

Fach- und Führungskräfte in besonderer Verantwortung

**Verbindlicher Leitfaden zur Prävention von und Umgang mit
grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt
durch Mitarbeitende des Jugendamtes**

Herausgeber:

Landeshauptstadt Stuttgart
Jugendamt
Wilhelmstraße 3
70182 Stuttgart

Verantwortlich:
Dr. Susanne Heynen
Eva Zurbrügg

Stand: Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Präambel.....	4
Teil 1: Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention.....	5
1. Zielgruppen	5
2. Begriffsdefinitionen.....	5
3. Verbindliche Regeln zur Prävention	5
Teil 2: Vorgehen bei Verdacht.....	7
1. Beobachtung und Dokumentation: Fachkräfte und (Einrichtungs-) Leitungen.....	7
2. Intervention: Amtsleitung, Verwaltungsleitung und zuständige Abteilungs-, Dienststellen- und Bereichsleitung	7
3. Rehabilitation	8
4. Aufarbeitung und Reflektion	8
Teil 3: Arbeitsfeldspezifische Präventionskonzepte der Abteilungen.....	9
1. Präventionskonzept für Abteilungen, Dienststellen und Mitarbeitende, die nicht direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten	9
2. Präventionskonzept der Abteilungen Familie und Jugend (51-FJ) und Zentrale Dienste (51-00-2).....	10
3. Präventionskonzept der Abteilung Kindertagesbetreuung/Schulkindbetreuung (51-Kita/SK)	13
4. Präventionskonzept der Abteilung Erziehungshilfen (51-00-6)	16
Anlage 1: Verfahrensablauf bei Vorwurf gegenüber Mitarbeitenden	19
Anlage 2: Dienstanweisung zur Qualitätssicherung vom 27.12.1999.....	20

Vorwort

Die Sensibilität gegenüber grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt durch Fachkräfte in Institutionen ist seit dem Jahr 2010 stark gestiegen, nachdem zahlreiche Fälle in Schulen, Internaten und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bekannt wurden.

Trotz intensiver Bemühungen um Aufklärung und Prävention werden auch heute Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe Opfer sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte, Neben- und Ehrenamtliche sowie andere Kinder und Jugendliche.

Deshalb haben wir uns entschieden, den 2013 erstmalig erschienenen Leitfaden des Jugendamtes Stuttgart zu überarbeiten, uns erneut mit Nähe und Distanz in der Pädagogik zu befassen und bisherige Präventionsstrategien zu reflektieren. Der Leitfaden dient darüber hinaus dazu, im Falle von (sexualisierten) Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt durch Mitarbeitende Orientierungen zu geben für eine konsequente Intervention und, im Falle eines vage bleibenden oder unbegründeten Verdachts, für entsprechende Strategien und Maßnahmen der Rehabilitation.

Auf weitere Zielgruppen und Gefährdungen kann an dieser Stelle nur hingewiesen werden, ohne dass sie explizit Gegenstand des vorliegenden Leitfadens sind. Hierzu gehören:

- Gefährdungen durch Kinder und Jugendliche selbst
- Risikoverhalten von Kindern und Jugendlichen
- Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt gegen Auszubildende und Mitarbeitende in Abhängigkeitsverhältnissen

In diesem Leitfaden wird dargestellt

- wie das Jugendamt in Fällen von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt vorgeht und
- wie die Prävention gestärkt wird.

Auch freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe müssen eigene Verfahren zur Prävention von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und durch andere Personen in ihren Einrichtungen sowie Verfahren zur Intervention und Rehabilitation vorlegen. Das Gleiche gilt für transparente Beschwerdeverfahren. Diese Pflicht ist gekoppelt an die Voraussetzungen zur Förderung des Trägers sowie die Erteilung einer Betriebserlaubnis.

Den Mitarbeitenden soll dieser Leitfaden zu mehr Sicherheit verhelfen. Vertrauen und ein respektvoller Umgang entstehen vor allem durch Offenheit gegenüber sich und anderen sowie durch Transparenz in Bezug auf die eigenen Handlungen. Beides kann nicht verordnet, sondern nur im positiven Sinne unterstützt werden.

Von Grenzverletzungen und Gewalt jeglicher Art betroffene junge Menschen, ihre Eltern und Vertrauenspersonen können sich in allen Fällen an die Fachkräfte des Jugendamtes wenden. Dies gilt auch für die Mitarbeitenden selbst.



Dr. Susanne Heynen

Amtsleiterin

Präambel

Kinder und Jugendliche sind Träger*innen von Grundrechten, etwa das Recht auf eine eigenständige Persönlichkeit, auf Leben und Entwicklung sowie auf Beteiligung. Diesen Formulierungen der UN-Kinderrechtskonvention entspricht § 1 des SGB VIII, nach dem jeder junge Mensch das Recht „auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ hat. Die Kinder- und Jugendhilfe hat die Aufgabe, jungen Menschen zur Verwirklichung ihrer Grundrechte zu verhelfen.

Junge Menschen, die beim Jugendamt als dem öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe Schutz, Beratung und Unterstützung suchen, Kindertageseinrichtungen besuchen und Hilfen zur Erziehung erhalten, dürfen nicht in ihren Rechten verletzt werden. Auch Auszubildende und Mitarbeitende des Jugendamtes haben Anspruch auf Respekt und Fürsorge.

Regeln und Verhaltensabsprachen für alle Personen in der Jugendhilfe tragen dazu bei, Gefährdungen junger Menschen, die sich in Obhut des Jugendamtes befinden, zu vermeiden. Ein respektvoller Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Eltern und Bezugspersonen sowie gegenüber Kolleg*innen ist die Voraussetzung für eine gute Arbeit des Jugendamtes. Grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt werden nicht bagatellisiert, sondern ernst genommen. Entsprechende Beobachtungen und Wahrnehmungen werden mitgeteilt.

Der Leitfaden besteht aus drei Teilen:

Im ersten Teil werden Zielgruppen definiert, Begriffe geklärt und verbindliche Regeln der Prävention erläutert.

Im zweiten Teil liegt der Schwerpunkt auf Intervention, Rehabilitation und Aufarbeitung. Dieser Schwerpunkt liegt im Verantwortungsbereich der Verwaltung. Hierzu gehört insbesondere die Sicherstellung eines eindeutigen Ablaufs mit klaren Verantwortlichkeiten im Falle von Grenzverletzungen und Gewalthandlungen.

Der dritte Teil umfasst die arbeitsfeldspezifischen Strategien zur Prävention für die Arbeitsbereiche, die nicht direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sowie die Abteilungen Familie und Jugend, Zentrale Dienste für Familien, Kindertageseinrichtungen und Schulkindbetreuung sowie Erziehungshilfen.

Teil 1: Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention

1. Zielgruppen

Der Leitfaden richtet sich an alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Jugendamtes der Landeshauptstadt Stuttgart.

2. Begriffsdefinitionen

Die Trennlinien zwischen pädagogisch unangemessenem Verhalten, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt sind nicht immer einfach und eindeutig zu ziehen. Deshalb muss es in den Einrichtungen des Jugendamtes eine verbindliche Struktur zur Beratung und Reflektion des pädagogischen Alltagshandelns geben (z. B. Präventive Fallberatung, Praxisberatung).

Grundsätzlich gilt, dass das Kind bzw. die*der Jugendliche die Grenzen bestimmt. Die Verantwortung für das Nähe-Distanz-Verhältnis liegt immer in der Verantwortung der erwachsenen Person. Im Falle von Grenzüberschreitungen ist das Einverständnis des Kindes kein Maßstab zur Bewertung der folgenden Handlungen.

Grenzverletzendes Verhalten

Dieses kann im pädagogischen Alltag unabsichtlich geschehen. Häufig ist es Folge fachlicher und/oder persönlicher Unzulänglichkeiten von Mitarbeitenden oder unklarer Regeln und Strukturen. Ein gemeinsames Verständnis über den Umgang mit Nähe und Distanz und darüber, welche Formen von Körperlichkeit im pädagogischen und erzieherischen Alltag notwendig und förderlich sind, ist deshalb unabdingbar.

Absichtliches grenzverletzendes Verhalten überschreitet die innere Abwehr und Schamgrenzen. Es ist eine Form von Machtmissbrauch und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Mädchen und Jungen und das Resultat eines grundlegenden fachlichen und persönlichen Fehlverhaltens.

Sexualisierte Gewalt

Sie ist Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs bzw. eines Machtmissbrauchs. Unter sexueller Gewalt versteht man etwa sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexuellen Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Prostitution von Kindern sowie das Ausstellen, die Herstellung, der Handel und Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte.

3. Verbindliche Regeln zur Prävention

Grundsätzlich gilt, dass die Verantwortung für grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt bei der erwachsenen Person liegt. Prävention ist jedoch Aufgabe des Jugendamtes als Ganzes und aller einzelnen Beschäftigten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich. Leitungskräfte tragen hierbei eine besondere Verantwortung. Mit einem Bündel von Maßnahmen können die Gelegenheiten für grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt minimiert und Barrieren errichtet werden:

Präventionskonzepte

- Alle Abteilungen haben in Präventionskonzepten (s. Teil 3) arbeitsfeldspezifische klare Regeln und Grenzen für den Umgang zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen sowie unter Kindern und Jugendlichen definiert.

- Kinder und Jugendliche werden an der Erstellung und Überprüfung der Regeln beteiligt und in altersgemäßer Form über Präventionskonzepte informiert.
- Eltern bzw. Erziehungsberechtigte kennen das jeweilige Präventionskonzept.

*Ansprechpartner*innen*

- Kinder und Jugendliche wissen, an wen sie sich innerhalb und außerhalb des Jugendamtes im Fall von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt wenden können.
- Das Gleiche gilt für Auszubildende und Mitarbeitende in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen.

Bewerbungsverfahren und Einarbeitung

- Im Bewerbungsverfahren von neuen Mitarbeitenden, die im unmittelbaren Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, ist sichergestellt, dass über die Präventionsverfahren des Jugendamtes informiert wird. Die Aushändigung des vorliegenden Leitfadens gehört zu den Einstellungsunterlagen, die bei der Einführungsveranstaltung überreicht werden. Der Erhalt wird gegenüber der Personalstelle mit Unterschrift bestätigt. Ein erweitertes Führungszeugnis wird verlangt und alle fünf Jahre erneut von der Personalstelle angefordert.
- Bei der Einarbeitung wird den Mitarbeitenden das Präventionskonzept der Abteilung erörtert. Die Einhaltung der Regeln wird regelmäßig thematisiert.

Gegenseitige Unterstützung und Absprachen

- Mitarbeitende und Leitungen unterstützen sich gegenseitig darin, auf grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt zu achten und das betreffende Verhalten anzusprechen.
- Nähe und Distanz in der Pädagogik, grenzverletzendes und gewalttätiges Verhalten mit und ohne Sexualisierung und die damit verbundenen Strategien und Vorgehensweisen werden in Dienstbesprechungen, Fortbildungen oder in der Supervision thematisiert, ebenso die Möglichkeiten der Prävention, Hilfe für die Opfer, Intervention und Rehabilitation. Dabei werden auch Gefährdungen durch Kinder und Jugendliche selbst in den Blick genommen. Die Fachabteilungen werden durch die Dienststelle Qualität & Qualifizierung unterstützt.

Fortbildungen

- Es werden regelmäßige abteilungsübergreifende Veranstaltungen und Fortbildungen zu spezifischen Themen wie Nähe und Distanz in der Pädagogik, Überforderung, Gewalt, (pädophile) Erwachsenensexualität und Täter*innenstrategien sowie zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch die Dienststelle Qualität & Qualifizierung angeboten.
- Wissenschaftliche und praxisrelevante Veröffentlichungen¹ werden durch die Dienststelle Qualität & Qualifizierung ausgewertet. Die Erkenntnisse fließen in die Qualifizierung und die Weiterentwicklung des Kinderschutzes ein.

¹ z.B. Abschlussbericht des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“, www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht_RTKM.pdf?__blob=publicationFile, aufgerufen am 09.02.2019), Veröffentlichungen der unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (www.aufarbeitungskommission.de, aufgerufen am 09.02.2019), Berichte über Ausbeutung und sexuellen Missbrauch in Institutionen (z.B. Korntal, www.aufklaerung-korntal.de/aufklaerungsbericht, aufgerufen am 09.02.2019).

Teil 2: Vorgehen bei Verdacht

Unabhängig davon, ob es sich um einen Verdacht, beobachtete Grenzverletzungen, gewalttätiges Verhalten oder um eine Sexualstraftat handelt, ist zuerst an die Sicherheit des Kindes oder der*des Jugendlichen zu denken. Dies ist die Aufgabe der Fachkräfte und insbesondere der Leitung.

Jeder Verdacht wird ernst genommen, und es wird ihm mit aller Sorgfalt nachgegangen.

Für das Jugendamt gelten für die verschiedenen Verantwortungsebenen folgende Vorgehensweisen:

1. Beobachtung und Dokumentation: Fachkräfte und (Einrichtungs-)Leitungen

Bei Verdacht, ungenauen oder widersprüchlichen Beobachtungen und Mitteilungen steht die Systematisierung und Bewertung der Informationen im Vordergrund.

- Getrennte Dokumentation der konkreten Beobachtungen und Informationen sowie der eigenen Reaktionen durch die Fachkraft: Was habe ich konkret gesehen, gehört, von Dritten erfahren? Separat davon wird festgehalten, was die Wahrnehmungen an Gedanken, Gefühlen und Interpretationen auslösen.
- Die Leitung wird umgehend über die Beobachtung informiert. Sie fasst zusammen, was möglicherweise auch von anderen beobachtet wurde. Ist die Leitung selbst involviert, wird die nächsthöhere Leitungsebene einbezogen.
- Handelt es sich den Informationen nach um sexuelle Übergriffe oder sexualisierte Gewalt, wird umgehend die Amtsleitung (51-AL), die Verwaltungsleitung sowie die zuständige Abteilungs- und Bereichsleitung informiert. Die Verdächtigen werden nicht von Kolleg*innen oder der unmittelbaren Leitung befragt.
- Die Gefährdungseinschätzung bei sexualisierter Gewalt bezüglich der Situation des betroffenen Kindes oder der*des Jugendlichen wird mit einer*inem Hilfeprozessmanager*in durchgeführt.²

2. Intervention: Amtsleitung, Verwaltungsleitung und zuständige Abteilungs-, Dienststellen- und Bereichsleitung

Die Verwaltungsleitung (51-00-1) übernimmt die Federführung des Verfahrens (siehe Verfahrensschema in Anlage 1). Dabei ist zu beachten, dass die Sicherheit des Kindes im Vordergrund steht.

Grundsätzlich gilt für das Verfahren:

- Die*der Beschäftigte wird zur konkreten Beobachtung oder Information und zum sich daraus ergebenden Verdacht befragt.
- Wird der Verdacht nicht entkräftet, sind weitere Aufklärungsschritte erforderlich (s. Anlage 1).
- Die betreffende Fachkraft wird so eingesetzt, dass sie keinen Einfluss auf das Kind, die*den Jugendliche*n nehmen oder andere Kinder und Jugendliche gefährden kann.

² Nachzulesen unter: H:\Kinderschutz\HPM-Verfahren sex Missbrauch

- Alle Schritte des Verfahrens werden dokumentiert. Die Dokumente und Aufzeichnungen werden so lange aufgehoben, wie sie zum weiteren (dienstrechtlichen) Verfahren benötigt werden. Das Gleiche gilt für die Dokumentation von Beratungen und Entscheidungen der Dienststellen- oder Bereichsleitungen.
- Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen durch Fachkräfte tritt in der Güterabwägung der Datenschutz grundsätzlich hinter den Kinderschutz zurück.
- Parallel zu diesen Schritten wird das betroffene Kind oder die*der Jugendliche und die Familie in geeigneter Weise informiert und befragt. Hilfe, Beratung und Therapie werden angeboten, ggf. auch durch externe Angebote.
- Der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg erhält eine Meldung gemäß § 47 SGB VIII Meldepflichten.
- Je nach Beurteilung des konkreten Verhaltens erfolgen die weiteren Schritte (siehe Verfahrensschema in Anlage 1) in Abstimmung mit den beteiligten Leitungskräften.
- Die Folgen und Konsequenzen für die Einrichtung bzw. den Dienst werden geprüft. Für Reflektion und weitere Prävention kann unter anderem eine Beratung durch die Dienststelle Qualität & Qualifizierung angefordert werden.

Der Verfahrensablauf wird regelmäßig in einem dreijährigen Rhythmus in der Leitungsrunde überprüft und fortgeschrieben.

3. Rehabilitation

Bei unbegründetem Verdacht wird die Fachkraft angemessen rehabilitiert. Dafür sind Amtsleitung und Verwaltungsleitung sowie die*der unmittelbare Vorgesetzte verantwortlich. Die Maßnahmen richten sich nach der Reichweite des Vorwurfs und umfassen Unterstützung für die verdächtige Person, die Bewältigung der mit der Vermutung verbundenen Belastungen im Team, im Kontakt mit Eltern oder anderen Personen zum Beispiel durch Beratung, Coaching oder Supervision. Alle Unterlagen, wie zum Beispiel Protokolle von Besprechungen, werden vernichtet. Der Verdacht gilt als arbeitsrechtlich nicht aufgekommen. Alle Dienststellen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden informiert. Alle Schritte werden mit der*dem Mitarbeitenden abgestimmt. Alle unterstützenden Maßnahmen werden genutzt, um das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen. Gegebenenfalls wird ein Stellenwechsel angeboten. Die Erstattung etwaiger Kosten notwendiger Rechtsverfolgung (zum Beispiel Rechtsanwalt) wird auf Antrag geprüft.

4. Aufarbeitung und Reflektion

Die Leitungsrunde des Jugendamtes nimmt das Thema Prävention und Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt einmal jährlich auf die Tagesordnung ihrer Sitzungen. Besprochen werden die Fälle im Reflektionszeitraum, Maßnahmen zur Stärkung der Präventionskonzepte sowie die Fortschreibung des verbindlichen Leitfadens und der Präventionskonzepte.

In regelmäßigen Abständen von zwei bis drei Jahren berichtet die Jugendamtsleitung dem Jugendhilfeausschuss über die Umsetzung und Anwendung des Präventionskonzeptes.

Teil 3: Arbeitsfeldspezifische Präventionskonzepte der Abteilungen

Für folgende Abteilungen des Jugendamts Stuttgart sind die nachfolgend ausgeführten Präventionskonzepte gültig:

- **Abteilungen, Dienststellen und Mitarbeitende, die nicht direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten**
- **Familie und Jugend (51-FJ) und Zentrale Dienste (51-00-2)**
- **Kindertagesbetreuung/Schulkindbetreuung (51-Kita/SK)**
- **Erziehungshilfen (51-00-6)**

Die Präventionskonzepte werden regelmäßig in einem dreijährigen Rhythmus in der Leitungsrunde überprüft und fortgeschrieben.

1. Präventionskonzept für Abteilungen, Dienststellen und Mitarbeitende, die nicht direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

Hierzu gehören die Abteilungen Verwaltung, Qualität und Qualifizierung, Jugendhilfeplanung, Förderung, Entgeltfinanzierung, Elternseminar, Stabsstelle Statistik, Berichtswesen, Controlling sowie Vorzimmer und Sekretariate.

Die Mitarbeitenden der o. g. Organisationseinheiten haben auftragsgemäß keinen unmittelbaren Kontakt zu Kindern. In der Regel stehen Einrichtungen des Jugendamtes, externe Kooperationspartner*innen oder die Erziehungsberechtigten im Mittelpunkt der dienstlichen Beziehungen. Im Rahmen von Außendiensttätigkeiten kommen Mitarbeitende in den Einrichtungen mit Kindern zusammen. In der Regel sind dabei andere erwachsene Personen anwesend.

Die Mitarbeitenden greifen jeden Fall auf, in dem sie von vermutetem grenzverletzenden Verhalten oder sexualisierter Gewalt im Jugendamt erfahren, und geben ihre Informationen und Erkenntnisse abhängig von der Art des Verhaltens an die Einrichtungs-, Bereichs-, Abteilungs- oder an die Amtsleitung weiter.

Die Abteilungs- und Dienststellenleitungen greifen die Thematik des Kinderschutzes in ihren Regelbesprechungen auf. Besonders die Dienststellen, deren Fachkräfte sich in Einrichtungen aufhalten oder in Einrichtungen arbeiten, werden sensibilisiert.

2. Präventionskonzept der Abteilungen Familie und Jugend (51-FJ) und Zentrale Dienste (51-00-2)

2.1. Geltungsbereich

Das Präventionskonzept gilt für die Abteilung Familie und Jugend mit all ihren Dienststellen, die direkten Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben. Zudem ist das Konzept analog auf die Abteilung Zentrale Dienste für Familien übertragbar.

2.2. Empowerment-Ansatz

Für die Fachkräfte der Abteilungen gilt der so genannte Empowerment-Ansatz: „Der Minderjährige wird befähigt und gestärkt, seine Rechte, insbesondere seine Freiheitsrechte, sein Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein Recht auf sexuelle Selbstbestimmung durchzusetzen.“ (Ulrich Werner, 2010)

Für den praktischen Umgang mit Minderjährigen bedeutet das

- eine entsprechende Haltung sowie ein respekt- und taktvoller Umgang mit den Minderjährigen und
- Minderjährige über ihre Rechte aufzuklären und dies alters- und situationsbezogen adäquat zu vermitteln.

2.3. Beziehung Fachkraft – Klient*in

Das Verhältnis von Fachkraft und jungen Menschen, die Hilfe, Beratung und Unterstützung suchen, wird bestimmt von Arbeitsaufträgen und Vereinbarungen. Es ist dann erfolgreich, wenn eine vertrauensvolle, engagierte Arbeitsbeziehung entstehen kann. Getragen wird diese von Empathie, Takt und Respekt, was auch in einem körperlichen Abstand ausgedrückt wird.

Bei Erwachsenen

Es gilt nach wie vor die Dienstanweisung vom 27.12.1999 (Anlage 2) zur Qualitätssicherung in der Beziehung Berater*in – Klient*in mit dem Ziel, die Vermischung von beruflichem Auftrag und persönlichen Interessen auszuschließen.

Bei Minderjährigen

- Berührungen zwischen Fachkräften und Minderjährigen finden in der Regel nicht statt (körperliche Distanz). Feinfühliges Umgangsformen sind zu pflegen.
- Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr werden in der Regel gesiezt.
- Es ist auf eine respektvolle Sprache zu achten.
- Hausbesuche werden auch dann, wenn sie angekündigt waren, nicht durchgeführt, wenn die*der Minderjährige allein angetroffen wird. Es gibt Ausnahmen im Kinderschutz, die spezifisch zu begründen sind.
- Gespräche mit Minderjährigen in stationären Einrichtungen werden nie allein mit der*dem Minderjährigen in ihrem*seinem Zimmer geführt, sondern in einem neutralen Bereich (z.B. in einem Besprechungsraum oder Wohnzimmer).
- Minderjährige werden nicht allein im Auto mitgenommen. Das hat Präventions- und Sicherheitsgründe. Wenn es keine zweite erwachsene Person, z. B. aus der sozialen Umgebung der*des Minderjährigen, gibt, müssen Alternativen gesucht werden, z. B. Kolleg*innen, Praktikant*innen, öffentliche Verkehrsmittel, Taxi, Auto mit Fahrer*in aus dem städtischen Fuhrpark, Zug.
- Die Fachkräfte tragen immer der Tätigkeit angemessene Kleidung.

2.4. Präsenz von Fachkräften in sozialen Netzwerken des Internets

Was eine Fachkraft aus ihrem Privatleben in sozialen Netzwerken preisgibt, ist eine persönliche Entscheidung, auch wenn hier Zurückhaltung angebracht ist. Soziale Netzwerke machen es schwierig, klare Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zu ziehen. Diese Grenzen sind aber erforderlich.

- Für Fachkräfte des Jugendamtes ist es zum jetzigen Zeitpunkt nicht gestattet, Facebook oder andere soziale Netzwerke für Fallarbeit zu nutzen.
- In sozialen Netzwerken dürfen grundsätzlich keine vertraulichen oder dienstlichen Informationen weitergegeben werden.
- Kontaktangebote durch Klient*innen sind zurückzuweisen. Etwaige Kontaktangebote sind im persönlichen Gespräch mit den Klient*innen zu klären.
- Sollte eine Kontaktaufnahme dennoch nicht vermeidbar sein, sind das Team und die Bereichs- bzw. Dienstleitung darüber zu informieren. Das Gespräch wird in der Akte dokumentiert.

Da mit einer rasanten Entwicklung der Internetangebote gerechnet werden muss, werden diese Vorgaben in drei bis fünf Jahren auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft.

2.5. Arbeitsstrukturen in den Dienststellen

Der Grundsatz „Teamarbeit und Kooperation statt Einzelkämpfertum“ hat auch für die Prävention eine hohe Bedeutung. Isolierte Arbeitssituationen sind möglichst zu vermeiden. Transparentes Arbeiten steht nicht im Widerspruch zum Datenschutz.

- Es ist sicherzustellen, dass Leitung und Team sich ein Bild machen können, wer wo und mit wem arbeitet. Wie beispielsweise Wochenübersichten gemacht werden, steht in der Verantwortung der jeweiligen Dienststelle.

Die Prävention wird gefördert durch klare Strukturen innerhalb des Teams und zwischen Team und Leitung:

- Leitungsaufgaben und Verantwortlichkeiten der Teammitglieder sind definiert und werden gelebt (transparentes Arbeiten).
- Die Fach- und Dienstaufsicht muss gewährleistet sein.
- Leitziele in den Aufgaben gelten auch für den Umgang untereinander, insbesondere hinsichtlich des Leitungsstils.
- Es finden Auseinandersetzungen darüber statt, wie und in welcher Weise gearbeitet wird, z. B. Autofahrt mit Jugendlichen, gemeinsamer Freibad- oder Kneipenbesuch etc.

2.6. Hinschauen und Ansprechen

In den Dienststellen und Beratungszentren soll durch die Mitarbeitenden im Team und die Leitungen auf folgende Aspekte geachtet werden:

- Wer wählt welchen Fall bei der Verteilung? Gibt es auffällige Häufungen?
- Werden Nähe und Distanz angemessen gehalten?
- Werden Regeln verletzt?
- Werden vorrangig Hausbesuche gemacht und selten Beratungen in der Dienststelle?
- Gibt es nur Einzelgespräche ohne fachliche Begründung?

- Verkämpft sich eine Fachkraft für eine bestimmte Person und ist für den Austausch mit anderen nicht mehr zugänglich?
- Fällt es mir gegenüber einem Anderen im Team schwer, diese Fragen anzusprechen? Was sind die Ursachen?

Leitungen haben die Aufgabe, förderliche Bedingungen herzustellen, um etwas anzusprechen:

- Es muss Orte und Gelegenheiten geben, um Beobachtungen anzusprechen, z. B. Rücksprachen mit der Leitung und ein generell offenes Klima in der Arbeitsgruppe/im Team. Takt und gegenseitiger Respekt sind ebenso selbstverständlich wie Reflektion, Kritik und Fehlerfreundlichkeit.
- Es gibt ausreichend Gelegenheit, sich mit den Themen grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt und auseinanderzusetzen.

Gegenüber der Abteilung Erziehungshilfen und anderen Kooperationspartner*innen ist Folgendes zu beachten:

- Wenn Beobachtungen gemacht werden, müssen sie unverzüglich mit der eigenen Leitung beraten werden.
- Im gegebenen Fall muss die nächsthöhere Leitungsebene informiert werden.
- Gleiches gilt, wenn sich Klient*innen anvertrauen.
- Bei der Hilfeplanung in Kontraktgesprächen ist darauf zu achten, dass die fallverantwortliche Fachkraft des Beratungszentrums, ggf. die*der Vormund*in, Gelegenheit hat, mit dem jungen Menschen und den Erziehungsberechtigten ohne die Fachkräfte der Einrichtung ausreichend lang (mind. 10-15 min.) zu sprechen.

2.7. Thematisieren

Für die Prävention spielt eine bedeutende Rolle, dass sich Fachkräfte der Abteilungen FJ und Zentrale Dienste mit dem Thema sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen fortgebildet und auseinandergesetzt haben. Ziel muss sein, das Thema aus der Tabuzone zu holen. Jede einzelne Fachkraft muss sich mit dem Thema in Fortbildungen, Fachzirkeln und Dienstbesprechungen beschäftigt haben.

3. Präventionskonzept der Abteilung Kindertagesbetreuung/Schulkindbetreuung (51-Kita/SK)

Das Wissen um die Herkunftskultur der Kinder und entwicklungsangemessene Angebote zur sexuellen Bildung sind ein zentraler Aspekt des Erziehungskonzeptes jeder städtischen Tageseinrichtung für Kinder. Dazu bedarf es einer offenen Thematisierung und Enttabuisierung des Themas Begleitung der sexuellen Entwicklung in den Kitas. Ein Leitfaden zur Sexualpädagogik mit Praxisbeispielen liegt seit 2012 vor; dieser stellt einen konzeptionellen Baustein in allen städtischen Tageseinrichtungen für Kinder dar. In ihm enthalten ist das folgende Präventionskonzept:

3.1. Ziele des Handlungskonzeptes in den städtischen Kitas

Der Fachdienst verbindet mit dem Handlungskonzept das Ziel, sicherzustellen, dass Mädchen und Jungen städtische Einrichtungen als sicheren Ort ihrer Persönlichkeitsentwicklung erfahren, in denen ihnen Mut gemacht wird, offen zu reden, stark zu sein/zu werden und in denen sie geschützt sind vor seelischer, physischer oder sexueller Gewalt.

Der Fachdienst erwartet, dass sich alle Fachkräfte systematisch mit diesen Zielen und den verschiedensten Aspekten rund um sexualisierte Gewalt und grenzverletzendes Verhalten befassen, diese im Rahmen von Teambesprechungen diskutieren und jede Kita konkrete Maßnahmen zur Prävention und zum Verhalten bei Verdacht sexualisierte Gewalt und grenzverletzendes Verhalten trifft. Denn nur, wenn alle Mitarbeitenden um die realen Möglichkeiten dieser Gefährdungen wissen und sich ihnen verantwortlich stellen, ist der erste Schritt zur Prävention getan.

3.2. Kitaspezifisches Kinderschutzkonzept

Trägerprofil

Alle Städtischen Tageseinrichtungen für Kinder stellen einen sicheren Ort für Kinder dar. Die Mitarbeitenden achten auf eine gesunde seelische, körperliche und geistige Entwicklung aller Kinder und schützen Kinder in ihrem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Ein angemessener und kultursensibler Umgang mit Körperlichkeit und Sexualität sind Teil des Erziehungskonzeptes.

Verhältnis von Nähe und Distanz in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern

Immer wenn Menschen in Beziehung miteinander treten, spielt die Fähigkeit, in der Kommunikation die richtige Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden, eine zentrale Rolle. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass Körperkontakt dem existentiellen menschlichen Bedürfnis nach Nähe, Ausdruck und Anerkennung entspricht. Daher gehört es zur Früh-Pädagogik, Körperkontakt und Berührungen zuzulassen. Dabei gilt es, immer wieder von Neuem abzuwägen, ob Nähe herzustellen oder eher Distanz zu halten ist. Beide Fähigkeiten brauchen ein Bewusstsein für die eigene Selbstwirksamkeit und die Grenze und Bedürfnisse des Anderen. Erwachsene sind im Kontakt mit kleinen und größeren Kindern in besonderem Maß gefordert, ihr Verhalten auf die eigene Bedürftigkeit hin ehrlich zu reflektieren.

Fragen wie „Wie darf ein Kind getröstet werden?“, „Ist es gut, ein Kind in den Arm zu nehmen?“, „Darf das Kind auf dem Schoß der*des Erziehers*Erzieherin sitzen?“ verlangen in jeder Situation nach individuellen Antworten. Dabei gehört es zur pädagogischen Professionalität und Verantwortung, ein feines Gespür für Grenzen zu entwickeln, Grenzen einzuhalten und dem Gegenüber ein Höchstmaß an Respekt entgegenzubringen.

Bezogen auf das tägliche pädagogische Handeln bedeutet das:

- Es gibt ein offenes und angstfreies Klima, in dem die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Meinungen als Reichtum erfahren wird. In den Teams werden die Themen emotionale und körperliche Nähe und Distanz offen angesprochen und diskutiert.
- Die Mitarbeitenden begegnen den Kindern mit Wohlwollen und Respekt. Jede Form von Diskriminierung oder Bloßstellung Einzelner und Gruppen ist zu unterlassen.
- Die Fachkräfte stellen sicher, dass ihre pädagogischen Entscheidungen für die davon betroffenen Kinder transparent und nachvollziehbar sind.
- Die Fachkräfte verhalten sich entsprechend den folgenden Regelungen im Umgang mit Berührungen.

Besonderheiten im Umgang mit Berührungen

- Berührungen dürfen nur als Erwiderung eines kindlichen Bedürfnisses erfolgen und niemals von den Bedürfnissen der*des Erwachsenen ausgehen.
- **Berührungen des Kindes dürfen nur mit seinem Einverständnis erfolgen. Kleinste Anzeichen von Widerstand gegen Berührungen müssen sofort respektiert werden.**
- Es muss darauf geachtet werden, dass Brust, Gesäß und Intimbereich des Kindes nicht – auch nicht versehentlich – berührt werden.
- Eine Ausnahmesituation stellt das Wickeln von Kindern dar. Hier haben die verbalen und nonverbalen Signale der Kinder größte Bedeutsamkeit. Ihnen ist mit einer erhöhten Aufmerksamkeit zu begegnen.
- Fotografien und Filmaufnahmen, die der Beobachtung und der Dokumentation in den Tageseinrichtungen dienen, orientieren sich immer an der Würde und dem Respekt gegenüber der fotografierten Person und sind vor Veröffentlichung auch dahingehend zu überprüfen.

Potenzielle Gefährdungssituationen

- Übernachtungen/Mittagsschlaf
- Wickeln/Toilettenbegleitung
- Baden sowie Anziehen und Umziehen der Kinder
- 1-zu-1-Situationen im pädagogischen Alltag z.B. beim körperlichen Kontakt zu den Kindern (Kinder sitzen auf dem Schoß, Kinder in den Arm nehmen, Kuscheln beim Vorlesen etc.)
- sehr große emotionale Nähe zu einzelnen Kindern
- Fotografieren und Filmen

Auch bei Babysitterdiensten, bei Freundschaften zwischen Mitarbeitendem und Kind, Verabredungen im privaten Rahmen, generell bei der Vermischung von privater und dienstlicher Sphäre kann es zu Gefährdungen kommen. Auch hier gilt es für betroffene Mitarbeitende, dies professionell zu reflektieren und die Regeln dieses Präventionskonzeptes zu beachten.

3.3. Leitfaden zu psychosexuellen Themen in Kitas „Einstein“⁶

Auch Übergriffe unter Kindern werden immer häufiger beobachtet. Diese müssen fachlich ebenso bewertet werden. Grenzverletzungen sind dann gut bearbeitbar und zu thematisieren, wenn es in der Kita eine konzeptionelle Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtererziehung, Nähe und Distanz im pädagogischen Alltag gibt. Der Leitfaden zur Sexualpädagogik „Einstein“⁶ ist deshalb verbindlich in allen Kita-Teams zu bearbeiten, und es sind entsprechende Angebote für Kinder in den Einrichtungen zu verankern.

Der 2016 aktualisierte Leitfaden³ muss jeder Fachkraft in den Kitas bekannt sein und fester Bestandteil der Einarbeitung sein.

3.4. Verhaltenskodex

Im Papier zu „Trägerprofil und professionelle Haltungen“⁴ sind Grundsätze enthalten, die zum Thema Kinderschutz in Einrichtungen wichtige Anregungen geben.

3.5. Öffentlichkeitsarbeit

Am Info-Brett in der Kita werden unter dem Stichwort Fragen, Probleme, Beschwerden Eltern und Besucher*innen darüber informiert, dass man sich bei Fragen vertrauensvoll an die Bereichsleitung wenden kann (inkl. Adresse, Telefonnummer und Foto).

3.6. Förderliche Grundsätze für die Leitungsebenen und Fachkräfte in den Kitas

1. Teams müssen sich mit den Inhalten des Leitfadens aktiv auseinandersetzen und das Thema (sexualisierte) Gewalt konzeptionell verankern.
2. Gefährdungspotentiale werden mit Blick auf die konkrete Situation jeder Kita in den Teams identifiziert und benannt (s. Risikofaktoren).
3. Mitarbeitende gehen mit Kindern grenzachtend um und halten sich an den Verhaltenskodex wie im Papier „Trägerprofil und professionelle Haltungen“ beschrieben.
4. Die in der Kita erforderlichen beruflichen Beziehungen werden klar von der privaten Ebene getrennt
5. Die Kita entwickelt eine Kultur der gegenseitigen Reflektion, in der die Thematisierung von Nähe und Distanz ausdrücklich erwünscht ist.
6. Die Konsequenzen bei grenzüberschreitendem Verhalten sind den Mitarbeitenden bekannt.
7. Die oben genannten Grundsätze sind fester Bestandteil des Einarbeitungskonzeptes neuer Mitarbeitender. Die Einrichtungsleitung ist für die strukturelle Umsetzung in ihrer Einrichtung verantwortlich.

Zusammenfassend heißt dies: Fachkräfte orientieren sich an Standards zur Wahrung von Distanz und Nähe, sie wissen um die Problematik des Verhältnisses von Macht, Machtgefühl und Machtmissbrauch und sie verpflichten sich zur Balance zwischen beruflichem Engagement und persönlicher Abgrenzung.

³ Nachzulesen unter: H:\Kita-Bibliothek\01_Pädagogische Konzepte\06_Einstein6

⁴ Nachzulesen unter: H:\Kita-Bibliothek\02_Personal\01_Professionelle Haltung

4. Präventionskonzept der Abteilung Erziehungshilfen (51-00-6)

Die in der Präambel des vorliegenden Leitfadens getroffenen Aussagen gelten auch für alle Praxisfelder der Abteilung Erziehungshilfen.

Das Präventionskonzept gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen der Abteilung Erziehungshilfen richtet sich an zwei Zielgruppen:

1. Die Kinder und Jugendlichen in den Praxisfeldern der Abteilung Erziehungshilfen.
2. Die Mitarbeitenden in den Praxisfeldern der Abteilung Erziehungshilfen.

Hierbei geht es nicht nur um sexualisierte Gewalt, sondern auch um Gewalt in psychischer und physischer Form, um Mobbing und Herabsetzung der Würde.

4.1. Praxis der Präventionsumsetzung für Kinder und Jugendliche

Förderung von persönlicher Stärke

Die ambulanten und stationären Settings der Abteilung Erziehungshilfen bieten den jungen Menschen einen Schutz- und Entwicklungsraum, in denen sie Selbstwirksamkeit entfalten, Stärken und Fähigkeiten entdecken und eine gesunde Ich-Identität entwickeln können. Sie werden dabei von Fachkräften begleitet, die diese Entwicklungsprozesse mit professionellem Nähe- und Distanzverhalten fördern, kulturelle, religiöse und ethnische Vielfalt akzeptieren und auch die vielfältigen Möglichkeiten der sexuellen Identität und Orientierung wertschätzend und akzeptierend im Blick haben. Neben der beteiligungsorientierten Gestaltung von Alltags- und Gruppenprozessen steht dabei die individuelle Förderung der jungen Menschen im Vordergrund.

Die Gestaltung der pädagogischen Praxis dient vor allem der Stärkung der jungen Menschen, dem Lernen, sich abzugrenzen, Nein sagen zu können, eigene Interessen erkennen und umsetzen zu können. Die Entwicklung von Selbstwert, Akzeptanz der eigenen Person, der eigenen Geschichte und das Zutrauen in Entwicklungsmöglichkeiten sind elementare Ziele der pädagogischen Bemühungen in allen Hilfe-Settings der Abteilung.

Beteiligungsrechte

Es gelten verbindliche Standards zur Wahrung der Grundrechte, der UN-Kinderrechtskonvention sowie der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte nach dem SGB VIII als Mindestanforderungen in den stationären Einrichtungen der Abteilung Erziehungshilfen, z.B. Aushandigung der Kinderrechte, Gruppenbesprechungen, Wahl von Gruppensprecher*innen, Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an der jährlichen Reflektion der Regeln, der Jahresplanung, der Speisepläne, der Unternehmungen etc.

Schriftliche Standardbestimmung zu guter pädagogischer Praxis

Schriftlich niedergelegte und veröffentlichte Standardbestimmungen zur Rechtmäßigkeit des Verhaltens von Mitarbeitenden sind einrichtungsspezifisch mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam erarbeitet worden. Darin geht es um die Fragen, was gutes, erlaubtes pädagogisches Handeln, was pädagogisches Handeln im „Graubereich“ und was nicht erlaubtes und nicht akzeptiertes pädagogisches Handeln ist.

Beschwerdeverfahren

Es gibt ein offensiv kommuniziertes Beschwerdeverfahren für Kinder, Jugendliche und deren Eltern. Die Darstellung dieses Beschwerdeverfahrens geht bei jeder Neuaufnahme bzw. bei Hilfebeginn in Schriftform seitens der Bereichsleitungen oder Einrichtungsleitungen den Kindern und Jugendlichen und den Eltern zu.

Jährliche Befragung

Jährlich findet eine anonyme Befragung der Kinder und Jugendlichen in den Einrichtungen der Abteilung Erziehungshilfen statt, ausgewertet durch das Statistische Amt der Landeshauptstadt Stuttgart. Die Ergebnisse werden verpflichtend ausgewertet und durch Mitarbeitende berücksichtigt, begleitet durch die Bereichsleitungen.

Foren der Begegnung

Es werden bewusst Begegnungsräume geschaffen, die einrichtungsübergreifend für Kinder und Jugendliche in den Praxisfeldern der Abteilung Erziehungshilfen zur Verfügung stehen, um im Austausch untereinander zur Reflektion der eigenen Situation und Mut zum aktiven Verhalten gegen Missstände zu finden.

Dies wird in einrichtungsübergreifenden Angeboten vom AK Mädchen und AK Jungen, in Musicalproben und -aufführungen, in Kinder- und Jugendlichengruppen des Pflegekinderdienstes und in bewusst herbeigeführten Kontakten der Kinder und Jugendlichen zu den Bewohner*innen anderer Heimträger realisiert.

Genderorientierte Angebote/Sexualpädagogisches Konzept

Die gesamte Praxis wird auch unter Genderaspekten entwickelt und gestaltet. Eine Qualitätssicherung findet durch den AK Mädchen und den AK Jungen statt, die jährlich einrichtungsübergreifende Angebote für Kinder und Jugendliche anbieten (Erlebnispädagogik, Gesundheitsladen, Aufklärung etc.). Eine Arbeitsgruppe „Sexualpädagogik“, bestehend aus engagierten und interessierten Mitarbeiter*innen der Abteilung, entwickelt das in 2016 etablierte Sexualpädagogische Konzept permanent weiter und begleitet dessen Umsetzung in den stationären Einrichtungen der Abteilung.

4.2. Praxis der Präventionsumsetzung bezüglich der Mitarbeitenden

Die Präventionsthemen und ihre Themenverankerung werden in der Jahresplanung als dezidierte Aufgaben von der Abteilungsleitung, Bereichsleitung und Einrichtungsleitung, unterstützt durch Fachberatung und Supervision, thematisiert.

Die Facharbeitskreise Mädchen- und Jungenarbeit sind qualitätssichernde, einrichtungs- und arbeitsfeldübergreifende Angebote für Basismitarbeitende; mit den Sprecher*innen der beiden Facharbeitskreise wird die Arbeit jährlich durch die Abteilungsleitung und die Bereichsleitungen ausgewertet.

In der Leitungsbesprechung der Abteilung wird die Umsetzung und Fortschreibung des Präventionskonzepts jährlich thematisiert.

Folgendes ist Führungsaufgabe für alle Leitungskräfte in der Abteilung: Das Geltendmachen der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben und der jugendamtsinternen Qualitätsstandards, Sicherstellung ihrer Anwendung sowie themenspezifische abteilungsinterne Fortbildung, Reflektion und Fortschreibung der konkreten Verhaltensregeln für die erzieherischen und hauswirtschaftlichen Fachkräfte in den Einrichtungen.

Diese präventive Praxis soll durch die Abteilungsleitung und die Bereichsleitungen jährlich evaluiert werden.

Es gilt der strikte Grundsatz: Beziehungen zwischen Mitarbeiter*innen und zu betreuenden jungen Menschen, die über den beruflichen Auftrag hinausgehen (z. B. partnerchaftliche und/oder sexuelle Beziehungen), sind untersagt.

4.3. Förderliche Grundsätze für erzieherische und hauswirtschaftliche Fachkräfte der Abteilung Erziehungshilfen im stationären Setting

Kindern und Jugendlichen muss ihre Privatsphäre gestattet und ermöglicht werden. Das Bedürfnis eines Kindes oder einer*ines Jugendlichen nach besonderer körperlicher Nähe muss im Team, auch mit Fachberatung/Supervision, reflektiert und analysiert werden.

- Die Zimmer werden nicht ohne vorheriges Anklopfen betreten.
- In den Einrichtungen gibt es nach Möglichkeit genderspezifische Rückzugsmöglichkeiten.
- Sanitärbereiche sind nach Geschlecht getrennt.
- Hilfestellung bei der Körperhygiene sollte besonders sensibel behandelt werden.
- Authentische und altersadäquate körperliche Nähe darf stattfinden (z.B. Umarmungen oder Schulterklopfen etc.), jedoch nur mit Einverständnis des Kindes und der Beachtung des Alters.

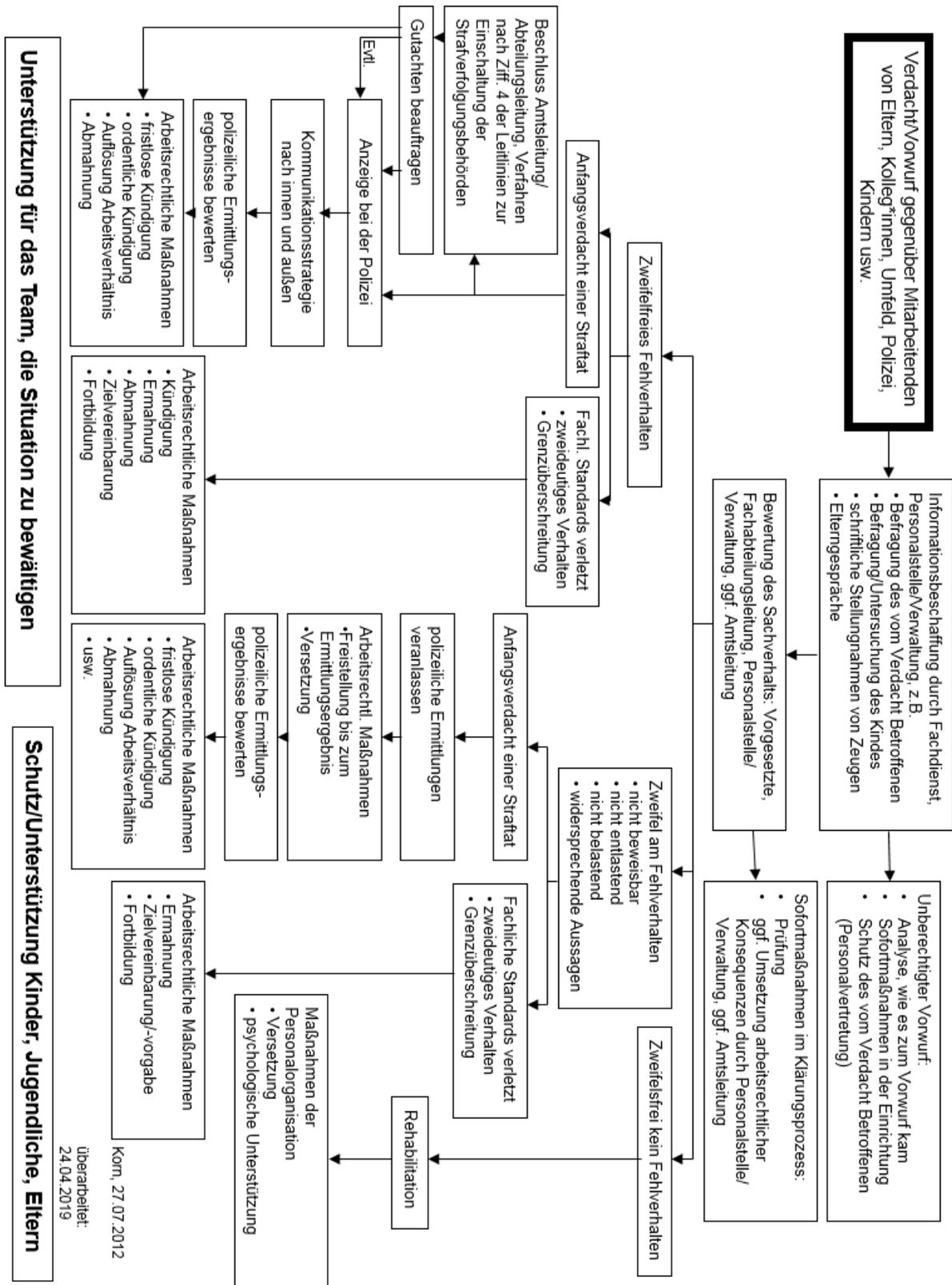
4.4. Etablierung von Ombudspersonen

Neben dem verbindlichen internen Beschwerdesystem werden alle jungen Menschen und deren Erziehungsberechtigten auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Ombudsstelle Baden-Württemberg hingewiesen.

Zusammenfassung der Bausteine des Präventionskonzepts der Abteilung Erziehungshilfen:

- Jährliche Befragung aller jungen Menschen in den stationären Einrichtungen
- Information zu Beginn einer jeden Hilfe über das Beschwerdesystem durch die Bereichsleitung bzw. Einrichtungsleitung
- Verbindliche Beteiligungskonzepte in jeder Einrichtung
- Sexualpädagogisches Konzept mit Info-Flyern für die jungen Menschen
- Regelmäßige Einrichtungsbesuche durch die Bereichsleitungen
- Qualitätsentwicklung durch die Facharbeitskreise Mädchenarbeit, Jungenarbeit und Sexualpädagogik

Anlage 1: Verfahrensablauf⁵ bei Vorwurf gegenüber Mitarbeitenden⁶



⁵ Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz: www.bmju.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmmissbrauch_Einrichtung.pdf?__blob=publicationFile&v=8, aufgerufen am 25.04.2019

⁶ Im Schaubild wird aus Gründen der Darstellung z. T. nur die männliche Schreibweise gewählt.

Anlage 2: Dienstanweisung zur Qualitätssicherung vom 27.12.1999

Jugendamt
51-AL

27.12.1999

Dienstanweisung

zur Qualitätssicherung in der Beziehung Berater/-in -Klient/-in mit dem Ziel, eine Vermischung zwischen beruflichem Auftrag und persönlichen Interessen professioneller Berater/-innen zu vermeiden

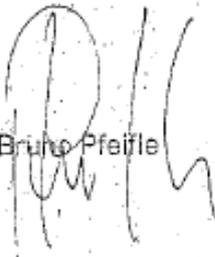
Soziale Arbeit im Jugendamt bedeutet, dass Fachkräfte sich auf häufig wechselnde, neuartige und unvorhergesehene Situationen einstellen müssen. Im Beratungsprozess kann die Gefahr bestehen, dass die erforderliche professionelle Distanz zwischen Berater/-in und Klient/-in verloren geht und Verstrickungen entstehen. In manchen Phasen kann es schwierig sein, zwischen persönlichen Gefühlen und professionell erforderlicher Empathie zu unterscheiden.

Spätestens dann ist es dringend notwendig, Supervision oder die Beratung durch die direkten Vorgesetzten in Anspruch zu nehmen.

Die Gestaltung der Beziehung zu unseren Nutzer/-innen kann ausschließlich berufsbezogen sein. Jede Mitarbeiterin / jeder Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, Beratung in Anspruch zu nehmen, sobald sich eine dienstliche Beziehung zu einem privaten Kontakt entwickelt. Es ist sorgfältig darauf zu achten, dass in diesem Fall die dienstlichen Berührungspunkte nicht mehr eigenverantwortlich bearbeitet werden.

Wenn es sich nach der Beratung herausstellen sollte, dass private Kontakte weiterhin aufrecht erhalten werden, muss die vorgesetzte Stelle darüber informiert werden. Es ist schriftlich zu dokumentieren, wie eine mögliche Vermischung von dienstlicher und privater Beziehung vermieden wird. Beim Vorliegen verwandtschaftlicher oder privater Beziehungen im Falle einer angefragten Dienstleistung ist ebenfalls die vorgesetzte Stelle zu unterrichten und die Bearbeitung an eine unbefangene Person abzugeben.

Eine Nichtbeachtung dieser Anweisung kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.


Bruno Pfeifle