

Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe (3)

Eine Schriftenreihe des Ev. Fachverbandes
für Erzieherische Hilfen Diakonie RWL

Verantworteter
Kinderschutz in der
Erziehungshilfe

Teil III
Trägerverantwortung
und Betriebskultur

November 2011

Verantworteter Kinderschutz in der Erziehungshilfe

Die drei Einzelbroschüren

- Teil 1: Ethische und rechtliche Grundlagen erzieherischen Handelns (veröffentlicht im April 2011)
- Teil 2: Die Kunst des Erziehens im pädagogischen Alltag (veröffentlicht im Juni 2011)
- Teil 3: Trägerverantwortung und Betriebskultur in der Erziehungshilfe

sind im Jahr 2011 erschienen in der Schriftenreihe „Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe – Eine Schriftenreihe des 27 ff – Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL“.

Inhalt

1.	Einleitende Worte	4
2.	Trägerverantwortung in der Erziehungshilfe – mit den Themen	6
	■ Definition von Trägermodellen	6
	■ Was verantworten Träger bei Kinderschutz- und Missbrauchsprävention?	8
	■ Ressourcenverantwortung des Trägers	9
	■ Betriebsnormen	10
	■ Qualitätsmanagement	11
3.	Betriebskultur	14
3.1	Gedanken der Mitarbeitenden zum Thema „Betriebskultur“	14
3.2	Die Betriebskultur als Teil des verantworteten Kinderschutzes	16
4.	Was verantwortet der Träger im Kinderschutz – eine rechtliche Eingrenzung	19
4.1	Die Kinderschutz-Verantwortung der öffentlichen Jugendhilfe	19
5.	Ausblick	24
6.	Praxisbeispiele aus der Erziehungshilfe zu den Themen Information, Beschwerde, Partizipation, Krisenleitlinien, Mitarbeitervereinbarungen	25
7.	Linkliste	48
8.	Literaturliste	51
9.	Autorenverzeichnis	54
	Danksagung	55
	Rückmeldebogen zu dieser Broschüre	
	Impressum	

1. Einleitende Worte

Da liegt er nun vor, der dritte Teil der Handreichung und – wie der Titel schon sagt – geht es um Trägerverantwortung und Betriebskultur. Zunächst mag es verwunderlich erscheinen, dass beides so wichtig ist für den verantworteten Kinderschutz in der Erziehungshilfe, dass diesen Inhalten ein ganzer Band gewidmet wird.

Es scheint so, als sei der Begriff „Trägerverantwortung“ in sich schlüssig, ist doch allgemein definiert, wer ein Träger der Erziehungshilfe ist und was Verantwortlichkeit bedeutet. Dennoch, gerade im Zusammenhang mit dem verantworteten Kinderschutz in der Erziehungshilfe ist es zwingend erforderlich, sich mit den Vorgaben und Inhalten der Trägerverantwortung und der Betriebskultur auseinanderzusetzen.

Die Betriebskultur braucht als Grundlage eine Haltung, die gespeist wird aus dem Leitbild, den Qualitätsgrundsätzen, den Regeln pädagogischer Kunst und ganz wichtig, den ethisch-normativen Leitlinien. Dazu finden Sie viele Informationen in Teil 1 der Handreichung „Ethische und rechtliche Grundlagen erzieherischen Handelns“. Gerade der verantwortete Kinderschutz braucht ethisch-normative Leitlinien, da es in bestimmten Feldern der Erziehungshilfe (z. B. im stationären Bereich) systemimmanente strukturelle Formen von Gewalt gibt, die immer wieder thematisiert werden müssen. Dazu finden Sie Praxisbeispiele in Teil 2 der Handreichung „Die Kunst des Erziehens im pädagogischen Alltag“.

Zur Betriebskultur gehören u. a. die Kommunikationskultur, die Transparenz der Verfahren und Abläufe nach innen und außen, die Fehlerfreundlichkeit, die Beteiligungsmöglichkeiten für junge Menschen, deren Sorgeberechtigten, die Beteiligungsmöglichkeiten für Mitarbeitende, der Mitarbeitendenschutz. Betriebskultur ist gelebte Positionierung des Trägers und seiner Trägerverantwortung. Klare Verantwortlichkeiten, klare Haltungen und transparente Strukturen helfen den Mitarbeitenden, ihr fachliches und persönliches Selbstverständnis in Bezug auf die persönliche Arbeit und Rolle zu entwickeln. Sie hilft ihm, erzieherisches Handeln mit dem jungen Menschen als verantworteten Kinderschutz zu verstehen und zu leben.

Die generelle Fachverantwortung ist der Kern der Trägerverantwortung. Dazu gehören die Fragestellungen „Was wird fachlich wie durch den Träger verantwortet? Wo findet sich dies im Alltag der Angebote des Trägers wieder?“ Bezogen auf den verantworteten Kinderschutz lautet die Frage „Was tut der Träger fachlich und wie ist er inhaltlich und strukturell verankert, um den Rahmen für den verantworteten Kinderschutz in seinen Einrichtungen und Diensten zu schaffen?“ Der Träger muss sich bei der Beantwortung der Frage einerseits an die verschiedenen Gesetze und Rahmenvorgaben halten, andererseits muss er die Umsetzung in seinem eigenen Stil (Betriebsnorm) verantwortlich organisieren und verantworten. Die Art und Weise, wie dies geschieht, findet sich in der Trägerkultur bzw. Betriebskultur wieder. Jeder Träger muss

dazu etwas Eigenes erarbeiten. Standardisierte Betriebsnormen und Trägerkulturen gibt es bis heute nicht. Gleichwohl gibt es Kriterien, die einen den fachlichen Regeln der Kunst entsprechenden Orientierungsrahmen bieten. Diese Kriterien werden in diesem 3. Teil der Handreichung vorgestellt.

Hinzugefügt sind Praxisbeispiele und Literaturhinweise.

Auch für diesen 3. Teil in der Serie „Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe“ gilt: Die Handreichung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Inhalte sind als Anregung und Hilfe bei der Gestaltung des verantworteten Kinderschutzes durch den Träger zu verstehen.

Ulrike Bavendiek
Sprecherin der AG Kinderschutz

2. Trägerverantwortung in der Erziehungshilfe

Definition von Trägermodellen

Bevor Überlegungen angestellt werden können, was ein Träger tun muss, um möglichst alles getan zu haben, um Kinder und Jugendliche, die sich in seiner Obhut befinden, zu schützen, sollten wir uns die verschiedenen Modelle vergegenwärtigen, in denen Jugendhilfe stattfindet und in denen sich Kinder- und Jugendschutz, darin eingeschlossen auch der Schutz der Mitarbeitenden, manifestieren muss. Jugendhilfeträger arbeiten in unterschiedlichsten Rechtsformen, in unterschiedlichsten Trägermodellen, egal in welchem Verband.

In der Vergangenheit begannen die meisten Träger mit einer Idee und einem Angebot und gründeten dazu einen **Verein**. In Deutschland stellte der Verein die einfachste Gesellschaftsform dar, die nicht nur von einer Person getragen wird. Dazu sind mindestens sieben Menschen notwendig, die eine gemeinsame Idee verwirklichen und gegenüber Dritten als eine Organisation auftreten wollen. Der Verein hat einen Vorstand mit einem Vorsitzenden. In der Satzung wird festgelegt, wer außer dem Vorsitzenden den Verein nach außen vertreten kann. In der Benennung ist der Vorstand frei. Ein Verein kann erheblich groß werden (so ist z. B. der ADAC, trotz seiner 17 Millionen Mitglieder rechtlich immer noch ein Verein), die Struktur bleibt immer die gleiche. Im Verein haftet der Vorstand mit seinem oder seiner Vorsitzenden.

Die rechtliche Grundlage ist das Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts (VereinsG). Der Trägername endet mit e. V.

In den letzten Jahren entstanden mehr und mehr **Gesellschaften mit beschränkter Haftung**. Die GmbHs wurden in der Jugendhilfe in der Regel als gemeinnützige GmbHs gegründet. Die Gemeinnützigkeit bedeutet, dass mögliche Gewinne immer nur zur Erfüllung der Aufgaben wieder eingesetzt werden dürfen, also nicht durch den Gesellschafter abschöpfbar sind. Die Struktur der Gesellschaft verändert die Gemeinnützigkeit nicht. Immer gibt es einen Gesellschafter (der auch aus mehreren Personen oder juristischen Personen bestehen kann). Die Gesellschafter bilden die Gesellschafterversammlung. Diese kann einen Aufsichtsrat berufen, der die Durchführung der Arbeit „beaufsichtigt“. Jede Gesellschaft hat eine Geschäftsführung. In der Umsetzung der Beschlüsse ist die Geschäftsführung frei. In der GmbH ist mindestens die Einsetzung eines Geschäftsführers vorgegeben. GmbHs haben die Besonderheit, dass sich verschiedene Träger in einer GmbH „zusammentun“ können, um auch rechtlich gemeinsam eine Aufgabe zu erledigen. Diese gemeinsamen Formen führen in der Regel zu immer wieder neuen GmbHs für spezielle Aufgaben. Rechtlich können diese aber alle zu einem „Werk“, einer „Mutter“ gehören. Man spricht dann von einer „ Holdingstruktur“. Vorteil der Holdingstruktur ist z. B. die umsatzsteuerliche Organschaft,

die den Leistungsaustausch innerhalb der Holding von der Umsatzsteuer freistellt. Die rechtliche Grundlage ist das „Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung“ (GmbH-Gesetz). Der Trägername endet mit GmbH.

Eine Sonderform stellen die **Stiftungen** dar. Stiftungen sind ursprünglich nicht als eigene operative Arbeitsformen gedacht worden, sondern sie sind Einrichtungen, die mit Hilfe eines Vermögens einen vom Stifter festgelegten Zweck verfolgen. Dabei wird in der Regel das Vermögen auf Dauer erhalten und die Begünstigten können nur in den Genuss der Erträge kommen. Stiftungen können in verschiedenen rechtlichen Formen und zu jedem legalen Zweck errichtet werden. Die meisten Stiftungen werden in privatrechtlicher Form errichtet und dienen gemeinnützigen Zwecken. Im Gegensatz zu dem Verein hat die Stiftung keine Mitglieder, sondern ist auf „ewig“ dem Stiftungszweck verpflichtet.

Immer gibt es einen Stiftungsvorstand als Leitungsgremium. Die Aufsicht über die Stiftung führt die Stiftungsaufsicht. Darüber hinaus können weitere Funktionen und Verantwortungsbereiche frei bestimmt werden. In der Regel wird im Namen das Wort „Stiftung“ mitgeführt.

Neben diesen drei Modellen können Jugendhilfe-Träger natürlich auch als **kirchliche Träger** direkt einer Gemeinde mit einem Presbyterium oder einem Kirchenkreis mit Synode, Synodalvorstand und Fachausschuss/Kuratorium zugeordnet sein. In der Regel werden dann in einer kirchlichen Satzung die Verantwortlichkeiten geregelt.

Das Presbyterium oder aber die Synode können aufgrund des Kirchenrechts nie ganz die Verantwortung zum Beispiel auf einen Geschäftsführer delegieren, auch wenn es gute Modelle gibt, in denen weitgehende Verantwortungsbereiche übertragen werden.

Völlig unabhängig von der Rechtsform wird jede Organisation ihre Arbeit „ordnen“. In einer Ein-Personengesellschaft fallen alle Funktionen in einer Person zusammen, d. h. die Person setzt die Rahmenbedingungen und ist gleichzeitig auch ausführendes Organ. Sobald eine Organisation sich differenziert, größer wird, wird sie Funktionen unterscheiden, Aufgaben spezialisieren und eine Hierarchie von Delegation und Aufsicht schaffen. Schwierig ist es manchmal bei den verschiedenen Funktionsbezeichnungen, die durch Träger gewählt wurden, die Zuordnung zu erkennen.

Der Begriff „Vorstand“ wird zum einen für das leitende Gremium benutzt, gleichfalls finden wir aber auch Personenfunktionen, wie den kaufmännischen Vorstand oder geschäftsführenden Vorstand. Es gibt Geschäftsführer, Direktoren, Bereichsleitungen, Fachleitungen, Abteilungsleitungen, Einrichtungsleitungen etc. Die gleiche Bezeichnung bei verschiedenen Trägern bedeutet noch lange nicht das Gleiche. Erst ein Organigramm einer Organisation kann die Zuordnung der verschiedenen Funktionsbezeichnungen aufzeigen. Festgelegt sind hierbei nur die Bezeichnungen für Personen, wie sie im Vereinsregister oder Handelsregister für den Träger hinterlegt sind. Dies sind für Außenstehende ersichtlich die Vertretungsberechtigten des Trägers.

Klar ist jedoch: Unabhängig von der Rechtsform sind die Verantwortungsebenen für das Handeln der Beteiligten für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu machen.

Was verantworten (gute) Träger bei Kinderschutz- und Missbrauchsprävention?

Bezogen auf ein organisches Organisationssystem ist zu definieren, wer in Konfliktfällen welchen Anteil an Verantwortung trägt.

Am Beispiel der Aufsichtspflicht und des Haftungsrechts (§§ 823; 832 BGB), das eine Grundlage des Kinderschutzes in der Jugendhilfe beinhaltet, lässt sich die Verantwortungsverteilung oder Verantwortungskaskade darstellen.

Beispiel: Ein Träger – welche Rechtsform auch immer – hat eine Jugendhilfeeinrichtung, in der er eine Leitung eingesetzt hat. Zur Durchführung der Aufgaben u. a. auch der Aufsicht hat er Mitarbeitende eingestellt. Nun kommt es zu dem Fall, dass ein Mitarbeiter der Aufsicht nicht gerecht wird und es kommt zu einem Schaden/einem Missbrauch bei dem Kind/Jugendlichen oder gegenüber einem Dritten.

Verantwortungskaskade

Da ist zunächst der **Träger**. Rechtlich vertreten wird der Träger durch ein Gremium, den Vorstand oder eine Gesellschafterversammlung. Dieser Träger setzt Rahmenbedingungen für die Ausführung von Arbeit in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag. Er beruft z. B. eine Geschäftsführung, die die Vertretung des Trägers in weitesten Teilen

wahrzunehmen hat. Gegenüber den Klienten übernimmt der Träger die Garantienpflicht.

Die **Geschäftsführung** setzt in ihrer Verantwortung weitere Rahmenbedingungen u. a. über den Einsatz der Mitarbeitenden sowie Regelungen, die die Mitarbeitenden in ihrer Arbeitsweise binden. Diese Regelungen zeigen sich in Formen wie Leitbildern, Stellenbeschreibungen, Funktionsbeschreibungen, Rundschreiben, Qualitätsstandards, Dienstplänen, Hausordnungen oder Vertragssituationen.

Darüber hinaus unterliegt das Handeln des Trägers den Rahmenbedingungen der die Organisation umgebenden sozialen Landschaft. Vom SGB VIII bis zum Strafgesetzbuch, dem Arbeitsrecht bis zu den Hygienevorschriften, um nur einige Rechtsbereiche zu nennen.

Der Träger/Geschäftsführer hat eine Leitung¹ eingesetzt. Diese hat den Auftrag, die Vorgaben der Geschäftsführung und des Trägers umzusetzen und die Mitarbeitenden einerseits in den Stand zu versetzen, sicher zu arbeiten und andererseits gleichfalls in der Ausübung der Tätigkeit zu kontrollieren. Die Geschäftsführung stellt qualifizierte Mitarbeitende ein, schließt Arbeitsverträge. Über Einarbeitungsstandards sichert sie ab, dass neue Mitarbeitende wissen, was zu tun ist und wie sich ihre Verantwortung definiert.

Im o. g. Beispiel verdeutlicht sich die Verantwortungskaskade in den Fragestellungen:

- Waren die Vorgaben wie Organisationsstrukturen oder Dienstordnungen die der Träger ausgegeben hat ausreichend?

Wenn nein, haftet der Träger – er verantwortet die festgelegten Vorgaben.

- War der/die Mitarbeiter/in ausreichend qualifiziert oder vorbereitet?
Wenn nein, haftet der Träger – er hat die Einstellung vorgenommen.
- Ist bei dem/der Mitarbeiter/in ausreichend darauf geachtet worden, ihn/sie richtig einzuarbeiten?
Wenn nein, haftet die Leitung – sie hat die Regelungen des Trägers nicht umgesetzt.
- Hat der oder die Mitarbeiterin schon früher an anderer Stelle gezeigt, dass er oder sie der Situation nicht gewachsen ist?
Wenn ja, haftet die Leitung wegen fehlender Kontrolle bzw. fehlendem Eingreifen.
- Hat die Leitung trotz guter Vorgaben des Trägers den oder die Mitarbeitende nicht ausreichend kontrolliert?
Wenn nein, haftet zwar der Träger immer noch (Fahrlässigkeit des Erfüllungshelfen §§ 276, 278 BGB), wird aber im Rahmen des Arbeitsrechts die Leitung zur Verantwortung ziehen.

Zunächst jedoch haftet immer der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, die oder der den Fehler gemacht hat!

Schaut man auf dieses Tableau wird deutlich, dass die Herausforderungen genau darin liegen, einerseits eine effiziente Organisationsstruktur und die Regeln zu beschreiben, die einen höchst möglichen Schutz für Kinder- und Jugendliche bietet und andererseits durch transparente Vorgabe für alle Beteiligten verdeutlicht, welche Regeln gelten

und welcher Verhaltenskodex verbindlich ist und eingehalten werden muss. Und das gilt von der Einstellung über die Einarbeitung bis hin zu den Verhaltensregeln im Alltag.

**Ressourcenverantwortung des Trägers
Finanzen – Mitarbeitende – Sachmittel
– Organisationsstruktur**

Nach F. Glasl² sind zur Beurteilung in einer Organisation eines „Trägers“ sieben Ebenen zu betrachten, die entscheidenden Einfluss auf die Qualität des Trägers haben:

1. Wie stark ist die **Identität** eines Trägers, wie sie im Leitbild festgelegt ist, in der Mitarbeiterschaft verankert?
2. Sind die Strategien, die Konzepte klar?
3. Stimmen die **Strukturen**? Kommunizieren die Bereiche miteinander?
4. Entsprechen die **Menschen** den Anforderungen, werden z. B. Konflikte produktiv bearbeitet?
5. Stimmen die **Funktionen**? Übernehmen Mitarbeitende z. B. gerne Verantwortung?
6. Sind die **Abläufe** aufeinander abgestimmt, wie verlaufen z. B. Informationsprozesse?
7. In welchem Zustand sind die **Sachmittel** (Gebäude, Anlagen, Finanzen, Ausstattung etc.)?

Für alle Bereiche hat der Träger die Verantwortung, diese zu ordnen. Für den Bereich des Kinder- und Jugendschutzes sind insbesondere die Fragen zu beantworten, die sich auf die Anforderungen der Mitarbeitenden beziehen:

- Sind diese richtig ausgewählt?
- Reichen Fähigkeit, Wissen, Können für die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen?
- Wie ist es um die Einstellung, das Verhalten, die Haltung und die Motivation der Mitarbeitenden bestellt?
- Wie offen und transparent ist die Konfliktfähigkeit der Mitarbeitenden im Arbeitsteam?
- Entsprechen die Funktionen der Mitarbeitenden deren Fähigkeiten?

Natürlich bedarf es vorgegebener Strukturen, in denen die Kommunikation über Strategien und Konzepte, Regeln und Haltungen möglich sind. Kommunikation braucht Raum und Zeit. Ein pädagogisches Team braucht zwingend ein strukturiertes Team – Zeit, in der ausreichend Platz ist, sich miteinander zu verständigen und auch Konflikte z. B. über Grenzen verletzendes Verhalten auszutragen. Entsprechende Strukturen muss der Träger vorgeben. Dazu gehört auch, dass Mitarbeitende wissen, an wen sie sich mit ihren Fragen und Unsicherheiten wenden können bzw. was in besonderen Situationen zu tun ist.

Ein guter Träger achtet auf eine aktive Personalentwicklung, um die Mitarbeitenden immer wieder in den Stand zu versetzen, ihren speziellen Aufgaben gerecht zu werden. Dazu gehört u. a. die Freistellung für Fortbildungen und die Übernahme von Fortbildungskosten. Der Träger muss möglicherweise für die Wahrnehmung der Qualifizierung werben, wenn Mitarbeitende ermüdet nein sagen. „Müde“ und „leere“ Mitarbeitende machen Fehler, übertragen eigene „Hoffnungslosigkeit“ auf den pädagogischen Alltag und

neigen dazu, grenzverletzend zu agieren. Diese Verantwortlichkeit des Trägers gilt für alle Handlungsebenen im System des Trägers, bezieht sich auch auf die Bereichsleitungen, die Teilleitungsverantwortung tragen, aber auch Mitarbeitende sind. Die für einen gelingenden Kinderschutz in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nötige Transparenz und Klarheit sollte also an jeder Schnittstelle genau geprüft werden. Wenn hier klare Zuständigkeiten bestehen, wenn die aktiv am Prozess Beteiligten und Verantwortlichen die Gewissheit haben, von übergeordneten Menschen gesehen, unterstützt und wertgeschätzt zu werden, erhöht das die Chance, die Voraussetzungen für gelingenden Kinderschutz bis auf die Ebene der zu schützenden Kinder und Jugendlichen durch zu deklinieren.

Betriebsnormen – Vorgaben, Dienst- anweisungen, Stellenbeschreibungen

Organisationen entwickeln sich. Keine ist der anderen gleich. Lievegoed/Glasl³ beschreiben die Kennzeichen, die jede Organisation in unterschiedlicher Schnelligkeit und Intensität durchläuft. Ein Unternehmen durchläuft eine Pionierphase mit vorwiegend zu Beginn informellen Strukturen, oft mit einem beherrschenden „Pionier“ an der Spitze. Entscheidungen gehen schnell, man weiß, was zu tun ist. Die informellen Strukturen beherrschen den Alltag. Organisationen bis zu etwa 300 Mitarbeitenden kommen oft nicht über die Pionierphase hinaus.

Wird die Organisation größer, braucht es Differenzierung, es startet die Differenzierungsphase. Jetzt wird es notwendig,

Aufgaben zuzuordnen, zu formalisieren (Formulare), Stellenbeschreibungen/Funktionsbeschreibungen zu erstellen. Organigramme zeigen die Struktur, die vorher noch leicht zu erläutern war, als jeder noch jeden kannte. Dazu gehört auch, das Mitarbeitende nicht mehr alles automatisch mitbekommen. Kommunikations- und Informationssysteme müssen die Information sichern. Über die Ziele muss man sich jetzt verständigen, die Identität wird nicht mehr durch eine Person, sondern durch die gemeinsame Aufgabe bestimmt.

Insbesondere die kleineren Träger „leiden“ unter den Anforderungen, den gleichen Aufwand für notwendige Betriebsanweisungen, Stellenbeschreibungen und Regelwerke betreiben zu müssen wie die großen. Aber im Sinne des Kinder- und Jugendschutzes ist dies notwendig.

Qualitätsmanagement – als besonderes Instrument der Träger- und Leitungsverantwortung

Strafrechtlich ist immer nur der/die Mitarbeiter/in verantwortlich, es sein denn, die Leitung hätte den/die Mitarbeiter/in unter Druck angestiftet, eine strafbare Handlung zu vollziehen. Den Schadensersatz muss der Träger leisten.

Haftungsrechtlich interessiert den Geschädigten nicht, was der/die Mitarbeiter/in getan hat, sondern dieser hält sich an den Träger der Maßnahme. Der Träger kann im Falle des grob fahrlässigen Handelns den/die Mitarbeiter/in aufgrund des Arbeitsvertrags in Anspruch nehmen. Hierbei wird der Träger

über seinen Geschäftsführer prüfen, ob seitens der Leitung die Kontrollverantwortung gegenüber dem/der Mitarbeiter/in ausreichend wahrgenommen wurde. Ist dies nicht der Fall, könnten arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber der Leitung durchgesetzt werden. Wird jedoch nachgewiesen, dass der Träger keine ausreichenden Vorgaben erlassen hat, keine Regelungen getroffen hat, um z. B. einen möglichst breiten Kindesschutz zu gewährleisten, kann im Rahmen der Organisationshaftung der Träger in Anspruch genommen werden. Strafrechtlich muss sich der/die Mitarbeiter/in verantworten. Der strafrechtliche Tatbestand ist nicht auf den Träger übertragbar.

Gemeinhin wird zur Vereinfachung von Organisationsdarstellung zwischen Fach- und Dienstaufsicht unterschieden. Die Begriffe sind dem öffentlichen Verwaltungsrecht/Beamtenrecht entliehen. Die Dienstaufsicht umfasst das Aufsichts- und Weisungsrecht der höheren Behörde gegenüber der nachgeordneten Behörde, vereinfacht: Alles das, was den Dienstherrn betrifft. Unter Fachaufsicht versteht man die Zweckmäßigkeitkontrolle (Art und Weise der Aufgabenerfüllung), ist also auf die Tätigkeiten bezogen, die zur Ausübung der Aufgabe gehören. Im Rahmen der Beschreibung von Verantwortung hilft diese Aufteilung in einer rechtlich nicht der öffentlichen Verwaltung unterliegenden Organisation nicht weiter.

Die rechtliche Konstruktion kennt nur die Verantwortung einerseits des Handelnden und andererseits des Trägers. Zur Verantwortung des Trägers gehört u. a., die Organisation in verschiedene Hierarchiebereiche zu ordnen.

Durch Funktions- und Stellenbeschreibungen wird Verantwortung auf den verschiedenen Ebenen delegiert. Es geht um die Delegation von Mitarbeiterführung, Umsetzung von Vorgaben im Rahmen von pädagogischem Handeln (Konzeptionen), wirtschaftlicher Kompetenz und Organisationskompetenz. Im Rahmen des innerorganisatorischen Controllings hat die Leitung ihre Verantwortung darin wahrzunehmen, die Vorgaben des Trägers (Geschäftsführung) umzusetzen.

Was heißt das nun im Bereich des Kinderschutzes?

Die äußeren Rahmenbedingungen, für die der Träger Vorkehrungen treffen muss, heißen Schutz und damit Verhinderung...

- der Verletzung der Fürsorgepflicht gemäß § 171 StGB,
- des sexuellen Missbrauchs Schutzbefohleener, Kinder/Jugendlicher gemäß §§ 174, 176, 180 und 182 StGB und
- von Körperverletzung gemäß der §§ 223 ff StGB.

Aufgabe des Trägers – vertreten durch die Geschäftsführung – ist es, Regeln zu erlassen, die diesen Schutz weitestgehend sichern.

Dies geschieht durch Beschreiben verbindlicher Qualitätsmerkmale und Qualitätsstandards. Es ist sinnvoll, Regeln zu beschreiben, wie Mitarbeitende agieren sollen, damit es im kollegialen Kontext nicht zu undurchsichtigen Situationen kommt, in denen Mitarbeitende sich unangebrachte Freiräume (Teil der Täterstrategien) nehmen. Dies setzt ein immerwährendes Achten auf Transparenz und eine vertrauensvolle Atmosphäre im Team

voraus, die es ermöglicht, in „der Regel der Achtsamkeit“ Auffälligkeiten anzusprechen. Die „fehlerfreundliche Organisation“ und ein funktionierendes „Beschwerdemanagement“ als Teil des Qualitätsmanagements unterstützen dies.

Auch das Verfahren ist zu beschreiben, wie bei einem Missbrauchsvorwurf im Kinder- und Jugendbereich einerseits die Opfer und andererseits wie die Rechte der Mitarbeitenden in diesem Konfliktfall geschützt werden. Für diese komplizierte Situation ist es sinnvoll, ein Verfahren von Gesprächsabläufen, Teilnehmenden und Handlungsschritten zu entwerfen, das allen Beteiligten zur Verfügung steht.

Diese Vorgaben des Trägers sind für das Leitungshandeln verbindlich. Damit liegt es in der Leitungsverantwortung, diese Rahmenbedingungen den Mitarbeitenden verständlich zu machen und gleichzeitig „kontrollierenden Blickes“ wahrzunehmen, ob diese auch eingehalten werden. Zur Verantwortung von Leitung gehört auch eingreifendes Handeln, d. h. wenn deutlich wird, dass gesetzte Vorgaben nicht eingehalten werden. Untätigkeit kann zu eigener Schuld führen.

Wird z. B. der Leitung einer stationären Einrichtung ein Missbrauchsvorwurf zur Kenntnis gegeben, besteht die Verpflichtung, diese Mitteilung an den Träger weiterzuleiten. In Abstimmung mit diesem wird festgelegt, wie das weitere Prozedere abläuft – von der Meldung gegenüber dem Landesjugendamt bis zur Einbeziehung von Eltern, Fachstellen etc. All diese Möglichkeiten und Verfahren sind als notwendiger Teil des

Qualitätsmanagements (siehe §§ 8 a, 78 b 3 SGB VIII) vor einem auftretenden Konflikt in entsprechenden Verfahrensabläufen zu sichern.

Ein Träger wird all diese Materialien und Regeln mit Leitung und Mitarbeitenden erstellen. In einer wohl sortierten und lebenden Organisation entstehen diese in Kommunikation der verschiedenen Ebenen, um einerseits den pädagogischen Notwendigkeiten und andererseits den rechtlichen

Rahmenbedingungen und den organisatorischen Strukturen zu entsprechen. Dazu gehört auch, dass Leitungen Träger immer wieder neu darauf aufmerksam machen, was zu tun ist, welche Regeln vor Ort gut und richtig sind, welche ergänzt werden müssen, aber auch, welche Regeln missverständlich und schlecht sind. Der Träger ist angewiesen auf das Einbringen der pädagogischen, sozialen und jugendrechtlichen Kompetenzen, um zu sinnvollen Lösungen zu gelangen.⁴

3. Die Betriebskultur

3.1 Ideen der Mitarbeitenden

Die Betriebskultur ist eine wichtige Sache über die man sich Gedanken machen sollte – das ist wohl allen klar. Was genau aber hilfreich oder störend ist in diesem Zusammenhang, das wissen die Menschen, die in Einrichtungen arbeiten – also haben wir genau diese mal befragt.

Hier eine Zusammenfassung mehrerer Interviews:

Was fällt Ihnen allgemein zum Thema Betriebskultur ein?

Die Betriebskultur ist häufig von Ideologie geprägt. Es gibt Leitbilder oder Leitlinien nach denen gearbeitet und umgegangen werden soll.

Im alltäglichen Arbeiten kann es immer wieder zu Spannungen zwischen pädagogischen Mitarbeitenden und Leitung kommen, aber natürlich auch innerhalb der pädagogisch Mitarbeitenden. Gemeinsame Aktionen (Betriebsausflüge und Feste!) können hilfreich sein, einen guten Umgang miteinander zu fördern. Aber das bedeutet auch, dass man Engagement zeigen muss. Es reicht nicht, immer nur Dinge und Änderungen einzufordern, man muss die Angebote auch annehmen oder selber Vorschläge einbringen. Manchmal gelingt das wegen zu hoher beruflicher Belastung nicht; manchmal steht man sich aber auch selber im Weg.

Die MAV ist ein hilfreiches Organ zur Vermittlung bei Problemen.

Um eine gute Betriebskultur zu ermöglichen, ist ein freundliches und offenes Miteinander nötig, das von Verbindlichkeit und Wertschätzung getragen ist, und zwar unabhängig von jeglichen Hierarchie-Ebenen!

In größeren Einrichtungen läuft es fast zwangsweise darauf hinaus, dass die Mitarbeitenden sich untereinander gar nicht mehr kennen. Das ist schade und nicht nützlich für den Arbeitsalltag!

Regelmäßige Gespräche zwischen Leitung und Mitarbeitenden sind sehr wertvoll, man bekommt ein Feedback und kann sich danach neu sortieren, man erfährt Wertschätzung und Interesse.

Betriebskultur muss gepflegt werden und vorgelebt werden, zu schnell gehen Bemühungen und Erfolge verloren, wenn man nicht dran bleibt.

Was wünschen Sie sich für eine gute/bessere Betriebskultur?

Grundsätzlich wird wahrgenommen, dass wirtschaftlicher Druck häufig hinderlich wirkt auf eine gute Betriebskultur. So wäre es z. B. wünschenswert, neue Mitarbeitende einfühlsamer einarbeiten zu können, aber da das

wegen der Wirtschaftlichkeit nicht möglich ist, fallen viele nötige und hilfreiche Dinge unter den Tisch.

Viele Mitarbeitende wünschen sich mehr Strukturen und Foren, um sich zu begegnen; organisierte Geselligkeit ist erwünscht, das können Stammtische, Events, Sportangebote und dergleichen sein. Aber auch Vorschläge zu mehr Feiern, sowohl unter den Mitarbeitenden als auch für gemeinsame Feste mit Kindern und Jugendlichen wurden gemacht. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass es möglichst einfach ist, sich an solche Angebote zu gewöhnen (feste Termine, gleiche Orte).

Bei größeren Trägern finden Mitarbeitende es hinderlich, dass sich die Kollegen verschiedener Angebote untereinander nicht mehr kennen. Auch sind manchen die Leitenden nicht bekannt, manches ließe sich vielleicht durch Organigramme mit Bildern regeln. Aber auch mehr direkter Kontakt wird gewünscht: Man könnte den Chef mal zum Essen in die Gruppen einladen! Bei Großveranstaltungen wäre es wichtig, dass die Leitenden zuverlässig anwesend sind als Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden.

Ein gelebtes Trägerprofil wäre wünschenswert, auch wenn T-Shirts und Schlüsselanhänger irgendwie albern sind, so wäre es doch gut, wenn sich die Mitarbeitenden mehr identifizieren könnten mit dem Träger, wenn sie stolz sein könnten dazu zu gehören.

Grundlegend für eine gute Betriebskultur ist Vertrauen! Es tut gut, wenn man sich sicher fühlt am Arbeitsplatz; sicher im Sinne von hier habe ich einen Platz, hier kann ich mich entwickeln, vielleicht auch andere Bereiche

ausprobieren. Dazu kann beitragen, dass der Träger gegenüber Fehlern verständnisvoll reagiert und dass er Probleme hört und gemeinsam mit den Mitarbeitenden nach Lösungen sucht. Ein ehrlicher Umgang ist erwünscht, damit man weiß, woran man ist und sich besser einbringen kann!

Mehr Transparenz und damit mehr Teilhabe würde nach Meinung vieler Mitarbeitenden zu einer guten Betriebskultur beitragen. Dabei ist besonders wichtig, dass Wege eingehalten werden, Neuigkeiten nicht aus ganz anderen Richtungen kommen, bevor sie denen gegenüber, die sie betreffen, offiziell gemacht werden. Manche wünschen sich auch mehr Transparenz zu den wirtschaftlichen Dingen, damit Entscheidungen für sie nachvollziehbarer werden.

Ein anderes Thema ist die gefühlte Ungerechtigkeit, dass die pädagogisch Mitarbeitenden den eigentlichen „Zudienern“ wie Verwaltung, IT-Bereich etc. viel schlechter in Ansehen und Gehalt gegenüber stehen. Schließlich sind es die Pädagoginnen und Pädagogen, die das Geld verdienen!

Was kann ich als MA erwarten?

Eigentlich lässt sich alles Gesagte in einem Satz wiedergeben: Dass die Leitung nach bestem Wissen und Gewissen zum Besten der Mitarbeitenden entscheidet.

Also, der Träger soll Verantwortung übernehmen für die Mitarbeitenden und er soll seine Aufgabe beherrschen, so dass sich die Mitarbeitenden auf die Leitung verlassen können, auch wenn es auf den ersten Blick

nicht immer einleuchtend ist, was da entschieden wird. Konkreter sieht es so aus, dass ausreichend besetzte Stellen gefordert werden, dass alle nötigen Informationen zur Verfügung stehen, dass Unterstützung bei Problemen erwartet wird. Außerdem Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Loyalität, ... Wenn möglich, sollte der Träger seine Mitarbeitenden möglichst selbstständig arbeiten lassen!

Was muss ich als MA mitbringen?

Die Mitarbeitenden sollten den eigenen Ansprüchen gerecht werden! Nur wer selbst Initiative ergreift, kann auch etwas verändern.

Dazu gehört, dass man sich als Teil eines Ganzen versteht, über den eigenen Tellerrand hinausschaut und sich in andere Arbeitsbereiche hineindenkt, um sich dann für die Gemeinschaft einzusetzen!

Für eine bessere Betriebskultur sollte man motiviert, flexibel, offen, unvoreingenommen, freundlich und hilfsbereit sein, jeder und jede!

Zum Schluss eine Beobachtung: Vielleicht sollte man solche Befragungen viel häufiger machen. Die Mitarbeitenden haben viele gute und konkrete Ideen, wie man das miteinander Arbeiten besser gestalten kann.

3.2 Die Betriebskultur als Teil des verantworteten Kinderschutzes

Fragt man Mitarbeitende was Sie denn unter dem Begriff Betriebskultur verstehen, so kommen recht unterschiedliche Antworten wie z. B. Leitbild, Haltung, Umgang des Trägers mit den Mitarbeitenden, Betriebsausflug, der Stil des Hauses etc...

Betriebskultur, für die Erzieherischen Hilfen ein relativ neuer Begriff, meint mehr.

Die Betriebskultur kann in zwei Bereiche geteilt werden: Einerseits die Organisation mit ihrer spezifischen formellen und informellen Strukturierung, andererseits die fachliche und menschliche Haltung aller in und für die Organisation arbeitenden Menschen. In der Verantwortung des Trägers liegt es darauf zu achten, dass beide Teile möglichst im

Gleichgewicht und gut miteinander verbunden sind. Es ist ein ständiges Austarieren, dazulernen und verändern.

Die Betriebskultur an sich ist wertneutral. Es liegt in der Verantwortung des Trägers und aller Mitarbeitenden, sie mit Werten, Normen, Haltungen und Strukturen zu füllen. Das Betriebsklima als der gefühlte Ausdruck der Betriebskultur ist ein Maßstab von in Handeln umgesetzten Werten und Normen.

Gerade im sozialen Bereich und insbesondere in den Hilfen zur Erziehung ist dies eine besondere Herausforderung. Unsere Aufgabe ist es, junge Menschen und deren Familien so zu unterstützen und zu fördern, dass sie die Chance auf Verwirklichung eines selbst-

bestimmten Lebens haben, dass sie sich zu einer „eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ entwickeln können (§ 1 SGB VIII). Wenn Erzieherische Hilfen darauf zielen, dass Mädchen und Jungen zukünftig unabhängig von Pädagogik leben, also autonom und selbstregulativ handeln, ergibt sich notwendigerweise, dass den Kindern und Jugendlichen Gelegenheit gegeben werden muss, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen, und sich in Selbstständigkeit zu erproben. Hierfür erforderlich sind Transparenz, Offenheit und die Fähigkeit, sich in Aushandlungsprozesse zu begeben. Junge Menschen brauchen Übungsfelder und Vorbilder. Das sind die Einrichtungen und Dienste und die dort arbeitenden Menschen. Die Gestaltung der Betriebskultur ist hierbei ein wesentlicher Faktor und bildet die Klammer für die Bereiche Pädagogik und Kultur der Einrichtung.

Zu einer auf Offenheit und Transparenz ausgerichteten Betriebskultur gehören eine

- Kommunikationsstruktur, die dadurch gekennzeichnet ist, dass eine Vielfalt von Perspektiven, Einschätzungen und der Austausch darüber als wichtig erachtet werden, in der Einverständnis darüber herrscht, dass Unterschiedlichkeit und Vielfalt von hoher Bedeutung sind. Aushandlungsprozesse sind Teile der Kommunikationskultur.
- Beteiligungsstruktur, die transparent und nachvollziehbar ist und die Einschätzungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden berücksichtigt. Dies beinhaltet eine Informationskultur in der möglichst

frühzeitige, umfassende und notwendige Informationen, die das aktuelle und zukünftige interne und externe Einrichtungsgeschehen betreffen, von Bedeutung sind.

- Qualitätsentwicklungsstruktur, die neben der Organisationsentwicklung mit Hilfe von Prozessen, Verfahren, Abläufen und Dokumentationen Fehlerfreundlichkeit als Qualitätsmerkmal beinhaltet. Die Fehlerkultur umfasst Vertrauen – Fehler dürfen gemacht werden, Offenheit – Fehler dürfen benannt werden, Transparenz – Verhalten darf hinterfragt werden

Zur Betriebskultur gehört der Schutz der Mitarbeitenden. Dieser beinhaltet Regelungen des BAT/KF oder andere arbeitsrechtliche Grundlagen wie z. B. Urlaub oder Arbeitszeit, über Struktur gebende Rahmenbedingungen wie Qualitätsentwicklungsverfahren oder Organisationsfragen, bis hin zu fachlich-inhaltlichen Vorgaben wie Arbeitsauftrag, Haltung oder Rolle der pädagogischen Fachkraft. Dabei geht es immer auch um Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden mit dem Ziel, ihnen in ihren Arbeitsfeldern Handlungssicherheit zu bieten.

Eine gute Betriebskultur lebt durch das offene Miteinander aller Mitarbeitenden. Mitarbeitende haben die Pflicht Sachverhalte, die den oben genannten Erziehungszielen widersprechen, zu benennen. Das bezieht sich auch auf strukturelle Fehler im System, wie in der Handreichung Teil 2 beschrieben. Zu lange Dienstzeiten können beispielsweise dazu führen, dass Mitarbeitende überfordert sind und mehr emotional reagieren als fachlich fundiert zu agieren. Damit ist das Kindeswohl

gefährdet. Jede Mitarbeitende ist hier aufgefordert, neben der mündlichen Mitteilung an die Vorgesetzten eine schriftliche Überlastungsanzeige aufzusetzen.

Es gehört zum professionellen Selbstverständnis, eigenes fachliches Handeln regelmäßig und strukturiert zu hinterfragen und hinterfragen zu lassen. Der Träger muss dafür entsprechende Strukturen wie Teambesprechungen und Supervision anbieten. Mitarbeitende sind aufgefordert, sich an Diskussionen, Erarbeitungen und Perspektiven der für alle verbindlichen Haltungen, Normen und Werte zu beteiligen.

Der Träger hat die Verantwortung für die Organisation und inhaltliche Gestaltung dieser Prozesse.

Eine Trägerorganisation die in diesem Sinne arbeitet, versteht sich als lernende Organisation und greift Anregungen von Mitarbeitenden auf. Für die Mitarbeitenden einer solchen Organisation sind lebenslanges Lernen und persönliche Weiterentwicklung selbstverständlich. In Jahresgesprächen zwischen Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten reflektieren und planen sie ihre Perspektiven.

Diese Beispiele sollen verdeutlichen, welche Elemente der Begriff Betriebskultur umfassen kann. Jede Einrichtung ist aufgefordert, die Bereiche ihrer Betriebskultur zu benennen, zu verankern und mit Leben zu füllen. Das ist eine gemeinsame Aufgabe, ein Entwicklungs- und Lernprozess von Träger und Mitarbeitenden mit Suchbewegungen, Fehlern, Aushandlungsprozessen, Erkenntnissen und Aussagen, die den verantworteten Kindes-

schutz in Einrichtungen der Erziehungshilfe verorten helfen.

Dieser gemeinsame Prozess ist gleichzeitig beispielhaft und Vorbild für die Arbeit mit den jungen Menschen. Nur wer selbst Offenheit, Transparenz, Fehlerfreundlichkeit und einen Handlung sichernden Rahmen erlebt, kann dies in seiner pädagogischen Arbeit weitergeben.

4. Was verantwortet der Träger im Kinderschutz – eine rechtliche Eingrenzung

Die Trägerverantwortung kennzeichnet die fachlichen, pädagogischen und administrativen Aufgaben eines Erziehungshilfe-Anbieters. Unter administrativem Aspekt werden erforderliche personelle, sachliche und organisatorische Ressourcen zur Verfügung gestellt und deren Finanzierung gesichert. Er hat die grundsätzliche Verantwortung der Wirtschaftlichkeit. Ein wesentlicher Faktor der Trägerverantwortung liegt darin, durch Betriebsnormen die eigene pädagogische Grundhaltung zu Grenzsituationen der Betreuung zu erläutern.

In einer entsprechenden „Agenda pädagogische Grenzsituationen“ sollte – auch im Vorfeld bundesweiter „Regeln pädagogischer Kunst“⁵ der Anbieter verdeutlichen, welchen „pädagogischen Pfad“ er beschreiten will: Z. B. einen erziehungsliberalen, einen von intensiver pädagogischer Grenzsetzung geprägten. Für die Sorgeberechtigten, die ihm einen Erziehungsauftrag erteilen, ist die entsprechende Information von großer Bedeutung. Die „Agenda“ sollte fallbezogen sein, typische pädagogische Alltagssituationen aufgreifen und diese im Sinne der eigenen pädagogischen Grundhaltung fachlich bewerten⁶. Ein Träger der Erziehungshilfe verantwortet und organisiert in diesem Rahmen grundsätzlich den Kinderschutz durch Rechtsform, Wirtschaftlichkeit und Ressourcen. Das bedeutet:

- Der Träger wählt eine Rechtsform für die Organisation und gestaltet die sich

daraus ergebenden notwendigen rechtlichen Grundlagen wie Satzung oder Gesellschaftsvertrag.

- Er stellt die personellen, sachlichen und organisatorischen Ressourcen im Rahmen gesicherter Wirtschaftlichkeit und Finanzierung zur Verfügung.

Der Träger stellt den Kinderschutz durch generelle Trägernormen sicher.

- Er hat die allgemeine Fachverantwortung. Er verantwortet eine Betriebskultur durch Beschreiben von Werten und pädagogischen Grundhaltungen im Leitbild und in der fachlichen Bewertung typischer Alltagssituationen
- Er hat die Verantwortung für rechtmäßiges Verhalten im Erziehungshilfe-Angebot. Durch generelle Vorgaben in Dienstanweisungen, etwa im Hinblick auf besondere Rechtsfragen wie im Umgang mit „Freiheitsentzug“ und „Freiheitsbeschränkung“, stellt der Träger die Rechtmäßigkeit des Verhaltens sicher.

Der Träger stellt den Kinderschutz im Rahmen der Personalverantwortung sicher.

- Er trägt die Verantwortung bei Verletzungen arbeitsrechtlicher Pflichten durch Mitarbeitende.
- Er spricht arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung und Kündigung aus.

- Er ist der Vertragspartner der freien Mitarbeitenden, und damit zuständig für die Anpassung oder Beendigung des Honorarvertrages.

Er stellt den Kinderschutz im Rahmen der Organisationsverantwortung sicher.

- Der Träger wählt die geeigneten Leitungsperson aus und überträgt ihr die Leitungsfunktion.
- Er legt Trägernormen im Rahmen von Dienstanweisungen fest.
- Er hat die Entscheidung über Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile für Mitarbeitende und muss die formalen Voraussetzungen zum Thema Gender schaffen.

Er legt die Weisungs- und Kontrollbefugnis zur Einhaltung der Trägernormen fest.

- Zwischen Träger und Leitung

- Zwischen Leitung und Mitarbeitenden
- Zwischen Leitung und freien Mitarbeitenden im Rahmen des „Honorarvertrages“

Der Träger stellt sicher, dass Qualitätsmanagement als besonderes Instrument zur Einhaltung des Kinderschutzes strukturell verankert wird.

- Die inhaltliche Ausgestaltung kann delegiert werden.

Er realisiert die rechtlichen Rahmenbedingungen des Kinderschutzes.

Der Träger hat die Verantwortung, das rechtmäßige Verhalten im Erziehungshilfe-Angebot sicherzustellen. Die gesetzlichen Aufgaben der Jugendämter und Landesjugendämter sollen den Akteuren bekannt und nötige organisatorische Rahmenbedingungen vorhanden sein. Dies gilt für die eigene Kinderschutzfunktion nach § 8 II SGB VIII entsprechend (Ziffer 3.7.3).

4.1 Die Kinderschutz-Verantwortung der öffentlichen Jugendhilfe

Die Kinderschutz-Verantwortung des Jugendamtes im Rahmen der Erziehungshilfen

Das Jugendamt ist verantwortlicher Partner des Trägers im Kinderschutz; solange es nicht zugleich für die Leistung der Erziehungshilfe verantwortlich ist. Im Rahmen seiner ASD-Doppelverantwortung „Hilfe und

Kontrolle“ hat es auch die Aufgabe, im Rahmen der Hilfeplanung aufgrund des unmittelbaren Kontaktes mit dem Anbieter gemeinsam Gefährdungen des Kindeswohls zu vergegenwärtigen und möglicherweise sofort zu reagieren. Das Jugendamt ist auch Partner des Erziehungshilfe-Trägers bei aus der Elternsphäre resultierenden „Kindeswohlgefährdungen“ gemäß § 8a SGB VIII Ziffer

3.7.3. Schließlich grenzt sich das Jugendamt in seiner Kinderschutzverantwortung gegenüber der Einrichtungsaufsicht des Landesjugendamtes (Ziffer 3.7.2) dadurch ab, dass es in Einrichtungen den Kinderschutz konkret auf einzelne Kinder/Jugendliche ausrichtet, während das Landesjugendamt eine auf die Einrichtung ausgerichtete institutionelle Aufsicht ausübt: Im Rahmen der Grundsatzaspekte wie Konzept, Ressourcen und Personaleignung.

Die Kinderschutz-Verantwortung des Landesjugendamtes im Rahmen der Erziehungshilfen

Die Beratung und Aufsicht des Landesjugendamtes gegenüber „Einrichtungen“ bezieht sich auf teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Erziehungshilfe.

Nach § 85 II SGB VIII ist das Landesjugendamt gegenüber Einrichtungsträgern in diesem Rahmen zuständig

- für die Beratung während der Planung und Betriebsführung.
- für die Fortbildung von Mitarbeitenden in der Jugendhilfe.
- für die Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen gemäß § 45 f SGB VIII.

Präventive Einrichtungsaufsicht durch Betriebserlaubnis

Die Betriebserlaubnis wird dem Träger als rechtsfähigem Partner des Landesjugendamtes erteilt, wenn das „Kindeswohl“ in der Einrichtung gewährleistet ist (durch „geeig-

nete Kräfte“ oder „in sonstiger Weise“)⁷. Dies ist nach § 45 II Nr. 3 SGB VIII (voraussichtliche Fassung Bundeskinderschutzgesetz 1. Januar 2012) „in der Regel anzunehmen, wenn

- die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind.
- die gesellschaftliche und sprachliche Integration in der Einrichtung unterstützt wird sowie die gesundheitliche Vorsorge und medizinische Betreuung der Kinder und Jugendlichen gesichert sind.
- zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden“.

Im Bereich der präventiven Einrichtungsaufsicht verantwortet das Landesjugendamt Mindeststandards zum Kinderschutz. Diese Mindeststandards sind nicht identisch mit allgemeinen Fachstandards im Rahmen der Finanzierbarkeit von Leistungen, vielmehr beinhalten diese ein Minimum an Anforderungen, um das „Kindeswohl“ zu garantieren, etwa hinsichtlich der Eignung des Personals.

Im geplanten Bundeskinderschutzgesetz ist dazu vorgesehen (§ 79a II SGB VIII), zukünftig auch die Kinderschutz-Mindeststandards in Rahmenverträgen festzulegen, d. h. die Definition der Inhalte nicht ausschließlich dem Landesjugendamt zu überlassen.

Reaktive Einrichtungsaufsicht des Landesjugendamtes bei Kindeswohlgefährdung

Entscheidungskriterium des Landesjugendamtes ist die Frage, ob eine „Kindeswohlgefährdung“⁸ vorliegt.

- Sind in der Einrichtung Mängel festgestellt worden, die sich auf das Kindeswohl auswirken, berät das Landesjugendamt zunächst den Träger über die Möglichkeiten der Beseitigung (ausgenommen Akutgefährdung). Werden festgestellte Mängel nicht behoben, werden dem Träger in der Regel Auflagen zur Beseitigung der Gefährdungsmerkmale erteilt werden.
- Die Betriebserlaubnis wird widerrufen, wenn das Wohl der Kinder oder Jugendlichen in der Einrichtung gefährdet ist und der Träger nicht bereit oder in der Lage ist, die Gefährdung abzuwenden.

Das Landesjugendamt verantwortet hier in Interpretation der „Kindeswohlgefährdung“ nachvollziehbar begründete Kinderschutts-Entscheidungen. Gleiches gilt für das auf einzelne Kinder oder Jugendliche ausgerichtete Wächteramt des örtlichen Jugendamtes. Auch dessen Entscheidungen müssen sich nachvollziehbar am Begriff der „Kindeswohlgefährdung“ orientieren, z. B. im Rahmen von Inobhutnahmen nach § 42 SGB VIII.

Das Wächteramt der Einrichtungen und Dienste gegenüber Eltern gemäß § 8a SGB VIII

Der § 8a II SGB VIII nimmt Einrichtungen und Dienste der Jugendhilfe in die Pflicht, „Kindeswohlgefährdungen“ oder deren „gewichtige Anhaltspunkte“ zu erkennen, vorab zu bewerten und das für den Kinderschutz verantwortliche Jugendamt zu informieren (§ 8a SGB VIII, Ziffer 3.7.1).

Grundlagen des Kinderschutzes im Rahmen von Gesetzen und Verordnungen

Folgende gesetzliche Rahmenbedingungen sind unter anderem für den Träger relevant:

- UN-Kinderrechtskonvention
- SGB VIII, insbesondere zum Leistungsumfang der Erziehungshilfe nach §§ 27 ff
- BGB in Bezug auf die Sorgeberechtigten (§§ 1631, 1631 a und b, 1666, Erziehungsauftrag nach § 1688) und die zivilrechtliche Aufsichtspflicht mit entsprechender Schadensersatzhaftung, um Selbst- oder Fremdgefährdung des Kindes oder Jugendlichen zu begegnen
- Arbeitsrecht
- Brandschutz-Verordnung
- Hygiene-Verordnung

Vereinbarungen als Rahmenverträge oder als Verträge des Trägers mit dem Jugendamt, die der Umsetzung des Kinderschutzes dienen:

- Rahmenverträge zu allgemeinen Fachstandards der Finanzierbarkeit von Leistungen und Mindeststandards des präventiven Kinderschutzes der Jugendämter und Landesjugendämter gemäß §§ 78 f.

- Nach Bundeskinderschutzgesetz sollen ab 1. Januar 2012 Rahmenverträge auch zur Vereinbarung von Kinderschutz-Mindeststandards abgeschlossen werden, § 79a SGB VIII.
- Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen des Trägers mit dem Jugendamt nach § 78c SGB VIII.
- Nach § 8a II SGB VIII, Wächteramt der Einrichtung oder des Dienstes gegenüber Eltern, Ziffer 3.7.3 mit dem Jugendamt zur Wahrnehmung des Kinderschutzes.
- Nach § 72a SGB VIII (Persönliche Eignung von Mitarbeitenden) mit dem Jugendamt, um sicherzustellen, dass keine ungeeigneten Personen beschäftigt werden.

5. Ausblick

Mit der Einführung des Kinderschutzgesetzes im Jahr 2012 ist geplant, zukünftig einen neuen Rahmen für qualitative Verbesserungen im Kinderschutz zu setzen. Noch liegt der endgültige Gesetzestext nicht vor, aber es ist zu erwarten, dass sich auf der Bundes- und Landesebene wie auch kommunal die Bedingungen im Sinne des Kinderschutzes verbessern werden.

Unabhängig von dieser gesetzlichen Entwicklung treibt die Freie Wohlfahrtspflege NRW ihre Idee einer landesweit arbeitenden Ombudschafts-Organisation voran. Im Dezember 2011 soll der geplante Verein im Rahmen der LAG der Freien Wohlfahrtspflege NRW gegründet werden und sich zukünftig sowohl mit Fragen im Rahmen von Betreuung und Begleitung wie auch um Fragen der grundsätzlichen Bereitstellung von Hilfemaßnahmen beschäftigen.

Im Jahr 2010 wurde als Modellprojekt für das Rheinland eine Beschwerdestelle für Kinder und Jugendliche in Heimen eingerichtet. In den Kommunen Essen und Köln sollten jeweils Fachteams die Mädchen und Jungen in stationären Einrichtungen innerhalb dieser Kommunen besuchen.

Die Auseinandersetzung mit der neueren Vergangenheit in den Einrichtungen der Erziehungshilfe hat uns deutlich gezeigt, wie wichtig es ist, qualitativ hochwertige Angebote für Kinder und Jugendliche zu entwickeln und wie notwendig es ist, diese dabei besonders zu schützen, wie notwendig es ist,

mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam die eigenen Rechte zu erkennen und auch zu verteidigen. Auch heute, unter den Bedingungen des SGB VIII und deutlich anderen Konzepten, besseren Personalstandards und auf die Familien und Kinder zugeschnittenen Hilfeformen, können Rechtsverletzungen im Rahmen der Erziehungshilfen nicht ausgeschlossen werden.

Die Einrichtungen der evangelischen und diakonischen Jugendhilfe arbeiten alle daran, genau diese Bedingungen immer wieder im Sinne der Qualitätsverbesserung zu überprüfen. Die dreiteilige Reihe „Verantworteter Kinderschutz in der Erziehungshilfe“ ist erarbeitet worden, um sie darin zu unterstützen.

6. Praxisbeispiele aus der Erziehungshilfe zu den Themen Information, Beschwerde, Partizipation, Krisenleitlinien, Mitarbeitervereinbarungen

Die Verhaltensampel (angelehnt an die Modelle ejh Schweicheln, ejh Hochdorf)

Geht gar nicht	Ist nicht okay	Ist sinnvoll, wenn auch nicht beliebt
Kinder und Jugendliche im Zimmer einschließen	Kinder beschimpfen	Rauchen und Alkoholtrinken verbieten
Ohne Grund festhalten	Taschengeld sperren	Kinder zum Schulbesuch anhalten
Schlagen, körperlich strafen, züchtigen	Wegen Abstammung, Religion oder Geschlecht oder einfach so abwerten	Grenzen setzen
Eine Ohrfeige geben	Kontakte zu Freundinnen und Freunden verbieten	Zur Schule oder zur Arbeit schicken
Bedrohen, direkte Androhung von Gewalt	Schlecht über Eltern reden	Ausgehzeiten, Kinofilme, Fernsehen, Gameboy begrenzen
Dinge klauen	Aus der Gruppe ausgrenzen	Skater- und Fahrradhelm aufsetzen
Ohne ärztliche Zustimmung Medikamente geben	Sachen wegnehmen und nicht zurückgeben	Warme Kleidung bei Kälte
Taschengeldentzug	Beleidigen	Ausgewogene Ernährung
Was noch???	Zur Strafe alleine in einem Raum schicken	Regeln vereinbaren
	Vor anderen schlecht machen	Waffen wie Scherben oder Messer verbieten
	Kinder durch Bewertung „klein machen“	Gewaltspiele verbieten
	In Angst versetzen	Essensgeld für Essen und Bekleidungs-geld für Bekleidung ausgeben
	Willkürlich bestrafen	In Streitsituationen vermitteln
	Was noch???	Was noch???

Kinderrechte in der Evangelischen Jugendhilfe Godesheim

Monatliche Kinderrechte-Losung!

Im Sommer 2007 gab es einen von langer Hand geplanten Aktionstag zum Thema Menschenrechte. In den Monaten davor wurden die UN-Kinderrechte besprochen und bearbeitet. Ziel war es, die wichtigsten Kinderrechte für die Evangelische Jugendhilfe Godesheim zu ermitteln. Das ist dann auch gelungen: Elf Kinderrechte wurden ausgewählt. In Folge dessen gab es einen Malwettbewerb, in dem die Kinderrechte gemalt werden sollten, damit ein Kinderrechtekatalog erstellt werden könnte.

Drei Jahre später nahmen die aktuell im Godesheim lebenden Kinder und Jugendlichen die Kinderrechte nicht mehr wirklich zur Kenntnis. Das Ganze von vorn aufzuziehen erschien nicht sinnvoll. Also wurde die Idee der „Kinderrechte-Losung“ geboren. Für das Jahr 2011 wurden die erarbeiteten Kinderrechte per Los den Monaten zugeordnet und seit dem gibt es jeden Monat ein „neues“ Kinderrecht, das bearbeitet, diskutiert, und kunstvoll umgesetzt wird.

Die Kinder und Jugendlichen sind aufgerufen, sich kreativ mit den Kinderrechten auseinanderzusetzen, die Mitarbeitenden sind aufgerufen, sie dabei zu unterstützen und das jeweilige Kinderrecht thematisch einzubringen und zu begleiten.

Die kreativen Beiträge werden gesammelt und ergeben jeden Monat aufs Neue ein schönes Plakat, das wiederum in die Wohngruppen zurückgegeben wird und dort auf ansprechende Weise an die gezogenen Kinderrechte der vergangenen Monate erinnert. Damit werden die Kinderrechte auf angenehme Art und Weise immer wieder ins Gespräch gebracht und die Kinder und Jugendlichen sind mit sichtbarem Ergebnis daran beteiligt.

Mottojahr: Jahr der Gerechtigkeit

Die Evangelische Jugendhilfe Godesheim ruft seit zwei Jahren Mottojahre aus, das Jahr 2011 war der Gerechtigkeit gewidmet, 2010 war das Jahr der Achtung. Im Zuge dieses Jahresthemas gibt es drei Großveranstaltungen, zu denen alle Kinder, Jugendlichen und Mitarbeitenden eingeladen sind. Dort wird das Thema kreativ behandelt, aber auch einfach die Gemeinschaft gefeiert.

Ombudschaft und Jugendbeauftragte in der Evangelischen Jugendhilfe Godesheim

Seit September 2011 gibt es in der Evangelischen Jugendhilfe Godesheim eine Ombudschaft: Eine unabhängige Rechtsanwältin ist Ansprechpartnerin für die Kinder, Jugendliche, aber auch für die Mitarbeitenden, wenn es zu Vorfällen kommt, die Misshandlung, sexuellen Missbrauch oder grobe Aufsichtsverletzungen betreffen. Sollte es also zu Meldungen dieser Art kommen, so gibt die Ombudsfrau zukünftig die Sicherheit, dass nichts unter den Teppich gekehrt werden kann, sondern alles den korrekten Weg läuft.

Für andere Themen möglicher Kinderrechtsverletzungen können sich die Kinder und Jugendlichen an verschiedene andere Stellen des Trägers wenden. So gibt es eine Kinder- und Jugendbeauftragte, die Ansprechpartnerin ist und sich gegebenenfalls für die Kinder und Jugendlichen und ihre Rechte einsetzt.

Und natürlich gibt es den unmittelbar pädagogischen Kontext: Das Kind, der Jugendliche wendet sich an einen Mitarbeitenden seiner Wahl oder sollte das nicht fruchten, an Teamleitung oder Regionalleitung oder sogar Heimleitung.

Deine Rechte und die Rechte der anderen

Quelle: Bergische Diakonie Aprath

Na klar!

Jedes Kind, jede/r Jugendliche hat wie jeder Erwachsene auch bestimmte Rechte. Dazu gehört der Anspruch auf ein angemessenes Taschengeld genauso wie das Recht, eine schulische und berufliche Ausbildung zu bekommen.

Was sonst noch dazu gehört, kannst du hier nachlesen.

Die meisten hier aufgezählten Rechte sind übrigens auch von den Vereinten Nationen aufgeschrieben worden und gelten in fast allen Ländern der Erde.

Auch klar?

Rechte für sich in Anspruch zu nehmen bedeutet auch, sich an bestimmte Regeln zu halten. Denn das gleiche Recht, das ich für mich einfordere, muss ich auch jedem anderen zugestehen, Kindern genauso wie anderen Erwachsenen.

Wer deshalb in der Schule andere stört, muss sich nicht wundern, wenn er vor die Tür gesetzt wird. Und wer mit seinem Messer Dinge kaputt macht oder andere bedroht, soll später nicht sagen: „Das Messer gehört aber mir.“

Manchmal kann es auch sein, dass der Kontakt zu den Eltern eingeschränkt wird, z. B. dann, wenn die Eltern zerstritten sind und dies auf dem Rücken der Kinder austrä-

gen. Dies kann aber nie ohne gute Begründung erfolgen und muss immer wieder neu überlegt werden.

Dieser Text soll zum Nachdenken und zur Diskussion über die eigenen Rechte und die Rechte aller anderen anregen und mit dazu beitragen, dass das Zusammenleben hier im Kinder- und Jugendhilfe-Verbund gelingt.

Deine Rechte als Kind und Jugendliche/r

- **Gleiches Recht für alle**

Für alle Kinder und Jugendliche gelten die gleichen Rechte. Das Recht des Einzelnen hört da auf, wo das Recht eines anderen beginnt.

- **Schutz vor Benachteiligung**

Kein Kind oder Jugendlicher darf wegen seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, seiner Sprache oder seiner Religion benachteiligt werden.

- **Recht auf Gesundheit**

Kinder und Jugendliche haben das Recht auf das größtmögliche Maß an Gesundheit sowie auf Gesundheitsvorsorge und medizinische Betreuung.

- **Recht auf Bildung**

Kinder und Jugendliche haben das Recht auf eine schulische und berufliche Ausbildung. Hierbei sollen sie die notwendige Unterstützung erhalten.

- **Recht auf Freizeit**

Kinder und Jugendliche haben das Recht auf Erholung, Freizeit und die Teilnahme an kulturellen und künstlerischen Aktivitäten.

- **Recht auf Privatsphäre**

Kinder und Jugendliche haben das Recht, ihr Eigentum selbst zu verwahren, an sie adressierte Briefe alleine zu lesen und alleine zu telefonieren.

- **Recht auf Information und freie Meinungsäußerung**

Kinder und Jugendliche haben das Recht sich zu informieren, ihre Meinung frei zu äußern und gehört zu werden.

- **Schutz vor Übergriffen**

Kinder und Jugendliche haben das Recht auf gewaltfreie Erziehung und den Schutz vor Misshandlung und Missbrauch.

- **Recht auf beide Eltern**

Kinder und Jugendliche haben das Recht, mit beiden Eltern Kontakt zu haben, wenn diese getrennt leben.

Auf Deine Meinung kommt es an!

Quelle: Bergische Diakonie Aprath

Beteiligung...

Welche Möglichkeiten habe ich, die Betreuung im Kinder- und Jugendhilfe-Verbund mitzugestalten?

Die Erwachsenen, die hier arbeiten, sind dazu da, dir und deinen Eltern zu helfen. Sie können dies nicht alleine, sondern nur gemeinsam mit dir.

Darum möchten sie, dass du deine Wünsche und Meinungen äusserst und dich an der Gestaltung der Hilfe beteiligst.

Du hast sogar einen gesetzlichen Anspruch darauf, an allen Angelegenheiten, die dich betreffen, beteiligt zu werden.

Häufig sind es ganz alltägliche Dinge, bei denen du mitreden kannst. Z. B. bei der Einrichtung deines Zimmers oder beim Einkauf von Kleidung für dich.

Du kannst dich jederzeit mit deinen Wünschen an die Betreuer/innen wenden. Sie werden mit dir überlegen, was sich davon umsetzen lässt.

Wichtige Fragen darüber, wie es mit der Hilfe weitergeht, werden regelmäßig mit dir im so genannten „Hilfeplangespräch“ besprochen. Darüber kannst du etwas in der nächsten Spalte lesen.

Du kannst dich auch beschweren, wenn du den Eindruck hast, dass du ungerecht behandelt wirst. Hierzu erfährst du auf der nächsten Seite mehr.

Hilfepanung...

Wozu ist das „Hilfeplangespräch“ da?

Damit jede Hilfe, die Eltern, Kinder und Jugendliche bei uns erhalten, auch tatsächlich weiterhilft, wird sie in regelmäßigen Abständen überprüft und neu überlegt.

Hierzu treffen sich alle Beteiligten im Abstand von zumeist sechs Monaten zum so genannten „Hilfeplangespräch“. Gemeinsam wird dann überlegt, wie es am besten mit der Hilfe weitergeht.

An dieser Stelle wirst du auch gefragt, welche Wünsche du selbst hast und wie du dir die weitere Hilfe vorstellst.

Da in diesem Gespräch wichtige Entscheidungen getroffen werden, kommt es darauf an, dass du deine Vorstellungen in dieses Gespräch mit einbringst, denn sonst können sie bei den Überlegungen ja nicht berücksichtigt werden.

Es lohnt sich also, dass du dir schon vor dem Gespräch Gedanken dazu machst. Deine Betreuer/innen werden dir vor einem Hilfeplangespräch auch dabei helfen und dich darauf ansprechen.

Beschwerden...

Was kann ich tun, wenn ich den Eindruck habe, dass ich ungerecht behandelt werde?

Alle Menschen machen Fehler, Kinder und Jugendliche genauso wie Erwachsene auch. Dies kann passieren und das Beste ist, man entschuldigt sich dafür und versucht, den Fehler wieder gut zu machen.

Trotzdem kann es einmal vorkommen, dass du dich ungerecht behandelt fühlst und du den Eindruck hast, dass dies von niemandem so richtig ernst genommen wird.

In diesem Fall hast du das Recht, dich zu beschweren. Deine kritische Meinung ist wichtig und die Erwachsenen hier werden versuchen, eine Lösung zu finden.

Manche Dinge lassen sich aber auch nicht ändern. Z. B. wird dir das Essen nicht jeden Tag gleich gut schmecken und die Höhe des Taschengeldes ist genau festgelegt.

Am besten ist natürlich, wenn du die Dinge, die dich stören, gleich mit denen besprichst, die es angeht. Wenn dir dies schwer fällt, kannst du dich aber auch an andere Erwachsene wenden.

Welche Personen dies im Besonderen sind, kannst du in der nächsten Spalte lesen.

Ansprechpartner...

An wen kann ich mich wenden, wenn ich mich beschweren möchte?

Grundsätzlich kannst du dich an jeden Erwachsenen wenden, der hier arbeitet. Er wird versuchen, dir zu helfen.

Wenn es dir aber schwerfällt, dein Anliegen direkt anzusprechen, kannst du dich auch an eine der folgenden Personen wenden. Sie haben den besonderen Auftrag, sich um die Anliegen und Beschwerden von Kindern und Jugendlichen zu kümmern:

- Die Einrichtungsleitung und alle anderen Leitungskräfte in der Einrichtung
- Den/Die Sozialarbeiter/in vom Jugendamt, der/die für dich zuständig ist
- Den Pfarrer der Kirchengemeinde, Herrn Mustermann
Telefon: 0202 123456

Die Telefonnummer der Einrichtungsleitung und der für dich zuständigen Person vom Jugendamt kannst du dir jederzeit von deinen Betreuer/-innen geben lassen.

Weitere Beteiligungsmöglichkeiten
Welche Möglichkeiten gibt es noch, sich im
Kinder- und Jugendhilfe-Verbund zu
beteiligen?

Für die Bergische Diakonie in Aprath gibt es eine so genannte „Geländekonferenz“, in der über die Gestaltung und den Umgang mit dem Gelände in Aprath beraten wird. Neben vielen anderen Personen gehören zu dieser Konferenz auch Vertreter aus dem Kreis der Kinder und Jugendlichen.

Für das Heilpädagogisch-Psychotherapeutische Zentrum, vielleicht besser bekannt als „HPZ“, gibt es einen Kinder- und Jugendlichenrat, der sich aus Vertretern der einzelnen Gruppen zusammensetzt. Dort werden Themen der Gruppen vorgetragen und gemeinsame Anliegen besprochen.

Überall dort, wo mehrere Kinder oder Jugendliche gemeinsam betreut werden, finden regelmäßig Gruppengespräche statt. Hier können eigene Vorschläge und Ideen eingebracht werden und wenn Probleme auftauchen, so wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht.

QM-Merkmal: Gruppenbesprechungen

Quelle: Karl-Schreiner-Haus, Diakoniewerk Essen

Die Gruppenbesprechungen finden regelmäßig statt, mindestens einmal im Monat. Auf Wunsch des Gruppensprechers/der Gruppensprecherin oder des Teams können darüber hinaus auch außerplanmäßig Gruppenbesprechungen durch die Mitarbeitenden einberufen werden. Die Termine der Besprechungen werden frühzeitig (Aushang) bekannt gegeben.

An den Gruppenbesprechungen nehmen alle Bewohner und Bewohnerinnen der Gruppe teil sowie mindestens zwei Pädagogen. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Was in der Gruppenbesprechung behandelt werden soll, wird im Vorfeld durch das Team und den Gruppensprecher/die Gruppensprecherin gesammelt und bekannt gegeben. So können sich alle Teilnehmer auf die Besprechung vorbereiten.

Zu Beginn der Gruppenbesprechung wird ein Sprecher für die Bewohner und einer für das Team festgelegt. Dennoch darf jeder Teilnehmer etwas sagen!

Die Inhalte und Vereinbarungen werden in einem Protokoll festgehalten. Das Protokoll ist öffentlich, also jeder darf es lesen! Es darf auch jeder Protokoll schreiben!

Die gemeinsamen Vereinbarungen aus der Gruppenbesprechung sind für alle Bewohner der Gruppe verbindlich. Alle unterschreiben

das Protokoll. Nichtanwesende (Bewohner und Pädagogen) stimmen den Vereinbarungen nachträglich und zeitnah durch Unterschrift zu.

Die Entscheidung in der Gruppenbesprechung wird auf der Grundlage der einfachen Mehrheit besprochen. Also 5:4 heißt Zustimmung!

Jeder Bewohner darf gegen einzelne Vereinbarungen aus der Gruppenbesprechung Beschwerde bei der Einrichtungsleitung einlegen. Gemeinsam wird dann nach Kompromissen gesucht.

Mögliche Themen der Gruppenbesprechung sind z. B.: Alltag in der Gruppe, Verwendung von Geldern, Neuanschaffungen, Gestaltung von Gruppenabenden, Speiseplan, Fernsehprogramm, Ferienfreizeitenplanung, Aktionen...

Arbeitspapier: Gruppensprecher, Gruppensprecherin Wahl und Aufgaben

Quelle: Karl-Schreiner-Haus, Diakoniewerk Essen

Die Teilnehmer an der Gruppenbesprechung wählen mindestens einmal jährlich aus den Reihen der Bewohner den Gruppensprecher und den stellvertretenden Gruppensprecher. Diese vertreten die Belange ihrer Gruppe im Heimparlament und gegenüber dem Mitarbeiterteam.

Das Verfahren zur Wahl ihres Gruppensprechers und Stellvertreters legt die jeweilige Gruppe in ihrer Gruppenordnung fest. Empfohlen wird die geheime Wahl. Es reicht hier die einfache Mehrheit der Stimmen aus, um zum Gruppensprecher gewählt zu werden. Der Bewohner mit den zweitmeisten Stimmen wird Stellvertreter. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stichwahl.

Der Gruppensprecher und/oder sein Stellvertreter können die Durchführung einer Gruppenbesprechung aus aktuellem Anlass fordern. Auch können sie Termine mit der Einrichtungsleitung vereinbaren und wahrnehmen.

Der Gruppensprecher und/oder sein Stellvertreter sind nicht dafür verantwortlich, die Einhaltung der Regeln in der Gruppe zu veranlassen. Ebenso wenig sind sie alleine für das Schreiben der Protokolle zuständig.

Der Gruppensprecher und/oder sein Stellvertreter können im Konfliktfall die Funktion als Streitschlichter ausüben. Die Einrichtungsleitung organisiert einmal jährlich eine Schulungsveranstaltung zum Streitschlichter.

Heimparlament

Quelle: Karl-Schreiner-Haus, Diakoniewerk Essen

Das Heimparlament des Karl-Schreiner-Haus setzt sich zusammen aus allen Gruppensprechern und deren Stellvertretern, der Einrichtungsleitung und einem Vertrauenszieher.

Es tritt in der Regel alle zwei Monate zusammen. Zu jeder Sitzung wird eine Einladung ausgegeben, einschließlich einer Tagesordnung.

Über die Sitzungen des Heimparlaments wird ein Protokoll erstellt.

Das Heimparlament wählt einmal jährlich einen Vertrauenszieher. Vorschläge bringen die Gruppensprecher oder die Einrichtungsleitung ein.

Der Vertrauenszieher stellt eine besondere Form der Unterstützung für die Bewohner dar. Auch außerhalb des Gruppenrahmens soll sichergestellt sein, dass Probleme, Unsicherheiten und Ängste, aber auch Wünsche und Vorschläge jederzeit eingebracht werden können.

Amtsniederlegungen sollen zeitnah wieder neu besetzt werden.

Mögliche Themenbereiche des Heimparlaments können sein:

- Ferienplanung
- Gestaltung von Freizeiträumen
- Investitionen (was soll gekauft werden)
- Freizeitgestaltung (Feten, Aktionen, Turniere etc.)
- Veränderungen innerhalb der Einrichtung
- Hausordnung
- Etatplanungen, Grundlagen des KS
- Aktuelle Themen (Hartz IV, Ausbildung etc.)

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII

Quelle: Diakoniewerk Duisburg GmbH, aus dem Qualitätshandbuch

Ziele des Prozesses

Umsetzung der Vereinbarungen zwischen Jugendamt und freien Trägern der Jugendhilfe. Ein für alle Mitarbeitenden verbindlicher Ablauf ist definiert.

Prozessbeschreibung

Wird einem Mitarbeitenden bekannt, dass das Wohl eines Minderjährigen gefährdet ist oder gefährdet sein könnte, findet sofort eine Ad-Hoc-Fallbesprechung im Team statt.

Gleichzeitig wird die pädagogische Leitung über den Verdacht informiert.

Diese veranlasst das Hinzuziehen des Kinderschutzbeauftragten der Einrichtung. Es wird eine gemeinsame Risikobewertung vorgenommen.

Im Falle einer Gefährdung oder drohenden Gefährdung wird unverzüglich Kontakt zu den Sorgeberechtigten aufgenommen und mit ihnen gemeinsam ein Schutzplan entwickelt und geeignete Hilfeangebote unterbreitet. Gleichzeitig werden die Sorgeberechtigten darauf hingewiesen, dass wir verpflichtet sind, das Jugendamt auf dem Wege einer Gefährdungsanzeige zu informieren.

Prozessverantwortlich

Pädagogische Leitung

Mitgeltende Unterlagen

Indikatorenliste

Vereinbarung mit dem Jugendamt

Krisenleitlinie für den Kinder- und Jugendhilfe-Verbund

Quelle: Kinder- und Jugendhilfeverbund Bergische Diakonie Aprath

Worum geht es?

Leitlinien zum Umgang mit ausgewählten Krisensituationen:

Entweichung, Unfälle, Suizidalität, Drogenbesitz und Drogenmissbrauch, Bedrohung und Gewalt, sexueller Missbrauch, Gefährdung des Kindeswohls durch Eltern oder andere Sorgeberechtigte, Gefährdung des Kindeswohls in der Einrichtung⁹

Was soll erreicht werden?

- Mitarbeitende haben eine Leitlinie, die sie darin unterstützt, in Krisensituationen die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Notwendige zu tun.
- Schutz bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a KJHG ist sichergestellt.
- Informationen zu wichtigen Kooperationspartnern (Telefonnummern etc.) werden zur Verfügung gestellt.
- Informationswege und -pflichten sind klar benannt.
- Dokumentation und Reflexion ist sichergestellt.

Wer ist verantwortlich?

Verantwortlich für den Umgang mit Krisensituationen sind in der Jugendhilfe Aprath die Team- bzw. Fachbereichsleitungen (TL/FBL) sowie im HPZ die Pflege- und Erziehungsdienstleitung (PEDL) und die Behandlungsleitungen (BHL).

Sie tragen dafür Sorge, dass die Krisenleitlinie allen Mitarbeitenden, den Gruppen und Teams bekannt ist und offene Fragen zum Verhalten in Krisensituationen geklärt werden.

Wer ist beteiligt?

Alle pädagogischen und therapeutischen Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendhilfeverbund. (KJHV)

Wie wird der Prozess eingeführt?

Schulung aller pädagogischen und therapeutischen Mitarbeitenden und Leitungskräfte

Vorbemerkungen

- Die Krisenleitlinie dient dazu, Mitarbeitenden in schwierigen Situationen Handlungssicherheit zu geben.
- Zusätzlich soll durch sie sichergestellt werden, dass Informationen zielgerichtet weitergegeben werden und dass wichtige Handlungsschritte reflektiert und dokumentiert werden.
- Die Krisenleitlinie ist jedoch nicht schematisch wie eine „Gebrauchsanweisung“ oder als Schritt-für-Schritt-Anleitung zu lesen. Dazu entwickeln sich einzelne Krisen zu unterschiedlich und fragen immer wieder die eigene fachlich begründete Entscheidung an.
- In diesem Sinn kann die Krisenleitlinie die Fachlichkeit jedes Einzelnen auch nicht ablösen, sondern soll sie unterstützen und absichern.

- Eine hohe Verbindlichkeit zur Einhaltung der beschriebenen Verfahrenswege besteht in Fällen möglicher Kindeswohlgefährdung durch Eltern, Sorgeberechtigte oder in der Einrichtung, da diese Regelungen vertraglich mit dem örtlichen Jugendamt vereinbart sind (Regelung nach § 8a KJHG).

Entweichung

Eine Entweichung liegt vor, wenn

- der Aufenthalt des Kindes bzw. des Jugendlichen unklar ist und
- die notwendige Aufsicht nicht gewährleistet ist.

Was ist zu tun?	Kontakte
<p>Nach Abwarten einer der Situation angemessenen Verspätungszeit (max. zwei Stunden, bei Selbst- oder Fremdgefährdung ohne Verzögerung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • eigene Nachforschungen einleiten (telefonieren, Weg abgehen, im Zimmer nachschauen etc.) • Sorgeberechtigte informieren • JHA: FBL/TL informieren <p>Spätestens nach 12 Stunden oder bei Ausbleiben bis 24 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • telefonische Vermisstenmeldung <p>Spätestens am nächsten Werktag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fax an die zuständige Polizeidienststelle (sofern möglich mit Foto) 	<p>Polizeidienststellen:</p> <p>Wuppertal Telefon: Wülfrath und Velbert-Heiligenhaus Telefon: Velbert Kripo, Vermisstenstelle Telefon: Polizei (nach 16:00 Uhr) Telefon:</p>

Information und Reflexion

Spätestens dann, wenn bei der Polizei eine Vermisstenmeldung gemacht wird:

- Anfertigung einer Aktennotiz (schriftliche Dokumentation)
- Info an Sorgeberechtigte sowie das Jugendamt und an die Abteilungsleitung

Bei Wiedereintreffen des Kindes/Jugendlichen:

- Info an einbezogene Stellen (Leitung, Polizei, Eltern, Jugendamt)
- Anfertigung einer Aktennotiz
- Reflexion und ggf. Einleitung weiterer Schritte
 - unmittelbar, im nächsten Team und
 - bei der nächsten Hilfeplanung

Sexueller Missbrauch

„Sexueller Missbrauch bedeutet, dass ein Erwachsener oder Jugendlicher seine Machtposition, seine körperliche und geistige Überlegenheit sowie die Unwissenheit, das Vertrauen oder die Abhängigkeit eines Kindes zur Befriedigung seiner eigenen sexuellen Bedürfnisse benutzt.“ (Wildwasser e. V.) Unterschieden wird hinsichtlich der Gewissheit über das Vorliegen eines sexuellen Missbrauchs:

Vage Vermutung

Es liegen keine konkreten Hinweise vor, aber es gibt Auffälligkeiten beim Kind/Jugendlichen (plötzliches Sich Zurückziehen, sexualisiertes Verhalten etc.), die auf einen Missbrauch hindeuten.

Konkreter Verdacht

Es gibt konkrete Hinweise für einen Missbrauch, z. B. Äußerungen des Kindes oder dubiose Verabredungen.

Akute Missbrauchssituation

Die Situation ist offensichtlich und eindeutig.

Was ist zu tun?	Kontakte
<p>Bei vager Vermutung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertung im Team und mit der Leitung und Abstimmung des weiteren Vorgehens wie weitere Beobachtung, Ansprechen im geschützten Rahmen, externe Beratung der Mitarbeitenden • diagnostische Abklärung (nur nach Abstimmung mit dem Jugendamt) • Einleitung von Vorsichtsmaßnahmen zum Ausschluss möglicher Gefährdungen <p>Bei konkretem Verdacht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einleitung von Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz des Kindes oder des Jugendlichen • Bewertung im Team und mit der Leitung <p>Wenn der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit dem fallführenden Jugendamt zur Abstimmung des weiteren Vorgehens <p>Bei akuter Missbrauchssituation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schutz des Kindes oder Jugendlichen und persönliche Betreuung sicherstellen <p>Bei körperlichen Übergriffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Not-)Ärztliche Versorgung einleiten Je nach Schwere des Missbrauchs und Alter des Täters • Einbeziehung der Polizei (möglichst mit Einverständnis des Opfers) 	<p>Jugendamt</p> <p>ggf. Inobhutnahme</p> <p>Jugendamt (Kinder-)Arzt Notarzt 112 Örtliche Polizeidienststelle bzw. Notruf 110</p>

Information und Reflexion

Bei der Vermutung:

- Aktennotiz einschließlich der Bewertung im Team

Bei konkretem Verdacht zusätzlich:

- Information an das Jugendamt und das Landesjugendamt (LJA durch Abteilungsleitung)

Bei akutem Missbrauch:

- Aktennotiz
- Info an Abteilungsleitung
- Info an Sorgeberechtigte
- Info an das Jugendamt (schriftlich) und das Landesjugendamt (LJA durch Abteilungsleitung)
- Reflexion und ggf. Einleitung weiterer Schritte
- unmittelbar, im nächsten Team und bei der nächsten Hilfeplanung

Die Erstattung einer Anzeige sollte in Erwägung gezogen werden, nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung und unter Einbeziehung der Sorgeberechtigten und der Fallführung im Jugendamt.

Kindeswohlgefährdung durch Eltern oder Sorgeberechtigte

Eine Kindeswohlgefährdung liegt insbesondere vor: Bei Vernachlässigung (z. B. mangelhafte Grundversorgung, fehlende Beaufsichtigung), bei Misshandlungen und bei sexuellem Missbrauch .

Unterschieden wird hinsichtlich der Gewissheit über das Vorliegen einer Gefährdung:

Vage Vermutung

Es liegen nur wenige Hinweise vor, die zudem nicht eindeutig auf eine Gefährdung schließen lassen, z. B. „blaue Flecke“ oder Verhaltensauffälligkeiten.

Konkreter Verdacht

Es gibt konkrete Hinweise auf eine Gefährdung, z. B. Äußerungen des Kindes oder äußere Auffälligkeiten wie Handabdrücke.

Akute Gefährdung

Die Situation ist offensichtlich und eindeutig, erhebliche Alkoholisierung der Aufsichtsperson, körperliche Misshandlung im Beisein, unabgesprochene Herausnahme des Kindes aus der Gruppe bei bekannter Gefährdungslage in der Familie.

Was ist zu tun?	Kontakte
<p>Bei vager Vermutung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertung im Team und mit der Leitung und Abstimmung des weiteren Vorgehens (z. B. weitere Beobachtung, Ansprechen des Kindes im geschützten Rahmen) • Ggf. Einleitung von Vorsichtsmaßnahmen zum Ausschluss möglicher Gefährdungen <p>Bei bestehender Unsicherheit über die Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit der Fallführung zur Abstimmung des weiteren Vorgehens • Information und Einbeziehung der Eltern, soweit dies dem Schutzinteresse des Kindes nicht entgegensteht <p>Bei konkretem Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einleitung von Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz des Kindes oder Jugendlichen • Bewertung im Team und mit der Leitung <p>Wenn der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umgehende Meldung an das fallführende Jugendamt zur Abstimmung des weiteren Vorgehens • Information und Einbeziehung der Eltern, soweit dies dem Schutzinteresse des Kindes nicht entgegensteht <p>Bei möglichen Anzeichen von Misshandlungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostische Abklärung (Dokumentation) von Misshandlungsspuren, möglichst in vorheriger Abstimmung mit dem Jugendamt <p>Bei akuter Kindeswohlgefährdung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schutz des Kindes oder Jugendlichen und persönliche Betreuung sicherstellen, ggf. mit Unterstützung durch die Polizei • Umgehende Meldung an das fallführende Jugendamt zur Abstimmung des weiteren Vorgehens (u. a. im Hinblick auf die Information und Einbeziehung der Eltern) 	<p>Jugendamt</p> <p>Jugendamt</p> <p>(Kinder-)Arzt, Frauenärztin oder Klinikum, Notruf 110</p> <p>Jugendamt</p> <p>Jugendamt</p>

Information und Reflexion

Bei der Vermutung einer Kindeswohlgefährdung:

- Anfertigen einer Aktennotiz (schriftliche Dokumentation) einschließlich der Bewertung im Team

Bei einem konkreten Verdacht oder bei Vorliegen einer akuten Gefährdung:

- Anfertigung einer Aktennotiz
- Info an Abteilungsleitung und Info an das Jugendamt (schriftlich)
- Reflexion und ggf. Einleitung weiterer Schritte
 - unmittelbar, im nächsten Team und bei der nächsten Hilfeplanung

Kindeswohlgefährdung in der Einrichtung

Viele der von uns betreuten Kinder und Jugendlichen sind mit Gewalterfahrungen in unsere Einrichtung gekommen. Diese Erfahrungen aufzuarbeiten und der Gefährdung von Wiederholungen (in der Täter- oder Opferrolle) entgegenzuwirken, ist Teil unseres pädagogischen und therapeutischen Auftrages. Trotz aller Professionalität und Fachlichkeit können wir dabei nicht vollständig ausschließen, dass es zu Situationen kommt, in denen Kinder und Jugendliche gegenüber anderen Kindern oder Jugendlichen übergreifig werden, oder dass Mitarbeitende möglicherweise in einer extremen Überforderungssituation die Grenzen von Kindern bzw. Jugendlichen überschreiten und damit das „Wohl“ des Kindes in schwerwiegender Weise gefährden. Insbesondere geht es in diesem Kontext um **körperliche Gewalt, seelische Grausamkeiten sowie sexuellen Missbrauch**. Die Abgrenzung von Gewalt und Kindeswohlgefährdung lässt sich kaum formal treffen und wird an dieser Stelle nicht weiter vertieft. Außerdem erleben Mitarbeitende in der Praxis sowohl dass sie subjektiv empfinden, Grenzen überschritten zu haben als auch, dass Klienten ihnen dies vorwerfen. Für die Praxis gilt: Lieber einmal zuviel informiert und reflektiert als einmal zu wenig!

Was ist zu tun?	Kontakte
<p>Bei jedem Hinweis auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung in der Einrichtung (vage Vermutung, konkreter Verdacht, Anschuldigung von Dritten)</p> <ul style="list-style-type: none"> Bewertung im Team und mit der Leitung und Einleitung von Vorsichtsmaßnahmen zum Ausschluss möglicher Gefährdungen <p>Bei bestehender Unsicherheit über die Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Information der Abteilungsleitung zur Abstimmung des weiteren Vorgehens sowie Einleitung weiterer Schritte zur Abklärung/Information und Einbeziehung der Eltern und der Fallführung (Jugendamt) <p>Bei offensichtlichen Vorkommnissen, bei Vorwürfen von Klienten oder bei subjektivem Empfinden, Grenzen überschritten zu haben, gilt grundsätzlich: Der Schutz des Kindes hat immer Vorrang! Grundsätzlich gilt: Betroffene Mitarbeitende informieren umgehend die Vorgesetzten.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Vorgesetzte stellt persönlich sicher, dass das Kind bzw. der Jugendliche vor (weiterem) Schaden geschützt und persönlich betreut wird. Die Mitarbeitende erstellt umgehend eine schriftliche Dokumentation. Die Vorgesetzte führt – nach Möglichkeit am selben Tag – mit der betroffenen Mitarbeitenden ein persönliches Gespräch über den Vorfall. Die Vorgesetzte informiert die Abteilungsleitung. Die Abteilungsleitung stimmt mit der Bereichsleitung das weitere Vorgehen ab, u. a.: Information und Einbeziehung der Eltern und der Fallführung sowie Klärung des Verbleibs des Kindes (in der Gruppe), Information des LJA und Abstimmung der weiteren Handlungsschritte. 	<p>Jugendamt</p> <p>vor Ort in der Gruppe (persönliche Aufzeichnung)</p> <p>Jugendamt</p> <p>Landesjugendamt</p>

Information und Reflexion

Bei jedem Hinweis auf eine Kindeswohlgefährdung:

- Erstellung einer schriftlichen Dokumentation einschließlich der Bewertung im Team

Bei offensichtlichen Vorkommnissen:

- Erstellung einer schriftlichen Dokumentation (gemeinsam erstellt von Mitarbeitenden und Vorgesetzten auf der Grundlage der persönlichen Aufzeichnung des Mitarbeitenden, aber beschränkt auf die sachliche Darstellung)
- Info an Abteilungsleitung und Bereichsleitung
- Info an Eltern, das Jugendamt und an das Landesjugendamt (LJA durch Abteilungsleitung)
- Reflexion und ggf. Einleitung weiterer Schritte
 - unmittelbar, im nächsten Team und bei der nächsten Hilfeplanung

Regeln für Mitarbeitende im Evangelischen Kinderheim

Die Vorlage wurde mit freundlicher Genehmigung der Anna-Stiftung (Köln) vom Kinderheim übernommen.

Die vereinbarten Regeln für Mitarbeitende sind eine Umsetzung der Ethik-Richtlinie und den Grundrechten für Kinder und Jugendliche der Einrichtung.

1. Die Förderung von Selbstbewusstsein und von Achtung und Respekt im Umgang mit anderen Menschen sind zielführende Kategorien in der Arbeit unserer Einrichtung.

2. Die Kontakt- und Beziehungsgestaltung der Mitarbeitenden ist geprägt von einer professionellen, distanzierten und Grenzen akzeptierenden Haltung.

3. Die Achtung der Privat- und Intimsphäre und der sexuellen Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen prägt die Grundhaltung aller Mitarbeitenden.

4. Die Förderung der sexuellen Entwicklung sowie die gelenkte Kommunikation über Sexualität sowie altersgerechte Aufklärung sind selbstverständliche Bestandteile unserer Arbeit.

5. Individuelle Beziehungsgestaltung, Distanz und Nähe sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen der Teambesprechung und der Supervision.

6. Alle Mitarbeitenden der Einrichtung sind verpflichtet den Schutz jedes Kindes und Jugendlichen vor Übergriffen durch Erwach-

sene sowie durch andere Kinder und Jugendliche sicher zu stellen. Hierzu zählen auch Äußerungen mit sexualbezogenem Charakter.

7. Versehentliche Berührungen oder verbale Verfehlungen werden im Team benannt und aktenkundig gemacht.

8. Es ist untersagt, Geschenke von Eltern anzunehmen sowie den Eltern Geschenke zu machen.

9. Es ist Mitarbeitenden nicht erlaubt, einzelne Kinder oder Jugendliche, z. B. durch Geschenke oder der Billigung von Regelverstößen, besonders zu begünstigen.

10. Geldgeschäfte zwischen Kindern oder Jugendlichen einerseits und Mitarbeitenden andererseits sind untersagt.

11. Private Treffen zwischen Kindern oder Jugendlichen einerseits und Mitarbeitenden andererseits sind untersagt. Ebenso die Fortführung der pädagogischen Beziehung im privaten Rahmen.

12. Ebenso ist es den Mitarbeitenden untersagt, ihre privaten Telefonnummern an die Kinder oder Jugendlichen weiterzugeben.

13. Es ist den Mitarbeitenden verboten, über private und dienstliche Probleme gegenüber den Kindern oder Jugendlichen zu sprechen.

14. Es ist den Mitarbeitenden untersagt, abwertende insbesondere sexistische Werturteile oder Bemerkungen über Bewohnerinnen oder Bewohner, deren Angehörige, deren Freundinnen oder Freunden oder über Mitarbeitende zu machen oder solche welche die Kinder oder Jugendlichen machen, zu dulden.

15. Das Tragen von nicht korrekter, sexuell aufreizender Kleidung ist den Mitarbeitenden im Berufsalltag nicht gestattet.

Ich bin auf die Bedeutung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor Beziehungsmisbrauch und sexuellen Übergriffen im Rahmen der Verhaltensanweisung bezüglich des Umgangs mit Kindern und Jugendlichen der Einrichtung besonders hingewiesen worden.

Ich verpflichte mich, jegliches Verhalten von Mitarbeiter/Innen, das gegen die Verhaltensanweisung zum Verdacht auf Beziehungsmisbrauch und sexuelle Übergriffe verstößt, unverzüglich der Heimleitung mitzuteilen.

Besteht ein Verdacht des Verstoßes, so ist dieser unter Mitteilung der dem Verdacht zu Grunde liegenden Tatsachen ebenfalls unverzüglich mitzuteilen.

Ich bin darüber belehrt worden, dass ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht arbeitsrechtliche Konsequenzen, die fristlose Kündigung ohne Abmahnung, zumindest aber eine Abmahnung zur Folge hat.

Soweit Strafbestände erfüllt sind, wird die Einrichtungsleitung Strafanzeige erstatten.

Ich bestätige die Dienstanweisung erhalten zu haben.

– Mitarbeiter/In –

– Einrichtungleitung –

Anlage zur Dienstanweisung des Evangelischen Kinderheims in Hilden¹⁰

§ 176 Strafgesetzbuch (StGB) – Sexueller Missbrauch von Kindern

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person unter vierzehn Jahren (Kind) vornimmt oder an sich von dem Kind vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft....

§ 182 StGB – Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

(1) Wer eine Person unter achtzehn Jahren dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung einer Zwangslage
1. sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder...
wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft....

§ 174 StGB – Sexueller Missbrauch von Schutz- befohlenen

(1) Wer sexuelle Handlungen
1. an einer Person unter sechzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist, ... vornimmt oder an sich von dem Schutzbefohlenen vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. ...

§ 174a StGB – Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer gefangenen oder auf behördliche Anordnung verwahrten Person, die ihm zur Erziehung, Ausbildung, Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch seiner Stellung vornimmt oder an sich von der gefangenen oder verwahrten Person vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. ...

§ 183 StGB – Exhibitionistische Handlungen

(1) Ein Mann, der eine andere Person durch eine exhibitionistische Handlung belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft....

§ 180 StGB – Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

(1) Wer sexuellen Handlungen einer Person unter sechzehn Jahren an oder vor einem Dritten. oder sexuellen Handlungen eines Dritten an einer Person unter sechzehn Jahren
1. durch seine Vermittlung oder
2. durch Gewähren oder Verschaffen von Gelegenheit Vorschub leistet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. ...

**§ 184 StGB –
Verbreitung pornografischer Schriften**

(1) Wer pornografische Schriften

(§ 11 Abs. 3)

1. einer Person unter achtzehn Jahren anbietet, überlässt oder zugänglich macht,
2. an einem Ort, der Personen unter achtzehn Jahren zugänglich ist oder von ihnen eingesehen werden kann, ausstellt, anschlägt, vorführt oder sonst zugänglich macht, ...

7. Link-Liste

www.eev-bayern.de/component/option,com_docman/task,doc_view/gid,212/Itemid,48/

Der „eev-aktuell“ wird herausgegeben vom Evangelischen Erziehungsverband in Bayern e.V., Fachverband im Diakonischen Werk Bayern
hier: Einarbeitungskonzepte für neue Mitarbeitende.

www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/2010-11-12_Wolff_end.pdf

Unterstützung und Aufsicht: Zur Verantwortung des Trägers für seine MitarbeiterInnen
Prof. Dr. Mechthild Wolff, Hochschule Landshut, Mainz, 12. November 2010
Inhalt:

- Risikofaktoren in Institutionen – ein Fallbeispiel
- Prävention und Intervention als Führungsaufgabe
- Maßnahmen der Unterstützung und Aufsicht
- Verbindliche Mindeststandards

www.dgfpi.de/tl_files/pdf/bufo/2011-08-04_InstitutionelleKonzepte_ueberarbeitet.pdf

Zusammenfassende Darstellung institutioneller Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und anderen Formen der Kindesmisshandlung
Inhalt:

- Beschwerdewege
- Dienstanweisungen und institutsinterne Regelungen
- Personalauswahl und -entwicklung
- Qualitätsmanagement
- Umgang mit Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen/Kindesmisshandlungen
- Prävention, Aus- und Fortbildung, umfangreiches Literaturverzeichnis

www.lwl.org/lja-download/datei-download2/LJA/erzhilf/Schutz_von_Kindern_in_Heimen/1286285093/1286287855_4/Arbeitshilfe.pdf

Schutz von Kindern in Einrichtungen – Eine Arbeitshilfe

Eine Projektgruppe unter Federführung des Landesjugendamtes Rheinland hat die Handreichung erarbeitet. Sie soll einerseits die Einrichtungen und ihre Mitarbeiter/innen in der Umsetzung der Rechte qualifizieren und andererseits den Kindern und Jugendlichen in verständlicher Form Inhalte und Bedeutung ihrer Rechte näherbringen.

www.cvjw-koeln.de/thema/praevention/material/PrventionvonMissbrauchinInstitutionen1.pdf

Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen, Ursula Enders

Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen/Inhalt:

Transparente Gestaltung institutioneller Strukturen, Institutionelle Regeln, Partizipation, Beschwerdemanagement, Präventionsangebote für Mädchen und Jungen, Mütter und Väter
Information/Fortbildung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Dienstanweisungen, Verfahrensregeln zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt, Bewerbungsverfahren/Arbeitsverträge

www.dji.de/izkk/

IzKK-Nachrichten 1/2007

Aus Sicht öffentlicher wie auch freier Träger wird erläutert, wie die Umsetzung des § 72a SGB VIII in der Praxis erfolgen kann. Weitere Artikel befassen sich mit konkreten Interventionsschritten für Einrichtungen, in denen es zu sexuellen Übergriffen auf Minderjährige durch MitarbeiterInnen kam. Darüber hinaus werden verschiedene Beispiele für Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen beschrieben, Literaturempfehlungen

www.baglae.de/Stellungnahmen/098_Eignungsueberpruefung%20von%20Fachkraefte%20nach%2072a.pdf

Hinweise zur Eignungsüberprüfung von Fachkräften der Kinder und Jugendhilfe nach § 72a SGB VIII beschlossen auf der 100. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, April 2006

www.baglae.de/Stellungnahmen/104_Sexuelle%20Gewalt_2008.pdf

Handlungsrahmen für den Umgang mit sexueller Gewalt in Einrichtungen beschlossen auf der 104. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, April 2008

www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter_GrenzuebergreifteStraftaten.pdf

Ursula Enders/Yücel Kossatz/Martin Kelkel/Bernd Eberhardt

Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag

www.innocenceindanger.de/tipps-hilfe/fuer-eltern-lehrer/missbrauch-in-institutionen/
Proaktiver Umgang mit dem Thema (sexuelle) Gewalt in Institutionen am Beispiel der stationären Jugendhilfe

Die dargestellten Maßnahmen zur Gewährleistung einer solchen „Arena der Sicherheit“ beziehen sich in erster Linie auf den Bereich der stationären Jugendhilfe.

www.diakonieverbund.de/Materialien/Materialien

Umfangreiche Materialsammlung des Diakonieverbundes Schweicheln zu Themen der Erziehungshilfe zum Herunterladen.

8. Literaturliste

Jörg M. Fegert, Mechthild Wolff (Hrsg.),

Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen.

Prävention und Intervention – ein Werkbuch

Stichworte: Täter-Opfer-Dynamik bei Übergriffen in Institutionen, Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter, Rechtliche Rahmenbedingungen und Reaktionsweisen, Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen, durch Partizipation stärken, wenn Erzieher Täter werden, Erfahrungen zum Projekt „Machtmissbrauch – Sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit“ im Deutschen PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband...

Diakonieverbund Schweicheln e.V

Handlungsorientierung zum grenzwahrenden Umgang mit Jungen und Mädchen

Die Handlungsorientierung behandelt den Umgang mit Grenzverletzungen. Sie macht dies u. a. deutlich am Thema sexuelle Übergriffe. Die hier aufgezeigten Möglichkeiten des Handelns und die damit verbundene innere Haltung den Kindern und Jugendlichen gegenüber gilt auch für die hier nicht ausführlicher beschriebenen Grenzverletzungen in den Bereichen körperlicher und psychischer Gewalt. Die Handlungsorientierung gibt Hinweise, Vorschläge und Anregungen und beschreibt Positionen...

Diakonieverbund Schweicheln e.V

Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern und Jugendlichen

Mitarbeitende in Leitungsverantwortlichkeit haben im Zusammenhang von Grenzverletzungen eine große Verantwortung, da sie häufig die erste Anlaufstelle für Informationen über Grenzverletzungen sind. In der Regel handelt es sich bei den Informationen um schwierige, komplexe Problemkonstellationen, die nicht nach gleichen Ablaufschemata zu behandeln sind. Trotz der Notwendigkeit der individuellen Reaktion sind gemeinsam erarbeitete und vereinbarte Verfahrensschritte und Handlungsleitlinien notwendig...

Evangelische Jugendhilfe Ludwigsburg, Remseck am Neckar 2009

Arbeitshilfe „Und wenn es doch passiert...?“

Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses im Rahmen eines mehrjährigen Organisationsentwicklungsprozesses. Die Beiträge und Praxisbeispiele können wertvolle Anregungen für die Auseinandersetzung mit dem Thema und zur Entwicklung von Verfahren und Instrumenten in Einrichtungen der Erziehungshilfe geben...

Werner Tschan, Basel 2005

Missbrauchtes Vertrauen

In diesem Buch werden Ablauf und Folgen von Grenzverletzungen aus unterschiedlichen Perspektiven aufgezeigt und Grundkenntnisse aus der Forensik, Traumatologie, angewandten Ethik, Sexualmedizin, Präventivmedizin und den Rechtswissenschaften vermittelt. Für die Praxis werden das 5-Schritte-Programm zur Opferhilfe, das Boundary-Training als Rehabilitationsmodell für Täter-Fachleute sowie Lösungsansätze für Institutionen und Behörden vorgestellt.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren (Hrsg.):

Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Institutionen

Köln 2011

Stichworte: Kinderschutz in Institutionen, Missbrauch im eigenen Team? – Teamdynamik und Umgang mit Kolleg(inn)en als mögliche Missbraucher, Das Heim als Versuchung zu Machtmissbrauch, Das Beharren der Täter und der Institutionen, Missbrauchtes Vertrauen durch Professionelle in Institutionen – Zur Bedeutung von Vertrauen und dessen Verlust und Vieles andere mehr

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.):

Risikomanagement bei Kindeswohlgefährdung, kompetentes Handeln sichern.

Eine kostenlose Informationsbroschüre mit hilfreichen Anregungen.

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.):

Kinder haben Rechte.

Die UN-Kinderrechtskonvention, Eine kostenlose, sehr informative und auch für Kinder und Jugendliche geeignete Broschüre mit Erklärungen zu den einzelnen Artikeln der Konvention.

Bundeszentrale für politische Bildung (Bezuganschrift)

Heinz Ulrich Brinkmann/Siegfried Frech/Ralf-Erik Posselt (Hrsg.):

Gewalt zum Thema machen, Gewaltprävention mit Kindern und Jugendlichen.

Themen- und Materialsammlung zur Prävention und zu Gewalt und Gewaltdelinquenz, auch für die Erziehungshilfe gute Anregungen und praktische Hilfestellungen.

Anmerkung: Alle Titel sind als Stichworte auch im Internet zu finden und können über die jeweiligen Herausgeber bestellt werden.

Endnoten

- 1 In mittelgroßen Erziehungshilfe-Einrichtungen sind Leitung/Geschäftsführung und Vorstand oft identisch. Es gibt dann ein ehrenamtliches Aufsichtsgremium. Im Rahmen unseres Modells hat die Leitung dann die Verantwortung des Trägers, der Geschäftsführung und des Leiters.
- 2 in H. Glatz; F. Graf-Götz: Organisation gestalten, Weinheim und Basel, Beltz Verlag 2007
ISBN 978-3-407-36449-4
- 3 Friedrich Glasl, Bernhard Lievegoed Dynamische Unternehmensentwicklung, Bd. 6, Organisationsentwicklung in der Praxis
EAN: 9783772511622
- 4 Zu Dienstaufsicht und Fachaufsicht siehe: Hans-Walter Scheerbarth, Heinz Höffken, Lutz Schmidt, Hans Joachim Bauschke: Beamtenrecht. 6., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Verlag W. Reckinger GmbH & Co. KG, Siegburg, 1992
ISBN 978-3-7922-0057-5 (Standardwerk zum Beamtenrecht in Deutschland).
- 5 Siehe Schriftenreihe „Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe“, Teil I Ethische und rechtliche Grundlagen erzieherischen Handelns
- 6 Siehe ebenda, Teil II Die Kunst des Erziehens im pädagogischen Alltag
- 7 Zur Definition des „Kindeswohls“ siehe Teil I der Handreichung, Ziffer 2.1 Danach ist der Begriff zweigliedrig: Er umfasst eine Fachkomponente im Sinne des nachvollziehbaren Verfolgens eines pädagogischen Ziels im Kontext der Eigenverantwortlichkeit und der Gemeinschaftsfähigkeit im Rahmen der Erziehungsethik und eine Rechtskomponente im Sinne der Kindesrechte
- 8 Zur Definition der „Kindeswohlgefährdung“ siehe Teil I der Handreichung, Ziffer 2.1 Danach umschließt der Begriff drei Ebenen: 1. Die Lebens- oder erhebliche Gesundheitsgefährdung 2. Eine voraussichtlich andauernde Gefahr für das körperliche, geistige oder seelische Wohl: als Gefahr für ein Kindesrecht oder für die Entwicklung zur „eigenverantwortlichen, gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ 3. Nichtbeachten von Kindesschutz-Mindeststandards, die Jugend- und Landesjugendämter in nachvollziehbarer Umsetzung des „Kindeswohls“ festgelegt haben (Präventives Wächteramt).
- 9 Die Einzelthemen sind nur teilweise aufgenommen worden.
- 10 Die Paragraphen sind aus Platzgründen nur auszugsweise aufgeführt.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Bavendiek, Ulrike

Sachgebietsleitung Heilpädagogik, Qualitätsbeauftragte in der Abteilung Erziehung und Beratung, Diakonie in Düsseldorf
Leiterin der AG Kinderschutz im 27ff Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen

Benninghoff-Giese, Hilde

Abteilungsleitung Jugendhilfe
Bergische Diakonie Betriebsgesellschaft,
Wuppertal

Gronbach, Iris

Pastorin der Evangelischen Axenfeld
Gesellschaft, Bonn

Keller, Sabine

Bildungsreferentin
Deutsche Gesellschaft
für Prävention und Intervention bei Kindes-
misshandlung und -vernachlässigung e.V.
(Gast)

Krause, Michael

Stellvertretender Einrichtungsleiter
Pädagogischer Leiter Netzwerk für
Erziehungshilfe, Karl-Schreiner-Haus
Diakoniewerk Essen, gemeinnützige Jugend-
und Familienhilfe GmbH

Mandler, Hansjörg

Pädagogischer Direktor
Diakoniewerk Essen

Stoppel, Martin

Ehrenamtlicher Kinderschutz
Ehemaliger leitender Mitarbeiter im LVR
(Gast)

Strauß, Jochen-Wolf

Diplom-Psychologe
Leiter des Zentrum für lebenslanges Lernen
der Rheinischen Gesellschaft für Innere
Mission und Hilfswerk

Surek, Gabriele

Geschäftsführerin des 27ff Evangelischer
Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

Danksagung

Wir haben in der AG Kindesschutz viel diskutiert, geschrieben, verworfen und neu formuliert. Wir wollten ein bis zwei Jahre an einer Broschüre arbeiten und haben jetzt in mehr als zwei Jahren drei Broschüren erstellt. Allen Beteiligten ein großes „Dankeschön“ im Namen des 27ff, den Autorinnen und Autoren genauso wie unseren Einrichtungen, die ihre Mitarbeitenden für diese Arbeit freigestellt haben und zuletzt auch ihre eigenen Materialien zur Veröffentlichung freigegeben haben! Vielen, vielen Dank.

Die Broschüren erfreuen sich großer Nachfrage und sind deshalb auch im Internet als Download zu finden: <http://www.diakonie-rwl.de/index.php/mID/6.5.1.4/lan/de>

Wir danken unseren Mitgliedseinrichtungen für die Bereitstellung ihrer Unterlagen!
Anna-Stiftung, Köln, Bergische Diakonie Aprath, Diakoniewerk Duisburg GmbH
Diakoniewerk Essen, Kinder- und Jugendhilfe gGmbH, Karl-Schreiner-Haus,
Evangelische Jugendhilfe, Godesheim, Bonn, Evangelisches Kinderheim in Hilden,
Diakoniewerk Schweicheln e.V.

Rückmeldebogen

zur Broschüre „Verantworteter Kinderschutz in der Erziehungshilfe“
Teil III – Trägerverantwortung und Betriebskultur

per Telefax 0211 6398-299
per E-Mail g.surek@diakonie-rwl.de

Anmerkungen zu Teil III

.....
.....

Folgende Themen sollten in die Schriftenreihe integriert werden

.....
.....

Name, Vorname

Einrichtung

Anschrift

Telefon/E-Mail

- Ich bin an weiteren Informationen zum Thema Kinderschutz in Einrichtungen der Erziehungshilfe interessiert.

.....
Datum

.....
Unterschrift

Impressum

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. (Hrsg.)
27ff Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 6398-273
Telefax 0211 6398-299
duesseldorf@diakonie-rwl.de

Friesenring 32/34
48147 Münster
Telefon 0251 2709-0
Telefax 0251 2709-904
muenster@diakonie-rwl.de

Redaktion

Gabriele Surek

Gestaltung

Claudia Broszat

Druck

Druckhaus Süd

Diakonie 

Rheinland

Westfalen

Lippe

3