

# Verbindlicher Leitfaden zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und Gewalt durch Mitarbeitende des Jugendamts

Dienstanweisung für alle Mitarbeitenden



# Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort	4
Präambel	5
<b>1 Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention</b>	<b>6</b>
1.1 Zielgruppen	6
1.2 Begriffsdefinitionen	6
1.3 Verbindliche Regeln zur Prävention	8
1.3.1 Schutzkonzepte	8
1.3.2 Ansprechpersonen	8
1.3.3 Beschwerdewege	8
1.3.4 Bewerbungsverfahren und Einarbeitung	8
1.3.5 Gegenseitige Unterstützung und Absprachen	9
1.3.6 Fortbildungen	9
1.3.7 Fehlerkultur	9
<b>2 Vorgehen bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende</b>	<b>11</b>
2.1 Beginn des Verfahrens	11
2.2 Intervention bei Verdacht auf Gewalt, sexualisierte Gewalt oder eine Straftat	12
2.3 Verfahrensablauf zur Klärung der Vorwürfe	13
2.3.1 Klärung von Sofortmaßnahmen	13
2.3.2 Erfassen der Situation	13
2.3.3 Einordnen der Vorwürfe und Festlegen von Maßnahmen	13
2.4 Grundsätzliches für alle Verfahren	14
2.5 Dokumentation	14
2.6 Rehabilitation	14
2.7 Aufarbeitung und Reflektion	15
2.8 Umgang mit Unterlagen/Datenschutz	15
2.9 Überprüfung des Verfahrens „Vorgehen bei Verdacht gegen Mitarbeitende“	15
Verfahrensablauf bei Vorwurf gegen Mitarbeitende	16
Impressum	18



# Vorwort

4

Die Sensibilität gegenüber grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen, Gewalt 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 von Gewalt durch Beschäftigte, Neben- und Ehrenamtliche sowie andere Kinder und Jugendliche.

Der vorliegende Leitfaden zum Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt erschien erstmalig 2013 und wurde 2019 überarbeitet. Aufgrund von gesetzlichen Veränderungen durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz und Erfahrungen im Umgang mit Grenzverletzungen und (sexualisierter) Gewalt auf allen Ebenen des Jugendamts wurde dieser Leitfaden erneut überarbeitet.

Wir setzen uns dafür ein, dass junge Menschen in einer sicheren und geschützten Umgebung aufwachsen können. Der Alltag zeigt, dass es wichtig ist, sich stetig mit Nähe und Distanz in der Pädagogik zu befassen und Präventions-, Interventions- und Rehabilitationsstandards zu reflektieren. Der Leitfaden dient dazu, im Falle von möglichen (sexualisierten) Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt durch Mitarbeitende Orientierung zu geben und für eine konsequente Intervention und, im Falle eines vage bleibenden oder unbegründeten Verdachts, für Maßnahmen der Rehabilitation der Mitarbeitenden zu sorgen.

Das Verhalten von Kindern und Jugendlichen kann im pädagogischen Alltag herausfordernd sein. Manchmal ist es gegenüber anderen Kindern, aber auch Mitarbeitenden aggressiv und gewalttätig. Die Sicherheit und Unversehrtheit der Mitarbeitenden ist hierbei ebenfalls von großer Bedeutung. Deshalb werden im Jugendamt sowohl präventive als auch reaktive Ansätze weiterentwickelt, die den professionellen Umgang mit gewalttätigem Verhalten seitens der Kinder und Jugendlichen verbessern.

Insgesamt kann auf weitere Zielgruppen und Gefährdungen 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 sowie Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt gegen Auszubildende und Mitarbeitende in Abhängigkeitsverhältnissen. Der Fokus dieses Standards liegt auf dem Vorgehen bei grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen, Gewalt, sowie sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Kindern und Jugendlichen.

Den Mitarbeitenden soll dieser Leitfaden zu mehr Sicherheit verhelfen, Vertrauen und einen respektvollen Umgang untereinander, Offenheit gegenüber sich und anderen sowie Transparenz in Bezug auf das pädagogische Handeln unterstützen.

**Junge Menschen, ihre Eltern und Vertrauenspersonen, die von Grenzverletzungen und Gewalt jeglicher Art betroffen sind, können sich in allen Fällen an die Fachkräfte des Jugendamts wenden. Dies gilt auch für die Mitarbeitenden selbst.**



Katrin Schulze  
Amtsleiterin

# Präambel

5

Das Jugendamt Stuttgart ist sich bewusst, dass die Problemstellung von Grenzverletzungen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Institutionen Bestandteil der Arbeit sein kann. Wir erkennen die Bedeutung sowohl der Prävention von Grenzverletzungen und Gewalt als auch eines angemessenen Umgangs mit Vermutungen und tatsächlichem grenzverletzendem Verhalten an. Dabei orientieren wir uns an den Grundrechten von Kindern und Jugendlichen. Diese Rechte basieren unter anderem auf der UN-Kinderrechtskonvention und auf dem Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII). So hat nach § 1 SGB VIII jeder junge Mensch das Recht „auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer selbstbestimmten und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“.

Junge Menschen, die beim Jugendamt Stuttgart als dem öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe Schutz, Beratung und Unterstützung suchen, Kindertageseinrichtungen besuchen oder Hilfen zur Erziehung erhalten, dürfen nicht in ihren Rechten verletzt werden. Respektvolles Verhalten, Schutz und Fürsorge in der Kinder- und Jugendhilfe sind von grundlegender Bedeutung. Wir dulden keinerlei Grenzverletzungen, Gewalt oder sexualisierte Gewalt, sondern nehmen solche Vorfälle ernst und behandeln sie entsprechend. Dieser Leitfaden besteht aus zwei 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 und damit im Verantwortungsbereich der Führungskräfte und der Verwaltung. Hierzu gehört die Sicherstellung eines klaren Verfahrensablaufs mit eindeutigen Verantwortlichkeiten im Falle von möglichen Grenzverletzungen und Gewalthandlungen.

Der Leitfaden stellt damit einen Teil des gesamten Schutzkonzepts des Jugendamts Stuttgart dar. Er gilt für alle Abteilungen und ist verknüpft mit deren arbeitsfeldspezifischen Präventions- bzw. Schutzkonzepten. Diese liegen zum Teil vor und werden aktualisiert oder werden erarbeitet für die Arbeitsbereiche, die nicht direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.



# 1 Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention

6

## 1.1 Zielgruppen

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

Grenzverletzungen können von Fach- und Nichtfachkräften und Jugendlichen verübt werden, die mit der Betreuung oder Versorgung von Kindern und Jugendlichen betraut sind. Dies können auch Reinigungskräfte, Technisches Personal oder Landschaftspfleger\*innen sein. Alle Abteilungen und Hierarchieebenen können betroffen sein.

Grenzverletzungen können auch von Kindern oder Jugendlichen verübt werden. Sie sind jedoch nicht Zielgruppe dieses Leitfadens. Für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die sexualisiertes, grenzverletzendes oder übergreifendes Verhalten zeigen, gibt es folgende Unterstützung:

- Sexualpädagogische Konzept Einstein<sup>6(1)</sup>
- Praxisberatung<sup>2</sup> und Fachberatung
- Hilfen zur Erziehung
- Präventive Fallberatung<sup>3</sup>
- Hilfeprozessmanagement<sup>4</sup>

Der Umgang mit Grenzverletzungen durch Mitarbeitende externer Firmen/Beauftragte (zum Beispiel Sicherheits- oder Wachdienste) ist durch entsprechende Bestimmungen im Zuge der Beauftragung zu regeln.

## 1.2 Begriffsdefinitionen

Die Trennlinien zwischen pädagogisch unangemessenem Verhalten, Grenzverletzungen, Übergriffen, Gewalt und sexualisierter Gewalt sind nicht immer einfach und eindeutig zu ziehen. Deshalb gibt es in den Einrichtungen des Jugendamts eine verbindliche Struktur zur Beratung und Reflektion des pädagogischen Alltagshandelns, wie zum Beispiel Präventive Fallberatung, Praxisberatung, Fachberatung Hilfen zur Erziehung, Reflexion im Team.

Grundsätzlich gilt, dass das Kind beziehungsweise die\*der Jugendliche die Grenzen bestimmt. Die Verantwortung für das Nähe-Distanz-Verhältnis liegt immer bei der erwachsenen Person. Im Falle von Grenzverletzungen und Übergriffen ist das Einverständnis des Kindes kein Maßstab zur Bewertung der Handlungen.

Grundsätzlich kann man grenzverletzendes Verhalten im pädagogischen Alltag mit Kindern und Jugendlichen in folgende Bereiche unterscheiden:

- Grenzverletzungen, welche unbeabsichtigt begangen werden
- Übergriffe
- Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

Im Folgenden werden diese Begriffe erläutert:

<sup>1</sup> H:\Kita-SK-Bibliothek\2. Pädagogik\2.4 Einstein Konzept\Einstein6\_Sexualpädagogik

<sup>2</sup> H:\Qualität\_Qualifizierung\_Praxisberatung

<sup>3</sup> H:\Qualität\_Qualifizierung\_Praxisberatung\Präventive Fallberatung FB\2019\_06 Flyer Präventive Fallberatung.pdf

<sup>4</sup> H:\Kinderschutz\HPM-Verfahren sex Missbrauch

# 1 Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention

7

Als Übergriffe durch Mitarbeitende des Jugendamts werden bezeichnet:

- psychische Gewalt
- körperliche Gewalt
- sexualisierte Gewalt mit und ohne Körperkontakt
- materielle Ausnutzung
- Vernachlässigung

## Grenzverletzungen

Im pädagogischen Alltag lassen sich Grenzverletzungen nicht ganz vermeiden. Diese können in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unabsichtlich oder zufällig geschehen, wie zum Beispiel eine versehentliche Berührung oder eine Bemerkung, die als verletzend empfunden wird. Um ein Verhalten zu bewerten, ist – neben objektiven Faktoren – auch das subjektive Erleben eines Kindes oder Jugendlichen wichtig. Häufig ist grenzverletzendes Verhalten 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.

## Übergriffe

Übergriffe sind im Unterschied zu Grenzverletzungen nicht zufällig oder versehentlich. Übergriffe überschreiten die innere Abwehr- und Schamgrenzen der jungen Menschen. Es ist eine Form von Machtmissbrauch und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Kindern und Jugendlichen. Sie sind das Resultat eines grundlegenden fachlichen und persönlichen Fehlverhaltens und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs oder Machtmissbrauchs. Diese fachlichen oder persönlichen Mängel können nicht allein durch Sensibilisierung oder Qualifizierung im Kontext von Supervision oder Fortbildung korrigiert werden.

## Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt

Im Bereich der Jugendhilfe gibt es strafrechtlich relevante Formen der Gewalt bei:

- Körperverletzungsdelikten (§§ 223 ff StGB)
- Tötungsdelikten (§§ 211 ff StGB)
- Sexualstraftaten (§§ 174 bis 184 j StGB)
- Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232 ff StGB), insbesondere Nötigung (§ 240 StGB), Bedrohung (§241 StGB), Erpressung (§ 253 StGB) und gegebenenfalls Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht (§ 171 StGB)

## Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor Kindern und Jugendlichen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine/ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten Minderjähriger zu befriedigen. „Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Sexuelle Handlungen sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind ausdrückt, dass es einverstanden ist, oder ein Täter oder eine Täterin dies so interpretiert.“<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. Themen. Definition. Was ist sexueller Missbrauch? <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/definition-von-kindesmissbrauch> (aufgerufen am 21.10.2024).

# 1 Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention

8

## 1.3 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 Jugendamts als Ganzes und aller einzelnen Beschäftigten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich. Führungskräfte tragen hierbei eine besondere Verantwortung. Mit einem Bündel von Maßnahmen können die Gelegenheiten für grenzverletzendes Verhalten, Übergriffe, Gewalt und sexualisierte Gewalt minimiert und Barrieren errichtet werden. Diese werden nachfolgend dargestellt.

### 1.3.1 Schutzkonzepte

Alle Abteilungen des Jugendamts haben in Schutzkonzepten 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 die Schutzkonzepte informiert.

Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigte werden über das jeweilige Schutzkonzept informiert.

### 1.3.2 Ansprechpersonen

Kinder und Jugendliche werden darüber informiert, an wen sie sich innerhalb und außerhalb des Jugendamts im Fall von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen, Gewalt und sexualisierter Gewalt wenden können.

Das Gleiche gilt für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwillige (FSJ, Bundesfreiwilligendienst) und Mitarbeitende in Abhängigkeitsverhältnissen.

### 1.3.3 Beschwerdewege

Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigte sowie Kinder und Jugendliche werden über die Beschwerdewege informiert.

### 1.3.4 Bewerbungsverfahren und Einarbeitung

Im Bewerbungsverfahren von neuen Mitarbeitenden, die im unmittelbaren Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, ist sichergestellt, dass über die Schutzkonzepte der Abteilungen und Einrichtungen informiert wird. Die Aushändigung der relevanten Schutzkonzepte der Abteilung sowie des vorliegenden Leitfadens gehört zu den Einstellungsunterlagen, die mit dem Arbeitsbeginn überreicht werden. Der Erhalt wird gegenüber der Personalstelle mit Unterschrift bestätigt. Ein erweitertes Führungszeugnis wird vor der Aufnahme der Beschäftigung verlangt und alle fünf Jahre erneut von der Personalstelle angefordert.

Bei der Einarbeitung wird mit den Mitarbeitenden das Schutzkonzept der Abteilung und der Einrichtung erörtert. Die Einhaltung der Regeln wird regelmäßig in den Dienststellen thematisiert.

# 1 Begriffsbestimmungen und Grundsätze der Prävention

9

## 1.3.5 Gegenseitige Unterstützung und Absprachen

Mitarbeitende und Führungskräfte unterstützen sich gegenseitig darin, auf grenzverletzendes Verhalten, Übergriffe, Gewalt 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 Stabsstelle Qualität und Qualifizierung unterstützt.

## 1.3.6 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 Stabsstelle Qualität und Qualifizierung angeboten.

Wissenschaftliche und praxisrelevante Veröffentlichungen werden durch die Stabsstelle Qualität und Qualifizierung ausgewertet. Die Erkenntnisse fließen in die Qualifizierung und die Weiterentwicklung des Kinderschutzes ein.

## 1.3.7 Fehlerkultur

Ein guter Umgang mit Fehlern stellt einen wichtigen Aspekt präventiver Strukturen dar. Eine gelebte Fehlerkultur ermöglicht eine offene Kommunikation und fördert Transparenz im Umgang mit Fehlern. Dies wirkt möglichen Geheimhaltungstendenzen oder dem Verschleiern von oder der Angst vor Fehlern entgegen. Es fördert eine Teamkultur, in der es möglich ist, diese zu benennen und einen konstruktiven Umgang mit Fehlleistungen zu finden. Eine positive Fehlerkultur ist entscheidend, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen zu schützen, Vertrauen aufzubauen und die Qualität in der Arbeit mit jungen Menschen zu reflektieren und zu verbessern.





## 2 Vorgehen bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende

11

Unabhängig davon, ob es sich um eine Vermutung, beobachtete Grenzverletzungen, gewalttätiges Verhalten oder um eine (Sexual-)Straftat handelt, ist zuerst an die Sicherheit des Kindes oder der\*des Jugendlichen zu denken. Dies ist die Aufgabe der Mitarbeitenden und Fachkräfte und insbesondere der Führungskräfte aller Hierarchieebenen.

Die betroffene Mitarbeiterin / der betroffene Mitarbeiter hat in einem Verdachtsfall jederzeit die Möglichkeit, den Personalrat zu beteiligen. Dieser begleitet auf Wunsch während des gesamten Verfahrens vom Aufkommen des Vorwurfs bis gegebenenfalls zur Rehabilitation.

Jeder Vorwurf wird ernst genommen und es wird ihm mit aller Sorgfalt nachgegangen. Für das Jugendamt gilt für die verschiedenen Verantwortungsebenen der im folgenden Text beschriebene Verfahrensablauf. Das zugehörige Ablaufschema „Verfahrensablauf bei Vorwurf gegen Mitarbeitende“ befindet sich zur Übersicht auf Seite 16/17.

### 2.1 Beginn des Verfahrens

Ein Verdacht/Vorwurf gegen Mitarbeitende geht ein.

Um angemessen mit Grenzverletzungen, Übergriffen, Gewalt oder auch vagen Vorwürfen umzugehen, ist es wichtig, dass entsprechende Beobachtungen und Informationen im Jugendamt bei den Verantwortlichen umgehend bekannt werden und bei der direkten Führungskraft ankommen. Dafür tragen alle im Jugendamt Tätigen Verantwortung. Die Vorwürfe können sowohl von Mitarbeitenden im Jugendamt als auch von Personen außerhalb geäußert werden.

Unabhängig davon, wo ein Vorwurf in der Organisation eingeht, muss dieser unter Einhaltung der Hierarchie an die direkte Führungskraft weitergegeben werden. Diese bezieht wiederum die nächsthöhere Führungsebene mit ein. Der Vorwurf wird gemeinsam erörtert und es wird eine erste Einschätzung vorgenommen. Mit diesem Vorgehen wird ein hierarchieübergreifendes Vier-Augen-Prinzip sichergestellt.

Je nachdem, was die erste Einschätzung der konkreten Situation ergibt, wird gemäß dem Verfahrensablauf weiter vorgegangen.

Unabhängig von der Einschätzung der Führungskräfte ist die Personalstelle zu informieren. Diese verfügt über das notwendige personalrechtliche Wissen und steht beratend zur Seite und kann arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten.

## 2 Vorgehen bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende

12

In der Regel wird der Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten oder Gewalt durch Mitarbeitende in der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle bekannt, zum Beispiel weil sich die jungen Menschen selbst oder ihre Eltern den Mitarbeitenden anvertrauen und diese dann die Einrichtungs- oder Dienststellenleitung ansprechen.

Möglich ist aber auch, dass ein Verdacht in einer Abteilung des Jugendamts öffentlich wird, in der keine Dienst- und Fachaufsicht über der im Verdacht stehenden Fachkraft liegt. Dann ist zu unterscheiden, ob sich der Verdacht gegen eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiterin des Jugendamts richtet oder eine externe Institution in der Verantwortung ist.

Unabhängig hiervon sind die Personen, die sich an das Jugendamt als Institution wenden, über Unterstützungsmöglichkeiten und Zuständigkeiten (zum Beispiel des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg als Aufsichtsbehörde für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen, Beratungsstellen etc.) zu informieren.

Richtet sich der Vorwurf gegen eine Einrichtung des Jugendamts, sind folgende Schritte zu beachten:

1. Die meldenden Personen werden darüber informiert, dass im Jugendamt auf Grenzverletzungen und Gewalt konsequent reagiert wird und verbindlich festgelegt wurde, dass die verantwortlichen Führungskräfte innerhalb des Jugendamts über Vorwürfe informiert werden, um reagieren zu können. Es wird empfohlen, dass sich die Betroffenen selbst an die jeweiligen Verantwortlichen (zum Beispiel Einrichtungs- oder Dienststellenleitung) wenden, damit der Sachverhalt gut erfasst werden kann. Hierzu werden sie bei Bedarf beraten und unterstützt.
2. Unabhängig davon legt die informierte Fachkraft des Jugendamts den Verdacht unverzüglich den eigenen Vorgesetzten vor, so dass diese über die jeweilige Abteilungsleitung die Leitung der verantwortlichen Abteilung informieren kann.
3. Alle weiteren Schritte sind im vorliegenden Leitfaden beschrieben und der Abbildung: Verfahrensablauf bei Vorwurf gegenüber Mitarbeitenden<sup>6</sup> zu entnehmen.

### 2.2 Intervention bei Verdacht auf Gewalt, sexualisierte Gewalt oder eine Straftat

- Die Amtsleitung, die Verwaltungsleitung und die Abteilungsleitung sind umgehend – unter Einhaltung der Hierarchie – mit einzubeziehen.
- Die Verwaltungsleitung (51-00-1) übernimmt die Federführung.
- Die Koordination Kinderschutz<sup>7</sup> bei QQ ist an dem Prozess verpflichtend zu beteiligen, um Qualitätsstandards und eine externe Perspektive zu gewährleisten. Wie sie beteiligt wird, obliegt der Verantwortung der betroffenen Abteilung.

<sup>6</sup> Siehe Seite 16/17

<sup>7</sup> Koordination Kinderschutz ist bei der Stabsstelle Qualität und Qualifizierung angesiedelt

## 2 Vorgehen bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende

13

- Verantwortlichkeiten werden festgelegt.
- Die verdächtigten Mitarbeitenden werden nicht von Kolleginnen und Kollegen oder der direkten Führungskraft befragt.
- Es gilt zu beachten, dass die Sicherheit des Kindes oder Jugendlichen im Vordergrund steht.

### 2.3 Verfahrensablauf zur Klärung der Vorwürfe

#### 2.3.1 Klärung von Sofortmaßnahmen

Zuerst findet eine Klärung von Sofortmaßnahmen statt. Diese können den Schutz der betroffenen Kinder/Jugendlichen, eine mögliche Kommunikationsstrategie nach innen und außen<sup>8</sup>, sowie eine Freistellung der Mitarbeitenden und eine Meldung an die Aufsichtsbehörden beinhalten.

#### 2.3.2 Erfassen der Situation

Um angemessen mit den Vorwürfen umzugehen, ist es wichtig, dass die Situation umfassend verstanden wird. Folgende Maßnahmen können durchgeführt werden:

- Informationsbeschaffung durch den Fachdienst, die Personalstelle und Verwaltung
- Befragung und Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitenden
- Schriftliche Stellungnahme von Zeuginnen und Zeugen
- Alters- und entwicklungsangemessene Information und Befragung des betroffenen Kindes oder des\*der Jugendlichen und der Familie, Unterstützungsangebote, gegebenenfalls auch durch externe Träger (die fachliche Expertise durch die Koordination Kinderschutz kann jederzeit hinzugezogen werden).

#### 2.3.3 Einordnen der Vorwürfe und Festlegen von Maßnahmen

Wenn die Situation erfasst ist, wird eine Einordnung des Vorwurfs vorgenommen:

- Fehlverhalten
- Fehlverhalten ist nicht auszuschließen
- Kein Fehlverhalten

Je nach Beurteilung des konkreten Verhaltens erfolgen die weiteren Schritte (siehe Seite 16/17) in Abstimmung mit den beteiligten Führungskräften.

Wird ein Vorwurf entkräftet, wird der betroffene Mitarbeiter / die betroffene Mitarbeiterin vollständig rehabilitiert. Dies wird in Abschnitt 2.6 ausgeführt.

<sup>8</sup> H:\Kinderschutz\Krisenkommunikationshandbuch

## 2 Vorgehen bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende

14

### 2.4 Grundsätzliches für alle Verfahren

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.

Alle Schritte des Verfahrens werden dokumentiert. Die Dokumente und Aufzeichnungen werden so lange aufbewahrt, wie sie zum weiteren (dienstrechtlichen) Verfahren benötigt werden. Das Gleiche gilt für die Dokumentation von Beratungen und Entscheidungen der Führungskräfte.

Bei Hinweisen auf Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Straftaten durch Mitarbeitende tritt in der Güterabwägung der Datenschutz grundsätzlich hinter den Kinderschutz zurück.

Die Folgen und Konsequenzen für die Einrichtung beziehungsweise den Dienst werden geprüft. Besonders beachtet werden muss, dass das Team wieder arbeitsfähig wird oder bleibt und dass ein gegenseitiges Vertrauen (erneut) aufgebaut werden kann. Für Reflektion und weitere Prävention kann unter anderem eine Beratung durch die Stabsstelle Qualität und Qualifizierung angefordert werden.

Die Gefährdungseinschätzung bei sexualisierter Gewalt bezüglich der Situation des betroffenen Kindes oder der\*des Jugendlichen wird mit einer\*inem Hilfeprozessmanager\*in durchgeführt.

### 2.5 Dokumentation

Bei Verdacht, ungenauen oder widersprüchlichen Beobachtungen und Mitteilungen steht die Systematisierung und Bewertung der Informationen im Vordergrund. Hierbei unterstützt die Personalstelle mit Dokumentationsvorlagen und Informationen.

Generell ist eine getrennte Dokumentation wichtig:

- Beobachtungen: Was wurde konkret von wem beobachtet?
- Informationen: Was wurde von wem und wann erfahren?
- Wahrnehmungen/Gedanken/Gefühle und Interpretationen: Was lösen diese aus?
- Eingeleitete Maßnahmen: Was wurde wann mit wem vereinbart beziehungsweise durchgeführt?

### 2.6 Rehabilitation

Das Jugendamt ist sich bewusst, dass Vorwürfe gegen Mitarbeitende mit hohen Belastungen sowohl für die betroffene Person als auch für das Team einhergehen können.

Bei unbegründeten Vorwürfen wird die\*der Mitarbeitende angemessen und vollständig rehabilitiert. Dafür sind Amtsleitung und Verwaltungsleitung sowie die unmittelbare Führungskraft verantwortlich.

Die Maßnahmen richten sich nach der Reichweite des Vorwurfs und umfassen:

- Entschuldigung für Missverständnisse
- Wiedergutmachung der betroffenen Person gegenüber Unterstützung, zum Beispiel durch Gespräche, Supervision, Coaching
- Gespräche mit Eltern und Erziehungsberechtigten
- Hilfe bei der Bewältigung der mit der Vermutung verbundenen Belastungen im Team, im Kontakt mit Eltern oder anderen Personen, zum Beispiel durch Beratung, Coaching oder Supervision

## 2 Vorgehen bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende

15

- Entfernung sämtlicher den Vorgang betreffenden Unterlagen aus der Personalakte, sodass sich darin kein Hinweis auf den ausgeräumten arbeitsrechtlichen Verdacht finden lässt
- Information aller Dienststellen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren
- Abstimmung der Schritte mit der\*dem Mitarbeitenden
- Anwendung von weiteren Maßnahmen, um das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen
- Angebot eines Stellenwechsels bei Bedarf
- Überprüfung der Erstattung etwaiger Kosten notwendiger Rechtsverfolgung (zum Beispiel Rechtsanwalt) auf Antrag

Im Sinne einer gelebten Fehlerkultur und einer lernenden Organisation ist es wichtig, dass eine Reflexion und Analyse der Entstehung des Vorwurfs vorgenommen wird. Die Verantwortung liegt hier in der Fachabteilung. Gegebenenfalls lassen sich hier Schlüsse für die Zukunft ziehen und das Schutzkonzept weiterentwickeln.

### 2.7 Aufarbeitung und Reflektion

Das Thema „Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und Gewalt“ wird einmal jährlich auf die Tagesordnung im Rahmen der jeweiligen Besprechungsstruktur gesetzt. Besprochen werden die Fälle im Reflektionszeitraum, die Maßnahmen zur Stärkung der Präventionskonzepte sowie die Fortschreibung des verbindlichen Leitfadens und der Schutzkonzepte.

### 2.8 Umgang mit Unterlagen/Datenschutz

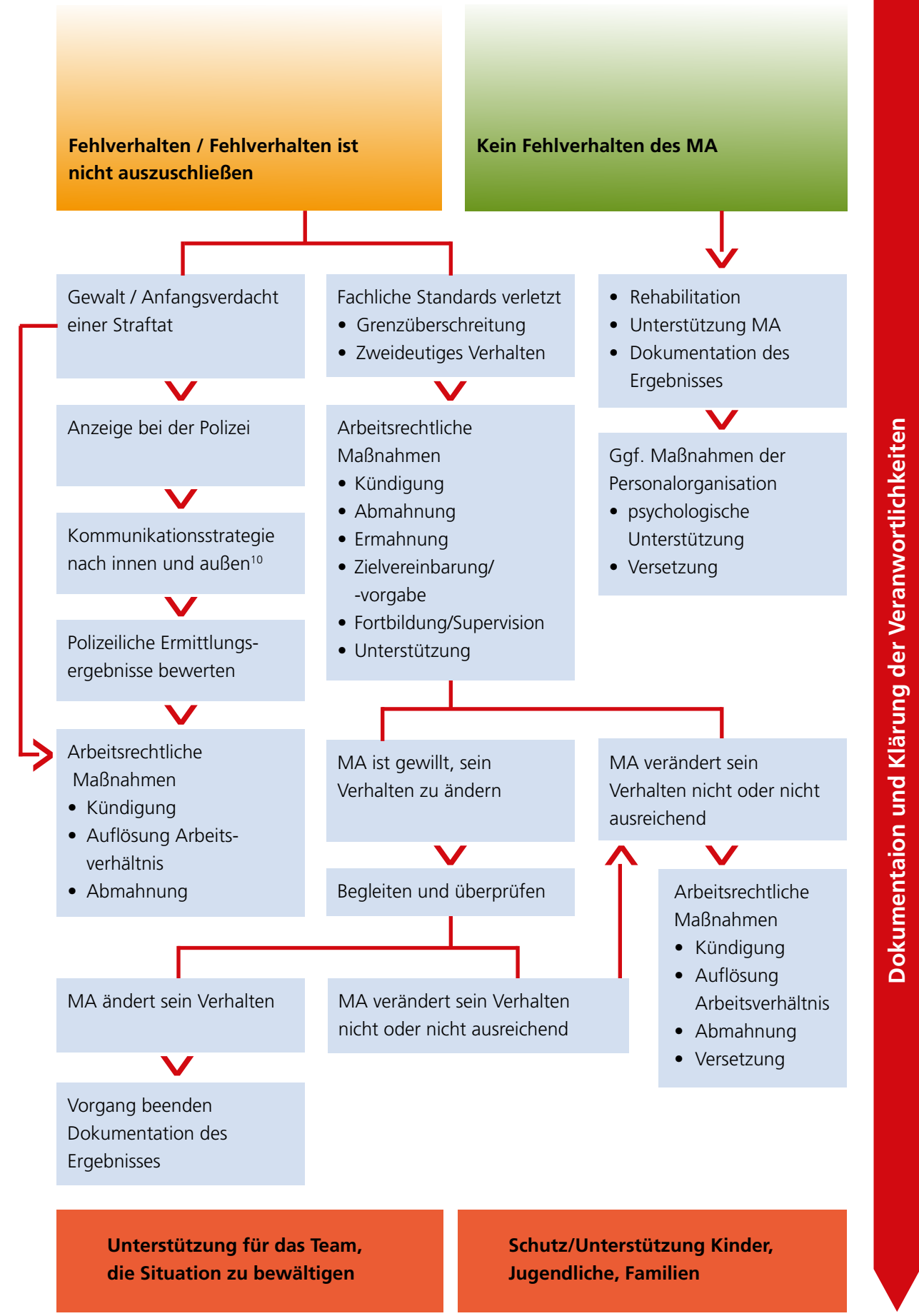
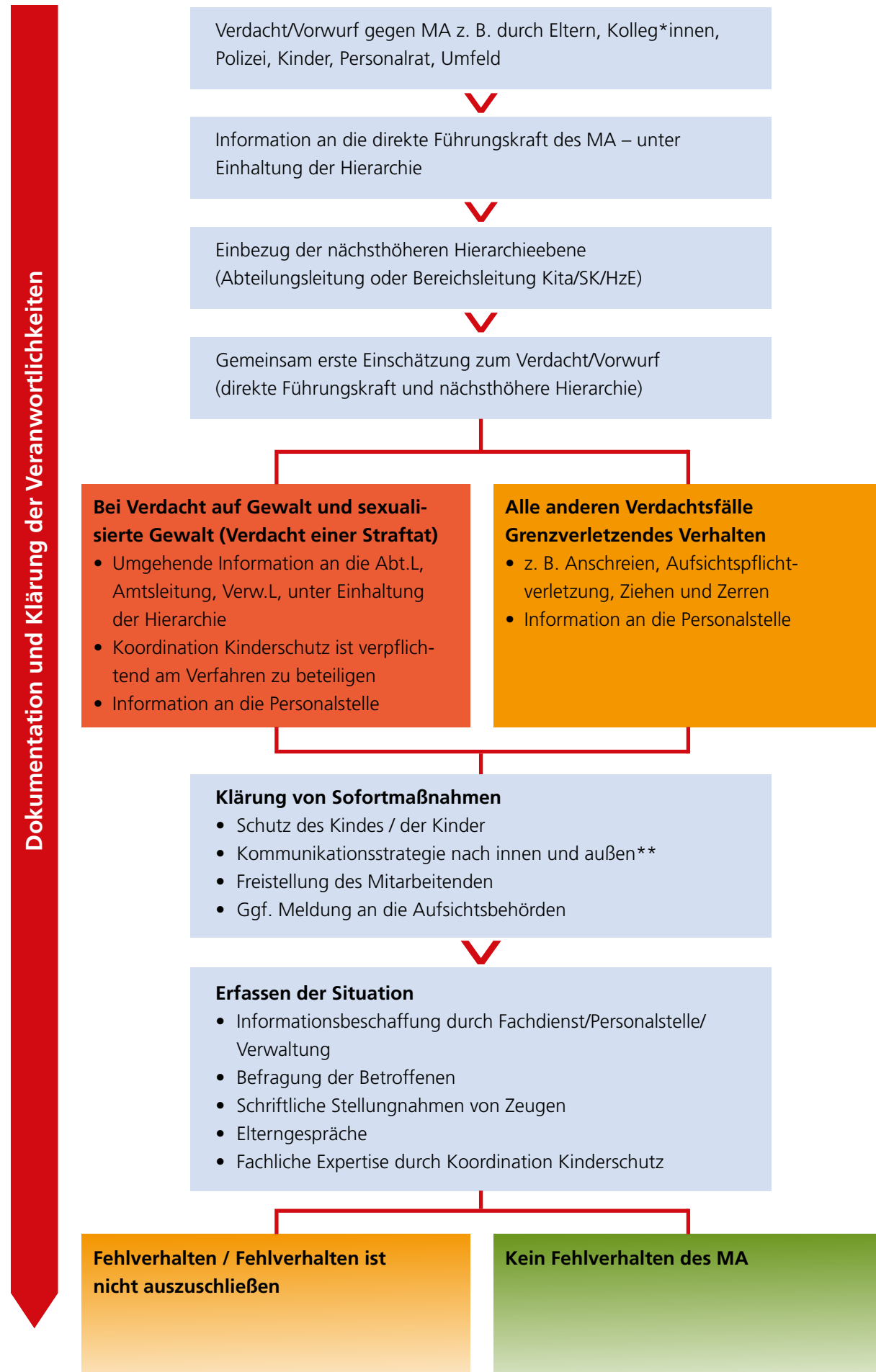
Zur etwaigen Entlastung des Jugendamts bei der Rechtfertigung seiner Entscheidung ist die dokumentierte Abwägung des Vorgangs, die im Ergebnis zur Entlastung der/des Mitarbeitenden geführt haben, der Abteilungsleitung zu übergeben und von ihr datenschutzgerecht abzulegen. Zur Ablage steht der Abteilungsleitung im Laufwerk G auf der Ebene des Ordners „Leitung“ ein Ordner „Doku Entlastung JA“ zur Verfügung, auf den sie einen exklusiven Zugriff hat. Hier ist die Dokumentation mit „Einrichtungsname\_Jahr\_Monat“ des abgeschlossenen Verfahrens abzulegen und muss nach dreißig Jahren gelöscht werden (vergleiche Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeit 51-6-2024).

### 2.9 Überprüfung des Verfahrens „Vorgehen bei Verdacht gegen Mitarbeitende“

Der Verfahrensablauf wird regelmäßig in einem dreijährigen Rhythmus in der internen Steuerungsrunde Kinderschutz überprüft und in Abstimmung mit der Leitungsrunde fortgeschrieben.



# Verfahrensablauf bei Vorwurf gegenüber Mitarbeitenden<sup>9</sup>



\*\* Verweis: Link: Verfahren Krisenkommunikation  
<sup>9</sup> Im Schaubild wird aus Gründen der Darstellung z. T. nur die männliche Schreibweise gewählt  
<sup>10</sup> H:\Kinderschutz\Krisenkommunikationshandbuch

# Impressum

18

## Verantwortlicher Dienstanbieter:

Jugendamt des Stadtkreises „Landeshauptstadt Stuttgart“, Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts, als Fachamt, Amtsleiterin Katrin Schulze

## Hausanschrift:

Jugendamt  
Wilhelmstraße 3  
70182 Stuttgart  
Telefon: 0711 216-55555  
Telefax: 0711 216-55556  
E-Mail: [poststelle.jugendamt@stuttgart.de](mailto:poststelle.jugendamt@stuttgart.de)

## Postanschrift:

Jugendamt  
70161 Stuttgart  
USt-IdNr. gem. § 27 a UStG: DE 147793909

## Vertretung:

Oberbürgermeister Dr. Frank Nopper

## Inhaltlich verantwortlich:

Katrin Schulze, Jugendamtsleiterin

## Gestaltung:

Vinci – Büro für Gestaltung  
Charlotte Ulrich | [www.vin-ci.de](http://www.vin-ci.de)

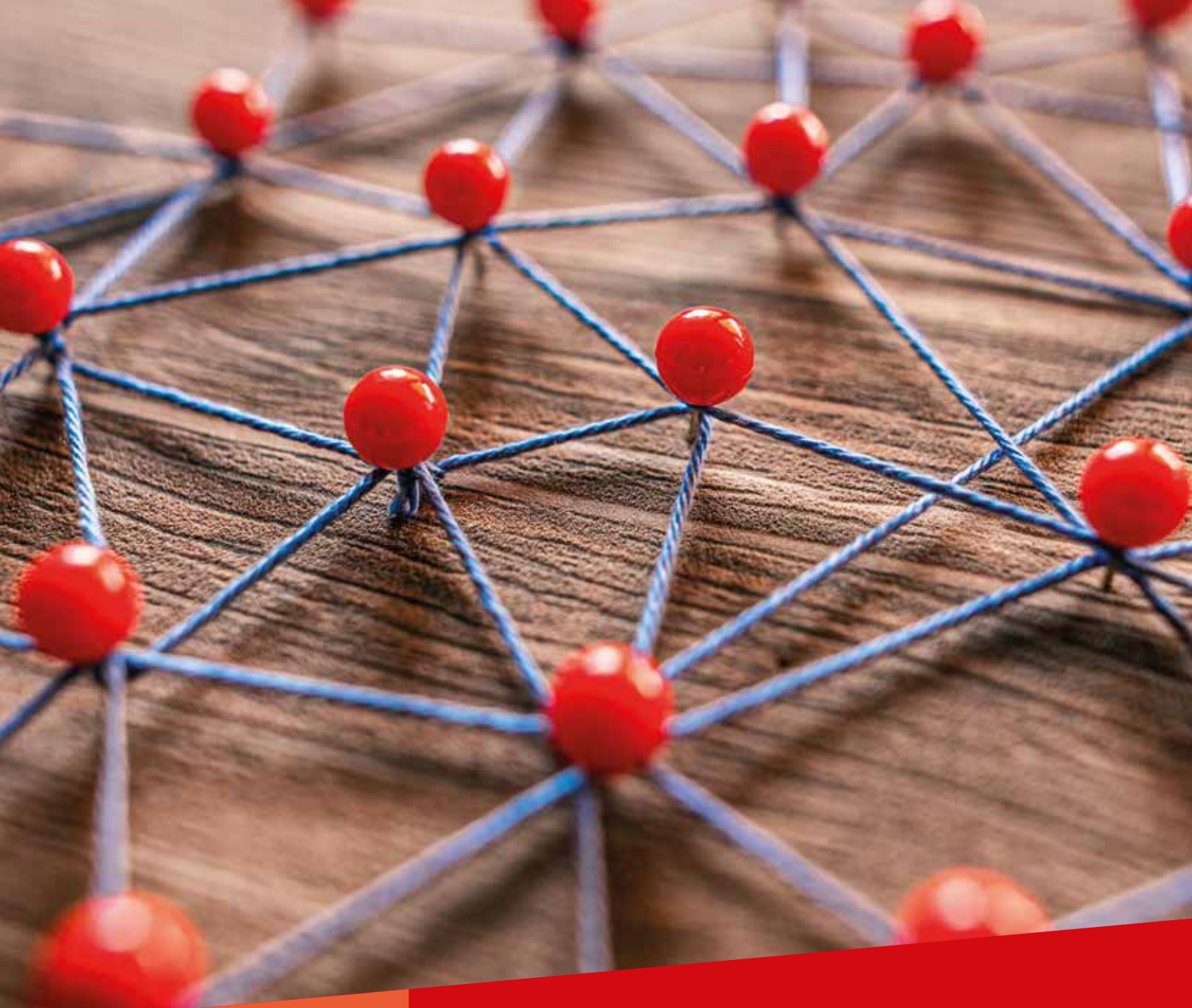
## Bildnachweise für erworbene Fotos:

Seite 1, 20: [mpix\\_foto@stock-adobe.com](mailto:mpix_foto@stock-adobe.com)  
Seite 2: [sakepaint@stock-adobe.com](mailto:sakepaint@stock-adobe.com)  
Seite 5: [naila\\_schwarz@stock-adobe.com](mailto:naila_schwarz@stock-adobe.com)  
Seite 10: [esther\\_hildebrandt@stock-adobe.com](mailto:esther_hildebrandt@stock-adobe.com)  
Seite 19: [krakenimages.com@stock-adobe.com](mailto:krakenimages.com@stock-adobe.com)

Oktober 2024







Landeshauptstadt Stuttgart  
Jugendamt  
Wilhelmstraße 3 | 70182 Stuttgart  
Tel. 0711 216-55555 | Fax 0711 216-55556  
[poststelle.jugendamt@stuttgart.de](mailto:poststelle.jugendamt@stuttgart.de)  
[www.stuttgart.de](http://www.stuttgart.de)