



Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche

bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden
gegenüber Kindern und Jugendlichen





Impressum:

© Diakonieverbund Schweicheln e.V.
Hiddenhausen 2010, 1. Auflage 2010

Bestellung:

Frau Meyer-Schröder, Tel 05221 960 101
meyer-schroeder@diakonieverbund.de
www.diakonieverbund.de

Gestaltung: www.freiegestalten.de



Vorwort

Das Thema **Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen** ist ein dauerhaft aktuelles Thema der pädagogischen Qualität in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Aus diesem Grunde ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend, die Inhalte der „*Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten*“ 2. Auflage 2009 zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend umzusetzen.

Die Inhalte der Handlungsorientierung sind als Grundlage unseres Handelns zu betrachten und dienen somit auch als Ausgangspunkt dieses Handlungsleitfadens für Leitungsverantwortliche.

Mitarbeitende in Leitungsverantwortlichkeit haben auf allen Hierarchieebenen im Zusammenhang von Grenzverletzungen eine große Verantwortung, da sie häufig die erste Anlaufstelle für Informationen über Grenzverletzungen sind.

In der Regel handelt es sich bei den Informationen um schwierige, komplexe Problemkonstellationen, die nicht nach gleichen Ablaufschemata zu behandeln sind. Die eigene Bewertung der Situation und die individuelle Ausübung des Ermessensspielraumes in den Reaktionen sind wichtig aber auch schwierig.

Trotz der Notwendigkeit der individuellen Reaktion sind diese im Diakonieverbund Schweicheln e.V. gemeinsam mit **Frau Prof. Dr. Julia Zinsmeister** erarbeiteten und vereinbarten Verfahrensschritte und Handlungsleitlinien notwendig. Sie sind für alle Leitungsverantwortlichen verbindlich und sollen helfen, fachlich qualifiziert auf Hinweise von grenzverletzendem Verhalten zu reagieren.

R. Kröger

H.H. Wolf



Inhaltsübersicht

Vorwort	3
Einleitung	5
Präambel	7
I. Wie haben Leitungsverantwortliche und Mitarbeitende bei Hinweisen auf Grenzverletzungen zu handeln?	8
Folgende Aspekte sind bei der Bewertung zu berücksichtigen	9
1. Kindeswohlgefährdung	9
2. Rechtswidrigkeit der Grenzverletzungen	9
3. Konkrete Anhaltspunkte – Beweissicherung – Verdachtsgrad	15
II. Allgemeine Handlungsanforderungen	19
1. Erste Verdachtsmomente	20
2. Anforderungen an die Weitergabe persönlich anvertrauter Daten im Diakonieverbund Schweicheln e.V.:	22
3. Verhältnismäßigkeit der Intervention	24
4. Dokumentation	26
5. Weiteres Vorgehen	27



Einleitung

Ziel dieses Handlungsleitfadens ist es, Leitungsverantwortlichen in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. Handlungssicherheit im Umgang mit (mutmaßlichen) Grenzverletzungen von Mitarbeitenden einschließlich Leitungsverantwortlichen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu geben.

Unser Auftrag ist es, junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern. Hieraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass Handlungen zu unterlassen sind, die geeignet oder darauf gerichtet sind, Kinder in dieser Entwicklung zu beeinträchtigen. In den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln e.V. sollen Kinder und Jugendliche Schutz vor Gefahren für ihr Wohl erfahren. Die Pflicht, konkreten Verdachtsmomenten nachzugehen und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor gegenwärtigen oder drohenden Grenzverletzungen zu ergreifen, ergibt sich u.a. aus dem gesetzlichen Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe (§ 8a SGB VIII).

Alle Leitungsverantwortlichen sind aufgefordert, innerhalb ihres Verantwortungsbereichs Strukturen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die einen grenzwahrenden Umgang mit den Kindern und Jugendlichen gewährleisten. Ergeben sich dennoch Verdachtsmomente von Grenzverletzungen, haben sie diese ernst zu nehmen, sorgfältig zu prüfen und bei Bedarf alle erforderlichen und gebotenen Interventionsschritte zügig und in der gebotenen Sachlichkeit und Fachlichkeit einzuleiten.

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. ist keine Ermittlungsbehörde. Es liegt nicht im Auftrag und der Kompetenz der Leitungsverantwortlichen, über Schuld und Unschuld der mutmaßlichen Täterinnen oder Täter zu entscheiden.

Maßstab unseres Handelns bildet vielmehr der Grad des Verdachts und der Grad der drohenden Gefahr einer Kindeswohlgefährdung. Wir haben auch solchen Grenzverletzungen entgegenzuwirken, die noch nicht die Schwelle zur Strafbarkeit überschreiten. Unser Auftrag ist vorrangig auf



Prävention, nicht auf die Aufklärung und Verfolgung begangener Straftaten gerichtet.

Jenseits seines Schutzauftrages sieht sich der Diakonieverbund Schweicheln e.V. aber auch gegenüber den ehemals in den Einrichtungen und Gesellschaften betreuten jungen Menschen weiterhin in der Verantwortung. Werden uns Grenzverletzungen bekannt, die sich in der Vergangenheit in unseren Einrichtungen und Gesellschaften ereignet haben könnten, werden wir alle uns offen stehenden Möglichkeiten nutzen, um die berichteten Vorfälle nachträglich zu untersuchen und die hiervon betroffenen (ehemaligen) Schutzbefohlenen bei der Verfolgung ihrer Interessen an der Wiedergutmachung und einem Schadensausgleich zu unterstützen.

Maßnahmen zum Schutz der uns anvertrauten Mädchen und Jungen dürfen diese nicht entmündigen. In der Prävention von Grenzverletzungen hat die Stärkung ihrer Selbstschutzkompetenzen einen hohen Stellenwert. Auf der anderen Seite dürfen wir uns als Fachkräfte nicht unter dem Vorwand respektierter Selbstbestimmung unserer professionellen Verantwortung entziehen.

Dieses Spannungsfeld müssen Leitungsverantwortliche professionell lösen.

Dieser Handlungsleitfaden bietet eine Orientierung wie Leitungsverantwortliche im Interventionsfall zwischen dem Schutzbedürfnis, dem Autonomiebestreben und familiären Belangen der Mädchen und Jungen abzuwägen haben. Bei der Abwägung sind darüber hinaus den berechtigten Interessen der tatverdächtigen Mitarbeitenden Rechnung zu tragen.

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. wird als Arbeitgeber und Gesellschafter im Rahmen seiner Fürsorgepflicht darauf achten, dass die Rechte der Beschäftigten im Rahmen der Intervention gewahrt und Vorverurteilungen, übereilte oder unangemessene Sanktionen vermieden werden.



Präambel in allen Arbeitsverträgen der Beschäftigten in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Die Arbeit im Diakonieverbund Schweicheln wird davon bestimmt, dass die physische und psychische Integrität der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen jederzeit zu wahren ist. Bei Fehlverhalten geht es immer um eine physische und/oder psychische Grenzverletzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.



I. Wie haben Leitungsverantwortliche und Mitarbeitende bei Hinweisen auf Grenzverletzungen zu handeln?

Der Schutz der Mädchen und Jungen vor grenzverletzendem Verhalten von Mitarbeitenden ist durch alle geeigneten und erforderlichen Maßnahmen sicher zu stellen.

Welche Maßnahmen dies sind, richtet sich zum einen nach der Art und Schwere der Grenzverletzung (einschließlich der Gefahr von Wiederholungen) und zum anderen nach dem Grad des bestehenden Verdachts.

Bei der Beurteilung,

- *wie schwer mögliche Grenzverletzungen wiegen,*
- *welche (langfristigen) Auswirkungen sie für die mutmaßlichen Verletzten haben können,*
- *ob eine Wiederholung droht und*
- *welcher Verdachtsgrad gegeben ist,*
haben die Leitungsverantwortlichen einen Beurteilungsspielraum.

In Anbetracht der Tatsache, dass das Thema hoch emotionalisiert ist und der Verdacht von Grenzverletzungen unterschiedlichste Interessen tangiert, muss diese Beurteilung systematisch und aus rein sachlichen und fachlichen Erwägungen heraus erfolgen und Willkür vermieden werden.



Folgende Aspekte sind bei der Bewertung zu berücksichtigen

1. Kindeswohlgefährdung

Es ist zu prüfen, ob konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die darauf schließen lassen, dass das physische oder psychische Wohl der Schutzbefohlenen beeinträchtigt wurde, wird oder eine solche Beeinträchtigung unmittelbar bevorsteht.

Die Schwere der Beeinträchtigung bemisst sich nach

- a) Art, Häufigkeit und Schwere der grenzverletzenden Handlungen (auch geringfügigere Grenzverletzungen können, wenn sie immer wieder erfolgen, nachhaltige Folgen entwickeln)
- b) den zu erwartenden Folgen: sind sie geeignet, die Schutzbefohlenen nachhaltig in ihrer Förderung und Entwicklung zu schädigen?

2. Rechtswidrigkeit der Grenzverletzungen

Arbeitnehmer schulden dem Arbeitgeber grundsätzlich nur eine Arbeitsleistung von mittlerer Art und Güte „bei angemessener Anspannung ihrer individuellen Kräfte und Fähigkeiten“. Nicht jedes Verhalten, das fachlich verbesserungswürdig erscheint, ist daher juristisch bereits als vertragliche Schlechtleistung zu werten, die eine Sanktion rechtfertigen könnte. Ist eine Sanktion (noch) nicht gerechtfertigt, sind die Personalverantwortlichen vielmehr gefordert, durch verstärkte Anleitung und Aufsicht, Supervision, Weiterqualifizierung und andere geeignete Methoden der Personalentwicklung auf eine verbesserte Leistung der Mitarbeitenden hinzuwirken.

Mitarbeitende handeln rechtswidrig, wenn sie gegen vertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber oder gar gegen gesetzliche Vorschriften



verstoßen. Da der Arbeitgeber von seinen Beschäftigten gesetzestreu handeln verlangen darf (und nur solches verlangen kann), ist ein gesetzwidriges Handeln der Mitarbeitenden immer auch als Verstoß gegen ihren Arbeitsvertrag zu werten.

Bei der Beurteilung eines möglichen Fehlverhaltens ist es sinnvoll, zunächst zu klären ob es sich um gesetzwidriges Verhalten oder um vertragswidriges Verhalten handelt.

■ **Gesetzwidriges Verhalten**

ist insbesondere die Verübung von Straftaten und Benachteiligungen, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten sind.

■ **Vertragswidriges Verhalten**

ist der schuldhaft Verstoß gegen arbeitsvertragliche Vereinbarungen, Weisungen des Arbeitgebers oder ggf. normierte bzw. allgemein anerkannte fachliche Standards.

Das **Strafgesetzbuch (StGB)** stellt nur besonders schwere Grenzverletzungen, z.B. die Beleidigung, Nötigung, Freiheitsberaubung, Körperverletzung und den sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen unter Strafe.

Grenzverletzungen, die die Strafbarkeitsschwelle noch nicht überschreiten, können möglicherweise nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verboten sein, wenn sie Benachteiligungen der Schutzbefohlenen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität darstellen.

Das AGG sieht auch die Belästigung aus den genannten Gründen als eine Form der verbotenen Benachteiligung an, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit den genannten Diskriminierungsgründen (ethnische



Herkunft, Geschlecht...) in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierunter fallen auch sexuelle Belästigungen, wie z.B. entsprechende Bemerkungen sexuellen Inhalts.

Verstößt ein Verhalten nicht bereits gegen ein gesetzliches Verbot, muss die Leitungskraft prüfen ob eine **vertragliche Pflichtverletzung** vorliegt, die gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht nachgewiesen werden kann. Für die betreffenden Mitarbeitenden muss hierzu erkennbar gewesen sein, dass sie sich pflichtwidrig verhalten haben und die Einrichtungsleitungen bzw. Geschäftsführungen im Diakonieverbund Schweicheln e. V. ein solches Verhalten nicht dulden werden. Wie Mitarbeitende ihre vertragliche Arbeitspflicht zu erfüllen haben, wird in der Regel nicht im Arbeitsvertrag, sondern in Dienstvereinbarungen und durch Weisungen der Geschäftsführungen bzw. Einrichtungsleitungen konkretisiert.

Zur Beurteilung, welches Verhalten fachlich angemessen und damit auch von den Mitarbeitenden erwartet werden kann, können die Gerichte ergänzend prüfen, ob es in der Profession normierte Handlungsvorgaben oder zumindest allgemein anerkannte fachliche Standards gibt, deren Einhaltung von allen Fachkräften erwartet werden kann.

In diesem Zusammenhang ist die „Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten“ 2. Auflage 2009“ von zentraler Bedeutung.



Beurteilen Sie das Verhalten Ihrer Mitarbeitenden also nach folgenden Kriterien:

- 1) Erfüllt deren mutmaßlich grenzverletzendes Verhalten einen Straftatbestand?
- 2) Stellt es eine verbotene Benachteiligung nach §§ 1,3 AGG dar?
- 3) Verstößt das mutmaßliche Verhalten gegen andere rechtliche Normen (z.B. das Gesetz über den Verkehr mit Betäubungsmitteln (BtMG), das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) oder den Sozialdatenschutz (SGB I, SGB X und SGB VIII)?
- 4) Verstößt es gegen vertragliche Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, einer Dienstvereinbarung oder –anweisung? Sollten diese nicht ausreichend konkret formuliert sein: Gelten bestimmte fachliche Standards, die zur Auslegung herangezogen werden können.

Wann ist ein Verhalten angemessen?

Die fachliche und rechtliche Bewertung grenzverletzenden Verhaltens kann Schwierigkeiten bereiten. Dies gilt generell für die Frage, wann welche Formen von Körperkontakten zwischen Fachkräften und Schutzbefohlenen fachlich angemessen und geboten, wann hingegen als grenzverletzend einzustufen sind.

Um den Mitarbeitenden zu mehr Handlungssicherheit zu verhelfen, tragen alle Leitungskräfte Verantwortung dafür, dass das Verhältnis von professioneller Nähe und Distanz in den Einrichtungen und Gesellschaften, insbesondere in den Teams offen und fortlaufend thematisiert und reflektiert wird.



Mitarbeitende, denen eine angemessenen Beziehungsgestaltung Schwierigkeiten bereitet, bedürfen der besonderen Anleitung durch die Leitungsverantwortlichen und ggf. Supervision.

Die Leitungsverantwortlichen sollten den Mitarbeitenden transparent darstellen können, an welchem Maßstab sie Körperkontakte bzw. sexualbezogene Handlungen der Mitarbeitenden im Kontakt mit den Schutzbefohlenen messen:

Grenzverletzend	sind grundsätzlich alle Handlungen von Mitarbeitenden im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aus Sicht eines (fiktiven) Betrachters einen Sexualbezug aufweisen. Hierzu zählen nicht nur das Berühren und Manipulieren der Geschlechtsteile der Mädchen und Jungen oder exhibitionistische Handlungen, sondern auch die Konfrontation der Klientel mit Pornographie, sexuell geprägte Äußerungen oder die Förderung sexueller Handlungen von Schutzbefohlenen.
Nicht grenzverletzend	sind ausnahmsweise Handlungen von Mitarbeitenden, die aus Sicht eines (fiktiven) Betrachters zwar einen Sexualbezug aufweisen, aber pflegerisch, therapeutisch oder pädagogisch geboten und motiviert sind (z.B. notwendige Unterstützung bei der Körperhygiene, Sexualaufklärung).



Grenzverletzend	sind Handlungen, die aus Sicht eines (fiktiven) Betrachters einen Sexualbezug aufweisen und pflegerisch, therapeutisch oder pädagogisch motiviert sind, von den Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen aber abgelehnt werden. Sie sind im Zweifelsfall nicht – jedenfalls nicht durch den/die handelnde/n Mitarbeiter/in – geboten.
Nicht grenzverletzend	sind andere Formen des Körperkontakts zwischen Mitarbeitenden und Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, wenn sie pflegerisch, therapeutisch oder pädagogisch geboten und motiviert und beziehungsangemessen gestaltet sind. Die beziehungsangemessene Gestaltung erfordert es von den Mitarbeitenden, sich an den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Mädchen und Jungen, ihrer altersgemäßen, geschlechtlichen und individuellen Entwicklung und ihrem kulturellen Hintergrund zu orientieren.
Grenzverletzend	sind Körperkontakte, die von den Mitarbeitenden pflegerisch, therapeutisch oder pädagogisch motiviert sind, von den Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen aber abgelehnt werden. Sie sind im Zweifelsfall nicht – jedenfalls nicht durch den/die handelnde/n Mitarbeiter/in – geboten.



Begründen konkrete Anhaltspunkte den Verdacht von Grenzverletzungen, kann die Frage, ob diese „lediglich“ als Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder aber darüber hinaus auch als Straftaten einzustufen sind, Schwierigkeiten bereiten. In einem solchen Fall sollte mit der jeweiligen Leitung der Einrichtung/Gesellschaft geklärt werden, ob der Rechtsrat von Rechtsanwälten eingeholt wird, die bestenfalls sowohl auf das Arbeitsrecht als auch auf das Strafrecht (Strafverteidigung und/oder Nebenklagevertretung, Gewaltschutz) spezialisiert sein sollten.

3. Konkrete Anhaltspunkte – Beweissicherung – Verdachtsgrad

Maßnahmen zum Schutz der uns anvertrauten Mädchen und Jungen sind nicht erst dann veranlasst, wenn die Leitungsverantwortlichen von der Schuld des tatverdächtigen Mitarbeitenden überzeugt sind. Die Entscheidung über Schuld und Unschuld liegt in der alleinigen Kompetenz und Verantwortung der Justiz.

Aufgabe der Jugendhilfe ist es, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Entwicklung zu fördern und sie vor (drohenden) Gefahren zu schützen.

Diese Handlungspflicht besteht bereits dann, wenn es lediglich konkrete Anhaltspunkte für eine Gefährdung gibt.

Ihrer Schutzpflicht entsprechen die Leitungsverantwortlichen in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln e.V., in dem sie konkrete Anhaltspunkte von Grenzverletzungen ernst nehmen und alle Maßnahmen einleiten, die geeignet und erforderlich sind, um die Gefahr abzuschätzen und gegebenenfalls abzuwenden.



Konkrete Anhaltspunkte

Die Verdachtsmomente müssen auf konkreten Tatsachen beruhen, die von den Beteiligten oder anderen Personen (z.B. anderen Mitarbeitenden) berichtet werden. Hierzu zählen auch Aussagen der Zeuginnen und Zeugen vom „Hörensagen“. Berichtet Ihnen also z.B. eine Bezugsbetreuerin, dass sich ihr ein Mädchen anvertraut und von Grenzverletzungen berichtet hat, müssen Sie diese Verdachtsmomente abklären. Reine Mutmaßungen („Kollege M. hatte offenbar noch nie eine Partnerin/einen Partner, vielleicht ist er pädophil?“) begründen hingegen keinen Verdacht der Kindeswohlgefährdung, sondern allenfalls den des Mobbings!

Konkrete Anhaltspunkte zur Klärung des Sachverhalts liefern neben den Angaben des mutmaßlichen Opfers, der tatverdächtigen Mitarbeitenden, ihrer Kolleginnen und Kollegen oder anderer Personen auch Tatspuren, insbesondere Verletzungsspuren oder DNA am Körper oder der Kleidung der mutmaßlich Verletzten. Überprüft werden sollten auch Tagesdokumentationen, Dienstpläne und ggf. relevanter Schriftverkehr.

Beweissicherung

Besteht die Möglichkeit, dass Tatspuren gesichert werden können, sollte bei dem Verdacht einer Straftat in Abstimmung mit den betroffenen Schutzbefohlenen und ihren gesetzlichen Vertretern eine frühzeitige Einschaltung der Ermittlungsbehörden in Erwägung oder zumindest – soweit es vor Ort entsprechende Angebote gibt – die Möglichkeit einer anonymen Beweissicherung durch ein Gerichtsmedizinisches Institut in Betracht gezogen werden.



In Gerichtsverfahren, die die Verletzung der Gesundheit, sexuellen Selbstbestimmung oder Ehre eines Menschen zum Gegenstand haben, ist die Aussage der verletzten Zeugen („Tatopfer“) das wichtigste und u.U. auch einzige Beweismittel. An die Aussage werden darum hohe Anforderungen gestellt.

Wird in einem Gerichtsverfahren festgestellt, dass die verletzten Zeuginnen und Zeugen im Vorfeld des Verfahrens möglicherweise beeinflusst wurden, kann dies Zweifel an der Qualität ihrer Aussage (insbesondere des Erinnerungsvermögens) wecken.

Mehrfachbefragungen der verletzten Zeuginnen sollten nach Möglichkeit vermieden, die Gespräche dafür umso genauer vorbereitet und dokumentiert werden.

Verdachtsgrad

Ob und wenn ja, welche Maßnahmen die Leitungsverantwortlichen veranlassen werden, richtet sich nicht nur nach der Art und Schwere der vermuteten Grenzverletzung (und ihrer Wiederholungsgefahr), sondern auch nach dem Grad des Verdachts.



Verdachtsgrad	Definition
Anfangsverdacht	konkrete Anhaltspunkte lassen es möglich erscheinen, dass Grenzverletzungen begangen wurden oder zukünftig drohen, die Schutzmaßnahmen oder eine arbeitgeberrechtliche Intervention erforderlich machen.
hinreichender Verdacht	konkrete Anhaltspunkte lassen es wahrscheinlich erscheinen, dass Grenzverletzungen begangen wurden oder zukünftig drohen, die Schutzmaßnahmen oder eine arbeitgeberrechtliche Intervention erforderlich machen.
dringender Verdacht	konkrete Anhaltspunkte lassen mit großer Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass Grenzverletzungen begangen wurden oder zukünftig drohen, die Schutzmaßnahmen oder eine arbeitgeberrechtliche Intervention erforderlich machen.



II. Allgemeine Handlungsanforderungen

Soweit es sich um aktuelle bzw. ggf. künftig drohende Grenzverletzungen handelt, sind bei der Abklärung des Gefährdungsrisikos und der Planung der Intervention die Maßgaben des § 8a SGB VIII und die hierzu mit dem zuständigen Jugendamt getroffenen Vereinbarung zu beachten.

Mitarbeitende, die Kenntnis von Fehlverhalten einer Kollegin bzw. eines Kollegen erhalten, befinden sich oft in einem Loyalitätskonflikt. Die „Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten“ sieht vor, dass sie nicht aus falsch verstandener Kollegialität schweigen, sondern den Leitungsverantwortlichen ihre Verdachtsmomente mitteilen sollen.

Leitungsverantwortliche orientieren sich in diesem Zusammenhang an folgende durch die Leitungskonferenz verabschiedete Grundorientierung:

„Die Mitteilung von konkreten Verdachtsmomenten mit dem Ziel, eine drohende Gefahr von Menschen abzuwenden, stellt keine Denunziation dar. Mitarbeitende, die tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verdacht mitteilen, um Schutzbefohlene oder den Arbeitgeber vor Schaden zu bewahren, haben nicht mit Nachteilen zu rechnen. Dies gilt auch für den Fall, dass die vermuteten Grenzverletzungen im Zuge der weiteren Aufklärung nicht erwiesen oder sogar widerlegt werden können. Etwas anderes gilt nur, wenn der/die Mitarbeitende schuldhaft Falschangaben gemacht oder entlastende Tatsachen verschwiegen hat oder wenn sie/er durch die Mitteilung der Verdachtsmomente gegen eine bestehende Schweigepflicht verstößt.“



1. Erste Verdachtsmomente

- Berichten Kinder oder Jugendliche einzelnen Mitarbeitenden von erlebten oder beobachtenden Grenzverletzungen, vermitteln ihnen die Mitarbeitenden im Gespräch, dass sie ihnen glauben und ihre Gefühle wahr- und ernst nehmen. Suggestivfragen und Fragen nach dem „warum“ werden vermieden. Die Angaben der Schutzbefohlenen werden im Gespräch weder bewertet noch interpretiert.
- Die Kinder oder Jugendlichen sind über das weitere geplante Vorgehen in Kenntnis zu setzen und ihre Wünsche an das weitere Vorgehen zu ermitteln (z.B. wer soll ihr künftiger Ansprechpartner sein?). Ihnen ist zu vermitteln, dass nicht sie, sondern die jeweilige Einrichtung/Gesellschaft die Verantwortung für den weiteren Prozess tragen wird.
Bei der Weitergabe von Informationen von (ehemaligen) Schutzbefohlenen ist der Datenschutz zu beachten.
- Mitarbeitende sind anzuhalten, von ihnen selbst beobachtete oder ihnen berichtete rechtswidrige Grenzverletzungen möglichst umgehend in einem Gedächtnisprotokoll festzuhalten und die Leitungsverantwortlichen von dem Sachverhalt unverzüglich in Kenntnis zu setzen, soweit nicht datenschutzrechtliche Gründe entgegenstehen. Wurden den Mitarbeitenden Anhaltspunkte von den Kindern und Jugendlichen anvertraut, die einen Verdacht auf Grenzverletzungen begründen, unterliegen diese Informationen dem besonderen Vertrauensschutz des § 65 StGB und ggf. auch § 203 StGB. Willigen die sich anvertrauenden Mädchen und Jungen nicht in die Weitergabe dieser Informationen an die Leitungsverantwortlichen ein, geraten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer rechtlichen Interessenkollision. Das Gesetz berechtigt sie unter bestimmten Voraussetzungen, die Informationen auch ohne Einwilligung weiterzugeben. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, erfordert aber eine systematische rechtliche Einschätzung der Situation. Diese vorzunehmen, überfordert die Mitarbeitenden u.U., da sie unter erheblichem Druck stehen.



Die Leitungskonferenz hat aus diesem Grunde folgendes Angebot an alle Mitarbeitende beschlossen:

„Mitarbeitende, die sich unsicher sind, ob sie zur Mitteilung von Verdachtsmomenten berechtigt oder sogar verpflichtet sind können, der zuständigen Leitung anzeigen, dass es Verdachtsmomente von Grenzverletzungen durch Beschäftigte gegenüber Kindern bzw. Jugendlichen gibt. Sie vermeiden dabei konkrete Angaben zu den mutmaßlichen Tatumständen, die einen Rückschluss auf die Beteiligten zulassen. Soweit dies zur Abklärung der Sach- und Rechtslage und des weiteren Vorgehens erforderlich erscheint, erhalten die anzeigenerstattenden Mitarbeitenden externe Beratung. Nach Abschluss der Beratung teilt der Mitarbeiter der zuständigen Leitung das Beratungsergebnis mit und nennt, falls keine Schweigepflicht besteht, die Namen der mutmaßlichen Tatbeteiligten und alle ihm/ihr bekannten Tatumstände.“



2. Anforderungen an die Weitergabe persönlich anvertrauter Daten im Diakonieverbund Schweicheln e.V.:

a) angemessene Beteiligung der betroffenen Schutzbefohlenen

Die zur Aufklärung und Intervention erforderliche Weitergabe anvertrauter Daten erfolgt im Regelfall mit Einwilligung der Mädchen und Jungen. Ihre Einwilligung erfordert keine Geschäftsfähigkeit. Minderjährige sind rechtlich in der Lage, selbst einzuwilligen, soweit sie nach verständlicher Aufklärung über Grund, Ziel und Umfang der geplanten Weitergabe auf Grund ihrer Entwicklung bzw. Einsichts- und Urteilsfähigkeit in der Lage sind, Bedeutung und Tragweite ihrer Einwilligung zu überblicken. Ist dies nicht der Fall oder bestehen Zweifel an ihrer Einwilligungsfähigkeit, sollte (ergänzend) die Einwilligung der Personensorgeberechtigten eingeholt werden.

- Die Einwilligung sollte nach Möglichkeit schriftlich erteilt werden. Sie kann jederzeit widerrufen werden.
- Kinder und Jugendliche können aus vielfältigen Gründen ihre Einwilligung verweigern. Ihre Angst vor der Weitergabe der Informationen ist ernst zu nehmen. Neben dem Gefühl von Scham und Schuld und der Angst, dass es dann plötzlich alle wissen, können sie das Bedürfnis haben, den tatverdächtigen Mitarbeitenden oder andere Vertrauenspersonen, z.B. ihre Eltern vor Belastungen und Nachteilen zu schützen. Würde den Schutzbefohlenen vermittelt, dass die gesamte Intervention von ihrer Einwilligung abhängt, würde ihnen damit die Verantwortung für deren weiteren Verlauf übertragen. Diese Verantwortung liegt aber bei den Erwachsenen. Den Mädchen und Jungen sollte darum deutlich gemacht werden, dass man sie auf jeden Fall im erforderlichen Maß schützen wird und die handelnden Fachkräfte diejenigen sind, die die Konsequenzen dieser Intervention tragen werden.



- Sind die Schutzbefohlenen oder ihre Sorgeberechtigten nicht bereit, die Einwilligung in die Weitergabe der anvertrauten Informationen zu erteilen und soll eine Weitergabe darum ohne ihre Einwilligung aufgrund entsprechender gesetzlicher Befugnis erfolgen, sind sie im angemessenen Umfang über die weiteren Schritte auf dem Laufenden zu halten.

b) Strafrechtliche Maßgaben §§ 203, 34 StGB

Mitarbeitende des Diakonieverbundes, die gem. § 203 StGB sogenannte Berufsheimnisträger sind, dürfen die ihnen anvertrauten Informationen ohne Einwilligung der Betroffenen nur weitergeben, wenn eine rechtliche Norm sie hierzu befugt oder sie sich in einem rechtfertigenden Notstand befinden, § 34 StGB.

An einer gesetzlichen Befugnis kann es insbesondere fehlen, wenn die Weitergabe nicht der Abschätzung bzw. Abwendung einer bestehenden oder drohenden Kindeswohlgefährdung sondern alleine der Aufklärung zurückliegender Grenzverletzungen dient und eine Wiederholungsgefahr ausgeschlossen ist. In diesem Fall ist eine Weitergabe der Informationen ohne Einwilligung der Betroffenen nicht gerechtfertigt (§ 34 StGB).

Denn ein rechtfertigender Notstand liegt nur vor, wenn die Weitergabe

- *dem Schutz eines höherwertigeren Interesse als der Schweigepflicht und*
- *der Abwendung einer gegenwärtige Gefahr für dieses Interesse dient und*
- *die Weitergabe zur Abwendung der Gefahr erforderlich ist (= keine Alternative)*



3. Verhältnismäßigkeit der Intervention

Die Kinder und Jugendlichen und ihre Sorge- und Erziehungsberechtigten erhalten frühzeitig Angebote für interne und externe Hilfen, die ihre bedarfsgerechte Begleitung und Unterstützung und die Stärkung ihrer Selbstschutzkompetenz sicherstellen.

Ob darüber hinaus zum Schutz der Mädchen und Jungen auch Eingriffe in deren Rechtssphäre z.B. durch die Weitergabe der Informationen ohne ihre Einwilligung veranlaßt werden oder bei tatverdächtigen Mitarbeitenden z.B. durch Freistellung, Abmahnung oder Kündigung in deren Rechtssphäre eingegriffen wird, bedarf einer systematischen Interessenabwägung. Es gilt der Grundsatz, dass Rechtseingriffe grundsätzlich einer Rechtsgrundlage bedürfen und darüber hinaus

(1) geeignet, (2) erforderlich und (3) verhältnismäßig sein müssen.

(1) geeignet

*Welche Maßnahmen sind geeignet, die mutmaßliche Gefahr von den Schutzbefohlenen bzw. der Institution (dauerhaft) abzuwenden?
Hier können zunächst einmal alle Maßnahmen aufgeführt werden, die grundsätzlich geeignet erscheinen, d.h. zunächst ohne Rücksicht darauf, ob sie auch rechtlich zulässig und mit Rücksicht auf alle Beteiligten angemessen erscheinen.*



(2) erforderlich

*Welche Maßnahmen sind erforderlich, die mutmaßliche Gefahr von den Schutzbefohlenen bzw. der Institution (dauerhaft) abzuwenden?
Der Erforderlichkeitsgrundsatz verlangt, aus den nach (1) ermittelten geeigneten Maßnahmen das mildeste Mittel auszuwählen:
„So viel wie nötig, so wenig wie möglich.“*

(3) verhältnismäßig

Verhältnismäßig ist eine geeignete und erforderliche Maßnahme nur dann, wenn die Nachteile, die mit der Maßnahme verbunden sind, nicht völlig außer Verhältnis zu den Vorteilen stehen, die sie bewirkt. An dieser Stelle ist eine Abwägung sämtlicher Vor- und Nachteile der Maßnahme vorzunehmen. Hierbei sind die Interessen aller, die von der Maßnahme tangiert werden, einzubeziehen und vor allem ihre Grundrechte zu berücksichtigen. Zu fragen ist also, ob das zu schützende Interesse dasjenige, in das eingegriffen werden soll, überwiegt. Hierbei sind die Gewichtung dieser Interessen, der Grad der ihnen drohenden Gefahr und die prognostizierten Schäden gegeneinander abzuwägen.



4. Dokumentation

Die Dokumentation des gesamten Prozesses ist von sehr großer Bedeutung. Dokumentieren Sie möglichst alle Prozessschritte und beachten Sie dabei folgende Hinweise:

- Selbst wahrgenommene Anhaltspunkte und die Gespräche mit den Beteiligten sind genau zu dokumentieren.
- Persönliche Einschätzungen und Wertungen sind in der Darstellung grundsätzlich von den geschilderten Tatsachen getrennt darzustellen bzw. als solche zu kennzeichnen.
- Gesprächsprotokolle geben die Fragen und Antworten möglichst wortgetreu wieder. Beobachtetes Verhalten während des Gesprächs wird am Rand des Protokolls vermerkt.
- Von besonderer Bedeutung für eine spätere Beurteilung der Angaben der Kinder und Jugendlichen ist auch, wann und in welchem Kontext sie sich erstmals geäußert haben.



5. Weiteres Vorgehen

1.)

Die Abschätzung des Gefährdungsrisikos und die Planung des weiteren Vorgehens erfolgt im Wege der kollegialen Beratung. Bei der Zusammensetzung des Teams für die kollegiale Beratung ist zu beachten, dass es sich bei dem tatverdächtigen Mitarbeiter bzw. der tatverdächtigen Mitarbeiterin um einen Kollegen oder einer Kollegin handelt. Wie kann sicher gestellt werden, dass die Beratung auf rein fachlichen Erwägungen beruht, die tatverdächtige Person vor Vorverurteilung geschützt und die Verdachtsmomente nicht innerhalb der Einrichtung gestreut werden? Auch die Kinder und Jugendlichen müssen die Sicherheit haben, dass die Informationen möglichst vertraulich behandelt werden. Aus diesem Grund wird empfohlen, eine externe fachkundige Person an der kollegialen Beratung zu beteiligen.

In jedem Fall ist die Leitung bzw. Geschäftsführung über den Sachverhalt zu informieren.

2.)

Die Geschäftsführung bzw. Einrichtungsleitung entscheidet, zu welchem Zeitpunkt die Leitungsverantwortlichen die beschuldigten Mitarbeitenden informieren. Diese sollen möglichst frühzeitig die Möglichkeit erhalten, sich zu dem Sachverhalt zu äußern. Zugleich muss aber eine Gefährdung der Schutzbefohlenen ausgeschlossen werden.

3.)

Zum gegebenen Zeitpunkt informieren die Leitungsverantwortlichen die beschuldigten Mitarbeitenden über den Verdacht der Grenzverletzung und laden sie zu einem Gespräch ein. Sie weisen die Mitarbeitenden darauf hin, dass sie berechtigt sind, dabei die Mitarbeitervertretung und/oder einen Anwalt hinzuziehen. Es steht den Mitarbeitenden frei, ob sie im Gespräch zu den Vorwürfen Stellung nehmen wollen. Ihr Schweigen darf nicht gegen sie verwendet werden.



4.)

Verhärtet sich bereits im Gespräch mit den betreffenden Schutzbefohlenen der Verdacht und besteht die Gefahr von weiteren Übergriffen oder ist zu befürchten, dass der potentielle Täter in Kenntnis der Umstände versuchen wird, die betroffenen Schutzbefohlenen unter Druck zu setzen, Beweise zu unterdrücken oder die Aufklärung des Sachverhalts in anderer Weise zu erschweren, so stellt die Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführung den tatverdächtigen Mitarbeitenden vorläufig von der Arbeitspflicht frei und untersagt ihm bis zur Klärung des Sachverhalts die Kontaktaufnahme mit den betreffenden Schutzbefohlenen. Eine Freistellung ist auch dann in Erwägung zu ziehen, wenn dies zum Schutz der tatverdächtigen Mitarbeitenden vor Vorverurteilungen erforderlich erscheint.

5.)

Besteht ein hinreichender oder dringender Tatverdacht und können die Verdachtsmomente im Gespräch mit den Tatbeteiligten nicht oder nicht vollständig ausgeräumt werden, ergreifen die Personalverantwortlichen die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Welche Maßnahmen im Einzelfall erforderlich sind, richtet sich nach der Dringlichkeit des Verdachts, der Schwere der mutmaßlichen Vorfälle, dem Grad der drohenden (Wiederholungs-) Gefahr und dem im Wiederholungsfall drohenden Schaden. Bei Vorliegen ausreichend konkreter Anhaltspunkte kann insbesondere auch eine außerordentliche Kündigung (ggf. als Verdachtskündigung) erforderlich sein.

6.)

Im Falle des hinreichenden Verdachts einer Straftat informieren die Leitungsverantwortlichen die Schutzbefohlenen oder deren gesetzlichen Vertreter frühzeitig über die Möglichkeit eines Strafverfahrens und klären, ob die Einrichtung bzw. Gesellschaft eine Strafanzeige erstatten wird.



7.)

Die Leitungsverantwortlichen stellen sicher, dass die Schutzbefohlenen bzw. deren gesetzlichen Vertreter in kurzen Abständen über die getroffenen Maßnahmen und ihr weiteres Vorgehen informiert werden. Um das weitere Vorgehen für die betreffenden Kinder und Jugendlichen transparent zu machen, empfiehlt es sich, ihnen zeitnah eine Mitarbeiterin als Verfahrensbegleitung zur Seite zustellen. Die Verfahrensbegleitung steht im laufenden Kontakt mit den Kinder bzw. Jugendlichen und deren Sorge- und Erziehungsberechtigten, informiert sie über den Stand des Verfahrens und fungiert als deren Ansprechpartnerin. Sie vermittelt bei Bedarf interne, aber auch externe Hilfen zu psychosozialen Beratungsstellen oder Rechtsanwältinnen und vertritt – wenn Kinder und Eltern dies wünschen - deren Interessen gegenüber der Leitung. Zur Vermeidung von Loyalitätskonflikten sollte die Verfahrensbegleitung nicht aus dem Team des tatverdächtigen Mitarbeitenden rekrutiert werden, im übrigen über besondere Fachkunde verfügen und ein Vertrauensverhältnis zu den Kindern/Jugendlichen aufbauen können.

8.)

Die Leitungsverantwortlichen tragen Sorge, dass die Schutzbefohlenen und ihre Sorge- oder Erziehungsberechtigten auch dann die erforderliche Unterstützung angeboten und vermittelt bekommen, wenn der Verdacht nicht eindeutig bewiesen werden kann und zugunsten der betreffenden Mitarbeitenden deshalb die Unschuldsvermutung greift.

9.)

Konkrete Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Kindeswohls innerhalb der Einrichtungen bzw. Gesellschaften sind „besondere Vorkommnisse“, die die Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführung der Heimaufsicht und dem zuständigen Jugendamt zu melden hat.



10.)

Die Leitungsverantwortlichen tragen Sorge, dass die Berichterstattung über die Vorfälle in den Einrichtungen und Gesellschaften in sachlicher Form erfolgt und Abwertungen und Ausgrenzungen der betroffenen Schutzbefohlenen oder Vorverurteilungen der tatverdächtigen Mitarbeitenden unterbleiben.

11.)

Sie stellen sicher, dass auch diejenigen Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nicht unmittelbar betroffen sind, aber in Beziehung zu den Beteiligten stehen, Gesprächs- und Unterstützungsangebote erhalten, die es ihnen ermöglichen, sich in der Situation angemessen zu verhalten und die Ereignisse aufzuarbeiten.



