



Kinder- und Jugendeinrichtungen
der Gemeinde Gilching

Schutzkonzept

„Gemeindehort Villa Holzwurm“

Talhofstraße 5a

82205 Gilching

In Trägerschaft der

Gemeinde Gilching

Vertreten durch den 1. Bürgermeister Manfred Walter

Rathausplatz 1

82205 Gilching

Stand: September 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Schutzkonzept Kinderhort Villa Holzwurm.....	4
1 Machtgebrauch und Machtmissbrauch (Haltung)	6
1.1 Risikosituationen.....	6
1.2 Team-Prozess.....	7
2 Grenzüberschreitungen/ Haltung	8
2.1 Risikosituationen.....	10
2.2 Prozesse.....	11
3 Beteiligung und Umgang mit Beschwerden	12
3.1 Verbesserungsmanagement.....	14
3.2 Verbindliche Regeln für den Umgang mit Beschwerden	14
4 Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter.....	15
5 Haltung bei Gewalt unter Kindern:	16
5.1 Risikoeinschätzung.....	17
5.2 Prozesse.....	18
6 Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten	19
6.1 Verdacht auf Übergriffe.....	19
6.1.1 durch Leitung (einschließlich kommissarische Leitung und stellvertretende Leitung) ...	19
6.1.2 durch Mitarbeiter	20
6.1.3 durch Kinder.....	21
6.1.4 durch „nicht zur Einrichtung gehörende Außenstehende“	21
Handlungsplan für Mitarbeiter bei Kindeswohlgefährdung (KWG) nach §8a SGB VIII	23
Anhang.....	23
Literaturverzeichnis.....	29

Vorwort

Ein Kind

ist ein kleines Stück Zukunft,

das in unsere Gegenwart hineinreicht.

Geben wir ihm Liebe, Geborgenheit, Schutz und Erziehung.

Der Rest wird sich alleine finden.

Quelle. Werner Braun

Liebe Eltern, liebe LeserInnen unseres Schutzkonzeptes,

an der Ausarbeitung unseres Schutzkonzeptes haben alle unsere gemeindlichen Leitungen mitgewirkt und haben sich damit verpflichtet, das Konzept mit Leben zu füllen. Es ist ein Ausdruck unserer Werte und unserer Haltung gegenüber den uns anvertrauten Kindern.

Die entwickelten Grundsätze und Abläufe sollen allen Teammitgliedern und Erziehungsberechtigten Handlungssicherheit geben, wenn das Wohl unserer Kinder in Gefahr ist, denn wer in einem sicheren Rahmen handelt, kann effektiver schützen.

Uns ist wichtig, die uns anvertrauten Kinder bestmöglich schützen und gleichzeitig die Fürsorge unserer MitarbeiterInnen im Blick haben.

Freundliche Grüße

Steffi Weller

Pädagogische Leitung der Gemeinde Gilching

Schutzkonzept Kinderhort Villa Holzwurm

Das vorliegende Schutzkonzept soll das Recht auf eine gewaltfreie Umgebung in einem geschützten Rahmen für alle Kinder, die die Kindertageseinrichtung besuchen, sicherstellen. Ebenso soll das Schutzkonzept zu einem gewaltfreien Arbeitsplatz beitragen. Die Einrichtung hat den Auftrag und den Anspruch, die ihr anvertrauten Kinder in besonderem Maße vor Vernachlässigung, Gewalt und Übergriffen zu schützen. Kitas sind ein sicherer Raum, der Kindern Freiräume in ihrer altersgemäßen Entwicklung lässt und auch Auffälligkeiten und deren mögliche Ursachen nicht ignoriert. Alle Mitarbeiter¹ tragen dazu bei, diese Atmosphäre herzustellen. Um den gesetzlichen Schutzauftrag (SGB VIII §8a und §47) mit Hilfe des vorliegenden Schutzkonzepts umzusetzen, bietet das Leitbild des Kinderhortes eine Grundorientierung: Unser Handeln orientiert sich an den Grundsätzen der offenen Hortpädagogik. Grundsätzliche Akzeptanz und Wertschätzung eines jeden Menschen sind uns selbstverständlich. Bei unserer Einrichtung handelt es sich um einen gemeindlichen Kinderhort.

In der Einrichtung werden in sechs Hortgruppen jeweils bis zu 25 Kinder im Alter von sechs bis zehn Jahren betreut.

Das Personal im Kinderhort besteht aus sieben päd. Fachkräften und sieben Ergänzungskräften. Zusätzlich werden wir von zwei Küchenkräften und einem Hausmeister unterstützt. Während des Hortjahres, werden wir gelegentlich von Praktikanten unterstützt. Die Möglichkeit der Erzieher-, und Kinderpflegeausbildung, sowie die Möglichkeit für ein freiwilliges soziales Jahr, bieten wir ebenfalls an.

Als bayerische Einrichtung bildet das BayKiBiG, sowie das SGB VIII und der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan die rechtliche und pädagogische Grundlage unserer Arbeit.

Unsere Angebote gelten Menschen jeder Nationalität, Religion, Weltanschauung, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stellung.

Unser Anliegen ist es, den Menschen, die sich uns anvertrauen, jederzeit einen unterstützenden und grenzwahrenden Umgang ihrer physischen und psychischen Integrität zu sichern.

Wir bieten Menschen in ihren Lebenssituationen einen Unterstützungsrahmen, der sich an ihren individuellen Bedürfnissen orientiert. Den Menschen begegnen wir mit einer offenen

1 Im Verlauf dieses Konzeptes wird zur Vereinfachung auf die Benennung beider Geschlechter verzichtet, wobei die maskuline Form immer beide Geschlechter einschließt.

und wertschätzenden Haltung. Alle Mitarbeiter*innen pflegen einen respektvollen und zugewandten Umgang miteinander und leben diesen Leitsatz als Modell vor.

Wir ermutigen zu einer lebensbejahenden Einstellung und Lebensfreude. Unser Ziel ist es, die Partizipationschancen der Menschen, die sich uns anvertrauen, zu erhöhen, um ihnen eine kontinuierliche Teilhabe am Leben einer demokratischen Gesellschaft zu ermöglichen.

Wir schaffen unter den vorgegebenen Bedingungen den bestmöglichen Rahmen, um die Entwicklung von Menschen angemessen zu unterstützen. Die wichtigste Gewährleistung hierfür, sind vor allem unsere engagierten und kompetenten Mitarbeiter*innen, jeweilige Räume zum Wohlfühlen und ein ansprechendes Umfeld. Offenheit und Ehrlichkeit und gegenseitiges Vertrauen bestimmen das Miteinander im Kindergarten. In allen unseren Handlungen zeigen wir die Bereitschaft zur Weiterentwicklung und zum eigenverantwortlichen Handeln. Das vorliegende Schutzkonzept ist unter Einbeziehung der Mitarbeiter entstanden. Es wurde zum Ziel gesetzt, ein Schutzkonzept zu formulieren, indem eine gemeinsame Haltung zum Ausdruck kommt. Im Laufe der nächsten Jahre wird weiterhin an diesem Konzept gearbeitet, damit es aktuell auf das Team abgestimmt werden kann. Das Schutzkonzept wird durch Konzeptionstage und Workshops, sowie Fortbildungen gelebt und weiterentwickelt.

1 Machtgebrauch und Machtmissbrauch (Haltung)

Die Mitarbeiterschaft richtet ihr Augenmerk bei der Aufgabenverteilung nicht auf das Geschlecht eines Menschen, sondern auf seine Haltung. Frauen und Männer gehören selbstverständlich gleichberechtigt in unser Team. Genauso selbstverständlich übernehmen sie gleichberechtigt alle anfallenden Aufgaben. Dabei fördern wir eine Kultur des Miteinanders. Bei klarer und transparenter Aufgabenverteilung sind die Organisationsstrukturen durchlässig, sodass Dialoge auf allen Ebenen vertrauensvoll stattfinden können. Wir kommunizieren klar und verständlich und sorgen für Transparenz in Bezug auf relevante Informationen. Im Team wird eine angstfreie Kommunikation unterstützt. Dazu trägt eine reflektierende und prozesshafte Fehlerkultur bei, die Verhaltensänderung und -anpassung an veränderte Situationen unterstützt und zu Handlungssicherheit beiträgt. Machtausübung ist nicht Machtmissbrauch, sondern Machtgebrauch. In besonderen Situationen, wo Macht auch gegen den Willen der Kinder ausgeübt wird, muss jede einzelne Handlung pädagogisch legitimiert und vom Team getragen werden. Besonders herausfordernde Situationen werden dokumentiert. Wenn eine Handlung auch von außen nachvollziehbar ist, dient dies dem Schutz des verantwortlichen Mitarbeiters. Eine nicht kongruente Haltung der einzelnen Mitarbeiter zu Themen oder Haltungen wird als solche benannt und aufgearbeitet. Zu der Aufarbeitung gehören Gespräche mit den beteiligten Kolleginnen und Kollegen, die Möglichkeit einer Supervision und das Bearbeiten des Themas im Team.

1.1 Risikosituationen

Vorzunehmende Risikoeinschätzungen müssen Lebensalter und Abhängigkeitsverhältnisse der zu Betreuenden, sowie die spezifischen Gegebenheiten vor Ort berücksichtigen. Kinder, die Machtmissbrauch in unterschiedlichen Formen erfahren haben, können besonders gefährdet sein, da diese sich wenig selbstbewusst und distanzlos zeigen können. Dieser Personenkreis kann sich auch offen aggressiv oder unterschwellig manipulierend zeigen. Ihr Verhalten ist häufig schwer einzuschätzen.

Besondere Transparenz der Erzieher wie genaue Absprachen, einsichtige Orte und zieldefiniertes Handeln sind besonders dann nötig, wenn Kinder nackt sind. Dies kann bei Spielsituationen mit Wasser wie Planschen, Schwimmen oder Baden eine Rolle spielen. Dies dient auch dem Schutz der Mitarbeiter. Generell sind Kinder niemals nackt in der Öffentlichkeit (z.B. Im Garten, auf dem Spielplatz oder im Schwimmbad) zu sehen.

In den Randzeiten des Betreuungsangebotes, also am frühen Morgen oder spät am Tag, können aus pädagogischen Situationen leichter Risikosituationen entstehen, da die Einrichtung dann nicht so belebt ist. Folgende Maßnahmen können beispielsweise dazu beitragen, das Risiko möglichst gering zu halten:

Besondere Transparenz in der Arbeit mit den Kindern, Türen der genutzten Räume bleiben geöffnet (Elementarbereich), der Aufenthalt ist ausschließlich in zentral gelegenen Räumen, andere Personen sind anwesend (abholende Eltern, Reinigungs- oder Hauswirtschaftskräfte), der Personalschlüssel ist auf zwei Personen erhöht, der Mitarbeiterschaft ist es untersagt, betreute Kinder mit privaten Geräten zu fotografieren oder zu filmen. Zur Sicherung des privaten Eigentums steht jedem Mitarbeiter ein verschließbares Fach zur Verfügung. Eltern dürfen keine Fotos von anderen Kindern als den eigenen machen. Es gibt ein generelles Fotoverbot bei Veranstaltungen. Diese Regelung(en) sind in der Hortordnung verankert sowie in der Anmeldungsmappe für die neuen Eltern enthalten.

Zudem gibt es für Eltern die Möglichkeit, das Fotografieren ihres Kindes generell zu untersagen. So wirken wir unerlaubtem Fotografieren entgegen und schützen die Privat- und Intimsphäre der Kinder. Die Unterstützung bei Körperpflege und Hygiene ist in allen Bereichen als Risikosituation einzuschätzen. Die Kinder werden durch die Erzieher zuverlässig und altersangemessen unterstützt, um auch in diesem Bereich eine Selbständigkeit und Eigenkontrolle zu erlangen. Dabei werden ihre unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigt. Auf biographische Erlebnisse sowie individuelle Besonderheiten wird pädagogisch angemessen und abgestimmt mit den Eltern eingegangen. Hortkinder werden ihrer Entwicklung entsprechend beim Toilettengang angeleitet.

1.2 Team-Prozess

Durch nachstehende Fortbildungen und/ oder Belehrungen wird das Team regelmäßig geschult, um Risikosituationen zuverlässig und professionell einschätzen und aufarbeiten zu können.

Betrieblicher Ersthelfer

Erste Hilfe/ Erste Hilfe am Kind

Frühe Hilfen und Kinderschutz

Gefährdungseinschätzung bei Kindeswohlgefährdung

Kommunikation und Gesprächsführung im Arbeitsalltag

Vorurteile und Diskriminierung im sozialpäd. Alltag-Sensibilisierung der eigenen Haltung

Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern

Entwicklungsbegleitung im Hortalltag
Eingewöhnung und Bindungstypen
AMYNA (siehe wichtige Adressen)

2 Grenzüberschreitungen/ Haltung

Jegliche Form von Gewalt überschreitet Grenzen. Unter Gewalt verstehen wir eine illegitime Ausübung von Zwang auf mehreren Ebenen. Auf der persönlichen Ebene wird der Wille dessen, über den Gewalt ausgeübt wird, missachtet oder gebrochen. Auf der Handlungsebene werden die verschiedenen Formen von Gewalt angedroht oder ausgeübt. Formen von Gewalt sind:

Psychische Gewalt
Physische Gewalt
Sexualisierte Gewalt
Mobbing

Gewalttätige Handlungen und Grenzverletzungen können von einer oder mehreren Personen ausgehen und auf eine einzelne Person oder mehrere Personen ausgerichtet sein. Auf der Beziehungsebene werden Abhängigkeit und Vertrauen des Gegenübers ausgenutzt.

Mit **physischer Gewalt** werden Menschen körperliche Schmerzen zugefügt, ihre körperlichen Fähigkeiten eingeschränkt (Fixieren, Festhalten), der körperlichen Kraft des Täters ausgesetzt (Schlagen), anderer Zwangsmittel (vor allem Waffen) des Täters ausgesetzt, Objektbezogenheit möglich (Vandalismus, Sachbeschädigung).

Psychische Gewalt ist gekennzeichnet durch feindliche Ablehnung (z.B. ständiges Herabsetzen, Beschämen, Anschreien, Kritisieren oder Demütigen).

Ausnutzen oder Korumpieren (z.B. zu verachtenswerten Handlungen verleiten oder zu Fehlverhalten zwingen, Bedrängen), Terrorisieren (z.B. durch ständige Drohungen wird die Person in einem Zustand der Angst gehalten, Schuldgefühle einreden), Isolieren (z.B. Person wird von altersentsprechenden sozialen Kontakten ferngehalten, Einsperren).

Verweigerung emotionaler Rückkoppelung (z.B. Signale und Bedürfnisse nach emotionaler Zuwendung werden anhaltend und in ausgeprägter Form übersehen und nicht beantwortet, Überbehütung (z.B. nichts zutrauen, Angriff auf das Selbstwertgefühl), Überforderung (z.B. Kinder in Erwachsenenrollen, verfrühte Sauberkeitserziehung)

Sexualisierte Gewalt ist häufig gekennzeichnet durch Existenz physischer und psychischer Gewalt, Befriedigung des Täters als Zweck, Degradierung des Opfers , völlige Missachtung des Willens des Gegenübers, nicht nur sexuelle Handlungen, sondern auch durch eine sexuell aufgeladene Atmosphäre, mangelndes Einfühlungsvermögen, Verstrickung in Rechtfertigungsstrategien von Tätern, das Gebot der Geheimhaltung durch den Täter, geplantes Handeln der Täter, wiederkehrende Taten, Ausnutzung und Entblößen

Unter **sexualisierter** Gewalt verstehen wir jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor einer Person entweder gegen den Willen der Person vorgenommen wird oder der die Person aufgrund ihrer körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Mobbing beschreibt das wiederholte und regelmäßige, vorwiegend seelische Schikanieren, Quälen und Verletzen eines einzelnen Menschen durch eine beliebige Art von Gruppe oder Einzelperson. Mobbing kann z. B. erfolgen:

- in der Familie,
- in einer Peergroup,
- in der Schule,
- am Arbeitsplatz,
- in Vereinen,
- in Wohneinrichtungen (Heimen) oder Gefängnissen,
- in Wohnumfeldern (Nachbarschaften)
- im Internet (Cyber-Mobbing)

Zu typischen Mobbinghandlungen gehören Demütigungen, Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen, Zuweisung sinnloser Aufgaben, Gewaltandrohung, soziale Exklusion oder eine fortgesetzte, unangemessene Kritik an einer natürlichen Person oder ihrem Tun.

Bestandteile der pädagogischen Arbeit sind der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz, Umgang mit Sexualität, Umgang mit dem Austesten der Kinder von Wirkung und Grenzen und Kenntnisse der Entwicklungspsychologie.

In der täglichen pädagogischen Arbeit mit den Kindern gehört Grenzsetzung dazu. Wir setzen uns mit den Kindern auseinander, wenn es um das Aushandeln und Einhalten von Regeln geht. Auch Werte und Normen sind nicht festgeschrieben, sondern werden den Kindern vermittelt und mit ihnen vereinbart. So ist eine fortlaufende Anpassung der Einrichtung an die Lebenswelten der Kinder gegeben. Dies betrifft nicht alle Bereiche des Miteinanders. Um einen geregelten Tagesablauf und ein freundliches Miteinander zu halten, gibt es auch nichtverhandelbare Grundregeln.

Das Kind hat im Hort die Möglichkeit zur Beziehungsaufnahme und zu persönlicher Nähe im Rahmen der Grenzen pädagogischer Professionalität. Die Pädagogen versprechen keine auf Dauer angelegte Beziehung und treten nicht in Konkurrenz zur Rolle der Eltern. Daher ist die Gestaltung der Beziehung in einem professionellen Sinn besonders wichtig. Aus fachlicher Sicht darf diese Beziehung von den Erwachsenen nicht für eigene private Zwecke genutzt werden. Der Wunsch nach Nähe kommt ausschließlich von dem Kind. Eine Überschreitung der fachlich gebotenen Distanz liegt immer dann vor, wenn eine Fachkraft in einer Situation vorrangig eigene Bedürfnisse befriedigt. Körperkontakt in der pädagogischen Arbeit ist ausschließlich am Wohl der Kinder orientiert und erfordert besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen. Jeder sexualisierter Kontakt zum Kind ist verboten und zu unterbinden. Geschlechtsmerkmale werden benannt mit den Bezeichnungen Scheide, Penis und Hoden und weder verniedlicht noch mit abfällig anmutenden Namen bedacht. Kinder werden von Mitarbeitern nicht geküsst.

Kinder werden mit ihrem Rufnamen, nicht mit Koseworten oder Kosenamen angesprochen, (z.B. „Großer“, „Kleiner“, „Mausi“, „Schatzi“, „Süße“, „Püppi“). Wir gehen selbstverständlich sensibel mit den Namen und Rufnahmen der Kinder um. Zum Schutz vor Grenzüberschreitungen sollen Mitarbeiter aufmerksam für das Handeln anderer, für mögliche Absichten sowie für die Auswirkungen des Handelns sein. Wenn sie Grenzverletzungen und nicht-eindeutige oder sexuell gefärbte Situationen wahrnehmen, müssen diese angesprochen und geklärt werden. Dies schließt die Sensibilität für das eigene Handeln und dessen Auswirkungen ein. Die Vorfälle werden dokumentiert und abgeheftet.

2.1 Risikosituationen

Die Mitarbeiter sind unter anderem mit dem Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung konfrontiert. Wenn die Mitarbeiter verfahrensauslösende Anhaltspunkte im Sinne des §8a SGB VIII vermuten, handeln sie entsprechend. Sie nehmen eine Gefährdungseinschätzung vor und halten sich an die verbindlichen Regelungen für die Zusammenarbeit von Fachbereichsleitung und MSD, Einrichtung und freien Trägern der Jugendhilfe und der entsprechenden Rahmenvereinbarung. Generell können innerhalb der Kita aus pädagogischen Situationen im Einzelsetting wie bspw. Pflege, Hygiene oder bei Übernachtungen, Risikosituationen entstehen. Für die Kinder können u.a. in folgenden Bereichen Risikosituationen entstehen: im Straßenverkehr, im öffentlichen Nahverkehr, bei Ausflügen (Aufsicht schwieriger): durch U-Bahn fahren (fragwürdiges Ansprechen durch Erwachsene), unbekanntes Gelände oder auf auswärtigen Spielplätzen sind viele andere Kinder und Erwachsene. Eltern sollten die Abwesenheitszeiten in der Eingewöhnungszeit

einhalten. Bei Bringsituationen (Eltern/Kind-Interaktion), keinen Abschiedskuss erzwingen, kein Hand-geben beim „guten Morgen“ erzwingen, Kinder werden nicht kindgerecht verabschiedet. Abmelden der Kinder wird nicht immer eingehalten (z.B. bei Krankheit), bei Abholsituationen (Eltern/Kind-Interaktion), Abmelden der anwesenden Kinder wird nicht immer eingehalten, Abholen befreundeter Kinder (Eltern sollen das ankündigen und erlauben), Identität der Abholperson prüfen, ggf. Personalausweis zeigen lassen.

Eltern geben Zeitdruck an die Kinder weiter („Beeil Dich!“) – Die Eltern kommen 15 Minuten vorher, damit das Kind sich auf ein Gehen vorbereiten kann. Grenzverletzendes Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kindern (schreien oder körperliche Grenzüberschreitung) werden nicht geduldet und der Leitung angezeigt, Sorgerechtsveränderungen müssen von den Eltern schriftlich mitgeteilt werden.

2.2 Prozesse

Immer wieder arbeiten die Mitarbeiter mit Menschen, die gravierende Grenzüberschreitungen erlebt haben. Deshalb haben alle Fachkräfte eine besondere Vorbildfunktion beim Umgang mit Grenzen. Pädagogische Maßnahmen sollen den Kindern ermöglichen, zu lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu setzen. Dies soll ihnen ermöglichen, die Regeln der Gesellschaft bzw. gesellschaftlicher Gruppen wie Familie, Schule oder Vereine, anzuerkennen und nach ihnen zu leben. Mit den nötigen Freiräumen für die Entwicklung, geben Grenzen Orientierung und Sicherheit.

Innerhalb von Teamsitzungen werden Situationen, in denen Mitarbeiter Grenzen überschritten haben oder Grenzüberschreitungen erfahren haben, reflektiert. Dabei soll es auch um Situationseinschätzung, Bewertung und Handlungssicherheit für das weitere Vorgehen gehen (kollegiale Fall-Beratung, Supervision). So entwickeln die Teams ihre professionelle und gemeinsame Haltung. Den Kindern kann so eine Gewissheit geboten werden, dass sich alle Erwachsenen in ähnlicher Weise verhalten. Die Kinder erlangen Sicherheit und können beurteilen, wenn sich ein Erwachsener mal anders verhält, und haben es leichter, Grenzverletzungen oder missbräuchliche Situationen als solche zu erkennen. Täterstrategien können so untergraben werden. Externe Fortbildungen und die Teilnahme an Vorträgen werden wahrgenommen.

3 Beteiligung und Umgang mit Beschwerden

Beteiligung Im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten werden Kinder und Eltern in den Kitas beteiligt. Für Eltern, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen werden ggf. unterstützend Dolmetscher hinzugezogen. Eine mitgestaltete Atmosphäre trägt durch Stärkung des Selbstbewusstseins, Ernstnehmen, aktives Zuhören, Eingehen auf Äußerungen und Befindlichkeiten und Sensibilität gegenüber jedem Einzelnen dazu bei, Missbrauch in den Einrichtungen zu verhindern. Die Familien werden möglichst an allen sie unmittelbar betreffenden Entscheidungen beteiligt. Dabei werden alters- und entwicklungsbedingte Unterschiede berücksichtigt. Es gibt im Rahmen der regelmäßigen Evaluierung Zufriedenheitsbefragungen der Eltern und Kinder. Zudem kann immer eine Person des Vertrauens zu Gesprächen hinzugezogen werden. Dies soll die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sich die Familien in einem sicheren und fairen Umfeld erleben, welches ihren Bedürfnissen weitestgehend gerecht wird. Kinder haben ein Recht auf Beteiligung. Bei Kindern, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft, Beteiligung zu ermöglichen. Dieses Recht ist gesetzlich verankert und leitet das pädagogische Handeln der Erzieher. Beteiligung ermöglicht Lern- und Entwicklungsprozesse und stärkt die Kinder durch Erleben von Selbstwirksamkeit. Mit Teilnahme, Auseinandersetzung, Entscheidungsfindung und Konfliktlösung werden die Interessen und Ziele der Kinder entwickelt, ihre Wünsche und Vorstellungen respektiert und diese in den Hort-Alltag mit eingebracht. Wir fördern Soziales Lernen, das Erlernen der Fähigkeit, mit anderen Kindern und Erwachsenen im sozialen Umfeld situationsangemessen umzugehen. Dazu müssen soziale Fertigkeiten und Verhaltensweisen wie Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, aber auch die Bildung von Werthaltungen und sozialen Einstellungen wie Freundlichkeit, Gerechtigkeit, Rücksichtnahme und Fairness ausgebildet werden. Soziale sowie demokratische Spielregeln werden eingeübt. Die Kinder lernen in den Kitas, dass sie ein Mitspracherecht in verschiedenen Situationen haben. Dadurch lernen sie auch, dass nicht jeder alles mit ihnen tun darf und dass sie und ihre Meinung wichtig sind. So kann es den Kindern leichter gelingen, in anderen Situationen „Nein“ zu sagen. Auf dem Weg dorthin bieten die Erzieher den Kindern einen Schutz, um Benachteiligungen zu vermeiden bzw. abzubauen und ebnen den Weg, damit soziale Integration gelingen und wachsen kann.

Das Repertoire zur Beteiligung der Kinder kann folgende Methoden und Maßnahmen umfassen:

Bei Feiern singen Kinder, die möchten ein Lied oder geben eine Vorstellung. Kinder können die Moderation übernehmen und Ansagen machen. Kinderbriefkasten für Wünsche und Beschwerden, Wahl der Essenskomponenten und Menge und des Essensspruches. Die Meinung von Kindern, die nicht möchten, wird akzeptiert ohne dass dem Kind Folgen daraus entstehen.

Spielkamerad auswählen, Entspannungsecke, Kinderrat, Wahl der Kleidung, je nach Wetterlage darf frei gewählt werden oder es werden Vorschläge angeboten (Partizipation leben), Liederauswahl, ggf. mit bebildeter Liedermappe, Morgenkreis, Befragung der Kinder und Eltern zur Zufriedenheit

Innerhalb der Gruppenräume wird nach Interessenslage der Kinder regelmäßig umgestaltet.

Erwünschtes Verhalten muss von den Mitarbeiter*innen vorgelebt werden, damit die Kinder es nachahmen können. Wenn die Erwachsenen zu laut sind oder Fehler machen, haben die Kinder das Recht das zu kritisieren. Hier können der Pädagoge oder die Eltern die große Chance ergreifen, den Kindern den Umgang mit Kritik und Beschwerden näher zu bringen.

Gemäß unseres Willens als Kinderhort, ist ein gewollter und unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit mit den Eltern der betreuten Kinder zusammenzuarbeiten. Dazu werden die Eltern in der Form beteiligt, dass die Erzieher und die Eltern sich über die Entwicklung der Kinder austauschen, ihre Vorstellungen, Sichtweisen und Interessen gehört werden und die Eltern ihre Ressourcen einbringen mögen.

Die Erzieher streben eine konstruktive und förderliche Zusammenarbeit mit den Eltern an. Allen Eltern wird stets wertschätzend begegnet. Bevor Eltern sich entscheiden, ihr Kind in den Kinderhort zu geben, erhalten sie ein ausführliches Anmeldegespräch und die Gelegenheit, die Räumlichkeiten zu besichtigen. Es soll Eltern und Kindern ermöglicht werden, sich auf die Erweiterung ihrer bisherigen Lebenswelt schrittweise und in ihrem Tempo einzulassen. In Absprache mit den Eltern und den pädagogischen Kräften wird die individuelle Eingewöhnungszeit ihrer Kinder in den Hort abgestimmt. Eltern und Kinder sollen während der Eingewöhnungszeit erfahren, dass der neue Lebensbereich eine Bereicherung und Unterstützung darstellt. Auch die Kinder, die bereits in der Gruppe sind, werden in Gesprächen auf ein neues Kind vorbereitet. Das neu aufgenommene Kind wird begrüßt und kann ein älteres Kind aus der Gruppe als Paten zur Seite bekommen (Kinderpatenschaft). Die Eltern im Haus bekommen ebenfalls Unterstützung z.B. durch den Elternbeirat. Dann finden gemeinsame Aktivitäten statt. Das Kind wird altersentsprechend mit den Abläufen und Regeln des Hortes vertraut gemacht.

3.1 Verbesserungsmanagement

Unser Verbesserungsmanagement sichert den geregelten Umgang mit Kritik und Beschwerden von Klienten, Kunden, deren Angehörigen und Bezugspersonen, Besuchern und Mitarbeitern. Jede geäußerte Unzufriedenheit über die Differenz zwischen der Erwartung einer der genannten Personen und seine Zufriedenheit mit der erhaltenen Leistung wird als Beschwerde aufgefasst. Der Klagende entscheidet, ob seine Unmutsäußerung als Beschwerde aufgenommen und bearbeitet werden soll. Wir leben eine demokratische Einrichtungskultur mit offener Kommunikation. Sie pflegt einen systematischen und transparenten Umgang mit Kritik und Beschwerden. Dabei sollen nachvollziehbare und schnelle Bearbeitungen gewährleistet werden, Beschwerde-ursachen analysiert werden und ggf. geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Kritik, Auseinandersetzungen und Beschwerdebearbeitung verstehen wir als Bestandteil unserer Arbeit. Zudem sehen wir eine Beschwerde als wertvollen Hinweis, um unsere Arbeit im besten Fall verbessern zu können. Basierend auf der Wertschätzung aller Beteiligten und Mitarbeitenden und dem daraus folgendem Schutz vor Missständen, Problemen und Schwierigkeiten soll mit diesem transparenten Verfahren eine größtmögliche Zufriedenheit sowie eine stetige Verbesserung des Qualitätsniveaus unserer Arbeit erreicht werden.

3.2 Verbindliche Regeln für den Umgang mit Beschwerden

Zulässig ist jede Beschwerde gleich welchen Inhalts. Sie wird sowohl schriftlich als auch mündlich und sowohl namentlich als auch anonym von allen angestellten Mitarbeitenden (Hauptamtliche und Nebenamtliche) des Trägers entgegengenommen, sogar dann, wenn nicht deren unmittelbarer Arbeitsbereich betroffen ist. Die Beschwerde ist nach Annahme unverzüglich, allenfalls ein oder zwei Werktage später, weiterzuleiten. Dazu liegt ein Beschwerdeformular bereit. Beschwerden werden durch die Leitung oder durch die Fachbereichsleitung bearbeitet. Eine Beschwerde kann auch innerhalb eines Teams behandelt werden, wenn der Vorgesetzte dem zustimmt.

Das Vorgehen, die Entscheidungen und ihre Begründungen sind schriftlich zu dokumentieren. Üblicher Weise werden die Mitarbeiter, die Anteil an einer Beschwerde haben, über den Beschwerdeeingang informiert. Mögliche Vorgehensweisen:

Ein Gespräch zwischen beschwerdeführender Person und der Person, über die sich beschwert wird gemeinsam mit der Person, die die Beschwerde bearbeitet - eine Bewertung des Falles im Team - Hinzuziehung der Vertretung der Mitarbeitenden (eventuell

Personalrat). Bei Unzufriedenheit über das Ergebnis der Bearbeitung kann sich der Beschwerdeführende erneut beim nächst höheren Vorgesetzten beschweren. Das Ergebnis der Beschwerdebearbeitung wird schriftlich festgehalten. Dabei soll dem Ziel, die Qualität der Dienstleistungen der Stiftung sowie seiner Einrichtungen und Projekte zu erhalten und zu verbessern, Priorität eingeräumt werden. Beschwerden werden gesammelt, um Unzufriedenheiten und Missständen aktiv begegnen zu können. Ein Ansprechen und Entgegennehmen von Beschwerden wird als Arbeitsroutine begriffen und nicht als Besonderheit. Alle Beschwerden werden gesammelt, ausgewertet und jährlich mit dem Qualitätsmanagement und von Leitung, Team und bei Bedarf Fachbereichsleitung besprochen. Daran können sich Verbesserungsprozesse der Dienstleistungen anschließen. Das Verbesserungsmanagement selbst wird jährlich überprüft. Bei Verleumdung und übler Nachrede kann der Mitarbeiter mit Unterstützung der Fachbereichsleitung und des Personalrates prüfen, ob strafrechtliche Schritte einzuleiten sind. Für Mitarbeiter können je nach Schweregrad verschiedene Konsequenzen eintreten: - Gespräch - Ermahnung - Abmahnung - Kündigung - strafrechtliche Konsequenzen - Rehabilitation

4 Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter

Um die persönliche Eignung nach §72a SGB VIII sicherzustellen, werden Bewerber im Vorstellungsgespräch zu ihren Haltungen, ihrem Umgang und bisherigen Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen befragt. Die notwendige Balance von emotionaler Nähe und professioneller Distanz als Grundbedingung pädagogischen Handelns wird thematisiert. Auf den tätigkeitsumfassenden Schutzauftrag wird hingewiesen. Alle im Haus arbeitenden Personen, unabhängig vom Anstellungsverhältnis oder Aufgabengebiet, müssen vor Arbeitsantritt und in der Folge ein Führungszeugnis vorlegen. Das Schutzkonzept des Hortes, wird in regelmäßigen Abständen für neue Mitarbeiter in den Teamsitzungen vorgestellt. Bei Einstellung unterzeichnen neue Mitarbeiter den Verhaltenskodex (Anlage 1) zur Gewaltprävention.

5 Haltung bei Gewalt unter Kindern:

Generell bemühen sich alle Mitarbeiter um eine Atmosphäre, in der sich Kinder leicht mitteilen können. Es wird mit einer offenen Konfliktkultur gearbeitet, in der selbstgewählte Bezugspersonen ins Vertrauen gezogen werden können. Aggressionen gehören zum menschlichen Verhaltensrepertoire. Die pädagogischen Fachkräfte sollen eine Sensibilisierung gegenüber aggressiven Verhaltensweisen entwickeln, um situative, impulsive, aggressive Verhaltensweisen von aggressiven Verhaltensauffälligkeiten mit starken und andauernden Aggressionen, Drohungen und Gewaltausübungen voneinander unterscheiden zu können. Gewaltfreie Sprache, gewaltfreie Konfliktlösungsstrategien und Abgrenzung gegenüber grenzüberschreitendem Verhalten werden im pädagogischen Alltag eingeübt und praktiziert. Konflikte werden im Einzelkontakt und in der Gruppenarbeit präventiv und reaktiv besprochen. Bei vermuteter oder beobachteter Gewalt oder Mobbing unter Peers wird dies von den pädagogischen Fachkräften thematisiert und Stellung bezogen. Dabei steht der Schutz der Anvertrauten an erster Stelle. Die grenzverletzenden Handlungen werden gestoppt, die oder der Gewaltausübende muss ggf. zeitweilig die Einrichtung verlassen. Dabei werden die meist selbst belasteten Gewaltausübenden alters- und entwicklungsangemessen unterstützt, ihr eigenes Handeln zu reflektieren, alternatives Handeln zu erlernen und eigene Rechte wahrzunehmen sowie Pflichten einzuhalten. Es ist unser pädagogischer Auftrag, zu vermitteln, dass andere Konfliktlösungen von gewaltausübenden Kindern und Jugendlichen bevorzugt werden. Dazu werden alternative Verhaltensmodelle zum Beispiel durch Vorbildfunktion und Rollenspiele vermittelt.

Kommt es zu sexuellen Übergriffen unter Kindern ist der Altersunterschied zwischen den Beteiligten zu beachten. Je größer der Altersunterschied ist und je mehr die sexuellen Handlungen mit Manipulationen, Drohungen, Erpressung und Gewalt verbunden sind, umso weniger ist von einvernehmlichen sexuellen Handlungen auszugehen. Es ist unbedingt notwendig, sexuell übergriffiges Verhalten von Kindern ernst zu nehmen, möglichst frühzeitig zu intervenieren und therapeutische Hilfen bzw. andere sekundärpräventive Maßnahmen anzubieten (Beratungsstelle AMYNA). Ebenso wichtig ist z.B. bei sexuellen Handlungen oder Rollenspielen unter Kindern, sorgfältig zwischen einem sexuellen Übergriff und altersgemäßer sexueller Neugier zu unterscheiden. Nicht alle Kinder, die sexuell auffälliges Verhalten zeigen, sind zwangsläufig sexuell übergriffige Kinder. An dieser Stelle wird das Phänomen **Mobbing** behandelt, da es meist unter Gleichaltrigen bzw. Gleichgestellten (Peers) auftritt. Generell wird Mobbing je nach Ausprägung psychischer und bzw. oder physischer Gewalt zugeordnet. Der Begriff Mobbing beschreibt mehrere negative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind und die sehr oft und über einen längeren

Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.

Mobbinghandlungen werden in fünf Lebensbereiche aufgeteilt. Die Angriffe auf verschiedene Bereiche folgen in der Praxis keiner bestimmten Reihenfolge. Hier sind sie, mit Beispielen versehen, aufgelistet:

- Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen (abwertende Blicke oder Gesten, Drohungen, ständiges Unterbrechen und Kritisieren)
- Angriffe auf soziale Beziehungen (Jemand wird „wie Luft“ behandelt.)
- Auswirkungen auf das soziale Ansehen (Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen, falsche Tatsachenbehauptungen, jemanden lächerlich machen, nachäffen)
- Angriffe auf die Qualität der Lebenssituation (sinnlose Aufgaben geben, unter seinen Fähigkeiten halten)
- Angriffe auf die Gesundheit (Androhung und Anwendung von Gewalt, sexuelle Handgreiflichkeiten, Verursachung von Kosten für das Opfer, Eigentum beschädigen)

5.1 Risikoeinschätzung

Wenn sich aus einem sachlichen Konflikt eine persönliche Auseinandersetzung zu entwickeln droht, können Grundsteine des Mobbing gelegt sein und sichtbar werden. Dies kann von Kindern im Sozialraum (Nachbarschaft, Sportverein u.a.) oder in der Einrichtung erlebt werden und auch von ihnen ausgehen. Ebenso soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass auch Fachkräfte Mobbing durch Kinder oder Kollegen erleben können. Hilfreich ist es, sich zu verdeutlichen, dass Situationen, welche große Abhängigkeitsgefühle erzeugen, ein Nährboden für Mobbingversuche sind. Manche Kinder versuchen, insbesondere bei stark eingeschränkten Handlungsspielräumen, als letzte Machtmöglichkeit im Gegensatz zur Ohnmacht, durch Mobbing Einfluss zu nehmen. Hypothetisch betrachtet, entlastet das Kind sich in seiner Situation, indem es den Blick auf das Mobbing –Opfer richtet und nicht auf sich und seine Lebenssituation schaut. Aktuell könnte dies zu schmerzhaft sein.

5.2 Prozesse

Bei Wahrung der Grenzen der Kinder und ihrer eigenen Grenzen sind die Mitarbeiter zugewandt und suchen Gespräche, wozu auch Diskussionen und Auseinandersetzungen gehören. Die pädagogischen Fachkräfte bieten emotionale Unterstützung und Begleitung an. Des Weiteren spielt bei der Identitätsfindung der jungen Menschen deren Körperwahrnehmung eine wesentliche Rolle. Es gilt, die Kinder darin zu unterstützen, ihre Körperlichkeit anzunehmen. Das jeweilige sexualpädagogische Handeln beinhaltet die Aufklärung, welche alters- und entwicklungsgerecht vermittelt wird. Sollte ein Gespräch über Sexualität mit den Kindern stattgefunden haben, bekommen die Eltern bei Abholung unbedingt eine kurze Mitteilung darüber. Sollten die Eltern nicht selbst abholen, werden sie telefonisch benachrichtigt. Hierbei geht es darum, dass Sie genau wissen sollten wovon das Kind erzählt, wenn eventuell nur noch Teile der Unterhaltung von dem Kind gesagt werden. Die Eltern sollen in der Unterhaltung eine Handlungssicherheit haben.

Mit dem Wissen über entwicklungspsychologische Stadien und biographische Erlebnisse sowie einer reflektierten ethischen Grundhaltung geben die Fachkräfte Orientierung. Die Kinder erlangen Sicherheit und können beurteilen, wenn sich ein Kind oder Erwachsener mal anders verhält, und haben es leichter, Grenzverletzungen oder missbräuchliche Situationen als solche zu erkennen. Täterstrategien können so untergraben werden.

Eine detaillierte Sexualaufklärung findet in der Einrichtung **nicht** statt. Wir geben den Kindern ausschließlich eine grobe Orientierung auf altersentsprechende Fragen in diesem Bereich.

6 Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten

Jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen ist eine strafbare Handlung und hat entsprechende disziplinarische und strafrechtliche Folgen. Erhärtet sich der Verdacht auf Gewalt jeglicher Art, werden disziplinarische Schritte eingeleitet.

Es zählt zu den Pflichten jeder Fachkraft, wahrgenommene Anzeichen für eine Grenzüberschreitung in die Teambesprechung einzubringen und die zuständige Leitung über die eigenen Wahrnehmungen zu informieren. Dabei muss der Schutz des Kindes im Mittelpunkt stehen. Es gehört zu den Aufgaben der Leitung, im Falle eines Verdachts auf Grenzüberschreitung die Sachlage zu überprüfen. Wenn tatsächliche Hinweise vorliegen, z.B. Aussagen von betroffenen Personen oder Zeugen, was diese erlebt, gesehen oder gehört haben, wird empfohlen, eine entsprechende Beratungsstelle und die Fachbereichsleitung miteinzubeziehen, um weiteres Vorgehen abzustimmen. Ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter und Kind macht es dem Kind schwer, Übergriffe frühzeitig als diese wahrzunehmen und zu benennen. Auch, wenn sich ein Kind scheinbar einverstanden zeigt, sind sexuelle Handlungen an oder mit Kindern immer strafbar. Aufgrund des kognitiven, psychischen, physischen und strukturellen Machtgefälles zwischen Täter und Kindern sind Einwilligungen zu Handlungen bedeutungslos. Keineswegs wird die Leitung eigene Ermittlungen (Befragungen) aufnehmen oder über den Erfolg von Strafverfahren spekulieren. Auffällige Verhaltensänderungen bei Kindern, Regelverletzungen durch Mitarbeitende oder sogenannte Gerüchte sollen zunächst in der Einrichtung mit weiteren Hilfen reflektiert werden.

6.1 Verdacht auf Übergriffe

6.1.1 durch Leitung (einschließlich kommissarische Leitung und stellvertretende Leitung)

Im Falle eines Verdachts auf Grenzüberschreitung ist die Fachbereichsleitung zu informieren. Richtet sich der Verdacht gegen die Leitung, übernimmt der Stellvertreter die Überprüfung der Sachlage. Es wird empfohlen, eine entsprechende Beratungsstelle oder eine neutrale Person einzubeziehen, um die Gespräche zu führen und um das weitere Vorgehen abzustimmen. Sollte sich die Situation nicht klären lassen, werden für die Dauer einer ungeklärten Situation alle Vorkehrungen getroffen, um eine mögliche Wiederholung des Vorgangs zu vermeiden. Dazu kann die Fachbereichsleitung eine personelle und

räumliche Trennung veranlassen. Die betroffene Leitung kann freigestellt werden, oder es wird gewährleistet, dass die entsprechende Person keinen alleinigen Kontakt zu dem betroffenen Kind hat. Alle zu treffenden Maßnahmen, die das Wohl des Kindes im höchsten Maße gewährleisten, werden mit allen Beteiligten kommuniziert und umgesetzt. Dabei steht der Schutz des Kindes/der Kinder oder des Mitarbeiters im Mittelpunkt. Der Träger handelt stets neutral und wirkt im Falle einer Rehabilitation eines zu Unrecht verdächtigten Kollegen unterstützend und vermittelnd im Team ein. Der Träger wird aufgetretenes grenzüberschreitendes Verhalten abmahnen oder das Arbeitsverhältnis kündigen. Erhärtet sich der Verdacht auf Gewalt jeglicher Art, können zudem disziplinarische Schritte durch den Vorstand eingeleitet werden. Eine zu Unrecht verdächtige Leitung ist von dem Träger zu rehabilitieren.

Bei Bestätigung des Verdachts stellt der Träger im Rahmen einer Analyse fest, welche Strukturen und Mängel den Vorfall begünstigt haben.

6.1.2 durch Mitarbeiter

Es gehört zu den Aufgaben der Leitung, im Falle eines Verdachts auf Grenzüberschreitung die Sachlage zu überprüfen. Dabei ist transparentes Verhalten und Dokumentation der Handlungsschritte selbstverständlich. Es wird empfohlen, eine entsprechende Beratungsstelle oder eine neutrale Person einzubeziehen, um die Gespräche zu führen und um das weitere Vorgehen abzustimmen. Mitarbeiter sind verpflichtet, Grenzüberschreitungen von Kollegen zu benennen und die zuständige Leitung über die eigene Wahrnehmung zu informieren. Im Anschluss werden für die Dauer einer ungeklärten Situation alle Vorkehrungen getroffen, um eine mögliche Wiederholung des Vorgangs zu vermeiden. Dazu wird von der Leitung eine personelle und räumliche Trennung veranlasst. Der betroffene Mitarbeiter kann durch den Träger freigestellt werden, oder es wird gewährleistet, dass der entsprechende Mitarbeiter keinen alleinigen Kontakt zum betroffenen Personenkreis hat. Die Personensorgeberechtigten werden über diesen Verdacht anonym informiert. Der Träger wird aufgetretenes grenzüberschreitendes Verhalten abmahnen oder das Arbeitsverhältnis kündigen. Ein zu Unrecht verdächtigter Mitarbeiter ist vom Träger zu rehabilitieren. Bei Bestätigung des Verdachts stellt der Träger im Rahmen einer Analyse fest, welche Strukturen und Mängel den Vorfall begünstigt haben.

6.1.3 durch Kinder

Es gehört zu den Aufgaben der Leitung, im Falle eines Verdachts auf Grenzüberschreitung die Sachlage zu überprüfen und zu klären. Dabei ist transparentes Verhalten und Dokumentation der Handlungsschritte selbstverständlich. Beratungsstellen können jederzeit zur Unterstützung und Abstimmung hinzugezogen werden. Die Personensorgeberechtigten, das Team und die Fachbereichsleitung sind zu informieren. Für die Dauer einer ungeklärten Situation werden alle Vorkehrungen getroffen, um eine mögliche Wiederholung des Vorgangs zu vermeiden. Dazu wird von der Leitung ggf. eine personelle Trennung veranlasst. Ein zu Unrecht verdächtigtes Kind ist vom Team und von der Leitung zu rehabilitieren. Bei Bestätigung des Verdachts stellt der Träger im Rahmen einer Analyse fest, welche Strukturen und Mängel den Vorfall begünstigt haben.

6.1.4 durch „nicht zur Einrichtung gehörende Außenstehende“

Beschreibung des Schaubildes

Bei Informationen über mögliche Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII werden die Anhaltspunkte für eine Gefährdung von der zuständigen Fachkraft, der Leitung und dem Team eingeschätzt. Dazu liegt eine interne Handlungsanweisung (im Anhang) zur Unterstützung bereit. Sie gibt Handlungsleitlinien sowie Indikatoren zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung vor. Sprechen die Anhaltspunkte gegen eine Kindeswohlgefährdung, kann die Situation des Kindes weiter beobachtet und Informationen über die Sachlage erweitert werden. Kommen die Fachkräfte zur Einschätzung der möglichen Kindeswohlgefährdung, wird die zuständige Fachkraft und deren Leitung zusammen mit einer Kindeschutzfachkraft und ggf. weiteren hilfreichen Personen der Familienberatungsstelle Starnberg eine Risikoabschätzung vornehmen. Sobald Personen außerhalb der Hort-Mitarbeiter mit einbezogen werden, müssen die Sozialdaten betroffener Minderjähriger und ihrer Familien mindestens pseudonomisiert oder anonymisiert werden. Wenn die Aufgabenerfüllung in Frage steht, kann davon abgewichen werden. Zum Schutz des Kindes ist es in einigen Fällen sinnvoll, die Personensorgeberechtigten nicht zu informieren. Kommen die Fachkräfte nach Installation weiterer Hilfen zu der Einschätzung, dass die Gefährdungslage des Kindes verringert werden konnte, kann die Situation weiter von der zuständigen Fachkraft beobachtet werden. Wird eingeschätzt, dass das Kindeswohl akut gefährdet ist bzw. die eingeleiteten Hilfen nicht ausreichen, wird den Personensorgeberechtigten angekündigt, dass die Leitung vor Ort den Träger und das

Jugendamt über die getroffene Einschätzung informieren wird. Der gesamte Vorgang ist zu dokumentieren. Das Jugendamt soll die zuständige Fachkraft am weiteren Verlauf beteiligen und hilfreiche Maßnahmen zum Schutz des Kindes einleiten.

Regelung zur Zusammenarbeit zwischen den Personensorgeberechtigten (PSB), dem Hort und der Insofern erfahrenen Fachkraft (ISEF) in Fällen von Kindeswohlgefährdung (KWG).

Handlungsplan für Mitarbeiter bei Kindeswohlgefährdung (KWG) nach §8a SGB VIII

Situation kann weiter beobachtet werden:

Hinweise auf KWG wahrnehmen

Anhaltspunkte dokumentieren

Kollegiale Beratung im Team

Leitung informieren

Schutzplan gemeinsam aufstellen

Gespräch mit Eltern / Sorgeberechtigten²

Risikoabschätzung mit der ISEF

Maßnahmen im Schutzplan werden umgesetzt und verringern KWG

Kollegiale Beratung im Team mit Leitung

Ankündigung an die Eltern / Sorgeberechtigten* über Informieren der Familienberatungsstelle

Eltern / Sorgeberechtigten* informieren

Anhang

Empfohlene Handlungsanweisung §8a SGB VIII

Beschwerdeformular für Mitarbeiter

Beschwerdeformular für Kinder

Kritik und Anregung

Verhaltenskodex

2 * Ausnahme: Gefährdung des Kindes durch die Eltern / Sorgeberechtigten

Empfohlene Handlungsanweisung

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Bayerisches Landesjugendamt



§8a SGB VIII lt.

1. Nimmt eine Fachkraft gewichtige Anhaltspunkte wahr, teilt sie diese dem/der nächsten Vorgesetzten mit. Falls die Vermutung eines gewichtigen Anhaltspunkts für ein Gefährdungsrisiko in der kollegialen Beratung nicht ausgeräumt werden kann, ist die Einschätzung des Gefährdungsrisikos im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte formell vorzunehmen. Dabei sind die Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche einzubeziehen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird (§ 8a Abs. 1 Satz 2 SGB VIII).
Es ist eine fachliche Einschätzung zu treffen, ob es erforderlich ist, sich einen unmittelbaren Eindruck vom Minderjährigen und von dessen persönlicher Umgebung zu verschaffen. (s. Anmerkung unter 6. Beschaffung von Information).
2. Werden Hilfen zur Abwendung des Gefährdungsrisikos für erforderlich gehalten, ist bei den Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten auf die Inanspruchnahme solcher Hilfen hinzuwirken.
3. Werden zur Abwendung des Gefährdungsrisikos andere Maßnahmen für erforderlich gehalten (z. B. Gesundheitshilfe, Maßnahmen nach dem Gewaltschutzgesetz), so ist bei den Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten auf deren Inanspruchnahme hinzuwirken.
4. Reichen diese Maßnahmen nicht aus oder sind die Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten nicht in der Lage oder bereit, sie in Anspruch zu nehmen, sind weitergehende Maßnahmen des Jugendamts (z. B. Einschaltung anderer zuständiger Stellen, Inobhutnahme, Anrufung des Familiengerichts) im Sinne eines umfassenden Schutzkonzepts erforderlich.
Das Ergebnis der Überlegungen über die jeweils weiteren Verfahrensschritte ist umgehend schriftlich und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Wir als Pädagogen vernetzen uns mit den nachstehen Institutionen und wir, sowohl die Eltern erhalten hier Beratung zu verschiedenen Themen.

Fachbereichsleitung Kinder und Jugend der Gemeinde Gilching

Steffi Weller

Rathausplatz 1, Zimmer E.14

08105 3866-54

weller@gemeinde.gilching.de

Insoweit erfahrene Fachkräfte (ISEF) im Landratsamt Starnberg

Stand: Dezember 2018

Ist jetzt ein Pool unter Frau Fuchs



In der Kinder-, Jugend- und Familienberatungsstelle sind folgende Kolleginnen als insoweit erfahrene Fachkraft (ISEF) ansprechbar:

Starnberg, Moosstr. 5

Tel. 08151 148 388

Susanne Oberhauser-Knott

Agnes Wolf-Hein

Im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie sind folgende Kolleginnen als insoweit erfahrene Fachkraft (ISEF) ansprechbar:

Starnberg, Moosstr. 18 b

Tel. 08151 148 274

Angelika Münch, Tel. 08151 148 681

Rita Huber, Tel. 08151 148 285

Sabine Widmann, Tel. 08151 148 505

Nebenstelle Gilching, Rudolf-Diesel-Str. 5

Tel. 08105 8998

Christine Bönnhoff

Ellen Kirner

Beratungsstellen

AMYNA e.V.

Sie benötigen Beratung zu Fragen des sexuellen Missbrauch oder der Kindeswohlgefährdung?

Adresse:

Mariahilfpl. 9

81541 München

Telefon:

089 8905745100



Suchtberatung Starnberg - Suchthilfe und betreutes Wohnen | Condrops e.V

Adresse:
Hauptstraße 22
82319 Starnberg

Telefonnummer:
08151 959630



Weitere Beratungsstellen des Landratsamtes Starnberg

Erziehungshilfe I

Moosstraße 18 b

82319 Starnberg

Telefon: 08151 148-271

Fax: 08151 148-535

E-Mail: kinder-jugend-familie@LRA-starnberg.de

De-Mail: info@lk-starnberg.de-mail.de

Erziehungshilfe II

Moosstraße 18 b

82319 Starnberg

Telefon: 08151 148-413

Fax: 08151 148-535

E-Mail: kinder-jugend-familie@LRA-starnberg.de

De-Mail: info@lk-starnberg.de-mail.de

Gesundheitliche Beratung und Gesundheitshilfe

Dampfschiffstraße 2 a

82319 Starnberg

Telefon: 08151 148-900

Fax: 08151 148-999

E-Mail: gesundheitswesen@LRA-starnberg.de

De-Mail: info@lk-starnberg.de-mail.de

Kinder, Jugend und Familie

Fachbereich 23

Moosstraße 18 b

82319 Starnberg

Telefon: 08151 148-274

Fax: 08151 148-535

E-Mail: kinder-jugend-familie@LRA-starnberg.de

De-Mail: info@lk-starnberg.de-mail.de

Kinder-, Jugend- und Familienberatung

Moosstraße 5

82319 Starnberg

Telefon: 08151 148-388

Fax: 08151 148-533

E-Mail: erziehungsberatung@LRA-starnberg.de

De-Mail: info@lk-starnberg.de-mail.de

Soziale Hilfen I

Strandbadstraße 2

82319 Starnberg

Telefon: 08151 148-238

Fax: 08151 148-539

E-Mail: soziales@LRA-starnberg.de

Soziale Hilfen II

Strandbadstraße 2

82319 Starnberg

E-Mail: soziales@LRA-starnberg.de

De-Mail: info@lk-starnberg.de-mail.de

Literaturverzeichnis

Herrath, F. (2002): Sexualpädagogik - eine vornehme Aufgabe für Kinder- und Jugendverbände; in „Junge Kirche“ 1/2002 – Fachzeitschrift für Kinder- und Jugendpastoral der Katholischen Jugend Österreichs

Hoffmann, S. & Romer, G. (2010). Standards kinder- und jugendpsychiatrische Diagnostik bei sexuell grenzverletzendem Verhalten. In: P. Briken, A. Spehr, G. Romer & W. Berner (Hrsg.). Sexuell grenzverletzende Kinder und Jugendlichen (S. 119-129)

Hurrelmann, K.; Bründel, H. (2007): Gewalt an Schulen. Pädagogische Antworten auf eine soziale Krise. Beltz Verlag (Weinheim, Basel)

ISA – Institut für soziale Arbeit e.V. (Hrsg.) (2006): Der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung – Arbeitshilfe zur Kooperation zwischen Jugendamt und Trägern der freien Kinder- und Jugendhilfe

Kinderschutz-Zentrum Berlin e.V. (Hrsg.) (2009): Kindeswohlgefährdung Erkennen und Helfen

Kindler, H. (2006): Wie können Misshandlungs- und Vernachlässigungsrisiken eingeschätzt werden? In: Kindler, H./Lillig, S./Blüml, H./Meysen, Werner, A. (Hrsg.): Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB

Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) Empfehlungen zur Umsetzung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII, verfügbar am 03.02.2020 unter <https://www.blja.bayern.de/service/bibliothek/fachliche-empfehlungen/schutzauftrag8a.php>

Referat Kinder- und Jugendarbeit Kassel (Hrsg.) (2012): Handlungsleitfaden zum Kinderschutz für hauptberuflich Beschäftigte und Verantwortungsträger in der Kinder- und Jugendarbeit, verfügbar am 03.02.2020 unter <https://www.evangelische-jugend.de/praevention/selbstverpflichtungen-und-massnahmen-der-evangelischen-jugend>

Ullmann, Ch. (2010): Materialien zum Schutzauftrag nach §8a SGB, Handreichung für die pädagogischen Fachteams im CJD Rhein-Main

Wikipedia über Mobbing, verfügt am 14.07.2020 unter: <https://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing>