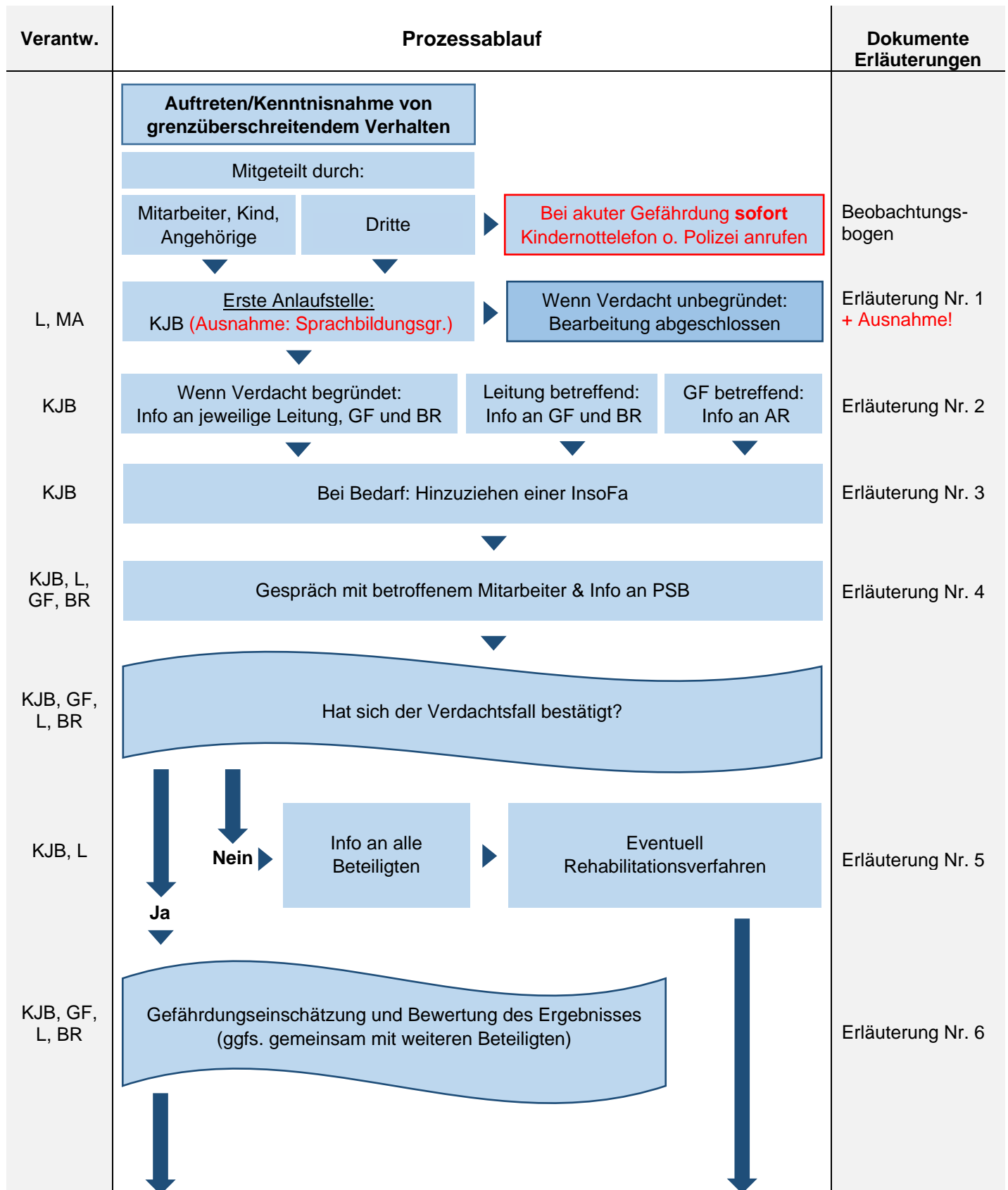


Interner Prozessablauf

bei (vermuteter) Grenzüberschreitung gegenüber Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeiter der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe Essen gGmbH



KJB, GF,
L, BR

Maßnahmen abwägen und einleiten:

- Freistellung, Kündigung
- Hausverbot
- Hilfe für Betroffene
- Transparenz
- Strafanzeige
- Sanktionen
- dienstrechtliche Optionen
- Bewährungsauflagen
- Transparenz im Team

Erläuterung Nr. 7

Bearbeitung des Falls ist abgeschlossen

Nach dem Fall ist vor dem Fall!
Sensibilisierung der Mitarbeiter,
Fortbildungen, Arbeit an Fehlerkultur

KJB

**Zur Nachweisbarkeit von Gesprächsinhalten
wird jeder Schritt des Ablaufs schriftlich dokumentiert!**

Aktennotiz

Legende:

GF	Geschäftsführer
L	Leitung
MA	Mitarbeiter
AR	Aufsichtsrat
KJB	Kinder- und Jugendschutzbeauftragte
BR	Betriebsrat
PSB	Personensorgeberechtigte/r

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Erläuterungen zum internen Prozessablauf „Vermutete Grenzüberschreitung“

Bei allen Schritten des Prozessablaufes geht es vor allem darum, das betroffene Kind oder den Jugendlichen, die Eltern oder andere Personensorgeberechtigte, aber gegebenenfalls auch den fälschlicherweise unter Verdacht stehenden Mitarbeiter zu schützen. Die eingeleiteten Schritte sind dabei immer vom individuellen Fall abhängig und müssen **jederzeit dokumentiert** werden.

Nr. 1 – Interne Kinder- und Jugendschutzbeauftragte (KJB) informieren

Den Verdacht auf Grenzüberschreitung eines Mitarbeiters gegenüber eines Kindes oder Jugendlichen zu äußern, kann sowohl für Kollegen als auch für Angehörige oder andere Dritte eine Hürde darstellen. Um in der entsprechenden Situation nicht vor dem inneren Konflikt zu stehen, einen Kollegen/Mitarbeiter möglicherweise zu Unrecht beim Vorgesetzten/bei der Leitung zu beschuldigen, besteht jederzeit die Möglichkeit, sich mit seiner Vermutung an die interne Kinder- und Jugendschutzbeauftragte zu wenden. Diese nimmt die Vermutung in einem zunächst vertraulichen Gespräch entgegen, kennt die Verfahrensabläufe, falls sich ein Verdachtsfall bestätigen sollte und wird im Sinne des Kindeswohls sowie angemessen gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter, den Eltern oder anderen Personensorgeberechtigten und dem Team reagieren.

Ausnahme:

Da die Sprachbildungsgruppen des Offenen Ganztages einer Betriebserlaubnis unterliegen, sind diese verpflichtet, Übergriffe durch Mitarbeiter an das Jugendamt zu melden. An dieser Stelle greift somit der Ablauf gemäß Kooperationsvereinbarung zwischen Schulen der Stadt Essen und dem Jugendamt.

**Interne Kinder- und Jugendschutzbeauftragte (KJB) für JHE und JBH gGmbH:
Stephanie Chlebig | Mail: kijuschutz@jh-essen.de | Telefon: 0201 88 54-370**

Nr. 2 – Verpflichtende Info an Leitung, Geschäftsführung und Betriebsrat

Bei begründetem Verdacht auf unangemessenes Verhalten oder Grenzüberschreitung durch einen Mitarbeiter (auch Honorarkräfte und Ehrenamtliche) gegenüber Kindern und Jugendlichen informiert die KJB, wenn nicht schon durch den Mitarbeiter geschehen, die entsprechende Leitung/Schulleitung im OGS, die Geschäftsführung und den Betriebsrat oder auch den Aufsichtsrat über den Verdacht, um weitere notwendige Schritte zu besprechen und einzuleiten. Die meldende Person wird auf Wunsch anonym gehalten. Bei Leitung oder Geschäftsführung betreffend werden die jeweils nächsten Vorgesetzten informiert.

Nr. 3 – Bei Bedarf: Hinzuziehen einer InsoFa

Zudem besteht jederzeit die Möglichkeit, zur Beratung über die weitere Vorgehensweise eine insoweit erfahrene Fachkraft (InsoFa) hinzuzuziehen. Hierfür kann entweder das Jugendamt über www.essen.de/fachinfo-sozialdienste oder die trägereigene InsoFa angefragt werden.

Nr. 4 – Gespräch mit betroffenem Mitarbeiter & Info an Personensorgeberechtigte

Um ausreichend Informationen über den Verdachtsfall einholen und um ebenfalls den Standpunkt des entsprechenden Mitarbeiters in die weitere Vorgehensweise einbeziehen zu können, findet ein Gespräch zwischen Leitung, Geschäftsführung, Betriebsrat und dem betroffenen Mitarbeiter statt. Dabei muss objektiv vorgegangen und grundsätzlich erst einmal von der Unschuldsvermutung gegenüber dem Mitarbeiter ausgegangen werden. Zudem müssen ab diesem Zeitpunkt auch die Personensorgeberechtigten des Kindes oder des Jugendlichen über die Sachlage und die bisherigen und geplanten Schritte informiert werden.

Nr. 5 – Rehabilitationsverfahren

Bestätigt sich der Verdachtsfall nicht, dient das Rehabilitationsverfahren dem Schutz des fälschlicherweise unter Verdacht stehenden Mitarbeiters. Hierbei sollen das Ansehen und die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters erhalten bzw. wiederhergestellt werden. Dieser Prozess muss eng von der entsprechenden Leitung begleitet werden, in den auch das Team eingebunden werden muss. Wenn nötig, kann auch externe Unterstützung in Form von Supervision etc. in Anspruch genommen werden.

Die Rehabilitation muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt und dokumentiert werden wie die Aufklärung eines Verdachtes!

Nr. 6 – Gefährdungseinschätzung

Die mögliche weitere Gefährdung durch den entsprechenden Mitarbeiter und eventuelle weitere Risikofaktoren müssen umgehend in einem Gespräch zwischen Leitung, Geschäftsführung, KJB und Betriebsrat eingeschätzt und entsprechend dokumentiert werden; bestätigt sich der Verdacht und besteht sofortiger Handlungsbedarf, werden kurzfristige Maßnahmen ergriffen.

Ziel der Gefährdungseinschätzung ist, auf Grundlage der vorliegenden Sachverhalte und Risikofaktoren eine Entscheidung über die weitere nötige Vorgehensweise zu treffen.

Nr. 7 – Maßnahmen abwägen und einleiten

Bestätigt sich der Verdachtsfall, kann die Einrichtung folgende Maßnahmen treffen:

- gegebenenfalls sofortige Freistellung oder Kündigung des Mitarbeiters
- Unterbreitung von Hilfsangeboten für den Mitarbeiter
- Anzeigen bei den Strafverfolgungsbehörden
- Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses
- usw.

Die Maßnahmen werden je nach Schwere des Vorfalls getroffen. Zudem werden die Personensorgeberechtigten und das Team durch die jeweilige Leitung oder die Geschäftsführung über die eingeleiteten Maßnahmen informiert. Ein transparenter Umgang mit dem Verfahren erhöht die Wahrscheinlichkeit, auch zukünftig über Vorfälle in Kenntnis gesetzt zu werden. Unterstützt werden können diese Gespräche auch durch die KJB.