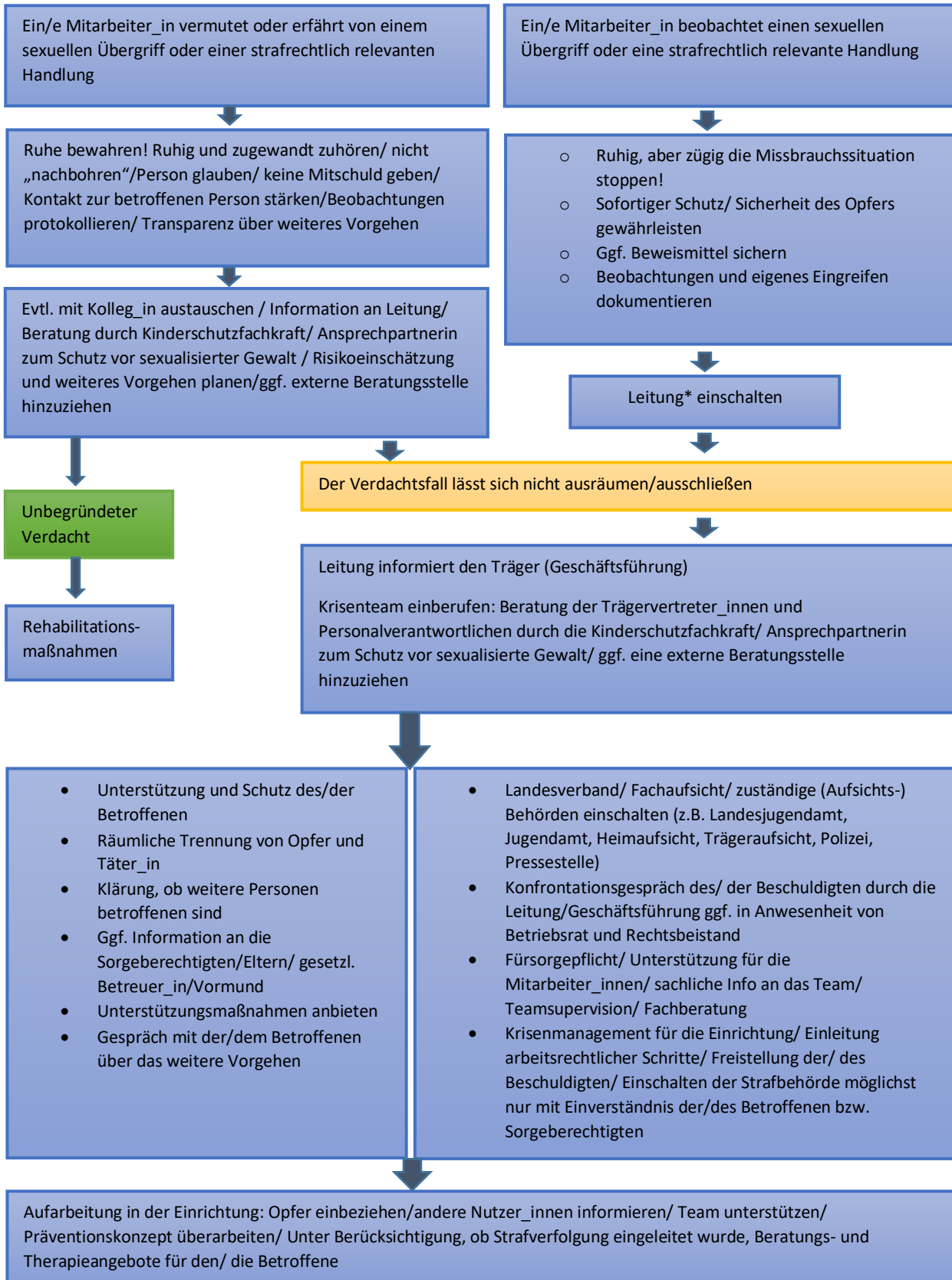


## Handlungsablauf bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter\_innen

### Mitarbeiter\_innen



Aufgaben der Mitarbeiter\_innen

Aufgaben der Leitung/ Träger

Fortlaufende Dokumentation

\*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 sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende**

Es handelt sich um einen verbindlichen Handlungsablauf bei einem Verdacht auf sexualisierte 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 sexuellen Übergriff oder einer strafrechtlich relevanten Handlung.

#### **Ruhe bewahren**

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

Wenn betroffene Personen oder Dritte von sexuellen Übergriffen oder Gewalt durch Mitarbeitende berichten gilt auch in einem solchen Fall Ruhe zu bewahren und sachlich zu reagieren. Die betroffene Person braucht jetzt eine vertrauensvolle Ansprechperson, die zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen oder Panik überfordert und nehmen ihre Berichte dann meist zurück.

#### **Berichte ernst nehmen**

In der Regel verharmlosen betroffene Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen Berichte von Missbrauchssituationen– oder sie verschweigen das Erlebte ganz, um Täter:innen und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Betroffenen, die von sexualisierter Gewalt berichten, sollte sehr genau zugehört werden. Die direkte Dokumentation des Gehörten ist wichtig– sie dient als Grundlage der Beweisführung in einem möglichen Rechtsprozess. Mitarbeitende sind verpflichtet, die zuständige Leitung über die dokumentierten Aussagen des Opfers zu informieren.

#### **Bohrende Fragen vermeiden**

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Schilderungen der Betroffenen gezweifelt wird. Es muss betroffenen Personen überlassen werden, was sie wann erzählen möchten. Die Grenzen der Betroffenen können sonst erneut überschritten werden. Die betroffene Person muss vermittelt bekommen, dass man für sie da und ansprechbar ist. Die weitere Vorgehensweise sollte unbedingt mit der betroffenen Person besprochen werden und es ist zu erwähnen warum ggf. Schritte zu ihrem Schutz eingeleitet werden müssen. Transparenz ist hier sehr wichtig. Nicht mit dem Kind oder dem Jugendlichen ins Geheimnis gehen und nichts zu sagen, was man ggf. nicht einhalten kann.

#### **Den Betroffenen nie die Mitschuld geben**

Betroffene Menschen tragen keine Schuld! Die Verantwortung für eine sexuelle Grenzverletzung bzw. einen sexuellen Übergriff tragen niemals Betroffene.

## **Kontakt zum Kind/Jugendlichen stärken**

Kinder und Jugendliche brauchen offene, interessierte und gesprächsbereite Erwachsene.<sup>1</sup>

### **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.

### **Austausch mit Kolleg:innen/ ggf. Hinzuziehung der Kinderschutzfachkraft/ Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

Ein Gespräch mit Kolleg:innen über Verhaltensänderungen der betroffenen Person und über mögliche Ursachen zu führen ist notwendig. Die Kinderschutzfachkraft/ Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sollte zur Beratung hinzugezogen werden ggf. externe Fachberatungsstelle.

### **Information an die Leitung**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei vermuteter sexualisierter 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.

---

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

### **Einschreiten/Missbrauchssituation stoppen**

Ruhig, aber zügig die Missbrauchssituation stoppen (Achtung: Hierbei ist auf die eigene Sicherheit zu achten). Sofortiger Schutz/Sicherheit des Opfers gewährleisten. Die sofortige Trennung zwischen Opfer und Täter:in ist wichtig, damit der:die Täter:in keinen Druck auf das Opfer ausüben kann, indem er oder sie versucht dem Opfer die Schuld zu geben. Beweismittel müssen ggf. gesichert sowie die Beobachtungen und das eigene Eingreifen dokumentiert werden. Bei der betroffenen Person bleiben bis die angeforderte Hilfe kommt. Selbst bei beobachteten Übergriffen kann es sein, dass Täter:innen die Tat leugnen, indem sie die Schuld bei den Opfern suchen oder die Beschuldigten ihr Verhalten pädagogisch zu rechtfertigen versuchen.

### **Information an die Leitung**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet bei vermuteter sexualisierter 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.

---

<sup>1</sup> Vgl. 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“.

---

## Der Verdachtsfall lässt sich nicht ausräumen

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

#### **Die Planung und Koordination weiterer Schritte sind Aufgabe der Leitung**

Die Kinderschutzfachkraft/ Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist zur Beratung und zur Risikoeinschätzung hinzuzuziehen. Gefährdung intern einschätzen/ Sofortmaßnahmen ergreifen (Schutz des Opfers), ggf. externe Unterstützung einschalten, um der Komplexität der Situation gerecht zu werden und zur Selbstfürsorge (z.B. Fachberatungsstelle, Supervision, juristische Beratung).

#### **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 sexualisierte Gewalt durch eine:n Mitarbeiter:in. Es wird ein **Krisenteam** einberufen, um das weitere Vorgehen zu organisieren. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist einzuschalten. Es erfolgt eine Plausibilitätsprüfung der Vorwürfe z.B. anhand der Dienstpläne und Anwesenheit der betreuten Personen. Des Weiteren prüft das Krisenteam unter Einbindung der Pressestelle ob eine Kommunikation nach innen und nach außen erfolgen sollte.

Der Persönlichkeitsschutz der betroffenen Person und der Persönlichkeitsschutz der verdächtigten Person muss gewahrt sein.

#### **Information an Eltern/Sorgeberechtigten /gesetzliche Betreuung oder Vormund der Betroffenen**

Die Eltern/Sorgeberechtigten/gesetzliche Betreuung oder Vormund der Betroffenen sollten von der Leitung (ggf.) in Anwesenheit der zuständigen Aufsichtsbehörde und ggf. der Kinderschutzfachkraft/Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt informiert werden. Das Gespräch sollte ihnen vermitteln, dass alles zum Schutz der Betroffenen getan wird. Die bisherigen erfolgten Schritte werden dargestellt. Es kann sehr hilfreich sein, weitere Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

#### **Sachliche Information an das Team**

Um der Gerüchteküche entgegenzuwirken sollte das betreffende Team und die anderen Mitarbeitenden der Institution über die Vorkommnisse und den aktuellen Stand informiert werden.

#### **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.

### **Unterstützung der Mitarbeitenden**

Unterstützung der Mitarbeitenden z.B. durch Teamsupervision und Fachberatung. Unabhängig von der Teamsupervision sollten aufdeckende und direkt betroffene Mitarbeitende die Möglichkeit der Einzelsupervision/ Fachberatung erhalten. Dabei ist auf eine freie Wahl der Fachleute zu diesem Thema zu achten.

### **Schutz des Opfers**

Den Schutz des Opfers durch räumliche Trennung von Opfer und Täter:in herstellen. Der Schutz des Opfers kann bei hauptamtlich Mitarbeitenden durch arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Suspendierung, Hausverbot oder Kündigung) erfolgen. Bei ehrenamtlich Tätigen kann das Opfer durch disziplinarische Maßnahmen (z.B. Verwarnung, Verbot der Tätigkeit) geschützt werden. Betroffene sollten nicht aus ihrer gewohnten Umgebung gerissen werden, sondern beschuldigte Mitarbeitende sollten (zumindest vorübergehend) die Einrichtung verlassen bis eine Klärung der Vorwürfe erfolgt ist.

### **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.

### **Ggf. Information an die Eltern/Sorgeberechtigten der anderen Kinder und Jugendlichen aus der Einrichtung**

Die Info an die Eltern sollte nach dem Grundsatz erfolgen: so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Auch hier sind die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu beachten.

### **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.