

Handlungsplan Sexueller Übergriff durch Mitarbeitende - Haltungen, Handlungsschritte, Verantwortlichkeiten -

Haltung

- Es gibt Dinge, die man sich nicht vorstellen kann (oder möchte)
- Es ist wichtig, der eigenen Wahrnehmung zu vertrauen
- Es ist erlaubt, einen Verdacht zu haben (und noch keine Vorverurteilung)
- Ein Verdacht muss immer Ernst genommen werden
- Ruhe bewahren!**
- Priorität hat das Kindeswohl**
- Persönlichkeitsrechte aller Personen wahr keine Vorverurteilung
aber auch keine Unschuldsvermutung!
- Fehlerhaft handeln - der größte Fehler ist meist, nichts zu tun

Rehabilitations-Verfahren

- als erstes gegenüber dem/der Verdächtigen
- eindeutige Stellungnahme der Leitung gegenüber allen, die vom Verdacht gewusst haben
- dann mit ihm/ihr überlegen, wer in welcher Weise informiert wird
- ggf. Anwaltskosten erstatten
- Veränderungen am Arbeitsplatz
- Unterstützung von außen
- sorgfältig prüfen: was braucht der / die verdächtige MitarbeiterIn?
- z.B. das Team
- prüfen: gibt es noch andere, die etwas brauchen?
- oder die/der meldende MitarbeiterIn
- möglicherweise werden Bedarfe auch erst später deutlich!

Alles vorbei? Oder doch noch nicht?

- bei ausgeräumtem Verdacht: **Rehabilitations-Verfahren** (s.o.)
- Wenn Handeln abgeschlossen ist, Zeit für Reflektion des Prozesses nehmen
- klären: Was braucht es für die Aufarbeitung aller Beteiligten?
- Bewusstsein darüber: auch wenn Fall abgeschlossen ist, kommt zu einem späteren Zeitpunkt - oft unerwartet - das Thema an irgendeiner Stelle wieder hoch

Information und Sprachregelung

- gut überlegen: wessollte wann was wissen?
- wie benennen wir den Verdacht? (oft ist es gut, erstmal von "Verdacht auf Fehlverhalten" allgemein zu sprechen und sexualisierte Gewalt noch nicht zu benennen)
- im Prozess immer wieder überlegen

sorgfältige Dokumentation

Handlungsschritte planen und umsetzen

- aus Situations-Einschätzung werden Handlungsschritte entwickelt
- Maßnahmen in Bezug auf verschiedene Zielgruppen (siehe Mindmap Zielgruppen) ergreifen
- dann wieder Situation einschätzen und weitere Handlungsschritte planen
- Krisenteam muss nicht alles selbst machen, kann Aufgaben delegieren

MitarbeiterIn hat Verdacht

- weil sie/er etwas beobachtet hat
- ein Mädchen oder Junge etwas beobachtet oder gehört hat und berichtet
- ein betroffenes Mädchen oder Junge sich anvertraut
- soll Beobachtetes oder Gehörtes sorgfältig dokumentieren
- unverzüglich die zuständige Leitung informieren

Akutreaktion durch verantwortliche Leitung

- erste Einschätzung vornehmen (s.u.)
- wenn erforderlich: erste Schutzmaßnahmen ergreifen
 - für betroffenes Kind
 - ggf. für verdächtigeN MitarbeiterIn
 - ggf. für meldendeN MitarbeiterIn
 - ggf. für meldendes Kind
- bei massivem Vorwurf verdächtigeN MitarbeiterIn freistellen

frühzeitig Krisenteam bilden

- Krisenteam besteht aus
 - (Personal) verantwortlicher Leitung(en)
 - ggf. Kinderschutzfachkraft
 - Personalvertretung
 -
- schätzt die Situation - immer wieder neu - ein
- steuert den Prozeß
- trägt gemeinsam die Verantwortung
- wird unterstützt von
 - externer Fachkraft (§8a, Fachberatungsstelle)
 - ggf. Arbeitsrechtliche Beratung

Situations-Einschätzung

- ! ist ein fortwährender Prozess!
- wie vorgehen?
 - sorgfältig unterscheiden zwischen sachlichen Informationen und Interpretationen
 - möglichst viele Informationen aus erster Hand bekommen
 - Gespräch mit dem betroffenen Kind wichtig
 - kann oft als einziges Auskunft geben
 - kann retraumatisieren
 - erschwert u.U. juristische Verwertbarkeit
 - ! nicht suggestiv fragen
 - Alternative Hypothesen zum Verdacht generieren und prüfen
- was ist geschehen?
 - Grenzverletzung
 - sexualisierter Übergriff
 - sexualisierte Gewalt (strafrechtlich relevant)
- Wie sicher sind wir?
 - vage bleibender Verdacht
 - hinreichend konkreter Verdacht
 - ausgeräumter Verdacht

