

Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im DRK Kreisverband Bremen e.V.

Stand: Juli 2022

Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im DRK Kreisverband Bremen e.V.

Wir als DRK Kreisverband Bremen e.V. sind verantwortlich für das Wohl der uns anvertrauten Menschen (Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, Senioren und bewusstseinsgetrübte Menschen). Wir sind aufgerufen und verpflichtet sie vor Gewalt und Machtmissbrauch in den eigenen Einrichtungen und Angeboten zu schützen. Die eigenen Grenzen und die Grenzen anderer zu achten ist für uns daher von elementarer Bedeutung.

Die „DRK Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung“, die vom Bundesverband beschlossen wurden und für alle Verbandsgliederungen verbindlich sind, setzen wir mit dem vorliegenden Konzept auf Kreisverbandsebene in die Praxis um.

Ein Schutzkonzept ist kein Projekt, sondern ein Prinzip. Diesem zeitlich unbefristeten Prozess und dessen Herausforderung stellen wir uns als Kreisverband. Wir möchten alle im DRK Tätigen dazu ermutigen sich aktiv an dem Prozess zu beteiligen. Die Umsetzung erfordert das Engagement und die Mitarbeit aller im Kreisverband Tätigen. Die haupt- und ehrenamtlichen Leitungs- und Führungskräfte haben die Aufgabe in unserem Kreisverband dieses Konzept den Beteiligten zugänglich zu machen und für ihre Arbeitsbereiche zu modifizieren, um für dessen Umsetzung zu sorgen und die Standards in der täglichen Arbeit einzuhalten. Bei Bedarf unterstützt die Kinderschutzabteilung die einzelnen Fachbereiche bei der Ausarbeitung und Umsetzung der bereichsspezifischen Schutzkonzepte.

I. Prävention

Maßnahmen für ein grenzwahrendes Verhalten im Kreisverband Bremen e.V.

Gewalt findet nicht nur im familiären Umfeld statt. Im Alltag von Institutionen kommt es immer wieder zu Verhaltensweisen von Mitarbeitenden, die die persönlichen Grenzen von Kindern und Jugendlichen überschreiten. In Einrichtungen, wo Kindern und Jugendlichen Förderung und Unterstützung zuteil werden sollte, kann es zu Macht- und Vertrauensmissbrauch kommen. Täter:innen suchen häufig gezielt Orte, an denen sie leicht mit Kindern und Jugendlichen Kontakt aufnehmen können.¹

Der erste Schritt zur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch in den unterschiedlichen Einrichtungen des DRK Bremen ist die Sensibilisierung für das Thema, um Möglichkeiten der Gefährdung bewusst zu machen. Der beste Weg in eine „Kultur der Grenzachtung“ ist, die uns anvertrauten Menschen in den Mittelpunkt des eigenen Handelns zu stellen und ihre Grenzen zu akzeptieren.

¹ Empfehlung zur Erarbeitung einer Konzeption für ein hauptamtliches Arbeitsfeld zu Standard 1 der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“: „Konzeption zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt“

1. Risikoanalyse

Jede Einrichtung des DRK im Kreisverband Bremen setzt sich mit den Gefährdungspotenzialen in den verschiedenen Arbeitsbereichen auseinander. Situationen, in denen es zu Machtmissbrauch und einem unangemessenen Nähe-Distanz-Verhältnis kommen kann, sollen unter die Lupe genommen werden, um sie zu erkennen und zu vermeiden. Ziel ist, dass Mitarbeitende in den Austausch über grenzverletzende Verhaltensweisen und über gemeinsame Werte und Normen gehen, um Sicherheit und Orientierung im Umgang mit dieser Thematik zu schaffen. Eine „fehlerfreundliche Kultur“ im Team bildet die Basis um angstfrei zu arbeiten und sich so offen und professionell mit der Thematik auseinanderzusetzen. Bei der Risikoanalyse spielt auch die Betrachtung der Strukturen der Einrichtung eine wichtige Rolle. Klar strukturierte und transparente Leitungsstrukturen sowie geklärte Verantwortungsbereiche der Mitarbeitenden und Entscheidungsprozesse, die auf Basis fachlichen Dialogs getroffen wurden, sind von Bedeutung. So werden beispielsweise betreute Kinder und Jugendliche und deren Eltern mit einbezogen.

Zu Beginn des Entwicklungsprozesses wurden exemplarisch arbeitsfeldspezifische Risiko- bzw. Bedarfsanalysen durchgeführt. So wurden beispielsweise die Mitarbeitenden in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung des DRK Kreisverbands Bremen e.V. zu ihrem Kenntnisstand zu „Grenzverletzungen, Übergriffen, sexualisierter Gewalt und kindlicher Sexualität“ befragt. In den Hilfen zur Erziehung wurden im Rahmen einer Arbeitsgruppe nach Delegiertenprinzip mögliche Präventionsmaßnahmen erarbeitet. Die Ergebnisse fließen in die stetige Weiterentwicklung der bereichsspezifischen Schutzkonzepte ein.

2. Wissensvermittlung

Mitarbeitende, die innerhalb einer Einrichtung mit ihnen anvertrauten Menschen zu tun haben, benötigen entsprechend ihrer Tätigkeiten und ihres Verantwortungsbereichs angemessene Informationen. Diese Informationen sind auf der DRK Bremen Homepage im internen Bereich für Mitarbeitende abrufbar. Es werden regelmäßige Fortbildungen für alle Beschäftigten in den kinderschutzrelevanten Fachbereichen des DRK Kreisverband Bremen e.V. von der Kinderschutzabteilung angeboten. Alle Bereiche können bedarfsspezifische Fortbildungen anfragen. Der Träger bildet seine Mitarbeitenden gemäß ihren Aufgabenbereichen fort. Themen-Schwerpunkte sind: Kinderschutzgrundlagen, Kindeswohlgefährdung erkennen und sicher handeln, Sensibilisierung für Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt, kindliche Sexualität und sexuelle Grenzverletzungen/ Übergriffe unter Kindern. Das Fortbildungsangebot wird je nach Bedarf erweitert.

In dem speziell für den Fachbereich Kinder regelmäßig durchgeführten Arbeitskreis „Kinderschutz“ werden kinderschutzrelevante Themen fortlaufend bearbeitet und aktualisiert.

Kollegiale Beratung und Supervision sind weitere Faktoren für die Qualität und den Schutz in unseren Einrichtungen. Der Träger ermöglicht allen Mitarbeitenden regelmäßig an (externen) Teamsupervisionen teilzunehmen.

3. Partizipation/Beschwerde

Partizipation bedeutet, auf mehreren Ebenen – die der Kinder, der Jugendlichen, der Menschen mit Behinderungen, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Trägers – stärkende und schützende Strukturen einzuführen. Auf allen Ebenen sollten Gremien installiert sein, welche die aktive Teilhabe aller Gruppierungen am institutionellen Leben ermöglichen: Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Eltern, bzw. Betreuungspersonen, Team und Leitung. Die Leitung wiederum sollte diese Foren aktiv informieren, deren Anregungen zur Gestaltung des Miteinanders aufnehmen und zur Entscheidungsfindung nutzen.²

Partizipation bedeutet,

- dass sowohl Kinder und Eltern/Sorgeberechtigte als auch Mitarbeitende über ihre Rechte aufgeklärt werden – und zwar so, dass sie diese Rechte verstehen und wissen, wo sie Hilfe erhalten.
- dass ihnen im Alltag Gelegenheit gegeben wird, über Themen zu sprechen, die in ihrem Leben relevant waren und sind: Beziehung, Sexualität, Gewalt, Macht.
- dass die Atmosphäre so gestaltet wird, dass sie über übergriffiges Verhalten durch andere Personen sprechen können.
- dass sie Informationen über institutionelle Hierarchien und Entscheidungsprozesse bekommen.
- dass Mitspracheinstrumente initiiert (Gruppensprecher, Gruppengespräche, Elternvertretungen, Kompetenzteams etc.) und deren Meinung respektiert werden.³

Eine Beschwerde sollte grundsätzlich als eine Chance zur Weiterentwicklung wahrgenommen werden. Die Zugangswege sollten auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sein und direkt in Anspruch genommen werden können. So sollte die Möglichkeit bestehen, sich anonym zu beschweren bzw. sich an die nächst höhere Verbandsebene wenden zu können. Welche Form des Beschwerdeweges angewendet wird, wird in den Schutzkonzepten der jeweiligen Fachbereiche konkretisiert.

4. Interne Ansprechperson zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt/ Vertrauensperson

Bei der internen Ansprechperson handelt es sich um die insoweit erfahrene Fachkraft des Trägers (Kinderschutzreferentin). Die Kinderschutzreferentin/Ansprechperson zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt hat die Aufgabe die einzelnen Fachbereiche bei der Entwicklung

² Vgl. Empfehlung zur Erarbeitung einer Konzeption für ein hauptamtliches Arbeitsfeld zu Standard 1 der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“: „Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt“

³ Vgl. Empfehlung zur Erarbeitung einer Konzeption für ein hauptamtliches Arbeitsfeld zu Standard 1 der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“: „Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt“

von Präventions- und Interventionsmaßnahmen sowie bei der Umsetzung zu unterstützen bzw. zu beraten.

Aufgaben interne Ansprechperson:

- Beratungen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung
- Kontaktperson für alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen im Kreisverband bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt/ erhärtet sich der Verdacht hat die meldende Person die jeweilige Leitung zu informieren.⁴
- Unterstützung der einzelnen Fachbereiche bei der Implementierung bzw. Modifizierung des Schutzkonzeptes.
- Beratung und ggf. Durchführung bei der Schaffung, Etablierung und Sicherung von strukturellen Präventionsmaßnahmen für die einzelnen Fachabteilungen
- Planung und Durchführung von Fortbildungsangeboten
- Kontakt und Zusammenarbeit mit Fachberatungsstellen, Netzwerken, Arbeitskreisen
- Kontaktperson für betroffene Personen von (sexualisierter) Gewalt (Angebote und Vermittlung an Fachberatungsstellen etc.)

Eine Liste mit externen Beratungsstellen ist auf der DRK Bremen Homepage im internen Bereich für Mitarbeitende und im Bereich Ehrenamt abrufbar.⁵ Externe Beratungsstellen sind von Bedeutung, da sie unabhängig vom Träger agieren, ggf. schneller aktiv werden und aus rein fachlicher Perspektive beraten können.

5. Einstellungsverfahren und Führungszeugnis

Bereits im Einstellungsverfahren wird das Thema sexualisierte Gewalt im Gespräch aufgegriffen und deutlich Stellung bezogen. Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses vor Beginn einer Tätigkeit ist verbindlich geregelt. Eine erneute Vorlage ist alle fünf Jahre erforderlich.

6. Selbstverpflichtungserklärung

Unsere Selbstverpflichtungserklärung dient Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen zur Abwendung von Grenzverletzungen und vereinbart Verhaltensregeln, wie die Beziehung zu allen Menschen transparent, positiv und verantwortungsvoll gestaltet werden soll. Je deutlicher die Dienstvereinbarung festhält, dass und wie (sexualisierte) Gewalt sanktioniert wird, desto eher hat dies abschreckende Wirkung auf potenzielle Täter:innen und damit präventiven Charakter. Alle Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige des DRK Kreisverband Bremen bekommen die Selbstverpflichtungserklärung zum Tätigkeitsbeginn vorgelegt. In den Punkten 1-7 ist deutlich formuliert, anvertraute Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen zu schützen sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gewährleisten. Des Weiteren ist die Arbeit getragen von respektvollem Umgang, Wertschätzung und Vertrauen. In Punkt 8 ist die Verpflichtung formuliert bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt fachliche Unterstützung zur Klärung in Anspruch zu nehmen sowie die

⁴ Richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren.

⁵ Die Liste der externen Beratungsstellen ist im Anhang nachzulesen.

Verfahrenswege einzuhalten. Im Punkt 9 nehmen die Mitarbeitenden zur Kenntnis, dass jede Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber anvertrauten Personen disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben kann.⁶

II. Intervention

Handlungsablauf bei 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...)⁷.

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

⁶ Die Selbstverpflichtungserklärung ist im Anhang nachzulesen

⁷ Eine Schematische Darstellung des Handlungsablaufs ist im Anhang nachzulesen

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.⁸

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.

⁸ 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“.

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.

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.

Anhang:

- **Selbstverpflichtungserklärung**
- **Handlungsablauf Verdacht auf sexualisierte Gewalt Schema**
- **Liste der Ansprechpartner:innen intern und extern bei sexualisierter Gewalt in Bremen**