

Gesamtkinderschutz- konzept des Amtes Ziesar

Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Personalverantwortung	5
	Personalauswahl im Hinblick auf den Kinderschutz:	5
	Strategien für eine gelingende Gesprächsführung	6
	Einarbeitungskonzept	7
	Mitarbeiter:innengespräche	7
	Dienstanweisungen	7
	Aufgaben von Praktikant:innen und Auszubildenden sowie Anwesenheit von Gästen	7
3.	Fortbildungen	8
	Für alle Mitarbeiter:innen	8
	Individuelle Fortbildungen	8
4.	Verhaltenskodex	10
	Körperkontakt:	10
	Sprache und Wortwahl:	10
	Disziplinarmaßnahmen:	11
	Umgang mit Geschenken:	11
	Umgang mit und Medien und sozialen Netzwerken:	11
	Achtung der Intimsphäre:	11
	Übergabesituation:	12
5.	Partizipation und Beschwerdemanagement	12
	Beschwerdemanagement	13
	Was ist eine Beschwerde?	13
	Die Chancen unseres Beschwerdemanagements	13
	Pädagogische Haltung und das Bild vom Kind.	14
	Möglichkeiten der Partizipation/ Beteiligung	14
6.	Interventionsplanung – Handlungssicherheit – Verfahren bei KWG – Eltern – Mitarbeiter:innen	15
	Verfahrensweisen bei Kindeswohlgefährdung	16
	Verhalten und Handlungsablauf bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch einen Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin	22
7.	Präventionsangebote	27
8.	Kooperationen	29

Anlagen:

Muster Schweigepflichtsentbindung

Ablauf Kollegiale Fallberatung

Frühjahr 2022

Das Kinderschutzkonzept wurde von Herbst 2021 bis Frühjahr 2022 erarbeitet durch:

Brandl, Anna - Soziale Arbeit am Schulzentrum Ziesar-Görzke

Kikels, Philipp - IKTB-Leitung Ziesar

Klare, Maxime - Kita-Leitung Wollin

Pusch, Marko - Kita-Leitung Ziesar

Schaper, Dorothea - Jugendkoordination Amt Ziesar / JuZe-Leitung

Schildt, Sabine - Primarstufen-Leitung Schulzentrum Ziesar-Görzke

Steffen, Juliane - Kita-Leitung Görzke

1. Einleitung

Kinderschutz geht alle an, - und bei allen Aktivitäten in den Einrichtungen im Kinder- und Jugendbereich unseres Amtes Ziesar steht das Wohl der Schutzbefohlenen über allen anderen Interessen und Aufträgen.

Wir alle haben einen Schutzauftrag für die Kinder und Jugendlichen, die wir in unseren Einrichtungen begleiten – egal, wo sie unseres Schutzes bedürfen und wo ihr Wohl gefährdet ist: in unseren Einrichtungen wie Kita, Schule und Hort oder anderen Bereichen, wie zu Hause, durch Erwachsene oder durch andere Kinder und Jugendliche,

Der § 8a des SGB VIII verpflichtet Fachkräfte bei der Wahrnehmung von gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung aktiv zu werden. Der Kinderschutz ist dabei nicht von der Fachkraft alleine umzusetzen, sondern im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte.

Die UN-Kinderrechtskonvention dient uns als Grundlage für unsere tägliche Arbeit und unsere Visionen. Alle Kinder und Jugendlichen sollen in Sicherheit aufwachsen, und die Chance auf eine gesunde Entwicklung und freie Entfaltung erhalten. Die Rechte der Kinder beschreiben genau, was Kinder für ein gutes Aufwachsen benötigen, und was ihnen zusteht – zum Beispiel das Recht auf Freizeit, das Recht auf Bildung oder das Recht auf Schutz vor Gewalt.

Das **Kinderschutzkonzept** bietet Handlungssicherheit für Fachkräfte und Mitarbeiter:innen in den Einrichtungen, für Kinder und ihre Eltern und allen anderen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Kein Zweifel: Kinder jeden Alters stehen unter einem besonderen Schutz. Auch wenn das eine Selbstverständlichkeit ist, gilt es das Bewusstsein diesbezüglich stets zu schärfen und notfalls zu reagieren.

Mit unserem Kinderschutzkonzept wollen wir eine Grundhaltung bzw. Richtlinie definieren, mit welcher wir in unserem Alltag handeln und gegebenenfalls in Verdachtsmomenten Maßnahmen ergreifen können.

Wir, als pädagogische Fachkräfte, wollen präventiv wirksam werden und gemeinsam mit den Eltern Kinder und Jugendliche mit dem notwendigen „Rüstzeug“ für die Zukunft ausstatten. Kinder und Jugendliche sollen lernen, die Dinge und

Handlungen, welche für sie eine Gefahr darstellen können, zu erkennen und ihnen stark entgegenzutreten.

Daher ist es unumgänglich, mit Themen wie „Kinder stark machen“, „selber für Grenzverletzungen sensibel werden“, im Alltag vorzubeugen und dementsprechend auch `unangenehme` Themen anzusprechen.

Die Leitlinien des Kinderschutzes basieren auf den folgenden gesetzlichen Grundlagen:

- UN-Kinderechtskonvention
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) §1666 - Gerichtliche Maßnahme bei Gefährdung des Kindeswohls
- Gesetz zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen (Bundeskinderschutzgesetz)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII):
 - SGB VIII §1 Abs. 3 Nr. 4: Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen
 - SGB VIII § 8a: Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
 - SGB VIII §72a: Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

2. Personalverantwortung

Personalauswahl im Hinblick auf den Kinderschutz:

- Kinderschutz im Bewerbungsgespräch thematisieren
 - Wir weisen darauf hin, dass wir ein Kinderschutzkonzept in der Einrichtung haben, Verfahrensabläufe im Kinderschutz klar geregelt sind und der Kinderschutz bei uns ernst genommen wird.

- Selbstverpflichtungserklärung als Anlage zum Arbeitsvertrag ist verbindliche Voraussetzung für eine Tätigkeitsaufnahme
- Erweitertes Führungszeugnis (bei Neueinstellung und im Tonus von 5 Jahren)

Strategien für eine gelingende Gesprächsführung

„Man kann nicht nicht kommunizieren“ Paul Watzlawick

- Diese Grundregel des österreichischen Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick besagt, dass **selbst Schweigen vielsagend sein kann**. Deshalb achten wir auf einen freundlichen und aufmerksamen Gesichtsausdruck und eine Körperhaltung, die Präsenz und Verständnis signalisiert.
- Wir signalisieren unsere **Bereitschaft zu einem übereinstimmenden und harmonischen Gesprächsverlauf**. Wir achten darauf positive körperliche Signale (freundlicher Blick, bejahendes Kopfnicken, offene Körperhaltung, ruhige Stimmlage, langsamere Bewegungen) zu spiegeln.
- Wir hören genau zu, lassen unsere Gesprächspartner:innen ausreden und fragen nach. Es macht Sinn, wichtige Gesprächsbotschaften der anderen Person noch einmal mit eigenen Worten zu wiederholen. So stellen wir sicher, dass wir das Anliegen der anderen Person auch wirklich verstanden haben.
- Wohlgewählte Worte wirken. Wir drücken Anerkennung aus und sind motivierend, in dem wir z.B. das Wörtchen „erst“ durch „schon“ ersetzen. „Du hast ja schon die Hälfte der Arbeit gemacht.“ klingt viel angenehmer als „Du hast ja erst die Hälfte der Arbeit erledigt.“.
- Wir achten immer auf einen positiven Gesprächsabschluss.- Auch wenn das gerade beendete Gespräch noch nicht zum gewünschten Ergebnis oder zu einer Einigung geführt hat, bedanken wir uns bei den Gesprächspartner:innen

dafür, dass sie sich die Zeit dafür genommen haben. Wir fassen die Situation als Zwischenergebnis mit positiven Worten zusammen und bieten eine weitere Gelegenheit zum Gespräch in der Folgezeit an¹.

Einarbeitungskonzept

Während der Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen und Praktikant:innen werden diese in das Schutzkonzept eingewiesen, dieses wird inhaltlich besprochen und in der täglichen Umsetzung reflektiert.

Mitarbeiter:innengespräche

Mitarbeiter:innengespräche werden regelmäßig jährlich geführt. In den Gesprächen wird das Kinderschutzkonzept thematisiert.

Dienstanweisungen

In der Dienstanweisung macht der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch und verfasst schriftlich für alle Mitarbeitenden, wie eine konkrete Aufgabe umzusetzen ist. Diese ist mit Datum und Unterschrift von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu nehmen und enthält den Hinweis, dass Zuwiderhandeln arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann.

Aufgaben von Praktikant:innen und Auszubildenden sowie Anwesenheit von Gästen

Hospitierende Gäste (Eltern, Fachkräfte) und Praktikant:innen ohne Vertrag (z.B. Schüler:innen) sind verpflichtet bei Nichtvorlage des erweiterten Führungszeugnisses eine Selbstauskunftserklärung abzugeben sowie sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung und zur Wahrung des Sozialdatenschutzes zu verpflichten.

Hospitant:innen und Praktikant:innen sind nur begleitet durch hauptamtliches Personal in der Kindertageseinrichtung tätig und machen keine eigenständigen und unbegleiteten Angebote mit Kindern.

Zusätzlich werden sie auf die Schweigepflicht, den Sozialdatenschutz und das Infektionsschutzgesetz hingewiesen.

¹ Quelle: <https://www.donbosco-medien.de/7-tipps-fuer-gute-kommunikation-in-der-kita/b-2/41>

3. Fortbildungen

Für alle Mitarbeiter:innen

Fortbildungen dienen der Sensibilisierung, Qualifizierung und Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) aller Beteiligten und werden daher als ein fortlaufender und kontinuierlicher Prozess gestaltet. Daraus erweitern sich die Handlungskompetenzen. In Fortbildungen werden Mitarbeiter:innen vor allem in ihrer Rolle als Schützende angesprochen und gestärkt. So kann die Sorge vor einem Generalverdacht gegen Menschen, die mit Kindern arbeiten, entkräftet werden.

Themen von Fortbildungen:

- Basiswissen zum Kinderschutz
- Kinderrechte
- Kindeswohlgefährdung
- Täter:innen-Strategien
- Gewalt- und Machtmissbrauch
- Gesprächsführung
- Supervision
- Fallbesprechung

Individuelle Fortbildungen

- Charakteristika von (sexualisierter) Gewalt an Mädchen und Jungen
 - Rollenbilder und geschlechtsspezifische, wie auch migrationsspezifische Sozialisationsbedingungen
 - Form und Ausmaß der Gewalt
 - Wer sind die Opfer? Wer sind die Täter?
 - akute und langfristige Folgen von Gewalt für die Entwicklung von betroffenen Kindern und Jugendlichen
- Dynamiken und Folgen sexualisierter Gewalt

- Daten/Zahlen/Fakten
 - Täter:innen-Strategien
 - Formen und Dynamiken von Missbrauch und Grenzüberschreitungen in Institutionen
 - Was ist das Erleben der Betroffenen?
 - Was macht es ihnen schwer, Hilfe zu holen?
- Was tun?
 - Vorgehen zum Kinderschutz
 - Kenntnisse zu adäquaten Interventionsschritten
 - Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen
 - Kenntnisse zu Präventionsmaßnahmen
- Sexualisierte Übergriffe durch Kinder und Jugendliche
 - (Sexualisierte) Gewalt im Zusammenhang mit digitalen Medien
 - Kenntnis über Gefahren, in welcher Form Kinder/Jugendliche durch neue Medien Gefahr laufen, mit (sexualisierter) Gewalt konfrontiert zu werden
 - Stärkung der eigenen Medien- und Handlungskompetenz für das eigene pädagogische Handeln in Kontakten mit Kindern und Jugendlichen und ihren Eltern
 - Entwicklung und Einsatz (sexual-)pädagogischer Konzepte
 - Machtstrukturen und Wertevorstellungen
 - Grenzwahrende Haltung im Alltag
 - Sicherheit im altersangemessenen Nähe- und Distanzverhalten
 - Förderung der Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern
 - Beteiligungsformen
 - Elternarbeit und Beratung

4. Verhaltenskodex

Wir achten auf einen professionellen Umgang in privaten und beruflichen Kontakten. Private Kontakte mit zu betreuenden Kindern und Jugendlichen sind prinzipiell mit den Eltern zu besprechen.

Pädagogische Fachkräfte sind grundsätzlich dafür verantwortlich, dass der Jugendschutz gewahrt wird.

Professionelles, einheitliches pädagogisches Handeln sichert die Fachkräfte ab.

Körperkontakt:

- Körperkontakt wird niemals von der Fachkraft eingefordert.
- Körperkontakt, der von dem Kind oder Jugendlichen eingefordert wird (Trost, Nähe etc.) darf angenommen und angeboten werden.
- Die Fachkraft achtet auf die Mimik und Gestik des Kindes und handelt empathisch und feinfühlig.

Sprache und Wortwahl:

- Fachkräfte legen Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation.
- Fachkräfte achten auf eine kindgerechte, gewaltfreie und dem Kind zugewandte Sprache.
- Fachkräfte nutzen eine gute und angemessene Sprache.
- Fachkräfte nutzen eine angemessene und freundliche Wortwahl, leben diese vor und setzen uns für diese ein.
- Fachkräfte werden mit der, in der Einrichtung üblichen Art angesprochen (Vorname, Nachname, Herr..., Frau...). Es werden keine Kosenamen verwendet.
- Fachkräfte dulden keine abfälligen, rassistischen und diskriminierenden Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Sprache.
- Fachkräfte greifen ein, wenn sprachliche Grenzen überschritten werden und zeigen ggf. Alternativen auf.

Disziplinarmaßnahmen:

- Konsequenzen passen wir dem Regelverstoß an. Sie müssen nachvollziehbar und dem Entwicklungsstand und dem Regelbruch angemessen sein.
- Konsequenzen sollen zeitnah und transparent geschehen.
- Es gibt immer die Möglichkeit einer Wiedergutmachung.
- Fachkräften ist es wichtig, dass die abgesprochenen Regeln für alle gelten und wenn Regeln verändert werden, muss dies an alle kommuniziert werden.

Umgang mit Geschenken:

- Geschenke sind unter bestimmten Umständen und in einem bestimmten Wert zulässig. Der Richtwert liegt bei ca. 10,00 € und ist im Bedarfsfall zu eruieren.
- Wird der Wert überschritten, dann ist die Leitung zu informieren.
- Sie bleiben grundsätzlich in der Einrichtung und werden vom Team genutzt.
- Eine Fachkraft macht einzelnen Kindern keine Geschenke (exklusive Beziehung zu einzelnen Kindern ist nicht gestattet.).

Umgang mit und Medien und sozialen Netzwerken:

- Private Kontaktdaten werden nicht an die Familien gegeben.
- In der professionellen Haltung haben politische und religiöse Ansichten keinen Platz.
- Für die Einrichtungen gelten die spezifischen Einrichtungskonzepte.

Achtung der Intimsphäre:

- Wir achten und schützen die Intimsphäre eines jeden Kindes.
- Wir gehen offen und altersgerecht mit Fragen zur Sexualität um und nehmen die Kinder dabei ernst.
- Je nach Frage oder Situation beziehen wir altersgerechte Fachliteratur und externe Fachkräfte mit ein.

- Körpererkundungsspiele, sog. Doktorspiele finden unter Einhaltung von klaren Regeln statt. Regeln: Gegenseitiges Einverständnis, körperliche Unversehrtheit von allen Beteiligten, maximale Kinderanzahl wird festgelegt, die Kleidung bleibt an, Geschlechtsteile werden klar benannt, der Altersunterschied ist nicht größer als ein Jahr, bei Stopp gilt Stopp, in Körperöffnungen wird nichts hineingesteckt.
- Wir haben die Situation im Blick und schreiten im Falle einer Grenzüberschreitung ein und sprechen mit den Kindern über den Vorfall.

Übergabesituation:

- Alle Beteiligten (Kind, Eltern/Personensorgeberechtigte, Fachkräfte) gestalten den Tagesbeginn und den Tagesabschluss.
- Eltern müssen sich vom Kinder verabschieden.
- Abschiedsrituale sind kurz und knapp zu halten.
- Eltern bleiben bis zur Übergabe an bzw. durch die Fachkräfte für ihre Kinder verantwortlich und werden von den Fachkräften unterstützt.
- Bei der Anmeldung werden Familien über Bring- und Abholsituationen informiert.

Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex hat arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen haben.

5. Partizipation und Beschwerdemanagement

„Eine Beschwerde vorbringen zu können, die gehört wird, die Veränderungen bewirken kann, ohne Angst vor Sanktionen haben zu müssen, ist ein Gewinn für alle Beteiligten und ein wichtiger Beitrag zum Schutz von Kindern vor Gewalt.“²

² BAGE – Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. S. 46

Beschwerdemanagement

Uns sind die verschiedenen Beschwerdeebenen bewusst. Im Folgenden möchten wir ausschließlich auf die Beschwerdeebenen der Kinder und Jugendlichen sowie den Möglichkeiten der Beteiligung an diesem Prozess eingehen.

Die verschiedenen Beschwerdeebenen aus Sicht des Kindes:

- Kind zu Kind
- Kind zu Fachkraft
- Kind zu Eltern.

Was ist eine Beschwerde?

Bei einer Beschwerde handelt es sich um eine Unzufriedenheitsäußerung, hinter der ein unerfülltes Bedürfnis steckt.

- Bindung und Zugehörigkeit
- Autonomie und freundlicher Egozentrismus
- Kompetenz und Weiterentwicklung.

Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, welches Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift. Denn Wertschätzung und Fehlerfreundlichkeit tragen zu einer offenen Atmosphäre einer Einrichtung bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können.³

Die Chancen unseres Beschwerdemanagements

- Beschwerden sind erwünscht!
- Beschwerden werden zeitnah geäußert!
- Beschwerden werden versachlicht!
- Beschwerden werden fachkundig bearbeitet!

³ Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie, FU Berlin (Hg.), 2013, S.7)

- Beschwerden bieten neue Handlungsmöglichkeiten!
- Beschwerden kontrollieren und begrenzen Machtausübung durch Erwachsene in Institutionen!

Pädagogische Haltung und das Bild vom Kind.

„Das Gegenteil von Recht ist nicht Pflicht, sondern Unrecht!“

- Wir Fachkräfte hören Kindern gut zu und fragen nach, wenn wir etwas nicht verstehen.
- Wir Fachkräfte nutzen bewährte Methoden, um sprachliche Hürden zu überbrücken (z.B. Friedensstock).
- Wir Fachkräfte nehmen uns Zeit für die Beschwerde jeden einzelnen Kindes.
- Wir Fachkräfte schaffen einen sicheren Rahmen für Offenbarungen des Kindes und nutzen verschiedene Methoden (Kuscheltiere, Handpuppen, Brüllbox o.ä.).
- Wir Fachkräfte nehmen Kinder ernst und verstehen uns als sensibilisiert ihren Bedürfnissen gegenüber.
- Wir Fachkräfte sind für alle Thematiken der Lebensbereiche des Kindes offen.
- Wir Fachkräfte achten auf die Mimik und Gestik eines jeden Kindes (wegdrehen, weinen, weggucken).

Möglichkeiten der Partizipation/ Beteiligung

Wir bieten den Kindern verschiedene Methoden und Gremien an, in denen sie sich beteiligen können und wahrgenommen werden:

- Zwei feste, gewählte Fachkräfte des Vertrauens
- Briefkasten, Brüllbox, Pfeife, Trommel zur Konkretisierung und Sichtbarmachung eines Bedürfnisses
- Moodboards (z.B. Stimmungsbarometer)
- Kinderkonferenzen
- Themengeführte Interviews
- Gruppengespräche
- Morgenkreis & Erzieher:innenstunde

- Abstimmungen und Befragungen
- Klassensprecher:inrat.

Wichtig ist uns hierbei: Wir handeln transparent und verlässlich. Das Kind weiß zu jeder Zeit was als nächstes passiert. Die Fachkräfte dokumentieren die Ergebnisse.

- Das Alter und die kognitiven Kompetenzen der betreuten Kinder und Jugendlichen werden bei der Entwicklung von Beschwerdewegen berücksichtigt. Eltern werden einbezogen.

6. Interventionsplanung – Handlungssicherheit – Verfahren bei KWG – Eltern – Mitarbeiter:innen

Grundlage bildet der gesonderte Kinderschutzordner jeder Einrichtung, der erforderliche Informationen und Dokumente enthält.

Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung sind:

- Misshandlung
- Vernachlässigung
- Häusliche Gewalt/Partnerschaftsgewalt
- Sexualisierte Gewalt.

Die Handlungsverpflichtung ergibt sich aus dem SGB VIII § 8a:

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

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,

2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie

3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

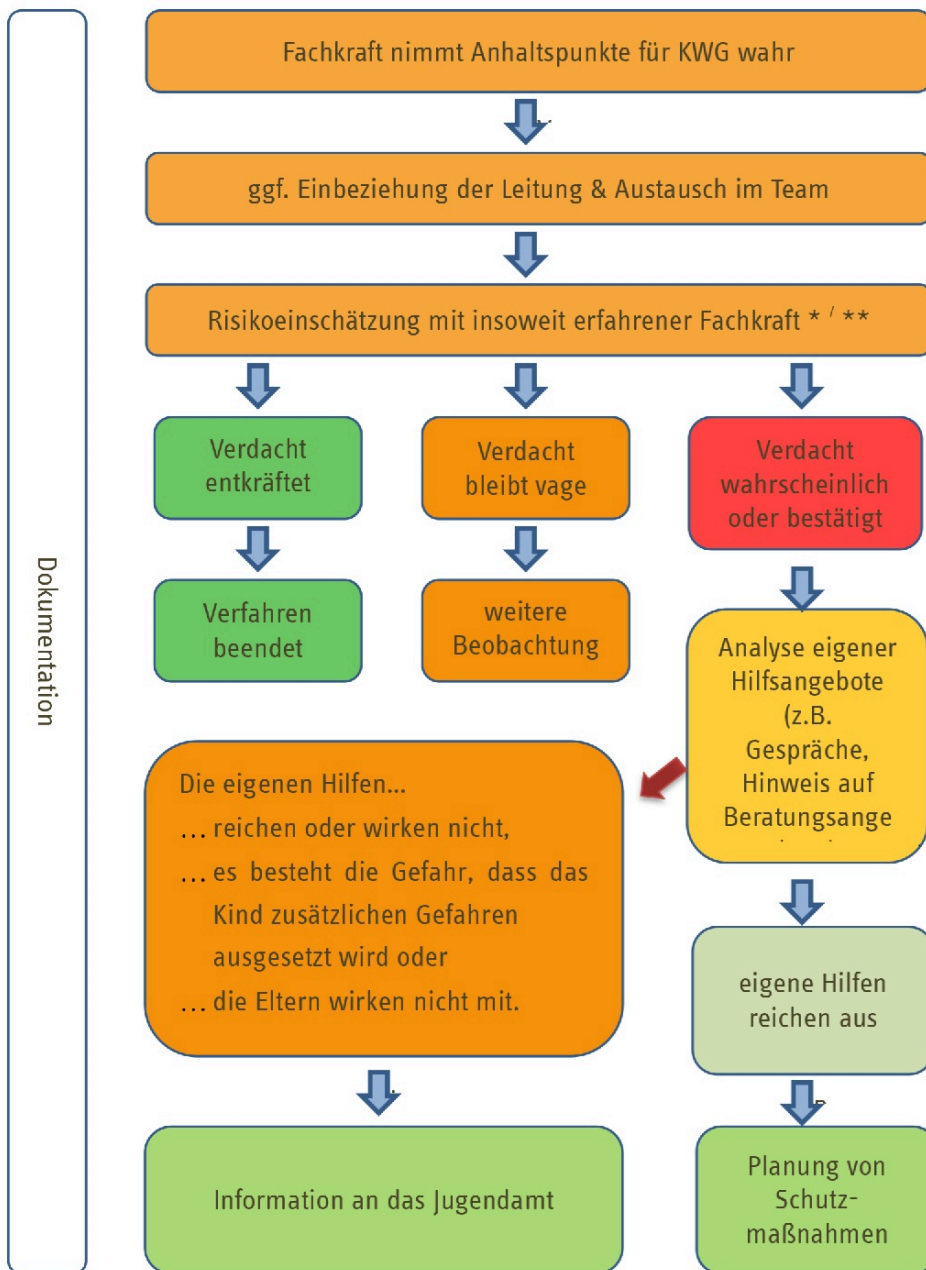
In den Vereinbarungen sind die Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft zu regeln, die insbesondere auch den spezifischen Schutzbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung tragen. Daneben ist in die Vereinbarungen insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie

diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

Verfahrensweisen bei Kindeswohlgefährdung

Bei akutem Notfall oder Gefahr im Verzug ist unverzüglich die Polizei oder Feuerwehr bzw. der Notarzt einzuschalten (Tel. 110 oder 112).

In den anderen Fällen ist der folgende Verfahrensablauf bei Verdacht einer Kindeswohlgefährdung einzuhalten.



* Daten dürfen nur pseudonymisiert übermittelt werden
 ** Nach Möglichkeit spezialisierte insoweit erfahrene Fachkräfte hinzu ziehen

Bei den folgenden Erläuterungen handelt es sich um Empfehlungen, die individuell vom Fall und der einzelnen Einrichtung abhängen. Ggf. müssen einzelne Schritte dem jeweiligen Arbeitsbereich angepasst werden, dies bezieht sich auch auf die betroffenen Personengruppen (z.B. Kinder, Jugendliche, Kinder und Jugendliche mit Behinderung...).

Die Aufgaben der Mitarbeiter:innen bei Verdacht einer Kindeswohlgefährdung werden im Folgenden dargestellt:

Ein:e Mitarbeiter:in vermutet (durch eigene Beobachtungen, unspezifische Bemerkungen oder durch ein „ungutes Bauchgefühl“) oder erfährt von einer möglichen Kindeswohlgefährdung.

Schritt 1: Wahrnehmen und Feststellen

Die Fachkraft nimmt Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung wahr. Die Anhaltspunkte können aus direkten Beobachtungen als auch aus Erzählungen von Kindern und Jugendlichen oder anderen Eltern hervorgehen.

Schritt 2: Dokumentation und Austausch mit dem Team

Die Fachkraft dokumentiert ihre Beobachtungen tauscht sich mit ihrem Team aus. Es erfolgt eine Information an die Leitung.

Schritt 3: Beratung durch eine `Insoweit erfahrene Fachkraft im Kinderschutz`

Zur Einschätzung, ob anhand der beobachteten Anhaltspunkte eine Kindeswohlgefährdung vorliegt oder diese auszuschließen ist, erfolgt eine Beratung durch eine `Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) im Kinderschutz`. An dieser Beratung nehmen in der Regel die fallverantwortliche Fachkraft und die Leitung teil (4-Augen-Prinzip). Zu diesem Zweck dürfen der IseF die dafür erforderlichen Daten in pseudonymisierter Form zur Verfügung gestellt werden.

Kann eine Kindeswohlgefährdung nach der Beratung nicht ausgeschlossen werden, dann:

Schritt 4: Gespräch mit dem Kind oder Jugendlichen und den Erziehungsberechtigten

Sofern der Schutz des Kindes und Jugendlichen sichergestellt werden kann, ist das Gespräch mit dem Kind oder Jugendlichen sowie seinen Erziehungsberechtigten zu führen. In der Regel sind dies getrennte Gespräche.

Zunächst ist das Gespräch mit dem Kind oder Jugendlichen zu führen, um weitere Informationen zur Situation zu erhalten. Auch dieses Gespräch wird dokumentiert. Hier ist auf eine kindgerechte Gesprächsführung zu achten. Insbesondere sind Suggestivfragen und Fragen nach Details zu vermeiden. Auch sollten dem Kind keine nicht einhaltbaren Versprechungen gemacht werden.

Ein Gespräch mit den Eltern im Beisein des Kindes findet in der Regel nicht statt.

Im Gespräch mit den Eltern wird die Sorge um das Kind bzw. werden die Anhaltspunkte thematisiert. In diesem Gespräch soll die Sicht der Eltern auf das Problem eingeholt werden. Hier geht es insbesondere darum, die familiären Ressourcen einzuschätzen.

Auch dieses Gespräch ist zu dokumentieren.

Gespräche mit den Erziehungsberechtigten dürfen nicht stattfinden, wenn dadurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen gefährdet sein könnte oder eine Verschlechterung der Situation des Kindes zu erwarten ist. Dies kann z.B. das Fernbleiben des Kindes von der Einrichtung sein, Ausübung von Druck auf das Kind, sich nicht zu offenbaren, Androhung von Gewalt, wenn das Kind sich anvertraut usw. In diesen Fällen ist ein sofortiges Hinzuziehen des Jugendamtes, ohne Information der Erziehungsberechtigten, angezeigt.

- Schritt 5: Vereinbarung über die Inanspruchnahme von Hilfeangeboten und Unterstützungsmaßnahmen

Weiterhin sollen die Eltern über Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden. Auf die Inanspruchnahme von Hilfe durch die Eltern ist hinzuwirken. Dies setzt voraus, dass die Eltern die Sorge teilen und sich kooperativ zeigen.

Über die Inanspruchnahme von Hilfe sowie die weiteren notwendigen Schritte ist mit den Eltern eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Diese Vereinbarung sollte verständlich sein, realistisch und realisierbar. Es wird dokumentiert, wer bis wann welche Schritte umsetzt und wie diese Schritte überprüft werden. Mögliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vereinbarung sollten aufgezeigt werden. Es

geht darum den Eltern zu verdeutlichen, dass bei fehlender Kooperation und Mitwirkung weitere Schritte durch die Einrichtung eingeleitet werden (müssen). Ein nächster, zeitnahe Gesprächstermin ist in die Vereinbarung aufzunehmen. Die Vereinbarung ist von der Einrichtung und den Eltern zu unterzeichnen. Die Eltern erhalten eine Kopie.

□ Schritt 6: Überprüfung der Vereinbarung

In einem nächsten Gespräch ist zu prüfen, ob die Vereinbarung umgesetzt worden ist und ob die Hilfe- und Unterstützungsangebote für die Abwendung einer Kindeswohlgefährdung ausreichend und geeignet waren.

Ggf. sind weitere Angebote und Maßnahmen erforderlich. Auch diese werden in einer Vereinbarung festgehalten.

Bitte die Dokumentation des Gesprächs nicht vergessen!

Zeigen sich die Erziehungsberechtigten nicht kooperativ oder sind diese nicht bereit oder in der Lage die Unterstützungsangebote anzunehmen, und ist dadurch die Kindeswohlgefährdung nicht auszuschließen oder liegt weiter vor, dann ist eine Mitteilung an das Jugendamt erforderlich.

Auch in dem Fall, dass die zur Verfügung stehende Hilfe nicht ausreichend ist, ist das Jugendamt zu involvieren.

□ Schritt 7: Mitteilung an das Jugendamt über den Verdacht bzw. das Vorliegen einer Kindeswohlgefährdung

Reichen die angebotenen Hilfen nicht aus, um die Gefährdung abzuwenden, bzw. werden diese von den Eltern nicht angenommen und hält die Einrichtung ein Tätigwerden des Jugendamtes für erforderlich um eine Gefährdung des Kindes oder Jugendlichen abzuwenden, dann hat diese das Jugendamt zu informieren. Hierzu ist der standardisierte Meldebogen des Landkreises Potsdam-Mittelmark zu nutzen.

Die Information hat mit Wissen der Eltern, jedoch auch gegen ihren Willen zu erfolgen.

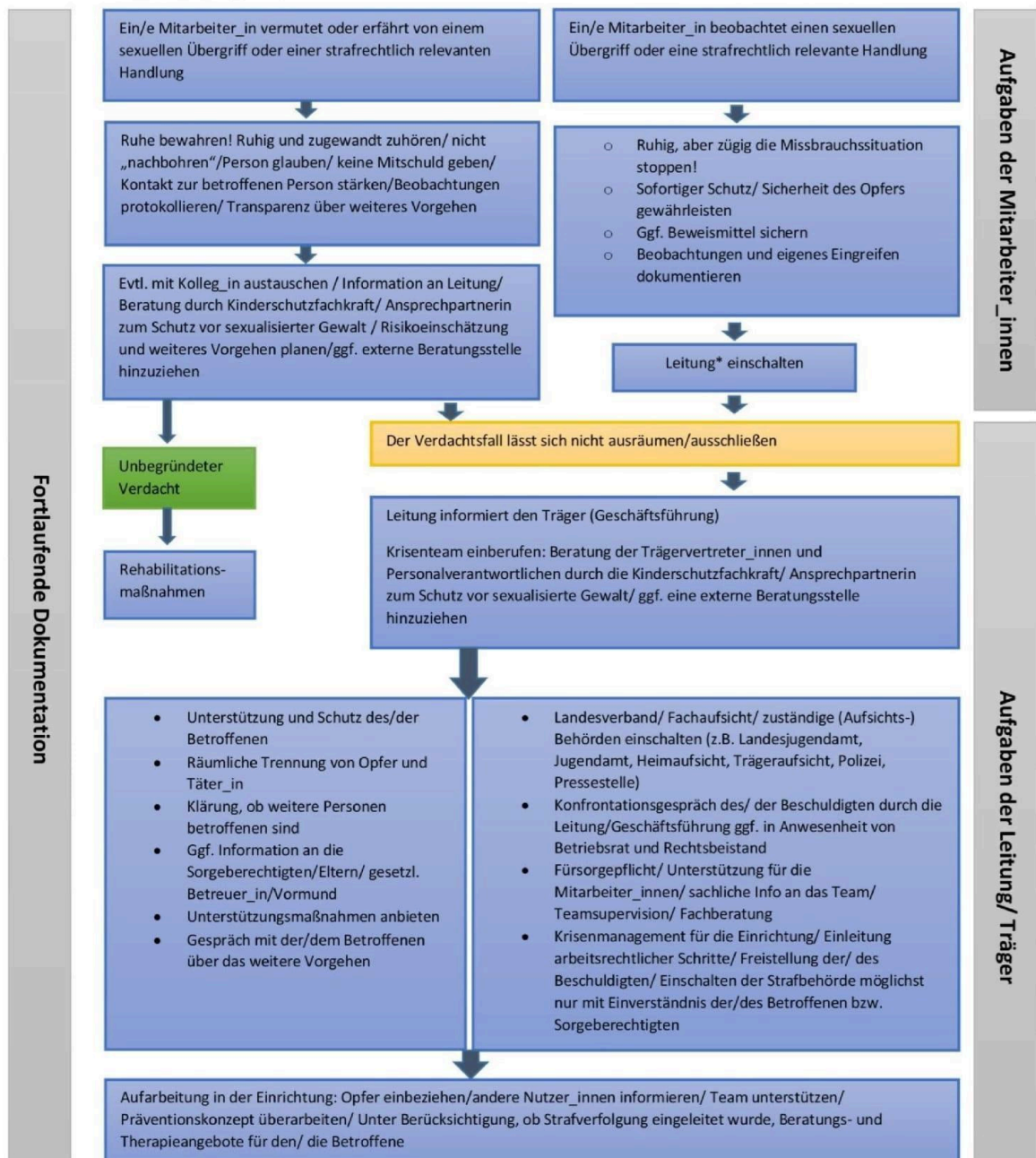
Auch hier gilt: die Eltern sind nur dann vorab zu informieren, sofern der Schutz des Kindes oder Jugendlichen dadurch nicht weiter gefährdet wird.

□ Schritt 8: Erarbeitung eines Hilfe- und Schutzkonzeptes durch das Jugendamt
Nach Mitteilung über gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung durch die Einrichtung ist das Jugendamt für die Prüfung und ggf. Einleitung von Schutzmaßnahmen und / oder durch Hilfen nach dem SGB VIII zur Abwendung der Kindeswohlgefährdung zuständig.

Besteht der Verdacht von sexualisierter Gewalt durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, dann gilt ein gesondertes Vorgehen.

Handlungsablauf bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch

Mitarbeiter_innen



*richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren

Besteht der Verdacht von sexualisierter Gewalt durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, dann gilt ein gesondertes Vorgehen.

□ **Ruhe bewahren**

Die Vermutung sexualisierter Gewalt durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter löst vielfältige und oft widerstreitende Emotionen aus. Gerade deshalb gilt es, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen. Wenn betroffene Personen oder Dritte von sexuellen Übergriffen oder Gewalt durch Mitarbeitende berichten gilt auch in einem solchen Fall Ruhe zu bewahren und sachlich zu reagieren. Die betroffene Person braucht jetzt eine vertrauensvolle Ansprechperson, die zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen oder Panik überfordert und es kann passieren, dass sie dann ihre Berichte zurücknehmen.

□ **Berichte ernst nehmen**

In der Regel ist davon auszugehen, dass betroffene Kinder und Jugendliche Missbrauchssituationen eher verharmlosen oder verschweigen, um Täter:innen und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Betroffenen, die von sexualisierter Gewalt berichten, sollte daher sehr genau zugehört werden. Die direkte Dokumentation des Gehörten ist wichtig – sie dient u.a. als Grundlage der Beweisführung in einem möglichen Rechtsprozess. Dokumentieren Sie auch in Form der wörtlichen Rede. Mitarbeitende sind verpflichtet, die zuständige Leitung über Bericht von sexualisierter Gewalt zu informieren. Steht die Leitungsperson unter Verdacht der Täterschaft, dann ist die übergeordnete Leitung zu informieren.

□ **Bohrende Fragen vermeiden**

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Schilderungen der Betroffenen

gezweifelt wird. Es muss Kindern und Jugendlichen überlassen werden, was sie wann erzählen möchten. Die Grenzen der betroffenen Kinder und Jugendlichen können sonst erneut überschritten werden.

Vermitteln Sie dem Kind, dass sie für dieses da und ansprechbar sind. Die weitere Vorgehensweise sollte kindgerecht erklärt werden, ohne das Kind dabei zu überfordern. Transparenz ist hier sehr wichtig. Auch hier gilt: versprechen sie dem

Kind nichts, was sie nicht einhalten können, insbesondere lassen sie sich nicht auf Geheimnisse ein, die sie nicht für sich behalten können und dürfen.

□ **Den Betroffenen nie die Mitschuld geben**

Betroffene Menschen tragen keine Schuld. Die Verantwortung für eine sexualisierte Grenzverletzung bzw. einen sexualisierten Übergriff liegt beim Täter oder der Täterin.

□ **Beobachtungen protokollieren**

Beobachtungen zu Verhaltensänderungen des betroffenen Kindes oder Jugendlichen sowie zu grenzverletzenden Situationen von Kolleg: innen sind zu protokollieren. Dies dient zum einen der internen Klärung (wie diese beobachteten Situationen einzuordnen sind), zum anderen einer späteren möglichen notwendigen Dokumentation, um Grundlage für die Einleitung arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Schritte zu sein. Wertungen und Interpretationen sollten dabei vermieden werden.

Richtet sich der Verdacht gegen einen Kollegen oder eine Kollegin, so hat kein Austausch im Team darüber stattzufinden. Es erfolgt eine sofortige Information der Leitung, die dann alle weiteren Schritte einleitet.

□ **Information an die Leitung**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei vermuteter sexualisierter Gewalt sofort die Leitung zu informieren. Richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächst höhere Leitungsebene zu informieren. Die Verantwortung für die Planung und Koordination der nächsten Schritte liegen bei der Leitung.

□ **Einschreiten/Missbrauchssituation stoppen**

Werden sie unmittelbarer Zeuge/Zeugin einer sexualisierten Gewalthandlung, dann ist diese ruhig, aber zügig zu stoppen (Achtung: Hierbei ist auf die eigene Sicherheit zu achten). Der sofortige Schutz und die Sicherheit des Opfers sind zu gewährleisten. Unsere ganze Aufmerksamkeit hat beim betroffenen Kind zu sein. Die sofortige, auch räumliche Trennung zwischen Opfer und Täter: in ist wichtig, damit der: die Täter: in keinen Druck auf das Kind ausüben kann, indem er oder sie versucht dem Kind die Schuld zu geben oder zur Geheimhaltung zu zwingen. Beweismittel müssen ggf. gesichert sowie die Beobachtungen und das eigene

Eingreifen dokumentiert werden. Bleiben Sie bei dem betroffenen Kind oder Jugendlichen bis die angeforderte Hilfe kommt.

Selbst bei beobachteten Übergriffen kann es sein, dass Täter: innen die Tat leugnen, indem sie die Schuld bei den Opfern suchen oder die Beschuldigten ihr Verhalten pädagogisch zurechtfertigen versuchen.

□ **Die Planung und Koordination weiterer Schritte sind Aufgabe der Leitung**

Die Kinderschutzfachkraft/ Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist zur Beratung und zur Risikoeinschätzung hinzuzuziehen. Entsprechende Sofortmaßnahmen sind zu ergreifen. Ggf. ist externe Unterstützung einzuschalten, um der Komplexität der Situation gerecht zu werden. Die Leitung hat den Träger und die zuständige Behörde zu informieren. Die Expertise von Fachberatungsstellen zu sexualisierte Gewalt sollte hinzugezogen werden.

□ **Information der Eltern/Sorgeberechtigten des betroffenen Kindes**

Die Eltern des betroffenen Kindes sind von der Leitung (ggf.) in Anwesenheit des Trägers und der zuständigen Behörde zu informieren. In dem Gespräch sollte ihnen vermittelt werden, dass alles zum Schutz der Betroffenen getan wird. Die bisherigen erfolgten Schritte werden dargestellt. Es kann sehr hilfreich sein, weitere Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

□ **Sachliche Information an das Team sowie die anderen Eltern**

Mit dem Träger und den involvierten Behörden ist das weitere Vorgehen abzusprechen. Es ist zu klären, welche Informationen an das Team sowie die Eltern der anderen Kinder gegeben werden dürfen, um ein ggf, eingeleitetes Strafverfahren nicht zu gefährden.

Um der `Gerüchteküche entgegenzuwirken`, sollte so schnell und transparent wie möglich eine Information erfolgen.

Die Information an die Eltern sollte nach dem Grundsatz erfolgen: so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Auch hier sind die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu beachten. Namen sind nicht zu nennen.

□ **Konfrontationsgespräch**

Die Leitung/Geschäftsführung führt das Konfrontationsgespräch mit der/dem beschuldigten Mitarbeiter:in. Gemäß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann auf Wunsch der beschuldigten Person ein Rechtsbeistand bzw. der Betriebsrat hinzugezogen werden. Die beschuldigte Person soll die Möglichkeit erhalten zu den Anschuldigungen Stellung beziehen. Das Gespräch muss dokumentiert werden.

□ **Unterstützung der Mitarbeitenden**

Eine Unterstützung der Mitarbeitenden, z.B. durch Teamsupervision und Fachberatung ist oft erforderlich. Unabhängig von der Teamsupervision sollten aufdeckende und direkt betroffene Mitarbeitende die Möglichkeit der Einzelsupervision/ Fachberatung erhalten. Dabei ist auf eine freie Wahl der Fachleute zu diesem Thema zu achten.

□ **Der Verdacht erweist sich als unbegründet - Rehabilitation**

Wenn sich die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet das Ausräumen des Verdachtes öffentlich zu machen und den Ruf der verdächtigten Person wiederherzustellen. Hierzu führt die Leitung ein Gespräch mit dem/der verdächtigten Mitarbeiter:in und informiert alle an der Intervention beteiligten Stellen und Personen über das Ausräumen des Verdachtes. Diese Gespräche werden dokumentiert.

Fälschlicherweise unter Verdacht geratene Mitarbeiter:innen sind einer hohen Belastung ausgesetzt, dies gilt auch für das gesamte betroffene Team. Die Rehabilitation ist mit hoher Sorgfalt unter Hinzuziehung von externer Hilfe durchzuführen.

7. Präventionsangebote

Präventiver Kinder- und Jugendschutz umfasst alle Maßnahmen, die durch die Kinder- und Jugendhilfe, aber auch durch andere Träger, Einrichtungen, Institutionen der staatlichen Gemeinschaft im Vorfeld einer Gefährdung junger Menschen ergriffen werden (primäre und sekundäre Prävention). Wir gliedern die Präventionsarbeit in

vier Gruppen: Kinder, Eltern, Team und Kooperationspartner*innen. Alle Maßnahmen der Präventionsarbeit werden transparent dargestellt.

Präventionsangebote für Kinder:

- Einführung der „Stopp Regel“
- Verkehrserziehung der Kinder
- Kinderrat, Kinderparlament
- Raum für Themen der Kinder (z.B. über Bücher, eigene Erlebnisse, Bilder, etc.)
- Beziehungsarbeit
- Gemeinsame Regeln erarbeiten und aufstellen
- Medienpädagogische Angebote und Projekte
- Gewaltpräventionsprojekte, wie Effekt, Gewaltig und Gewaltig Junior

Präventionsangebote für Eltern

- „Effekt-Elternkurs“
- Elternbegleitung, z.B. Kiez-Kita
- Kooperation mit dem Familienzentrum
- Familiencafé
- Gemeinsam organisierte Feste und ritualisierte Traditionen
- Elterngespräche, Elternabende, Elternnachmittage

Präventionsangebote für das Team:

- Weiterbildungen
- Interner Kinderschutzordner
- Reflexion Teamprozesse
- Kollegiale Fallberatung, Supervision
- Dokumentation
- Zeit.

Präventionsangebote mit Kooperationspartner:innen:

- Angebote des Gesundheitsamtes
- Angebote des Jugendamtes
- Angebote der Erziehungsberatung
- Gesundheitsförderung durch die Krankenkassen
- Frühe Hilfen durch das Netzwerk gesunde Kinder
- Polizei und Feuerwehr
- Verkehrsbetriebe

8. Kooperationen

Wir arbeiten mit verschiedenen Kooperationspartner:innen zusammen und sind vielseitig vernetzt.

Wichtige Partner:innen sind:

- **Insoweit erfahrene Fachkraft im Kinderschutz**
beim VHS-Bildungswerk (Stand: 06/2022)

Kathrin Große Tel: 0172/388 2083

Niklas Hrsina Tel.: 0174/978 2710

- **Kinder- und Jugendnotdienst Stadt Brandenburg**

Tel.: 03381/220124

- **Jugendamt Potsdam-Mittelmark**

Sandra Pulvermacher-Böhme

Tel: 03381/533 200

Herr Lange (Stellvertretung)

- **Koordinatorin Kinderschutz und Frühe Hilfen**

Heike Wolff Tel: 033841/91467

Mail: heike.wolff@potsdam-mittelmark.de

- **Kitapraaxisberaterin Potsdam-Mittelmark**

Sabrina Costrau

Tel: 03327/739 391

Mail: sabrina.costrau@potsdam-mittelmark.de

Beratungsstellen:

Beratungsstelle Lichtblick

Am Bahnhof 11

14806 Bad Belzig

Tel: 033841/449 522

Fax: 033841/449 525

Mail: lichtblick.badbelzig@gfb-potsdam.de

Beratungsstelle Lichtblick

Herr Robbers

Bernhard-Kellermann-Straße 17 Tel: 03327/573 931 Fax: 03327/573 932
14542 Werder/Havel Mail: lichtblick.werder@gfb-potsdam.de

Beratungsstelle Parduin mit TARA (bei sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder)

Parduin 9 14770 Brandenburg a.d.Havel

Tel: 03381/212 289 Fax: 03381/21228989 Mail: parduin@ejf.de**Pro-Familia** (Schwangerschaftskonfliktberatung)

Bahnhofstraße 51, 14806 Bad Belzig

Tel: 033841/327 24 Mail: belzig@profamilia.de**SOS Kinderdorf Brandenburg**

Erziehungs- und Familienberatungsstelle

Jacobstraße 12

14776 Brandenburg a.d.Havel

JIM – Jugendinformations- und Medienzentrum – IKTB Ziesar

Schulstraße 12 14793 Ziesar

Tel: 033830/248 Mail: iktb@tmg-ziesar.de**Kostenloses Kinder- und Jugendtelefon**

0800/1110333 oder 116-111 (Mo-Fr 14.00-20.00 Uhr)

Bei häuslicher Gewalt/ Frauenhaus

Tel: 03381/581 600

Bundesweit: 08000. 116 016

Weißer Ring

Landesbüro Brandenburg

Tel: 0331/291273 Fax: 0331/292534

Mail: Brandenburg@weisser-ring.de

Ambulante Beratung VHS Bildungswerk GmbH

Neuendorfer Straße 17 14770 Brandenburg a.d.Havel

Tel: 03381/730 0364

Fax: 03381/730 510

Mail: kjhe.spfh@bildungswerk.de

Suchtberatung

Schuldnerberatung

Familienzentren

Gesundheitsamt

Kinderärzte

Therapeut:innen (Logopädie/ Ergotherapie)

Netzwerk Gesunde Kinder

Muster: Schweigepflichtsentbindung

Fachstelle Kinderschutz

<https://www.fachstelle-kinderschutz.de/publikationen.html>

3

Kollegiale Fallberatung

Abb. 11: Feinablauf der Kollegialen Beratung und Entscheidung

Arbeitsablauf der kollegialen Beratung und Entscheidung (Dauer 60 - 90 Min)		
1. Fallvorstellung ca. 5 Min.	Vorstellung anhand a) Der Daten und Fakten (möglichst schematisiert z.B. Genogramm, Des aktuellen Beziehungserleben zu den beteiligten Personen c) welche Einbindungen gibt es im Sozialraum	Darauf achten, dass die Fallvorstellung ungestört von Zwischenfragen erfolgen kann.
2. Beratungsfrage ca. 5 Min.	Die fallvorstellende Fachkraft formuliert ihr Problem, Anliegen zu dem sie beraten werden will.	Die Beratungsfrage muss bearbeitbar sein und von dem Team akzeptiert werden.
3. Rückfragen ca. 5 Min.	Die Teilnehmerinnen formulieren Informationsfragen, um die Beratungsfrage bearbeiten zu können.	Informationsfragen dürfen keine Interpretationen, vorzeitige Lösungsvorschläge oder verdeckte fachliche Angriffe sein.
4. Identifikationsrunde ca. 15 Min.	Die Teilnehmer übernehmen jeweils eine Rolle aus dem betroffenen System und beschreiben aus dieser Rolle heraus das derzeitige Erleben der Einzelnen. Welche Wünsche haben die Einzelnen	Die zu identifizierenden Personen werden benannt und die Rollen verteilt, am Ende der Runde fragt die Moderation nach spontanen Antworten, Erwidern untereinander, achtet darauf, dass jeder zu Wort kommt, fragt die Wünsche der Beteiligten ab
5. Sammeln von Bildern, Stimmungen, Eindrücken ca. 10 Min.	Die aufgetauchten Gefühle, Befindlichkeiten, Begriffen, Bilder etc. werden genannt, die z.Zt. herrschende Atmosphäre im Team beschrieben, Assoziationen zusammengetragen. Rückmeldung der Fachkraft	Die Begriffe und Einfälle werden aufgeschrieben, keine Diskussion, alles ist wichtig, am Ende Rückfrage an die fallvorstellende Fachkraft zu ihren Eindrücken und ihrer Befindlichkeit
6. Was wird gebraucht? ca. 10 Min.	Einfälle werden zusammengetragen, die noch keine konkreten Lösungsschritte sein sollen.	Einfälle und Wünsche werden zusammengetragen, die noch keine konkreten Lösungsschritte sein sollen.
7. Wie kann ein erster Schritt aussehen? ca. 10 Min.	Mögliche erste Schritte in der weiteren Fallbearbeitung werden zusammengetragen, die fallzuständige Fachkraft entscheidet welchen Schritt sie machen will. Wie kann Unterstützung durch Angebote im Sozialraum erfolgen, bzw. welche fehlen	Einfälle der Gruppe aufschreiben und die fallzuständige Fachkraft fragen wie sie sich entscheiden will und ob das Team diese Entscheidung mittragen will, bei gegensätzlichen Lösungsschritten nach Verbindung suchen, Diskussionen unterbinden.
8. Reflexion ca. 10 Min.	Wie hat sich das Team in seiner Beratungskompetenz erlebt, wurde die Beratungsfrage zufriedenstellend beantwortet, wie war die Arbeitsatmosphäre, welche Probleme in der Zusammenarbeit, der Institution,	Darauf achten, dass dieser Punkt nicht verloren geht und sorgfältig bearbeitet wird.

	den Rahmenbedingungen sind aufgetaucht, wie können sie angegangen werden?	
--	---	--

Universität Koblenz-Landau: Vom Falleingang bis zur kollegialen Fallberatung

<https://www.yumpu.com/de/document/view/10232991/vom-falleingang-bis-zur-kollegialen-beratung-dji>