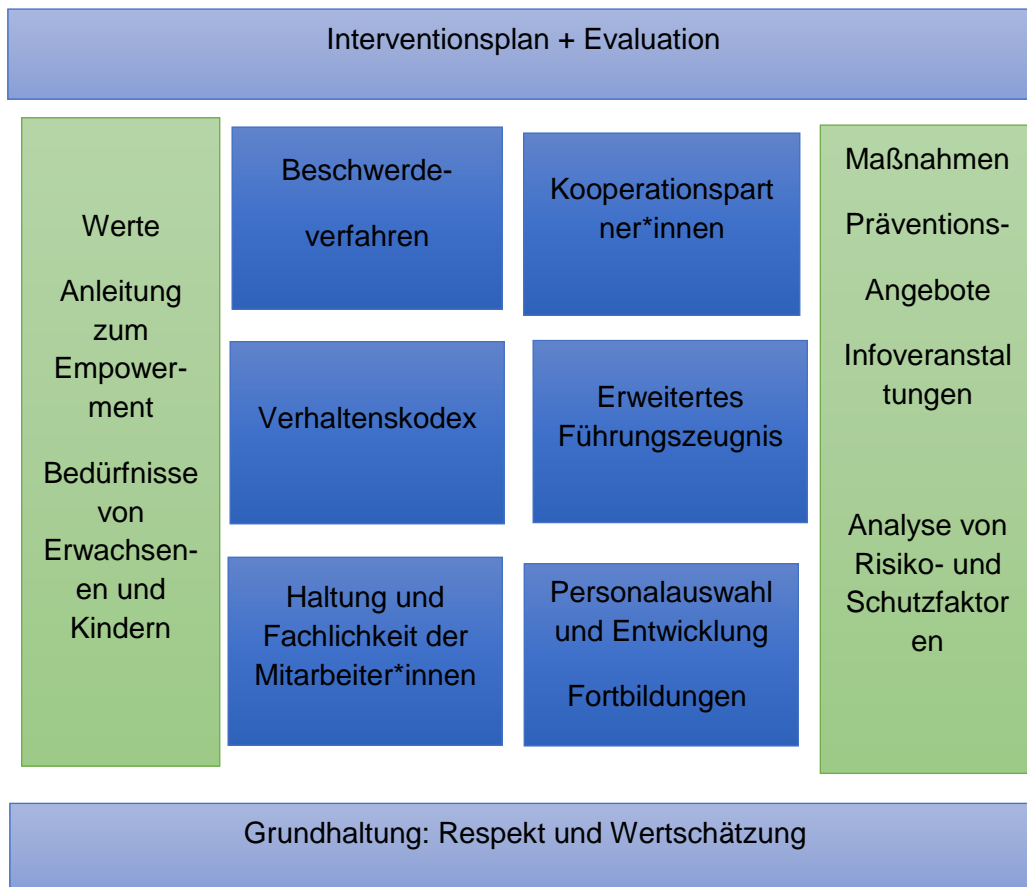
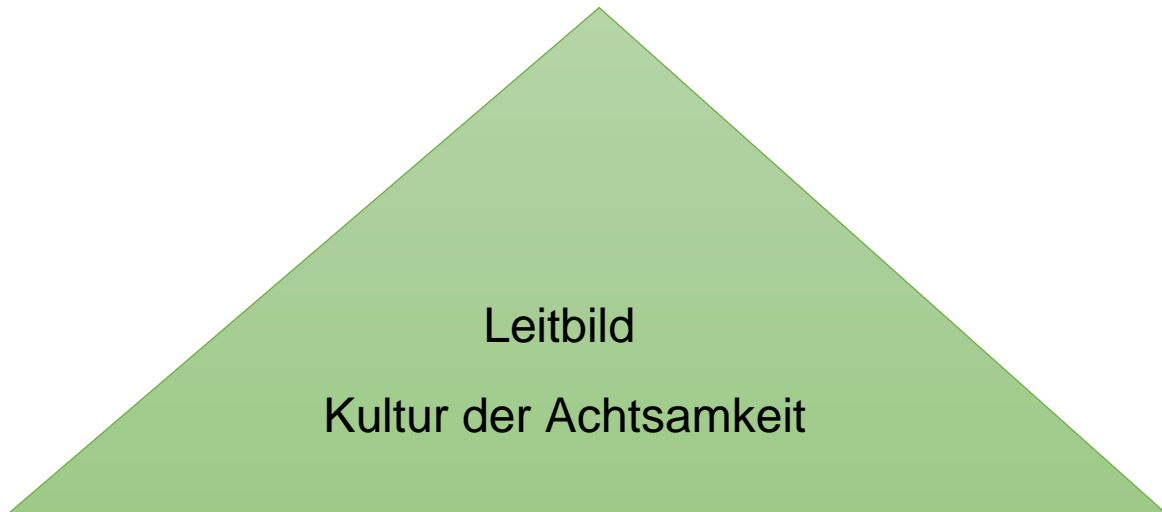


Institutionelles Präventions- und Schutzkonzept



<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
1. Präambel	3
2. Leitbild	5
3. Verhaltenskodex	8
4. Erweitertes Führungszeugnis	8
5. Fortbildungen / Personalauswahl	8
6. Partizipation	8
7. Präventionsangebote	9
8. Informationsveranstaltungen	10
9. Beschwerdeverfahren	10
10. Kooperations- und Ansprechpartner*innen	10
11. Risikoanalyse und Schutzfaktoren / Maßnahmen	10
12. Interventionskonzept Seite	11
12.1. Ablauf- und Maßnahmenplan / Dokumentation	11
12.2. Einschaltung externe Behörden / Strafverfolgungs- behörden	11
12.3. Rehabilitation bei falscher Verdächtigung	12
13. Evaluation	12
14. Quellen	14
15. Anlagen	15

1. Präambel

Sowohl Kinder als auch Erwachsene mit Behinderung und hier insbesondere Mädchen und Frauen, werden immer noch häufiger Opfer von sexualisierter, aber auch physischer oder psychischer Gewalt.

Neben dem sozialen Nahraum findet Gewalt insbesondere in sozialen, pädagogischen oder medizinischen Einrichtungen statt. Die Ursachen sind vielfältig und meist strukturell bedingt: jahrelange Abhängigkeitsverhältnisse, entwicklungsbedingte / kognitive / physische Unterlegenheit, Aberkennen der Sexualität, Missbrauch von Menschen mit Behinderung als Tabuthema, fehlendes Erkennen und Einordnen können von Übergriffen, die Idee vermeintlich mangelnder Glaubwürdigkeit, Erleben von Gewalt als Normalität.

Gewalt hat viele Gesichter. Um Gewalt abwenden zu können, muss man sich der Vielfalt an Formen von Gewalt bewusst sein:

1. Grenzverletzungen

Geschehen oft unbewusst. Wichtig ist, dem Gegenüber die Grenzverletzung mitzuteilen, damit zukünftig entsprechend Grenzen gewahrt werden können.

Beispiele: Kosenamen, Flirten, Eintreten in Privatbereiche ohne Anklopfen

2. Übergriffe

Sind nicht zufällig, sondern bewusste Grenzüberschreitungen und sind oft Ausdruck von mangelndem gegenseitigem Respekt. Beispiele: Disziplinierung beim Essen, entwürdigendes Verhalten bei der Pflege (Inkontinenzwechsel hinauszögern, verweigern), bewusstes Ignorieren

3. Strafrechtliche relevantes Handeln

Hierbei sind Straftaten gemeint, die unter §§72 a SGB VIII und 75 SGB XII fallen, beispielsweise Misshandlung von Schutzbefohlenen, Menschenhandel, Zwangsarbeit, Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

4. Strukturelle Gewalt

Betrifft Normen, Werte, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse

5. Verbale Gewalt

Verbale Übergriffe wie Beleidigungen, Beschimpfungen, Zynismus

6. Körperliche Gewalt

z.B. Schlagen, Ziehen, Kneifen, Festhalten, Freiheitsentziehende Maßnahmen

7. Sexualisierte Gewalt

z.B. Anzügliche Blicke und Bemerkungen, Anfassen, (scheinbar) zufällige Berührungen, Vergewaltigung, Anwenden einer herabwürdigenden sexualisierten Sprache

8. Psychische Gewalt

z.B. Erpressung, Machtmissbrauch, unter Druck setzen, Ängste erzeugen

Der Träger Lebenshilfe Saarbrücken erkennt seinen Auftrag „hinzusehen“, seine Dienste und Einrichtungen so zu gestalten, dass die Möglichkeiten für Täter*innen Gewalt auszuüben minimiert werden. Die Abwendung möglicher Gefahren liegt in der Verantwortung des Trägers und wird mit entsprechenden Maßnahmen umgesetzt.

Die Angebote der Lebenshilfe Saarbrücken wollen sichere Räume für Menschen mit Behinderungen darstellen. Das dazu notwendige Instrument ist das Schutz- und Präventionskonzept. Dieses Konzept ist als eine Art Organisationsentwicklung zu verstehen, ein Zusammenspiel aus Risikoanalysen in allen Organisationseinheiten, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen hinsichtlich des Handelns sowie das Entwickeln einer achtsamen Haltung und Kultur, eines gewaltfreien Umgangs miteinander. Die Grundhaltung der Zusammenarbeit muss geprägt sein von Wertschätzung und Respekt.

Auch Mitarbeitende können Opfer von Gewalt werden. Dies berücksichtigt die Lebenshilfe Saarbrücken in ihrem Präventions- und Schutzkonzept und schafft Maßnahmen, um auch die Gefährdungspotentiale für Mitarbeitende zu verringern.

Als Träger von Diensten der Behindertenhilfe ist es unabdingbar, dass Schutzkonzepte so entwickelt werden, dass die potentiell Betroffenen sie verstehen, bzw. sich Hilfe suchen können. Die Herausforderungen bei der Lebenshilfe Saarbrücken bestehen darin, dass die Konzepte stark ausdifferenziert gestaltet werden müssen, da eine vielfältige Klientel angesprochen wird. Kindern, mit und ohne Förderbedarf, Jugendlichen mit Förderbedarf, Erwachsenen mit zum Teil schwerstmehrfachen Behinderungen, muss bei der Entwicklung Rechnung getragen werden.

Die Ziele, die mit der Installation von Risiko- und Präventionskonzepten erreicht werden sollen, sind Folgende:

- Sexualisierte, physische wie psychische Gewalt sollen in Einrichtungen und Diensten der Lebenshilfe Saarbrücken enttabuisiert werden,
- Abhängigkeitsverhältnisse sowie Möglichkeiten für Missbrauch transparent betrachtet und Schutzmaßnahmen entwickelt werden
- Alle Organisationseinheiten sollen sich hin zu sicheren Räumen für Klient*innen entwickeln
- Etablierung einer Kultur, die jegliche Gewaltformen erschwert und deren Aufdeckung fördert, die Partizipation von Kindern als auch Erwachsenen mit Behinderung stärkt, deren Bedürfnisse wahr- und ernst nimmt
- Die Bedingungen, die dazu führen, dass Einrichtungen und Dienste zum Tatort werden, sollen minimiert, Ansprechpartner*innen für Vorfälle etabliert werden
- Handlungssicherheit für Mitarbeitende. Sie erhalten ein Interventionskonzept an die Hand, das beschreibt, wie sie im Verdachtsfall fachlich und kompetent agieren.

Die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten liegt in der Verantwortung von Geschäftsführung und Leitungen. Dabei ist es wichtig, Mitarbeitende in die Entwicklung einzubinden, um deren Perspektiven einfließen zu lassen. Ebenso ist die Beteiligung der potentiell Betroffenen, als auch deren Angehörige unabdingbar. Durch die Kooperation mit externen Fachberatungsstellen werden blinde Flecken und Auslassungen sowie Dynamiken im Betrieb aufgedeckt und bearbeitet.

Durch das Zusammenspiel der benannten Faktoren schafft die Lebenshilfe Saarbrücken die notwendigen Strukturen, um das Risiko von Gewalt betroffen zu sein für Klient*innen als auch Mitarbeitende zu verringern und die Organisationseinheiten hin zu achtsamen Schutzräumen für alle Beteiligten zu entwickeln.

2. Leitbild

Die Lebenshilfe Saarbrücken bezieht als Träger klar Stellung gegen jegliche Form der Gewalt. Gewalt ist unerwünscht und wird nicht toleriert. Vorfälle werden nachhaltig aufgearbeitet, um präventive Maßnahmen stetig zu verbessern.

„Wir können Lebenshilfe“ | „Es ist normal, verschieden zu sein“

Das Leitbild dient als Leitfaden, der die Lebenshilfe Saarbrücken verbindet. Wir setzen uns aktiv für eine inklusive Gesellschaft ein, in der Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen willkommen sind und aktiv teilhaben.

Prämisse

Unserem Leitbild kann entnommen werden, wie und wodurch sich für uns Qualität in der Arbeit widerspiegelt. Das Einhalten und Leben des Leitbildes ist für alle Mitarbeiter*innen der Lebenshilfe Saarbrücken unabdingbar. Uns ist bewusst, dass wir durch unser Erscheinungsbild, Auftreten und unsere Kommunikationsformen die Lebenshilfe Saarbrücken repräsentieren.

Grundlagen

Der Fokus unserer Arbeit liegt auf Menschen mit diversen Beeinträchtigungen, deren alltäglichen Herausforderungen und Anliegen sowie deren Angehörigen. In der Lebenshilfe Saarbrücken sprechen Menschen mit Beeinträchtigungen, Angehörige und Mitarbeiter*innen für sich selbst und handeln gemeinsam. Wenn sich eine Person nicht klar ausdrücken kann, versuchen wir ihr Verhalten zu verstehen und die Bedürfnisse oder Wünsche zu erkennen. Demgemäß setzen wir uns für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland ein. Als Zusammenschluss von Menschen mit Behinderung, ihren Sorgeberechtigten, Angehörigen, Fachleuten, Freunden und Förderern bieten wir mit all unseren Möglichkeiten Unterstützung, Begleitung und Förderung überall dort, wo es gewünscht und erforderlich ist. Wir schaffen neue Räume zur selbstbestimmten Teilhabe, um Empowerment und Selbstbestimmung als Bestandteil der Gesellschaft weiter auszubauen.

Unternehmensphilosophie:

Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil, der allen Mitarbeiter*innen der Lebenshilfe Saarbrücken ermöglicht, ihre fachlichen und menschlichen Kompetenzen voll zu entfalten, sich wohl zu fühlen und sich mit dem Leitbild der Lebenshilfe Saarbrücken zu identifizieren. Im Sinne der Vielfalt handeln wir nach dem Allgemeines Gleichstellungsgesetz, so finden Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in unserer Arbeit keinen Platz. Wir vertreten in unserer Arbeit die Grundhaltung von Toleranz, Wertschätzung jedes Einzelnen, Respekt und Verantwortungsgefühl für

einander und für die Gesellschaft. Das Wahre von professioneller Nähe und Distanz sowie der Privatsphäre der Klient*innen werden in der (Zusammen-)Arbeit stets beachtet. Das vorliegende Leitbild ist Qualitätsmerkmal der Arbeit und Teil des zu erfüllenden Arbeitsvertrages jedes/jeder Mitarbeiter*in der Lebenshilfe Saarbrücken.

Ein gutes Arbeitsklima bringt Produktivität und Motivation für unsere Arbeit und für die Klient*innen mit sich und wird dementsprechend von allen erwartet. Unsere Arbeit mit den Klient*innen und in den Teams lässt keinen Raum für Vorurteile und hält uns an, diese aufzuklären und abzubauen. Grundsätze sind auch hierbei der respektvolle Umgang sowie eine wertschätzende Haltung. Im adäquaten Austausch miteinander erarbeiten wir Lösungsansätze im Team, durch welche neue Betrachtungsweisen und Handlungschancen entstehen. Im kollegialen Team tragen wir alle Verantwortung füreinander. Wir verpflichten uns aktiv zu einem positiven Arbeitsklima beizutragen und das eigene Verhalten selbstkritisch zu reflektieren. Das Team begegnet sich auf Augenhöhe, mit Achtung und Wertschätzung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch das betriebliche Gesundheitsmanagement beugen wir gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz vor. Im Zuge dessen werden betriebliche Ursachen für Gesundheitsrisiken ermittelt und auf deren Beseitigung hingewirkt. Alle Mitarbeiter*innen sind dazu angehalten, auf ihre eigene Gesundheit zu achten. Bei möglicher Gesundheitsgefährdung im Betrieb kann sich jede/jeder Mitarbeiter*in an die Bereichsleitung wenden.

Weiterentwicklung und äußere Impulse

Durch die Erfahrungen aller Mitarbeiter*innen und die Perspektive der multiprofessionellen Teams werden neue Anregungen und Projekte geschaffen, um so noch individueller und bedarfsgerechter mit unserer Klientel arbeiten zu können. Die Arbeit schafft uns Raum für Ideen, die sich im Rahmen der Möglichkeiten umsetzen lassen. Äußere Impulse greifen wir gemeinsam auf. Das Bundesteilhabegesetz bildet den Rahmen unseres Leitbildes und somit die Arbeitsphilosophie der Lebenshilfe Saarbrücken. In Anbetracht der stetigen Weiterentwicklung des Bundesteilhabegesetzes werden wir Fortbildungsmöglichkeiten schaffen, berufliche Kompetenzen und Handlungsmethoden optimieren, um dessen Umsetzung gerecht zu werden.

Beschwerde-/ Rückmeldemanagement

Anliegen und konstruktive Kritik innerhalb der Lebenshilfe Saarbrücken nehmen wir ernst. Mit Hilfe eines Beschwerdemanagements wird kontinuierlich die Chance geboten, die Qualität innerhalb unseres Unternehmens zu verbessern. Hierzu wird ein standardisiertes Formular zur Beschwerdeannahme erstellt werden. Generell gilt: Aus Fehlern und Kritik können positive Veränderungen entstehen.

3. Verhaltenskodex

Der Träger hat unter Miteinbeziehung der Mitarbeitenden einen Verhaltenskodex entwickelt. Bei neu entstehenden Arbeitsverhältnissen wird er Bestandteil des Vorstellungsgesprächs als auch des Arbeitsvertrages sein. Der Verhaltenskodex wurde im Jahre 2023 verabschiedet, siehe Anlage 1.

4. Erweitertes Führungszeugnis

Der Träger garantiert, dass vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorliegt. Der Träger fordert bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre erneut an.

5. Fortbildungen/ Personalauswahl

Um fachlich kompetentes und professionelles Personal vorzuhalten, finden regelmäßig Fort- und oder Weiterbildungen im Kontext des Themas Prävention von Gewalt an. Die Maßnahmen richten sich an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, sowohl Fach- als auch Hilfskräfte.

Die Fortbildungsinhalte befinden sich exemplarisch im Anhang, Anlage 2.

Die Aufzählung ist nicht abschließend und orientiert sich am aktuellen Bedarf.

Bei Neueinstellungen thematisieren wir bereits im Vorstellungsgespräch das Arbeiten nach Präventions- und Schutzkonzept sowie nach Verhaltenskodex.

6. Partizipation

Eine der stärksten Maßnahmen um Missbrauch und Gewalt nachhaltig zu verhindern ist die Stärkung und Aufklärung der Klient*innen aller Altersgruppen sowie die fachliche und transparente Auseinandersetzung sowie entsprechende Fortbildungen des Personals mit der Thematik. Stärkung entsteht durch sexuelle Bildung und Aufklärung, einen achtsamen sowie offenen Umgang und der Befähigung und Assistenz der Klient*innen hinsichtlich der Wahrnehmung eigener

Bedürfnisse, aber vor allem auch Grenzen und der Möglichkeiten sich abgrenzen zu können. Empowerment und Selbstbestimmung führen zu einem positiven Selbstbild und entsprechendem Selbstbewusstsein, welches potentiellen Täter*innen Missbrauch / Übergriffe schwerer macht.

Die Aufgaben der Assistenz sind diese Prozesse dauerhaft zu begleiten, mit den Klient*innen zu reflektieren und an verbesserten Partizipationsmöglichkeiten zu arbeiten.

Ein Präventions- und Schutzkonzept, das wirksam sein soll, benötigt die Partizipation der entsprechenden Zielgruppe. Daher wird die jeweilige Zielgruppe in die Gesamtentwicklung des Konzeptes miteingebunden. Ebenfalls werden in Veranstaltungen die Angehörigen / rechtlichen Vertreter*innen mit in die Entwicklung eingebunden.

Die Zielgruppe der Schwerstmehrfachbehinderten stellt hier eine besonders vulnerable Gruppe dar, die Einbindung von schwerstmehrfachbehinderten Menschen in eine solche Konzeptentwicklung zeigt sich aufgrund der vielfältigen Behinderungsformen, sprachlichen und kognitiven Kompetenzen, als Herausforderung für den Träger. Umso wichtiger werden in diesem Kontext eine professionelle Haltung des Personals, eine Kultur der Achtsamkeit sowie die Möglichkeiten in der Einrichtung selbst, die Besucher*innen in Entscheidungen und Prozesse einzubinden, sie partizipieren und selbstbestimmt handeln zu lassen, Informationen in leichter Sprache zu vermitteln und einzubinden. Bei der Erstellung des Konzeptes werden Personal und Angehörige / rechtliche Vertretungen sowie die Beratungsstelle Unterstützte Kommunikation zum Teil als Sprachmittler fungieren und Bedarfe formulieren, während auch die Besucher*innen in leichter Sprache an die Thematik herangeführt und sensibilisiert als auch informiert werden.

7. Präventionsangebote

Die Präventionsangebote bestehen aus Fortbildungen, Partizipationsmaßnahmen, Bereitstellung von Informationen (Beratungsangebote, Notrufnummern, etc.), insbesondere in Leichter Sprache, der regelmäßigen Evaluation des Präventions- und Schutzkonzeptes und entsprechenden Vorfällen sowie der Benennung eines Präventionsbeauftragten des Trägers.

8. Informationsveranstaltungen

Während der Erstellung des Schutzkonzeptes werden Infoveranstaltungen für Angehörige / rechtliche Vertreter*innen sowie für die Besucher*innen der jeweiligen Organisationseinheiten angeboten werden. In diesem Rahmen wird über die Installation des Präventions- und Schutzkonzeptes informiert, die jeweilige Personengruppe in die Erstellung der Risikoanalyse hinsichtlich Gefährdungssituationen und Maßnahmen eingebunden. Diese Veranstaltungen stehen noch aus.

9. Beschwerdeverfahren

Beschwerden von Kund*innen werden durch das Beschwerdeformular, siehe Anlage 3, erfasst und bearbeitet. Beschwerden und Anregungen von Mitarbeiter*innen werden von der jeweiligen Bereichsleitung erfasst und bearbeitet. Ein Beschwerdeformular für Kunden in „Leichter Sprache“ wird ab 2020 erarbeitet und eingeführt.

10. Kooperations- und Ansprechpartner*innen

Kooperationspartner*innen in Form von Fachberatungsstellen werden in die Erarbeitung der Risikoanalyse, deren Evaluation sowie in konkret auftretende Fälle eingebunden. Eine externe, fachliche Sichtweise vermeidet sogenannte „blinde Flecken“ und verhindert einseitige Sichtweisen von Organisationen.

Die Einbindung von Fachberatungsstellen verbessert die Qualität von Maßnahmen und bietet dem Personal mehr Sicherheit in den Abläufen und der Umsetzung.

Interne Ansprechpartner*innen werden festgelegt, Anlage 4.

11. Risikoanalyse und Schutzfaktoren sowie entsprechende Maßnahmen

Die Risikoanalyse jeder Organisationseinheit befindet sich in der Anlage, Anlage 5 Risikoanalyse. Die Risikoanalysen werden alle zwei Jahre aktualisiert.

12. Interventionskonzept / Notfallplan / Dokumentation

Achtung: Das Interventionskonzept bezieht sich ausschließlich auf interne Vorgänge innerhalb der Lebenshilfe Saarbrücken. Vorfälle, die sich in externen Institutionen (z.B. Schulen, Kitas anderer Träger etc.) oder im häuslichen Umfeld ereignen sind mit der zuständigen Bereichsleitung gesondert zu besprechen.

Ein komplettes Schaubild zum Interventionskonzept findet sich im Anhang, Anlage 8. Die entsprechenden Dokumente sind für alle zugänglich auf dem Server unter Laufwerk Z – LH allgemein abgelegt.

12.1. Ablauf- und Maßnahmenplan / Dokumentation

Grundlegend sind folgende Empfehlungen zu beachten:

- ✓ Bewahren Sie Ruhe und bleiben Sie ansprechbar für die Person, die sich Ihnen anvertraut hat. Sehen Sie davon ab, Versprechungen zu tätigen, die zusage, keine weitere Person zu informieren. Versichern Sie, dass Sie die Informationen sensibel behandeln, es aber sein kann, dass Sie die Leitung einbinden müssen. So bleiben sie authentisch und verspielen kein Vertrauen.
- ✓ Die Wünsche der Betroffenen sind zu berücksichtigen, vor allem bei Erwachsenen, die keine Erziehungsberechtigten mehr haben und für sich selbst entscheiden dürfen.
- ✓ Interpretieren Sie die Situation nicht. Dokumentieren Sie, was Ihnen mitgeteilt wurde, was Sie gesehen oder gehört haben, wer war in welcher Art beteiligt. Halten Sie unbedingt Datum und Uhrzeit fest. Sie als Mitarbeiter*in sind verpflichtet einen Vorfall von Gewalt zu dokumentieren und zu melden.
- ✓ Nutzen Sie zur Dokumentation die dafür vorgesehenen Formulare „Dokumentation Vorfall von Gewalt“, Anhang 6.
- ✓ Informieren Sie die zuständige Leitung. Die Leitung entscheidet über die nächsten Schritte
- ✓ Betrifft ein Vorfall oder Verdacht die zuständige Leitung, dann informieren Sie die nächsthöhere Führungsebene.
- ✓ Wahrung der Persönlichkeitsrechte. Namen des / der Betroffenen als auch vermutlicher Täter*innen und sonstige Beteiligten dürfen Sie nicht an Dritte weitergeben. Bedenken Sie dies auch unbedingt im Kontakt mit Medien. Die Krisenkommunikation obliegt der Geschäftsführung. Verweisen Sie höflich darauf.

- ✓ Das Dokument „Klärungsgespräch“ ist als Leitfaden und Protokoll für das aufarbeitende Gespräch zu nutzen. Dokumentiert wird, welche Themen zu besprechen sind, wer an dem Gespräch teilnimmt, wer welche Stellungnahme abgibt, wie das weitere Vorgehen aussieht.

12.2. Einschaltung von externer Behörden / Strafverfolgungsbehörden

Werden der Lebenshilfe Saarbrücken Ereignisse / Vorkommnisse in einer Organisationseinheit bekannt, die das Wohl der Klient*innen beeinträchtigen können, sind die zuständigen Behörden unverzüglich zu informieren. Wir berücksichtigen dabei die Wünsche des Opfers und wägen diese sorgfältig ab.

Die Meldung erfolgt durch die zuständige Leitung in Rücksprache mit der Geschäftsführung.

Weitere zu ergreifende Maßnahmen können unter Einbezug von externen Kooperationspartner*innen und in Austausch mit der Präventionsbeauftragten des Trägers, Geschäftsführung und bei Bedarf einer Leitungskollegin festgelegt werden.

Betrifft das Vorkommnis Minderjährige ist gemäß §47 Abs. 1 Nr.2 SGB VIII das Landesjugendamt zu informieren. Ist eine erwachsene Person betroffen, ist in besonderen Wohnformen die WTG-Behörde (ehemals Heimaufsicht), ansonsten das Landesamt für Soziales zu informieren.

12.3. Rehabilitation bei falscher Verdächtigung

Wurde ein Vorkommnis angezeigt, bei dem sich während der Bearbeitung herausstellt, dass eine Person / Personen einer fälschlichen Beschuldigung ausgesetzt war, so trägt der Träger die Verantwortung, dies an allen beteiligten Stellen / Personen entsprechend zu kommunizieren und dazu beizutragen, dass die zu Unrecht beschuldigte Person/en bezüglich des Vorkommnisses Rehabilitation erfährt.

Insbesondere der Kommunikation der Geschäftsführung kommt hierbei eine bedeutende Rolle zu.

13. Evaluation

Um Vorfällen von Gewalt nachhaltig begegnen zu können und das Präventions- und Schutzkonzept auf seine Passgenauigkeit und Aktualität hin zu überprüfen findet eine jährliche Evaluation statt. Die jährliche Evaluation wird von der

Präventionsbeauftragten der Lebenshilfe Saarbrücken koordiniert und federführend organisiert.

In der Evaluation wird folgendes überprüft:

- Welche Vorkommnisse fanden in den Organisationseinheiten statt? Wurde adäquat dokumentiert? Hat der Interventionsplan reibungslos funktioniert. Gab es Stolpersteine? Wenn ja, wie können diese zukünftig vermieden werden?
- Haben die getroffenen Maßnahmen Erfolge gebracht?
- Wo besteht perspektivisch Handlungsbedarf beim Träger insgesamt als auch in einzelnen Organisationseinrichtungen
- Welcher Schulungsbedarf besteht? Wie kann die Umsetzung organisiert werden?
- Überprüfung, und Dokumentation, ob Präventions- und Schutzkonzept regelmäßig in allen Organisationseinheiten besprochen wird

Die Evaluation findet mit Präventionsbeauftragten, den Leitungen der betroffenen Organisationseinheiten sowie gegebenenfalls mit externen Kooperationspartner*innen zur Beratung statt.

Die Ergebnisse werden von der Präventionsbeauftragten in der Geschäftsführersitzung kommuniziert, die Ergebnisse werden über die Leitungen an die Teams kommuniziert.

14. Quellen

- ✓ Praxishilfe der Bundesvereinigung der Lebenshilfe: Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern
- ✓ Macht und Scham in der Pflege
- ✓ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigung in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung, 2013.

15. Anlagen

Anlage 1 Verhaltenskodex

Anlage 2 Schulungen und Fortbildungen

Anlage 3 Beschwerdeverfahren

Anlage 4 Kooperations- und Ansprechpartner*innen

Anlage 5 Risikoanalyse Tagesförderstätte

Anlage 6 Dokumentation Vorkommnisse von Gewalt

Anlage 7 Dokumentation Klärungsgespräch

Anlage 8 Schaubild Interventionsplan

Anlage 9 Legende

Anlage 1

Verhaltenskodex

Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

Ich, Vorname Name, geboren am,

verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Kindern und / oder Erwachsenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Kinder und / oder Erwachsene in ihrer Selbstbestimmung und Entwicklung zu eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Persönlichkeiten. Ich beachte und unterstütze die altersspezifischen Bedürfnisse von Kindern als auch Erwachsenen. Den Lebensbereich Sexualität, deren Wahrnehmung und Ausübung, begegne ich fachlich und altersspezifisch.

2. Meine Arbeit mit den mir Anvertrauten ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich mache mich zu keiner Zeit lustig über die mir Anvertrauten, auch nicht als Scherz.

3. Im Umgang mit den mir anvertrauten Kindern und / oder Erwachsenen gehe ich achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich stülpe niemandem meine persönliche Meinung über. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham.

4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder und / oder Erwachsenen einzuleiten. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Mobilfunkgeräten und Internet. Ich beziehe gegen diskriminierendes (bspw. aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung oder Herkunft), gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Dieses Verhalten ist ein klares Statement gegen Gewalt und meine Aufgabe und keinesfalls ein Denunzieren.

5. Ich höre zu, wenn Kinder und / oder Erwachsene mir verständlich machen möchten, dass ihnen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.

6. Ich kenne das Präventions- und Schutzkonzept meiner Organisationseinheit und das Leitbild des Trägers Lebenshilfe Saarbrücken Dienste gGmbH. Ich kenne es und erkenne es durch aktive Umsetzung an. Ich bin informiert über die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für meinen Träger.

7. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und / oder Erwachsenen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiterin

Anlage 2

Schulungen und Fortbildungen

Inhalte der Fortbildungen bewegen sich im Rahmen folgender Themengebiete:

- Gewaltprävention
- Deeskalation
- Professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz
- Krisenintervention
- Konfliktmanagement
- Selfcare und professionelles Rollen- und Selbstverständnis

Die Aufzählung ist nicht abschließend und orientiert sich am aktuellen Bedarf.

Anlage 3

Beschwerdeformular

Erfassen von Beschwerden

Organisationseinheit:	Kostenstelle:
-----------------------	---------------

<input type="checkbox"/> Klient*in <input type="checkbox"/> Angehörige <input type="checkbox"/> Betreuer*in <input type="checkbox"/> Interessenspartner*in <input type="checkbox"/> andere
Persönliche Angaben: Name / Vorname: _____
Name Klient*in falls nicht Beschwerdeführer*in: _____
freiwillig: Anschrift: _____
Telefonnummer: Fax: E.Mail:
Rückmeldung gewünscht? <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja

Welche Beschwerde wird vorgetragen?

Welche Lösungen wünscht sich der/die Klient*in?

Vermutete Ursache für die Beanstandung:

Lösung:

Lösung war möglich? ja nein

Kunde*in einverstanden ja nein

(Falls nein): Umgehende Weiterleitung an Geschäftsführung

Datum der Erfassung

Name / Unterschrift Mitarbeiter*in

Datum Weiterleitung an Leitung

Unterschrift Leitung

Anlage 4

Kooperationspartner*innen

Funktion	Ansprechpersonen	Telefonnummer
Beratungsstelle Nele – Verein gegen die sexuelle Ausbeutung von Mädchen e.V., Beratungsstelle Saarbrücken	Fr. Grimm Fr. Breyer	0681 – 32058
Beratungsstelle Phoenix – Beratungsstelle gegen sexuelle Ausbeutung von Jungen (AWO)	Hr. Woll Hr. Jungen Hr. Flatau	0681 – 7619685
Beratungs- und Interventionsstelle für Opfer häuslicher Gewalt		0681 – 3799610
BuBl – B undesweite u nabhängige B eschwerdestelle für die L ebenshilfe		0800 – 118018
Deutscher Kinderschutzbund – Landesverband Saarland e.V.		0681 – 872810
Elisabeth Zillken Haus Schutzhaus für Frauen	Fr. Birgit Brittnacher	0681 – 910270
Evangelische Beratungsstelle für Erziehungs-, Partnerschafts- und Lebensfragen	Fr. Grundlach	0681 – 65722
Frauenhaus AWO Saarbrücken		0681 - 991800
Frauennotruf Saarland, Beratung und Unterstützung bei Gewalt		0681 - 36767
Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen		0681 – 5013189

Lebensberatung Saarbrücken Paar- und Lebensberatung für Personen mit minderjährigen Kindern		0681 - 66704
pro familia Saarbrücken Beratung zu Sexualität Schwangerschaft und Partnerschaft		0681 - 96817676
Service- und Kompetenzstelle Familie - Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie		0681 - 5013275
SOS Beratungsstelle - Allgemeine Beratungsstelle mit spezialisiertem Angebot Kinderschutz		0681 - 9365275
Therapie Interkulturell e.V. Beratung von Frauen für Frauen		0681 - 373535
Weisser Ring - Kriminalitätsprävention und Opferhilfe, Landesbüro Saarland		0681 - 67319

Risikoanalyse

Organisationseinheit:

Leitung

Datum:

Durchführung:

- 1.) Durchführung der Risikoanalyse durch jedes Systemmitglied
- 2.) Vorstellung der Ergebnisse der Einzelarbeit innerhalb der Organisationseinheit
- 3.) Diskussion über die Ergebnisse
- 4.) Zusammenfassung der Risiken und Priorisierung pro Organisationseinheit
- 5.) Entwicklung von Maßnahmen zu den Risiken auf Ebene:
 - a. Personelle Maßnahmen (personelle Gewalt)
 - b. Strukturelle Maßnahmen (strukturelle Gewalt)
 - c. Kulturelle Maßnahmen (kulturelle Gewalt)
- 6.) Nächste Schritte: Planung des weiteren Vorgehens (WER-WAS-BIS WANN)
- 7.) Weiterleitung der elektronisch ausgefüllten Risikoanalyse an Geschäftsführung und Steuerungsgruppe Gewaltprävention

Die Risikoanalyse ist alle zwei Jahre pro Organisationseinheit durchzuführen um sich ändernde Faktoren zeitnah abzubilden und zu bearbeiten

Risikobereich	Konkrete Beschreibung	A	B	C	Nächste Schritte
Personelle Maßnahmen					
Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?					
Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefehlener zuständig? Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?					
In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? (Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle / Zuständigkeit, sozialer Abhängigkeit)					
Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden,					

damit diese nicht ausgenutzt werden?					
Bestehen besondere Gefahrenmomente (z.B.: bei Menschen mit Behinderung, bestimmten Altersgruppen, etc.)? Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?					
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?					
In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?					
In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt? Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?					

Wie erleben Kinder und Klient*innen unsere Einrichtung, Organisation, Gruppe? Wie erleben sie uns als Mitarbeitende?				
Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Klient*innen bzw. für Schutzbefohlene? An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden?				
Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?				
Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?				
Struktur / Artefakte				
Welche Strukturen haben wir in unserer Institution?				
Welche Organisation-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?				
Sind sie allen Beteiligten klar, den				

<p>Mitarbeitenden sowie den Schutzbefohlenen und den Erziehungs- und Sorgeberechtigten?</p>					
<p>Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?</p>					
<p>Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?</p>					

Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?					
Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?					
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?					
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?					
Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten					

aus Täter*innensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?					
Wie einsehbar, transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?					
Wie sichtbar sind die einzelnen Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit für die Kolleg*innen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?					
Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt? Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?					
Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?					

Bekundeten Werte / Grundprämissen				
Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk / Verhaltenskodex? Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (Bsp.: Mitarbeitende, anvertraute Minderjährige, Eltern...)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?				
Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?				
Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?				
Gibt es Fachwissen über das Thema „sexualisierte Gewalt“				

auf allen Ebenen der Organisation?					
Wie wurde mit bekannt gewordenen Vorfällen bisher umgegangen? War der Vorgang transparent für die Beteiligten und die Mitarbeitenden der Organisationseinheit?					
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Mädchen und Jungen?					
Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeitenden darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht? -Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden? -Wie wird mit Körperkontakt und Berührung umgegangen? -Wie ist die Privatsphäre der					

<p>Mädchen und Jungen und der Mitarbeitenden definiert? -Werden Räume abgeschlossen, wenn Mitarbeitende allein mit Kindern sind? -Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen der Einzelnen? -Welche Arten von Geheimnissen ist erlaubt, was müssen alle wissen? -Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen? -Wird sexualisierte Sprache toleriert?</p>					
<p>Gibt es bereits Präventionsansätze, die in ihrer täglichen Arbeit verankert sind (Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende...)?</p>					
<p>Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept? Seit</p>					

wann? Wer war eingebunden? Wer ist heute darüber informiert? Gab es eine Weiterentwicklung des Konzepts?					
Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?					

Anlage 6

Dokumentation Vorkommnisse von Gewalt

Sollte es zu einem Vorfall von Gewalt kommen, der nicht so geringfügig ist, dass er innerhalb der Einrichtung im kollegialen Austausch zu klären ist, sind Sie als Mitarbeiter*in verpflichtet, diesen Vorfall zu dokumentieren.

Wird vom meldenden Mitarbeiter*in ausgefüllt:

Name, Vorname Mitarbeiter*in: _____

Datum: _____ Kostenstelle: _____

Ort und Zeitpunkt des Vorfalls:

Welche Personen waren an dem Vorfall beteiligt? Wer konnte den Vorfall beobachten?

Bitte beschreiben Sie die Situation. Was ist geschehen? Was wurde beobachtet?
Was ging der Situation voraus? Was sagt / wie reagiert die betroffene Person?
Was sagt / wie reagiert die übergreifige Person?

Welche Maßnahmen wurden von wem eingeleitet?

Wer wurde informiert?

Bereichsleitung

Geschäftsführung

Sonstige:

Es hat eine Beratung mit einem internen / externen Ansprechperson
stattgefunden:

nein ja Name: _____

Diese Dokumentation ist weiterzuleiten an die Bereichsleitung.

Dokumentation erhalten am: _____

Unterschrift Bereichsleitung: _____

Wird von der Bereichsleitung ausgefüllt:

Kann der Vorfall innerhalb der Einrichtung geklärt werden?

ja nein

Geplante Schritte zur Aufarbeitung des Vorfalls (Wer? Was? Wann? Ziel?)

Voraussichtliches Ende der Bearbeitung:

Muss eine Meldung gemäß § 47 SGB VIII erfolgen?

ja nein

Abgeschlossen am: _____

Unterschrift Bereichsleitung: _____

Kopie an:

Geschäftsführung Präventionsbeauftragte der LH SB

Nach erfolgter Kopie verbleibt das Original bei der zuständigen Bereichsleitung.

Anlage 7

Dokumentation Klärungsgespräch

Dieses Gespräch wird geführt, weil ihm eine Meldung über ein Vorkommnis von Gewalt vorausgeht. Diese Meldung muss bearbeitet werden. Das Klärungsgespräch dient der Aufarbeitung und Bearbeitung des Vorfalls.

Zu dem Gespräch wird ein*e Protokollant*in durch die Bereichsleitung benannt, der nicht am Vorfall beteiligt war. Die Inhalte des Gespräches werden von allen Beteiligten vertraulich behandelt.

Teilnehmer*innen:

Protokollant*in: _____

Datum: _____ Uhrzeit: Beginn: _____ Ende: _____

Kostenstelle: _____

Folgende Themen werden besprochen:

Thema 1 _____

Thema 2 _____

Thema 3 _____

Thema 4 _____

Thema 5 _____

Stellungnahmen zu den einzelnen Themen: (hier wird festgehalten, welche Person welche Stellungnahme abgibt)

Thema 1

Thema 2

Thema 3

Thema 4

Thema 5

Absprachen / weiteres Vorgehen (wer? was? wann? Ziel?)

Wurde ein Folgetermin zur Evaluation der Maßnahmen vereinbart?

nein ja, am _____ um _____

Ort: _____

Zum Gesprächsende wird das Protokoll von dem/der Protokollant*in verlesen.

Sind alle Anwesenden mit den Aussagen der Dokumentation einverstanden?

ja nein, folgende Anmerkungen gibt es? (wer? was?)

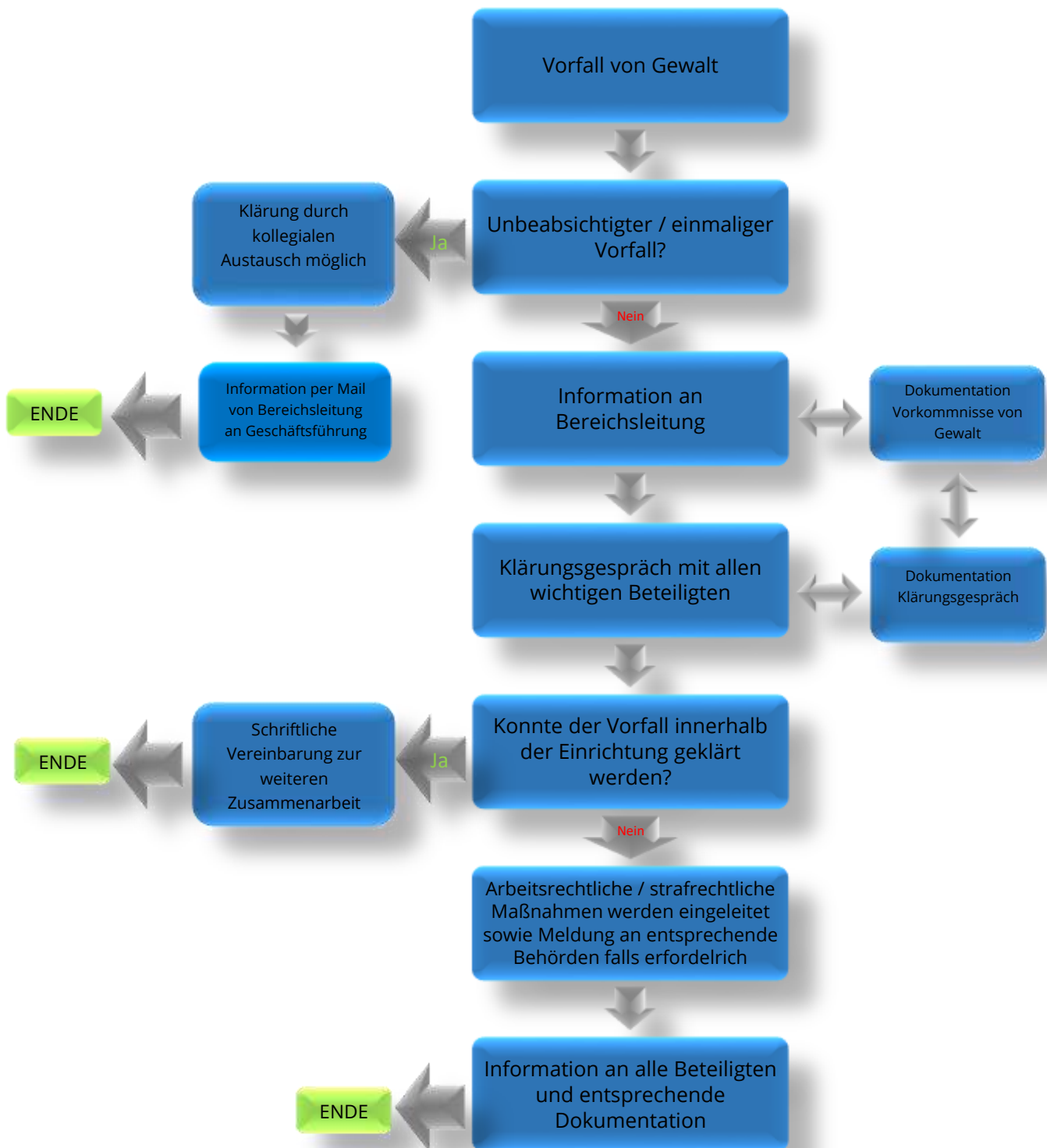
Unterschrift Protokollant*in: _____

Unterschrift Bereichsleitung: _____

Kopie an:

Geschäftsführung Präventionsbeauftragte der LH SB

Nach erfolgter Kopie verbleibt das Original bei der zuständigen Bereichsleitung.



Achtung: Im Rahmen des Präventions- und Schutzkonzeptes werden alle beendeten Verfahren evaluiert.

Anlage 9

Legende:

1. **Physische = körperliche Gewalt**

Körperliche Gewalt sind nicht nur Schläge, sondern auch Schütteln, Stoßen, gewaltsam Füttern, an den Ohren ziehen, an den Armen reißen, ein Kind auf den Essenzwang oder Ernährungszug ist eine Form von Gewalt.

2. **Psychische = seelische Gewalt**

Seelische Gewalt an Kindern ist jene Gewaltform, die wohl am häufigsten auftritt, jedoch schwieriger zu erkennen ist. Dazu zählt, Kinder zu beschimpfen, abzulehnen, bloßzustellen, zum Sündenbock zu machen, sie mit Aufmerksamkeitsentzug zu strafen, ihnen zu drohen oder mutwillig Angst zu machen, Bedürfnisse von Kindern zu vernachlässigen, aber auch ein Übermaß an erstickender Aufmerksamkeit.

3. **Sexualisierte Gewalt**

häufig synonym zum sexualisiertem Missbrauch verwendet, der Begriff der „Gewalt“ grenzt die Begrifflichkeiten aber klar von dem Begriff der Sexualität ab

Sexualisierte Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung und /oder Übergriffigkeit/Grenzverletzung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung.

Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und/oder die fehlend Zustimmung eines Beteiligten. Sexualisierte Gewalt hat neben der körperlichen Dimension (Vergewaltigung/Missbrauch), auch noch die verbale und die „hands off“ Dimensionen (Exhibitionismus, Voyeurismus, Fetischismus)

Vergleichbare Begriffe:

Sexuelle Misshandlung

Sexuelle Ausbeutung

4. **Partizipation**

Wichtiges Gestaltungsprinzip. Partizipation bedeutet, dass sich Menschen aktiv und maßgeblich an allen Entscheidungen beteiligen, die ihr Leben beeinflussen/betreffen.

5. **Empowerment**

Ist die Bezeichnung für ein Handlungskonzept, das sich an den Stärken und Kompetenzen der Menschen zur Lebensbewältigung orientiert. Die

eigenen/persönlichen Ressourcen sollen zur Problemlösung herangezogen werden.

6. Transparente Haltung

Eine offene Art mit Dingen und Themen umzugehen und diese auch über die verschiedenen Bereiche /Ebenen zu kommunizieren.

7. Evaluation

Evaluation oder Evaluierung (aus lateinisch valere „stark, wert sein“) bedeutet sach- und fachgerechte (Untersuchung und) Bewertung

8. Rehabilitation

Rehabilitation (lateinisch rehabilitatio, „Wiederherstellung“), kurz Reha, bezeichnet allgemein eine Wiedereingliederung

Anlage 10

Buchempfehlungen zur StarkeKinderKiste

Bilderbücher:

- Petze Institut für Gewaltprävention Kiel (Hrsg.): Echte Schätze! Bilderbuch, Verlag mebes & noack 2012. 18,50 €
- Minibuch Echte Schätze (zu beziehen über Petze Institut oder den Verlag mebes & noack) 10 Stück für 13,00 €
- Enders, U.; Wolters, D.: Schön blöd. Zartbitter Köln 2011. Ein Bilderbuch über schöne und blöde Gefühle. Alltagssituationen zeigen, wie vielschichtig Gefühle sind, die man ein und derselben Person entgegenbringen kann. 9,90 €
- Bröger, A.; Harvey, F.: Mama bekommt ein Baby – Erste Aufklärungsgeschichten. Arena Verlag 2015. 9,99 €
- Blattmann, Sonja: Mein erstes Haus war Mamis Bauch mit CD. Verlag mebes & noack 2016. 24,50 €
- Enders, U.; Wolters, D.: Wir können was, was ihr nicht könnt. Ein Bilderbuch über Zärtlichkeit und Doktorspiele, ab 4 Jahre. Zartbitter Köln 2010. 18,50 €
- Mebes M.; Sandrock L.: Kein Küsschen auf Kommando - Das Buch geht auf schöne Küsse und schöne Gefühle ein und auf solche, die komische Gefühle machen oder sogar wehtun. Es bestärkt Mädchen und Jungen darin, dass sie selbst bestimmen und NEIN sagen dürfen. Kein Anfassen auf Kommando - Anfassen kann ebenso verschiedene Gefühle machen wie Küssen. Mit diesen Büchern können Sie frühzeitig präventive Ideen in Ihren Erziehungsalltag einfließen lassen, ab 3 Jahre. Verlag mebes & noack 2013 (Doppelband)11,90 €
- Ich bin doch keine Zuckermaus. Verlag mebes & noack 2011. Musik-CD. Eingängige Kinderlieder zum Thema Grenzüberschreitung.
- CD In mir wohnt eine Sonne – Verlag mebes & noack 12,80 €

Fachbücher:

- Petze Institut für Gewaltprävention Kiel (Hrsg.): Arbeitshandbuch Echte Schätze. Für die Prävention von sexuellem Missbrauch mit der „Starke-Sachen-Kiste“ in Kindertagesstätten, 2015. 19,80 €
- Petze Institut (Hrsg.): ECHTE SCHÄTZE! 1. Mehrsprachige Ausgabe in Deutsch, Englisch, Russisch, Türkisch, Arabisch. Verlag mebes & noack 2016. 7,50 €
- Petze Institut (Hrsg.): ECHTE SCHÄTZE! 2. Mehrsprachige Ausgabe in Deutsch, Französisch, Polnisch, Albanisch, Farsi. Verlag mebes & noack 2016. 7,50 €
- Maywald, Jörg: Sexualpädagogik in der Kita. Kinder schützen, stärken, begleiten. Verlag Herder 2013. 19,99 €
- Maywald, Jörg: Kinderschutz in der Kita. Ein praktischer Leitfaden für Erzieherinnen und Erzieher. Verlag Herder 2013. 19,99 €
- Kerger-Ladleif, C.: Kinder beschützen! Sexueller Missbrauch – Eine Orientierung für Mütter und Väter. Verlag mebes & noack 2012. 19,90 €
- Freund, U.; Riedel-Breidenstein, D.: Sexuelle Übergriffe unter Kindern – Handbuch zur Prävention und Intervention. Verlag mebes & noack 2006. 24,00 €

Anlage 11

Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung am Beispiel der Familienhilfestelle der Lebenshilfe Saarbrücken Dienste gGmbH

Die Mitarbeiter*innen der Familienhilfestelle verpflichten sich, bei einem vorliegenden Verdacht auf Kindeswohlgefährdung in enger Kooperation mit der fallführenden Fachkraft des Jugendamtes im Sinne des § 8a SGB VIII zu agieren:

§ 8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(1) Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder einem / einer Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendlichen in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist, sich dabei einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen. Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Erziehungsberechtigten anzubieten.

(2) Hält das Jugendamt das Tätigwerden des Familiengerichts für erforderlich, so hat es das Gericht anzurufen; dies gilt auch, wenn die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. Besteht eine dringende Gefahr und kann die Entscheidung des Gerichts nicht abgewartet werden, so ist das Jugendamt verpflichtet, das Kind oder den Jugendlichen in Obhut zu nehmen.

(3) Soweit zur Abwendung der Gefährdung das Tätigwerden anderer Leistungsträger, der Einrichtungen der Gesundheitshilfe oder der Polizei notwendig ist, hat das Jugendamt auf die Inanspruchnahme durch die Erziehungsberechtigten hinzuwirken. Ist ein sofortiges Tätigwerden erforderlich und wirken die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht mit, so schaltet das Jugendamt die anderen zur Abwendung der Gefährdung zuständigen Stellen selbst ein.

(4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

In die Vereinbarung ist neben den Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

(5) Werden einem örtlichen Träger gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sind dem für die Gewährung von Leistungen zuständigen örtlichen Träger die Daten mitzuteilen, deren Kenntnis zur Wahrnehmung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a erforderlich ist. Die Mitteilung soll im Rahmen eines Gespräches zwischen den Fachkräften der beiden örtlichen Träger erfolgen, an dem die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche beteiligt werden sollen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.