaft in Landshut, Anschrift:	_____
Geburtsname der Mutter:	_____

Das Führungszeugnis wird benötigt für:	
<input type="checkbox"/>	eigene Zwecke (Beleg-Art: NE / Übersendung an den Antragsteller) <input type="checkbox"/> Antragstellung erfolgt durch den gesetzlichen Vertreter (Beleg-Art: NG)
<input type="checkbox"/>	zur Vorlage bei einer Behörde (Beleg-Art: OE / Übersendung unmittelbar an die Behörde) <input type="checkbox"/> Vorherige Einsichtnahme beim Amtsgericht, wenn ein Eintrag vorhanden ist (Beleg-Art: PE)
Behörde:	_____
Anschrift:	_____
Verwendungszweck:	_____

Datum: _____

(Unterschrift des Antragstellers)

Gebühr: 13,00 € (zu entrichten bei der Antragstellung)

BESTÄTIGUNG:

Der Vorgenannte ist aufgefordert, hier ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Es wird bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.

Name/Anschrift/Stempel: _____

Datum: _____

(Unterschrift des Bestätigenden)



13.2 Formular Selbstauskunft

Selbstauskunft	
für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen	
Name, Vorname	Geburtsdatum
Angestellte / Kath. Kirchenstiftung St. Vinzenz von Paul, Werraweg 4, 84036 Landshut, Einrichtung: Kindergarten St. Vinzenz, St. Vinzenz-Platz 3, 84036 Landshut	
Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger	
Hiermit erkläre ich (Zutreffendes bitte ankreuzen), dass	
<input type="checkbox"/> ich NICHT rechtskräftig verurteilt* bin wegen einer der folgenden Straftaten:	
<input checked="" type="checkbox"/> Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)	
<input checked="" type="checkbox"/> Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i StGB)	
<input checked="" type="checkbox"/> Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB)	
<input checked="" type="checkbox"/> Misshandlung Schutzbefohlener (§ 225 StGB)	
<input checked="" type="checkbox"/> Menschenhandel (§ 232 StGB), Zwangsprostitution (§ 232a StGB), Zwangsarbeit (§ 232b StGB), Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB), Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung (§ 233a StGB)	
<input checked="" type="checkbox"/> Menschenraub, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234, 235 und 236 StGB)	
ODER	
<input type="checkbox"/> ich wegen folgender oben genannter Straftat/en rechtskräftig verurteilt* bin:	
Straftatbestand	Datum der Verurteilung/des Strafbefehls
Des Weiteren erkläre ich, dass ich keine Kenntnis davon habe, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.	
Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber bzw. die Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.	
Ort, Datum	Unterschrift
<small>*Gemeint sind alle rechtskräftigen Verurteilungen oder Strafbefehle im In- oder Ausland (im Ausland nach den entsprechenden dort geltenden Strafnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG).</small>	



13.3 Formular Beschwerdemanagement: Dokumentation

Kindergarten St. Vinzenz, St. Vinzenz-Platz 3, 84036 Landshut, Tel.: 0871 51159

Beschwerdemanagement: Dokumentation*

Wer hat sich beschwert? (Name, Kontaktdaten)

Datum Eingang Beschwerde: _____

Beschwerde mündlich schriftlich

I. Gegenstand der Beschwerde

1. Was ist aus Sicht des/der Beschwerdeführers/in geschehen?

2. Gibt es eine/n Beschuldigte/n? Nein Ja: _____

3. Wann ist der Vorfall passiert? _____

4. Gibt es Zeugen? Nein Ja: _____

5. Wurden bereits andere Stellen (Polizei, Jugendamt, Missbrauchsbeauftragte/r, externe Beschwerdestelle) informiert? Nein Ja: _____

6. Falls ja: Wurde dort etwas unternommen? Nein Ja: _____

* nach: Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt, Leitfaden zur Dokumentation bei Beschwerden nach § 13 AGG wegen sexueller Belästigung, abrufbar unter: https://mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJM/recht/leitfaden_paragraf_13_agg.pdf [zuletzt abgerufen am 22.2.2019].



Kindergarten St. Vinzenz, St. Vinzenz-Platz 3, 84036 Landshut, Tel.: 0871 51159

II. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde

1. Die Prüfung des Sachverhalts erfolgte

am _____

durch _____

2. Ergebnis Beschwerde berechtigt Nein Ja

3. Grund für Nein/Ja _____

4. Getroffene Maßnahmen

a) Interne Maßnahmen, weil keine sexualisierte Gewalt, nämlich:

b) Interne Maßnahmen, weil Beschwerde betrifft Grenzverletzung/sonstiger sexueller Übergriff, nämlich:

c) Weiterleitung, weil Verdacht auf strafbare Handlung.

Weiterleitung am: _____

Weiterleitung an: _____

5. Mitteilung an Beschwerdeführer/in

Mitteilung am: _____

Mitteilung durch: _____



14 Quellenangaben

Arbeitshilfe für Pfarreien und kirchliche Einrichtungen Teil 1: Information und Anleitung,
Stand: Mai 2019

Arbeitshilfe für Pfarreien und kirchliche Einrichtungen Teil 2: Materialien, Stand: Mai 2019

15 Revisionsverzeichnis

Im Revisionsverzeichnis ist dokumentiert, wann wer was im iSK geändert hat. Das Datum der Änderung ist auch der Ausgabestand.

Datum	Geändert von:	Kapitel	Grund der Änderung
19.05.2021			Erstellung
30.06.2021	Fohrer	1	Anmerkung von Frau Dr. Helmig (E-Mail vom 29.06.2021) zum Thema „strafbare/nicht strafbare Handlungen“
30.06.2021	Fohrer	7	Marion Kimberger nicht mehr Missbrauchsbeauftragte
09.05.2026	Obermaier	alle	Überarbeitung des Schutzkonzeptes Neue Kapitel: Notfallplan bei Personalmangel und Verhaltensampel