

## Anhang zur Zusatzvereinbarung

### Umgang mit dem Verdacht auf sexuelle Übergriffe durch eine in der Einrichtung beschäftigte Person<sup>1</sup>

Die folgenden Regelungen dienen sowohl dem Schutz des Kindes oder Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen als auch dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Anschuldigungen.

#### **Ausgangssituation:**

Eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter oder eine andere Person (nachfolgend „kenntnistragende Person“) beobachtet einen sexuellen Übergriff auf ein Kind oder grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten durch eine in der Einrichtung beschäftigte Person (nachfolgend „handelnde Person“) oder erhält Kenntnis davon.

#### **Verfahrensweise:**

##### 1. Teamebene

Die kenntnistragende Person hat die Möglichkeit und die Pflicht, diesen Vorfall dem für das betroffene Kind zuständigen pädagogischen Team möglichst bald, spätestens zur nächsten Teamsitzung zur Kenntnis zu geben. Die handelnde Person hat die Möglichkeit, den Vorfall aus ihrer Sicht darzustellen. Über diese Informationen wird in jedem Fall eine Protokollnotiz angefertigt, die an die Leitung<sup>2</sup> weitergegeben wird.

Die kenntnistragende Person hat jederzeit die Möglichkeit, sich direkt an die Leitung, an die Geschäftsführung des Vereins (Arbeitgeber) oder, falls von dort keine ausreichende Veranlassung getroffen wird, an eine unabhängige Fachinstanz zu wenden.

Sowohl die kenntnistragende als auch die handelnde Person haben auf dieser Ebene und allen weiteren Ebenen des Prozesses das Recht auf einen sogenannten Prozesskoordinator, das heißt auf eine Person, die nicht dem pädagogischen Team angehört und von der Geschäftsführung bestimmt wird. Diese Person kann auch von außen kommen. Aufgabe des Prozesskoordinators ist die Unterstützung und Kontrolle des Klärungsprozesses.

##### 2. Leitungsebene

Die Leitung entscheidet je nach Art des Vorfalls, ob er auf Leitungsebene oder auf Geschäftsführungs- (Arbeitgeber-) ebene weiterbearbeitet wird. Geht es um einen vagen Verdacht oder Handlungen, die sexuellen Missbrauch vorbereiten oder begünstigen könnten, ohne dass von einem konkreten sexuellen Missbrauch gesprochen werden kann, wird zunächst auf Leitungsebene weitergehandelt. Es finden Gespräche mit der handelnden Person statt, evtl. werden Maßnahmen festgelegt und schriftlich fixiert, um eine Wiederholung der Situation zu verhindern. Darüber werden Protokolle angefertigt, die allen Beteiligten zur Kenntnis gebracht werden. Ergebnis der Gespräche kann auch die Weiterbehandlung auf der Geschäftsführungsebene sein.

Entscheidet die Leitung, dass der Fall auf Geschäftsführungsebene zu behandeln ist, wird die Geschäftsführung mündlich und anhand der vorliegenden Protokollnotizen über den Sachstand in Kenntnis gesetzt. Fälle starken Verdachts oder erwiesenen Missbrauchs sind in jedem Fall der Geschäftsführung zur Kenntnis zu bringen und von dieser weiter zu bearbeiten.

Das pädagogische Team wird über Entscheidungen und Ergebnisse informiert, soweit das unter Wahrung der Rechte der Betroffenen zulässig ist.

##### 3. Geschäftsführungsebene

Die Geschäftsführung entscheidet, ob die Protokollnotizen zur Personalakte der handelnden Person genommen werden oder ob weitere klärende Maßnahmen ggf. mit Unterstützung durch eine Fachinstanz von außen notwendig sind. Werden die Protokollnotizen zur Personalakte genommen, werden sie aus der Personalakte entfernt, wenn in den folgenden zwei Jahren keine weiteren Vorfälle bekannt werden.

Wird im Ergebnis der Gespräche sexueller Missbrauch ausgeschlossen oder als eher unwahrscheinlich angesehen, werden wiederum Gesprächsprotokolle angefertigt, ggf. Maßnahmen (z.B. eine Veränderung der Arbeitsbedingungen) vereinbart und schriftlich fixiert und den Beteiligten übergeben.

Bei einem Verdacht, der eine weitere *vertrauensvolle* Zusammenarbeit ausschließt oder bei erwiesenem Missbrauch wird auf jeden Fall eine entsprechende Fachöffentlichkeit hergestellt. Es wird konsequenter Kinderschutz durchgeführt und es werden angemessene Hilfsangebote für alle Betroffenen organisiert.

Das bedeutet konkret:

- Die handelnde Person wird sofort beurlaubt und von allen Funktionen suspendiert. Ein Hausverbot wird ausgesprochen und es werden mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen.
- Ist die handelnde Person eine Person mit zeitweiligem pädagogischen Auftrag, wird die Zusammenarbeit mit ihr umgehend beendet.
- Das Jugendamt (Fachaufsicht und zuständiger Sozialpädagogischer Dienst) wird informiert; bei Praktikantinnen und Praktikanten wird zusätzlich die Ausbildungsstätte in Kenntnis gesetzt.
- Die Eltern des betroffenen Kindes werden informiert.
- Beim Jugendamt wird eine Hilfefunktion angestrengt, an der die Eltern des Kindes beteiligt werden sollten
- Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und in angemessener Form die Kinder und Jugendlichen der Einrichtung werden über den Verdacht des sexuellen Missbrauchs informiert. Informationen über das Opfer und die sexuellen Handlungen unterbleiben.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten supervisory Begleitung bei der Aufarbeitung des Falles.
- Die Erstattung einer Strafanzeige wird unter Beachtung des Kindeswohles geprüft.

Die Geschäftsführung benennt einen Prozesskoordinator, der die Durchführung dieser Schritte kontrolliert und unterstützt. Möglich ist

- eine Person aus der Einrichtungsleitung
- ein Geschäftsführungsmitglied
- eine Person von außerhalb

---

<sup>1</sup> Diese Verfahrensweise gilt analog auch bei anderen erheblichen Kindeswohlgefährdungen durch in der Einrichtung beschäftigte Personen.

<sup>2</sup> In Einrichtungen ohne Leitungsebene wird nach der Teamebene sofort die Geschäftsführungsebene einbezogen.