

Handlungsempfehlung für den hauptamtlichen Arbeitsbereich zu Standard 8 der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“:

„Verfahrensweise für den Umgang mit einer mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in der Institution“

Erläuternde Bemerkung zur Handlungsempfehlung

Die DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind für alle Verbandsgliederungen verbindlich. Sie gelten für alle Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste des DRK, die mit Kindern und Jugendlichen bis zur Volljährigkeit¹ sowie für und mit Menschen mit Behinderungen arbeiten oder aktiv sind.

Der Bundesverband stellt für ausgewählte Standards Handlungsempfehlungen dem gesamten Verband zur Verfügung.

Die Handlungsempfehlung für den hauptamtlichen Arbeitsbereich² zum Standard 8 dient der **Unterstützung** und **Orientierung** bei der Erarbeitung der für die Gliederung, für die Einrichtung und für den Dienst verbindlichen Verfahrensweise, wie Sie eine Beschwerde, eine Vermutung oder einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren. Die Handlungsempfehlung dient als Grundlage für die Entwicklung einer Verfahrensweise und **muss** der jeweiligen Gliederung, der Einrichtung oder dem jeweiligen Dienst **vor Ort angepasst** werden, da es mit einer Handlungsempfehlung nicht möglich ist, alle Gegebenheiten und Besonderheiten von Einrichtungen, Angeboten und Diensten abzubilden. Dabei sind u. a. auch gesetzliche Vorgaben und datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten. Die vorliegende Handlungsempfehlung stellt damit ein **Beispiel** dar.

Täter_innen suchen häufig gezielt Orte, an denen sie leicht mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen. Es gilt, in den Einrichtungen achtsam zu sein, um möglichen Missbrauch in den eigenen Reihen zu vereiteln.

Überall dort, wo Menschen betreut werden, entstehen Spannungsfelder und Machtgefälle. Dementsprechend brauchen Betreuungsangebote klare Handlungskonzepte und Verfahren, um möglicher sexualisierter Gewalt in den eigenen Reihen angemessen entgegenzutreten zu können. Die vorliegende Verfahrensweise soll Mitarbeiter_innen darin unterstützen, bei

¹ Wir empfehlen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe die Auslegung der Standards über die Volljährigkeit hinaus bis zur Vollendung des 27sten Lebensjahres (entsprechend SGB VIII).

² Für den ehrenamtlichen Bereich im DRK wird zusätzlich eine gesonderte Konzeption „Schutz vor sexualisierter Gewalt in den RK-Gemeinschaften“ erarbeitet.

Beschwerden, der Vermutung oder einem begründeten Verdacht angemessen und sicher zu handeln.

Achtsame Intervention hilft, Übergriffe zu benennen, beginnenden sexuellen Missbrauch zu verhindern und sexuellen Missbrauch da, wo er schon stattfindet, früher zu beenden.

Im Rahmen der Verfahrensweise sind datenschutzrechtliche Bestimmungen, z. B. bei der Dokumentation und der sicheren Aufbewahrung der Dokumente, einzuhalten. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die zuständige Ansprechperson für Datenschutz in Ihrer Gliederung, Ihrer Einrichtung oder Ihres Dienstes.

Inhaltsverzeichnis

1. Beschwerde, Vermutung, Verdacht	4
1.1 Umgang mit Beschwerden, Vermutungen, Verdachte	4
1.2 Teamdynamik bei der Vermutung eines sexuellen Missbrauchs in den eigenen Reihen	5
1.3 Externe Beratung und Supervision als Instrumente, die Arbeitsfähigkeit des Teams zu gewährleisten	5
2. Aufgaben der hauptamtlichen Mitarbeiter_innen	7
2.1 Was tun, wenn Kolleg_innen Übergriffe bzw. sexuellen Missbrauch durch andere Kolleg_innen oder ehrenamtliche Mitarbeiter_innen vermuten?	7
2.2 Was tun, wenn Kinder oder Jugendliche oder Menschen mit Behinderung von Übergriffen bzw. Missbrauch durch Mitarbeiter_innen berichten?	10
3. Aufgaben der Leitung	11
3.1 Informationspflichten	11
3.2 Schutz des Opfers	12
3.3 Rehabilitierung	13
3.4 Juristische Schritte	13
3.4.1 Arbeitsrechtliche Schritte	13
3.4.2 Strafrechtliche Schritte	15
3.4.3 Verbände	15
3.4.4 Disziplinarische Möglichkeiten	15
3.5 Umgang mit der „Gerüchteküche“ sowie der Öffentlichkeit und den Medien	15
3.6 Nachsorge	16
3.7 Räumliche Veränderung	17
4. Aufgaben des Trägers	18
5. Verfahrensweise (Ablauf)	19
5.1 Dokumentation anlegen	19
5.2 Einschätzen der Situation	19
5.3 Wer wird informiert?	20
5.4 Was wird mit der Person, die eine Beschwerde, eine Vermutungen, einen Verdacht äußert?	20
5.5 Welche zusätzliche Beratung wird ggf. in Anspruch genommen?	21
5.6 Wer hält Kontakt zu der/dem Betroffenen? Wer begleitet sie/ihn weiter?	21
5.7 Eventuell weiteres Fachgespräch notwendig?	21
5.8 Wer spricht wann mit dem/der Beschuldigten?	21
5.9 Informationspflicht nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens	21
Literatur	22

1. Beschwerde, Vermutung, Verdacht

Beschwerden kann sich ein Mädchen oder Junge, Mann oder Frau. Beschwerden kann sich auch die Mutter oder der Vater eines betreuten Kindes oder eines/einer Jugendlichen. Beschwerden können sich die Kolleg_innen über Kolleg_innen.

Standard 3 „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung“ wie auch Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“ der DRK-Standards legen fest, wie das Beschwerdemanagement zu erfolgen hat und wie hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen sich zu verhalten haben.

1.1 Umgang mit Beschwerden, Vermutungen, Verdachte

Einer vagen Vermutung oder einem sich erhärtenden Verdacht nachzugehen, erfordert Mut, Umsicht, eine klare Haltung und klares Handeln.

Vielleicht wendet sich ein Mädchen oder Junge an jemanden aus dem Team und klagt über einen Kollegen oder eine Kollegin. Möglicherweise berichtet eine Mutter oder ein Vater über etwaige Ungereimtheiten. Unter Umständen beobachtet eine Person aus dem Team ein Verhalten bei einem Kollegen oder einer Kollegin, das sie sich nicht erklären kann oder eine Kollegin, ein Kollege fragt andere Personen aus dem Team, was sie von Herrn X oder Frau Y halten.

Wenn jemand beginnt, zu vermuten, ein Kollege oder eine Kollegin könnte Übergriffe begehen oder ein Kind missbrauchen, gerät die Welt ins Wanken. Unsicherheit tritt auf. Der Wunsch, alles sofort unterbinden zu wollen oder das dringende Bedürfnis, alles zu vergessen, weil die Vermutung schwer auszuhalten ist und „irgendwie“ auch nicht stimmen kann, kommen hinzu.

Was, wenn die Vermutung falsch ist? Was, wenn die Vermutung im Team kein Gehör findet? Wann sind Kolleg_innen und Vorgesetzte einzuschalten? Wie mit dem möglicherweise betroffenen Kind umgehen? Wie wird das Kind angesprochen? Wie mit dem mutmaßlich übergriffigen Kollegen oder der Kollegin umgehen? Wer spricht mit den Eltern/Sorgeberechtigten?

Wird innerhalb eines Teams Fehlverhalten thematisiert, sollten wichtige Fragen geklärt werden:

- Was (ist) passiert?
- Welche Bedeutung hat diese Aufdeckung für das Team?
- Welche Widerstände treten zu Tage?
- Wie will das Team jetzt damit umgehen?
- etc.

Es muss ebenso deutlich werden, dass Mitarbeiter_innen von DRK Gliederungen, Diensten und Einrichtungen gemäß Standard 3 „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung“ und Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“ verpflichtet sind, die Vertrauensperson(en) und/oder die Leitung zu informieren.

1.2 Teamdynamik bei der Vermutung eines sexuellen Missbrauchs in den eigenen Reihen

Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen, die mit möglichen sexuellen Übergriffen eines Kollegen/einer Kollegin konfrontiert werden, stehen häufig unter Schock. Alles, was ihnen als sicher und verlässlich erschien, – der Mythos der beschützenden Institution – gerät ins Wanken. Die jeweilige Beziehung zum/zur Täter_in prägt die entstehende Teamdynamik nach der Aufdeckung.

Eine Aufdeckung führt z. B. zu:

- einer Spaltung eines Teams, da einige Mitglieder den Missbrauch glauben, andere sich diesen jedoch nicht vorstellen können
- großem Misstrauen innerhalb des Teams
- Resignation einzelner Teammitglieder
- einem „Abschotten“ vieler nicht unmittelbar betroffener Mitarbeiter_innen vor der Heftigkeit der Gefühle
- einem Vertrauensverlust in die eigene (professionelle) Kompetenz und die Institution oder Gruppe
- einer Konfrontation mit (sexualisierter) Gewalt begünstigenden institutionellen Strukturen und eigenen Verhaltensweisen
- einer Suche nach (entlastenden) Erklärungen für die Taten
- einem Bagatellisieren des Ausmaßes der (sexualisierten) Gewalt
- einer Vernachlässigung der notwendigen Hilfen für betroffene Mädchen und Jungen, die Gruppe und die Eltern/Sorgeberechtigten und Angehörigen
- einem Bemühen, die Krise am liebsten in aller Stille allein zu bewältigen (vgl. Enders, 2002, S. 24 f.).

Das führt nicht selten zu einer Überforderung aller Beteiligten, die nicht nur ihre persönliche Krise, sondern auch Anforderungen von außen durch Kinder, Jugendliche, Eltern/Sorgeberechtigte, Angehörige, Fachaufsicht, Öffentlichkeit etc. zu bewältigen haben.

Die gesamte Komplexität des Themas spiegelt sich also in der Reaktion des Teams. Die dahinter liegenden Gefühle von Scham, Wut, Ohnmacht, Resignation, Trauer, Verunsicherung und Misstrauen sind greifbar und Teil des Aufdeckungsprozesses.

Umso wichtiger ist die externe Beratung bzw. Supervision in einem solchen Kontext.

1.3 Externe Beratung und Supervision als Instrumente, die Arbeitsfähigkeit des Teams zu gewährleisten

Im Umgang mit der Problematik „(sexualisierte) Gewalt in Institutionen“ können Supervision oder externe Beratung in folgenden Bereichen unterstützen:

- Organisationsentwicklung – im Sinne der Neustrukturierung einer „sicheren Institution“
- Leitbildentwicklung, Konzepterstellung
- Leitungssupervision in einem Interventionsprozess

- Einzelsupervision in einem Interventionsprozess
- Teamsupervision während und nach Aufdeckung

Die Supervisor_innen und die externen Berater_innen müssen dabei neben personalen Voraussetzungen und der Selbstverständlichkeit, sich und das professionelle Handeln im Rahmen von Kontrollsupervision zu überprüfen, u. a. über folgende Kompetenzen verfügen:

- fundierte inhaltliche Kenntnisse zur Dynamik (sexualisierter) Gewalt, zum Erleben der Betroffenen, zu Täterstrategien und zu Handlungsmöglichkeiten im institutionellen Kontext
- Feldkompetenz (wissen, wie die jeweilige Institution funktioniert)
- eine innere Haltung in Bezug auf ihre eigene innere und äußere Unabhängigkeit
- differenzierte Allparteilichkeit (im Sinne des Blicks auf die Opfer, die Institution, die Leitung, das Team und den Beschuldigten)
- Wahrnehmung der eigenen Grenzen: evtl. Veränderung ihres Vertrages mit der Institution/Gliederung, um ggf. weitere externe Beratungsinstrumente zu installieren

Mit dieser Unterstützung können das Team, die Institution oder die Gruppe sowohl inhaltlich als auch emotional durch die Krise begleitet und weitere Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen vor (sexualisierter) Gewalt geschützt werden.

2. Aufgaben der hauptamtlichen Mitarbeiter_innen

Es ist wichtig, sich der eigenen Haltung und der persönlichen Grenzen bewusst zu sein. Ein solches Problem sollte gemeinsam gelöst werden! Es ist wichtig, die weiteren Schritte in Absprache mit der Leitung und mit der internen Vertrauensperson und/oder externen Vertrauensperson/Beratungsstelle zu planen.

- Wer hält den Kontakt zum Kind, zum/zur Jugendlichen oder zu dem Menschen mit Behinderungen?
- Wer spricht ggf. die Eltern/Sorgeberechtigten oder die Angehörigen an?
- Wer wendet sich ggf. an die zuständige Aufsichtsbehörde, z. B. (Landes-) Jugendamt?
- Wie verhält es sich mit der Möglichkeit einer Strafanzeige? Dabei ist es wichtig zu wissen, dass es keine generelle Verpflichtung zur Strafanzeige gibt³.

Die nachfolgenden Aspekte verlaufen je nach Situation in unterschiedlicher Reihenfolge und Intensität ab. Jeder Fall ist ein Einzelfall. Bei der Abwägung, was wann zu tun ist, sind unbedingt die Vorgaben, die ggf. der Träger mit dem Jugendamt abgeschlossen hat, einzuhalten.

2.1 Was tun, wenn Kolleg_innen Übergriffe bzw. sexuellen Missbrauch durch andere Kolleg_innen oder ehrenamtliche Mitarbeiter_innen vermuten?

- Ruhe bewahren
- Wahrnehmung des möglicherweise betroffenen Kindes, des/der Jugendlichen, des Menschen mit Behinderungen
- Wahrnehmung der mutmaßlich übergriffigen Kolleg_innen oder ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen
- Kontakt zum Kind, zum/zur Jugendlichen, zum Menschen mit Behinderungen stärken
- Beobachtungen notieren
- Austausch mit Kolleg_innen
- Information an die Leitung und ggf. an die insoweit erfahrene Fachkraft, an eine interne Vertrauensperson und/oder externe Vertrauensperson/ Beratungsstelle
- Die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3).

Ruhe bewahren

Die Vermutung eines sexuellen Missbrauchs durch einen Kollegen oder eine Kollegin löst vielfältige und oft widerstreitende Emotionen aus. Gerade deshalb gilt es, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen.

Wahrnehmung des möglicherweise betroffenen Kindes, des/der Jugendlichen, des Menschen mit Behinderungen

³ Hilfreiche Ausführungen gibt es auch in der Broschüre des BMJ „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“

Nicht alle Betroffenen zeigen Verhaltensauffälligkeiten. Nur selten finden sich z. B. auch körperliche Spuren. Daher gilt es, auf Verhaltensänderungen zu achten. Dabei ist es wichtig, die Verhaltensweisen als Strategie bzw. „Symptomsprache“ des betroffenen Kindes, des/der betroffenen Jugendlichen oder des betroffenen Menschen mit Behinderungen zu verstehen.

Wahrnehmung der mutmaßlich übergreifigen Kolleg_innen oder ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen

Es ist ratsam, auf mögliche Verhaltensänderungen des Kollegen/der Kollegin im Umgang mit einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen zu achten.

Kontakt zum Kind, zum/zur Jugendlichen, zum Menschen mit Behinderungen stärken

Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen brauchen offene, interessierte und gesprächsbereite Erwachsene. Je mehr Erwachsene den Kindern, den Jugendlichen und den Menschen mit Behinderungen eine eigene Meinung und Bewertung zugestehen, desto leichter fällt es ihnen, die belastenden Geheimnisse zu offenbaren.

Beobachtungen notieren

Es ist wichtig, Beobachtungen zu Verhaltensänderungen des Kindes, des/der Jugendlichen oder des Menschen mit Behinderungen sowie grenzverletzende Situationen von Kolleg_innen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen zu notieren. Das dient zum einen der inneren Klärung – also der Frage, wie diese Beobachtungen einzuordnen sind – und zum anderen einer später möglicherweise notwendigen Dokumentation. Dazu gehört das Festhalten aller körperlichen, psychischen Veränderungen sowie die sozialen, familiären Gegebenheiten der beobachteten Person. Dabei gilt die Maxime, detailliert zu beobachten und so wenig wie möglich zu werten oder zu interpretieren.

Austausch mit Kolleg_innen

Hilfreich ist es, ein Gespräch mit Kolleg_innen über Verhaltensänderungen des Kindes, des/der Jugendlichen oder des Menschen mit Behinderungen und über mögliche Ursachen zu führen.

Information an die Leitung⁴ und ggf. an eine insoweit erfahrene Fachkraft, an eine interne Vertrauensperson und/oder externe Vertrauensperson/ Beratungsstelle

Es ist wichtig, Beobachtungen und Vermutungen mit der zuständigen Leitung und ggf. mit der zuständigen insoweit erfahrenen Fachkraft (gemäß § 8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“) bzw. Vertrauensperson zu beraten und zu besprechen. Dabei gilt es zu bedenken, dass alle Verhaltensauffälligkeiten durch eine Vielzahl von Ursachen begründet sein können. Eine davon ist ein möglicher sexueller Missbrauch. Es ist demnach wichtig, nicht zu interpretieren, aber gleichermaßen die Signale nicht zu bagatellisieren. Die Leitung steht in der Verantwortung, die nächsten Schritte einzuleiten und den Umgang mit der Vermutung zu koordinieren.

⁴ Sollte es einen Verdacht gegenüber der Leitung geben, dann wenden Sie sich an die nächst höhere Ebene bzw. überlegen mit der zuständigen Vertrauensperson, wer zu informieren ist.

Die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3).

2.2 Was tun, wenn Kinder oder Jugendliche oder Menschen mit Behinderung von Übergriffen bzw. Missbrauch durch Mitarbeiter_innen berichten?

- Ruhe bewahren und sachlich reagieren
- Berichte ernst nehmen
- bohrende Fragen vermeiden
- den Betroffenen nie die Mitschuld geben
- Betroffene brauchen Anerkennung
- die Gefühle der Betroffenen akzeptieren
- Betroffene brauchen zuverlässige Ansprechpersonen
- keine Konfrontation von Betroffenen und (möglichem/r) Täter_in
- Information an die Leitung und ggf. zuständige Vertrauensperson/Beratungsstelle (vgl. Punkt 2.1)
- die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3)

Ruhe bewahren und sachlich reagieren

Auch in einem solchen Fall gilt es, unbedingt Ruhe zu bewahren. Das Mädchen, der Junge bzw. die Frau oder der Mann braucht jetzt einen vertrauensvollen Erwachsenen, der zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen und Panik überfordert und nehmen ihre Berichte dann meist zurück.

Berichte ernst nehmen

In aller Regel verharmlosen Betroffene ihre Berichte eines Missbrauchs – oder sie verschweigen das Erlebnis ganz, um den/die Täter_in und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Werden die Erlebnisse heruntergespielt, wie z. B. „Ist ja halb so schlimm“ oder „Am besten, du vergisst alles ganz schnell wieder“, so schützt dies vor allem den/die Täter_in.

Bohrende Fragen vermeiden

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Aussagen gezweifelt wird. Es muss dem betroffenen Kind, dem/der betroffenen Jugendlichen oder dem betroffenen Menschen mit Behinderungen überlassen werden, was es/er/sie wann erzählen möchte. Diese Berichte brauchen nicht kommentiert zu werden. Es ist wichtig, den Betroffenen zu vermitteln, für sie da und ansprechbar zu sein. Die weitere Vorgehensweise sollte mit der betroffenen Person besprochen werden, d. h. es muss transparent gemacht werden, warum ggf. Schritte zu ihrem Schutz eingeleitet werden müssen. Nichts zusagen, was nicht eingehalten werden kann.

Den Betroffenen nie die Mitschuld geben

Betroffene Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen tragen keine Schuld! Die Verantwortung für eine sexuelle Grenzverletzung bzw. einen sexuellen Übergriff tragen nie die betroffenen Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen.

Betroffene brauchen Anerkennung

Betroffene brauchen keine Vorwürfe, wenn sie sich vielleicht erst eine Weile nach dem Geschehen jemandem anvertraut haben. Sie verdienen Lob und Anerkennung für ihren großen Mut, jetzt zu sprechen.

Die Gefühle der Betroffenen akzeptieren

Betroffene haben beispielsweise das Recht, den/die Täter_in trotz allem noch gern zu haben. Wenn die informierte Person damit nicht zurechtkommt, sollte sie Unterstützung durch eine externe Beratung oder Supervision fordern.

Betroffene brauchen zuverlässige Ansprechpersonen

Betroffene brauchen vertrauenswürdige Zusagen und nur Zusagen und Versprechungen, die haltbar sind. Es gilt vor allem, keine falschen Hoffnungen zu wecken.

Keine Konfrontation von Betroffenen und (möglichem/r) Täter_in

Im Verdachtsfall ist eine vorläufige Suspendierung⁵ oder Umsetzung des/der Kolleg_in zu erwägen, jedoch unter Beachtung der unter 3.4 genannten Grundsätze. Grundsätzlich gilt jedoch: Das betroffene Kind, der/die betroffene Jugendliche oder der betroffene Mensch mit Behinderungen bleibt, der/die Täter_in geht!

Information an die Leitung und ggf. zuständige Vertrauensperson/ Beratungsstelle (vgl. Punkt 2.1)

Die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3).

3. Aufgaben der Leitung⁶

In dem Prozess der Klärung einer Vermutung bzw. eines Verdachtes kommt der Leitung eine wichtige Rolle zu. Je klarer sich die Leitung vorher positioniert hat, desto reibungsloser und für alle Beteiligten schonender kann diese für eine Institution immer schwierige Situation geklärt werden.

Die Leitung sollte sich weitere externe Unterstützung holen, z. B. durch Supervision, durch eine Fachberatungsstelle, durch eine juristische Beratung oder durch eine insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII, um einerseits der Komplexität der Situation gerecht zu werden, aber auch zur Selbstfürsorge.

3.1 Informationspflichten

Information an den Träger

⁵ Eine einseitige Suspendierung ist in der Regel nur dann zulässig, wenn eine erhebliche Gefährdung für die Ordnung des Betriebes oder die Gefahr einer schweren Vertragsverletzung besteht.

⁶ Sollte es einen Verdacht gegenüber der Leitung geben, dann wenden Sie sich an die nächst höhere Ebene bzw. überlegen mit der zuständigen Vertrauensperson, wer zu informieren ist.

Die Leitung muss den Träger der Institution über einen solchen Verdacht informieren. Dabei sollte ein gemeinsames Gespräch mit externen Fachleuten, z. B. aus einer Beratungsstelle oder einem Juristen/einer Juristin gesucht werden, um die Vorgehensweise in diesem besonderen Fall abzusprechen.

Hinsichtlich der datenschutzkonformen Aufbewahrung der Dokumentation und des Inhalts und des Umfangs der Information an die beteiligten Akteure ist ein datenschutzrechtliches Verfahren zu entwickeln. Hierfür stehen die Empfehlungen des DRK-Arbeitskreises Datenschutz sowie der örtliche Datenschutzbeauftragte zur Verfügung.

Information an die zuständige Aufsichtsbehörde, z. B. (Landes-)Jugendamt oder Heimaufsicht

Die zuständige Aufsichtsbehörde ist zu informieren.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sieht § 47 S. 1 Nr. 2 SGB VIII die unverzügliche Meldepflicht des Trägers an die Aufsichtsbehörde zwingend vor. Dieses Gespräch sollte in Anwesenheit der Leitung, des Trägers, eines Vertreters des Jugendamtes und ggf. eines in dieser Thematik erfahrenen juristischen Experten geführt werden.

Information der Eltern/Sorgeberechtigten oder Angehörigen

Die Eltern/Sorgeberechtigten oder Angehörigen der betroffenen Kinder, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen sollten von der Leitung in Anwesenheit der zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B. der/des zuständigen Mitarbeiter_in des Jugendamtes und/oder der Heimaufsicht) informiert werden. Ihnen sollte vermittelt werden, dass alles zu ihrem Schutz als auch zur Nachsorge getan wird. Der Kontakt mit einem/einer Rechtsanwalt_in oder einer Beratungsstelle kann für sie hilfreich sein.

Informationen des Teams, der Mitarbeiterschaft und ggf. der Peergroup der Kinder, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen

Um Gerüchten möglichst früh Einhalt zu gebieten, sollte das engste Team, als auch die übrigen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeiter_innen und die Gruppe/n in angemessener Art über die Vorkommnisse und den Stand des Verfahrens informiert werden.

3.2 Schutz des Opfers

Schutz des Opfers

Trennung von Opfer und Täter_in: Der Schutz des Opfers in der Einrichtung, im Angebot oder in einem Dienst kann bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen durch arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Suspendierung, Hausverbot, Kündigung) bzw. bei ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen durch disziplinarische Maßnahmen (z. B. Verwarnung, Verbot der Tätigkeit) sichergestellt werden. Es ist auf jeden Fall erforderlich, dass der/die Täter_in die Einrichtung verlässt (zumindest vorübergehend) und nicht der/die Betroffene.

Die Konfrontation der/des Verdächtigen

Die Konfrontation sollte in Anwesenheit des/der zuständigen Mitarbeiters/ Mitarbeiterin der zuständigen Aufsichtsbehörde und der Leitung stattfinden. Die verdächtige Person sollte zu

den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Diese Konfrontation muss dokumentiert werden. Gemäß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Mitarbeiter_innen gegenüber, sollte dem/der Beschuldigten ggf. ein Rechtsbeistand seiner/ihrer Wahl zur Verfügung gestellt werden.

3.3 Rehabilitation

Sollte sich die Beschwerde, die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellen, hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, dies öffentlich zu machen und den Ruf des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin wiederherzustellen.

3.4 Juristische Schritte

- Arbeitsrechtliche Schritte
 - Abmahnung
 - Kündigung
 - Verdachtskündigung
 - Tätigkeitsuntersagung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)
 - Arbeitszeugnis
- Strafrechtliche Schritte
- Verbände
- Disziplinarische Möglichkeiten

3.4.1 Arbeitsrechtliche Schritte

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, je nach Schwere der Vorhalte mit Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung zu reagieren.

Bei allen arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist zu beachten, dass es sich um Einzelfallentscheidungen handelt, d. h. es bedarf immer einer Abwägung aller Umstände. Es wird deshalb empfohlen, bei der Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte juristischen Rat einzuholen.

Abmahnung

Mit der gesetzlich nicht geregelten Abmahnung rügt man konkretes Fehlverhalten und warnt mit der Kündigungsandrohung vor weiteren Verstößen. Vorstufen der Abmahnung sind der kollegiale Ratschlag, die Belehrung, Vorhaltungen, Ermahnungen, Verwarnungen und der Verweis, die jedoch alle keine Kündigungsandrohung enthalten (Küttner, S. 22 f.).

Abmahnungen dürfen alle Weisungsbefugten aussprechen. Eine Abmahnung ist zwar generell vor einer Kündigung auszusprechen, sie ist jedoch dann nicht erforderlich, wenn eine Änderung des Verhaltens in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den/die Arbeitnehmer_in erkennbar – ausgeschlossen ist. Bei einer Abmahnung ist darauf hinzuweisen, dass die Wiederholung des unerwünschten

Verhaltens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Hatten Kolleg_innen von grenzüberschreitendem Verhalten Kenntnis und haben es nicht gemeldet, so kann auch gegen sie eine Abmahnung ausgesprochen werden (Burgsmüller, S. 130 f.). Rügen oder Abmahnungen sind nur dann sinnvoll, wenn man auf eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin hofft.

Kündigung

Sie sollte dann bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen in Betracht gezogen werden, wenn von schwerwiegendem Fehlverhalten oder einem strafbaren sexuellen Übergriff ausgegangen wird. Unter der Kündigung versteht man eine einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis unmittelbar für die Zukunft sofort oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist beenden soll, ohne dass noch irgendein Akt der Mitwirkung des Gekündigten erforderlich ist. Hier kommen die ordentliche verhaltensbedingte und die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zum Tragen. Hier gilt jedoch, dass der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer_in den zur Kündigung führenden Pflichtverstoß nachweisen muss. Laut Rechtsprechung kann z. B. sexuelle Belästigung durch Ausbilder_innen und Vorgesetzte zur außerordentlichen Kündigung berechtigen.

Verdachtskündigung

In Fällen des sexuellen Missbrauchs in Institutionen, die oft lang andauernde – auch juristische – Ermittlungen nach sich ziehen, ist die Verdachtskündigung bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen ein wichtiges und probates Hilfsmittel. Für sie ist es unerheblich, ob ein juristisches Verfahren eingeleitet bzw. ob der/die Beschuldigte verurteilt wird.

Bei einer Verdachtskündigung, die häufig als außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, „ist der Kündigungsgrund die Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauens des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers durch den Verdacht eines strafbaren oder eines schwer vertragswidrigen Verhaltens“ (Burgsmüller, S.133). Der/die Arbeitnehmer_in muss vor Ausspruch der Verdachtskündigung angehört worden sein. Wenn bei Ausspruch der Kündigung ein Verdacht bestanden hat, hat auch das Ergebnis eines juristischen Verfahrens (Einstellung oder Freispruch) keine zurücknehmende Wirkung. Stellt sich nach der Entlassung jedoch heraus, dass der/die Arbeitnehmer_in schuldlos in Verdacht geraten war, ist der Arbeitgeber aufgrund nachwirkender Fürsorgepflicht zur Wiedereinstellung verpflichtet. In allen Kündigungsverfahren sollte der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer_in darauf hinweisen, dass er/sie Anspruch auf Rechtsberatung hat.

Tätigkeitsuntersagung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)

Die Aufsichtsbehörde hat die Möglichkeit (ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten) eine Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII gegenüber dem Träger auszusprechen. Damit wird einer Einrichtung verboten, eine/n Leiter_in, eine/n Beschäftigte_n oder sonstige Mitarbeiter_innen weiter zu beschäftigen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass er/sie die für seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt. Im Falle von noch andauernden Ermittlungen kann dem Träger eine weitere Beschäftigung

des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bis zum Ende der (strafrechtlichen oder anderen) Ermittlungen untersagt werden (vorläufige Beschäftigungsuntersagung; § 45 Abs. 6 S. 3 SGB VIII).

Arbeitszeugnis

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses sollte mit juristischer Unterstützung formuliert werden.

3.4.2 Strafrechtliche Schritte

Der Arbeitgeber ist zur Anzeige nicht verpflichtet (Stand: März 2013). Ob die Erstattung einer Anzeige sinnvoll ist, sollte mit im entsprechenden Deliktsfeld erfahrenen Rechtsanwälten geprüft werden. Hier sollte auf jeden Fall die Aussagefähigkeit und -willigkeit des betroffenen Mädchens, des betroffenen Jungen oder des betroffenen Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Entscheidet man sich für eine Anzeige, besteht für die/den Betroffene_n die Möglichkeit, Nebenklage einzureichen, da dies deren Stellung im Verfahren als Opferzeuge/Opferzeugin stärkt (vgl. Fastie, 1997). Auch die Frage der Finanzierung, des Schmerzensgeldes oder eine mögliche Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz sollte mit dem Rechtsbeistand besprochen werden.

In jedem Fall sollte die/der Betroffene während des Verfahrens, das lange dauern kann, von einer erfahrenen sozialpädagogischen Prozessbegleitung unterstützt werden. Einigen sich die Beteiligten auf eine Anzeige, sollte der Arbeitgeber „Anzeige gegen Unbekannt“ stellen, um sich vor einer möglichen Verleumdungsklage bzw. etwaige zivilrechtliche Ansprüche des Beschuldigten im Falle eines Freispruchs zu schützen.

Hilfreich sind auch die Hinweise des Bundesjustizministeriums „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ (Bundesministerium der Justiz, 2012, Frankfurt am Main: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG.).

Es ist jedoch nicht zu empfehlen, arbeitsrechtliche Schritte von dem Ausgang des Strafverfahrens abhängig zu machen.

3.4.3 Verbände

Gehört der/die Mitarbeiter_in einem Berufsverband an, ist dieser zu informieren. Manche Berufsverbände haben sich auf ethische Standards geeinigt, deren Verletzung zu Sanktionen führen kann.

3.4.4 Disziplinarische Möglichkeiten

Nach der Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren der Gemeinschaften (Stand: 30.11.2012) kann für ehrenamtlich Aktive ein Disziplinarverfahren eingeleitet und je nach Schwere mit Verwarnung, Verweis, Verbot oder Ausschluss aus der Gemeinschaft reagiert werden.

3.5 Umgang mit der „Gerüchteküche“ sowie der Öffentlichkeit und den Medien Umgang mit der „Gerüchteküche“

Steht eine Vermutung eines Missbrauchs in den eigenen Reihen im Raum, beginnt die „Gerüchteküche“ häufig schnell zu brodeln. In aller Regel spaltet sich das Team in Unterstützer und Gegner des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin und der aufdeckenden Person. Wichtige Mittel dagegen sind eine klare Haltung, die Einhaltung der vereinbarten Schritte und die Einschaltung einer zuständigen internen Vertrauensperson oder externen Vertrauensperson/Beratungsstelle sowie der Leitung.

Umgang mit der Öffentlichkeit

Die Leitung wägt gemeinsam mit dem Träger und der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle die nächsten Schritte ab. Sie ist zuständig für den Schutz der möglicherweise betroffenen Person und des/der möglicherweise übergreifigen oder missbrauchenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin, für den Informationsfluss an die jeweils zu informierenden Stellen – Eltern/Sorgeberechtigten, Träger, ggf. (Landes-) Jugendamt, ggf. Strafverfolgungsbehörden – und für mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Umgang mit den Medien

Die Leitung ist ebenfalls für den Umgang mit öffentlichen Medien und der Presse zuständig. Das heißt, sie erarbeitet gemeinsam mit dem Träger, der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle und der Pressestelle eine Informationspolitik, die dem berechtigten öffentlichen Interesse gerecht wird, aber vor allem dem Persönlichkeitsschutz des möglichen Opfers als auch des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin Rechnung trägt.

Gerade in Fällen möglichen sexuellen Missbrauchs ist es geboten, den Sachverhalt sorgfältig zu ermitteln. Die Öffentlichkeit hat zwar ein durchaus berechtigtes Interesse, über einen solchen Vorfall informiert zu werden, doch eine zu frühe oder gar zu offenerzige Information an die Presse birgt enorme Gefahren in sich. Sie eröffnet nicht selten die Hatz entweder auf das mögliche Opfer oder den mutmaßlichen Täter/die mutmaßliche Täterin oder die Institution oder andere Kinder oder alle zusammen. Solche Beispiele finden sich zahlreich. Um einem möglicherweise wachsenden Druck seitens der Medien standhalten zu können, muss sachlich und zugleich behutsam in der Öffentlichkeit reagiert werden.

3.6 Nachsorge

Zur Unterstützung und Aufarbeitung der erlittenen Gewalt braucht das Opfer voraussichtlich externe therapeutische Hilfe. Die Kinder, die Jugendlichen und die Menschen mit Behinderungen befinden sich in einem ähnlichen Konflikt wie die Kolleg_innen der/des Beschuldigten und die gesamte Institution. Eine mögliche (zivilrechtliche) Opferentschädigung sollte geklärt werden. Je nach institutionellem Setting und abhängig von der konkreten Situation kann es hilfreich sein, Gespräche mit der gesamten Peergroup zu führen, um die Situation zu erklären und die möglicherweise entstandene Verwirrung aufzulösen. Das Team sollte ebenfalls begleitet werden. Übergriffe bzw. Missbrauch innerhalb einer Einrichtung, eines Dienstes oder eines Angebotes führen für die Mitarbeiter_innen wie oben beschrieben oft zu Verwirrung, Scham und häufig zu nachhaltiger Verunsicherung.

Daher sollten Räume für Nachgespräche und, wo möglich, Supervision zur Aufarbeitung angeboten werden, um die Mitarbeiter_innen und die ehrenamtlich Tätigen aufzufangen und ihnen die Möglichkeit zu geben, neue Handlungssicherheit zu gewinnen. Leitungskräfte profitieren ebenfalls erheblich von einer aufarbeitenden Supervision.

3.7 Räumliche Veränderung

Es kann durchaus sinnvoll sein, für eine räumliche Umgestaltung zu sorgen, um auch nach außen einen Neuanfang zu symbolisieren.

Letztendlich endet die Nachsorge, indem man auf allen Ebenen Prävention etabliert. Es ist möglich, der Krise so zu begegnen, dass das persönliche und institutionelle Trauma verarbeitet wird. Je offensiver die Institution bzw. die Organisation die Geschehnisse angeht, desto eher gewinnt sie eine neue fachliche Qualität und wird zu einem sicheren Ort.

4. Aufgaben des Trägers

Der Träger hat gemäß der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ dafür Sorge zu tragen, dass Ressourcen für die Auseinandersetzung mit dem Thema bereitgestellt werden, damit die Umsetzung der Standards erfolgt.

Im Fall einer Vermutung oder eines erwiesenen sexuellen Missbrauchs durch hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter_innen der Einrichtung, des Angebotes oder des Dienstes ist es Aufgabe des Trägers, Ressourcen für eine umfassende Begleitung der betroffenen Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Außerdem hat der Träger die Leitung dahingehend zu unterstützen, neben der notwendigen Aufarbeitung auch die ebenso notwendige Unterstützung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen wie auch Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige vor Ort zu gewährleisten.

5. Verfahrensweise (Ablauf)

Wenn hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter_in von einem Vorfall erfahren, Fehlverhalten vermuten oder einen erhärteten Verdacht haben, ist es sinnvoll, die folgenden Fragen und Aspekte durchzugehen und zu prüfen, um alle notwendigen Schritte einzuleiten.⁷

5.1 Dokumentation anlegen

Was wurde über welchen Kanal berichtet: persönlich, im Meinungskasten, per E-Mail, telefonisch, ein Gerücht? Die 5 W's:

- Wer berichtet wem?
- Was ist geschehen?
- Mit wem?
- Wo?
- Wann? Ggf. wie lange schon?

Es muss wertfrei dokumentiert werden. Die Dokumentation muss dem Datenschutz entsprechend anlegt und aufbewahrt werden.

5.2 Einschätzen der Situation

Nachdem Mitarbeiter_innen von einem Vorfall erfahren haben, Fehlverhalten vermuten oder einen erhärteten Verdacht haben, muss eine Einschätzung der Situation erfolgen. Handelt es sich bei den berichteten Geschehnissen um:

- Gedankenlosigkeit?
- ein Missverständnis?
- einen Ausrutscher?
- klare Regelverstöße?
- gewaltvolles Machtverhalten?
- missbrauchendes Verhalten?
- eine ungerechtfertigte Beschuldigung?
- etc.

Diese Einschätzung müssen die Mitarbeiter_innen nicht alleine vornehmen. Sie überlegen im Falle eines grenzüberschreitenden Verhaltens oder einer Vermutung gemeinsam mit der Leitung⁸, der internen Vertrauensperson oder der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle, ob es ausreichend ist, mit der Person, die in den Vorfall involviert ist oder bei der Fehlverhalten vermutet wird, ein klärendes Gespräch zu führen, z. B. wenn gegen eine Dienstanweisung verstoßen wurde, oder ob weitere Schritte eingeleitet werden müssen.

Bei einer Beschwerde ist abzuwägen, ob diese, ggf. anonymisiert, innerhalb des Teams besprochen wird, um „geheimnisvolle Verstrickungen“ zu vermeiden.⁹

⁷ Für Mitglieder der Gemeinschaften ist die Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren (vom 30.11.2012) gesondert zu beachten. In dieser Ordnung werden u. a. Fristen, Formen und Durchführung von Beschwerde- und Disziplinarverfahren und deren Folgen ausführlich beschrieben.

⁸ Sollte die Leitung der Einrichtung selber im Verdacht stehen, ist die nächst höhere Ebene zu informieren.

⁹ Vergleich Standard 6 „Handlungsempfehlung zur Gestaltung des internen und externen Beschwerdemanagements im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt“).

Dies gilt nicht im Falle einer Vermutung bzw. eines Verdachts! Hierbei ist unbedingt der Schutz des Opfers zu gewährleisten und die beschuldigte Person nicht vorzeitig zu informieren.

In Fällen möglicher Übergriffe müssen bereits die Leitung und ggf. die interne Vertrauensperson und/oder externe Vertrauensperson/Beratungsstelle informiert werden, um adäquate Schritte einzuleiten und in einem Dienstverhältnis ggf. eine Abmahnung auszusprechen.¹⁰

Ergibt die Einschätzung der Situation, dass möglicherweise sofortiges Handeln geboten ist, stellen sich folgende Fragen:

- Wer muss geschützt werden?
- Wie können weitere Übergriffe verhindert werden?
- Soll das weitere Vorgehen lieber mit der internen Vertrauensperson oder der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle abgesprochen werden? Wenn ja, dann informiert die Leitung den Träger und die Aufsichtsbehörde und klärt die weiteren Schritte.
- Muss das Team Kindeswohlgefährdung (gemäß § 8a SGB VIII bestehend aus einer externen Fachkraft) eingeschaltet werden?

5.3 Wer wird informiert?

Ebenfalls entsprechend der Einschätzung aus dem Gespräch mit der Leitung informiert die Leitung im nächsten Schritt in jedem Fall das Team und die interne Vertrauensperson.

Weiterhin legt die Leitung fest, wer wann folgende Personen informiert:

- externe Vertrauensperson/Beratungsstelle
- Träger
- Aufsichtsbehörde
- Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige
- Peergroup der Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen

5.4 Was wird mit der Person, die eine Beschwerde, eine Vermutungen, einen Verdacht äußert?

Die Person, die sich beschwert, eine Vermutung oder einen Verdacht äußert hat, muss darüber informiert werden, wie mit der Information umgegangen wird. Entsprechend der vorherigen Einschätzung (und unter Beachtung des Opferschutzes!) wird von dem Mitarbeitenden, der die Beschwerde, die Vermutung oder den Verdacht entgegengenommen hat, mit der sich beschwerenden Person Folgendes besprochen:

- Ist ein klärendes Gespräch mit der Person, über die sich beschwert wurde oder ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten erwünscht?
- Ihr wird gesagt, wer in der Einrichtung über die Beschwerde informiert wird, ggf. in anonymisierter Form.

¹⁰ vgl. Standard 8 „Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt“ und dazugehörige Handlungsempfehlung

- Ist eine Information an die interne Vertrauensperson bzw. externe Vertrauensperson/Beratungsstelle zur weiteren Klärung gewünscht?

5.5 Welche zusätzliche Beratung wird ggf. in Anspruch genommen?

(Entscheidung der Leitung)

- externe Vertrauensperson/Beratungsstelle
- Jugendamt/Landesjugendamt
- Supervision
- Rechtsanwalt
- etc.

5.6 Wer hält Kontakt zu der/dem Betroffenen? Wer begleitet sie/ihn weiter?

(Entscheidung der Leitung)

Es muss geprüft und entschieden werden, wer am besten geeignet ist, den Betroffenen oder die Betroffene zu begleiten. Diese Person sollte in der Lage sein, und sich das auch selbst zutrauen, die Ungewissheit bis zur Klärung eines Sachverhalts gut mittragen zu können. Dabei hilft die Beantwortung folgender Fragen:

- Ist es sinnvoll, dass die erste Ansprechperson weiterhin den Kontakt hält
- oder eine Vertrauensperson oder
- ist es Aufgabe der Leitung?

5.7 Eventuell weiteres Fachgespräch notwendig?

(Entscheidung der Leitung)

Möglicherweise stellen sich einige Fragen, die mit Fachleuten unterschiedlicher Profession zu klären sind. Dazu ist es sinnvoll festzulegen, wer welche Fragen mit welcher Stelle klärt.

5.8 Wer spricht wann mit dem/der Beschuldigten?

(Entscheidung der Leitung)

Wann wird mit dem/der Beschuldigten gesprochen?

Wer sollte neben der Leitung anwesend sein:

- interne Vertrauensperson und/oder
- externe Vertrauensperson/Beratungsstelle und/oder
- zuständige Aufsichtsbehörde und/oder
- Rechtsbeistand
- etc.

5.9 Informationspflicht nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens

(Entscheidung der Leitung)

Wer muss (durch wen) über die Ergebnisse des Beschwerdeverfahrens informiert werden?

- Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige
- zuständige Aufsichtsbehörde, z. B. (Landes-)Jugendamt, Heimaufsicht
- weitere Helfersysteme
- weitere Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen
- Öffentlichkeit, Medien
- etc.

Literatur

Bundesministerium der Justiz (2012): Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“. Frankfurt am Main 2012. Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG.

Burgsmüller, Claudia (2002): Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002

Enders, Ursula (2002): Das geplante Verbrechen. Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiter und Mitarbeiter in Institutionen. Köln 2002

Fastie, Friesa (1997): Ich weiß Bescheid. Sexuelle Gewalt: Rechtsratgeber für Mädchen und Frauen. Ruhmark 1997

Westerholt, Matthias (2002): Möglichkeiten der Intervention durch das Landesjugendamt nach dem SGB VIII (§45; §48) im Falle sexuellen Mißbrauchs durch Mitarbeiter in Einrichtungen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002

Küttner, Wolfdieter (2011) Personalbuch 2011, Verlag C.H. Beck, Köln 2011