



---

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

---

### Konzept zum Schutz vor Gewalt

In §45 SGB VIII wird der Träger dazu verpflichtet ein Konzept zum Schutz vor Gewalt vorzulegen, um eine Betriebserlaubnis zu erhalten.

### Vielfältige Begriffe

Der Gesetzgeber spricht vom „Konzept zum Schutz vor Gewalt“. Für die Bezeichnung des Konzepts werden vielfältige Begriffe verwendet: Gewaltschutzkonzept, Schutzkonzept, Kinderschutzkonzept.

In meinen Ausführungen spreche ich vom Schutzkonzept.

Ein Konzept zum Schutz vor Gewalt „ist die (Weiter-)Entwicklung und Verschriftlichung der pädagogischen Haltung, der Vorgehensweise und Alltagshandlungen der pädagogischen Fachkräfte. Es wird beschrieben, dass alles, was in der Kita passiert, von den pädagogischen Fachkräften durchdacht und gewollt ist und dem Kindeswohl dient“ (Baum 2025).

Die Arbeit an einem Konzept zum Schutz vor Gewalt, ist immer auch ein Qualitätsentwicklungsprozess.

### Mustergliederung IFP – Kita Hub

Die Mustergliederung des bayerischen Staatsinstituts für Frühpädagogik (IFP) enthält folgende Punkte:

- ◆ Rechtliche Rahmenbedingungen (UN-Kinderrechtskonvention, GG, BGB, SGB VIII, StGB, BayKiBiG, AVBayKiBiG)
- ◆ Risiko- und Gefährdungsanalyse
- ◆ Prävention
- ◆ Personalmanagement
- ◆ Verhaltenskodex
- ◆ Sexualpädagogisches Konzept
- ◆ Partizipation & Beschwerdemanagement
- ◆ Kooperation & Vernetzung
- ◆ Intervention (Verfahren externe & interne Gefährdungen, Rehabilitation & Aufarbeitung)
- ◆ Kooperationspartner

Quelle: <https://www.kurse.kita.bayern/course/view.php?id=102> Abruf vom 14.07.2025



## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

### Formen von Gewalt

Formen von Gewalt durch pädagogische Fachkräfte	Beispiele
Seelische Gewalt	Beschämen, Demütigen, Ausgrenzen, Isolieren, Diskriminieren, Überfordern, Überbehüten, Ablehnen, Bevorzugen, Abwerten, ständig mit anderen Kindern vergleichen, Angst machen, Anschreien, Bedrohen, Beleidigen, Erpressen
Seelische Vernachlässigung	Emotionale Zuwendung oder Trost verweigern, mangelnde Anregung, Ignorieren, verbalen Dialog verweigern, bei körperlichen, seelischen oder sexuellen Übergriffen unter Kindern nicht eingreifen
Körperliche Gewalt	Unbegründet festhalten, Einsperren, Festbinden, Schlagen, Zerren, Schubsen, Treten, zum Essen zwingen, Verbrühen, Verkühlen, Vergiften
Körperliche Vernachlässigung	Unzureichende Körperpflege, mangelhafte Ernährung, unzureichende Bekleidung, Verweigerung notwendiger Hilfe (z. B. nach Unfällen) und Unterstützung
Vernachlässigung der Aufsichtspflicht	Kinder unangemessen lang oder in gefährlichen Situationen unbeaufsichtigt lassen, Kinder „vergessen“, notwendige Sicherheitsvorkehrungen oder Hilfestellungen unterlassen, Kinder in gefährliche Situationen bringen
Sexualisierte Gewalt	Ein Kind ohne dessen Einverständnis oder gegen seinen Willen streicheln oder lieblosen, Küssen, körperliche Nähe erzwingen, ein Kind ohne Notwendigkeit an den Genitalien berühren, ein Kind sexuell stimulieren, sexuelle Handlungen durch ein Kind an sich vornehmen lassen, Kinder zu sexuellen Posen auffordern, Kinder nackt oder in sexuell aufreizenden Positionen fotografieren

Quelle: Maywald, Jörg (2025): Konzepte für Kindeswohl und Kinderschutz in Kitas. Cornelsen Verlag, S. 56 - 68)

In der INTAKT-Studie (Soziale Interaktionen in pädagogischen Arbeitsfeldern) wurden für eine Publikation von Annedore Prengel 1590 Beobachtungsszenen aus Kitas ausgewertet, ca. 20 Prozent der Interaktionen wurden als verletzend und fünf Prozent als sehr verletzend eingestuft. Astrid Boll und Regina Rempesberger-Kehm konnten in ihrer Explorationsstudie „Verletzendes Verhalten in Kitas“ verschiedene Formen verletzenden Verhaltens ausmachen, die den „Graubereich verletzenden Verhaltens“ (Boll et al. 2025, S. 38) fokussiert:

<b>Mangelnde Bedürfnisorientierung, Abwerten von Gefühlen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Unzureichende Wahrnehmung und Berücksichtigung der Grundbedürfnisse von Kindern</li> <li>◆ Nicht-Ernstnehmen oder Abwerten der Gefühle von Kindern</li> <li>◆ Unterbinden der Gefühle und emotionalen Äußerungen von Kindern</li> <li>◆ Ablehnen der Hilfesuche von Kindern</li> </ul>
<b>Diskriminierung, negative Zuweisung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Abfällige Äußerungen über Kinder</li> <li>◆ Ausschluss eines Kindes von Aktivitäten</li> <li>◆ Fehlendes Einschreiten bei Diskriminierungen unter Kindern</li> <li>◆ Verdächtigungen von Kindern</li> <li>◆ Negative Zuschreibungen</li> </ul>



## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

<b>Adultistisches Verhalten, Machtmissbrauch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Herabwürdigen von Kindern</li> <li>◆ Sich-Hinwegsetzen über Gefühle, Äußerungen und Handlungen von Kindern</li> <li>◆ Kein Dulden von Widerspruch, willkürliches Bestimmen über Kinder</li> <li>◆ Drohen, Angstmachen, Bestrafen</li> <li>◆ Körperliche oder sexuelle Übergriffe</li> </ul>
<b>Mangelnde Partizipation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Fehlende Möglichkeiten von Kindern, sich einzubringen</li> <li>◆ Ignorieren der Beschwerden von Kindern</li> <li>◆ Willkürliches Entscheiden über Kinder, kein Erklären von Entscheidungen</li> <li>◆ Setzen und Durchsetzen von Grenzen und Regeln aus machtvoller Position</li> </ul>
<b>Beschämen, Bloßstellen, Vorführen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Befragung eines Kindes, das unaufmerksam erscheint</li> <li>◆ Auslachen oder lautes Sprechen über einen vermeintlichen Fehltritt</li> <li>◆ Einordnen des Verhaltens eines Kindes anhand eines Gradmessers</li> <li>◆ Bloßstellung eines Kindes in schambesetzten Situationen</li> <li>◆ Offen geäußerte Missbilligung</li> </ul>
<b>Fehlende oder unangemessene Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Fehlende, äußerst knappe oder nüchterne Antworten auf Fragen von Kindern</li> <li>◆ Ignorieren bei Ansprache eines Kindes, Am Sprechen-Hindern</li> <li>◆ Ständiges Unterbrechen oder Nicht-Ausreden-Lassen</li> <li>◆ Adressieren von Kindern im Befehlston, ständige Anweisungen</li> <li>◆ Schlechtmachen oder Ins-Lächerliche-Ziehen ihrer Antworten</li> <li>◆ Ironie und Sarkasmus</li> </ul>
<b>Anschreien, fehlende Selbstregulation der Fachkraft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Lautes und machtvolles Zurechtweisen</li> <li>◆ Anschreien, Maßregeln und Bestrafen als Folge eskalierender Interaktionen</li> <li>◆ Fehlende Selbstregulation der Fachkräfte, Hilflosigkeit und Überforderung</li> </ul>
<b>Wegsehen, Weghören, Nichtstun</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ignorieren verletzenden Verhaltens</li> <li>◆ Doppelte Verletzung für Kinder: verletzendes Verhalten an sich sowie fehlende Hilfe durch andere Erwachsene</li> </ul>

**Quelle:** Astrid Boll & Regina Remsperger-Kehm (2025): Position beziehen - mutig handeln. Fachberatungen im institutionellen Kinderschutz. Verlag das Netz, S. 49 f

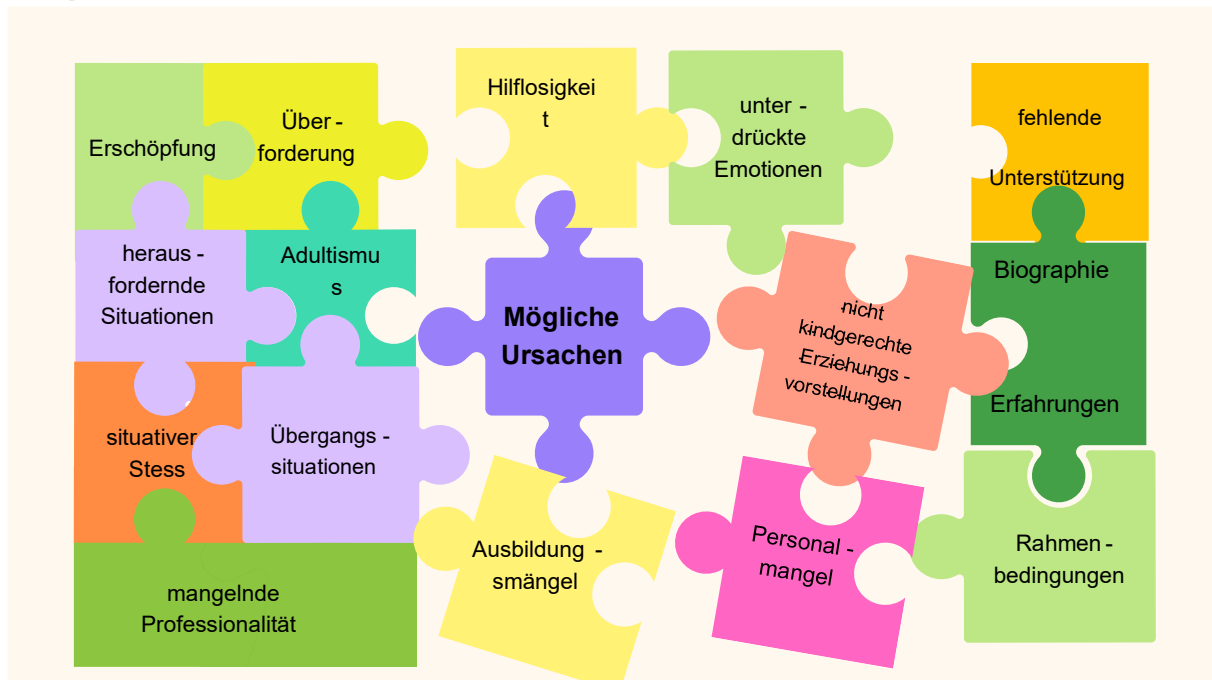


---

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

---

### Mögliche Ursachen verletzenden Verhaltens





## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

### Was können wir tun?

### Was können wir tun?

<p><b>Biographiearbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (übernommene) Werte &amp; Normen</li> <li>• (übernommene) Erziehungsvorstellungen</li> <li>• Erfahrungen, die ich als Kind gemacht habe</li> <li>• (überholtes) Bild vom Kind?</li> <li>• Ausbildung</li> <li>• ...</li> </ul>	<p><b>Selbstreflexion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die eigenen Gefühle &amp; Bedürfnisse wahrnehmen &amp; reflektieren</li> <li>• die eigenen Grenzen wahrnehmen &amp; kommunizieren</li> <li>• die eigene Sprache (Sprachgewalt &amp; Wörterzauber)</li> <li>• wissen um die eigenen Stressfaktoren</li> <li>• Verhaltensweisen</li> <li>• ...</li> </ul>	<p><b>Selbstfürsorge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stresstrategien</li> <li>• kennen der eigenen Grenzen</li> <li>• Unterstützungsmöglichkeiten</li> <li>• Einholen von Feedback</li> <li>• Regulationsstrategien - Kinder</li> <li>• pädagogische Pausen</li> <li>• ...</li> </ul>
--	--	--

### Sprachgewalt & Wörterzauber - Adulthood

Der Begriff Adulthood leitet sich von dem englischen Wort „adult“ (Erwachsener) ab. In Kombination mit der Endung -ismus verweist der Begriff auf eine gesellschaftliche Machtstruktur, ähnlich wie es bei Sexismus oder Rassismus der Fall ist. Adulthood benennt das ungleiche Machtverhältnis zwischen „Erwachsenen“ und „Kindern“, welches die Gesellschaft und die direkten Beziehungen durchzieht und verweist auf die Unterdrückung und Diskriminierung von jüngeren Menschen.

Adulthood beruht auf der gesellschaftlichen Herstellung von Differenz entlang der Kategorie Alter. Dabei geht es nicht um mögliche Unterschiede zwischen konkreten jüngeren und einer älteren Person. Problematisiert wird vielmehr die Konstruktion (= soziale Herstellung) von Kind-sein und Erwachsen-sein und die darauf bezogenen Bewertungen aus der Perspektive der erwachsenen Norm. „Wenn Erwachsene davon ausgehen, dass sie intelligenter, reifer, kompetenter als Kinder und Jugendliche sind und daher über junge Menschen ohne deren Einverständnis bestimmen können, dann ist das Adulthood“ (NCBI 2004, S. 10 zitiert nach Winkelmann, 2022, S. 34)

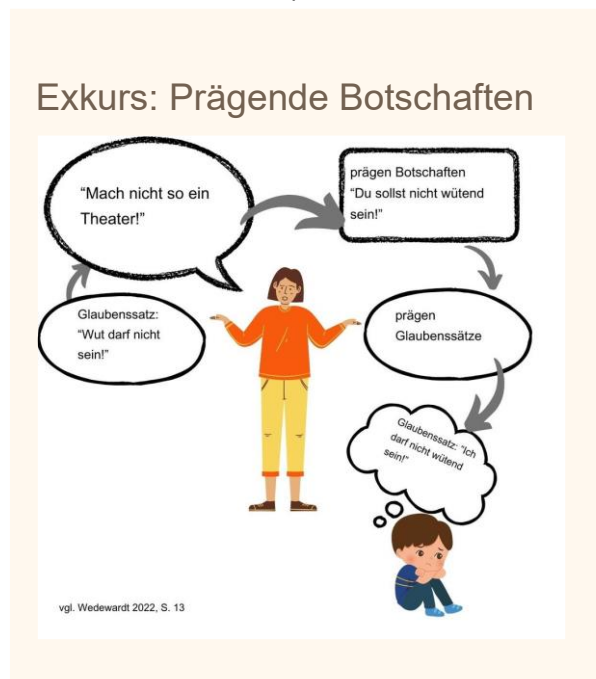
Folgende Aussagen beinhalten eine Form von Adulthood ... (und wir alle erwischen uns bestimmt bei mindestens einem dieser Sätze):

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

- „Wenn du dich nicht beruhigst, dann gehst du sofort auf dein Zimmer“
- „Weil ich es so sage“
- „Solange du deine Füße unter meinen Tisch stellst, machst du, was ich sage“
- „Jetzt stell dich nicht so an“
- „Das verstehst du noch nicht“
- „Dafür bist du noch zu klein“
- „Ich sag dir, wenn du groß bist“
- „Alles gut. Das war doch überhaupt nicht schlimm“
- „Kannst du nicht besser aufpassen?“
- „Wenn Erwachsene reden, haben Kinder Sendepause“
- „Das ist nichts für Kinder“
- „Sei nicht so kindisch“
- „Sei nicht so trotzig“
- „Du benimmst dich wie ein kleines Kind“
- „Reiß dich zusammen“
- „Hast du mich verstanden?!“

Jedes Wort, jede Aussage, die wir tätigen, sendet eine Botschaft, wie uns bereits Friedemann Schulz von Thun mit seinem Kommunikationsquadrat bewies.

Wenn wir mit Kindern sprechen, dann senden wir, bewusst oder unbewusst, Botschaften an das



Kind, „die dessen Bild von sich selbst und von der Welt prägen. Diese Botschaften, die wir senden, werden zur inneren Stimme der Kinder. Sie prägen ihr Selbstbild und ihre Wahrnehmung von sich. „Kinder lernen dabei, sich selbst und die Welt durch unsere Augen zu betrachten. So wie wir sie anschauen, werden sie sich selbst anschauen, so wie wir die Welt betrachten, werden sie die Welt betrachten“ (Wilhelm, S. 22). Betrachten wir Kinder als Belastung, werten wir sie in ihrem So-Sein ab, werden sie ein negatives Selbstbild von sich selbst entwickeln. Diese „Mikro-Resonanzerfahrungen speichern wir tief auf unserer Körperebene und im Gehirn ab, [...], sie werden zu den Bildern, die wir von uns und anderen haben“ (ebd.).



## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

Mit unseren Worten transportieren wir Botschaften. Wenn wir beispielsweise Kindern ihre Bedürfnisse und Gefühle absprechen, dann kann dies dazu führen, dass Kinder negative Glaubenssätze verinnerlichen. Oft geben wir unsere verinnerlichten Glaubenssätze durch unsere Aussagen an die Kinder weiter.

### Reflexion & Feedback

Wie können wir gemeinsam verletzendes Verhalten verhindern?

In verschiedenen Studien konnte inzwischen gezeigt werden, dass es für pädagogische Fachkräfte nicht einfach ist, mit dem eigenen, als auch mit dem verletzenden Verhalten von Kolleg\*innen umzugehen.

In Teams braucht es eine Kultur der gegenseitigen Rückmeldung und Unterstützung. Die befragten Fachkräfte einer Studie gaben an, dass diese Kultur von Wertschätzung, Achtsamkeit, einer positiven Fehlerkultur und Mut geprägt ist, untereinander um Hilfe zu bitten und sich gegenseitig zu unterstützen (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021, S. 77 – 81).



**Quelle:** Hohmann, Kathrin (2022): Augenhöhe statt Strafen. Beziehungsstark in Kita, Krippe und Kindertagespflege. Herder Verlag, S. 30



---

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

---

Feedback ist keine einfache Angelegenheit, sowohl Feedback zu geben als auch zu nehmen. Es kann manchmal wehtun, peinlich sein, Abwehr auslösen oder neue Schwierigkeiten heraufbeschwören, da niemand leichten Herzens akzeptiert, im eigenen Selbstbild korrigiert zu werden. Auch muss der offene Umgang mit Gefühlen - um die es beim Feedback meist geht - häufig erst erlernt werden. Eine Feedback Situation ist daher oft prekär, so dass es günstig ist, dass Feedback - "Geberin" und Feedback - "Nehmerin" bestimmte Regeln einhalten.

Eine Rückmeldung sollte daher sein:

- **Möglichst beschreibend, nicht wertend.**  
Geben Sie Ihrem Gegenüber eine möglichst konkrete Beschreibung seines speziellen Verhaltens und Ihrer Reaktionen und Einschätzungen darauf. Vermeiden Sie jede kritische Infragestellung der anderen Person und jede Interpretation - es sei denn, sie fordert Sie ausdrücklich dazu auf, mit ihr zusammen nach den tieferen Ursachen ihres Verhaltens zu suchen.
- **Konkret** (auf begrenztes Verhalten bezogen), **nicht allgemein** (auf die ganze Person).
- **Angemessen**  
Die Bedürfnisse aller beteiligten Personen berücksichtigen.
- **Brauchbar.** Rückmeldung soll sich auf Verhaltensweisen beziehen, die der Empfänger ändern kann, daher
- **Nichts Unabänderliches ansprechen**  
Wenn keine Chance besteht, dass Ihr Feedback eine Verhaltensänderung bewirkt, lassen Sie es bleiben.
- **Keine Änderungen fordern**  
Sie können der empfangenden Person nur Informationen darüber liefern, was ihre Kommunikation bei Ihnen auslöst. Ob sie aufgrund dieser Informationen ihr Verhalten ändert, muss sie selbst entscheiden. Sie können sie sich anders wünschen, aber sie nicht dazu zwingen.
- **Feedback sollte erbeten, und nicht aufgezwungen sein.**  
Die Rückmeldung sollte von beiden als Angebot der gebenden an die empfangende Person verstanden werden.
- **Bereitschaft der empfangenden Person.**  
Vergewissern Sie sich, ob die andere Person im Augenblick dazu in der Lage ist, Ihr Feedback zu hören und anzunehmen. Optimal: Wenn sie selbst darum bittet. Sonst äußern Sie Ihren Wunsch und warten Sie die Reaktion ab.



---

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

---

- **Rechtzeitig**  
Rückmeldung soll sobald wie möglich gegeben werden. Je weiter in der Vergangenheit das Verhalten liegt, das Sie ansprechen, umso weniger kann die andere Person mit Ihrem Feedback etwas anfangen. Sofortiges Feedback gibt der empfangenden Person die Möglichkeit, die angesprochene Situation besser in Erinnerung zu rufen und ihr Verhalten zu verifizieren.
- **Klar und genau formuliert.**  
Rückmeldung soll nachprüfbar sein.
- **Sachlich richtig**  
Es soll die Beobachtung von anderen nachgeprüft werden können.
- **Nicht zu viel auf einmal**  
Nicht mehr Informationen, als der die empfangende Person verarbeiten kann. Besser öfters, als das große Aufräumen und das 'immer' und 'nie'.
- **Neue Informationen geben**  
Das Selbstverständliche braucht nicht schon wieder gesagt zu werden. Fragen Sie sich, ob die Information, die Sie geben wollen, für die empfangende Person wohl neue Gesichtspunkte enthält. Was ihr Verhalten in Ihnen bewirkte, welche Empfindungen es weckte, ob es Sie aktivierte, lähmte, verärgerte, freute, sind möglicherweise wichtige neue Gesichtspunkte für sie.
- **Reaktion des Feedbacks vorhersehen**  
Warum wollen Sie eigentlich ein Feedback geben? Werden Sie sich Ihrer Gefühle und Intentionen klar. Wollen Sie Ihre Kommunikation verbessern? Ihrem Gegenüber helfen? Oder ihm auf gruppendynamisch elegante Weise eins auswischen? Wie könnte Ihr Gegenüber reagieren? Wie die Gruppe? Welche Wirkung könnte das Feedback auf den Gruppenprozess haben?

### Regeln für das Geben von Feedback:

Die größte Kunst dabei ist: Ich sage einem Menschen, wie ich ihn sehe, ohne ihn dabei zu verletzen. Feedback sollte zielorientiert sein, d.h. welche Möglichkeit gibt es für die Zukunft, aus diesen Fehlern zu lernen. Feedback sollte also nur gegeben werden, wenn es hilfreich sein kann. Um dies zu erreichen, müssen einige Grundsätze beachtet werden. Feedback sollte daher immer:

- **Konstruktiv sein**, d.h. Perspektiven für die Zukunft bieten;



---

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

---

- **Beschreibend sein**, d.h. man sollte Bewertungen und Interpretationen außen vorlassen. Außerdem ist Meckern, Schimpfen und Beleidigen völlig unangebracht. Kritik immer sachlich äußern!
- **Konkret sein**. Durch Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen weiß die betreffende Person nicht, wie sie das Problem beseitigen kann. Außerdem ist es für die Beteiligten am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret beschrieben wird.
- **Subjektiv** formuliert sein. Wenn man von seinen eigenen Beobachtungen und Eindrücken spricht und nicht von denen anderer, fällt es den Beteiligten leichter, das Feedback anzunehmen.
- **Nicht nur negativ sein**. Man sollte stets daran denken, dass es schwer ist Kritik einzustecken. Daher ist es für das Gegenüber leichter, Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn es merkt, dass man nicht nur herumkritisieren möchte, sondern auch die positiven Seiten sieht.

### Regeln für das Annehmen von Kritik:

Beim Entgegennehmen des Feedbacks befindet sich die empfangende Person in einer passiven Rolle, ist also den Vorwürfen erst einmal hilflos ausgesetzt. Man sollte aber sehen, dass es die Chance gibt zu erfahren, wie man auf andere wirkt. Deshalb sollte man als empfangende Person:

- **ausreden lassen**: Man kann nicht wissen, was die andere Person sagen will, bevor sie nicht zu Ende gesprochen hat. Allenfalls könnte man es vermuten. Deshalb gilt: Ausreden lassen!
- sich **nicht rechtfertigen oder verteidigen**. Es ist wichtig, sich klar zu machen, dass die andere Person nie beschreiben kann, wie man ist, sondern immer nur, wie man auf sie wirkt. Diese Wahrnehmung ist aber durch keine Klarstellung revidierbar. Man sollte die Meinung der anderen Person hinnehmen und, falls man möchte, auch daraus lernen. Es ist lediglich wichtig zu verstehen, was das Gegenüber meint, man sollte sich also nicht scheuen, Verständnisfragen zu stellen.
- **Dankbar sein** für Feedback, auch wenn es nicht in der richtigen Form gegeben wurde. Es hilft sich selbst und die Wirkung auf andere kennen zu lernen und dadurch sicherer und kompetenter im Auftreten zu werden.



## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

### SAG ES – Ansprechen von schwierigen Situationen

Die SAG ES Methode ermutigt beide Seiten, über ihre Wahrnehmung des Konflikts zu sprechen, ohne das Gegenüber zu verletzen. Das gelingt durch die konsequente Einhaltung der Ich-Perspektive. SAG ES steht für:

- Sichtweise schildern: „Mir ist aufgefallen, ...“ „Ich finde, ...“
- Auswirkungen erläutern: „Für mich bedeutet das ...“, „Das hat zur Folge, dass ...“
- Gefühle benennen: „Ich fühle mich ...“, „Ich bin ... /weil ... wichtig ist.“
- Eigene Interessen formulieren: „Ich wünsche mir von dir ...“
- Sichtweise des anderen erfragen: „Mich interessiert, was du darüber denkst.“

Am Ende des Gesprächs liegen beide Sichtweisen offen auf dem Tisch. Das macht es möglich, gemeinsam nach Kompromissen / Lösungen zu suchen. Die vereinbarten Lösungen sollten schriftlich festgehalten und ein Folgetermin zur Reflexion der Fortschritte verabredet werden.

### Wie sage ich es der / dem Mitarbeiter\*in?

**Schritt 5:** Reflektieren Sie gemeinsam nach wenigen Wochen, ob sich die vorgenommenen grenzachtenden Veränderungen bewährt haben.

**Schritt 4:** Überlegen Sie gemeinsam mit Ihrem Gegenüber, wie in einer ähnlichen Situation grenzachtend gehandelt werden kann.



**Schritt 1:** Beschreiben Sie, was Sie in der Situation wahrgenommen haben.

**Schritt 2:** Erklären Sie Ihrem Gegenüber, warum Sie in der Beobachtung eine Grenzüberschreitung sehen.

**Schritt 3:** Klären Sie gemeinsam mit Ihrem Gegenüber, weshalb es zur Grenzüberschreitung kam.

Eine Möglichkeit ist es der/dem Kolleg\*in Unterstützung in Form von Supervision anzubieten (Bedarf der Abklärung mit dem Träger). In Fällen, die eine Meldung nach §47 SGB VIII, notwendig machen,



---

## Handout: Gelebter Kinderschutz in der Kita – für Dich, für mich, für uns

---

muss überlegt werden, ob die Kollegin/der Kollege vom Dienst freigestellt wird. Dafür ist es notwendig, im Schutzkonzept das Verfahren interner Gefährdungen mit seinen einzelnen Schritten aufzuführen.

### Literatur

Baum, Heike (2025): Sicher aufwachsen. Das Konzept zum Schutz vor Gewalt für starke & selbstbewusste Kinder. AV1 Pädagogik Film

Boll, Astrid; Miehe-Gruhn, Jennifer; Rein, Regina; Remsperger-Kehm, Regina (2025): Position beziehen - mutig handeln! Fachberatung im institutionellen Kinderschutz. Verlag das Netz

Boll, Astrid; Remsperger-Kehm, Regina (2022): Verantwortlich handeln! Verletzendes Verhalten in der Kita gemeinsam verhindern. Verlag das Netz

Hohmann, Kathrin (2022): Augenhöhe statt Strafen. Beziehungsstark in Kita, Krippe und Kindertagespflege.

Der Kinderschutzbund Landesverband Sachsen (2024): Teams praktisch stärken. Methoden zur Reflexion pädagogischen Verhaltens.

Remsperger-Kehm, Regina: Verletzendes Verhalten im Kita-Alltag. <https://nifbe.de/fachbeitraege/verletzendes-verhalten-im-kita-alltag/> Zugriff vom 07.07.2025

Tures, Andrea (Hrsg.) (2025): Das schwierige Kind? Herausforderndem Verhalten professionell begegnen. Cornelsen Verlag

Wedewardt, Lea (2022): Wörterzauber statt Sprachgewalt. Achtsam sprechen in Kita, Krippe und Kindertagespflege. Herder Verlag

Winkelmann, Anne Sophie (2022<sup>3</sup>): Machtgeschichten. Ein Fortbildungsbuch zu Adulthood für Kita, Grundschule und Familie. Edition Claus

Wilhelm, Nicole (2022): Herausgeforderte Kinder. Was Kinder mit ihrem Verhalten sagen. Matthias Voelchert GmbH Verlag