

**Handlungsschema bei Hinweisen auf Kindeswohlgefährdung durch
Fachkräfte/ Mitarbeiter in der Einrichtung – Anlage 1**

Hinweise (durch Kinder/Eltern/ Mitarbeiter/innen o.ä.) auf **Kindeswohlgefährdung** durch Mitarbeiter/innen unserer Einrichtung

Dokumentation aller Hinweise, Wahrnehmungen und Beobachtungen

Informationen an Leitung und Träger Stadt Neutraubling –(s. auch Erläuterung (systematische Darstellung))

Die oben genannten Personen übernehmen **Erstbewertung der Hinweise** (Gefährdungseinschätzung) ggf. Hinzuziehen der insoweit erfahrenen Fachkraft Fr. Rempter 09401/5398070

Hinweise auf Kindeswohlgefährdung

Spätestens Einbeziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft oder andere Fachberatung/ Leitung, Träger

Kindeswohlgefährdung nicht ausgeschlossen

Spätestens Einbeziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft oder andere Fachberatung/ Leitung, Träger

Keine Hinweise auf Kindeswohlgefährdung

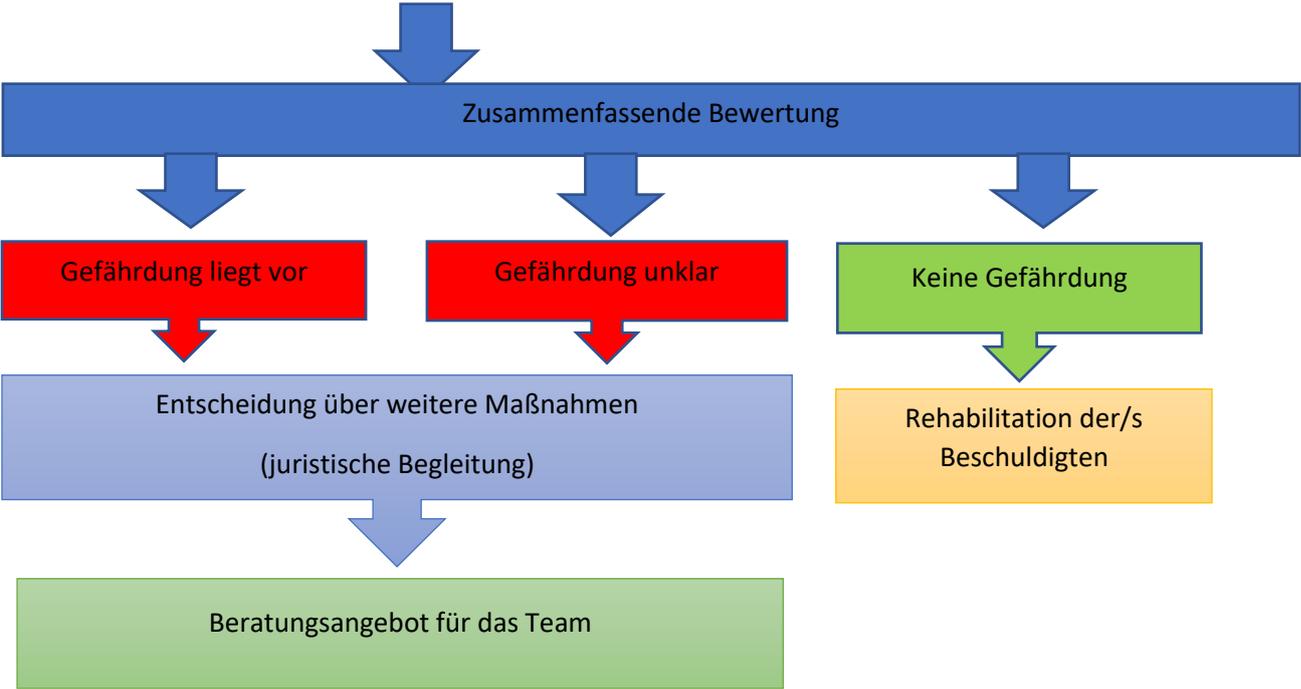
Ende des Verfahrens

Freistellung der/s Beschuldigten
Einbeziehung der Aufsichtsbehörde/
Jugendamt Landkreis Regensburg

Vertiefte Prüfung erforderlich
Freistellung der/s Beschuldigten

Vertiefte Prüfung

- Anhörung der/s Beschuldigten (Empfehlung externe Beratung)
- Informationen der Eltern der betroffenen Kinder
- Ggf. Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen
- Einbeziehung der Aufsichtsbehörde
- Gespräche mit Mitarbeiter/innen und Leitung
- Einbeziehung einer externen Beratung



Systematische Darstellung zu Anlage 1:

Handlungsschema bei Hinweisen auf Kindeswohlgefährdung durch Fachkräfte / Mitarbeiter in der Einrichtung

Verantwort-

lichkeiten:

Mitarbeiter **Schritt 1: Verpflichtende Info an die Leitung und evtl. Träger der Stadt Neutraubling**

Mitarbeiter, die unangemessenes Verhalten und eine mögliche Kindeswohlgefährdung durch einen anderen Beschäftigten (auch Neben oder Ehrenamtliche) wahrnehmen oder Hinweise darauf erhalten, sind verpflichtet, in jedem Fall die Leitung (bei Leitung betreffend, den Träger) zu informieren.

Schritt 2: Erstbewertung – Gefährdungseinschätzung

Mitarbeiter Unabhängig vom Ergebnis der ersten Gefährdungseinschätzung und dem Ergreifen
Leitung von Sofortmaßnahmen erfolgt eine Information durch die Leitung (ggf. auch direkt durch die Mitarbeiter) an den Träger. Es erfolgt eine Plausibilitätsprüfung z.B. anhand von Dienstplänen oder Anwesenheitslisten der Kinder.

Schritt 3: Externe Expertise einholen

Leitung a) Erhärtet die interne Gefährdungsbeurteilung die Vermutung, ist eine externe Fachkraft einzuschalten

Träger - die insofern erfahrene Fachkraft nach § 8 a SGB VII oder
– ein Ansprechpartner in einschlägigen Beratungsstellen

b) Die Vermutung oder der Verdachtsfall haben sich nicht bestätigt

Schritt 4: Gemeinsame Risiko und Ressourcenabschätzung: gewichtige Anhaltspunkte bestätigen die Vermutung, dann

Leitung - **Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter** (Information über die Vermutung bzw.
Träger den Verdachtsfall einholen, Anhörung des Mitarbeiters dabei von der Unschuldsvermutung ausgehen, offene Fragen stellen, ggff. Einbinden des Personalrates

– **Gespräch mit den Eltern und Sorgeberechtigten**
(Über den Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratungs- und Unterstützungsangebote anbieten, nächste Schritte abstimmen)

Leitung **Schritt 5: Grundsätzliches**

Träger

Es muss darum gehen, das betroffene Kind deren Eltern, aber auch die Mitarbeiter zu schützen. Die o.g. Schritte sind Empfehlungen, aber letztendlich Fallabhängig. Wichtig ist, dass ein Plan vorhanden ist, wann – wenn und wie jemand informiert werden muss.

Maßnahmen des Trägers:

- – gegebenenfalls Freistellung des Mitarbeiters

- – Unterbreitung von Hilfsangeboten für die Mitarbeiter
- – gegebenenfalls Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses

Leitung
Träger
IEF

Information des Elternbeirates

Der Informationspflicht gegenüber dem Elternbeirat sollte nicht übereilt nachgegangen werden. Beziehen sie die insoweit erfahrene Fachkraft mit in die Planung und Durchführung mit ein. Die Information sollte nach dem Grundsatz „soviel wie nötig, wenig wie möglich“ erfolgen. Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen sind zu beachten.

Träger

Schritt 5 a: Der Verdacht bestätigt sich nicht – Rehabilitationsverfahren

Leitung

Das Verfahren dient dem Schutz eines fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens stehenden Mitarbeiters. Ziel des Verfahrens ist die Wiederherstellung des Ansehens und der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters. Die Nachsorge bedarf in der Regel einer externen qualifizierten Begleitung (Supervision). Gleichzeitig muss die Leitung umfassend und ausführlich über das Verfahren informieren. Im Team ist eine intensive Nachbearbeitung auch gegenüber dem Elternbeirat stattfinden. Die Rehabilitation soll genauso genau durchgeführt werden, wie die Aufklärung des Verdachtes.

Schritt 6: Reflexion der Situation

Leitung

- Aufarbeitung im Team

Mitarbeiter

- Anpassung des Schutzkonzeptes

Alle Gespräche sind schriftlich unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu dokumentieren.