

SCHRIFTENREIHE INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT HEFT 4 | Erweitertes Führungszeugnis



Die Erfahrung zeigt, dass sich Kinder und Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, egal welchen Alters sie sind, meistens nicht gegen sexualisierte Gewalt wehren können. Es bedarf daher verantwortungsbewusster Menschen, die diesen Schutzauftrag konsequent umsetzen.

Es ist wichtig, sensibel und wachsam für Verletzungen der Grundbedürfnisse und Grundrechte von Kindern und Jugendlichen zu sein und für deren Durchsetzung auch einzutreten. Aus diesem Grund wurden sowohl von der Bundesregierung im Bundeskinderschutzgesetz als auch in allen Bistümern verbindlich geltende Präventionsmaßnahmen beschrieben, die sicherstellen sollen, dass der Schutz der anvertrauten Menschen bestmöglich gewährleistet ist.

DARUM MUSS EIN ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS (EFZ) VORGELEGT WERDEN!

Einige Maßnahmen der Präventionsordnung dienen dazu, bereits im Vorfeld einer Anstellung oder der Übernahme eines Ehrenamtes potentielle Täter und Täterinnen abzuschrecken und nach außen deutlich zu signalisieren, dass in der Einrichtung oder in dieser Kirchengemeinde der Schutz von Kindern, Jugendlicher und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit ist. Hierzu zählen u. a. die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bzw. das Thematisieren der Präventionsbemühungen im Vorfeld der Übernahme der Tätigkeit. Eine Person, die einen einschlägigen Eintrag im erweiterten Führungszeugnis wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Absatz 13 des Strafgesetzbuchs) hat, wird sich gar nicht erst um eine Tätigkeit bemühen, wenn sie weiß, dass die Vorlage verlangt wird.

Es geht also darum, nachhaltig einen weiteren wirksamen Schutzmechanismus zu etablieren. Durch den festgelegten Wiedervorlage-Rhythmus entsteht ein nachhaltiger Schutzstandard.

Das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) beschreibt in § 72a SGB VIII:

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und im Anschluss in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (StGB)) rechtskräftig verurteilt worden sind.

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.
- (3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat.

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen (Fortsetzung)

Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

- (4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Die Präventionsordnung für das Erzbistum Köln formuliert in diesem Zusammenhang:

§ 4 Personalauswahl und -entwicklung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.
- (2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

Das EFZ enthält gegenüber dem normalen polizeilichen Führungszeugnis zusätzlich Einträge zu Verurteilungen wegen Straftatbeständen wie z. B. Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Kinderhandel, exhibitionistischen Handlungen sowie dem Besitz und der Verbreitung von Kinderpornografie, die für die Aufnahme in das normale Führungszeugnis beispielsweise zu geringfügig sind oder als Jugendstrafe erfolgten.

Das Bundesamt für Justiz erklärt:

Ein „erweitertes Führungszeugnis“ wird nach § 30 a Abs. 1 BZRG erteilt, wenn dies in gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, oder wenn das Führungszeugnis für die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des 8. Buchs Sozialgesetzbuch, eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit benötigt wird, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Von einem regulären Führungszeugnis unterscheidet sich das „erweiterte Führungszeugnis“ hinsichtlich seines Inhalts.

Im Interesse der Resozialisierung des Verurteilten bestimmt § 32 Abs. 2 BZRG, dass in den dort aufgeführten Fällen im Register eingetragene Entscheidungen nicht in ein Führungszeugnis aufgenommen werden. Ausgenommen von dieser Privilegierung sind generell Verurteilungen wegen einer Sexualstraftat nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 des Strafgesetzbuchs (StGB). Verurteilungen wegen weiterer Sexualdelikte (§§ 180 a, 181 a, 183 bis 184g StGB) oder nach den für den Schutz von Kindern und Jugendlichen ebenfalls besonders relevanten Straftatbeständen der §§ 171, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 StGB sind bei Vorliegen einer der Ausnahmen des § 32 Abs. 2 Nr. 3 bis 9 BZRG dagegen nicht in ein Führungszeugnis aufzunehmen, es sei denn, es wird ein „erweitertes Führungszeugnis“ beantragt. In diesem Fall sind Verurteilungen wegen der genannten Straftatbestände ungeachtet der Ausnahmeregelungen des § 32 Abs. 2 BZRG aufzuführen.



Darum darf ein erweitertes Führungszeugnis nicht älter als 3 Monate sein!

„Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis hat vor der Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen zu erfolgen. Entsprechend der Handhabung des Bundesamtes für Justiz empfiehlt der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., nur Führungszeugnisse anzuerkennen, deren Ausstellungsdatum maximal drei Monate zurückliegt. Da das Führungszeugnis nur zur Einsicht vorgelegt wird, ist es bei mehrfacher neben- oder ehrenamtlicher Tätigkeit möglich, innerhalb der Gültigkeitsdauer von drei Monaten das Führungszeugnis bei mehreren Trägern vorzulegen. Bei Überschreiten der drei Monate ist jeweils ein aktuelles Führungszeugnis einzuholen.“

Quelle: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72 a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII). Berlin 2012. Kapitel 5 „Zeitpunkt der Einsichtnahme“. S. 13

Diesen Empfehlungen folgt das Erzbistum Köln.

„Das Bundeszentralregistergesetz beinhaltet keine Regelung zur Dauer der Gültigkeit eines Führungszeugnisses. Dies liegt daran, dass der Registerbehörde zeitnah zum erteilten Führungszeugnis eine Verurteilung mitgeteilt werden könnte, die ggf. Auswirkungen auf den Inhalt eines neu zu erteilenden Führungszeugnisses hätte.

Ein erteiltes Führungszeugnis kann mithin immer nur den Registerinhalt zum konkreten Zeitpunkt der Erteilung wiedergeben. Es liegt daher im Ermessen der jeweiligen Stelle, der das Führungszeugnis vorzulegen ist (z. B. Arbeitgeber, Behörde, Verein), wie lange nach dem Zeitpunkt der Erteilung dieses noch akzeptiert wird. In der Regel wird hierfür ein Zeitraum von 3 Monaten seit Erteilung genannt.“

Quelle: Bundesamt für Justiz. Frage 8: Wie lange ist ein Führungszeugnis gültig?
https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/Inland/FAQ_node.html#faq5504782

Diesen Empfehlungen folgt das Erzbistum Köln.



So wird geklärt, wer das EFZ vorlegen muss!

Die Vorlagepflicht gilt nicht nur für hauptamtlich Beschäftigte bzw. Honorarkräfte. Auch ehrenamtlich Tätige, die regelmäßig mit Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung leiten oder begleiten, müssen das EFZ vorlegen. Die Verpflichtung zur Vorlage eines EFZ besteht ab der Vollendung des 14. Lebensjahres, mit der Strafmündigkeit des/der Minderjährigen. Es liegt in der Verantwortung des Trägers bzw. einer von ihm beauftragten Person, anhand des Prüfrasters zu klären, welche ehrenamtlich Tätigen ein EFZ vorlegen müssen.

Wichtiger Hinweis:

Hilfreich für den gesamten Ablauf im Bezug auf ehrenamtlich Tätige in den Kichengemeinden ist die Broschüre: **„Sie sind unser größter Schatz!“**, die bei der Koodinationsstelle Prävention zu beziehen ist. Sie steht auch als Download zur Verfügung.

Empfehlungen zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für kirchenamtliche Felder im Erzbistum Köln.

Tätigkeit/Angebot/ Maßnahme	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlungen für ein erweitertes Führungs- zeugnis	Begründung
<p>1. Leiter/in von Gruppen, Treffs und dauerhaften bzw. regelmäßigen Programmangeboten oder Veranstaltungen (dauerhaft = bei tägl. Treffen mind. 5 Tage; bei wöchentlichen Treffen mind. 6 Wochen)</p>	<p>Verantwortliche, alleinige Leitung, die über eine einmalige Zusammenkunft hinaus geht. Zum Beispiel Gruppenleitung</p>	<p>JA</p>	<p>Aufgrund der Tätigkeit und Funktion liegt in der Art (Leitungstätigkeit) ein besonderes Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Durch die Dauer (Regelmäßigkeit) kann eine besondere Nähe und Intensität des Kontaktes unterstellt werden.</p>
<p>2. Inhaltliche Verantwortlichkeit für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung</p>	<p>Programmdurchführung in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit eines/r Leiters/in Z. B. Filmnachmittage, Bastelangebote, Ferienspiele, Sternsingeraktion</p>	<p>NEIN</p>	<p>Durch die Tätigkeit unter Beobachtung kann keine Macht- und Hierarchiestruktur angenommen werden. Der Einsatz findet unter Beobachtung statt und ist eingebunden in ein Aufsichtssystem.</p>
<p>3. Aushilfs- und Unterstützungstätigkeiten ohne Übernachtung und ohne Alleinverantwortung</p>	<p>Reine Unterstützungsarbeit Zum Beispiel in Gruppenarbeit, Jugendtreffs oder Veranstaltungen unter Aufsicht eines/r Leiters/in</p>	<p>NEIN</p>	<p>Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in der Regel unter Aufsicht statt.</p>
<p>4. Alle Tätigkeiten mit Übernachtung</p>	<p>Bei Übernachtungsmaßnahmen mit Minderjährigen</p>	<p>JA</p>	<p>Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ausgegangen werden.</p>

Dieses Prüfschema ist angelehnt an landes- und bundesweite Empfehlungen und entspricht den Anforderungen und Vorgaben aus dem Bundeskinderschutzgesetz.



So bekommt man ein EFZ!

Bei der Antragstellung ist eine schriftliche Aufforderung (hier im Folgenden Bestätigung genannt) der Stelle vorzulegen, die das „erweiterte Führungszeugnis“ verlangt. Sie bestätigt darin, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG für die Erteilung eines solchen Führungszeugnisses vorliegen. Bei Selbständigen reicht die Bescheinigung der Antrag stellenden Person aus.

Quelle: Bundesamt für Justiz

Bestätigung
zur Vorlage beim Erweiterten Führungszeugnis

Name/Vorname: _____

Ausweis: _____

ist für den Träger: _____

ehrenamtlich tätig oder wird ab dem _____

eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a (1) 2b BZRG, welches heranzubekommen ist.

Es wird bestätigt, dass die Voraussetzungen gem. § 30 a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzung für eine Gebührenerhebung gem. § 12 JAKonD vorliegt.

Es wird darum gebittet, das erweiterte Führungszeugnis **auszubehalten** an die Adresse des Antragsstellen zu senden!

Ort/Datum: _____

Unterschrift / Stempel des Trägers: _____

Form 149/2015

Ein Musterformular für die Beantragung kann in der Koordinationsstelle Prävention angefordert werden.

Wichtiger Hinweis:

Für **Kirchengemeinden** steht das EFZ-Büro des Erzbistums Köln für die Sichtung der EFZ zur Verfügung. In der Broschüre „**Sie sind unser größter Schatz!**“ ist das Verfahren für die Kirchengemeinden genau beschrieben. Es wird dadurch wesentlich vereinfacht.

1. Schritt – Erhalt der notwendigen Unterlagen

Der Träger händigt der haupt- oder ehrenamtlich tätigen Person die Bestätigung aus. Die Bestätigung des Trägers zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt dient als Antrag.

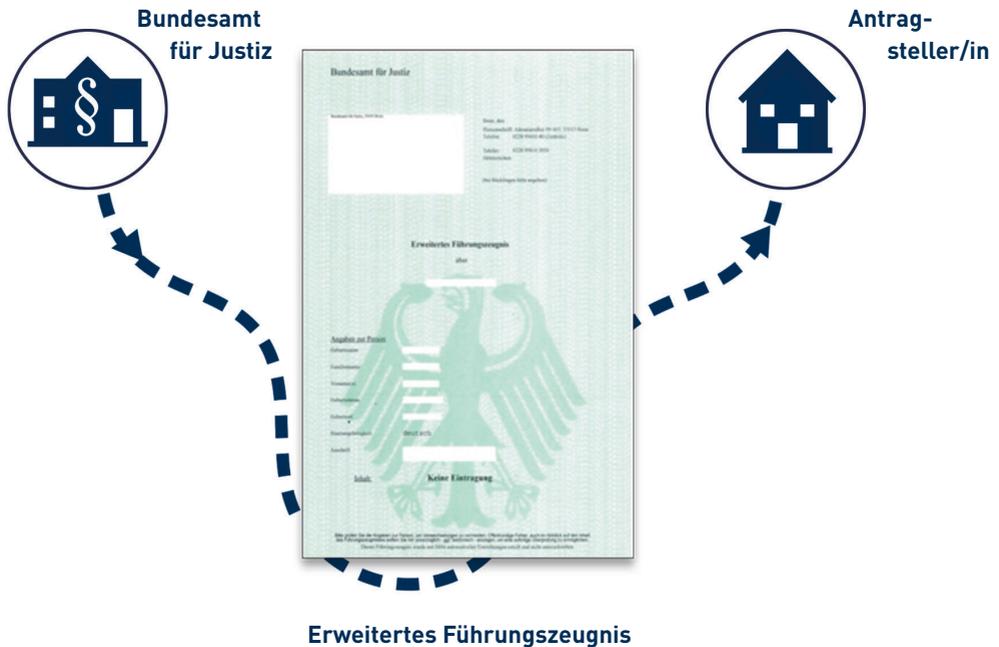
2. Schritt – Beantragung beim Einwohnermeldeamt

Die haupt- oder ehrenamtlich tätige Person beantragt beim zuständigen örtlichen Einwohnermeldeamt (Meldebehörde) unter Vorlage der entsprechenden Bestätigung des Trägers und des gültigen Personalausweises das erweiterte Führungszeugnis (EFZ).



3. Schritt – Zustellung des erweiterten Führungszeugnisses

Das Bundesamt für Justiz sendet das Original-EFZ an den Antragsteller (die haupt- oder ehrenamtlich tätige Person).



4. Schritt – Vorzeigen des EFZ beim Träger

Die haupt- oder ehrenamtlich tätige Person zeigt der personalverantwortlichen oder für die Sichtung der EFZ beauftragten Person das EFZ vor. Wenn kein Eintrag vorhanden ist, kann die haupt- oder ehrenamtlich tätige Person ihren Einsatz beginnen.

2. Aushändigung der Bestätigung zur Vorlage beim zuständigen Einwohnermeldeamt

Der Träger händigt den Mitarbeitenden und den ehrenamtlich Tätigen eine Bestätigung aus, mit der beim zuständigen Einwohnermeldeamt das EFZ zu beantragen ist.

3. Dokumentation der notwendigen Unterlagen und Beachtung der Wiedervorlagefrist

Die personalverantwortliche oder für die Sichtung der EFZ beauftragte Person überprüft das eingereichte erweiterte Führungszeugnis auf einschlägige Eintragungen (Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 StGB)) gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Bundeskinderschutzgesetzes (BKISchG).

Die Information, dass kein Tätigkeitsausschluss vorliegt, wird gemeinsam mit der Fotokopie des Schulungszertifikates, dem unterzeichneten Verhaltenskodex und, soweit notwendig, der Selbstauskunftserklärung (bei haupt- und nebenamtlich Tätigen) abgeheftet.

4. Beachtung der Wiedervorlagefrist

Der Termin zur Wiedervorlage (nach 5 Jahren) kann ebenfalls notiert werden. So kann früh genug zur Abgabe eines neuen erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert werden.



Das passiert mit den Daten

Die Daten werden gelöscht, sobald bekannt wird, dass die haupt- oder ehrenamtlich tätige Person die Tätigkeit beendet hat oder wenn nach Ablauf der Wiedervorlagefrist kein erneutes EFZ eingereicht wird. Dann ist die zuständige Person, der die haupt- oder ehrenamtliche Person zuzuordnen ist, zu informieren. Eine Beschäftigung kann nur erfolgen, wenn ein gültiges EFZ ohne Einträge vorliegt!

Wichtiger Hinweis:

Das passiert, wenn das EFZ einen einschlägigen Eintrag enthält!

Sollten einschlägige Eintragungen im EFZ erfasst sein, kann die Tätigkeit nicht aufgenommen werden. Die zuständige Person, der die haupt- oder ehrenamtliche Person zuzuordnen ist, muss - ohne Nennung der eingetragenen Tatbestände - umgehend darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass die Tätigkeit nicht ausgeführt werden kann.

Es ist wichtig, sensibel und wachsam für Verletzungen der Grundbedürfnisse und Grundrechte von Kindern und Jugendlichen zu sein und für deren Durchsetzung auch einzutreten. Aus diesem Grund wurden sowohl von der Bundesregierung im Bundeskinderschutzgesetz als auch in allen Bistümern verbindlich geltende Präventionsmaßnahmen beschrieben, die sicherstellen sollen, dass der Schutz der anvertrauten Minderjährigen bestmöglich gewährleistet ist.

Impressum

Hauptabteilung Seelsorge

Stabsstelle Prävention

Marzellenstr. 32 | 50668 Köln



Postanschrift: Erzbistum Köln | 50606 Köln

Telefon: 0221 1642 1500 | **E-Mail:** praevention@erzbistum-koeln.de

Internet: www.erzbistum-koeln.de | www.praevention-erzbistum-koeln.de

Verantwortlich: Stabsstelle Prävention

Redaktion: Stabsstelle Prävention

Überarbeitet: Stabsstelle Prävention

Gestaltung: Leufen Media Design, Wuppertal

5. überarbeitete Auflage, Köln, Juli 2022

Heft 1 | Grundlegende Informationen

Anregungen und Empfehlungen sollen Ihnen helfen, wie Sie die Konzeptarbeit beginnen und welche Personen zu beteiligen sind.

Heft 2 | Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Konkrete Fragestellungen unterstützen Sie dabei, Ihre Strukturen, Arbeitsabläufe, Kommunikationswege und weitere Faktoren zu überprüfen, um sie anschließend überarbeiten bzw. neu installieren zu können.

Heft 3 | Personalauswahl und -entwicklung / Präventionsschulungen

Ihnen werden Tipps gegeben, wie Sie das Thema Kinderschutz im Bewerbungsgespräch behandeln und die persönliche Eignung eines Bewerbers überprüfen können. Desweiteren widmet sich dieses Heft der Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige.

Heft 4 | Erweitertes Führungszeugnis

Diese Arbeitshilfe soll Sie bei der Umsetzung der im Bundeskinderschutzgesetz und der Präventionsordnung beschriebenen Anforderungen unterstützen.

Heft 5 | Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung

Die hierin beschriebenen Ausführungen sollen Anregungen geben, klare und speziell auf die Einrichtung hin ausgerichtete, verbindlich für alle Tätigen geltende Verhaltensregeln zu formulieren.

Heft 6 | Beschwerdewege

Dieses Heft nimmt die Kommunikations- und Konfliktkultur in Ihrer Einrichtung in den Blick und beschreibt die konkreten Verfahrenswege, wenn es zu einem Übergriff gekommen ist.

Heft 7 | Qualitätsmanagement. Überprüfung und Weiterentwicklung der Präventions- & Interventionsmaßnahmen

In diesem Heft erhalten Sie Tipps zur Evaluation Ihres Schutzkonzeptes, zur Auswertung der Ergebnisse und zur Weiterentwicklung der Schutzfaktoren.

Heft 8 | Nachhaltige Aufarbeitung

Diese Arbeitshilfe beschreibt, wie eine erlebte Krisensituation, z.B. ein Verdachtsfall, in der Einrichtung fachlich adäquat aufbereitet werden sollte.