

Sehr geehrte PreisträgerInnen,

sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch ich möchte Sie ganz herzlich bei AMYNA, dem Verein zur Abschaffung von sexuellem Missbrauch und sexueller Gewalt, willkommen heißen.

Kein Kind kann sich alleine vor sexuellem Missbrauch schützen, das werden wir, bei AMYNA e.V., nicht müde zu betonen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass Erwachsene, die für Kinder und Jugendliche Verantwortung tragen, auch für deren Schutz Verantwortung übernehmen.

Ich freue mich ausgesprochen, dass ich heute die Ehre habe, für die Stadt Freising, Amt für Kindertagespflege, Schulen, Sport, - das die Verantwortung trägt für alle städtischen Kitas - die Laudatio zu halten.

Die Stadt Freising hat als erste uns bekannte Kommune in Bayern, beginnend im Sommer 2012 ein Schutzkonzept für alle städtischen Kitas entwickelt und umgesetzt.

Wir haben ja bei den vergangenen Preisverleihungen über wichtige Bestandteile eines Schutzkonzeptes an dieser Stelle bereits gesprochen.

Letztes Jahr ging es z.B. um Partizipation und Beschwerdemöglichkeiten. Auch Schutzvereinbarungen, die den nahen Umgang mit Kindern für alle Mitarbeitenden klar regeln, wurden von uns an dieser Stelle bereits thematisiert. Der Prozess der Erstellung eines Schutzkonzeptes beinhaltet aber auch einen Aspekt, den ich heute in meinem Vortrag näher beleuchten möchte, weil er aus Sicht von AMYNA e.V. eine sehr wichtige Maßnahme im Rahmen eines solchen Konzeptes darstellt.

Es handelt sich um die Personalauswahl und Einarbeitung neuer Mitarbeitender.

Voraussetzung, um meine folgenden Ausführungen nachvollziehen zu können, ist das Wissen, dass sexueller Missbrauch eine von den TäterInnen beabsichtigte, in vielen Fällen geplante Tat ist. Diese Planung geht z.T. so weit, dass gezielt ein Berufsweg eingeschlagen wird, der den Kontakt mit Kindern ermöglicht – wie z.B. in Kindertagesstätten. Sie haben es bei der Personalauswahl also u.U. auch mit Personen zu tun, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kinder bereits sexuell missbraucht haben oder dies planen. Daneben kann es aber auch BewerberInnen geben, die aufgrund mangelnder Fachlichkeit – z.B. wegen unklarer professioneller Vorstellungen zum Nähe-Distanzverhältnis mit Kindern - für die Arbeit in der

Kita ungeeignet oder noch nicht geeignet sind. Mitarbeitende können daher den Schlüssel für Qualität und Schutz in einer Einrichtung darstellen. Oder aber den „worst case“ für Kinder, Eltern, meist auch die anderen Mitarbeitenden und den Träger.

Sie alle wissen, wie schwer es heutzutage ist, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Kitas zu gewinnen. Sie alle haben von der Personalnot gehört (oder schon leidvoll erfahren müssen), die es manchmal verhindert, dass ein schöner neuer Kitabau eröffnet werden kann, obwohl die Räume fertig sind und genügend Anmeldungen vorliegen. So sehr wir alle sicherlich den Rechtsanspruch von Eltern auf einen Kitaplatz für ihr Kind begrüßen, so hat dieser Anspruch doch dazu geführt, dass öffentliche und freie Träger große Engpässe beim Personal haben. Und so geschieht, was in solchen Fällen dann halt geschieht: Die Auswahl der Mitarbeitenden kann sich nur noch bedingt an Kriterien der Qualität orientieren.

Für viele Erzieher und Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen stellt dieser Personalmangel gewiss eine Chance dar, da sich ihre Möglichkeiten, z.B. zum wohnortnahen Arbeiten, deutlich verbessert haben. Außerdem, wenn wir die aktuellen Streiks anschauen sind öffentliche und freie Träger von Einrichtungen wohl gehalten, bislang unzureichende Löhne anzupassen, Zusatzleistungen anzubieten, insgesamt Arbeitsbedingungen zu verbessern, um gutes Personal zu finden und zu binden.

Doch haben sich Arbeitsbedingungen in Kitas in den vergangenen Jahren (seit wir den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz haben) tatsächlich verbessert? Insgesamt gesehen stellen die Veränderungen der letzten Jahre gerade für die Qualität der Arbeit in den Einrichtungen immer wieder ein großes Problem dar. Wie kann eine Einrichtung gut arbeiten, wenn Personal fehlt, weil Stellen nicht zu besetzen sind? Wie können häufig sehr gute Mitarbeitende gut arbeiten, wenn der Krankenstand es erfordert, dass Gruppen alleine geöffnet werden müssen?

AMYNA e.V. sieht diese Entwicklung mit großer Sorge.

Einige Beispiele:

Seit einigen Jahren kommt es immer wieder vor, dass Einrichtungsleitungen vormittags bei uns anrufen und eine Teilnehmerin aus einer unserer Fortbildungen an die Arbeitsstelle zurückfordern, weil Kolleginnen erkrankt sind. Immer wieder wird eine Teilnahme kurzfristig abgesagt, weil die Situation in der Kita ein Fernbleiben nicht erlaubt. Wo bleibt da die Möglichkeit für Fachkräfte sich weiterzubilden?

Immer wieder bitten Einrichtungsleitungen darum, dass wegen der fehlenden Möglichkeit von Schließtagen, die Inhouse-Fortbildung abends nach Schließung der Einrichtung oder am Samstag stattfindet.

Abgesehen davon, dass die Aufnahmefähigkeit von Mitarbeitenden nach einem langen Arbeitstag oder auch nach einer vollen Arbeitswoche naturgemäß abnimmt: Abgebaut werden diese neu entstandenen Überstunden dann durch das Fehlen einzelner Mitarbeitenden während des regulären Betriebs, was zu Lasten der Kollegen und Kolleginnen und letztendlich zu Lasten der Qualität der Arbeit geht.

Ein weiteres Beispiel: Manchmal wird im Rahmen der Arbeit zu Schutzvereinbarungen deutlich, dass die Sensibilität der Mitarbeitenden zwar hoch ist, die Möglichkeiten der Umsetzung jedoch an Rahmenbedingungen scheitern. So ist meist klar, dass z.B. Kinder Mitarbeitende nicht beim eigenen Toilettengang beobachten sollten – immer wieder kommt es jedoch sogar in Krippen vor, dass Mitarbeitende mehrere Kinder alleine im Haus betreuen und sie nicht aus den Augen lassen können und daher die Toilettentür geöffnet lassen (müssen).

Personalnot in Kitas – ein umfassendes Problem, das ich an dieser Stelle nur geringfügig anreißen kann. Liegt die Lösung für öffentliche und freie Träger nun darin, tatsächlich jede und jeden zu nehmen, der sich auf eine freie Stelle bewirbt? Wir haben in der Kinder- und Jugendhilfe schließlich die Vorgabe, dass vor der Einstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden muss - also in Bezug auf die Prävention von sexuellem Missbrauch alles im grünen Bereich?

Nein – ein klares Nein. Die Verantwortung von Trägern erfordert es, alles zu tun, um die Qualität der Arbeit in den Einrichtungen zu sichern und den Kinderschutz zu gewährleisten. Und dies betrifft auch und vor allem die Auswahl geeigneten Personals und dessen qualifizierte Einarbeitung. Der Haltung von Trägern gegenüber dem Problem des Personalnotstands kommt hier eine herausragende Bedeutung zu, geht es doch immer wieder darum, Arbeitsqualität gegenüber dem Anspruch an Quantität (sprich der Anzahl der Kita-Plätze) hoch zu bewerten und zu priorisieren.

Mittelfristig jedoch dürfte sich solch eine Trägerentscheidung durch eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden und einen verbesserten Schutz der Kinder in der Einrichtung auszahlen.

Lassen Sie es mich im Folgenden in sieben Punkten kurz skizzieren, was Träger bei der Auswahl von Mitarbeitenden in Kitas tun könnten und sollten.

1. Thematisierung in Stellenausschreibungen

Mit der Wahl der Formulierung der Stellenausschreibung verdeutlichen Träger, welche Fachkraft sie suchen und was die Grundlagen ihrer Arbeit sind. In diesem Rahmen ist es bereits möglich, zu verdeutlichen, welchen Ansatz der Träger in der Arbeit mit Kindern hat.

Ein Beispiel: „Wir achten die Persönlichkeit und Würde der Kinder, deshalb ist uns ein respektvoller und Grenzen achtender Umgang mit ihnen wichtig. Wir setzen uns für den Schutz der uns anvertrauten Kinder vor Gewalt und sexuellem Missbrauch ein und freuen uns daher besonders über BewerberInnen, die diesen Themenkomplex reflektieren.“

2. Ansprechen im Bewerbungsgespräch

Im Vorstellungsgespräch ist es sinnvoll, Hinweise auf das Schutzkonzept des Trägers zu geben; sowie gezielt Fragen nach dem Umgang mit Nähe und Distanz zwischen MitarbeiterInnen und Kindern zu stellen. Das Bewerbungsgespräch kann genutzt werden, um zu klären, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für die Arbeit mit den Kindern geeignet ist und gleichzeitig zu verdeutlichen, dass die Einrichtung sich nicht scheut Maßnahmen zu ergreifen, falls es Grenzverletzungen gibt.

Beispiel: „Unser pädagogisches Verständnis ist es, Kindern bei uns eine Erlebenswelt zu ermöglichen, die frei ist von sexistischen, rassistischen und homophoben Diskriminierungen. Darüber hinaus ist es uns wichtig, den Kindern einen Raum zu bieten, der frei von (sexualisierten) Grenzverletzungen ist. Deshalb haben wir ein Schutzkonzept in Bezug auf einen grenzenachtenden Umgang mit den Kindern erstellt, welches für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbindlich ist.“

3. Erweiterte Führungszeugnisse

Ziel dieses Präventionselementes ist es, einschlägig vorbestrafte Personen von Arbeitsfeldern, in denen Kinder betreut werden, fernzuhalten, so wie es der § 72a SGB VIII zwingend für Kitas vorgibt. Ein erweitertes Führungszeugnis ist aber, wie die anderen Präventionselemente auch, nur eine Präventionsmaßnahme und kein vollumfänglicher Schutz. Personalverantwortliche müssen sich aber darüber klar sein, dass die Aussagekraft dieser Führungszeugnisse begrenzt ist, da dort nur rechtskräftig abgeschlossene Strafverfahren erfasst werden. Ermittlungsverfahren, laufende Prozesse, Verdachtsfälle und Verfahrenseinstellungen werden nicht abgebildet und daher den Personalverantwortlichen auch nicht bekannt.

Hilfreich kann hier folgender Passus im Arbeitsvertrag sein: „Voraussetzung für die Arbeit mit Kindern ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Der/die Unterzeichnende versichert zudem, dass zu keiner Zeit gegen ihn/sie wegen Sexualdelikten ein Ermittlungsverfahren anhängig war. Sollte ein Ermittlungsverfahren in der Zukunft anhängig werden, ist unverzüglich der Träger zu informieren.“

4. Einarbeitung und Qualifizierung neuer MitarbeiterInnen

Bei der Einarbeitung sollte das Thema Kinderschutz ein fester Bestandteil des Einarbeitungsplans sein. Insbesondere 1:1 Kontakte (Toilettengang, Zähneputzen, Wickeln,...) sollten durch neue Mitarbeitende erst dann übernommen werden, wenn eine Beziehung zu den Kindern aufgebaut ist. Dieser Prozess wird in der Einarbeitung durch erfahrene Fachkräfte schrittweise begleitet.

5. Klare Stellenbeschreibungen

In der Formulierung von Stellen- und Aufgabenbeschreibungen sehen wir einen wichtigen Ansatzpunkt präventiver Maßnahmen. Die Stellenbeschreibungen sollen Mitarbeitenden eine gute Orientierung bieten und vermitteln, was ihr fachlicher Auftrag ist und wo die Grenzen dieses Auftrags liegen. Sehr deutlich sollte der Schutz der Kinder hier auch seinen Platz finden.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, dass alle Mitarbeitenden wissen, was bei Missachtung von Schutzvereinbarungen passiert und welche Sanktionsmöglichkeiten, sprich welche Konsequenzen der Arbeitgeber prüfen wird.

6. Qualifizierung im Bereich Intervention und Prävention

Durch geeignete Einarbeitungs- und Fortbildungsangebote wird sichergestellt, dass alle MitarbeiterInnen im Bereich Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch und Kinderschutz ausreichend qualifiziert sind und sich regelmäßig weiterbilden.

Folgende Themengebiete gehören dabei zum Handlungswissen:

- *Grundlageninformationen zu sexuellem Missbrauch*
- *Kinderrechte nach der UN-Kinderrechtskonvention*
- *Fachlich korrektes Umgehen mit Situationen der besonderen Nähe mit Kindern*
- *Erkennen von Kindeswohlgefährdungen und Bearbeiten des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII*
- *Partizipations- und Beschwerdemöglichkeiten für Kinder*

- *trägerinternes Vorgehen bei einem Verdacht von sexuellem Missbrauch gegenüber einer Mitarbeiterin bzw. gegenüber einem Mitarbeiter*
- *Grundlegende Informationen zu Präventionsmöglichkeiten in Kindertagesstätten und deren praktischer Umsetzung*
- *Körperempfinden und Entwicklung kindlicher Sexualität*
- *Grundinformationen zu sexuellen Übergriffen unter Kindern und Schutzmöglichkeiten der pädagogischen Fachkräfte in diesem Bereich*

7. Thema als Bestandteil von Zielvereinbarungsgesprächen und anderen Gesprächen

In den Zielvereinbarungsgesprächen, bzw. in anderen regelmäßigen Gesprächen mit Mitarbeitenden sowie in den Teamsitzungen sollte das Thema „Nähe und Distanz“ zu den betreuten Kindern regelmäßig angesprochen werden und ein Reflexionspunkt sein.

Werden all diese Maßnahmen im Rahmen des Einstellungsverfahrens umgesetzt, führt dies zwangsläufig dazu, dass einige Bewerber bzw. Bewerberinnen für eine Einstellung vielleicht tatsächlich nicht in Frage kommen. Für den Träger, aber auch die Mitarbeitenden, die Eltern, v.a. aber für die Kinder verbessert dies die Qualität der Arbeit und damit den Schutz vor Missbrauch durch Mitarbeitende eindeutig.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass diese durchaus anspruchsvollen und zeitintensiven Aufgaben nicht einfach zu Lasten der einzelnen Einrichtungen gehen dürfen. Deshalb hier die klare Botschaft an die Träger von Einrichtungen und an politisch Verantwortliche: Kinderschutz braucht zeitliche und finanzielle Ressourcen.

Ich komme nun zur speziellen Würdigung der diesjährigen Preisträger und damit wird auch nachvollziehbar, was der Anlass für die bisherigen inhaltlichen Ausführungen ist.

Die Stadt Freising ist ein großer Träger und Arbeitgeber im Kita-Bereich. Sie bietet derzeit in 15 Kindertageseinrichtungen insgesamt 46 Kita-Gruppen: 7 Kinderkrippen-Gruppen, 33 Kindergarten-Gruppen und 6 Kinderhort-Gruppen. Diese Kitas werden aktuell von ca. 940 Kinder im Alter von ein bis zehn Jahren besucht. Als großer regionaler Arbeitgeber im Kita-Bereich beschäftigt die Stadt Freising in den Einrichtungen ca. 150 pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte mit Praktikantinnen, das ist ca. 1/5 der Beschäftigten der Stadt Freising.

Bereits 2012 wurde mit der Entwicklung des Schutzkonzeptes für alle städtischen Kitas begonnen. Als erstes wurde allen MitarbeiterInnen im Rahmen eines Vortrags Grundwissen zu sexuellem Missbrauch, Täterstrategien und Möglichkeiten der Prävention in Einrichtungen vermittelt.

Anschließend wurden mit den Kita-Leitungen Schutzvereinbarungen entwickelt, die den Umgang mit Situationen der besonderen Nähe regeln. Eine der Schutzvereinbarungen lautet: „Die MitarbeiterInnen geben so viel Körperkontakt, wie das Kind jeweils wünscht und benötigt. Dieser Körperkontakt ist eindeutig und für alle anderen KollegInnen unmissverständlich.“

Dazu ein kurzer O-Ton aus der Kinderkrippe „Die Isarhüpfer“ (3 MIN)¹. Der Bayerische Rundfunk hat vor etwa einem Monat einen guten Beitrag zum Thema „sexuellen Missbrauch in Kitas verhindern“ erstellt und ausgestrahlt. Als positives Beispiel wurde auf unsere Anregung hin eine Krippe aus Freising ausgewählt. Doch nun zu den Kindern und Mitarbeitenden der Isarhüpfer.

Dass Partizipation ein wichtiger Bestandteil im Rahmen eines Schutzkonzeptes ist, da Kinder so ein Gefühl der Selbstwirksamkeit entwickeln können, haben wir letztes Jahr erst betont. Auch hier wird in Freising viel getan, was folgendes kurzes Beispiel illustriert.

Kinderkrippe Isarhüpfer (1 MIN)

Innerhalb des Amtes selbst wurde geklärt, wie Maßnahmen im Einstellungsverfahren gestaltet werden können. Das beinhaltet neben einer differenzierten Prüfung der eingereichten Unterlagen auch die Abfrage von Referenzen, die Vorstellung des geltenden Verhaltenskodex, spezifische Fragen zum Umgang mit Nähe und Distanz im Vorstellungsgespräch, ein Probearbeiten, das anhand von feststehenden Beobachtungskriterien bewertet wird und wird ergänzt durch die Vorlage einer Selbstverpflichtung.

Bei Vertragsabschluss sind die Schutzvereinbarungen Teil des Arbeitsvertrags. Während der Probezeit wird nochmals ein Beobachtungsbogen ausgefüllt und ausgewertet, d.h. neue Kollegen bzw. Kolleginnen werden gezielt in der Arbeit mit den Kindern beobachtet und eingeschätzt.

Ergänzend werden neue Mitarbeitende anhand eines strukturiert beschriebenen Vorgehens in der Einarbeitungsphase von erfahrenen MitarbeiterInnen insbesondere in körpernahe Arbeiten eingearbeitet und begleitet, bevor sie diese Tätigkeiten alleine übernehmen dürfen.

¹ Alle O-Töne sind dem Beitrag des BR Notizbuches vom 14.04.2015 entnommen und können dort „nachgehört“ werden: <http://www.br.de/radio/bayern2/gesellschaft/notizbuch/kita-uebergreif-kinder-missbrauch-schutz-100.html>

Gemeinsam mit dem Personalrat wurde über die Frage diskutiert, wie die oben bereits erwähnte Selbstverpflichtungserklärung neuer Mitarbeitender aussehen könnte, in der diese sich verpflichten, gegen sie geführte Ermittlungen dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Im nächsten Schritt wurden alle Mitarbeitenden in den städtischen Kitas über das gesamte Schutzkonzept informiert und hatten dabei die Gelegenheit, Fragen zu stellen und Anmerkungen zu machen, auch ggf. Bedenken zu äußern. Bis auf wenige Fragen zeigte sich eine ausgesprochen hohe Akzeptanz aller Mitarbeitenden für das entwickelte Schutzkonzept.

Auch hier ein kurzer O-Ton einer Mitarbeiterin der Isarhüpfer (1 MIN).

Abschließend wurde gemeinsam mit den Kita-Leitungen erarbeitet, wie Eltern als Partner in das Schutzkonzept eingebunden werden können. Ein Elterninfoblatt rundet seit Sommer 2014 das bestehende Schutzkonzept ab.

Sehr hartnäckig wurden während des gesamten Erarbeitungsprozesses auch Detailfragen geklärt und auftretende Schwierigkeiten bearbeitet. Das Schutzkonzept wirkt nun für alle städtischen Einrichtungen. Zudem ist eine Wirkung auch für die freien Träger zu erwarten, da das Schutzkonzept nach Fertigstellung im März 2014 im Rahmen einer Trägerkonferenz erläutert und der Leitfaden zur Verfügung gestellt wurde.

Insgesamt hat die Stadt Freising im Amt für Kindertagesstätten, Schulen, Sport, entschlossen zum Kinderschutz und mit einer eindeutigen Haltung des gesamten Personals, umfassende Schutzmaßnahmen ergriffen, um sexuellem Missbrauch innerhalb der städtischen Kitas vorzubeugen, ggf. auch eine Aufdeckung zu ermöglichen und einen Verdacht zu klären. Ein detailliertes Schutzkonzept wurde erarbeitet und in alltägliche Organisationsabläufe integriert. Bewundernswert ist dies umso mehr, als die Stadt Freising unseres Wissens die erste Kommune in Bayern mit einem dergestalt komplexen Schutzkonzept überhaupt ist.

Wie immer würden uns sehr freuen, wenn auch das Preisgeld, das Frau Betz von der Firma Betz-Chrom seit Jahren ergänzend zu unserem Preis zur Verfügung stellt, für die Weiterentwicklung und zukünftige Maßnahmen zum Schutz von Kindern vor sexuellem Missbrauch innerhalb des Trägers Verwendung finden würde.

Sehr geehrte Preisträger, sehr geehrte Frau Bönig, sehr geehrter Herr Wimmer, sehr geehrte Frau Schöffmann, ganz besonders natürlich auch sehr geehrte Frau Pentenrieder-Giermann, Sie alle nenne ich stellvertretend für die Stadt Freising mit allen ihren städtischen Kitas, wir freuen uns sehr, dass wir Ihnen heute als klare Anerkennung und als Ansporn für Ihre weitere Arbeit den AMYNA-Präventionspreis 2015 überreichen dürfen und bitten Sie nun den Preis in Empfang zu nehmen.