

Schutzkonzept des Hortes an der Grundschule Possendorf



Hort an der Grundschule Possendorf
Schulstraße 6 – 01728 Bannewitz

Inhaltsverzeichnis

Name, Anschrift und Kontaktmöglichkeiten.....	3
Vorwort.....	3
1. Rechtsgrundlage.....	4
2. Gewaltverständnis und Differenzierung.....	5
2.1. Grenzverletzendes Verhalten	6
2.2. Übergriffiges Verhalten	6
2.3. Missbräuchliches Verhalten	6
3. Leitbild.....	7
4. Potential- und Risikoanalyse und Kinderbefragung	8
5. Präventionskonzept	10
5.1. Verhaltensampel	10
5.2. Teamkultur	16
5.4. Beschwerdemanagement	18
6. Beteiligung von Kindern.....	20
7. Interventionskonzept.....	21
7.1. Verantwortungen und rechtliche Grundlagen bei Kindeswohlgefährdung im Hort	21
7.2. Maßnahmen bei Fehlverhalten oder Beschwerden bezüglich der Arbeit in der Einrichtung.....	23
8. Kooperationen.....	25
9. Einstellungsverfahren	25
10. Anlagen	27

Name, Anschrift und Kontaktmöglichkeiten

Träger

Gemeindeverwaltung Bannewitz
Schulstraße 6
01728 Bannewitz OT Possendorf

Hort an der Grundschule Possendorf
OT Possendorf
Schulstraße 6
01728 Bannewitz

Leitung: Anja Schwanitz-Böhme
Stellvertretung: Stefanie Jung

035206/21352

hort-possendorf@bannewitz.de

team-hort-possendorf@bannewitz.de

Website: <https://hort-possendorf.bannewitz.de>

Vorwort

Ein Kinderschutzkonzept hat das Ziel, den Schutz und das Wohlergehen aller Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten.

Unsere Einrichtung und alle hier Beschäftigten sprechen sich im Rahmen dieses Kinderschutzkonzeptes gegen jede Form von Gewalt aus. Es gibt klare Strukturen, Handlungsabläufe und Verantwortlichkeiten vor, um frühzeitig mögliche Gefährdungen zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Gemeinsam übernehmen wir Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder, um ihnen ein sicheres Umfeld zu bieten, in dem sie sich frei entfalten können. Das Kinderschutzkonzept spiegelt unsere pädagogische Grundhaltung wider und ist ein Versprechen an die Kinder, dass sie hier in unserer Einrichtung sicher und fröhlich aufwachsen können, frei von Gewalt, Missbrauch und Vernachlässigung. Es soll uns als Leitfaden und Handlungsgrundlage dienen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Schutzkonzepts wurden auf Basis einer Potenzial- und Risikoanalyse sowie einer Befragung der Kinder festgelegt (Anlage 1 und 2).

Possendorf, Februar 2025

1. Rechtsgrundlage

Die im Folgenden genannten Gesetzestexte sollen die Rechtsgrundlage für unser Kinderschutzkonzept exemplarisch aufzeigen. Wir erheben dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



Regelt die Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und legt Standards für die Qualität der Betreuung fest.



Regelt die Leistungen und Aufgaben der Kinder und Jugendhilfe, einschließlich des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII) und die Einstellung der Mitarbeiter durch §72a.



Legt die Rechte von Kindern fest und dient als Grundlage für nationale Kinderschutzgesetze. Deutschland hat die Konvention 1992 ratifiziert, wodurch sie auch in Sachsen gilt.



Enthält Bestimmungen zum Sorgerecht und Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohls, insbesondere in den §§1666 und 1666a BGB.

2. Gewaltverständnis und Differenzierung

Der Begriff „Gewalt“ lässt sich nicht eindeutig und allgemeingültig definieren. In der Regel wird er mit der Ausübung von Zwang verbunden, bei dem eine Person dazu gebracht wird, etwas gegen ihren Willen zu tun oder zu unterlassen. Oft wird zwischen verschiedenen Formen der Gewalt unterschieden, wie physische und psychische Gewalt, Vernachlässigung – sowohl körperlich als auch emotional –, sexualisierte Gewalt sowie dem Zwang, Gewalt gegenüber anderen zu erleben. Diese Differenzierungen sind wichtig, reichen jedoch für das vorliegende Konzept nicht aus. Im Rahmen des Kinderschutzkonzeptes zur Gewaltprävention sprechen wir bewusst von „Verhalten“, um klarzustellen, dass nicht der Mensch an sich verurteilt wird, sondern dessen Verhalten in den Fokus gerückt wird. Dies betont, dass sich Menschen anders verhalten können und sollen. Außerdem ermöglicht dieser Ansatz eine differenziertere Auseinandersetzung mit der Intention und Intensität eines Verhaltens, was in der Prävention von zentraler Bedeutung ist. Die folgende Differenzierung dient dazu, Situationen aus dem pädagogischen Alltag treffend beschreiben und besprechen zu können und darüber eine reflexive Auseinandersetzung im Team zu befördern.

„Formen der Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte [können sein]:

- *seelische Gewalt*: beschämen, ausgrenzen, isolieren, diskriminieren, überfordern, überbehüten, ablehnen, bevorzugen, abwerten, ständig mit anderen Kindern vergleichen, Angst machen, anschreien, 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, 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 liebkosen, 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“¹.

¹ Maywald, Jörg (2019): *Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern*, S. 12

2.1. Grenzverletzendes Verhalten

Hierbei handelt es sich um ein einmaliges oder gelegentliches, unangemessenes Verhalten, das die persönlichen Grenzen im Erleben der Person überschreitet, z.B. den Zwang, aufzuwachen oder zu schlafen, verbale Androhung von Strafe, körperliche Übergriffe wie am Arm zerran oder auch mangelhafte Versorgung mit Getränken. Ursachen für dieses Verhalten sind entweder die Rahmenbedingungen (Stress, unklare Regeln/ Strukturen, mangelnde Fachlichkeit) oder die Haltung der ausübenden Person, z.B. persönliche Unzulänglichkeiten). Grenzverletzendes Verhalten kann auch als Strategie von Täter*innen eingesetzt werden, um das Umfeld der betroffenen Person bzw. deren Reaktion zu testen.

Was ist zu tun:

- Gesprächssituation über konkreten Vorfall aktiv herstellen
- Beschwerdeverfahren und Partizipation stärken
- neugierig / offen für Kritik sein
- Nachbesprechen kritischer Situationen

2.2. Übergriffiges Verhalten

Hierbei setzt sich die ausübende Person bewusst und gezielt über den Widerstand einer anderen Person, Regeln, Dienstvereinbarungen, Normen und fachliche Standards hinweg, z.B. massives Unterdrucksetzen, Diffamierung, Nichtbeachtung, die Körperlichkeit, Sexualität oder auch Schamgrenzen verletzendes Verhalten. Ursachen für dieses Verhalten sind ebenfalls Rahmenbedingungen (grundlegende fachliche Mängel), die Haltung der ausübenden Person (unzureichender Respekt der anderen Person gegenüber) oder das Verhalten dient als Missbrauchsvorbereitung

Was ist zu tun:

- (arbeitsrechtliche) Konsequenzen für Täter*innen
- Aufarbeitung mit Betroffenen / Angehörigen / Team und Führung
- Information des Trägers

2.3. Missbräuchliches Verhalten

Das Ausnutzen von Macht und Autorität zur Befriedigung eigener Bedürfnisse auf Kosten anderer ist charakteristisch für dieses Verhalten, wobei die Verpflichtung zur Geheimhaltung zentrales Element ist, z.B. geheime Absprachen, die Kinder und Jugendliche unter Druck setzen, (sexualisierte) Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen, Nutzung der Ressourcen von Kindern für private Zwecke. Die Ursache für dieses Verhalten liegt in der Befriedigung der Bedürfnisse der Täter*innen.

Was ist zu tun:

- interne und externe Aufarbeitung
- arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen
- professionelle Unterstützung Betroffener, Mitwissender und des Teams

3. Leitbild

Bild vom Kind

Das Kind wird in unserem Hort als eigenständiges Individuum wahrgenommen, das von Geburt an mit Fähigkeiten und Potenzialen ausgestattet ist. Es bringt eigene Ideen, Bedürfnisse, Interessen und Emotionen mit, die von uns anerkannt und respektiert werden. Die Förderung der Autonomie des Kindes steht im Mittelpunkt, indem es ermutigt wird, selbstbestimmt zu handeln, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen.

Die Entwicklung des Kindes wird als ganzheitlicher Prozess verstanden, der alle Bereiche – kognitive, emotionale, soziale, körperliche und kreative – gleichermaßen berücksichtigt. Kinder werden als aktive Mitgestalter ihrer Lern- und Lebensumwelt verstanden.

Rolle der pädagogischen Fachkraft

Jedes Kind hat das Recht auf qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung, unabhängig von seiner Herkunft, seinem Geschlecht, seiner Religion oder seinen Fähigkeiten. Der Hort Possendorf wird inklusiv gestaltet und schafft eine Umgebung, die allen Kindern Zugang zu gleichen Bildungs- und Teilhabemöglichkeiten bietet. Unterschiede werden als Bereicherung betrachtet, und Diversität wird aktiv gefördert. Eine verlässliche, einfühlsame und wertschätzende Beziehung zwischen den Fachkräften und den Kindern ist die Basis für eine positive Entwicklung. In unserem Hort wird großer Wert auf die Bindungsqualität gelegt, um ein Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens zu schaffen. Durch das Verständnis der individuellen Bedürfnisse der Kinder und den respektvollen Umgang miteinander wird eine stabile Grundlage für deren emotionale und soziale Entwicklung gelegt.

Die pädagogischen Fachkräfte nehmen die Meinungen, Ideen und Wünsche der Kinder ernst und integrieren sie in den Alltag. Im Laufe des Tages werden Kinder von uns immer wieder dazu ermutigt, sich an Entscheidungen zu beteiligen und mitzugestalten, sei es im Rahmen von Projekten, Aktivitäten oder in der Gestaltung der räumlichen Umgebung. Partizipation stärkt ihr Selbstwertgefühl und ihre soziale Kompetenz.

Die Familie wird von uns pädagogischen Fachkräften als wichtigster Bildungs- und Entwicklungspartner des Kindes anerkannt. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Hort und den Familien wird angestrebt, um eine bestmögliche Unterstützung der kindlichen Entwicklung zu gewährleisten. Die Eltern unserer Kinder betrachten wir als Experten für ihre Kinder, mit denen wir in einer engen Erziehungspartnerschaft stehen. Transparenz, gegenseitiger Respekt und regelmäßiger Austausch prägen die Zusammenarbeit, um eine kontinuierliche Entwicklung des Kindes in beiden Lebensbereichen zu sichern.

Unseren Hort verstehen wir als Ort, an dem wir diese Prinzipien leben und umsetzen. Wir streben an, unsere Arbeit transparent für alle Beteiligten zu machen, die Kinder einzubeziehen und auch räumlich sowie zum Teil personell begrenzte Kapazitäten optimal zu nutzen.

4. Potential- und Risikoanalyse und Kinderbefragung

Im Rahmen der Entwicklung eines einrichtungsinternen Gewaltschutzkonzepts führten das Team und die Leitung des Hortes Possendorf eine Potential- und Risikoanalyse durch. Ziel war es, sowohl Potenziale als auch Risiken aus Sicht des Kinderschutzes zu erkennen, um den Schutz der Kinder in der Einrichtung kurz- und langfristig zu sichern und mit Hilfe der Empfehlungen weiter auszubauen. Zur Einbeziehung der Zielgruppe fand im Oktober 2024 eine Kinderbefragung statt. Wir benennen hier Bereiche, bei denen der größte Handlungsbedarf aus Sicht des Kinderschutzes besteht. Die Potential- und Risikoanalyse befindet sich detailliert im Anhang.

Folgende Schwerpunkte sehen wir im Ergebnis als wichtigste Handlungsfelder an.

1. Prävention: Es bedarf klarer Regeln und Handlungsstrategien für den Umgang mit herausforderndem Verhalten. Dadurch wird nicht nur das Fachwissen erweitert, sondern auch eine einheitliche und professionelle Vorgehensweise im Team etabliert und es entsteht eine stabile Grundlage, sowohl die Kinder als auch die pädagogischen Fachkräfte zu schützen.
2. Beschwerden der Kinder: Viele Kinder wissen nicht, wo und wie sie sich beschweren können. Dies legt nahe, dass sie entweder den Begriff "Beschwerde" nicht verstehen oder ihn nicht als mögliche Option betrachten, um Hilfe bei den Fachkräften zu suchen. Das Team nimmt sich daher vor, das Konzept des Beschwerens altersgerecht einzuführen und eventuell feste Rituale oder Strukturen für Beschwerden zu etablieren. Dabei ist es zunächst weniger wichtig, ob das Team jede Beschwerde direkt umsetzt. Vielmehr geht es darum, Beschwerden anzuhören und den Kindern empathisch zu erklären, warum bestimmte Situationen so ablaufen, wie sie es tun. Auf diese Weise könnten Kinder lernen, dass ihre Anliegen ernst genommen werden und sie im Bedarfsfall auf Unterstützung zählen können.
3. Beteiligung der Kinder: Die Beteiligung der Kinder wird bereits vielfältig umgesetzt, jedoch von den Fachkräften als weiter ausbaufähig beschrieben. Obwohl das notwendige Know-how vorhanden ist, könnte der Fokus durch gezielte Maßnahmen weiter gestärkt werden. Die Kinderkonferenz als Möglichkeit der Beteiligung muss unter den Kindern bekannter gemacht werden. Eine Möglichkeit, wirklich alle Kinder einzubeziehen, wäre ein Kinderparlament. So wird die Mitbestimmung der Kinder nicht nur gefördert, sondern systematisch weiterentwickelt.
4. Teamkultur: Im Hinblick auf die Teamkultur äußern die Fachkräfte den Wunsch nach angemessener Feedbackkultur. Dazu soll es Teamsupervisionen geben, um für eine offene Gesprächsatmosphäre zu sorgen und zur Stärkung des Teamzusammenhalts beizutragen.

Ergebnisse der Kinderbefragung

Die Kinderbefragung hat zum Ziel, die Sichtweise der Kinder der Einrichtung in die Beurteilung der Potenziale und Risiken bezüglich des Kinderschutzes einzubeziehen. Dabei ist zu beachten, dass die Ergebnisse immer Momentaufnahmen aus der Perspektive der Kinder darstellen.

Einhaltung von Regeln (Fragen: Welche Regeln gibt es im Hort? Welche Regeln findest Du besonders wichtig?)

Die befragten Kinder konnten problemlos Regeln, die sie für besonders wichtig halten, benennen, diese waren ausnahmslos kindeswohldienlich, z.B. STOP-Regel, Goldene Regel, nicht schubsen und ärgern, Zimmerwechsel, nichts kaputt machen usw.

Prävention, Unterstützung im Alltag (Frage: Weißt Du zu wem Du gehen kannst, wenn Du Hilfe brauchst?)

Die Kinder konnten Personen benennen, bei denen sie sich Hilfe suchen können. Es wurden Erzieherinnen und Erzieher, aber auch Freundinnen und Freunde benannt.

Beteiligung (Frage: Wobei darfst Du im Hort mitentscheiden?)

Alle befragten Kinder hatte Ideen, was sie allein bestimmen. Darin fanden sich zahlreiche Deckungen mit den Angaben der pädagogischen Fachkräfte zur Partizipation. Es wurde z.B. benannt „Man kann selbst bestimmen, was man spielt und bastelt“. Aber auch die Kinderkonferenz wurde als Mittel zur Mitbestimmung benannt.

Beschwerde (Frage: Worüber würdest Du Dich gern einmal beschweren?)

Die befragten Kinder haben hier sehr verschiedene Antworten gegeben, einige schienen mit dem Begriff „beschweren“ wenig anfangen zu können. Es wurden konkrete Dinge wie „Das Essen schmeckt nicht.“, „Es gibt zu wenige Computer.“ usw. benannt, oft wurde die Frage auch nicht beantwortet.

Räumliche Gegebenheiten (Fragen: An welchem Ort hier im Hort fühlst Du Dich wohl? An welchem nicht? An welchem Ort kannst Du Dich drin oder draußen gut verstecken?)

Alle Kinder konnten mit Freude Orte im Haus und auf dem Grundstück benennen, an denen sie sich gern verstecken z.B. zwischen den Büschen und Bäumen draußen. Gruselig fanden einige wenige Kinder lediglich die Toiletten und die Garderoben.

5. Präventionskonzept

Das vorliegende Präventionskonzept soll aufzeigen, welche präventiven Ansätze im Hort verfolgt werden, um Gefährdungen jeglicher Art zu minimieren. Ziel des Präventionskonzeptes ist es, durch transparente Strukturen, vertrauensvolle Kommunikation und enge Zusammenarbeit aller Beteiligten ein sicheres Umfeld für die Kinder im Hort zu gewährleisten.

5.1. Verhaltensampel

Als Leitlinie für die Kommunikation und den Umgang mit den Kindern in unserem Hort haben wir eine Verhaltensampel erstellt. Dabei haben wir uns auf wichtige Schlüsselsituationen und -orte im Alltag konzentriert. Dafür haben wir uns nach dem „Orientierungskatalog für Fachkräfte in KiTa“ des Kinderschutzbundes gerichtet. Unterschieden wird in drei Bereiche – rot, gelb und grün.

Der grüne Bereich beschreibt pädagogische Handlungen, Verhalten und Kommunikation, die das Kindeswohl unterstützen und die Kinderrechte achten. Die pädagogische Fachkraft verhält sich professionell und entsprechend dem aktuellen Stand des Fachwissens. Sie achtet die geltenden Werte der Gesellschaft im Allgemeinen und der Einrichtung im Speziellen. Die Grundhaltung gegenüber den ihr anvertrauten Kindern ist wohlwollend und unvoreingenommen.²

Der gelbe Bereich zeigt grenzverletzendes Verhalten an. Dies kann persönliche Grenzen der Kinder, Eltern, geltende Werte oder pädagogische Standards unserer Einrichtung betreffen. Grenzverletzendes Verhalten geschieht versehentlich, unbewusst, unwissend oder aufgrund persönlicher Unzulänglichkeiten. Grenzverletzungen sind nicht immer zu vermeiden, weil die individuellen Grenzen eines Kindes nicht immer offensichtlich sind. Daher ist eine ständige und intensive Selbstreflexion seitens der pädagogischen Fachkraft unerlässlich und Voraussetzung, um grenzverletzendes Verhalten zu vermeiden. Grenzverletzungen beziehen sich auch auf Normen und Werte, Fürsorge-, Organisations- und Aufsichtspflicht der Fachkraft.³

Im roten Bereich werden sowohl nicht tolerierbares pädagogisches Verhalten als auch strafrechtlich relevantes Verhalten zusammengefasst. Ersteres beschreibt übergriffiges Verhalten seitens der pädagogischen Fachkraft, welches die Grenzen des Kindes, seiner Eltern, geltende Werte oder pädagogische Standards unserer Einrichtung verletzt. Im Unterschied zur Grenzverletzung passiert übergriffiges Verhalten mit Absicht, vorsätzlich, nicht zufällig und wiederholt. Die pädagogische Fachkraft missbraucht ihre Macht als Erwachsene gegenüber einem Kind. Auch Unterlassen der Fürsorge-, Aufsicht- und Organisationspflichten zählen dazu.⁴

² Orientierungskatalog für Fachkräfte in KiTa, Seite 15

³ Orientierungskatalog für Fachkräfte in KiTa, Seite 15

⁴ Orientierungskatalog für Fachkräfte in KiTa, Seite 14

Frühdienst <ul style="list-style-type: none"> Die pädagogische Fachkraft ist pünktlich und kann die Aufsichtspflicht gewährleisten. 	<ul style="list-style-type: none"> Die pädagogische Fachkraft schafft es nicht pünktlich, hat aber eine weitere Person informiert, damit die Aufsicht gewährleistet ist. Die Hausmeister und Reinigungskräfte sind informiert und wahren <u>kurzzeitig</u> die Aufsichtspflicht. 	<ul style="list-style-type: none"> Die pädagogische Fachkraft erscheint vorsätzlich nicht zum Dienst und kümmert sich nicht um die Aufsicht der Kinder.
An- und Abmelden der Kinder <ul style="list-style-type: none"> Es sind wöchentlich zwei Verantwortliche für das An- und Abmelden zuständig. Die Box mit den Hortkarten wird sorgfältig geführt. Transparenz der Dienste und Bezugserzieherinnen durch Aushänge für die Kinder ist gewährleistet. Die erste Klasse wird engmaschig begleitet. Wir unterstützen die zunehmende Selbstständigkeit der Kinder bei der Organisation ihres Nachmittages im Hort. 	<ul style="list-style-type: none"> Zu viele gleichzeitige Aufgaben führen zu Stress und Überforderung der zuständigen pädagogische Fachkraft. Es kann zu pädagogisch nicht korrektem Verhalten kommen (z.B. nicht auf Bedürfnisse der Kinder eingehen können, zu knappe oder keine Erläuterungen für Entscheidungen). 	
Mittagessen <ul style="list-style-type: none"> Essensmenge und Auswahl des Essens sind für die Kinder selbst wählbar (Buffet). 	<ul style="list-style-type: none"> Die pädagogische Fachkraft akzeptiert versehentlich und einmalig individuelle Essgewohnheiten nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> Kosteklecks Zwang zum Essen/Aufessen Nichtakzeptanz individueller Essgewohnheiten Essensentzug

<ul style="list-style-type: none"> • Wenn es nötig ist, unterstützen und besprechen die pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern die Essensauswahl. Sie akzeptieren aber in jedem Fall die Entscheidung des Kindes. • Die pädagogische Fachkraft setzt das Kind aus pädagogischen Gründen und nach erfolglosen Vorgesprächen bzgl. der Essensregeln an einen separaten Platz, erklärt dem betroffenen Kind ihre Entscheidung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die pädagogische Fachkraft setzt das Kind ohne Begründung der Essensregeln an einen separaten Platz, erklärt dem betroffenen Kind ihre Entscheidung nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachtisch als Belohnung oder Nachtischverweigerung als Strafe • Bloßstellen (z.B. „Du isst wie ein Baby!“)
<p>Toilettensituation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jedem Kind steht Privatsphäre durch separate Toilettenkabinen zur Verfügung. • Die pädagogischen Fachkräfte respektieren die Privatsphäre und zeigen an, wenn sie den Raum betreten. • Dem Kind wird Hilfe nach Einnässen oder Einkoten angeboten. Die pädagogische Fachkraft achtet sensibel auf die Signale des Kindes, welche Unterstützung es von wem benötigt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Toilettenräume dienen auch als Aufbewahrungsort, deshalb ist ein Betreten aller Beschäftigter manchmal nötig, wird aber angekündigt. 	<ul style="list-style-type: none"> • unbegründetes Eintreten in die Toilettenräume und -kabinen • Bloßstellen nach Einnässen/Einkoten • ungefragtes Eindringen in die Intimsphäre der Kinder

Hausaufgaben <ul style="list-style-type: none"> • Die pädagogische Fachkraft schafft Zeitfenster von 13:45 bis 15:30 Uhr, sorgen für ruhige entspannte Atmosphäre. • Es gibt Ansprechpartner im Hausaufgabenzimmer. • Hilfe und Unterstützung wird gewährt, wenn vom Kind gewünscht. • Die pädagogische Fachkraft verweist das Kind aus pädagogischen Gründen und nach erfolglosen Vorgesprächen bzgl. der Verhaltensregeln im Hausaufgabenzimmer des Zimmers, erklärt dem betroffenen Kind ihre Entscheidung. 	<ul style="list-style-type: none"> • In stressigen Situationen begründet die Fachkraft ausnahmsweise ihre Entscheidungen nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kind grundlos erbetene Hilfe verweigern • Kind zur Erledigung der Hausaufgaben zwingen
Nähe und Distanz <ul style="list-style-type: none"> • Dem Kind werden die Grenzen des Körperkontaktes transparent und kindgerecht aufgezeigt. • Die Fachkraft nimmt wahr, wenn das Kind körperliche Berührungen wünscht und befriedigt diese Bedürfnisse unter Wahrung der professionellen Distanz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fachkraft nimmt die feinen Signale des Kindes auf Selbstbestimmung, Abgrenzung oder Zuwendung unzureichend oder nicht wahr. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fachkraft handelt entgegen den Willen des Kindes. • Der Wunsch nach Abgrenzung, Selbstbestimmung oder Zuwendung eines Kindes wird nicht respektiert.
Kleidungswahl <ul style="list-style-type: none"> • Die Kinder erlernen bei uns den bewussten Umgang mit angemessener, witterungsgemäßer Kleidung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fachkraft trifft Entscheidungen, die dem Kind gegenüber nicht begründet werden. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Die Sorge um die Gesundheit des Kindes kann dazu führen, dass die Wahlfreiheit der Kleidung eingeschränkt werden muss bzw. das Kind angehalten wird, sich witterungsgemäß zu kleiden • Die pädagogischen Fachkräfte sind Vorbild in Bezug auf angemessene und witterungsentsprechende Kleidung. 		
Aufenthalt im Freien <ul style="list-style-type: none"> • Das Kind darf nach 13 Uhr entscheiden, ob es draußen oder drinnen spielen und sich aufhalten möchte. • Die Sorge um die Gesundheit des Kindes kann dazu führen, dass die Wahlfreiheit eingeschränkt werden muss (z.B. sehr kalte oder heiße Temperaturen, Bewegungsdrang). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sind weniger als 9 pädagogische Fachkräfte anwesend, kann es zu Einschränkungen bezüglich der Wahl des Aufenthaltsortes geben. 	
Sexualität und Intimsphäre <ul style="list-style-type: none"> • Sexuelle Übergriffe unter den Kindern werden nicht geduldet. Sie werden frühzeitig erkannt und darauf angemessen sowie zeitnah reagiert. Mit den betreffenden Kindern und Eltern wird gesprochen. • Die Fachkraft trägt Kleidung, die der Arbeit mit Kindern und Eltern angemessen ist. Sie ist sich ihrer Vorbildwirkung bezogen auf Kleidung und Sprache bewusst und achtet auf die Schamgrenzen anderer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein sexualpädagogisches Konzept wird in nächster Zeit von unserer angehenden Fachkraft für Sexualpädagogik erstellt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es findet sexuelle Gewalt durch die Fachkraft statt.

<ul style="list-style-type: none"> Die Fachkraft ist vertrauensvolle Ansprechperson bei Fragen zur sexuellen Bildung. 		
<p>Gleichbehandlung</p> <ul style="list-style-type: none"> Alle Kinder werden unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder möglichen Einschränkungen gleichbehandelt. Auf individuelle Bedürfnisse nehmen alle pädagogischen Fachkräfte Rücksicht. 		<ul style="list-style-type: none"> Ausgrenzung von Kindern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder möglicher Einschränkungen
<p>Interaktion und Umgangston</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir achten auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgangston. Das betrifft die Kommunikation zwischen allen Einrichtungsangehörigen und auch zwischen den Kindern untereinander. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Fachkraft bespricht eine Situation mit dem Kind nicht ausreichend oder nicht kindgerecht. Die Fachkraft lässt unbedacht negative Gefühle am Kind aus oder verwendet versehentlich unpassende Zuschreibungen (z.B. „Bummelliese“). 	<ul style="list-style-type: none"> Die Fachkraft ignoriert die Interaktion mit dem Kind (z.B. Trösten nach einer Verletzung). Die Fachkraft bevorzugt regelmäßig Lieblingskinder. Die Fachkraft schreit das Kind an.

5.2. Teamkultur

Im Team der Pädagoginnen und Pädagogen gibt es Regeln zur Kommunikation untereinander. Diese werden regelmäßig überarbeitet. Kritik wird jederzeit in wertschätzender Form vorgebracht und professionell – Regeln für gelingendes Feedback, aktives Zuhören usw. – besprochen. Es herrscht eine Fehlerkultur, die Fehler ausdrücklich als Möglichkeit zum Lernen für alle versteht. Die für die offene Arbeit unabdingbaren Absprachen werden auf Augenhöhe, der aktuellen Situation entsprechend und verlässlich, im Sinne von Aufsichtsbereichen und Diensten, getroffen.

5.3. Personalampel

Die Personalplanung stellt in Kindertagesstätten eine besondere Herausforderung dar, insbesondere im Falle von krankheitsbedingtem Ausfall oder anderen unvorhersehbaren Abwesenheiten von Fachkräften. Um die Qualität der Betreuung, die Aufsichtspflicht sowie den Kinderschutz auch in solchen Situationen sicherzustellen, ist es notwendig, klare Handlungsabläufe und Maßnahmen zu etablieren.

Eine bewährte Methode, um den aktuellen Personalbedarf sowie eventuelle Engpässe transparent für alle Einrichtungsangehörige darzustellen, ist das sogenannte "Personalampel"-System. Die Personalampel dient als visuelles und strukturiertes Instrument zur Einschätzung der Personalsituation im Hort. Sie erlaubt es, die personellen Kapazitäten schnell und einfach zu bewerten und notwendige Maßnahmen kenntlich zu machen. Wir haben eine ausführliche Version (Seite 17) erstellt. Darüber hinaus gibt es einen tagesaktuellen Aushang (Seite 18), der unsere Eltern informiert, wobei „wenig Personal“ für 8 bzw. 9 anwesende pädagogische Fachkräfte und „unterbesetzt“ ab 7 anwesenden pädagogischen Fachkräften gilt.

Wenn sich die personelle Situation zuspitzt, werden die Elternsprecherinnen und Elternsprecher durch die Leitung per Mail informiert, um auch seitens der Elternschaft um Unterstützung zu bitten.

Anzahl an Fachkräften im Hort Possendorf	Auswirkungen auf die Betreuung	mögliche Maßnahmen
0 bis 3	keine Betreuung mehr möglich	Schließung der Einrichtung
4 bis 6	Jetzt geht es nur noch Hand in Hand, denn die Fachkraft-Kind-Relation ist stark aus dem Gleichgewicht.	Hilfe ist nötig. Elternsprecher werden über die Situation informiert. Wer kann die Betreuungszeit verkürzen? Gibt es alternative Betreuungsmöglichkeiten für Ihre Kinder?
7 bis 8	Es geht nicht mehr alles und es gibt erste Einschränkungen, denn die Fachkraft-Kind-Relation ist nicht mehr im Gleichgewicht.	Die Raumnutzung und die Spielbereiche im Außengelände sind eingeschränkt. Pädagogische Angebote und Projekte sowie die Hausaufgabenbetreuung können nur eingeschränkt oder gar nicht durchgeführt werden. Die Leitung unterstützt das Team im pädagogischen Alltag.
9 bis 10	Es fehlen Fachkräfte, aber wir sind gut organisiert.	Durch Umstrukturierungen im Haus und flexiblen Personaleinsatz können Angebote wie geplant stattfinden.
11	Alles okay. Die Fachkraft-Kind-Relation ist stimmig.	Bildung und Qualität sind laut Konzeption möglich.

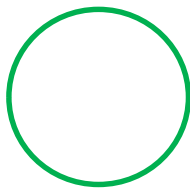


Verfügbares Personal im Bereich Krippe/Kita/Hort

Zeitraum: Aktuelle Arbeitswoche

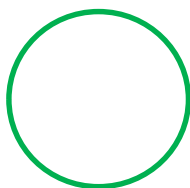
(Personalausfälle entstehen durch Erkrankungen und nicht vermeidbare Abwesenheiten)

wie geplant



Pädagogische Arbeit entsprechend der Konzeption
Projektarbeit und Ausflüge
Reguläre Öffnungszeiten
Umfängliche Elternarbeit

wenig Personal



Einschränkungen in der Betreuung:

- Zusammenlegung von Gruppen
- Reduzierung der pädagogischen Angebote
- Ausfall von Ausflügen und Projekten

Einschränkungen in der Elternarbeit:

- Ausfall von Elternnachmittagen/-abenden
- Verlegung von Elterngesprächen
- Ausfall von Festen und Veranstaltungen

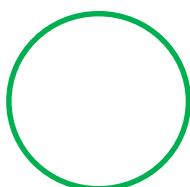
Kürzung der Öffnungszeiten möglich

Planen Sie als Familie einen evtl. Betreuungsausfall in den kommenden Tagen ein!

Unterstützung durch Familien hilft:

früheres Abholen, Mittagskind, ggf. Betreuung zu Hause

unterbesetzt



Starke Einschränkung der Betreuung

dringende Unterstützung durch die Familien notwendig
(Kind möglichst familiär betreuen)

Stark gekürzte Öffnungszeiten bis hin zu Ausfall der Betreuungsleistung (Schließung für einige Tage) in Abstimmung mit der Gemeinde

Stempel der Einrichtung

5.4. Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement umfasst Maßnahmen und Kommunikationswege, die darauf abzielen, Unzufriedenheit transparent und konstruktiv zu behandeln, um die Partizipation zu fördern, den Kinderschutz zu gewährleisten und eine erfolgreiche Erziehungs- und Bildungspartnerschaft einzugehen.

Beschwerdemanagement ist ein wichtiger Aspekt, um die Qualität der Betreuung zu gewährleisten und die Zufriedenheit der Eltern, Kinder und Mitarbeiter sicherzustellen. Folgende Methoden und Ansätze werden in unserem Hort für ein effektives Beschwerdemanagement genutzt.

Offene Kommunikation: Wir bleiben mit den Eltern und Personensorgeberechtigten immer im Gespräch. Ob persönlich beim Abholen der Kinder oder telefonisch gibt es immer die Möglichkeit, Feedback und Beschwerden direkt zu besprechen. Elternabende und individuell angebotene Gespräche sind gute Gelegenheiten, um Angelegenheiten aufzugreifen. Auch mit der Leitung haben die Eltern jederzeit die Möglichkeit, Anliegen zu besprechen.

In der wöchentlichen Teambesprechung wird über eingegangene Beschwerden reflektiert, um gemeinsam an der Verbesserung der Qualität der Einrichtung zu arbeiten.

Beschwerdekasten: Im Gang in der Hortetage hängt für alle gut sichtbar unser *KiKo-Alles-Kasten*, in den die Kinder anonym Beschwerden, Feedback oder Verbesserungsvorschläge einwerfen können. Dies fördert ehrliches Feedback, ohne dass die Person Sorge vor negativen Konsequenzen haben muss.

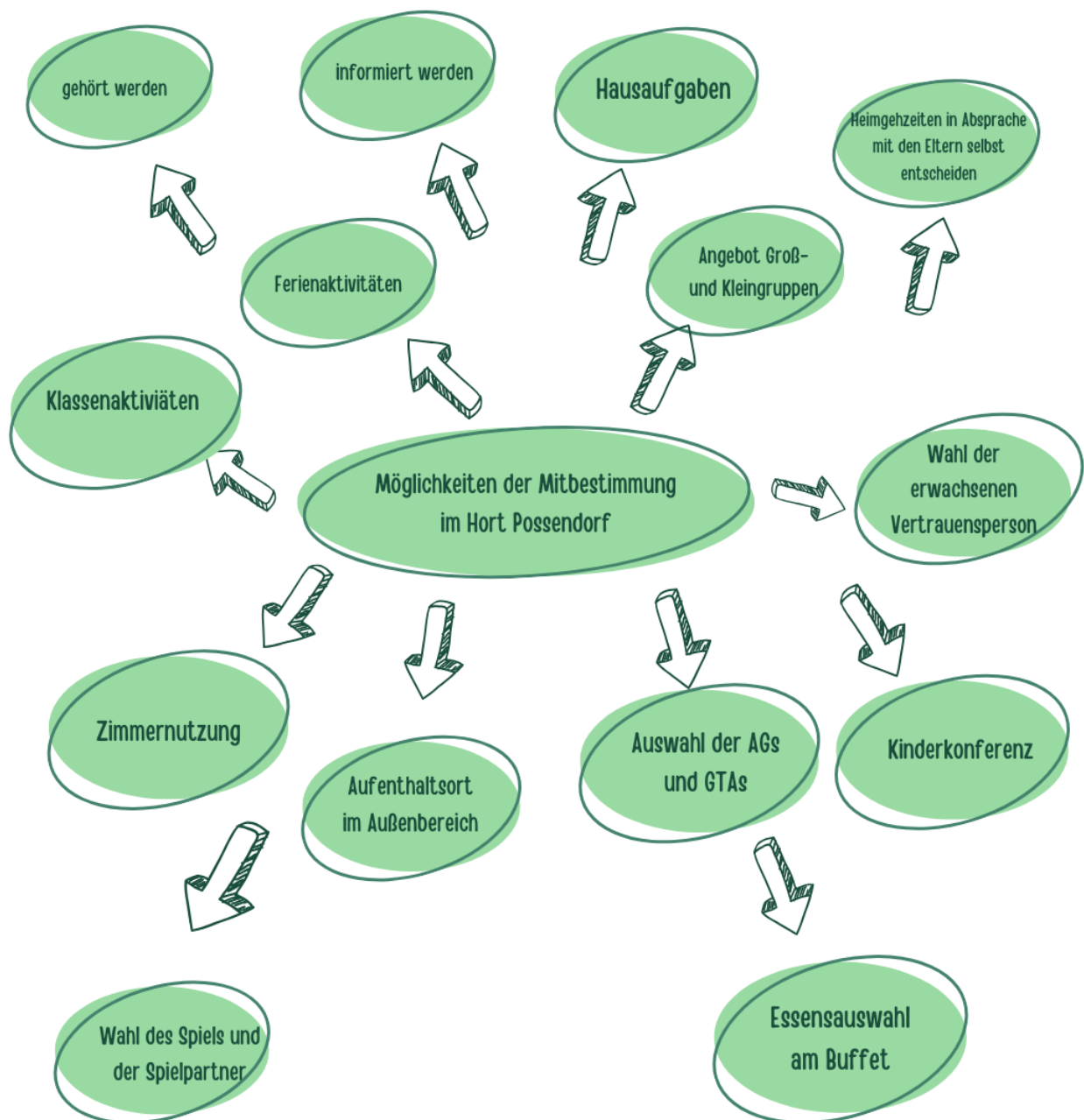
Elternbeirat: Gemeinsam mit der Schule arbeiten wir vertrauensvoll mit dem Elternbeirat zusammen. Dieser dient u.a. als Vermittler zwischen Eltern und Hortleitung. Er kann Beschwerden sammeln, thematisieren und Lösungsvorschläge erarbeiten.

Kinderbeteiligung: In unserem Hort gibt es eine Kinderkonferenz. Diese speziellen Runden oder Treffen geben den Kindern die Möglichkeit, ihre Anliegen und Probleme zu äußern. Dies gibt den Kindern eine Stimme und zeigt ihnen, dass ihre Meinungen ernst genommen werden. Nach speziellen Aktionen oder Ausflügen führen wir Feedbackrunden durch.

Fortbildungen und externe Beratungen: Regelmäßige Weiterbildungen zu Kommunikation, Konfliktmanagement und Beschwerdemanagement helfen den Erziehern und Erzieherinnen, professionell mit Beschwerden umzugehen und diese konstruktiv zu bearbeiten. In komplexen oder wiederkehrenden Fällen ziehen sie, externe Fachkräfte wie z.B. die Fachberatung des Landratsamtes hinzu, um objektive Lösungen zu erarbeiten.

6. Beteiligung von Kindern

Die Beteiligung von Kindern in der Kita ist essenziell, um ihre Selbstständigkeit, soziale Kompetenzen und das Gefühl der Mitbestimmung zu fördern. Folgende Prinzipien gelten in unserer Einrichtung, die eine effektive und respektvolle Beteiligung sicherstellen sollen.



7. Interventionskonzept

7.1. Verantwortungen und rechtliche Grundlagen bei Kindeswohlgefährdung im Hort⁵

KWG Verdacht	Fall 1 Vernachlässigung, physische oder psychische Gewalt/Misshandlung, Suchtmittelkonsum, häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt durch Sorgeberechtigte oder Personen im familiären Umfeld	Fall 2 körperliche Gewalt, sexuelle Übergriffe, Mobbing durch Kinder untereinander in der Einrichtung	Fall 3 pädagogisches Fehlverhalten, körperliche oder seelische Gewalt oder Vernachlässigung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt durch im Hort tätige Erwachsene gegenüber Schutzbefohlenen	
Vermuteter „Täter*innenkreis“	Eltern, Großeltern, Onkel, Tante, Freunde der Familie, Nachbarn, etc.	Kinder	Erzieher*in, Leiter*in, Praktikant*in	Gehört die gewaltausübende Person nicht zum Hort (z. B. Lehrer*in, Hausmeister*in, Schulsozialarbeiter*in), hat der Hortträger die Verpflichtung dessen Arbeitgeber über das Fehlverhalten zu informieren.
Gewaltausübende nutzen	- ihre physische, psychische, sprachliche oder intellektuelle Überlegenheit - ihre Machtposition, die Abhängigkeit, das Vertrauen oder die Unwissenheit des Kindes ihnen gegenüber aus			
Gesetzliche Grundlagen	Art. 1, 2 u. 6 Grundgesetz, UN-Kinderrechtskonvention, Allgemeines Gleichstellungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz)			
	§ 8a Abs. 4 SGB VIII (§ 4 KKG Berufsheimnisträger) §§ 1631, 1666 BGB (Recht auf gewaltfreie Erziehung)	§ 8b Abs. 2 SGB VIII „Träger von Einrichtungen haben gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe [Landesjugendamt] Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien 1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt “		
	Trägervereinbarung zum Kinderschutz mit dem Jugendamt Materialien auf der Homepage des Landratsamtes www.landratsamt-pirna.de/kinderschutz.html -Handlungsleitfaden -Beurteilungsbogen KWG -ieFk Liste und Erklärvideo -„Elternbroschüre“ mit Informationen zu Hilfsangeboten für Eltern -Schulungsangebote zum Kinderschutz -Meldebogen zur Anzeige einer KWG im ASD	§ 45 Abs. 2 SGB VIII (Betriebserlaubnis) „Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist . Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn [...] 3. zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden. “		
	§ 203 StGB (Schweigepflicht Berufsheimnisträger)	§ 45 Abs. 3 SGB VIII „hat der Träger der Einrichtung [...] die Eignung des Personals nachzuweisen [...] sowie von Führungszeugnissen“ § 72a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen)		
	§ 79a SGB VIII (Qualitätsentwicklung) „dazu zählen auch Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt “			

⁵ https://www.landratsamt-pirna.de/download/2022_A3_Hort_Verantwortungsbereiche_KWG_2021.pdf (2025)

Verantwortung im Verdachtsfall	Einrichtungsleitung bzw. Kinderschutzfachkraft des Trägers	Einrichtungsleitung	Einrichtungsleitung, Träger → Arbeitsrecht → Strafrecht
Vorgehen regelt	§ 8a SGB VIII Dienstvorschriften des Trägers und der Einrichtung (z. B. Hausordnung, Vorgehen bei Nichtabholung, alkoholisierte Sorgeberechtigte)	Einrichtungsspezifisches Schutzkonzept Arbeitshilfen: www.landratsamt-pirna.de/kinderschutz.html „Leitlinien zur Erstellung einrichtungsinterner Schutzkonzepte im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“ www.kein-raum-fuer-missbrauch.de Informationen / Empfehlungen zu Schutzkonzepten	
Hilfe bei Verdacht	Beratung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft (ieFk) www.landratsamt-pirna.de/kinderschutz.html	Erstberatung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft Weiterbegleitung durch Erziehungsberatung/ Sexualpädagogische Fachberatung (z. B. Sexualpädagogin Frau Kalisch (Gesundheitsamt Pirna) liane.kalisch@landratsamt-pirna.de)	Kita Fachberatung fachberatung-kita@landratsamt-pirna.de externe Beratung durch Fachstellen Supervision Lit.: Der Paritätische (2018): „Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen“ Maywald (2019): „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern“
	Spezifische Hilfsangebote - Polizeiliche Beratung im Landkreis SOE nach sex. Missbrauch: Dienststelle Pirna, Königsteiner Str. 6b, Tel: 03501 553-313 / -310 - Opferhilfe nach sex. Missbrauch und Straftaten, Grohmannstraße 1, 01796 Pirna, Tel: 3501 461 15 50 pirna@opferhilfe-sachsen.de - Häusliche Gewalt www.landratsamt-pirna.de/gleichstellung-leben-ohne-gewalt.html - www.fachstelle-blaufeuer.de (Radebeul) Beratung der Träger in Fällen sex. Grenzverletzungen durch Kinder u. Jugendliche - www.awo-shukura.de (Dresden) Fachstelle zur Prävention - www.lernportal-sachsen-lebenskompetenz.de Präventionsangebote für Schulen - www.zartbitter.de Informationen und Hilfen bei sexueller Gewalt von sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen - www.kein-raum-fuer-missbrauch.de Beauftragter der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs - Fegert, Jörg M. et al. (2014): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen: Ein Handbuch zur Prävention und Intervention - Enders (2014): Grenzen achten: Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen Ein Handbuch für die Praxis		
Maßnahmen der Verantwortlichen	Vorgehen gem. § 8a SGB VIII Gefährdungseinschätzung mit ieFk (z. B. Gespräch mit Eltern u. Kind, Unterbreiten von Hilfsangeboten, Motivation der Eltern, ggf. Mitteilung an den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) im Jugendamt) Polizei → bei akuter KWG	für Sicherheit und Schutz der Opfer und der anderen Kinder sorgen, Handeln gemäß Schutzkonzept	Prüfung zivil-, arbeits- bzw. strafrechtlicher Konsequenzen Träger → Versetzung, Freistellung, Hausverbot, Abmahnung, Strafanzeige Landesjugendamt → Betriebserlaubnis Eltern → Anzeige bei der Polizei
		wird Ursache des Verhaltens im Elternhaus vermutet (z. B. Vernachlässigung, mangelnde Erziehungskompeten z) → nach Fall 1 weiter verfahren	
Meldepflicht	gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII und § 7 Abs. 3 SächsKitaG an den Allgemeinen Sozialen Dienst im Jugendamt	§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII Meldung an Landesjugendamt (Erlaubnisbehörde): „Ereignisse oder Entwicklungen die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen [...] anzuzeigen“	
Strafverfolgung	Weder für Privatpersonen noch für Institutionen besteht eine allgemeine Anzeigepflicht bei der Polizei. Lit.: „Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ (BMFSFJ)		

7.2. Maßnahmen bei Fehlverhalten oder Beschwerden bezüglich der Arbeit in der Einrichtung

Im Folgenden werden Maßnahmen skizziert, die bei Fehlverhalten oder Beschwerden in unserem Hort zur Anwendung kommen. Diese betreffen sowohl die pädagogische Arbeit als auch den Umgang der Kinder untereinander und berücksichtigen den Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und pädagogischen Grundsätze.

Präventive Maßnahmen:

Regeln und Rituale: In unserem Hort existieren klar formulierte Regeln, die sowohl für die Pädagoginnen als auch für die Kinder gelten. Diese werden kindgerecht, verständlich und regelmäßig kommuniziert. Unsere Rituale sowie klaren und wiederkehrenden Abläufe helfen, Konflikte zu vermeiden.

Vorbildfunktion der Pädagoginnen: Ein professioneller und respektvoller Umgang seitens der Erzieherinnen gegenüber den Kindern ist ein Schlüssel für ein positives Miteinander. Die Pädagoginnen sind sich ihrer Vorbildfunktion im Umgang mit den Kindern und auch unter einander stets bewusst.

Maßnahmen bei Fehlverhalten in der Pädagoginnen-Kinder-Beziehung:

Gespräche mit den Pädagoginnen: Bei Beschwerden oder Problemen finden zuerst Gespräche zwischen der Leitung und den betroffenen Pädagoginnen statt, um die Situation zu klären. Reflexion und Supervision sind dabei wichtige Werkzeuge.

Elterngespräche: Bei anhaltenden Problemen kann auch ein Gespräch mit den Eltern der betroffenen Kinder sinnvoll sein, um die Sichtweisen zu verstehen und die Erziehungspartnerschaft zu klären.

Beschwerdeverfahren: Laut dem sächsischen Schulgesetz muss es auch formale Möglichkeiten geben, Beschwerden über das pädagogische Personal an die Hortleitung zu richten. Dazu gibt es Gesprächsmöglichkeiten mit der Leitung und einen Briefkasten für anonyme Rückmeldungen. Diese Beschwerden werden dokumentiert und systematisch bearbeitet.

Fortbildung: Es finden regelmäßig Fortbildungen für das pädagogische Personal statt, um den Umgang mit bestimmten Verhaltensweisen zu verbessern oder ihre pädagogischen Ansätze weiterzuentwickeln.

Maßnahmen bei Fehlverhalten in der Kinder-Kinder-Beziehung:

Klärungsgespräche: Bei kleineren Konflikten wird ein moderiertes Gespräch zwischen den beteiligten Kindern geführt, um das Problem zu besprechen und eine Lösung zu finden. Die Pädagoginnen agieren dabei als Mediatoren.

Konsequenzen im Rahmen des Erziehungsauftrags: Pädagoginnen können altersgerechte Konsequenzen festlegen, die als Lernmöglichkeit verstanden werden (z. B. die gemeinsame Wiederherstellung der Ordnung nach einem Streit; das

Nachdenken über das Verhalten in einer „Auszeit“ oder das Einbehalten der „Ausleihklammer“, wenn Spielzeug nicht weggeräumt wurde).

Vermittlung durch Pädagogen: In schwierigen Fällen können Mediationsverfahren oder Streitschlichtungen zum Einsatz kommen. Diese fördern eine gemeinsame Problemlösung und den respektvollen Umgang miteinander.

Gruppenangebote: Angebote zur Förderung des sozialen Miteinanders (Gruppenspiele, Teambuildingmaßnahmen) stärken die Gemeinschaft und beugen Konflikten vor.

Einbeziehung der Eltern: Falls sich die Situation zuspitzt, sollten auch die Eltern der beteiligten Kinder einbezogen werden. Dies kann durch Gespräche mit den Eltern geschehen, um das Problem zu verstehen und an Lösungen zu arbeiten.

Interne Maßnahmen zur Verbesserung der Hortarbeit:

Feedback-Kultur: Es ist sinnvoll, eine Feedback-Kultur zu etablieren, bei der sowohl Kinder als auch Eltern die Möglichkeit haben, Rückmeldungen zu geben. Dies kann in Form von anonymen Fragebögen oder Gesprächen geschehen.

Fortbildung und Teamentwicklung: Für das Hortpersonal werden regelmäßige Fortbildungen und Reflexionsrunden angeboten, um neue pädagogische Ansätze kennenzulernen und die eigene Praxis zu reflektieren.

Supervision und kollegiale Beratung: Supervision kann helfen, Konflikte im Team zu bearbeiten und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Formelle Verfahren:

Für schwerwiegende Fälle gibt es verschiedene Maßnahmen. Wenn z. B. Gespräche nicht fruchten, können externe Stellen wie das Jugendamt oder Schulpsychologen hinzugezogen werden, die betreffenden Kinder tageweise vom Hortbesuch ausgeschlossen werden oder der Betreuungsvertrag gekündigt werden.

Eine gründliche und transparente Dokumentation von Vorfällen und Beschwerden ist wichtig, um den Verlauf und die Maßnahmen nachvollziehbar zu machen. Dies dient auch dem Schutz aller Beteiligten.

8. Kooperationen

Interdisziplinäre Kooperationen sind im Kinderschutz besonders wichtig, weil sie eine umfassende, ganzheitliche Herangehensweise ermöglichen, die alleinige Disziplinen nicht bieten könnten. Gewalt gegen Kinder ist ein komplexes Problem, das medizinische, psychologische, soziale, pädagogische und rechtliche Aspekte umfasst. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen kann eine umfassendere Unterstützung und Intervention gewährleistet werden.

Der Hort an der Grundschule Possendorf kooperiert außerdem mit den folgenden Personen bzw. Anbietern:

Organisatorische Kooperationen

Bauhof, Hausmeister, Reinigung

Fachliche Kooperationen

Arbeitskreise, Fachberatung (Frau Pulwer, 03501 515-2188, Kita@landratsamt-pirna.de), Kindergarten „Windmühle“, Kinderschutzbund, Insoweit erfahrene Fachkraft, Grundschule, Träger

Externe Anbieter

Diese Anbieter haben eine entsprechende Kooperationsvereinbarung mit dem Träger und/oder ein polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt.

Fremdsprachenschule „Sprachgewandt“, Musik-, Tanz- und Kunstschule Bannewitz

Unterstützer*innen

Eltern, FSJler*innen, Praktikant*innen

9. Einstellungsverfahren

Die Gemeindeverwaltung als Träger unserer Einrichtung veranlasst die Implementierung eines sicheren Einstellungsverfahrens, inklusive erweitertem Führungszeugnis und Referenzchecks, um sicherzustellen, dass neue Mitarbeiter*innen die Sicherheitsstandards erfüllen. Außerdem gehört eine Selbstverpflichtungserklärung zur Umsetzung des Kinderschutzkonzepts zu den Einstellungs Voraussetzungen für neue Mitarbeiter*innen.

Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit mit Kindern lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander. Durch diese Beziehungen wollen wir jungen Menschen Selbstbewusstsein vermitteln, ihre Identität stärken und sie befähigen, eine gesunde Beziehung zu sich selbst und zu anderen zu entwickeln und zu leben. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die Beziehung zu anderen Menschen soll gestärkt werden. Vertrauensvolle Beziehungen sind nur möglich in einem Umfeld, das frei von körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt gestaltet ist.

Aus diesem Grund halte ich mich an folgende Grundsätze:

- 1) Ich verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass Kinder in unseren Einrichtungen vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt bewahrt werden.
- 2) Ich beachte die gesetzlichen Vorschriften.
- 3) Ich respektiere die Gefühle der Kinder. Ich nehme die individuellen Grenzsetzungen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit eigener Persönlichkeit ist. Ich respektiere die Kinder und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
- 4) Ich gestalte die Beziehungen zu den Kindern transparent, und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Mit den Eltern der betreuten Kinder arbeite ich vertrauensvoll zusammen, respektiere sie in ihrer Verantwortung und informiere sie über unsere Grundsätze für das Kindeswohl.
- 5) Mir ist bewusst, dass es ein Machtgefälle zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einerseits und Kindern andererseits gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam und bewusst um. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
- 6) Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten. Ich beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
- 7) Konflikte löse ich gewaltfrei. Ich bemühe mich stets um beschreibende und nichtwertende Äußerungen aus der Ich – Perspektive. Wenn Konflikte eskaliert sind, Sorge ich für eine Atmosphäre, die eine Rückkehr ohne Niederlage ermöglicht.
- 8) Ich werde Situationen ansprechen, die mit unserer Selbstverpflichtungserklärung nicht im Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe zu schaffen und zu erhalten.
- 9) Im dienstlichen Kontakt kommt es zu einem intensiven Austausch über Gefühle und Bedürfnisse, wodurch eine große Nähe entstehen kann. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
- 10) Ich achte auf Anzeichen der Vernachlässigung oder Gewalt bei Kindern. Ich informiere bei Verdacht meinen direkten Vorgesetzten und leite somit ein Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB VIII ein.

Ich habe die Selbstverpflichtungserklärung gelesen und verpflichte mich, nach diesen Grundsätzen zu arbeiten.

Datum und Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

10. Anlagen

Potenzial- und Risikoanalyse aus Sicht des Kinderschutzes Strategische Ausrichtung und Personalgewinnung

Frage	Risiko	Empfehlungen zur Verbesserung des Kinderschutzes
1. Wird Kinderschutz in... a. Stellenausschreibungen, b. Bewerbungsverfahren und c. Verträgen thematisiert?	<i>mittel</i>	<ul style="list-style-type: none"> - geplante Maßnahmen ergreifen und Wirkung prüfen (Verträge mit Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung) - trägerübergreifende Formulierung für Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren entwickeln
2. Gibt es regelmäßige Personal- und Reflexionsgespräche? a. Werden diese anhand eines Leitfadens geführt? b. Beinhalten diese Kinderschutzthemen?	<i>mittel</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionsfragen zum Kinderschutz in LOB-Leitfaden für Personalgespräche aufnehmen - Konflikt zwischen Leistungsorientierung und positiver Fehlerkultur beim Träger thematisieren
3. Ist Kinderschutz in Einarbeitungsplänen und Weiterbildungskonzepten verankert?	<i>niedrig</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Das Thema Kinderschutz in Einarbeitungsplänen und Weiterbildungskonzepten verbindlich aufnehmen (evtl. trägerübergreifend regeln)
4. Liegen aktuelle Führungszeugnisse für alle Personen vor, die die Einrichtung dienstlich betreten?	<i>niedrig</i>	
5. Wird fachlicher Austausch gefördert? (z.B. Fachliteratur, kollegiale Fallberatung, interne Weiterbildung u.a.)	<i>niedrig</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ressource der Kinderschutzbeauftragten im Team mehr im Alltag nutzen
6. Sind Verfahrensabläufe und Handlungsleitfäden zum Kinderschutz bekannt?	<i>niedrig</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Anwendung der Verfahren, die im Schutzkonzept festgehalten sind und deren Anwendbarkeit im Alltag prüfen
7. Gibt es Dienstanweisungen zum Kinderschutz bzw. allgemeinverbindliche Verhaltensregeln?	<i>niedrig</i>	<ul style="list-style-type: none"> - bestehende Regeln regelmäßig prüfen und ggf. anpassen

Potenziale im Bereich „Strategische Ausrichtung und Personalgewinnung“

- Das Team sieht die größten Potentiale im Bereich „strategische Ausrichtung und Personal“ bei der Förderung des fachlichen Austausches und würde hier gern die Teamberatungen weiter nutzen.
- Auch bei den regelmäßigen Personalgesprächen ist es ratsam, Reflexionsfragen einzubeziehen. Aus Perspektive des Kinderschutzes besteht jedoch ein Konflikt zwischen einer leistungsorientierten Bezahlung und einer offenen Fehlerkultur. Arbeitspsychologische Analysen zeigen, dass diese zur Beeinträchtigung der Teamarbeit und zur Förderung einer Fehlervermeidungs- statt einer Lernkultur führen kann.⁶

Teamkultur

Frage	Risiko	Empfehlungen zur Verbesserung des Kinderschutzes
1. Wird Kinderschutz regelmäßig im Team reflektiert?	<i>niedrig</i>	- Möglichkeit des pädagogischen Austausches forcieren und hierbei explizit Gewaltschutz thematisieren
2. Gibt es eine offene Fehlerkultur? (Verantwortungsbewusstsein für die eigenen Fehler, offene Kommunikation über Probleme, Betrachtung von Fehlern als Lernchancen)	<i>mittel</i>	- sich auch ohne konkreten Anlass gegenseitig Rückmeldungen zur pädagogischen Arbeit geben, z.B. im Rahmen von Teamberatungen - kollegiale Fallberatungen ausbauen, dafür Zeiten einplanen
3. Gibt es Reflexionsmöglichkeiten in Gruppen zu den Themen Macht, Nähe/Distanz u.Ä.?	<i>mittel</i>	- Fachberatung ggf. zu Fallberatungen hinzuziehen - evtl. weiter ausbauen und Zeit dafür einplanen - (Kleinteam-)Beratungen und Reflexionsmöglichkeiten einplanen und im Sinne des Kinderschutzes nutzen - gegenseitiges Feedback weiter ausbauen
4. Sind Zuständigkeiten klar geregelt und werden diese eingehalten?	<i>niedrig</i>	- klare Regelungen (bezüglich der Kinder) beibehalten und die Einhaltung reflektieren / Beständigkeit erhöhen

⁶ * z.B. Falk, A., & Kosfeld, M. (2006). The hidden costs of control. *American Economic Review*, 96(5), 1611-1630. oder Edmondson, A. C. (2020). *Die angstfreie Organisation: wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen*. Vahlen.

<p>5. Gibt es regelmäßig...</p> <p>a. ...Teambesprechungen?</p> <p>b. ...thematischen Austausch untereinander?</p> <p>c. ...fallbezogenen Austausch untereinander?</p>	<p><i>niedrig</i></p>	<p>- Jahresgespräche auch für Kinderschutzthemen nutzen, ggf. getrennt von LOB-Gesprächen</p>
<p>6. Gibt es Regeln zum...</p> <p>a. ...respektvollen Umgang im Team?</p> <p>b. ...respektvollen Umgang mit der Zielgruppe?</p> <p>c. ...Übergang zwischen Arbeitszeit und privater Zeit?</p>	<p><i>mittel</i></p>	<p>- Verhaltenskodex/Teamregeln regelmäßig thematisieren und ggfs. anpassen.</p>

Potenziale im Bereich „Teamkultur“

- Das Team sieht die größten Potentiale im Bereich „Teamkultur“ bei der Einhaltung der aufgestellten Regeln zum respektvollen Umgang untereinander und mit der Zielgruppe.
- Die Bereitschaft zur Reflektion ist im Team vorhanden und stellt eine Ressource dar, um schwierige Themen wie Nähe/Distanz oder Macht zu thematisieren. Hier empfiehlt es sich mehr Zeiten für ein regelmäßiges gegenseitiges Feedback zu schaffen.

Räumliche Gegebenheiten

Frage	Risiko	Empfehlungen zur Verbesserung des Kinderschutzes
1. Gibt es abgelegene oder schwer einsehbare Räume in der Einrichtung?	<i>mittel</i>	- Sensibilisierung der MA für schwer einsehbare Räume
2. Welche Rückzugsräume werden gerne genutzt? Sind diese sicher im Sinne des Kinderschutzes?	<i>mittel</i>	- abgelegene Räume (Garderoben und Toiletten) regelmäßig kontrollieren
3. Gibt es auf dem Grundstück schwer einsehbare Orte... a. ...im Gebäude? b. ...auf dem Gelände?	<i>mittel</i>	- schwer einsehbare Plätze (Büsche, Hecken, hinter der Gartenhütte) im Team besprechen und entsprechende Sensibilisierung der MA
4. Können Personen, die keine MitarbeiterInnen sind, das Grundstück unbemerkt betreten? a. Grundstück b. Außengelände	<i>hoch</i>	- Aufmerksamkeit der pädagogischen Fachkräfte (wer betritt das Haus und das Gelände); unbekannte Personen direkt ansprechen
5. Wenn Personen, die keine MitarbeiterInnen sind, das Grundstück betreten, ... a. ...sind diese bekannt? b. ...wird dies dokumentiert?	<i>mittel</i>	- Dokumentation externer Personen im Haus prüfen z.B. Handwerker - technisches Personal sensibilisieren
6. Sind Orte in der Einrichtung unbeliebt bei Kindern? (z.B. sogenannte Angsträume)	<i>mittel</i>	- Toiletten und Garderoben regelmäßig kontrollieren

Potenziale im Bereich „Räumliche Gegebenheiten“

- Das Team sieht die größten Risiken im Bereich „Räumliche Gegebenheiten“ darin, dass abgelegene oder schwer einsehbare Räume und Bereiche bei Personalmangel nicht ausreichend geprüft werden können.
- Hier können klare Regeln für Kinder und pädagogische Fachkräfte hilfreich sein. Für Kinder existieren solche bereits (z.B. Namensklammer abgeben, wenn ein Kind in die Turnhalle, Mehrzweckraum oder Bibliothek geht).
- Hortkartensystem hilft bei Übersicht über abwesende Kinder (GTA, Musikschule usw.). Auch die Fachkräfte können Regeln zur besseren Beaufsichtigung bei Personalengpässen einführen, z.B. die uneinsehbaren Bereiche dann nicht zu nutzen, oder die Kinder animieren, eine Rückmeldung aus den schwer einsehbaren Bereichen zu geben.

Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten

Frage	Risiko	Empfehlungen zur Verbesserung des Kinderschutzes
1. Sind Beteiligungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren strukturell verankert?	<i>niedrig</i>	- Hinweis auf Konzeption inkl. Einladung zum direkten Gespräch bei Neueintritt
2. Sind Eltern und Kinder über ihre Möglichkeiten der Beteiligung und Beschwerde... a. ...zielgruppengerecht aufgeklärt? b. ...an der Ausgestaltung beteiligt?	<i>niedrig</i>	-regelmäßig in Elternabenden darauf hinweisen -Kinder im Alltag darauf hinweisen
3. Werden Eltern und Kinder über Entscheidungen, an denen sie nicht beteiligt sind, zielgruppengerecht informiert?	<i>niedrig</i>	- durch Aushänge informieren - Mailverteiler nutzen
4. Ist die Zielgruppe an Entscheidungen im Alltag ausreichend beteiligt?	<i>mittel</i>	- Absprachen im Team zur Beteiligung treffen (um Ressourcen für die Beteiligungsprozesse gut zu nutzen) - prüfen, ob die Beteiligung hier erhöht werden kann (trotz fester Tagesstruktur); ggf. ritualisierte Formate für die Kinder einführen
5. Liegen im pädagogischen Alltag Abhängigkeitsverhältnisse vor?	<i>niedrig</i>	- Abhängigkeitsverhältnisse im Rahmen der vorhanden Gesprächsformate reflektieren
6. Gibt es spezielle Ansprechpersonen bei besonderen Belastungen bzw. „schlechtem Bauchgefühl“ für die Zielgruppe?	<i>niedrig</i>	-Kinderschutzbeauftragte in der Einrichtung als Ressource weiterhin nutzen

Potenziale im Bereich „Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten“

- Das Team sieht die größten Potenziale darin, die Kinder mehr in Entscheidungen bzgl. deren Alltag zu beteiligen und ihnen die Möglichkeit, sich jederzeit einem Erwachsenen mitteilen zu können und auch Gehör zu finden, aufzuzeigen.

Zielgruppengerechte Prävention im Alltag

Frage	Risiko	Empfehlungen zur Verbesserung des Kinderschutzes
1. Gibt es altersangemessene, geschlechtsspezifische, kultursensible Angebote zu den Themen sexuelle Aufklärung, Macht, eigene Grenzen, „Nein“ sagen?	<i>niedrig</i>	-eine Fachkraft absolviert derzeit eine umfangreiche Weiterbildung zur Sexualpädagogin - diese soll dann das Team intern weiterbilden
2. Werden Maßnahmen ergriffen, um die Intim- und Privatsphäre der Zielgruppe zu schützen?	<i>mittel</i>	- im pädagogischen Alltag sensibel sein - Toilette im Park regelmäßig überprüfen - Toilettentüren schließen - Schrank im Mädchenklo nur nach vorheriger Ankündigung nutzen
3. Werden Gefahrenpotenzial bzw. Vorfälle zwischen Kindern reflektiert und Konsequenzen gezogen?	<i>niedrig</i>	- Raum im Team schaffen, in dem besondere Vorfälle wertschätzend reflektiert werden können, z.B. Supervision

Potenziale im Bereich „Zielgruppengerechte Prävention im Alltag“

- Das Team sieht die größten Potenziale im wöchentlichen kollegialen Austausch über den Umgang mit herausforderndem Verhalten.