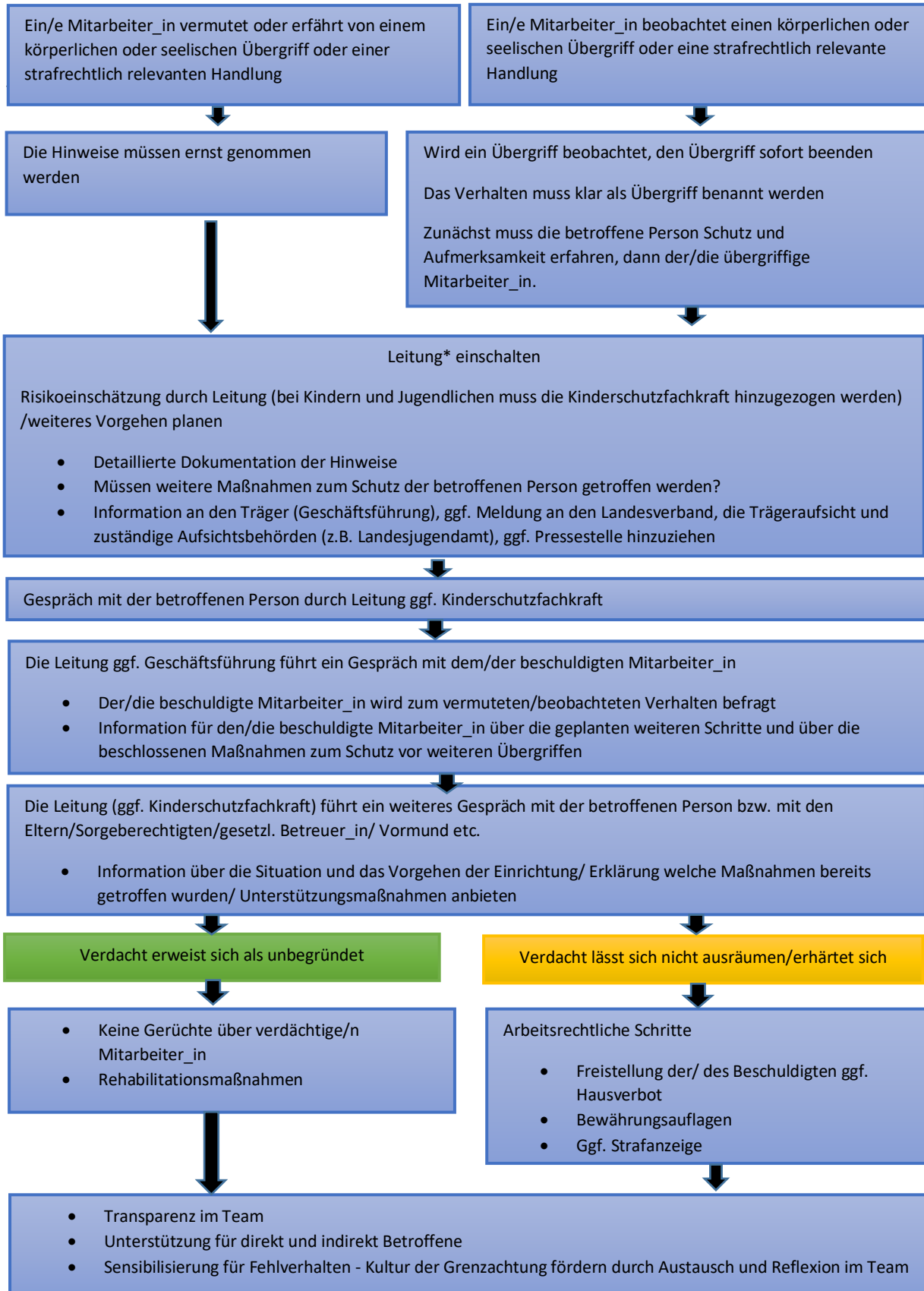


## Handlungsablauf bei einem Verdacht auf körperliche und seelische Gewalt durch Mitarbeiter\_innen



Fortlaufende Dokumentation

Aufgaben der Mitarbeiter\_innen

Aufgaben der Leitung/ Träger

\*richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren

## **Erläuterung zur schematischen Darstellung des Handlungsablaufs bei einem Verdacht auf körperliche und seelische Gewalt durch Mitarbeitende**

Es handelt sich um einen verbindlichen Handlungsablauf bei einem Verdacht auf körperliche oder seelische Gewalt durch Mitarbeitende auf Kreisverbandsebene. Bei den folgenden Erläuterungen handelt es sich um Empfehlungen, die individuell vom Fall und der einzelnen Einrichtung abhängen. Ggf. müssen einzelne Schritte dem jeweiligen Arbeitsbereich angepasst werden, dies bezieht sich auch auf die betroffenen Personengruppen (z.B. Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderung...).

### **Aufgaben der Mitarbeitenden:**

Ein:e Mitarbeiter:in **vermutet** (durch eigene Beobachtungen, unspezifische Bemerkungen oder durch ein „ungutes Bauchgefühl“) oder erfährt von einem Übergriff oder einer strafrechtlich relevanten Handlung.

### **Die Hinweise müssen ernst genommen werden**

#### **Beobachtungen protokollieren**

Beobachtungen zu Verhaltensänderungen der:des Betroffenen sowie grenzverletzende Situationen von Kolleg:innen sind zu protokollieren. Dies dient zum einen der internen Klärung (wie diese beobachteten Situationen einzuordnen sind), zum anderen einer späteren möglichen notwendigen Dokumentation, um Grundlage für die Einleitung späterer arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Schritte zu sein. Wertungen und Interpretationen sollten dabei möglichst vermieden werden.

---

Ein:e Mitarbeiter:in **beobachtet** einen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Handlung

#### **Den Übergriff sofort beenden**

Das Verhalten muss klar als Übergriff benannt werden. Zuerst erfährt die betroffene Person Schutz und Aufmerksamkeit, dann der:die übergriffige Mitarbeiter:in.

---

#### **Information an die Leitung**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei vermuteter Gewalt die Leitung zu informieren. Richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren. Die Verantwortung für die Planung und Koordination der nächsten Schritte liegen bei der Leitung.

### **Aufgaben/ Maßnahmen der Leitung und des Trägers:**

#### **Risikoeinschätzung durch Leitung (und Kinderschutzfachkraft)**

Bei Kindern und Jugendlichen muss die Kinderschutzfachkraft zur Beratung hinzugezogen werden. Wichtig: Detaillierte Dokumentation der Hinweise und Überprüfung, ob weitere Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden müssen.

### **Information an den Träger und an die zuständige Aufsichtsbehörde**

Wenn der Verdachtsfall sich nicht ausräumen lässt, informiert die Leitung den Träger, die Geschäftsführung des DRK Bremens e.V. über einen Verdacht auf Gewalt durch eine:n Mitarbeiter:in. Ggf. Meldung an den Landesverband, die Trägersaufsicht und die zuständige Aufsichtsbehörde (z.B. Landesjugendamt).

### **Gespräch mit der betroffenen Person durch Leitung ggf. Kinderschutzfachkraft**

Ziel des Gesprächs sollte sein:

- zu erfahren wie es der betroffenen Person geht
- Rausfinden ob es sich um eine einmalige oder wiederholte Übergriffssituation handelt
- deutlich machen, dass die pädagogischen Fachkräfte sie schützen.

### **Konfrontationsgespräch**

Die Leitung/Geschäftsführung führt das Konfrontationsgespräch mit der:dem beschuldigten Mitarbeiter:in. Gemäß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann auf Wunsch der beschuldigten Person ein Rechtsbeistand bzw. der Betriebsrat hinzugezogen werden. Die beschuldigte Person soll zu den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Das Gespräch muss dokumentiert werden.

**Weiteres Gespräch mit der betroffenen Person ggf. Gespräch mit den Eltern/Sorgeberechtigten/gesetzliche Betreuer:in oder Vormund der:des Betroffenen**  
Die Eltern/Sorgeberechtigten/gesetzliche Betreuer:in oder Vormund der:des Betroffenen sollten von der Leitung (ggf.) der Kinderschutzfachkraft informiert werden. Das Gespräch sollte ihnen vermitteln, dass alles zum Schutz der:des Betroffenen getan wird. Die bisherigen erfolgten Schritte werden dargestellt. Es kann sehr hilfreich sein, weitere Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

### **Der Verdacht lässt sich nicht ausräumen/ erhärtet sich**

#### **Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte**

Es wird empfohlen bei der Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte juristischen Rat einzubeziehen. Ggf. sofortige Freistellung der beschuldigten Person.

#### **Einleitung strafrechtlicher Schritte**

Einschalten der Strafverfolgungsbehörde möglichst nur mit Einverständnis der Betroffenen bzw. den Sorgeberechtigten.

### **Der Verdacht erweist sich als unbegründet/-Rehabilitation**

Rehabilitationsmaßnahmen für verdächtige:n Mitarbeiter:in. Wenn sich die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet das Ausräumen des Verdachtes öffentlich zu machen und den Ruf der verdächtigten Person wiederherzustellen. Hierzu führt die Leitung ein Gespräch mit dem/der fälschlich verdächtigten Mitarbeiter:in und informiert alle an der Intervention beteiligten Stellen und Personen über das Ausräumen des Verdachtes. Diese Gespräche werden dokumentiert. Fälschlicherweise unter Verdacht geratene Mitarbeiter:innen sind einer hohen Belastung ausgesetzt, dies gilt auch für das gesamte betroffene Team. Die Rehabilitation ist mit hoher Sorgfalt durchzuführen.

### **Reflexion und professionelle Aufarbeitung in der Einrichtung**

Unterstützung, Reflexion und Aufarbeitung im betroffenen Team. Ggf. Präventionskonzept überarbeiten und anpassen. Unterstützung und Aufarbeitung durch therapeutische Hilfe für Betroffene.