

**ARBEITSHILFE**  
zum  
**Bewerber-**  
**verfahren**  
im  
**Pflegekinder-**  
**wesen**

# Inhaltsverzeichnis

- 1 Einführung
- 2 Suche nach geeigneten Pflegepersonen
- 3 Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Bewerberverfahren
  - 3.1 Welche Unterlagen müssen vorliegen?
    - 3.1.1 Führungszeugnis
    - 3.1.2 Gesundheitszeugnis
  - 3.2 Was steht potentiellen Pflegepersonen zu?
    - 3.2.1 Transparenz und Begründung
    - 3.2.2 Umfassende Information und Beratung
  - 3.3 Dokumentation des Verfahrens
  - 3.4 Hilfe zur Erziehung bei Verwandten
  - 3.5 Zuständigkeit des örtlichen Jugendamtes und Fragen zur Bewerberarbeit in anderen Jugendamtsbezirken
- 4 Verfahren und Instrumente
- 5 Kooperationserfordernisse im Kontext des Bewerberverfahrens
- 6 Literatur- und Internetliste
- 7 Anlagen



# 1 Einführung

Eine herausfordernde Arbeitsaufgabe stellt sich den Fachkräften im Pflegekinderdienst mit der Eignungsprüfung von Bewerbern<sup>1</sup> für Pflegekinder dar. Die gesetzliche Grundlage bildet der § 37 Abs.3 SGB VIII, wonach das Jugendamt den Erfordernissen des Einzelfalls entsprechend an Ort und Stelle überprüfen soll, ob die Pflegeperson eine dem Wohl des Kindes oder des Jugendlichen förderliche Erziehung gewährleisten kann. Die Fachkraft bedient sich unterschiedlicher Methoden, um einerseits den Bewerbern notwendige Informationen zu übermitteln. Andererseits gewinnt sie durch das Bewerberverfahren Anhaltspunkte, um sich ein Urteil über die verschiedenen Persönlichkeiten zu bilden. Ob der Bewerber als Pflegeperson geeignet ist, müssen schließlich beide Seiten während des Bewerberverfahrens ergründen.

In diesem Bereich gibt es bisher wenig oder unrealistisch hoch gesteckte Standards und es bedarf zur Erleichterung der Arbeit bei den öffentlichen und freien Trägern offensichtlich an einheitlicheren Handlungsstrategien und Bewertungsrichtlinien.

Wir verfolgten den Anspruch, eine Empfehlung zum Auswahlverfahren in Zusammenarbeit mit praxiserfahrenen Fachkräften zu erstellen, um eine möglichst hohe Praxisorientierung zu gewährleisten. Hieraus bildete sich eine Arbeitsgruppe, die sich über Standards im Bewerberverfahren verständigte und den vorliegenden Text verfasste. Es handelt sich um ein „Handbuch“, das heißt um eine kurz und knapp formulierte Arbeitshilfe.

Sie beinhaltet vor allem zwei entscheidende Aspekte:

Eine besondere Herausforderung ergibt sich für den Fachberater, das Spannungsfeld zwischen professioneller Distanz und Beziehungsarbeit zu den sich bewerbenden Pflegepersonen auszuhalten. Er muss zur objektiven und professionellen Beurteilung und vor allem um den Schutzauftrag des Kindes zu erfüllen einerseits Distanz bewahren, ist jedoch gleichzeitig auf eine gute, empathische Beziehung zu den Bewerbern aus.

Es soll außerdem deutlich gemacht werden, dass sich mit dem gesellschaftlichen Wandel auch das Profil potentieller Pflegeeltern geändert hat. Es entspricht nicht immer dem oft geforderten Bild der „heilen Familie“, sondern auch Pflegefamilien unterliegen dem sich beschleunigenden sozialen Wandel<sup>2</sup>. Und genau diesen Aspekt gilt es sowohl bei der Werbung als auch im Auswahlverfahren zu beachten. Die Werbung potentieller Pflegeeltern darf sich nicht nur an die klassische „Mutter-Vater-Kind-Konstellation“ richten, sondern sollte z.B. auch Alleinerziehende oder andere Lebensgemeinschaften erreichen. Dabei soll im Auswahlverfahren der Blick vor allem auf die *Ressourcen* der potentiellen Pflegeperson gelenkt werden.

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit der Empfehlung verwenden wir im laufenden Text ausschließlich die männliche Form. Damit ist selbstverständlich immer die weibliche Form mitgedacht.

<sup>2</sup> Aus diesem Grund empfiehlt es sich, den Begriff der „Pflegefamilie“ durch „Pflegeperson“ zu ersetzen. Eine weitere Bezeichnung kann nach wie vor der tradierte Begriff der „Pflegeeltern“ sein.

Zusammenfassend ergeben sich für die Fachkräfte 3 Schwerpunktaufgaben im Bewerberverfahren:

## **1. Selbstreflexionsprozesse anregen**

Entscheidend ist, ob der Bewerber tatsächlich die ganze Tiefe seiner Entscheidung für eine Aufnahme eines Kindes antizipiert hat. Wünsche, Erwartungen aber auch Ängste müssen so bearbeitet sein, dass sie ein realistisches Selbstbild der Möglichkeiten geben, einem Kind notwendiger Elternersatz oder -ergänzung zu sein.

## **2. Kontrollaufgaben wahrnehmen**

Der Schutz des Kindes ist oberstes Prinzip jedwedes sozialpädagogischen Arbeitens. Der fallführende Fachdienst und der Pflegekinderdienst setzen diesen Anspruch um. Das heißt im Umfeld müssen Risiken und Gefährdungspotentiale für Kinder erkannt werden, um letztendlich zu geeigneten und tragfähigen Entscheidungen zu kommen.

## **3. Ressourcen verdeutlichen**

Eine erfolgreiche Arbeit kann den potentiellen Pflegepersonen nur gelingen, wenn sie die notwendige immaterielle und materielle Unterstützung sowohl durch

- den Pflegekinderdienst
- weitere unterstützende Systeme
- sich selbst heraus
- die begleitende Fachkraft

erhalten. Diese Ressourcen sind zu besprechen und die Möglichkeiten ihrer Realisation vorwegzunehmen. Von besonderer Bedeutung für eine erfolgreiche Arbeit der Fachkräfte sind in diesem Zusammenhang gute Rahmenbedingungen im Pflegekinderdienst.

## 2 Suche nach geeigneten Pflegepersonen

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung sind für die Tätigkeit im Pflegekinderwesen unverzichtbar. Sie sollen zur Reflektion von Lebenssituationen von Herkunftsfamilien und Pflegeeltern anregen, z.B. über Beweggründe von Eltern informieren, die ihre Kinder zu Pflegepersonen geben.

Die Öffentlichkeitsarbeit soll auf die Dynamiken im „Beziehungs-Viereck“ Eltern-Kind-Pflegepersonen-Fachkräfte aufmerksam machen und über die Arbeit der Pflegekinderdienste generell informieren.

Unterschieden werden kann bei Öffentlichkeitsarbeit und Werbung zwischen

- 1.) fallunspezifischer Arbeit
- 2.) fallspezifischer Arbeit / Werbung im Sinne einer gezielten u.a. auch sozialraumorientierten Suche nach Pflegeeltern für ein bestimmtes Kind.

Besonders bedeutsam ist in beiden Fällen eine gute Erstinformation für Interessierte und Anfragende. Sinnvoll ist die rasche Beantwortung von persönlichen schriftlichen oder telefonischen Erstanfragen potentieller Bewerber. Eine erste Information kann auch darin bestehen, z.B. an einem Werbepostcard Interessierte über eine Inpflegenahme zu informieren. Von besonderer Bedeutung ist es, anfragende Personen zuverlässig und baldmöglichst mit Informationsmaterial zu versorgen und ihnen gezielt ein Gespräch anzubieten.

### 1.) fallunspecifische Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

In ihrer Bedeutung herauszustellen sind insbesondere Informationen und Informationsveranstaltungen mit und von Pflegeeltern aus verschiedenen Pflegeformen. Pflegeeltern als Partner im Rahmen der Jugendhilfe im Sinne des SGB VIII sind vorzüglich geeignet, über die o.a. Lebenssituationen und ihre konkreten Erfahrungen aus der Arbeit mit Pflegekindern zu berichten. Initiativen von Pflegeeltern, etablierte Pflegeelterngruppen und entsprechende Interessenvertretungen, die es nach dem SGB VIII zu fördern und zu unterstützen gilt, können weit im Vorfeld von gezielter Gewinnung von geeigneten Pflegepersonen bzw. im Vorfeld von konkreten Bewerbungen realistische Informationen anbieten.

Allgemein sollen zur Werbung die lokale Presse, Rundfunk und Fernsehen genutzt werden. In ländlichen und kleinstädtischen Bereichen bieten sich als Werbe- und Informationsträger neben den regionalen Tageszeitungen auch landwirtschaftliche Zeitungen, kirchliche Blätter oder Gemeindebriefe, Werbe- und Wochenblätter, Gemeinde- und Stadtanzeiger an, die zahlreiche Haushalte mit ihrem Angebot erreichen.

Zeitgemäß bietet auch das Internet mannigfaltige Informationen zum Thema „Pflegekinder“ und „Pflegekinderdienste“ sowie deren Aktivitäten an (Hinweis: s. Literatur- und Internetliste Punkt 6).

Unverzichtbar ist das eigene Prospekt oder Faltblatt des jeweiligen Pflegekinderdienstes, das – wie andere Paper – an speziellen Orten wie z.B. Kindergärten, Kinderarztpraxen, Familienbildungsstätten, Gemeindeverwaltungen, Vereine, Beratungsstellen, Volkshochschulen, auf Stadtteilstellen,

an Tagen der offenen Tür und anderen bzw. den o.a. Info-Veranstaltungen auszulegen sind.

Empfohlen wird das kontinuierliche Schalten von Anzeigen in Fachzeitschriften, in denen Pflegeeltern geworben werden.

## **2.) fallspezifische Werbung**

Im Einzelfall, insbesondere für ältere, kranke und/oder behinderte Kinder kann es sinnvoll sein, gezielt Pflegepersonen für schwer zu vermittelnde Kind über Anzeigen zu suchen.

Die fallspezifische Werbung hat sich bewährt unter der Voraussetzung der strikten Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen, insbesondere der des Kindes und seiner Angehörigen. Die Informationen müssen so anonymisiert sein, dass ein Rückschluss auf die Familie und das Kind nicht möglich sind.

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge weist in seinen „Weiterentwickelte(n) Empfehlungen zur Vollzeitpflege / Verwandtenpflege“<sup>3</sup> darauf hin, dass auch die Suche nach Pflegepersonen für ein Kind aus dessen sozialen Nahraum immer dann zu befürworten ist, wenn der Erhalt von Beziehungen des Kindes zum bisherigen Umfeld geboten und zum Wohl des Kindes oder Jugendlichen erforderlich ist. Die diesbezüglich gemachten Erfahrungen belegen, dass mit gezielten Methoden, wie z.B. Arbeit mit Sozio- und Genogrammen, Familienkonferenzen, Netzwerkanalysen etc. geeignete Pflegepersonen aus dem sozialen Umfeld gefunden und gewonnen werden können.

### **Abschließender Hinweis**

Es ist zu bedenken, dass im Rahmen von Werbung und Öffentlichkeitsarbeit die personellen Ressourcen der Fachkräfte nicht außer Acht gelassen werden dürfen, um auch eine eventuelle hohe Anzahl von Bewerbern „bewältigen“ zu können.

Des Weiteren hat sich ein Zusammenschluss mit anderen Fachdiensten bewährt, um gemeinsam zu werben.

Abschließend ist festzuhalten, dass jede Werbung des Pflegekinderdienstes sich im moralisch-ethisch und datenschutzrechtlich vertretbaren Umfang an der Situation des zu vermittelnden Kindes und seiner Familie orientieren, beim „Beworbenen“ den Wunsch zur Beschäftigung mit dem Thema ‚Pflegekind‘ wecken und bei konkretem Interesse in einen Gedankenaustausch mit dem Pflegekinderdienst münden soll.

---

<sup>3</sup> Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge: Weiterentwickelte Empfehlungen zur Vollzeitpflege/Verwandtenpflege. VSTP Verlag Soziale Theorie & Praxis GmbH. Frankfurt am Main 2004.

## 3 Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Bewerberverfahren

### 3.1 Welche Unterlagen müssen vorliegen?

#### 3.1.1 Führungszeugnis

Rechtliche Grundlage für die Erteilung eines Führungszeugnisses bildet das Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister (Bundeszentralregistergesetz = BZRG).

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen

- einem Führungszeugnis für Privatpersonen und
- einem Führungszeugnis für Behörden (Belegart „O“).

In einem Behördenführungszeugnis sind – im Gegensatz zu einem privaten Führungszeugnis – auch Einträge z.B. über Entscheidungen von Verwaltungsbehörden, über Schuldunfähigkeitserklärungen oder über eine gerichtlich angeordnete Unterbringung in eine psychiatrische Klinik enthalten (§ 32 (3) und (4) BZRG).

Es wird Jugendämtern empfohlen, grundsätzlich ein Führungszeugnis für Behörden zu beantragen. Die Voraussetzungen dazu sind genaue Angaben über den Berechtigten (Antragsformular s. Anlage Punkt 7). Weder dem Bewerber noch der Behörde entstehen durch diese Verfahrensweise Kosten. Das Zeugnis ist unmittelbar der Behörde zu übersenden. Auf Verlangen ist dem Antragsteller vor Vorlage bei der Behörde Einsicht in das Führungszeugnis zu gewähren. Diese Einsichtnahme erfolgt bei einem von dem Antragsteller benannten Amtsgericht. Nach Einsichtnahme ist das Führungszeugnis an die Behörde weiterzuleiten oder, falls der Antragsteller dem widerspricht, vom Amtsgericht zu vernichten.

Eintragungen über Verurteilungen werden nach Ablauf einer bestimmten Frist getilgt. Die Ausnahme bilden Verurteilungen zu einer lebenslangen Freiheitsstrafe sowie die Anordnung der Unterbringung in Sicherungsverwahrung oder in einem psychiatrischen Krankenhaus. Je nach Dauer der Freiheitsstrafe bzw. Höhe der Geldstrafe betragen die Tilgungsfristen 3 Jahre, 5 Jahre, 10 Jahre und 15 Jahre zuzüglich der Strafzeit laut Urteil. Bei Verurteilung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach den §§ 174 – 180 oder 182 des Strafgesetzbuches (StGB) beträgt die Tilgungsfrist 20 Jahre zuzüglich Strafzeit laut Urteil (§§ 45 ff. BZRG).

#### 3.1.2 Gesundheitszeugnis

Das Erste Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG NRW) beschreibt im 3. Abschnitt – §§ 16-23 – den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Familienpflege und Einrichtungen.

Im Hinblick auf notwendige gesundheitliche Voraussetzungen heißt es in § 17 (Versagungsgründe):

„die Pflegeerlaubnis ist insbesondere zu versagen, wenn [...] die Pflegeperson oder die in ihrer Wohnung lebenden Personen nicht frei von ansteckenden, das Wohl des Kindes gefährdenden Krankheiten sind.“

In dem Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle aus Sicht der Jugendhilfe reicht eine regelmäßige hausärztliche Bescheinigung aus, die be-



stätigt, dass gegen die Vermittlung eines Kindes keine Bedenken bestehen. In einigen Kommunen wird aus pragmatischen Gründen (zur Erleichterung der Arbeit, Vermeidung von Rückfragen) ein amtsärztliches Gutachten verlangt. Dazu gab es bisher ausschließlich positive Rückmeldungen seitens der Bewerber.

Bei konkreten Anhaltspunkten eines Verdachtes auf körperliche oder seelische Gesundheitsbeschränkungen sollte jedoch die Vorlage eines fachärztlichen Gutachtens verlangt werden.

Es ist zu beachten, dass ein Führungszeugnis von allen Volljährigen in der Haushaltsgemeinschaft, und ein Gesundheitszeugnis von allen in der Haushaltsgemeinschaft lebenden Personen zu verlangen ist.

## 3.2 Was steht potentiellen Pflegepersonen zu?

### 3.2.1 Transparenz und Begründung

Potentielle Pflegepersonen müssen umfassend sowohl bei Eignung als auch bei Nichteignung über die Ergebnisse der Bewerbungsgespräche informiert werden. Es empfiehlt sich, die Entscheidung des Trägers in einem persönlichen Gespräch mitzuteilen und diese ausführlich zu begründen. Wichtig dabei ist, dass die Bewerber verstehen, nach welchen Kriterien es zu der Entscheidung kam, besonders wenn es sich um eine Absage handelt. Dadurch kann die mehrfache Bewerbung bei mehreren Jugendämtern verringert werden.

### 3.2.2 Umfassende Information und Beratung

Die Bewerber sind über alle bedeutsamen Fakten, über ihre Rechte aber auch Pflichten, zur Arbeit mit Pflegekindern in Kenntnis zu setzen, damit sie die Aufgabe der Betreuung richtig einschätzen können. Zur Strukturierung der Arbeit im Jugendamt empfiehlt es sich, allgemeinverbindliche Vorgaben für alle in diesem Bereich tätigen Fachkräfte zu entwickeln, damit die Arbeit im Bewerberverfahren nach vergleichbaren Kriterien sicher gestellt werden kann.

Der Pflegekinderdienst hat den Bewerber über die Bedingungen und alle wichtigen Voraussetzungen für die Aufnahme eines Kindes aufzuklären. Dazu zählen auch Informationen über den **Datenschutz** der zu vermittelnden Kinder: Pflegeeltern, denen von den Fachkräften des Jugendamtes Sozialdaten des Pflegekindes oder seiner Eltern übermittelt worden sind, unterliegen hinsichtlich der Befugnis zur Weitergabe dieser Daten folgenden Beschränkungen: gem. § 78 SGB X sind sie als Personen, die in § 35 SGB I nicht genannt sind, verpflichtet, diese Daten nur zu dem Zweck zu verarbeiten oder zu nutzen, zu denen sie ihnen befugt übermittelt worden sind. Das heißt z. B. konkret, dass gegen die Informationsweitergabe in erforderlichem Umfang an Schulen, Ärzte o. ä. Personen/ Institutionen keine Bedenken bestehen, dass aber z. B. das unbedachte Weitergeben von Sozialdaten des Kindes oder seiner Eltern, das nicht dem erzieherischen Zweck dient, unzulässig ist. Pflegeeltern haben diese Daten in gleichem Umfang geheim zu halten wie die Fachkräfte des Jugendamtes selbst. Verstöße gegen diese Vorschriften sind gem. § 85 SGB X Ordnungswidrigkeiten, die mit Bußgeld geahndet werden können oder gar strafbare Handlungen, die Freiheits- oder Geldstrafe nach sich ziehen können.

Fachkräfte des Pflegekinderdienstes sind verpflichtet, Pflegeeltern auf ihre Pflicht zur Einhaltung der o. a. datenschutzrechtlichen Vorgaben hinzuwei-

sen. Dazu dient die Beratung der Pflegeeltern vor Aufnahme eines Pflegekindes gem. § 37 Abs. 2 SGB VIII. Es wird empfohlen, die Inhalte der Beratung über den Sozialdatenschutz zum Gegenstand eines an die Pflegeeltern zu übergebenden Merkblattes zu machen. Denkbar ist auch, über diesen Beratungsgegenstand im Interesse der Rechtssicherheit eine besondere Niederschrift anzufertigen und diese den Pflegeeltern auszuhändigen.

Die Pflegeeltern sind außerdem gründlich über die **finanziellen Leistungen** des Jugendamtes, über **Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten** (EB, Beratung freier Träger) sowie die **Arbeitsweise des Jugendamtes** (Hilfeplanung, Intervention bei Gefährdung des Kindes etc.) zu informieren. Die Rolle des jeweiligen Jugendamtes muss den potentiellen Pflegeeltern deutlich gemacht werden. Es hat neben der beratenden Funktion gleichzeitig auch immer die Kontrollfunktion des Wächteramtes.

In Fragen von **Gesundheitsvorsorge und -fürsorge** für Pflegekinder müssen Bewerber über folgende Aspekte informiert werden:

Im Hinblick auf den Schutzauftrag des Jugendamtes – § 8 a SGB VIII, eingefügt durch das Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetz (KICK) – sollten Pflegepersonen verpflichtet werden, die medizinischen Vorsorgeuntersuchungen der ihnen anvertrauten Kinder bei Kinderärzten durchführen zu lassen und die Ergebnisse anhand des Untersuchungsheftes mit der jeweiligen Fachkraft des Pflegekinderdienstes zu besprechen.

### 3.3 Dokumentation des Verfahrens

Der öffentlich rechtliche Träger hat gem. §§ 1, 8a, 42 und 50 SGB VIII eine Garantenstellung wahrzunehmen. Daraus ergibt sich im Rahmen des Bewerberverfahrens für das Jugendamt die Handlungspflicht, die passende Form eines Auswahlverfahrens zu suchen. Im Mittelpunkt soll stets das Wohl des Kindes bzw. des Jugendlichen stehen.

Entscheidungen müssen nachvollziehbar sein und begründet werden. Ein entscheidender Aspekt ist dabei die schriftliche Dokumentation des Verfahrens. Die wichtigsten Kriterien für die Dokumentation im Jugendamt allgemein, und damit auch im Bewerberverfahren, sind:

Erforderlichkeit der Akten, Objektivität, Aufgabenbezug, Überprüfbarkeit und Transparenz.

### 3.4 Hilfe zur Erziehung bei Verwandten

Eine „andere Familie“ im Sinne des § 33 SGB VIII kann auch der Haushalt naher Verwandter (Großeltern, Onkel und Tante) sein. Maßgeblich ist dabei, dass ein erzieherischer Bedarf im Sinne des § 27 Abs. 1 SGB VIII gegeben ist, der durch die leiblichen Eltern des Kindes nicht gewährleistet wird und die andere Familie in der Lage ist, dem erzieherischen Bedarf des Kindes Rechnung zu tragen, d.h. eine geeignete Pflegeperson ist. Liegen diese Voraussetzungen vor, hat der Personensorgeberechtigte einen Anspruch auf Hilfe zur Erziehung in Vollzeitpflege und auf Leistung zum Unterhalt nach § 39 SGB VIII.

Durch das KICK wird in § 27 Abs. 2a SGB VIII klar angeordnet, dass der Anspruch auf Hilfe zur Erziehung nicht dadurch entfällt, dass eine andere unterhaltspflichtige Person bereit ist, diese Aufgabe zu übernehmen. Die

Gewährung setzt allerdings die Bereitschaft und Eignung dieser Person voraus, den Hilfebedarf in Zusammenarbeit mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach Maßgabe der §§ 36 und 37 SGB VIII zu decken.

Allerdings ermöglicht § 39 Abs. 4 SGB VIII dem öffentlichen Träger, die laufenden Leistungen angemessen zu kürzen, wenn die Pflegeperson unterhaltsverpflichtet ist. Jede Kommune ist dazu angehalten, Regelungen in dieser Frage zu treffen. Die Verwandten sind über alle finanziellen Aspekte vom öffentlichen Träger zu informieren.

Im Rahmen des Bewerberverfahrens ergibt sich für Jugendämter und Träger die Aufgabe, für Verwandte nicht höhere Maßstäbe zu setzen als für andere Bewerber. Gerade der verwandtschaftliche Bezug und mitunter tragfähige Bindungen sind maßgebliche Kriterien, die gegenüber anderen nicht in vollem Umfang erfüllten Kriterien wie z.B. Wohnverhältnisse, bedeutsam sind und zu einer positiven Entscheidung führen.

### **3.5 Zuständigkeit des örtlichen Jugendamtes und Fragen zur Bewerberarbeit in anderen Jugendamtsbezirken**

§ 86 SGB VIII regelt die örtliche Zuständigkeit für Leistungen an Kinder, Jugendliche und Eltern bzw. sonstige Personensorgeberechtigte. Anknüpfungspunkt für die Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit ist vorrangig der gewöhnliche Aufenthalt von Eltern/Elternteilen.

Sofern sich also z. B. der gewöhnliche Aufenthalt der Eltern ändert, ändert sich auch die örtliche Zuständigkeit.

Abs. 6 regelt die örtliche Zuständigkeit bei Dauerpflegeverhältnissen. Diese Regelung weicht ausdrücklich von der generellen Festlegung der örtlichen Zuständigkeit nach Abs. 1 bis 5 ab. Hier wird 2 Jahre nach Beginn der Dauerpflege der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich die Pflegeperson ihren gewöhnlichen Aufenthalt (gA) hat. Ein Wechsel der Pflegeperson setzt jeweils die Frist neu in Gang. Voraussetzung ist, dass ein Dauerpflegeverhältnis besteht.

Vor dem Hintergrund der Entscheidung des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 21.10.2004 ist durch den öffentlichen Träger der Jugendhilfe sicherzustellen, dass innerhalb einer kurzzeitigen Frist nach Bekanntgabe eines Zuzuges von Pflegepersonen in den Jugendamtsbereich eine sofortige Information durch das bisher betreuende Jugendamt erfolgt.

Es muss im Bewerberverfahren grundlegende Absprachen, z.B. in regionalen Arbeitskreisen, zwischen den Jugendämtern geben. Besonderer Zusammenarbeit bedarf es, wenn Pflegepersonen geworben werden, die im Bezirk eines anderen Jugendamtes wohnen. In diesem Falle müssen Informationen über diese Bewerber, sofern solche vorliegen, bei dem zuständigen Jugendamt eingeholt werden, die u. U. Aufschluss über eine mögliche Eignung oder auch Nichteignung geben. Dies gilt vor allem dann, wenn Pflegeeltern in einem anderen Bezirk belegt werden und ein Zuständigkeitswechsel nach § 86 (6) SGB VIII erfolgen wird.

## 4 Verfahren und Instrumente

Das Bewerbungsverfahren gestaltet sich prozesshaft und entwickelt sich. Es ist nicht in allen Aspekten von vorneherein festlegbar. An dieser Stelle sollen Verfahren und Instrumente in den einzelnen Phasen als Bausteinmodell vorgestellt werden, wobei jedem überlassen bleibt, welche Bausteine von persönlicher Bedeutung sind und sich bewähren.

| Ziele   | Inhalte  |
|---|--|
| <b>1. Erstkontakt / Einzelgespräch</b>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivationsklärung</li> <li>• erstes Kennenlernen</li> <li>• Informationsgewinnung sowohl für die Fachkraft als auch für den Bewerber</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsaustausch über Aufgaben des PKD, die Vermittlung und über das Bewerbungsverfahren</li> <li>• Klärung von finanziellen Rahmenbedingungen und Wohnverhältnisse sowie Erwartungen an das Pflegeverhältnis</li> <li>• Darstellung der Unterschiede von Pflegekindschaft und Adoption</li> <li>• Themen wie ungewollte Kinderlosigkeit</li> <li>• Motive von Pflegeeltern</li> </ul>   |
| <b>2. Anamnesegespräch/ Bewerberfragebogen</b>  |  |
| <p>Der Einsatz eines Bewerberfragebogens strukturiert die Arbeit im Bewerbungsverfahren. Es kann auch eine Einverständniserklärung über die Weiterverwendung der Angaben damit verbunden werden.</p> <p>Das Anamnesegespräch soll die Bewerber mit der Thematik der Aufnahme eines Pflegekindes vertrauter machen und Umstände aufzeigen, die mit der Aufnahme eines Kindes verbunden sein können.</p>  | <p>Der Fragebogen enthält wichtige Informationen und Anregungen zur Reflektion für die Bewerber. Das ermöglicht der Fachkraft, darüber Gespräche anzuregen, zu strukturieren und Themen zu ergänzen.</p> <p>Bewerberfragebogen (s. Anlagen Punkt 7)</p>  |
| <b>3. Einzelgespräche/ Hausbesuche</b>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur besseren Beurteilung persönlicher Ressourcen und Grenzen sind mehrere Gespräche nötig</li> <li>• Hausbesuch dient der Gewinnung eines Gesamteindrucks des häuslichen Umfeldes und den spezifischen nur dort beobachtbaren Verhaltensweisen</li> <li>• Bewerber können auf ihre Erfahrungen zurückgreifen und werden so zu einer realitätsnahen Auseinandersetzung angeregt.</li> <li>• Beobachtung von Mimik und Gestik liefert zusätzliche wichtige Informationen (vor allem, wenn sich verbale und nonverbale Botschaften widersprechen)</li> <li>• Bessere Einschätzung der Bewerber (durch Beobachtung, welche Themen sie selbst ansprechen und welche von ihnen vermieden werden, bzw. welcher Partner welche Themen anspricht)</li> <li>• Durch Einzelgespräche mit nur einem der Partner geben über unterschiedliche Standpunkte bezügl. der Aufnahme eines Pflegekindes Aufschluss</li> <li>• Informationsgewinnung über die Partnerschaft der Bewerber</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelgespräche sind der Kern des Überprüfungsverfahrens</li> <li>• nach Möglichkeit sollten Gespräche von zwei Fachkräften durchgeführt werden (optimal: gemischt- geschlechtlich)</li> <li>• Zu Beginn des Gespräches sollten die Bewerber über die Zielsetzung, die Themen und den Ablauf informiert werden.</li> <li>• Gestaltung von Gesprächen: verschiedene Methoden, vor allem Befragung und Beobachtung, aber auch Erstellen von Genogrammen, Rollenspielen oder Skulpturen</li> <li>• Gesprächsführungsmethoden, die sich für das Bewerbungsverfahren gut eignen, sind das zirkuläre Fragen und die exemplifizierende Befragung: die exemplifizierende Befragung z.B. ermöglicht es, Einstellungen, mögliche Verhaltensweisen und andere Persönlichkeitsvariablen festzustellen. Anhand vorgegebener Beispielsituationen werden die Befragten angeregt, die spezifische Situation in ihrer Vorstellung zu erleben und auf dieser Grundlage ihr eigenes Verhalten und die begleitenden Emotionen herauszufinden und mitzuteilen.</li> <li>• Die Haltung und die grundsätzliche Einstellung der Fachkraft gegenüber den Bewerbern sollte positiv, vorurteilsfrei und akzeptierend sein. Der Abstand zwischen den Gesprächsterminen sollte den Bewerbern genügend Zeit lassen, sich mit den angesprochenen Themen und Fragen auseinander setzen zu können. Durch den Zuwachs an Informationen verändern sich oft Einstellungen und Standpunkte bei den Bewerbern. Unbewusste Erwartungen und Motive, Bedürfnisse und Hoffnungen, werden deutlicher.</li> </ul> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <h2>4. Bewerberseminare</h2>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fachkraft erhält weitere wichtige Anhaltspunkte durch Gruppenverhalten der Bewerber</li> </ul> <p>Durch die Bewerberseminare sollen die Pflegeelternbewerber</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>erfahren, dass die Entscheidung, welches Kind in ihrer Familie passt, ein Zusammenspiel vieler Faktoren ist und eine eigene Einschätzung dazu bekommen</li> <li>durch die Vermittlung von Realität eine für sich realistische, verantwortliche Selbsteinschätzung ihrer Grenzen und Möglichkeiten entwickeln können</li> <li>sich durch die thematische und inhaltliche Auseinandersetzung noch mal mit ihrem ursprünglichen Aufnahmewunsch auseinandersetzen können</li> <li>während der Gruppenarbeit die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Meinungen der einzelnen Gruppenteilnehmer kennen zu lernen</li> <li>ihre eigenen Grenzen erkennen und sich nicht zwingen lassen ihre Grenzen außer Acht zu lassen</li> <li>fachliches Wissen erhalten</li> <li>die Vermittlungsrealität kennen lernen und zu erwartende Fragen und Probleme erfahren</li> <li>Vertrauen zu den Fachkräften entwickeln.</li> </ul> <p>Durch Berichte von erfahrenen Pflegeeltern erhalten Bewerber eine Hilfe ihre Ideale an der Realität zu überprüfen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Bearbeitung verschiedener Themen, wie Herkunft, Probleme der doppelten Elternschaft, grundsätzliche Informationen über Bedürfnisse und Entwicklung von Kindern, oder auch typische Phasen von Pflegeverhältnissen</li> <li>realitätsnahe und glaubwürdige Erfahrungsberichte von erfahrenen Pflegeeltern, die eingeladen werden</li> </ul> <p>Die folgende thematische Themenliste dient als Orientierung für wichtige Inhalte der Bewerberseminare:</p> <p><b>Entwicklungspsychologie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wahrnehmungs-, Sprach- und Entwicklungsstörungen</li> <li>Spezielle Altersspezifika (Phasen der frühkindlichen Entwicklung, Pubertät etc.)</li> <li>Bindungen</li> <li>Abweichungen</li> </ul> <p><b>Erziehungsprobleme:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autoaggressive Verhaltensweisen</li> <li>Aggressive Verhaltensweisen</li> <li>Lernschwierigkeiten</li> <li>Süchte</li> <li>Psychische Auffälligkeiten</li> <li>Hyperkinetisches Syndrom</li> </ul> <p><b>Traumatisierungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sexuelle Gewalt</li> <li>Allgemeine Gewalterfahrungen</li> <li>Vernachlässigung</li> <li>Beziehungsverlust (Tod, Trennung etc.)</li> </ul> <p><b>Vermittlungs- und Betreuungsprozess</b><br/>Wissen über Ablauf und Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HPG</li> <li>Besuchskontakte</li> <li>Hausbesuche, Beratungsgespräche</li> </ul> <p><b>Gesundheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>AIDS</li> <li>Psychosomatische Störungen</li> <li>Behinderungen</li> <li>Psychohygienische Maßnahmen</li> </ul> <p><b>Recht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grundlagen SGB VIII</li> <li>Kindschaftsrecht</li> <li>Vormundschaftsrecht</li> </ul> |  |
| <h3>4.1 Formen der Seminararbeit</h3>   |  |  |
| <p>Die <b>Blitzlichtmethode</b> dient zur Auflockerung der Arbeitsatmosphäre und des gegenseitigen Kennenlernens.</p> <p>Durch <b>Kleingruppenarbeit</b> lassen sich z.B. Aufgaben zu einem Fallbeispiel besser bearbeiten.</p>   | <p>Blitzlicht kann sowohl zu Beginn eines Seminars und/oder auch am Ende eingesetzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstellungsrunde</li> <li>durch die Vermittlung von Rahmenbedingungen ein persönliches Wohlbefinden erzeugen</li> <li>Erwartungen an die Fachkräfte</li> <li>Erwartungen an das Seminar</li> <li>Offene Fragen</li> </ul> <p>Die Gruppe kann sich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>anhand ihrer Geschlechter bilden</li> <li>anhand ihres Wohnortes</li> <li>anhand kinderlosen Paaren oder Eltern</li> <li>oder die Kleingruppen finden sich selbst zusammen</li> </ul> <p>Günstig erweist sich eine Trennung der Paare. Die Gruppe erhält von der Fachkraft einen konkreten Arbeitsauftrag mittels eines Arbeitspapiers, das vorbesprochen wurde. Die Kleingruppe erarbeitet diesen Arbeitsauftrag und stellt die Arbeitsergebnisse anschließend im Plenum vor.</p>  |  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Das <b>Plenum</b> besteht aus allen Teilnehmern. Es dient dem Austausch einerseits über Arbeitsergebnisse der Kleingruppen und andererseits über die vorhandenen unterschiedlichen Empfindungen und Erfahrungen.</p> <p>Das <b>Rollenspiel</b> bietet den Bewerbern die Möglichkeit, sich in die unterschiedlichen Rollen der einzelnen oder im pflegegeschehen beteiligten Personen hineinzusetzen (Herkunftseltern, Jugendamt, Vormund, Kind, Pflegeeltern). Dadurch werden die unterschiedlichen Gefühle, Erwartungen und Ansprüche bewusster und möglicherweise nachhaltiger präsentiert.</p> <p>Ein <b>Referat</b> ist ein Vortrag zu einem bestimmten Thema, und dient der Wissensvermittlung.</p> <p><b>Phantasiereisen</b> dienen den Bewerbern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zur Entspannung</li> <li>• zur Sensibilisierung bestimmter Themen</li> <li>• zur Sensibilisierung der eigenen Entwicklung</li> <li>• zur eigenen Wahrnehmung.</li> </ul> <p>Durch eine <b>Teilnehmerbescheinigung</b> über das Seminar erhalten die Bewerber ein Zertifikat als Qualifikationsnachweis.</p> | <p>Die Vorstellungen im Plenum können durch z.B. Plakate oder Schaubilder erfolgen. Auch der Einsatz von Video, Flip-Chart oder Skripten unterstützt einen Vortrag.</p> <p>Eine Methode des Rollenspiels ist die Skulpturenstellung, um die Welt aus den Augen z.B. des Kindes zu sehen.</p> <p>Das Referat kann gehalten werden durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Seminarleitung</li> <li>• eine externe Fachkraft oder</li> <li>• bereits geschulte und erfahrene Pflegeeltern, die ihre Erfahrungen im Zusammenleben mit einem Pflegekind weitergeben.</li> </ul> <p>Die Bescheinigung sollte die bearbeiteten Themen im Seminar enthalten sowie ggf. Aussagen über die Eignung der Bewerber.</p>   |
| <h2>4.2 Einbeziehung</h2>   |   |
| <p>Es sollte auch möglich sein, dass die Bewerber, die bereits an einem anderen Ort oder durch einen anderen Träger Vorbereitungsseminare und Fortbildungen gemacht haben, diese von der jetzt zuständigen Vermittlungsstelle „anerkannt“ bekommen. Ebenso sollten durchlaufene Bewerberverfahren nach einem Umzug der Bewerber auch von der neuen Vermittlungsstelle akzeptiert werden.</p>  |   |
| <h2>5. Facharbeitskreise</h2>   |   |
| <p>Das Lernen in Gruppen durch fortlaufende Facharbeitskreise stabilisiert das einzelne Pflegesystem und gibt Sicherheit und Halt. Man kann sich vergleichen und eigene Kompetenzen und Schwächen realistischer einschätzen. Ziele der Arbeit in Fachkreisen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Persönlichkeitsentfaltung</b> der Pflegeeltern</li> <li>• <b>Entwicklung der erzieherischen Kompetenzen und Beziehung</b></li> </ul>   | <p>Die Persönlichkeitsentfaltung der Pflegeeltern beinhaltet u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Auseinandersetzung mit der eigenen Entwicklung</li> <li>• ein konstruktiver Umgang mit den eigenen Stärken und Schwächen</li> <li>• Übereinstimmung von Denken, Fühlen und Verhalten</li> <li>• Beziehungsfähigkeit</li> <li>• ganzheitliche Lebensgestaltung</li> </ul> <p>Als Voraussetzung zu jeder erzieherischen Beeinflussung gilt der Aufbau einer tieferen Beziehung zwischen Pflegeeltern und -kind. Eingeschlossen ist darin der Respekt vor der Einmaligkeit des jungen Menschen. Die Aufgabe der Pflegeeltern ist es, den jungen Menschen in seiner Entwicklung so zu fördern, dass er selbständig wird und in einem gesunden Verhältnis zu sich, zu den anderen Menschen und der Umwelt lebt.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pflegeeltern- Knowhow</b></li> </ul>   | <p>Durch Facharbeitskreise werden bestimmte Wissensinhalte und Fertigkeiten vermittelt, welche teilweise sehr spezifisch sind. Dabei wird sich z.B. über Möglichkeiten von Hilfen und Maßnahmen zur Heilung von Schädigungen und Behinderungen ausgetauscht und Erfahrungen über den Umgangs damit weitergegeben.</p> |
| <h2>6. Beurteilung</h2>  |   |
| <p>Die Fachkraft erstellt ein Bewerberprofil, das in Beziehung zum konkreten Aufnahmewunsch des Bewerbers gesetzt werden sollte. Im optimalen Fall ergibt sich so ein realistisches, nicht verzerrtes Bild der Bewerber, dem diese ebenfalls zustimmen sollen.<br/>Das örtlich zuständige Jugendamt muss von der Fachkraft rechtzeitig über die Bewerbung der Pflegeeltern informiert werden.</p>  | <p>Zur Erstellung des Bewerberprofils bildet die Fachkraft Hypothesen über einzelne Eigenschaften, Einstellungen, Wissensbestände und Kompetenzen der Bewerber. Während den Kontakten mit dem Bewerber werden diese ständig überprüft und gegebenenfalls modifiziert.</p>   |
| <h2>7. Auswertungsgespräch</h2>  |   |
| <p>Das Auswertungsgespräch dient:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Klärung offener Fragen</li> <li>• dem offenen Austausch der Fachkraft bezüglich persönlicher Ressourcen und Grenzen der Bewerber</li> <li>• der Präzisierung der Vorstellungen über das für eine Vermittlung in Frage kommende Kind</li> <li>• der Thematisierung von Ausschlussgründen.</li> </ul>   | <p>Das Auswertungsgespräch mit den Pflegeeltern soll in jedem Fall persönlich erfolgen und schriftlich dokumentiert werden.</p>   |
| <h2>8. Bescheinigung über das Bewerberverfahren</h2>   |   |
| <p>Der Bewerber sollte am Ende des Verfahrens eine Bescheinigung über alle Bausteine erhalten, d.h. über die Teilnahme am Bewerberseminar (Zertifikat) sowie eine Bescheinigung mit dem Hinweis auf die erfolgte grundlegende Überprüfung des Bewerbers durch weiteren persönlichen Kontakt.</p>   |   |
| <h2>9. Individuelle Eignungskriterien für die Pflegeelternbewerber:</h2> <p><b>Persönliche Kompetenzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation klären</li> <li>• Vorstellungen und Wünsche der Bewerber von einem Pflegekind</li> <li>• Erziehungserfahrung- und verhalten</li> <li>• Lebenssituation und Lebensplanung bezüglich Partnerschaft und Berufstätigkeit</li> <li>• Gesundheitliche Situation</li> <li>• Finanzielle Situation</li> <li>• Wohnverhältnisse</li> <li>• Polizeiliches Führungszeugnis</li> </ul> <p><b>Soziale Kompetenzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit der Zusammenarbeit mit professionellen Personen</li> <li>• Offenheit und Toleranz gegenüber anderen Bezugssystemen</li> <li>• Unvoreingenommene respektvolle Haltung gegenüber Fremden und Unbekannten</li> <li>• Pädagogisches Geschick und Einfühlungsvermögen in die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen</li> </ul> <p><b>Emotionale Kompetenzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit</li> </ul> |   |

## 10. Individuelle Ausschlussgründe für die Pflegeelternbewerber:

### Persönliche Gründe

- Mangelnde Erziehungsfähigkeit
- Überwiegend einengender und erniedrigender Erziehungsstil
- Erhebliche Erziehungsschwierigkeiten mit eigenen Kindern
- Gesundheitszustand der Bewerber
- Suchtkrankheiten, psychiatrische Erkrankungen, ansteckende Krankheiten wie TBC, akute lebensbedrohliche Erkrankungen, HIV Infektion, Hepatitis B
- Wenn deutlich wird, dass ein Kind aufgenommen wird um eine ganz bestimmte Funktion zu erfüllen ( Partnerersatz, Spielkamerad, Ersatz für ein gestorbenes Kind )
- Relevante Vorstrafen
- Zugehörigkeit zu Sekten, die einen restriktiven Erziehungsstil befürworten

### Soziale Gründe

- Grundsätzliche Ablehnung der Herkunftsfamilie und -geschichte des Pflegekindes
- Mangelnde Kooperationsbereitschaft zur Zusammenarbeit mit Intuitionen und Fachdiensten
- Pflegeeltern dürfen zur finanziellen Absicherung der **Kernfamilie** nicht auf den Erhalt des Pflegegeldes angewiesen sein.

### Emotionale Gründe

- Nicht verarbeitete eigene traumatische Erlebnisse
- Personen, die nicht in der Lage sind dauerhafte Bindungen einzugehen, da die Pflegekinder noch mehr als andere langfristige, sichere und zuverlässige Bindungspersonen brauchen.
- Geringe Belastbarkeit und unzureichende Problemlösungskompetenzen
- Leicht erregbare Personen mit ungenügender Frustrationstoleranz
- Erhebliche Widerstände im Haushalt lebender Personen gegen die Aufnahme eines Kindes

Es handelt sich bei den genannten Eignungskriterien und Ausschlussgründen für Pflegeelternbewerber nicht um eine abgeschlossene Liste.



## 5 Kooperationserfordernisse im Kontext des Bewerberverfahrens

Bewerberverfahren bedeutet einerseits, dass sich Personen um die Aufnahme eines Pflegekindes bewerben, bedeutet andererseits aber auch, dass eine Vermittlungsstelle um ihre Bewerber wirbt.

Viele Bewerber haben schon Informationen aus dem Internet und manche auch durch Pflegeeltern und deren Verbände erhalten. Sie kommen nicht mehr unbedarft.

Die Bewerber bieten die Aufnahme eines Pflegekindes an – haben daran aber auch Erwartungen geknüpft. Eine gewisse „Kundenfreundlichkeit“ ist gefragt, denn Bewerber wollen wissen, auf was sie sich einlassen sollen, was von ihnen verlangt wird – und was sie an Hilfe bekommen.

Es hat sich gezeigt, dass die Hauptwerbeträger die Pflegeeltern selbst sind. Sind Pflegeeltern zufrieden, können sie diese Zufriedenheit auch vermitteln und Interessierte zu Bewerbungen bewegen.

Ein guter Pflegekinderdienst, der fachlich, kindzentriert und mit einer angemessenen Fallzahl arbeiten kann und ein ihn stützender ASD ist das Beste, was Pflegeeltern passieren kann. Erleben sie dies, dann können sie es verantworten, andere Personen für die Aufgabe als Pflegeeltern zu gewinnen. Das Beste, das hat sich bei allen Werbestrategien gezeigt, ist die Mund-zu-Mund-Propaganda der Pflegeeltern selbst.

Es ist hilfreich, wenn es ein überschaubares Konzept der Pflegekinderarbeit gibt. Wenn deutlich wird, wer welche Aufgaben erfüllt und wie die verschiedenen Bereiche miteinander arbeiten. Dies beginnt mit der Klärung der verschiedenen Zuständigkeiten: für was ist der ASD zuständig, für was der Pflegekinderdienst? Gibt es gemeinsame Perspektiven?

Es ist notwendig, dass es ein Netzwerk des Pflegekinderwesens in der Region gibt, dass man voneinander weiß und die (zukünftigen) Pflegeeltern darüber informiert.

Beispiele:

- Familienbildungswerke oder Volkshochschulen, die sich in ihren Angeboten auch mit Pflegekinderthemen beschäftigen
- Beratungsstellen oder freie Berater
- Freie Träger – Diakonie, Caritas, SKF/M, Kinderschutzbund, AWO u.a.
- Pflegeelterngesprächskreise,
- Pflegefamilienvereine und Verbände

Ein Kooperationserfordernis ist die Unterstützung der Selbsthilfeinitiativen der Pflegeeltern.

Notwendig sind auch Absprachen und möglicherweise kooperatives gemeinsames Handeln bei Erfordernissen des Bewerberverfahrens z.B. gemeinsame Vorbereitungsseminare verschiedener Vermittlungsstellen.

## 6 Literatur- und Internetliste

### Fachpublikationen:

- Bayerisches Landesjugendamt: Eignungsüberprüfung von Bewerbern in der Adoptions- und Pflegekindervermittlung. München 2003. ISBN 3-935960-02-6.
- Bayerisches Landesjugendamt: Gesprächsleitfaden und Arbeitshilfe für Fachkräfte der Adoptions- und Pflegekindervermittlungsstellen. München 2003. ISBN 3-935960-03-4.
- Blandow/Frauenknecht: Dauerpflege, Adoption und Tagesbetreuung/ Trends in der sozialen und rechtlichen Entwicklung. München 1980.
- Schmidtbauer: Helfen als Beruf / die Ware Nächstenliebe. Reinbeck 1983.
- Stadt Münster: Amt für Kinder, Jugendliche und Familien: Bericht Gesamtkonzept. Pflegekinderarbeit in Münster. Münster 2003. (Kontaktadresse: jugendamt@stadt-muenster.de).

### Internet:

- Bundesverband der Pflege- und Adoptivfamilien e.V (PFAD): [[www.pfad-bv.de](http://www.pfad-bv.de)].
- Fachzentrum für Pflegefamilien Sachsen- Anhalt: Wie werden Eltern Pflegeeltern? [<http://www.stejh.de/Pflegeelternschule/Paedagogik/Fachartikel/BegleitungPE/PflegeelternBewerbung#1>].
- Kreis Aachen: Amt für Kinder, Jugend und Familienberatung: Qualitätsentwicklung im Pflegekinderdienst. Aachen. [[www.kreis-aachen.de/jugendamt](http://www.kreis-aachen.de/jugendamt): → Beratung und Hilfe → Pflegekinder → Broschüre].
- Moses Online (Das Portal zum Thema Pflegekinder und Adoption): [[www.moses-online.de/web/144](http://www.moses-online.de/web/144)].

### Zeitschrift:

- PAN Pflege- und Adoptivfamilien NRW e.V.: Paten. Zeitschrift, erscheint vierteljährlich. Zu bestellen unter: [[www.pan-ev.de](http://www.pan-ev.de)].

## 7 Anlagen

- Inhalte eines Bewerberfragebogens
- Antrag einer Behörde auf Erteilung eines Führungszeugnisses

Die Vorlagen stehen auch im Internet zum Download bereit unter:  
[www.lvr.de](http://www.lvr.de): Jugend → Fachthemen → Erziehungshilfe → Arbeitshilfen →  
Vorlagen- Sammlung.

## **Inhalte eines Bewerberfragebogens**

Die Fragen richten sich immer an beide Partner der Pflegeelternbewerber.

### **1. Persönliche Angaben**

(Name, Geburtsdatum, -ort, -name, Religion, Staatsangehörigkeit, Adresse, Telefonnummern)

### **2. Familiensituation**

(Eheschließungen, Scheidungen, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder)

### **3. Eltern und Geschwistern der Bewerber**

(Name, Alter, Beruf, Familienstand, Kinder, evtl. Todestag)

### **4. Wohnsituation**

(Wohnung / Haus, Größe und Zimmeranzahl, Haustiere, andere Mitbewohner)

### **5. Angaben zu Hobbys und Nachbarschaft**

(Kinder in der Nachbarschaft, Spielgelegenheiten, Außenkontakte)

### **6. Nähere Angaben zu den im Haushalt lebenden Personen**

(z.B. über: geistige/ körperliche Behinderungen oder Beeinträchtigungen, Krankheiten, Drogen-, Alkohol- oder psychische Probleme, Vorstrafen, bisherige Kontakte zu Jugendamt oder anderen Beratungsstellen)

### **7. Berufliche und wirtschaftliche Situation**

(Schulabschluss, Beruf, momentane Tätigkeit, Nettoeinkommen, Schulden)

### **8. Angaben zur Pflegestelle**

(Angaben zur gewünschten Pflegeform, Erfahrungen mit Pflegekindern, vorherige Bewerbungsverfahren, Wünsche über Alter und Geschlecht des Pflegekindes)

### **9. Angaben zu Befürchtungen bei Besonderheiten von Pflegekindern**

(z.B. ausländische Staatsangehörigkeit, andere Hautfarbe, Verhaltensauffälligkeiten, Lernbehinderung, geistige oder körperliche Behinderung, Sprach-, Hör- oder Sehbehinderung, chronische Erkrankungen, noch ungeklärte Risiken)

### **10. Wünsche, Vorstellungen, Erwartungen zum aufzunehmenden Kind**

(z.B. in Bezug auf Temperament, Herkunft, Schulausbildung)

### **11. Fragen in Bezug auf die Herkunft des Kindes**

(Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Herkunftsfamilie, Rolle der Herkunft für die Bewerber, Befürchtungen bei bestimmten Auffälligkeiten in der Herkunftsfamilie wie Straffälligkeit, körperliche und sexuelle Gewalterfahrung, Alkohol- und Drogenprobleme, Prostitution, geistige oder körperliche Krankheiten)

### **12. Gründe für eine Inpflegenahme, besondere Fähigkeiten im Umgang mit Kindern, Angaben zu erzieherischen Vorstellungen, bisherige pädagogische Erfahrungen**

### **13. Interesse an gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Pflegeeltern**

(Erfahrungsaustausch, Fortbildungsveranstaltungen, Gruppenarbeit, Wochenendveranstaltungen mit Kindern)

### **14. Sonstige Mitteilungen, vorherige Bewerbungsverfahren**

*(von: Deutscher Kinderschutzbund Euskirchen e.V.)*

**Antrag einer Behörde  
auf Erteilung eines Führungszeugnisses**

**Ausfüllanleitung beachten!**

|               |    |               |             |    |   |
|---------------|----|---------------|-------------|----|---|
| Ordnungsdaten | 01 | O             | < Beleg-Art | 02 | < Geburtstag  |
| Personendaten | 07 |               |             |    | < Geburtsname                                       |
|               | 08 |               |             |    | < Nur bei Abweichung vom Geburtsnamen: Familienname |
|               | 09 |               |             |    | < Vornamen  |
|               | 10 |               |             |    | < Geburtsort  |
|               | 11 | < Deutsche(n) | 12          |    | < Andere Staatsangehörigkeiten                      |
|               | 14 |               |             |    | < Letzte bekannte Anschrift                         |
|               | 15 |               |             |    | < Geburtsname der Mutter                            |
|               | 16 |               |             |    | < Abweichende Personendaten                         |

17 Das Führungszeugnis wird zur Erfüllung hoheitlicher Aufgaben benötigt. Eine Aufforderung an den Betroffenen, ein Führungszeugnis vorzulegen, ist  
 nicht sachgemäß. Zutreffendes ankreuzen.  
 erfolglos geblieben.  
 Verwendungszweck für Führungszeugnis: Erteilung einer Pflegeerlaubnis

18

Der Generalbundesanwalt  
 beim Bundesgerichtshof  
 - Dienststelle Bundeszentralregister -  
 53094 Bonn

|    |  |
|----|--|
| 30 | < Behördenkennzeichen                            |
| 31 | < Geschäftsnummer                                |
| 33 | < Ort, Datum                                     |
| 34 | < Unterschrift                                   |
| 35 | Hier Anschrift für <b>Rückantwort</b> eintragen! |



Generalbundesanwalt beim Bundesgerichtshof  
 - Dienststelle Bundeszentralregister - 53094 Bonn

**Führungszeugnis**

Eintragungen im Zentralregister:

Dieses Führungszeugnis wurde mit Hilfe automatischer Einrichtungen erteilt und nicht unterschrieben

Landschaftsverband Rheinland  
Dezernat Schule und Jugend

Verantwortlich  
Michael Mertens

Redaktion und Ansprechpartner  
Klaus Nörtershäuser  
fon: 0221 / 809 - 6313  
e-mail: Klaus.Noertershaeuser@lvr.de

Eva Knüttgen  
fon: 0221 / 809 – 6765  
e-mail: Eva.Knuettgen@lvr.de

fax: 0221 / 809 – 6326

Mitglieder der Arbeitsgruppe zur Erstellung der Arbeitshilfe

|  |   |
|--|---|
| Klaus Nörtershäuser, LVR                                 | Bodo Krimm, Erziehungsbüro Rheinland          |
| Eva Knüttgen, LVR  | Herbert Heinrichs, JA Alsdorf                 |
| Lisa Böhne, JA Remscheid                                 | Prof. Dr. Ferdinand Kaufmann                  |
| Doris Peschel, SJA Düren                                 | Walter Tesch- Warkentin, SKFM e.V. Düsseldorf |
| Anne Keßeler, Deutscher Kinderschutzbund Euskirchen e.V. |   |
| Henrike Hopp, Pflege- und Adoptivfamilien NRW e.V.       |   |

Druck  
Landschaftsverband Rheinland  
Hausdruckerei







