

Umgang bei **Verdacht auf Kindeswohlgefährdung**

Handbuch

Auch Mitarbeiter*innen können eine ernsthafte Gefahr für Kinder darstellen. Es ist daher wichtig, dass **Führungskräfte einen einheitlichen Ansatz verfolgen**, der den **Umgang mit jeder möglichen Kindeswohlgefährdung regelt**. Dieses Handbuch bietet einen Überblick darüber, wie mit Vorfällen sowie Verdachtsfällen umgegangen werden soll, in die Mitarbeiter*innen, Berater*innen, Auftragnehmer oder Freiwillige von einer oder mehreren Träger oder Partnern involviert sind.

Haftungsausschuss

Beim vorliegenden Dokument handelt es sich nicht um ein Instrument um Untersuchungen durchzuführen. Vielmehr soll es Führungskräfte internationaler Hilfs- und Entwicklungsorganisationen bei der Leitung von Untersuchungen unterstützen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Einführung	5
Begriffsbestimmungen	5
Warum ist dieses Handbuch notwendig?	6
Wie soll dieses Handbuch verwendet werden	7
Was ist ein Verdachtsfall der Kindeswohlgefährdung?	9
Grundsätze für Dokumentation und Informationsaustausch	9
Eingang eines Verdachtsfalls der Kindeswohlgefährdung und Umgang mit der Entscheidung eine Untersuchung durchzuführen	11
Flussdiagramm der wichtigsten Phasen	13
Die wichtigsten Schritte einer Untersuchung	14
Abbildung 1 - Die wichtigsten Schritte einer Untersuchung	15
Schwellenwertkriterien	16
Strategiebesprechung	18
Schwellenwert für Verdachtsfälle und mögliche nächste Schritte	19
Einige zentrale Fragen, die bei der Entscheidungsfindung helfen	20
Leitung einer Untersuchung eines Verdachtsfalls der Kindeswohlgefährdung	23
Interessenkonflikt	23
Weitergabe der Untersuchung an externe Stellen	24
Informationsmanagement und -austausch	25
Management des Untersuchungsverfahrens	25
Ernennung des Untersuchungsteams	25
Beauftragung von externen Fachberatern*innen/ Untersuchungsbeauftragten	28
Aufgaben und Zuständigkeiten des/der Untersuchungsbeauftragten	29
Informationen zum Verdachtsfall oder schwerwiegenden Vorfall	30
Planung einer internen Untersuchung	31

Zentrale Grundsätze	31
Aufgabenbeschreibung und Umfang der Untersuchung	33
Methodik	34
Untersuchungsschwerpunkt – legen Sie fest, welche Fragen gestellt werden müssen und an wen	35
Festlegung eines eindeutigen Zeitrahmens	35
Limitationen einer Untersuchung	36
Beweismittelbeschaffung, -sicherung und deren sichere Aufbewahrung	37
Risikobewertung und -management	40
Risikoregister	43
Besondere Bedürfnisse von Kindern und Erwachsenen	45
Schutzpläne	45
Verdachtsfälle des historischen Kindesmissbrauchs	48
Spezifische Problemstellungen beim Umgang mit Verdachtsfällen des historischen Kindesmissbrauchs	50
Komplexe Missbrauchsfälle	53
Institutioneller Missbrauch	53
Komplexer oder organisierter Missbrauch	55
Verfahren im Personalwesen	57
Qualitätssicherung und Managementaufsicht	58
Anwendung der Standards und Kriterien vor Ort	58
Meldeverfahren	58
Aufgaben der Führungskräfte bei der Entscheidungsfindung	61
Aufgaben der Qualitätssicherung	61
Vorlage für Berichtsstruktur, Limitationen, Abnahme- und Abschlussverfahren	62
Ombudsstelle und Berufungsverfahren	63
Aktionsplan – Erkenntnisse und Verbesserungsmöglichkeiten	64

Anhang 1	65
Scoping-Tool zur Aufgabenbeschreibung	65
Anhang 2	72
Vollmachtserklärung	72
Anhang 3	74
Checkliste für die Durchführung der Untersuchung	74
Anhang 4	85
Vorlage für ein Maßnahmenprotokoll	85
Anhang 5	88
Muster eines Formulars zur Risikobewertung - Streng vertraulich	88
Anhang 6	90
Vorlage für den Abschlussbericht	90
Untersuchungsbericht	90
Vorlage für einen Untersuchungsbericht	93
Anhang 7	100
Post-Untersuchungs-Lern- und Verbesserungsplan	100
Anhang 8	101
Anhang 9	102
Musterbrief zur Benachrichtigung des/der Beschuldigten über die Vorwürfe	102
Häufig gestellte Fragen (FAQ):	103
Interne Ansprechpersonen:	105
Autoren*innen und Mitwirkende	108

Einführung

Die internationalen Standards zum Schutz von Kindern ([Keeping Children Safe International Child Safeguarding Standards](#), ICS-Standards) legen die zentralen Standards fest, die alle Organisationen, die mit Kindern in Kontakt kommen, einhalten sollten, um sie vor Kindeswohlgefährdungen zu schützen.

Standard 1: Richtlinie

Standard 2: Menschen

Standard 3: Verfahren

Standard 4: Rechenschaftspflicht

Standard 3 legt das Erfordernis fest, dass alle Organisationen über Verfahren verfügen müssen, die klar regeln wie Vorfälle und Verdachtsfälle auf Kindeswohlgefährdungen gemeldet werden und wie damit wirksam umgegangen wird. Das vorliegende Dokument baut auf diesem Standard auf und bietet Organisationen eine genauere Anleitung in Hinblick auf den Umgang mit einem bestimmten Risikoaspekt: den Umgang mit und der Maßnahmensetzung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung in die Mitarbeiter*innen, Freiwillige oder Auftragnehmer involviert sind.

Begriffsbestimmungen

Jede Organisation verwendet unterschiedliche Bezeichnung für ihre Mitarbeiter*innen. Im Rahmen dieses Dokuments bezieht sich der Begriff „Mitarbeiter*innen“ auf alle Personen, bezahlt oder unbezahlt, Auftragnehmer oder Berater*innen, die die jeweilige Organisation zu einem bestimmten Zeitpunkt vertreten.

Der Begriff „Führungskraft“ kann die globale Kinderschutzbeauftragte, Landesdirektor*innen oder jegliche andere Person umfassen, die dazu bestimmt ist, Verantwortung für den Kinderschutz zu übernehmen. Diese Führungskraft sind in der Regel nicht direkt an der Durchführung von Untersuchungen beteiligt, können aber für deren Veranlassung und Leitung zuständig sein. Eine leitende Führungskraft ist meistens global und vom Hauptsitz aus tätig und auf der Ebene eines Direktors bzw. einer Direktorin.

Der Begriff „Kinderschutzbeauftragte*r“ bezieht sich meistens auf die in einer Region oder in einem Land für den Kinderschutz zuständige Person. Dies unterscheidet sich von einem*r lokalen Führungskraft, die für die Leitung von Projekten, Mitarbeiter*innen oder einem lokalen Büro zuständig sein kann.

Der Begriff „Untersuchungsbeauftragte*r“ bezeichnet die Person, die mit der Durchführung der Untersuchung beauftragt wurde. Es kann sich dabei um eine externe oder interne Person handeln, die jedoch von der Region, in der die Untersuchung stattfindet, unabhängig sein muss.

Warum ist dieses Handbuch notwendig?

Es mag schwer vorstellbar sein, aber es gibt eine kleine Anzahl von Mitarbeiter*innen, Freiwilligen und Auftragnehmern, die ein ernsthaftes Risiko für das Wohlergehen von Kindern darstellen, sei es vorsätzlich oder aus mangelndem Verständnis für was missbräuchliches Verhalten ausmacht.

Mitarbeiter*innen, Freiwillige und Auftragnehmer können auch außerhalb der Arbeit Kindern, zu denen sie Kontakt oder Zugang haben, Schaden zufügen. Daher sollte sich das Verhalten von Mitarbeiter*innen sowie deren Verpflichtungen gegenüber Kindern auch auf ihr Handeln außerhalb des Arbeitsumfelds hinaus erstrecken.

Es ist wichtig, dass Führungskräfte einen einheitlichen Ansatz verfolgen, der den Umgang mit jeder möglichen Kindeswohlgefährdung regelt, in die Mitarbeiter*innen, Freiwilligen oder Auftragnehmern involviert sind. Komplikationen entstehen, wenn es in der Organisation keine für den Auftragnehmer zuständige Manager*in gibt, weshalb Klarheit über das einzuhaltende Verfahren notwendig ist.

Zwar verfügen viele Organisationen über Kinderschutzrichtlinien, doch sind diese oft nicht ausreichend:

- Fehlen von detaillierten Angaben zum Umgang mit den verschiedenen Ebenen von Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung, einschließlich historischen Verdachtsfällen.
- Geringe Anzahl geschulter Mitarbeiter*innen, die die nötige Erfahrung mitbringen, um gründliche Untersuchungen durchzuführen und ein objektives Bild abzugeben.
- Interne Verfahren nicht in Einklang mit verschiedenen Länderkontexten, Rechtssystemen und externen Meldepflichten bei Kindeswohlgefährdung.
- Keine klaren Verfahren, wenn ein Auftragnehmer in einen Verdachtsfall involviert ist.
- Kaum Leitlinien oder vereinbarte Instrumente für die Durchführung von soliden, für Kinder sichere, Untersuchungen.
- Fehlen von Managementaufsicht und Qualitätssicherung.
- Ungeklärt, was als Konsequenz einer Untersuchung geschehen soll, und wie erforderliche Maßnahmen der notwendigen Kontrolle unterliegen werden.

- Fehlendes Verfahren, das Rückmeldungen an die Belegschaft auf eine Art und Weise ermöglicht, die kontinuierliches Lernen und eine Verbesserung der Organisation gewährleistet.
- Fehlen von Instrumenten, die den Fokus auf Kindern während Untersuchungen gewährleisten.

Wie soll dieses Handbuch verwendet werden

Dieses Handbuch bietet einen Überblick über den Umgang mit Vorfällen und Verdachtsfällen, in die eine*n Mitarbeiter*in, Berater*in, Auftragnehmer oder Freiwillige einer oder mehrerer Einrichtungen oder Partnerorganisationen involviert sind.

Dieses Handbuch dient als:

- Unterstützung für Führungskräfte bei der Erstellung eines Plans für den Umgang mit aktuellen und historischen Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung, um ein einheitliches und solides Vorgehen in beiden Fallarten zu gewährleisten.
- Hilfestellung bei spezifischen Fragen, die sich bei komplexeren Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung ergeben können.
- Wichtige Informationsquelle für Führungskräfte, wie Aufsicht, Richtung und Leadership beim Umgang mit einem Verdachtsfall der Kindeswohlgefährdung gegeben werden kann.

Dieses Handbuch richtet sich speziell an leitende Führungskräfte, die für die Aufsicht solcher Untersuchungen zuständig sind. Es soll die internen Kinderschutzrichtlinien und -verfahren ergänzen. Des Weiteren basiert es auf der ursprünglichen Arbeit der NSPCC und der Humanitarian Accountability Partnership International (HAP)/CHS Alliance zum Aufbau sicherer Organisationen und zur Entwicklung von Vorlagen für Untersuchungsprotokolle.

In den Anhängen finden Sie eine Reihe von Hilfsmitteln, die zusammen mit diesem Handbuch verwendet werden können. Die Anleitung bezieht sich auf den Schutz von Kindern und soll nicht für andere Arten von Untersuchungen verwendet werden, jedoch können Führungskräfte Parallelen zu den Zuständigkeiten im Umgang mit anderer Verdachtsfällen ziehen.

Besteht der Verdacht auf Kindesmissbrauch in einer Familie oder bei einer Person, die nicht der Organisation angehört, sollte die Organisation ihre eigenen Vorgehensweisen

sowie die Rechtsvorschriften und Verfahren des jeweiligen Landes für die Meldung solcher Verdachtsfälle an die Behörden befolgen.

Dieses Handbuch befasst sich nicht mit Verdachtsfällen dieser Art. Bitte lesen Sie Keeping Children Safe: [Developing Child Safeguarding Policy and Procedures \(2014\)](#)¹.

¹ <https://www.keepingchildrensafe.global/wp-content/uploads/2020/02/KCS-Developing-Child-Safeguarding-200218.pdf>

Was ist ein Verdachtsfall der Kindeswohlgefährdung?

Ein Verdachtsfall der Kindeswohlgefährdung kann als eine Beschwerde definiert werden, die eine*n oder mehrere Täter*innen und ein oder mehrere Kinder betrifft. In vielen Fällen ist es schwer zu bestimmen, was Kindesmissbrauch oder missbräuchliches Verhalten gegenüber Kindern ist und was eher eine Kultur schlechter Praktiken ist, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben. Dies kann auf den individuellen Managementstil, die Gruppe der Mitarbeiter*innen, von denen viele schon lange dort arbeiten, und/oder auf lokale Praktiken, die als akzeptabel gelten, zurückzuführen sein.

Institutioneller Missbrauch ist oft mit charismatischer Führung und einem Mangel an Kritik, Überwachung und Kontrolle von außen verbunden. *Dies wird im Abschnitt "Komplexer Missbrauch" näher erläutert.*

Manche Verdachtsfälle mögen anfangs geringfügig erscheinen und nicht den Schweregrad oder die Schwelle erreichen, die eine Untersuchung rechtfertigt. Die jahrelange Erfahrung zeigt jedoch, dass selbst geringfügige Vorwürfe der Kindeswohlgefährdung oft erst der Anfang der Offenlegung von vielschichtigem und schwerwiegendem Missbrauch sind. Vorwürfe können Personen in Machtpositionen involvieren, sich auf viele Vorfälle beziehen, über einen langen Zeitraum hinweg geschehen sein und/oder in der Vergangenheit liegen.

Grundsätze für Dokumentation und Informationsaustausch

Bei allen Untersuchungen bei Verdacht der Kindeswohlgefährdung ist es wichtig, dass die involvierten Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Vertraulichkeit in Bezug auf die in ihrem Besitz befindlichen Informationen wahren, ohne dabei die Untersuchung oder das Wohl der betroffenen Kinder zu gefährden.

Im Zuge der Untersuchung gewonnene Informationen sollten nur auf einer „Need to know“-Basis weitergegeben werden. Dies bedeutet in der Regel, dass nur die Führungskraft, die die Untersuchung in Auftrag gegeben hat, die Mitglieder des Untersuchungsteams und der/die Kinderschutzbeauftragte*n auf der jeweiligen Ebene der Organisation uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen haben sollten. Alle anderen potenziell involvierten Mitarbeiter*innen sollten nur anonymisierte Berichte erhalten.

Der Schutz von Kindern, die als gefährdet eingestuft werden, bleibt oberste Priorität. Nichtsdestotrotz sollte bei der Weitergabe von Informationen und der Wahrung der Vertraulichkeit gebührend Rücksicht auf die beschuldigte Person genommen werden. Die

Einrichtungen sollten angemessene und praktikable Schritte unternehmen, um mögliche Auswirkungen auf das Privat- und Berufsleben der beschuldigten Person zu minimieren, die durch eine langwierige Untersuchung entstehen, und die in vielen Fällen erst mehrere Jahre nach der mutmaßlichen Tat stattfindet. Falls sich die Anschuldigungen im Nachhinein als unbegründet erweisen oder wenn nachweislich falsche oder böswillige Anschuldigungen erhoben wurden, sollte auf die Bedürfnisse der beschuldigten Person mit dem nötigen Feingefühl eingegangen werden.

Alle Organisationen sollten sicherstellen, dass:

- die Daten der Kinder sicher aufbewahrt/gespeichert werden. Des Weiteren sollen Richtlinien und Verfahren sicherstellen, dass Daten oder Unterlagen weder geändert noch ergänzt werden nachdem ein Vorwurf erhoben wurde.
- ausschließlich ein kontrollierter, auf Grundlage des „Need-To-Know-Prinzips“ gewährleisteter Zugang zu den Akten der Kinder und Mitarbeiter*innen von Polizei, Regierungsbeamten oder internationale Strafverfolgungsbehörden (wenn diese beteiligt sind) stattfindet. Dabei gilt zu gewährleisten, dass dies niemanden, auch nicht die Kinder, in Gefahr bringt. In Streitfällen kann eine gerichtliche Anordnung erforderlich sein.
- Klarheit darüber besteht, welche Informationen weitergegeben werden sollen und von wem.

Eine einvernehmliche Regelung bezüglich der oben genannten Punkte ist unerlässlich. Insbesondere da es Fälle gegeben hat, in denen Personen in einflussreichen Positionen in Organisationen Unterlagen vernichtet oder bei Untersuchungen nicht kooperiert haben, um entweder Einzelpersonen oder den Ruf der Organisation zu schützen.

Jeder Verdacht des Kindesmissbrauchs erfordert eine gründliche Planung, eine wirksame Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Behörden sowie die Berücksichtigung des Wohlergehens und der Sicherheitsbedürfnisse des Kindes/der Kinder, das/die mutmaßlich geschädigt wurde/n. Die verschiedenen beteiligten Stellen sollten sich zur Zusammenarbeit verpflichten, um sicherzustellen, dass relevante Informationen ausgetauscht und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um das von mutmaßlichen Tätern*innen ausgehende Risiko für Kinder zu minimieren.

Eingang eines Verdachtsfalls der Kindeswohlgefährdung und Umgang mit der Entscheidung eine Untersuchung durchzuführen

Beschwerden/Vorwürfe können aus einer Vielzahl von Quellen stammen:

- Ehemalige oder derzeitige Mitarbeiter*innen, Freiwilligen, Auftragnehmer, Partner*innen, Berater*innen
- Kindern und Jugendlichen
- Sozialen Medien
- Anderen Partnern, NGOs, Einrichtungen
- Unterstützer*innen, Spender*innen, Regierungsvertretern
- Anonym per Brief, E-Mail oder Telefon
- Inspektionen, Audit-Tätigkeiten

Unabhängig von der Art und Weise, wie eine Anschuldigung oder eine Meldung bezüglich einer Kindeswohlgefährdung zutage treten, sind eine einheitliche Vorgehensweise im Umgang mit dem Verdachtsfall sowie Klarheit über die zu setzenden Schritte erforderlich.

Obwohl das interne Verfahren unabhängig von der Art des Vorwurfs (z. B. Betrug oder Diebstahl) ähnlich sein kann, sollte der Verdacht von Kindeswohlgefährdung einige zusätzliche Maßnahmen beinhalten, da die Risiken für gefährdete Kinder, Zeugen*innen sowie für den Ruf der Organisation größer sein können. Das Verfahren muss auf das Kind ausgerichtet sein sowie zusätzlichen Risiken berücksichtigen. *Siehe nachstehendes Flussdiagramm der Schlüsselphasen.*

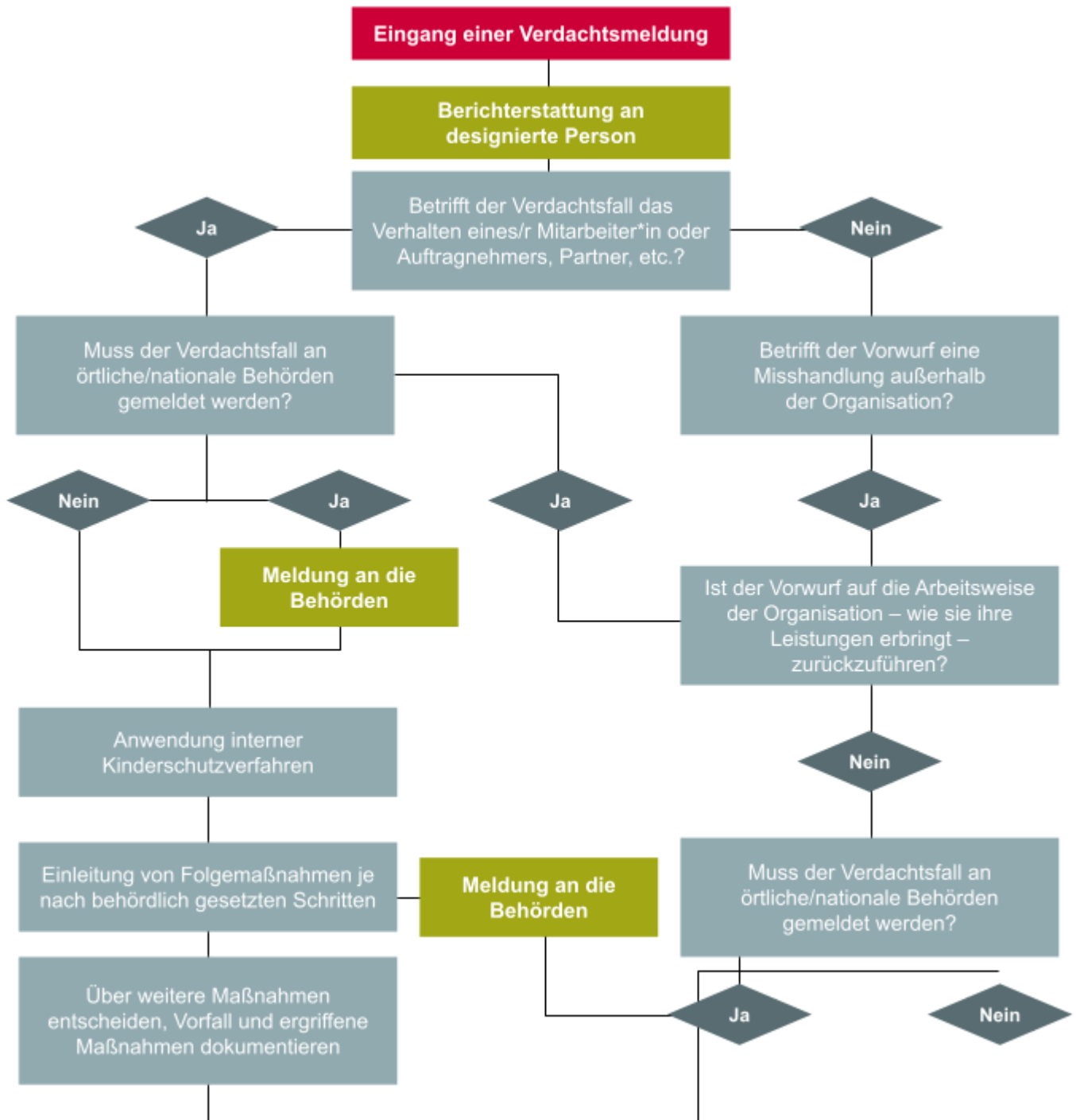
Falls Sie über ein eigenes Meldeverfahren verfügen, sollten Sie zunächst dieses befolgen und die zuständige Person bzw. den/die leitende*n Kinderschutzbeauftragten informieren. (Beachten Sie, dass sich die folgenden Ausführungen nur auf Anschuldigungen beziehen, die gegen Mitarbeiter*innen erhoben wurden, und nicht auf Verdachtsfälle in der Community im weiteren Sinne).

Alle Verdachtsfälle müssen geprüft und behandelt werden, aber nicht alle erfordern ein formelles Untersuchungsverfahren.

Nachdem die Organisation sichergestellt hat, dass die unmittelbaren Bedürfnisse der Betroffenen („Opfer“) erfüllt und die Risiken gemanagt wurden, muss sie festlegen, welche Maßnahmen erforderlich sind:

- Handelt es sich bei diesem Verdachtsfall um einen potenziellen Verstoß gegen den organisationsinternen Kinderschutz?
- Oder gegen Richtlinien, Vorgehensweise und/oder Verhaltenskodex?
- Gibt es eine/n ausgewiesene/n Betroffenen und eine ausgewiesene, beschuldigte Person?
- Wurde eine Straftat begangen?
- Sind weitere Informationen erforderlich, um einen der oben genannten Punkte zu abzuklären?

Flussdiagramm der wichtigsten Phasen



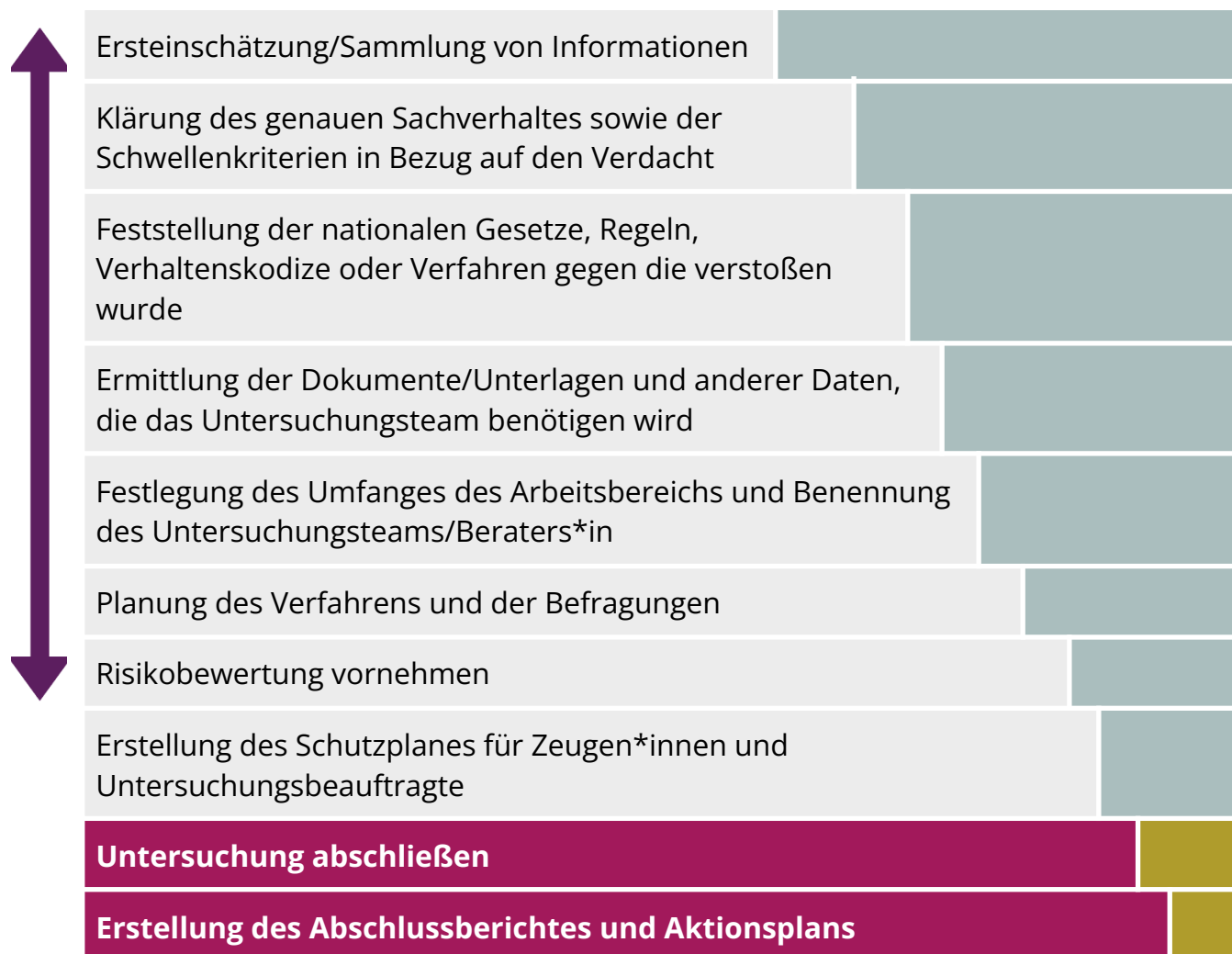
Die wichtigsten Schritte einer Untersuchung

Dieses Handbuch stützen sich auf die folgenden zentralen Schritte für die Durchführung einer Untersuchung. Die Schritte müssen in verschiedenen Stadien des Verfahrens durchlaufen werden. Dabei müssen einige Schritte im Laufe der Untersuchung möglicherweise erneut bearbeitet werden. *Siehe Abbildung 1.*

Der erste Teil des Verfahrens besteht darin, eine erste Einschätzung vorzunehmen. Bevor die endgültige Entscheidung über die Einleitung einer Untersuchung getroffen wird, ist in den meisten Fällen das Sammeln von Informationen erforderlich. Dabei sollte klar festgelegt werden, wer sonst noch konsultiert werden muss und wo weitere Informationen zu finden sind.

Dabei muss äußerst sorgfältig und unter Einhaltung derselben Grundsätze, die für eine Untersuchung gelten, vorgegangen werden. Das Einholen von Informationen (manchmal auch als Ermittlung des Sachverhaltes oder Ersteinschätzung bezeichnet) sollte so erfolgen, dass eine potenzielle Untersuchung nicht gefährdet wird (z. B. indem die beschuldigte Person, Zeugen*innen oder andere Beteiligte erfahren, dass eine Beschwerde eingereicht wurde) oder ein Sicherheitsrisiko für die Betroffenen („Opfer“) besteht.

Abbildung 1 - Die wichtigsten Schritte einer Untersuchung



Zu Beginn müssen die Führungskräfte sicherstellen, dass die Verfahren der Organisation eingehalten und die folgenden Punkte berücksichtigt wurden:

- Von wem/woher stammt die Meldung?
- Art und Kontext der erhobenen Vorwürfe
- Zeitrahmen und Zeitpunkt, zu dem die Vorfälle vermeintlich stattgefunden haben
- Wie viele Betroffene („Opfer“) gibt es?
- Wie viele Täter*innen sind in den Vorwurf involviert?
- Wer könnte noch beteiligt sein oder über relevante Informationen verfügen?

- Unmittelbare Risikobewertung
- Betreffen die Vorwürfe eine Partnerorganisation, einen Auftragnehmer oder eine NGO?

Im Rahmen dieses Vorgangs sollten die involvierten Personen verfügbare Informationen in Zusammenhang mit dem Vorwurf sammeln und prüfen, den internen und externen Rechtsrahmen analysieren, verfügbare Dokumente durchsehen und eine Risikoanalyse durchführen.

Schwellenwertkriterien

Die hier dargelegten Kriterien helfen Führungskräften bei der Entscheidung, wie am besten vorzugehen ist und ob Schwellenkriterien, die eine Untersuchung notwendig machen, erfüllt werden. Diese Kriterien sollten zusammen mit allen anderen vorhandenen Informationen betrachtet werden. Nicht alle Verdachtsfälle erreichen den für eine Untersuchung notwendigen Schwellenwert, und manchmal kann der Schwellenwert abweichen. Nichtsdestotrotz muss jede Anschuldigung unter Berücksichtigung der individuellen Umstände, des Kontexts und des Umfelds geprüft werden.

Alle der nachstehenden Kriterien sind von gleich großer Bedeutung sowie Priorität.

1. Auswirkungen auf das Kind?

Besteht das unmittelbare Risiko, dass dem Kind weiterer Schaden zugefügt werden könnte? Folgen Sie dem organisationsinternen Verfahren zum Schutz von Kindern. Die Auswirkungen auf das Kind sind zu diesem Zeitpunkt wahrscheinlich noch nicht bekannt. Zwar können Führungskräfte aufgrund ihrer Erfahrung Vermutungen über die Auswirkungen der Kindeswohlgefährdung anstellen, jedoch handelt es sich dabei lediglich um eine Meinung und nicht um Fakten.

2. Besteht der Verdacht auf Kindesmissbrauch oder -ausbeutung?

- Physisch
- Vernachlässigung
- Sexueller Missbrauch/sexuelle Ausbeutung von Kindern
- Emotional/psychologisch
- Institutioneller Missbrauch
- Verstoß gegen das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (UN-KRK)
- Andere Form der Ausbeutung

- Zwangsheirat, Kinderhandel, weibliche Genitalverstümmelung (FGM)
- Radikalisierung
- Online-Missbrauch/Cyber-Mobbing

3. Wurde eine Straftat begangen?

Stellt irgendein Aspekt des Vorwurfs nach den örtlichen Rechtsvorschriften eine Straftat dar? Falls Sie das nicht wissen, sollten Sie sich umgehend rechtlich beraten lassen. Sobald die Entscheidung getroffen wurde, dass eine rechtliche Schwelle erreicht ist, sollte der Fall an die zuständigen Behörden weitergeleitet werden, es sei denn, dies würde Kinder oder andere Zeugen*innen einem größeren Risiko aussetzen.

4. Liegt ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Einrichtung/ des Berufsstandes vor?

Verstößt irgendein Aspekt des Verhaltens von dem/der Mitarbeiter*in/ Freiwilligen/ Auftragnehmer/ Berater*in gegen die Protokolle, von denen erwartet wird, dass er/sie sie befolgt und sich entsprechend dieser verhält?

5. Wurden die Kinderrechte der UN-KRK verletzt?

Beziehen Sie sich auf die UN-Kinderrechtskonvention, einschließlich der Afrikanischen Charta über die Rechte und das Wohlergehen des Kindes (ACRWC).

6. Bringt die Anschuldigung den Ruf der Organisation in Gefahr?

Lautet die Antwort „Ich weiß nicht“ oder „Ja“, ist eine Untersuchung erforderlich, um die Transparenz der Einrichtung zu gewährleisten, die Integrität zu wahren und eine mögliche Schädigung des Rufes zu minimieren.

7. Könnte es Auswirkungen auf Spendenbeiträge oder das Fundraising geben?

Lautet die Antwort „Ich weiß nicht“ oder „Ja“, dann ist es umso wichtiger, dass eine Untersuchung durchgeführt wird, um die Glaubwürdigkeit der Organisation zu wahren und das Risiko für die Finanzierung von wohltätigen Organisationen zu mindern. Der Zweck jeder Untersuchung sollte jedoch immer in erster Linie das Wohl der Kinder und nicht das der Organisation sein.

8. Gab es eine Reihe von ähnlichen Beschwerden?

9. Gab es an diesem Standort bereits frühere Untersuchungen oder Vorwürfe ähnlicher Art?

- 10. Gab es bereits Untersuchungen oder Vorwürfe gegen dieselbe(n) Person(en)?**
- 11. Wie viele Personen sind von den Vorwürfen betroffen? Ist es wahrscheinlich, dass der Fall vielschichtig ist und mehrere Täter*innen involviert sind?**
- 12. Wie viele Kinder sind von den Vorwürfen betroffen? Ist es wahrscheinlich, dass der Vorfall vielschichtig ist und es mehrere Betroffene („Opfer“) gibt?**
- 13. Deutet die Meldung darauf hin, dass der Missbrauch in der Einrichtung oder dem Programm weit verbreitet ist? Dies könnte darauf hindeuten, dass die üblichen Schutzsysteme nicht funktionieren?**
- 14. Wie zuverlässig ist die Quelle der Vorwürfe? Verfügt die Informationsquelle über Autorität innerhalb der Behörde oder des Landes?**
Z.B. ein Vorstandsmitglied oder ein*e Regierungsminister*in?
- 15. Gibt es eindeutige Beweise? Z.B. Fotos, Bilder?**

Strategiebesprechung

Dabei handelt es sich um einen Entscheidungsfindungsprozess, in dem die nächsten Schritte festgelegt werden können. Die Besprechung kann sowohl virtuell als auch persönlich stattfinden.

Jede Organisation wird zwar unterschiedliche Personen vorschlagen, aber nachstehend finden Sie eine Liste der Personen, die teilnehmen könnten:

- Beschlussfassende Führungskraft, die die Diskussion leitet
- Designierte*r, zuständige*r Kinderschutzleiter*in bzw. Kinderschutzbeauftragte*r und/oder Ansprechperson für den Schutz von Kindern.
- Beschuldigte
- Jede Schlüsselkraft oder Person, die das Kind oder die Kinder kennt, dem oder denen vermeintlich Schaden zugefügt wurde
- Direkte Vorgesetzte der beschlussfassenden Führungskraft
- Ein*e Mitarbeiter*in der Personalabteilung
- Ist eine Partnerorganisation oder eine andere Einrichtung in den Vorwurf verwickelt, können auch deren Vertreter*innen zur Teilnahme eingeladen werden

Jedes einzelne Schwellenwertkriterium sollte besprochen werden. Dabei sollte die Gruppe versuchen, zu jeder Frage eine einvernehmliche Position zu beziehen. Während der Diskussion sollen Notizen gemacht werden sowie die Gründe für sämtliche getroffenen Entscheidungen aufgezeichnet und in die Akten aufgenommen werden. Bei allen Entscheidungen sollten das Wohl und die Sicherheit der Kinder berücksichtigt werden.

Wird aufgrund des Risikos für Kinder oder andere Personen beschlossen, eine Straftat, die gegen nationales Recht verstößt, nicht den Behörden zu melden, so sollte diese Entscheidung nur auf höchster Ebene getroffen werden sowie solide und evidenzbasiert sein. Möglicherweise ist es notwendig einen Rechtsbeistand zu Rate zu ziehen. Außerdem müssen alle Maßnahmen und Entscheidungen eindeutig dokumentiert werden.

Keine weiteren Maßnahmen werden eingeleitet –sofern keine der vorgebrachten Informationen ausreichende Beweise oder Gründe für weitere Untersuchungen liefern, kann die Entscheidung getroffen werden, keine weiteren Maßnahmen zu ergreifen. Allerdings sollte ein kurzer Aktenvermerk verfasst werden, um zu dokumentieren, dass die erste Einschätzung auf der Grundlage objektiver Kriterien durchgeführt wurde. Alle ursprünglichen Erstgutachter sollten über das Ergebnis der endgültigen Entscheidung informiert werden.

Schwellenwert für Verdachtsfälle und mögliche nächste Schritte

Bei jeder Meldung müssen Sie die Schwellenkriterien berücksichtigen und überlegen, welche Maßnahmen in Betracht kommen. Dabei ist es äußerst hilfreich, sich zu überlegen, welche Folgen es haben könnte, wenn sich die Vorwürfe bestätigen.

Mögliche nächste Schritte könnten die Durchführung folgender Maßnahmen umfassen:

a) Interne Audit-Untersuchung

Diese Entscheidung käme in Betracht, wenn die vorgebrachten Anschuldigungen oder der Verdachtsfall nicht als Kindesmissbrauch eingestuft werden. Erweisen sich die Vorwürfe jedoch als wahr, würde/n der Vorfall/die Vorfälle gegen interne Verfahren, Verhaltenskodizes, -standards und -erwartungen verstoßen.

b) Externe Untersuchung zum Schutz von Kindern

Bewahrheitet sich die Meldung eines Verdachtsfalls und wird der Schwellenwert für Schutzmaßnahmen erreicht, sollte eine externe Stelle eingeschaltet werden.

Voraussetzung dafür ist, dass man davon ausgehen kann, dass die nationalen Gesetze und das Verhalten der örtlichen Strafverfolgungsbehörden sowohl die Menschenrechte als auch die nationalen Gesetze respektieren.

c) Interne Untersuchung zum Schutz von Kindern

Dieser Schritt sollte in den Fällen gesetzt werden, in denen die Kinderschutz-Bedingungen zwar erfüllt sind, aber in dem Land, in dem die mutmaßliche Tat begangen wurde, keine externe Rechts- oder Verwaltungsstruktur vorhanden ist und es nicht sicher ist, eine solche Untersuchung durchzuführen. Dies sollte nur unter außergewöhnlichen Umständen geschehen (Krieg oder anderer Konflikt, humanitäre Notsituation), unter denen es für den/die mutmaßliche*n Täter*in oder den/die Betroffene*n bzw. die Zeugen*innen als gefährlich erachtet wird externe Strafverfolgungsbehörden zu informieren. Eine interne Untersuchung kommt auch in Frage, wenn die Anschuldigung selbst nicht gegen das örtliche Recht verstößt.

d) Externes oder internes unabhängiges Audit

Dieser Folgeschritt kommt in Frage, wenn sich der Verdachtsfall auf eine Reihe von Verhaltensweisen oder den allgemeinen Umgang mit Kindern bezieht, aber nicht spezifisch genug ist, um das Verhalten einer bestimmten Person oder mehrerer Personen zu untersuchen.

e) Keine weiteren Maßnahmen

Hinweis: Die das Kindeswohl betreffende Vorwürfe/Meldungen sollten immer für einen vereinbarten Zeitraum aufbewahrt werden, damit sie bei weiteren, spezifischeren Anschuldigungen als Beweismittel für künftige Untersuchungen herangezogen werden können. Bei wiederholten Anschuldigungen sollte die Einrichtung in Erwägung ziehen, die Community und das Mitarbeiter*innen erneut über Schutzmaßnahmen, Richtlinien und Verhaltenskodizes aufzuklären.

Einige zentrale Fragen, die bei der Entscheidungsfindung helfen

Der Schwellenwert für das weitere Vorgehen muss für jede einzelne Situation abgewogen werden.

Im Folgenden finden Sie einige Punkte, die zu berücksichtigen sind, wenn Sie darüber nachdenken, ob eine Untersuchung intern durchgeführt oder an eine unabhängige Stelle weitergeleitet werden sollte:

- Gab es bereits früher Verdachtsfälle ähnlicher Art?
- Ist der/die mutmaßliche Täter*in bereits vorbestraft?
- Wie wurde mit diesen Verdachtsfällen umgegangen? War der Dienstleister/ das Programm/ die Einrichtung bereit zu reagieren und welche Maßnahmen wurden ergriffen? Können diesbezüglich klare Aufzeichnungen eingesehen werden?
- Wenn die früheren Vorfälle ähnlicher Natur waren, wann ist es dann in Ordnung, diese nur zu überprüfen, anstatt eine neue Untersuchung einzuleiten?
- Wenn sich die Verdachtsfälle wiederholen, sind die Bedenken immer noch berechtigt, und wurden irgendwelche Maßnahmen ergriffen? Können diesbezüglich klare Aufzeichnungen eingesehen werden?
- Wenn sich die Verdachtsfälle wiederholen, sind die Bedenken dann immer noch berechtigt, und haben folglich ergriffene Maßnahmen nicht gegriffen? Handelt es sich um Nachlässigkeit oder schlechtes lokales Management, das mehr Aufmerksamkeit und Maßnahmen auf höherer Ebene erfordert?
- Wurde der Verdacht oder frühere Verdachtsfälle heruntergespielt oder verheimlicht, oder hat die Organisation keine Verantwortung für die Weiterverfolgung des Vorwurfs übernommen?
- In welchem zeitlichen Zusammenhang stehen die Verdachtsfälle? Liegen sie Jahre oder Monate auseinander? Deutet dies darauf hin, dass sie miteinander in Verbindung stehen oder nicht?
- Welche Position und welchen Status hat der/die Mitarbeiter*in/ Freiwillige, gegen den/die der Vorwurf erhoben wird?

Alle Verdachtsfälle des Kindesmissbrauchs sind ernst zu nehmen, und bei den Überlegungen, welche Maßnahmen zu ergreifen sind, sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Welche Auswirkungen hat es auf das Kind/die Kinder, wenn sich der Verdachtsfalls bestätigt?
- In welchem kulturellen Kontext hat der Missbrauch stattgefunden? Dies sollte niemals als Ausrede für das Absehen von einer Untersuchung verwendet werden.
- Wurden die Menschenrechte oder die Rechte des Kindes verletzt, wenn sich die Anschuldigung bestätigt?
- Handelt es sich bei dem Missbrauch um schlechte Praktiken oder Fehlverhalten?

- Steckt eine böswillige Absicht hinter dem Missbrauch oder diente der Missbrauch zur Befriedigung der Bedürfnisse des/der Täters*in?

Leitung einer Untersuchung eines Verdachtsfalls der Kindeswohlgefährdung

Nachdem entschieden wurde, eine Untersuchung durchzuführen, sollte die Führungskraft zunächst überlegen, wie ein Untersuchungsteam am besten zusammenstellt werden sollte. Dabei sollten die nachstehenden Aspekte berücksichtigen werden.

Interessenkonflikt

Die Führungskraft muss prüfen, ob eine gegenwärtig involvierte Person, eine über die Meldung in Kenntnis gesetzte Person, oder eine zu benachrichtigende Person in einem Interessenkonflikt steht. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Person, die von der Untersuchung Kenntnis hat oder haben wird, entweder in den Vorwürfen als Täter*in genannt wird oder eine persönliche, berufliche oder intime Beziehung zu der beschuldigten Person/ den beschuldigten Personen oder zu einer Betroffenen/ einem Betroffenen („Opfer“) des Missbrauchs hat.

Im Falle eines Interessenkonfliktes ist die betreffende Person möglicherweise nicht in der Lage, bei der Entscheidungsfindung objektiv und neutral zu bleiben. Es lohnt sich immer, das Gespräch mit einzelnen Akteuren zu suchen, da diese einen Interessenkonflikt möglicherweise nicht erkennen bis er besprochen wurde. Sollte ein Interessenkonflikt angegeben werden, müssen Sie überlegen, wie Sie damit umgehen. Lässt sich der Interessenskonflikt nicht auflösen, muss er zur Klärung an die leitende Führungskraft weitergeleitet werden.

Falls jemand von den Vorwürfen weiß und sich in einem Interessenkonflikt befindet, müssen Sie die Person sofort auf die Notwendigkeit der Vertraulichkeit hinweisen und sicherstellen, dass er/sie keinen Kontakt zu den involvierten Personen aufnimmt. Das bedeutet, dass er/sie weder mündlich noch per E-Mail oder über soziale Medien über die Anschuldigungen sprechen darf. Sie müssen sich sein/ihr Einverständnis dazu schriftlich geben lassen. Eine E-Mail ist für diesen Zweck ausreichend.

Achten Sie auf die Art des Interessenkonflikts – die Beziehung kann persönlich oder beruflich und sogar intim sein. Die betreffende Person benötigt daher möglicherweise Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Emotionen sowie bei der Frage, wie sie die Beziehung im Laufe der Untersuchung handhaben wird.

Auch die Führungskraft oder die leitende Führungskraft können sich in einem Interessenkonflikt befinden, wenn sie zuvor Verdachtsfälle bezüglich der Person oder einer Situation untersucht haben oder es offensichtlich ist, dass sie mit früheren Verdachtsfällen nicht zufriedenstellend umgegangen sind.

Es kann vorkommen, dass Führungskräfte von außen, z. B. von Führungspersönlichkeiten aus der Wirtschaft, Politikern*innen oder einflussreichen oder herrschenden Familien, unter ungehörigen Druck gesetzt werden. In diesem Fall ist es wichtig, dass externe Unterstützung von Kinderschutzorganisationen in Anspruch genommen wird, um sicherzustellen, dass Kinder nicht weiter gefährdet werden.

Weitergabe der Untersuchung an externe Stellen

Falls der Verdachtsfall zur Untersuchung an externe Behörden weitergeleitet wird, ist immer noch eine interne Managementfunktion zu erfüllen.

Dazu gehören:

- Die Gewährleistung der unmittelbaren Sicherheit der mutmaßlichen Betroffenen (Opfer), Täter*innen, Familie und assoziierten Personen.
- Die Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit der Ermittlungsbehörde – dies bedeutet, dass Sie für Telefon-/Videoanrufe und Sitzungen zur Verfügung stehen, Informationen bereitstellen, sicherstellen, dass Sie über den Ermittlungsplan informiert sind und über Fortschritte und Ergebnisse auf dem Laufenden gehalten werden.
- Den Zugang zu Dokumenten, Unterlagen und Mitarbeitern*innen Ihrer Organisation ermöglichen.
- Das Treffen von Vorkehrungen, damit die an der Untersuchung beteiligten Mitarbeiter*innen entsprechend vertreten werden.
- Die logistische und administrative Unterstützung für jedes Untersuchungsteam.
- Die interne Kommunikation sowie die Arbeitsmoral der Belegschaft managen.
- Die Ausarbeitung eines Plans für die externe Kommunikation in Absprache mit der Ermittlungsbehörde.
- Das Treffen von Entscheidungen über die Suspendierung von Mitarbeitern*innen und die Einbeziehung der Personalabteilung in den Prozess.
- Die Erwägung von Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter*innen, denen Kindeswohlgefährdungen oder anderes schädigendes Verhalten vorgeworfen wird.

Informationsmanagement und -austausch

Forschung und Erfahrung haben wiederholt gezeigt, dass der Schutz von Kindern den Austausch von Informationen durch Einzelpersonen und Behörden erfordert. Oft müssen die verschiedenen Informationen zusammengeführt werden, bevor der Schweregrad einer Kindeswohlgefährdung deutlich wird. Komplexe Missbrauchsermittlungen sollten als gemeinsame Operation durchgeführt werden, an der die Strafverfolgungsbehörden der Länder, in denen der Missbrauch stattgefunden hat, sowie das Herkunfts- oder Heimatland des/der Täters*in, Ihre Organisation, jede andere anstellende Einrichtung sowie alle anderen Fachbehörden beteiligt sind.

Die Untersuchungsteams sollten sichtbare Unterstützung von den obersten strategischen Führungskräfte aller beteiligten Stellen erhalten. Darüber hinaus sollten sie bei Bedarf Zugang zu Kinderschutz-Spezialisten/innen haben. Es obliegt jeder Behörde, ihre*n Vertreter*in zu bestimmen. Diese Personen müssen mit voller Entscheidungsbefugnis ausgestattet sein (z. B. bei der Zuweisung von Ressourcen).

Management des Untersuchungsverfahrens

Ernennung des Untersuchungsteams

Wenn die Organisation beschließt, eine interne Untersuchung durchzuführen, muss die leitende Führungskraft ein Untersuchungsteam ernennen. Dieses setzt sich in der Regel aus Führungskräften sowie Untersuchungsbeauftragten und in einigen Fällen aus Beobachtern*innen, Dolmetschern*innen und externen Sachverständigen zusammen. Die Führungskräfte sind die Entscheidungsträger, die Untersuchungen in Auftrag geben, aber nicht direkt an der Durchführung beteiligt sind. Die Untersuchungsbeauftragten führen die Untersuchung durch, prüfen alle gesammelten Informationen und verfassen einen Untersuchungsbericht. Bei der Auswahl der Personen, die diese Aufgaben übernehmen sollen, muss eine leitende Führungskraft die Teamgröße, notwendige Qualifikationen, die Aufgabenbeschreibung und das Untersuchungsbudget berücksichtigen.

Untersuchungsleitung

Jedes Untersuchungsteam hat mindestens eine*n Untersuchungsleiter*in, der/die den Fall direkt überwacht. Dabei kann es sich um den/die Kinderschutzbeauftragte*n handeln, muss es aber nicht. Er/sie erstatten anderen höherrangigen Führungskräften Bericht –

stets unter Einhaltung des „Need-to-know-Prinzips“. Es ist nicht erforderlich, dass jede*r einzelne Vorgesetzte in der Rangordnung über die Untersuchungen in Kenntnis gesetzt wird.

Zuständigkeiten der Untersuchungsleitung

Der/die Untersuchungsleiter*in hat die Aufgabe, die Untersuchung zu überwachen, strategische Entscheidungen zu treffen und die geeigneten Voraussetzungen für das Untersuchungsteam zu schaffen, um zu gewährleisten, dass es seine Arbeit ungehindert erledigen kann.

Dazu gehören:

- Das Treffen der zentralen Entscheidungen über die Richtung der Untersuchung, z.B. ob eine Untersuchung durchgeführt werden soll oder ob die beschuldigte Person während der Untersuchung vorübergehend suspendiert oder versetzt werden soll.
- Die Gewährleistung, dass Schutz- und Vertraulichkeitspläne umgesetzt werden und dass die Untersuchung unter Einhaltung der wichtigsten Grundsätze und Verfahrensweisen durchgeführt wird.
- Die Kontaktaufnahme mit externen institutionellen Akteuren wie nationalen Behörden sowie anderen Einrichtungen.
- Die Ernennung von Mitarbeitern*innen für das Untersuchungsteam und das Managen der Beziehungen zwischen dem Untersuchungsteam und dem Rest der Organisation.
- Die Entgegennahme des abschließenden Untersuchungsberichts im Namen der Organisation. Sollte sich der Verdachtsfall bestätigen, muss die Entscheidung, ob Disziplinarmaßnahmen angemessen sind, getroffen werden.
- Die Sicherstellung, dass das Untersuchungsteam geschult und betreut wird. Außerdem muss bei Bedarf eine emotionale/psychologische Unterstützung bereit gestellt werden.
- Die Gewährleistung, dass Risikobewertungen durchgeführt und regelmäßig überprüft werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die Risiken für alle, einschließlich mutmaßlicher Täter*innen, Kinder oder anderer Zeugen*innen sowie Untersuchungsbeauftragte*r oder Berater*innen, berücksichtigt werden.

Welche Qualifikationen sollte die Untersuchungsleitung mitbringen

Die Untersuchungsleitung sollte aufgrund ihrer Integrität, ihres Verständnisses für den Kinderschutz, ihrer Kenntnisse in der Personalführung und ihrer Fähigkeit, zwischenmenschliche und institutionelle Interessenkonflikte zu bewältigen, ausgewählt werden.

Untersuchungsbeauftragte

Im Idealfall arbeiten bei jeder Untersuchung zwei Untersuchungsbeauftragte in Begleitung eines externen Beraters oder einer externen Beraterin zusammen. Steht nur ein*e

Untersuchungsbeauftragte*r zur Verfügung, sollte die Untersuchungsleitung ebenfalls eine*n unabhängige*n Beobachter*in benennen, der/die den Befragungen beiwohnt und dem/der Untersuchungsbeauftragten Feedback und Unterstützung gibt. Darüber hinaus ist es hilfreich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu sorgen, um bei der Befragung von Zeugen*innen auf Wünsche und Bedürfnisse eingehen zu können.

Zuständigkeiten der Untersuchungsbeauftragten

Die Untersuchungsbeauftragten sind für die tägliche Durchführung der Untersuchung gemäß der Aufgabenbeschreibung zuständig.

Zu ihren Aufgaben gehören:

- Die Ausarbeitung des Untersuchungsplans
- Die Ermittlung der Personen, die sie befragen wollen
- Die Einschätzung von Sicherheits- und Vertraulichkeitsfragen sowie Abgabe von Empfehlungen diesbezüglich
- Das Sichern und Sammeln verschiedener Beweismittel
- Die Abgabe von Empfehlungen in Bezug auf den Arbeitsstatus der beschuldigten Person für die Dauer der Untersuchung sowie die Vorbereitung und Einreichung des Berichts
- Das Ziehen von Schlussfolgerungen darüber, ob sich die ursprünglichen Anschuldigungen auf der Grundlage von Beweisen bewahrheitet haben und wenn nicht, warum nicht
- Die Abgabe von Empfehlungen zu allen wichtigen Aspekten (Umwelt, Kultur, Management und andere Aspekte), die zu den Problemen beigetragen haben könnten und die im Rahmen eines Aktionsplans angegangen werden sollten
- Jedes Mitglied des Untersuchungsteams sollte eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen. Möglicherweise muss der/die Vorgesetzte auch eine Vollmacht ausstellen, die dem/der Mitarbeiter*in die Zuständigkeit und die Befugnis zur Durchführung der Untersuchung überträgt. In [Anhang 2](#) finden Sie ein Muster für eine Vollmacht sowie einen Vertrag für Untersuchungsbeauftragte.

Welche Qualifikationen sollten Untersuchungsbeauftragte mitbringen

Die Untersuchungsbeauftragten müssen folgende Mindestanforderungen erfüllen: sie sind erfahren, professionell, verantwortungsbewusst und unabhängig. Handelt es sich um interne Untersuchungsbeauftragte, dann müssen sie unabhängig von der Region und dem Fall sein, so dass kein Interessenkonflikt besteht. Des Weiteren müssen sie in der Lage sein, ein gesundes Urteilsvermögen und Geschick an den Tag zu legen. Sie müssen für die Entscheidungen, die sie während der Untersuchung treffen, persönlich verantwortlich sein. Sie müssen Erfahrung mit Befragungen (auch mit Kindern) mitbringen und (zumindest) in der Durchführung ähnlicher Arten von Untersuchungen geschult sein. Sie sollten kein materielles, persönliches oder berufliches Interesse am Ausgang des Verdachtsfalles

haben. Außerdem sollten sie weder in einer persönlichen noch in einer beruflichen Beziehung zu den Zeugen*innen stehen, insbesondere nicht zur verdachtsäußernden Person und zur beschuldigten Person.

Dolmetscher*in

Im Idealfall sprechen die Untersuchungsbeauftragten die Sprache der meisten potenziellen Zeugen*innen. Falls dies nicht möglich ist, sollten das Untersuchungsteam eine*n kompetente*n, diskrete*n, unabhängige*n und passende*n Dolmetscher*in auswählen. Darüber hinaus muss der/die Dolmetscher*in die Nuancen der Sprache der Zeugen*innen verstehen, einschließlich der lokalen Umgangssprache und versteckter Anspielungen auf Sex oder andere Arten des Missbrauchs. Darüber hinaus müssen Dolmetscher*innen eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen und man sollte sich auf die Einhaltung dieser Vereinbarung verlassen können. Die Dolmetscher*innen müssen angewiesen werden, das, was die Zeugen*innen aussagen, direkt zu dolmetschen, ohne Kommentare oder Schlussfolgerungen.

Andere Experten*innen

Manchmal sollte die Untersuchungsleitung erwägen, sich von Experten*innen beraten oder unterstützen zu lassen. In der Regel handelt es sich dabei um Computerspezialisten*innen, Anwälte*innen mit juristischem Fachwissen aus dem jeweiligen Land, Spezialisten*innen für die Befragung von Kindern oder Menschen mit Behinderungen oder Psychologen*innen. Dabei sollten immer Vertraulichkeitsvereinbarungen unterzeichnet werden.

Beauftragung von externen Fachberatern*innen/ Untersuchungsbeauftragten

Bei der Beauftragung unabhängiger Untersuchungsbeauftragter sollten Führungskräfte stets sicherstellen, dass die Arbeit durch einen umfassenden Vertrag abgesichert ist.

Die wichtigsten Punkte, die Sie berücksichtigen sollten, sind:

- Zeitrahmen – Wie lange wird die Untersuchung dauern, was ist ein realistischer Endtermin. Es ist immer gut, dies zu Beginn festzulegen und einen Projektplan zur Unterstützung des Verfahrens zu erstellen.
- Anzahl der Tage.
- Wichtige Meilensteine.
- Notfallpläne für den Fall, dass Untersuchungsbeauftragte krank werden oder andere Verzögerungen auftreten, wie z. B. bei Gerichts- oder Strafverfahren.
- Einschränkungen jeglicher Art.

- Verfahren zur Qualitätssicherung und Entgegennahme.
- Was ist zu tun, wenn es zu Unstimmigkeiten zwischen der Organisation und den Untersuchungsbeauftragten kommt?
- Klärung über die Urheberschaft des Berichts.
- Erwartungen an Stil, Format und Struktur des Abschlussberichts und an die Art und Weise, wie er eingereicht werden soll.
- Ob eine Zusammenfassung erforderlich ist.
- Wie der Kontakt zur Familie geregelt wird.
- Einbeziehung der Medien und Erwartungen in Bezug auf Kontakte mit der Presse.
- Wie wird die Vertraulichkeit gewahrt? Haben sie eine sichere E-Mail-Adresse, eine Versicherung usw.?
- Risikobewertung und notwendige Unterstützung, um die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten.
- Jede zusätzliche Unterstützung, die für die Logistik erforderlich ist.
- Verfahren zur Planung, Überprüfung, Beendigung und Nachbesprechung.

Aufgaben und Zuständigkeiten des/der Untersuchungsbeauftragten

Nachstehend sind die wichtigsten Aufgaben und Zuständigkeiten aufgeführt, die ein*e Untersuchungsbeauftragte*r/ Berater*in während der Untersuchung wahrzunehmen hat:

- Einhaltung der Aufgabenbeschreibung (TOR) und der Fristen.
- Einhaltung des Verhaltenskodex der auftraggebenden Organisation und deren Sicherheitsrichtlinien.
- Unverzögliche Benachrichtigung des designierten Vorgesetzten, wenn es neue Verdachtsfälle von Missbrauch oder Verstöße gegen interne Richtlinien gibt, die darauf hindeuten, dass Kinder in der Projektumgebung nicht mehr sicher sind.
- Gewährleistung der Verfügbarkeit während der gesamten Dauer des Auftrags.
- Einhaltung der Grundsätze der Untersuchung, einschließlich der Vertraulichkeit. Kontaktaufnahme mit allen relevanten Personen und persönliche Besichtigung des Umfelds des Kindes.
- Anwendung geeigneter Methoden bei der Untersuchung. Dies bezieht sich insbesondere auf die Interaktion mit dem betroffenen Kind, der beschuldigten Person und anderen relevanten Personen aus deren Umfeld.

- Absprache mit der auftraggebenden Organisation und Einholung der Zustimmung und Genehmigung für alle notwendigen Änderungen/Anpassungen, die während des Auftrags auftreten.
- Alle Untersuchungsbeauftragten sollten eine Interessenerklärung unterzeichnen, in der sie sich verpflichten, die Grenzen der Untersuchung einzuhalten, und die eindeutig festhält, dass sie aufgrund ihrer Rolle nicht nachteilig behandelt werden.

Informationen zum Verdachtsfall oder schwerwiegenden Vorfall

Den/der Untersuchungsbeauftragten bzw. Beratern*innen müssen alle relevanten Informationen in Bezug auf den Verdachtsfall oder Beschwerde zur Verfügung gestellt werden. Alle nachstehend aufgeführten Informationen sollten den tatsächlichen Verdachtsfall so detailliert wie möglich wiedergeben, damit der/die unabhängige Untersuchungsbeauftragte den Fall verstehen kann.

Die folgenden Ausführungen gelten sowohl für interne Untersuchungen als auch für solche, die Partnerorganisationen betreffen:

- Informationen über den gemeldeten Verdachtsfall.
- Erhaltene Informationen bezüglich des Falls sowie der bisher unternommenen Schritte (z.B. hat eine Ersteinschätzung stattgefunden, wurden Mitarbeiter*innen suspendiert, wer weiß was?)
- Gibt es parallellaufende Strafverfahren, die sich auf die internen Verfahren auswirken können.
- Informationen über das Projekt, die Schule, die Einrichtung oder das Programm und deren Beziehung zu Ihrer Organisation.
- Wie lange schon bestehen Verbindungen zwischen der Einrichtung und der untersuchenden Organisation, wenn es sich nicht um ein internes Projekt handelt. Welche Art von Arbeit leistet die Einrichtung. Welche Kultur herrscht in der Einrichtung, wie groß ist sie und wer sind die Begünstigten.
- Wie wird sie finanziert?
- Verfügt die Organisation über Schutzstandards, Kinderschutzrichtlinien und ein solides Kinderschutzsystem?
- Falls es sich um eine Partnerorganisation handelt, ist diese bereit, sich an der Untersuchung zu beteiligen? Gab es bereits andere bekannte Fälle von Missbrauch?
- Wie groß ist die Abhängigkeit des Projekts von den untersuchenden Organisationen?

Informationen über Projekttyp und Begünstigte:

- Handelt es sich um eine institutionelle Organisation? Z.B. ein Wohnheim, eine Schule, ein Kinderheim?
- Wo leben die Kinder? Wer sind ihre Betreuer*innen?
- Wann hat das Projekt begonnen? Wann wird es enden, wie wird es finanziert?
- Anzahl der Mitarbeiter*innen, Freiwilligen usw.

Planung einer internen Untersuchung

Die Managementaufgabe bei einer Untersuchung besteht darin, sich zu vergewissern, dass die korrekten Vorgehensweisen und Verfahren jederzeit eingehalten und angewendet werden. Sie sollten eine Planungssitzung einberufen, damit alle Aspekte der Untersuchung behandelt werden können. Die Untersuchungsbeauftragten sollten an dieser Sitzung teilnehmen und einen Überblick über das Verfahren zur Verfügung stellen, dem sie folgen werden.

Zentrale Grundsätze

Bei der Durchführung der Untersuchungen sollten die folgenden Grundsätze beachtet werden. Alle Untersuchungen sollten auf das Kind ausgerichtet sein, um sicherzustellen, dass das Wohl und die Sicherheit der Kinder an erster Stelle stehen. Es ist Ihre Aufgabe zu überwachen, dass die Prinzipien des Best Practice angewandt werden.

Der zentrale Grundsatz besteht darin, dass die Sicherheit und das Wohlergehen der Kinder der wichtigste Faktor bei jeder Untersuchung sein muss. Es ist wichtig, dass das Risiko für die Kinder oder ihre Familien berücksichtigt wird. Dabei dürfen auch andere Risiken für Zeugen*innen, mutmaßliche Täter*innen oder andere Mitarbeiter*innen oder Berater*innen, einschließlich der Untersuchungsbeauftragten nicht außer Acht gelassen werden.

Die folgenden Grundsätze müssen in jeder Phase der Untersuchung berücksichtigt werden.

Es kann sein, dass die Führungskraft spezifische Fragen zu den einzelnen Untersuchungsaktivitäten stellen muss, um sicherzustellen, dass die Grundsätze eingehalten werden.

1	Vertraulichkeit Informationen sollten nur an eine begrenzte Anzahl von Personen und basierend auf dem „Need-to-know-Prinzip“ weitergegeben werden. Es sollten
----------	---

	<p>Vorkehrungen für die sichere Übertragung und Speicherung von Informationen getroffen werden. Es sollte ein Plan vorhanden sein, um auf eine versehentliche Offenlegung von Informationen zu reagieren.</p>
2	<p>Sicherheit an erster Stelle Die Sicherheit und das Wohlergehen der Betroffenen (Opfer/Überlebende) und/oder der Beschwerde führende Person stehen an erster Stelle. Die Sicherheit der Untersuchungsbeauftragten/Untersuchungsteams sollte ebenfalls berücksichtigt werden.</p>
3	<p>Kompetente, verantwortungsvolle, unabhängige Untersuchungsbeauftragte Die Personen, die Untersuchungen durchführen und Berichte erstellen, sollten verantwortungsbewusst, unabhängig und qualifiziert sein sowie über eine entsprechende Ausbildung verfügen.</p>
4	<p>Unparteilichkeit Die Untersuchungen müssen auf faire und gerechte Weise durchgeführt werden. Die Untersuchungsbeauftragten müssen frei von jeglichem Einfluss sein, der ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen könnte.</p>
5	<p>Objektivität Beweise zur Untermauerung und Entkräftung des Vorwurfs oder Verdachtsfalls müssen unvoreingenommen und unabhängig gesammelt und gemeldet werden.</p>
6	<p>Rechtzeitigkeit Die Untersuchungen müssen zeitnah durchgeführt und gemeldet werden.</p>
7	<p>Genauigkeit und Dokumentation Die Untersuchungsberichte und ihre Schlussfolgerungen müssen korrekt sein und durch hinreichende Unterlagen belegt werden.</p>

Aufgabenbeschreibung und Umfang der Untersuchung

Das Hauptziel der Untersuchung besteht darin das Risiko zu verringern, dass Kinder jetzt und in der Zukunft Schaden zugefügt wird.

Zu diesem Zweck muss die Untersuchung eine Einschätzung bezüglich folgender Punkte vornehmen:

- Ist die Anschuldigung begründet oder nicht.
- Wurde gegen interne Richtlinien/Kodizes, Grundsätze oder Verfahren verstoßen.
- Auf welcher Rechtsgrundlage wird die Untersuchung durchgeführt und wurde möglicherweise gegen strafrechtliche Vorschriften verstoßen.
- Gibt es zusätzliche Lernmöglichkeiten für die Organisation oder bestehen weitere Risiken.

Für jede Untersuchung muss eine eigene Aufgabenbeschreibung erstellt werden. Diese kann sich auf konkrete, auf den Fall bezogene Fragen konzentrieren. Darüber hinaus sollte sich jede Untersuchung mit dem Umfeld und dem Kontext befassen, in dem sich der Verdachtsfall ereignet hat, z.B. Arbeitsbedingungen, Managementkultur, Teamkultur, Personalausstattung, Vorgeschichte, Beziehung zur örtlichen Community, rechtlicher Kontext. Im Falle einer internen Untersuchung ist es unbedingt erforderlich, dass das Verfahren so streng, fair und unparteiisch wie möglich durchgeführt wird.

Bei jeder Untersuchung sollten klare Ziele für das Untersuchungsverfahren festgelegt werden, um den Zweck und den Umfang der Untersuchung abzuklären.

Die Untersuchung sollte folgende Ziele verfolgen:

- Ermittlung des Sachverhalts, um die Anschuldigung zu beweisen oder zu widerlegen
- Feststellung, ob gegen die Kinderschutzrichtlinien/den Verhaltenskodex verstoßen wurde
- Feststellung des Schutzbedarfs des Kindes/der Kinder. Es ist hilfreich, sich über die Behandlung, den Gesundheitszustand und die psychologische Verfassung der Kinder im Projekt/Programm/Haus/Schule zu informieren.

Darüber hinaus kann die Untersuchung auch:

- Aspekte der Programmdurchführung oder -leistung identifizieren, die das Risiko des Missbrauchs oder der Ausbeutung durch das Personal erhöhen, und ermitteln ob andere Gründe zur Besorgnis über die Betreuungsart von Kindern vorliegen.
- Hinweise über Folgemaßnahmen wie z.B. Empfehlungen für geeignete Disziplinarmaßnahmen und/oder Verbesserungen der organisatorischen Praxis und Verfahren geben.
- Feststellen, ob möglicherweise eine Straftat begangen wurde. Es ist wichtig, daran zu denken, dass dies ein internes Verwaltungsverfahren ist und nicht als Ersatz für eine strafrechtliche Untersuchung angesehen werden sollte, wenn diese gerechtfertigt ist.
- Empfehlungen für weitere erforderliche Schritte geben.
- Probleme im Zusammenhang mit schlechter Praxis/Leistung/Kompetenz und Verhalten der Belegschaft gegenüber Kindern hervorheben.

Methodik

Die Methodik muss mit der leitenden Führungskraft, die die Untersuchung in Auftrag gibt, abgestimmt werden. Darüber hinaus muss sie den länderspezifischen Gegebenheiten, der Verwundbarkeit und dem Alter der betroffenen („Opfer“) angemessen Rechnung tragen. Die Methodik muss eine maximale Beteiligung ermöglichen, insbesondere wenn der/die Betroffene („Opfer“) oder die Zeugen*innen besondere Lern- oder Sprachbedürfnisse haben. Falls zusätzliche Unterstützung oder Dolmetscher*innen erforderlich sind, müssen diese unabhängig vom Projekt und der Community sein, um Sicherheit sowie Unabhängigkeit zu gewährleisten. Der/die Untersuchungsbeauftragte muss sicher im Umgang mit Hilfsmitteln sein, die die Kommunikation mit Kindern und Erwachsenen erleichtern.

Bei der Durchführung einer Untersuchung sollte eine Reihe von Methoden in Betracht gezogen werden, um Daten und Beweise zu sammeln.

Dies könnte Folgendes beinhalten:

- Persönliche Gespräche.
- Fokusgruppen mit Mitarbeiter*innen.
- Fokusgruppen mit Kindern.
- Besuche in der Familie und in der Community.
- Vor-Ort-Besichtigungen von Wohnheimen, Camps und Projekten.
- Eingehende Prüfung aller Akten und Fallunterlagen der Einrichtung.
- Anwendung von Briefen und Fragebögen.
- Beobachtung des Personals bei der Arbeit, im Klassenzimmer.
- Einrichtung von anonymen Hotlines.

Parallele Verfahren

Bei einer Untersuchung müssen alle anderen parallellaufenden Verfahren berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob es sich um ein Disziplinar- oder Strafverfahren handelt. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Befragungen von wichtigen Zeugen*innen oder mutmaßlichen Tätern*innen nicht mit strafrechtlichen Verfahren kollidieren, und dadurch das Ergebnis einer erfolgreichen Strafverfolgung beeinträchtigt wird. Leitende Führungskräfte und Rechtsberater*innen müssen konsultiert werden. Außerdem ist es möglich, dass in einigen Fällen das Ergebnis der strafrechtlichen Ermittlungen abgewartet werden muss, bevor eine interne Untersuchung eingeleitet werden kann.

Untersuchungsschwerpunkt – legen Sie fest, welche Fragen gestellt werden müssen und an wen

Es ist absolut notwendig, dass die Untersuchungsbeauftragten über Systeme zur vertraulichen Verwaltung, Erfassung und Speicherung von Papier- und elektronischen Unterlagen verfügen. Bei der Leitung von Untersuchungen müssen Sie sicherstellen, dass der/die Untersuchungsbeauftragte über ausreichende Systeme zur Sammlung von Beweismaterial verfügt.

Falls Ihre Organisation oder die Untersuchung aufgrund des Untersuchungskontextes nicht über ausgefeilte elektronische Systeme oder Kapazitäten verfügt, sollten Sie sich darüber im Klaren sein, welche Aufzeichnungen Sie wie führen, was das Untersuchungsteam tun wird und wie es sich um die Anwendung dieser Richtlinien bemüht. Es lohnt sich auch zu prüfen, welche Aufzeichnungssysteme und -standards andere Einrichtungen, mit denen Sie zusammenarbeiten, verwenden. Somit bringen Sie in Erfahrung, was mit sensiblen Daten, die Sie mit ihnen teilen, geschehen könnte. Während der gesamten Untersuchung werden Untersuchungsbeauftragte Dokumente einsehen müssen – in Papierform und in elektronischer Form – um dokumentarisches Beweismaterial zu finden.

Festlegung eines eindeutigen Zeitrahmens

Die Untersuchungen müssen zeitnah und in einem angemessenen Verhältnis zur Risikobewertung durchgeführt werden. Es gibt viele Überlegungen, die berücksichtigt werden müssen, jedoch steht zu jedem Zeitpunkt das Wohlergehen der Betroffenen („Opfer“) sowie die Durchführung einer erfolgreichen Untersuchung an erster Stelle. Berücksichtigen Sie mögliche Abweichungen vom Zeitplan, insbesondere bei präventiven Maßnahmen, die für die Zukunft geplant sind oder für die die Verfügbarkeit der Untersuchungsbeauftragten nicht bestätigt ist.

Sie können die Management-Checkliste und das Protokoll in [Anhang 3](#) und [Anhang 4](#) verwenden, um Ihre Entscheidungen und Maßnahmen nach Erhalt einer Verdachtsfalls zu verfolgen.

Limitationen einer Untersuchung

Die Aufgabenbeschreibung sollte alle Umstände aufzeigen, die das Untersuchungsverfahren behindern könnten.

Die Untersuchung eines Verdachtsfalls der Kindeswohlgefährdung kann sich als äußerst komplex gestalten. Darüber hinaus ist es schwierig, eindeutige Beweise zu erhalten, die eine handfeste Antwort auf die Frage geben, was genau passiert ist.

Untersuchungsergebnisse können dazu führen, dass die Einrichtung einen Standpunkt einnimmt, der sich auf die Abwägung der Wahrscheinlichkeiten stützt. Dies kann unter anderem daran liegen, dass es keine Zeugen*innen gibt, die die Vorwürfe der/des Betroffenen („Opfer“) bestätigen, oder dass keine physischen Beweise vorhanden sind. Es kann sein, dass es gegensätzliche Anhaltspunkte hinsichtlich des Charakters einer beschuldigten Person gibt, die den Vorwurf des Kindesmissbrauchs nicht stützen. Außerdem ist es möglich, dass die Anschuldigungen keine Einzelheiten enthalten, weil die Erinnerung der/des Betroffenen („Opfers“) durch Trauma oder Zeit beeinträchtigt ist.

Zudem bestehen möglicherweise Einschränkungen in Bezug auf die Untersuchung, die Auswirkungen darauf haben werden, was mit ihr erreicht werden kann:

- Gesetzliche Auflagen – lokale, nationale, internationale Auflagen in Bezug auf Strafrecht, Beschäftigung und Menschenrechte.
- Verfahrensbeschränkungen – im Rahmen von Organisationsrichtlinien und -verfahren, Verträge mit Einzelpersonen.
- Praktische Einschränkungen – organisatorische Kapazitäten bei der Ernennung eines Untersuchungsteams, Umweltfaktoren in Notfallsituationen, Sicherheitsbedenken für Untersuchungsbeauftragte und andere.
- Eine Untersuchung ist nicht gleichzusetzen mit einer Strafverfolgung und das Ergebnis kann ausschließlich über die Beweise sowie die professionelle Beurteilung dieser Beweise berichten.
- Externer Druck zur Einstellung der Untersuchungen.

Beweismittelbeschaffung, -sicherung und deren sichere Aufbewahrung

Beweise können in verschiedenen Formen vorliegen, physisch, medizinisch und mittels diverser Kommunikationsmittel, z.B. Laptops, Handys, Kameras und Social Media Sites, zu Tage treten. Schriftliche Beweise umfassen alle Informationen, die für die Meldung relevant sind und in irgendeiner Weise in physischer Form aufgezeichnet wurden. Dazu gehören Personalakten, Dienstpläne, Fotos, Diagramme, handschriftliche Notizen und elektronisch gespeicherte Informationen. Sie sind wichtig, um Fakten, Daten und Zeiten zu ermitteln und Zeugen*innenaussagen zu untermauern. Außerdem liefern sie eventuell Hintergrunddetails und Informationen, die bei der Vorbereitung von Zeugen*innenbefragungen hilfreich sind.

Die Vertraulichkeit ist dabei von wesentlicher Bedeutung, so dass eine Führungskraft festlegen muss, wie, wo und von wem Beweise sicher aufbewahrt/gespeichert werden können.

Wer verfügt über einschlägiges Beweismaterial und wer kann darauf zugreifen?

Die Organisation und die mit ihr verbundenen Einrichtungen werden die meisten relevanten Dokumente in ihren Räumlichkeiten aufbewahren. Falls die Untersuchungsbeauftragten dort kein relevantes Material finden, sollten sie prüfen, ob die Dokumente verlegt, vernichtet oder archiviert wurden. Andernfalls können die Untersuchungsbeauftragten, wenn sie guten Grund zu der Annahme haben, dass sich Dokumente im Besitz eines*r Mitarbeiters*in befinden, um Zugang zu diesen Materialien bitten. Eine schriftliche Vollmacht einer leitenden Führungskraft kann den/der Untersuchungsbeauftragten den Zugang zu den Unterlagen erleichtern.

Wann sollten dokumentarische Beweismittel gesammelt werden?

Falls dies nicht bereits im Zuge der Ersteinschätzung geschehen ist, sollten Führungskräfte und Untersuchungsbeauftragte so bald wie möglich mit der Sammlung von Dokumenten beginnen, da diese für die Entscheidungsfindung darüber, wer befragt werden soll und welche Fragen zu stellen sind, von Nutzen sein können.

Wo sollten dokumentarische Beweismittel gesammelt werden?

Sofern dies möglich ist, sollten die Dokumente vor Ort eingesehen werden. Ist dies nicht möglich, sollte die Führungskraft eine*n vertrauenswürdige*n Mitarbeiter*in damit

beauftragen, die Dokumente ausfindig zu machen, zu kopieren und an die Untersuchungsbeauftragten weiterzuleiten.

Falls Originaldokumente aus den Räumlichkeiten entfernt werden, sollte der/die Leiter*in der Hauptverwaltung davon in Kenntnis gesetzt werden und eine unterschriebene Inventarliste sowie eine Empfangsbestätigung für die Dokumente erhalten. Die Empfangsbestätigung dient als Beleg dafür, dass die Akten dem Untersuchungsteam übergeben wurden. Zusätzlich kann sie von den Untersuchungsbeauftragten als Nachweis für die durchgesehenen Dokumente verwendet werden. Sie sollte eine Beschreibung der Unterlagen, den Namen der Person, die sie zur Verfügung gestellt hat oder auf sie zugegriffen hat, den Namen des Büros, in dem sie aufbewahrt wurden, das Datum und die Uhrzeit der Entnahme sowie den Ort, an dem sie entnommen wurden, enthalten. Eine Kopie der Inventarliste/Empfangsbestätigung sollte in der Untersuchungsakte aufbewahrt werden, und eine weitere sollte der zuständigen Person in dem Büro, in dem sie vorgefunden wurden, ausgehändigt werden.

Besondere Überlegungen zur Erfassung elektronischer „Dokumente“

Auch computergestützte Informationen (z. B. Codes, gespeicherte Dateien, digitale Fotos) können untersuchungsrelevante Dokumente sein. Beim Umgang mit elektronischen Dokumenten sollten die Untersuchungsbeauftragte:

- Sicherstellen, dass die Person, die die elektronischen Beweismittel erhält, über ausreichende Computerkenntnisse verfügt, um die Daten vollständig und sicher zu extrahieren.
- Eine Liste der Computerkomponenten einschließlich der Marke, des Modells und der Seriennummer des Monitors, des Computers, der Festplatten, der Kabel und der Lautsprecher erstellen, um die Zerstörung von Beweismitteln zu verhindern.
- Beschlagnahmte Ausstattung an einem sicheren Ort aufbewahren.
- Sich immer nur in Anwesenheit des zuständigen Mitarbeiters oder der zuständigen Mitarbeiterin in das Computerverzeichnis und -dateien einloggen oder es durchsuchen. Wobei Netzlaufwerke und E-Mail-Server in der Regel auch ohne Aufsicht eingesehen werden können.
- Den Nachweis der Verwahrung der Beweismittel aufzeichnen, einschließlich der Namen der Personen, die beim Zugriff auf die Informationen anwesend sind, des Zeitpunkts der Anmeldung sowie der Dateinamen und Pfade erstellen.

Überprüfung und Bearbeitung dokumentarischer Beweismittel

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Quellen sorgfältig dokumentieren, um sicherzustellen, dass Dokumente nicht verloren gehen und dass Sie nachweisen können, wo Sie Informationen gefunden haben.

Für jedes Dokument sollten folgende Punkte nachweisbar sein:

- Wer hat sie zur Verfügung gestellt (Name und Kontaktangaben)
- Aufbewahrungsort (Adresse und Angaben zur Aufbewahrungsart)
- Wann sie abgerufen wurde (Datum und Uhrzeit)
- Bezeichnung der Unterlagen (Titel, Identifikationsnummer und Erstellungsdatum)

Diese Angaben sollten auf der Empfangsbestätigung vermerkt werden, die dem/der Eigentümer*in oder Verwalter*in des Dokuments ausgehändigt wird. Eine Kopie der Empfangsbestätigung sollte in der Untersuchungsakte aufbewahrt werden. Alle Dokumente müssen zurückgegeben werden, sobald die Untersuchung abgeschlossen wurde.

Tipps für bewährte Verfahren zur Überprüfung von Dokumenten

Seien Sie systematisch – vor der Überprüfung sollten die Untersuchungsbeauftragten ein Verfahren zur Analyse der Dokumente entwickeln und dieses Verfahren anschließend auf jedes Dokument anwenden.

Das Verfahren sollte:

Ein System zur Anfertigung von Notizen umfassen, da dies die Konzentration fördert und Zeit bei der Vorbereitung von Gesprächen sowie dem Verfassen des Berichts spart.

- Gehen Sie analytisch vor – der Zweck der Dokumentendurchsicht ist es, festzustellen, ob sie die Anschuldigung beweisen oder widerlegen. Dabei ist es hilfreich, die einzelnen Aspekte der Anschuldigungen aufzuschreiben und sie an einem gut sichtbaren Ort zu platzieren, damit diese während der Aktenüberprüfung durchzuführen gut sichtbar sind.
- Seien Sie misstrauisch – bei der Unterlagensichtung sollten die Untersuchungsbeauftragten auf interne Unstimmigkeiten sowie auf Verweise auf andere relevante Beweise achten. Besonders wichtig ist es, Daten, Adressen, Durchschläge und Anhänge zu überprüfen. Die Untersuchungsbeauftragten sollten in Ihren Untersuchungen auf Nachdatierungen und Übereinstimmung mit anderen Daten achten. Wird in einem Dokument auf Anlagen verwiesen, sollten

die Untersuchungsbeauftragten sicherstellen, dass diese beigefügt sind oder ausfindig gemacht werden können.

- Seien Sie unvoreingenommen – Untersuchungsbeauftragte sollten Unterlagen unvoreingenommen auf ihre Bedeutung hin überprüfen, um zu vermeiden, dass ihnen wichtige Informationen entgehen.

Risikobewertung und -management

Es obliegt der Führungskraft die Risikobewertung zu managen. Risiken treten während einer Untersuchung zu verschiedenen Zeitpunkten auf, nehmen zu und ab. Die Risikobewertung und das Risikomanagement sind ein fortlaufender Prozess während der Untersuchung und nicht nur eine einmalige Maßnahme. Die Führungskraft sollte das Risikoregister wöchentlich überprüfen und aktualisieren. Außerdem sollte er/sie sich dabei mit dem Untersuchungsteam beraten, um Aktualisierungen vorzunehmen. Auch wenn es keine Änderungen gibt, sollte die Führungskraft festhalten, dass es überprüft wurde.

Dynamische Risikomatrix

Die Risikomatrix (siehe Beispiel unten) ist ein Instrument zur Risikoidentifikation und -priorisierung, mit dem Risiken bezüglich ihrer Auswirkungen (Tragweite/Schweregrad) und ihrer Wahrscheinlichkeit bewertet werden. Obwohl es äußerst schwierig ist, Risiken zu einem bestimmten Zeitpunkt zu quantifizieren, kann dieses Instrument dabei helfen, Überlegungen anzustellen, worauf man sich zu einem bestimmten Zeitpunkt konzentrieren sollte. Die Formel basiert auf der Multiplikation der Eintrittswahrscheinlichkeit eines Risikos mit dem Schweregrad der Auswirkungen bzw. der Tragweite, die das Eintreten eines bestimmten Risikos nach sich ziehen könnte. Je höher der Wert ist, desto größer ist das Risiko.

Risikomatrix

In der Matrix werden die Werte der Zeilen mit den Werten der Spalte multipliziert..

Auswirkungen/ Tragweite	Unwahrscheinlich = 1	Möglich = 2	Wahrscheinlich = 3
Kritisch 3	Mittleres Risiko (3 x 1 = 3)	Hohes Risiko	Hohes Risiko

		(3 x 2 = 6)	(3 x 3 = 9)
Beträchtlich 2	Geringes Risiko (2 x 1 = 2)	Mittleres Risiko (2 x 2 = 4)	Hohes Risiko (2 x 3 = 6)
Überschaubar 1	Geringes Risiko (1 x 1 = 1)	Geringes Risiko (1 x 2 = 2)	Mittleres Risiko (1 x 3 = 3)

Das Register der Hauptrisiken soll:

- die wichtigsten Risiken unter Berücksichtigung ihrer Tragweite, ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie ihrer Ursachen identifizieren.
- die vorhandenen Kontrollmechanismen erfassen.
- die Kontrolllücken berücksichtigen und aufzeigen, welche Kontrollen durchgeführt wurden/werden sollen.
- angeben, wer für die Schließung der Kontrolllücke verantwortlich ist.
- einen Maßnahmenzeitplan festlegen.
- darlegen, wer für die Überprüfung des jeweiligen Risikos zuständig sein wird und wann.

Beispiel 1

Der/die mutmaßliche Täter*in findet einen anderen Arbeitsplatz mit Zugang zu Kindern = 1

Auswirkungen/ Tragweite	Unwahrscheinlich = 1	Möglich = 2	Wahrscheinlich = 3
Kritisch			
Beträchtlich			
Überschaubar	1		

Grund für die Einschätzung: Es handelt sich hierbei um ein überschaubares Risiko, da die untersuchende Einrichtung den neuen Arbeitgeber über den Verdachtsfall informieren kann. Darüber hinaus ist es unwahrscheinlich, dass dies geschieht, da der/die Mitarbeiter*in derzeit suspendiert ist und die Ernsthaftigkeit der Untersuchung versteht.

Jeder Arbeitgeber wird um ein Arbeitszeugnis bitten und kann somit über die derzeitige Aussetzung informiert werden.

Beispiel 2

Die Familie des Opfers hat gedroht, den/die Täter*in zu töten = 3

Auswirkungen/ Tragweite	Unwahrscheinlich = 1	Möglich = 2	Wahrscheinlich = 3
Kritisch	3		
Beträchtlich			
Überschaubar			

Grund für die Einschätzung: Sowohl die Bedrohung als auch die Auswirkungen sind kritisch, sollte sie tatsächlich eintreten. Nichtsdestotrotz ist es unwahrscheinlich, dass dies geschieht, da der/die Täter*in jetzt in einem anderen Land lebt und die Familie nicht weiß, wo er/sie lebt.

Risikoregister

Alle ermittelten Risiken können in einem Register erfasst werden. Dieses muss regelmäßig überprüft werden – je nach dem Tempo der Untersuchungen und den sich ändernden Umständen täglich oder wöchentlich. Im Falle des Auftretens neuer Risiken können sie hinzugefügt werden, und ein Risiko, das nicht mehr besteht, kann beseitigt werden.

Siehe nachstehendes Beispiel für ein Risikoregister.

Risikoregister

Auswirkung/ Tragweite	Bewertung	Wie und wann wurde das Risiko identifiziert?	Kontrollen	Lücken	Zeitraumen	Wer übernimmt diese Aufgabe?
Beispiel 1 Vermeintliche*r Täter*in findet einen neuen Job mit Zugang zu Kindern	2	Planungs- Meeting	Der/die direkte Vorgesetzte bleibt in regelmäßigen und geplanten Kontakt mit dem/der suspendierten Mitarbeiter*in zur Kontrolle/Beobach- tung.	Der/die Täter*in lügt möglicherweise bezüglich des Kontakts mit anderen Kindern.	Laufend	ÜBERPRÜFUNG: VERWALTEN:
Beispiel 2 Die Familie drohten vermeintliche*n Täter*in zu töten	4	E-Mail erhalten von Herr XYZ am 16.03.2015	Aufenthaltort und Adresse des/der mutmaßlichen Täters*in werden vertraulich gehalten.	Ehemalige Arbeitskollegen*in nen könnten den Aufenthaltort preisgeben. Mitarbeiter*innen via Aussendung an Vertraulichkeit von persönlichen Informationen von Mitarbeiter*innen erinnern	Unverzüglich	ÜBERPRÜFUNG: VERWALTEN:

Besondere Bedürfnisse von Kindern und Erwachsenen

Alle Kinder gelten aufgrund ihres Alters und ihrer Verständnisfähigkeit im Zusammenhang mit Kindeswohlgefährdungen als vulnerabel. Die Untersuchungsbeauftragten müssen sicherstellen, dass sie alle spezifischen Bedürfnisse von Kindern erkennen und berücksichtigen. Zusätzlich können einige Erwachsene schutzbedürftig sein oder besondere Bedürfnisse haben, die bei den Untersuchungen berücksichtigt werden müssen.

Dies kann Folgendes beinhalten:

- Psychische Gesundheit
- Körperliche Beeinträchtigung
- Sinnesbeeinträchtigung
- Lernbehinderung
- Bedürfnisse, die die Erstsprache oder das Kommunikationssystem betreffen
- Religiöse Erwägungen.

Die spezifischen Bedürfnisse sind möglicherweise nicht sofort erkennbar oder bekannt. Die Untersuchungsbeauftragten müssen festhalten, dass sie sich über die spezifischen Bedürfnisse erkundigt haben und diesbezüglich nachgefragt haben.

Dabei sollten auch die Bedürfnisse des/der mutmaßlichen Täters*in berücksichtigt werden. Werden Bedürfnisse festgestellt, müssen die Untersuchungsbeauftragten sicherstellen, dass bei allen Befragungen von Kindern und Erwachsenen entsprechend und sorgfältig auf die spezifischen Bedürfnisse eingegangen wird, z.B. indem sie eine Sprache und Wörter verwenden, die das Kind verstehen kann, oder indem sie Gebärdensprache verwenden, oder indem sie sicherstellen, dass ein Erwachsener mit Lernschwierigkeiten den Zweck der Befragung und Untersuchung versteht.

Schutzpläne

Bei der Durchführung von Untersuchungen, die eine vermeintliche Kindeswohlgefährdung betreffen, muss der Zeugen*innenschutz oberste Priorität haben. Erfahrungen zufolge können Kinder, die beschuldigte Person, andere Zeugen*innen sowie die Untersuchungsbeauftragten selbst unter bestimmten Umständen erheblichem Risiko

ausgesetzt sein. Im Extremfall können sie getötet werden, wenn keine soliden Schutzpläne sowie Risikobewertungen vorhanden sind, die ihre Sicherheit gewährleisten.

Daher sollte ein Untersuchungsschutzplan erstellt werden, der alle Zeugen*innen, beschuldigte Personen und andere Mitarbeiter*innen oder Untersuchungsbeauftragte einschließt, die möglicherweise gefährdet sind. Die nachstehende Tabelle kann laufend angepasst werden. Jedes Risiko sollte regelmäßig überprüft und die jeweilige Risikostufen angepasst werden.

Schutzplan-Risikotabelle

Potenziell gefährdete Person	
Beschreibung des Risikofaktors	
Auswirkungen/Tragweite bei Eintreten des Risikos HMN (Hoch/Mittel/Niedrig)	
Strategie zur Risikominimierung	
Erforderliche Maßnahmen/Interventionen oder Ressourcen	

Datum der Überprüfung	
-----------------------	--

Verdachtsfälle des historischen Kindesmissbrauchs

Oftmals erheben Erwachsene und Kinder erst viele Jahre nachdem Missbrauch stattgefunden hat die Vorwürfe, vor allem, wenn sie den/die Täter*in kennen. Es gibt eine Vielzahl an Gründen dafür, dass ein Vorwurf zum damaligen Zeitpunkt nicht erhoben wurde. Zu den möglichen Beweggründen zählen die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen, das Ausmaß der durch den/die Täter*in vorgenommenen Vorbereitungen des sexuellen Missbrauchs („grooming“) und der von ihm/ihr ausgeübten Kontrolle, Scham oder die Angst, dass ihnen kein Glaube geschenkt wird, oder das Unverständnis darüber, dass es sich bei dem, was ihnen widerfahren ist, um Missbrauch handelte.

Es konnten viele Fortschritte in Bezug auf das Verständnis, wie Kinder missbraucht werden, und wie eine gute Kinderschutzpraxis aussehen sollte, erzielt werden. Immer häufiger hören wir in den Medien von hochkarätigen Fällen von religiösen Führern, Prominenten, Lehrern*innen und humanitären Helfern*innen, die vor vielen Jahren ihre Machtposition ausgenutzt haben, um Kinder zu missbrauchen.

Einige Erwachsene melden sich jetzt, um den Missbrauch, den sie als Kind erlitten haben, offenzulegen, da sie das Gefühl haben, dass man ihnen jetzt eher Glauben schenken wird. Manche streben nach Gerechtigkeit, und je nach Kontext und Kultur kann „Gerechtigkeit“ unterschiedliche Bedeutungen haben. Es könnte bedeuten, dass sie eine strafrechtliche Verfolgung wünschen, oder verhindern möchten dass der/die mutmaßliche Täter*in weiterhin Kinder misshandelt oder strafbare Handlungen begeht. Daher ist es wichtig, die Beweggründe für die erhobenen Vorwürfe, die frühere Vorfälle betreffen, zu berücksichtigen und sensibel mit den Erwartungen der Betroffenen hinsichtlich der zu erzielenden Ergebnisse umzugehen.

Die Tatsache, dass ein mutmaßlicher Missbrauch in der Vergangenheit stattgefunden hat, bedeutet, dass sich die Chancen und Möglichkeiten zur Sicherung brauchbarer Beweise verringert haben. So kann es beispielsweise unmöglich sein, Zeugen*innen ausfindig zu machen, oder sie sind sogar bereits verstorben.

Die Schwierigkeit, Beweise zu finden, bedeutet nicht, dass die Vorwürfe nicht ernst genommen und konsequent verfolgt werden sollten. Außerdem hat sich die forensische Wissenschaft weiterentwickelt, was zur Folge hat, dass Beweise, die vor 20 Jahren nicht

verwendet werden konnten, wie z.B. DNA, heute durchaus als Beweismittel in Frage kommen.

Spezifische Problemstellungen beim Umgang mit Verdachtsfällen des historischen Kindesmissbrauchs

Für den Fall, dass ein Erwachsener einen in der Kindheit erlebten Missbrauch offenbart, sollte die Person, die die Informationen erhält, das Gespräch detailliert aufzeichnen.

Wenn möglich, sollten Sie die folgenden Punkte so bald wie möglich in Erfahrung gebracht werden:

- Aufenthaltsort des/der mutmaßlichen Täters*in
- Hat der/die mutmaßliche Täter*in derzeit Kontakt zu Kindern. Wenn ja, in welcher Funktion und wo?
- Daten, wann der Missbrauch stattgefunden hat
- Art des Missbrauchs
- Möchte die Person, die den Vorwurf erhebt, dass die Strafverfolgungsbehörden informiert werden?

Die Entscheidungsfindung hinsichtlich der nächsten Schritte sollte entsprechend des Verfahrens Ihrer Organisation erfolgen. Jedoch ist es bei früheren Missbrauchsfällen unabdingbar rechtlichen Rat einzuholen sowie Rücksprache mit dem/der Kinderschutzbeauftragten und der leitenden Führungskraft zu halten.

Weitere Probleme, die bei Verdachtsfällen des historischen Missbrauchs auftreten können:

- Der/die mutmaßliche Täter*in arbeitet nicht mehr für Ihre Organisation. Es ist ratsam, so viele Nachforschungen wie möglich anzustellen, um den Aufenthaltsort des/der mutmaßlichen Täters*in zu ermitteln, damit sein/ihr derzeitiger Arbeitgeber oder die örtliche Strafverfolgungsbehörde eine Risikobewertung und eventuelle Untersuchungen durchführen kann. Die Anschuldigung und alle Ihnen bekannten Informationen sollten an den derzeitigen Arbeitgeber oder die Strafverfolgungsbehörde weitergeleitet werden.
- In einigen Ländern ist es gesetzlich vorgeschrieben, Kindesmissbrauch (oder jedes andere Verbrechen) zu melden. Die wichtigste Überlegung für Ihr Handeln sollte jedoch in der UN-Kinderrechtskonvention und der moralischen Verpflichtung liegen, Maßnahmen gegen Kindesmissbrauch zu ergreifen – unabhängig davon, wie lange er zurückliegt.

- Der/die mutmaßliche Täter*in ist tot. Dies bedeutet keineswegs, dass die Untersuchungen zur Weiterverfolgung des Vorwurfs eingestellt werden sollten. Es ist möglich, dass andere Erwachsene in den Missbrauch verwickelt waren und dementsprechend überprüft werden sollten. Des Weiteren könnten Organisationssysteme oder die Kinderbetreuungspraktiken verbessert werden, wenn es möglich ist in Erfahrung zu bringen, wie es zu dem Missbrauch kam.
- Niemand glaubt, dass die Behauptung wahr sein könnte. Da sich die Anschuldigungen oft auf Ereignisse beziehen, die Jahre zurückliegen, liegt es in der Natur des Menschen, dass Anschuldigungen keinen Glauben schenken zu wollen. Manchmal sind Personen davon überzeugt, dass sie das damals mitbekommen hätten oder aber, dass das mutmaßliche Opfer früher etwas sagen hätte müssen, wenn die Vorwürfe wahr wären. Das erschwert den Umgang mit Vorwürfen des historischen Missbrauchs maßgeblich und erfordert eine weitaus höherer Integrität sowie die Anwendung von Verfahren.
- Der/die mutmaßliche Betroffene („Opfer“) wünscht keine weiteren Maßnahmen. Oft ist es schwierig für eine Person Missbrauchserfahrungen zu verstehen. Es kann ein komplizierter Vorgang sein, zu dem Wissen zu gelangen, dass man sicher ist und was gegen einen mutmaßlichen früheren Missbrauch getan werden kann.
- Es kann vorkommen, dass eine Person einen Missbrauch bekannt gibt und anschließend diese Anschuldigung wieder zurückzieht. Dabei ist es wichtig, dass Sie den Unterstützungsbedarf der/des mutmaßlichen Betroffenen („Opfer“) gebührend berücksichtigen und sie an andere Stellen verweisen, die ihm/ihr helfen können. Es kann einige Zeit dauern, bis eine Person den Mut und die Kraft aufbringt, eine Vorfall weiterzuverfolgen. Dies sollte unter keinen Umständen als Zeichen dafür gewertet werden, dass die Vorwürfe weniger glaubwürdig oder wichtig sind, um ihnen nachzugehen. Hierbei handelt es sich um eine heikle Situation. Dabei gilt es das Gleichgewicht zwischen dem Wunsch des/der mutmaßlichen Betroffenen („Opfer“) bezüglich Folgehandlungen und der Notwendigkeit für die Sicherheit der Kinder zu sorgen, die durch den/die mutmaßlichen Täter*in potenziell in Gefahr sind, zu wahren.
- All diese Punkte müssen berücksichtigt und die getroffenen Entscheidungen anhand des Flussdiagramms zur Entscheidungsfindung dokumentiert werden.
- Der mutmaßliche Missbrauch fand innerhalb einer erbrachten Leistung/Tätigkeit oder einer Einrichtung statt, die nicht mehr existiert. Missbrauch kann an vielerlei Orten und in verschiedensten Kontexten passieren, unter anderem in Flüchtlingslagern, Schulen oder Kinderheimen, die nicht länger in Betrieb sind.

Nichtsdestotrotz gilt nach wie vor der Grundsatz, dass aus allen Systemen oder Praktiken gelernt werden muss, um somit weiteren Missbrauchsverdachtsfällen präventiv entgegenzusteuern und/oder sicherzustellen, dass der/die mutmaßliche Täter*in keine akute Gefahr für Kinder darstellt.

Komplexe Missbrauchsfälle

Fälle von organisiertem Missbrauch sind oft sehr komplex, da viele Kinder betroffen, die Missbrauchsvorwürfe schwerwiegend und therapeutische Maßnahmen erforderlich sind. Darüber hinaus gestalten sich die anschließenden Gerichtsverfahren als komplex und zeitaufwendig.

In solchen Fällen müssen in der Regel spezielle Teams aus Fachleuten von Behörden wie der Polizei, lokalen Kinderschutzeinrichtungen oder unabhängigen Stellen gebildet werden, um die Untersuchung durchzuführen.

Dies ist je nach den Gegebenheiten des Landes und der Situation nicht immer möglich, doch sollten Führungskräfte die Bildung eines solchen Teams stets in Erwägung ziehen und die Gründe für ihre Entscheidungen dokumentieren.

In Verdachtsfällen in denen Mitarbeiter*innen, Berater*innen oder Freiwillige als mutmaßliche Missbrauchstäter*innen in Frage kommen, ist es zwingend erforderlich, dass ihre direkten Vorgesetzten weder in der strategischen Managementgruppe noch im Untersuchungsteam vertreten sind. Ein frühzeitiges Mapping/eine frühzeitige Bestandsaufnahme zur Bestimmung des Untersuchungsumfanges sollte helfen, diese Personen zu identifizieren.

Laut aktuellem Verständnis agieren Personen, die Sexualstraftaten gegen Kinder begehen, oft über geografische und operative Grenzen hinweg. Das vorliegende Handbuch berücksichtigt die Beteiligung von mehr als einem Land/einer Organisation.

Betrifft ein Vorwurf eine*n Beschäftigte*n, der oder die im Rahmen dieser Verfahren eine bestimmte Funktion innehat, so muss die Meldung an eine andere (ranghöhere) Führungskraft erfolgen.

Institutioneller Missbrauch

Der Begriff „Institutioneller Missbrauch“ beschreibt die Misshandlung von Kindern durch ein Machtsystem im institutionellen Kontext. Bei schwerwiegenden Anschuldigungen müssen die Führungskräfte sicherstellen, dass bei den Recherchen, Untersuchungen und daraus gezogenen Schlussfolgerungen nicht nur die Personen als Täter*innen betrachtet werden, sondern auch die Systeme und Praktiken, die möglicherweise zum Missbrauch beigetragen haben.

Die Definition von institutionellem Missbrauch umfasst jede Art von nachlässigem oder missbräuchlichem Verhalten, sei es emotionaler, körperlicher und/oder sexueller Natur. Dazu zählen auch die Auswirkungen von Programmen, deren Arbeitsweisen, die den akzeptablen Leistungsstandards nicht entsprechen oder die sich auf harte oder unfaire Erziehungsmethoden stützen.

Institutioneller Missbrauch liegt vor, wenn die Arbeitsabläufe, Systeme und Regelungen einer Einrichtung zu schlechten oder unzureichenden Pflegestandards und unangemessenen Praktiken führen. Dies kann sich indem ausdrücken, dass eine Organisation es versäumt, auf die ihr zur Kenntnis gebrachten schlechten Praktiken zu reagieren oder diese zu beseitigen.

Institutioneller Missbrauch kann in drei Kategorien eingeteilt werden:

- **Offener Missbrauch** – offener körperlicher, sexueller oder emotionaler Missbrauch durch eine für die Betreuung eines Kindes zuständige Person, ähnlich wie bei familiärem Missbrauch.
- **Missbrauch innerhalb eines Programms** – spezifisch auf institutionelle Situationen beschränkt, in der ein Programm unter unzumutbaren Bedingungen geführt wird, oder Machtmissbrauch als Erziehungsmethode ausgeübt wird.
- **Systemisch begünstigter Missbrauch** – betrifft ein System als Ganzes, das aufgrund von Überlastung und unzureichende Ressourcen missbräuchliches Verhalten fördert.

Diese Probleme reichen von persönlichem Missbrauch bis hin zu situativer Misshandlung und unterscheiden sich stark in ihren Ursachen. Oftmals sind institutionelle Misshandlungen das Ergebnis einer schwierigen und stressreichen Arbeitsumgebung, in der die am wenigsten Qualifizierten häufig den meisten Umgang mit den Leistungsempfängern*innen haben. Zusätzlich werden sie mit sehr belastenden Arbeitszeiten, besonders niedrigen Löhnen sowie extrem ungünstigen Arbeitsbedingungen konfrontiert.

Das stressreiche Arbeitsumfeld von Arbeitnehmern*innen in Verbindung mit anderen institutionellen Vorgehensweisen, wie z.B. unzulängliche Einstellungsverfahren und Überprüfung von Arbeitnehmern*innen, kann zu Situationen führen, die missbräuchliches Verhalten begünstigen, da die Arbeitnehmern*innen nicht über ausreichend Erfahrung oder Kenntnisse verfügen.

Eine unzureichende Ausbildung oder angemessene Schulung der Mitarbeiter*innen können eine unsachgemäße Umsetzung der Programme zur Folge haben, was wiederum die Realisierung institutioneller Ziele in Bezug auf die Begünstigten verhindert oder

beeinträchtigt. Überlastende Situationen können dazu führen, dass Macht über Kinder einem das Gefühl der Kontrolle und Autorität verschafft, was im Umkehrschluss bedeutet, dass Stress ein Prädiktor für Missbrauch im institutionellen und familiären Umfeld ist. Isolation oder der Zusammenbruch einer Gemeinschaft, z.B. bei einer Naturkatastrophe, können ähnliche Auswirkungen haben.

Das Fehlen von organisatorischen Zielen oder Strategien stellt einen weiteren institutionellen Faktor dar. Ein Beispiel in der Kinderbetreuung dafür wäre ein unzureichendes Freizeitangebot für Kinder. Dieser Mangel an lehrplanmäßigen Aktivitäten kann zur Folge haben, dass Kinder ihre Energie anderwärtig ausleben, was wiederum zu mehr Stress für die Mitarbeiter*innen führt. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit missbräuchliches Verhalten an den Tag zu legen erhöht. Bei einigen Fällen von institutionellen Misshandlungen wird angenommen, dass die Ursache für missbräuchliches Verhalten auf ein Versagen des Systems zurückzuführen ist. Dieses gescheiterte System führt zu Frustration sowie mangelnder Kontrolle und verursacht folglich nicht vorsätzliche oder absichtliche Misshandlungen.

Es existiert keine staatliche Gesetzgebung, die institutionellen Missbrauch definiert oder strafrechtlich verfolgt, was zu Schwierigkeiten bei der Untersuchung von missbräuchlichen Zuständen, oder deren Handhabung führt.

Daher ist es bei schwerwiegenden Vorwürfen des Kindesmissbrauchs stets von großer Bedeutung darauf zu achten, welche organisatorischen und systemischen Lehren aus den Untersuchungen gezogen werden können.

Komplexer oder organisierter Missbrauch

In den schwerwiegendsten Fällen arbeiten die betreffenden Täter*innen möglicherweise direkt zusammen, um ein Kind/mehrere Kinder zu missbrauchen, oder aber sie kommunizieren über soziale Medien/Netzwerke miteinander.

Dabei kann es sich um einen oder mehrere Erwachsene handeln, die einen institutionellen Rahmen oder eine Autoritätsposition ausnutzen, um Kinder für den Missbrauch zu beschaffen.

Diese Missbrauchsfälle besitzen ein Element der Organisation – im größeren oder kleineren Ausmaß – seitens der beteiligten Erwachsenen und können Folgendes beinhalten:

- Aufbau einer Organisationskultur der Angst, die eine Infragestellung durch andere Mitarbeiter*innen, Kinder oder der Community erschwert.
- Austausch von Lebensmitteln, anderen Gefälligkeiten (Handys, Internetzugang) oder lebenswichtigen Dingen als Gegenleistung für sexuelle Aktivitäten.
- Netzwerke für sexuellen Kindesmissbrauch, in denen Erwachsene soziale Kontakte zu Kindern planen und aufbauen, um Zugang zu ihnen zu erhalten und sie zu missbrauchen.
- Erstellen von kinderpornographischem Bildmaterial, Kindesmisshandlungen durch sexuellen Missbrauch und/oder sexuelle Ausbeutung.
- Missbrauch in Heimen, Internaten oder anderen institutionellen Einrichtungen.
- Suche nach bezahlten oder unbezahlten Beschäftigungen mit Zugang zu Kindern in weniger gut geregelten Organisationen, Sport- und Freizeitvereinen sowie kleinen NGOs/Wohltätigkeitsorganisationen, um somit den Missbrauch zu ermöglichen.
- Kinderarbeit, Kinderehe.
- Ein internes System von Belohnungen, Ritualen und Bestrafungen, an dem Kinder und Erwachsene teilnehmen und das Teil der akzeptierten Kultur der Organisation wird.

Verfahren im Personalwesen

Als Arbeitgeber*in haben Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Arbeitnehmern*innen, die in einen Vorwurf des Kindesmissbrauchs involviert sind.

Im Fall einer Anschuldigung, die eine*n Mitarbeiter*in betrifft, sollte die Personalleitung miteinbezogen werden, um folgende Punkte zu klären:

- Ist die Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufgrund der Anschuldigung gerechtfertigt? Hier handelt es sich um keine Schuldzuweisung, jedoch sollte nicht bis zum Ende einer Untersuchung gewartet werden, um Disziplinarmaßnahmen in Erwägung zu ziehen. Ein Disziplinarverfahren kann parallel zu einer Untersuchung laufen, und jede Maßnahme kann je nach Untersuchungsergebnis rückgängig gemacht oder umgesetzt werden.
- Bedeutet die Anschuldigung, dass die betreffende Person, bis weitere Untersuchungen durchgeführt wurden, mit anderen Aufgaben betraut oder vom Dienst suspendiert werden sollte?
- Wie kann sichergestellt werden, dass die Untersuchungen zeitnah durchgeführt werden und Mitarbeiter*innen und Opfer nicht über einen zu langen Zeitraum ohne eine Auflösung der Anschuldigungen dastehen?

Dabei gilt es zu beachten, dass die Organisation eine Sorgfaltspflicht gegenüber allen Mitarbeitern*innen hat, unabhängig von ihrer Beteiligung oder Rolle bei einer Untersuchung. Die Durchführung einer Untersuchung kann risikoreich sein, und es ist unbedingt erforderlich, dass die Risiken für die Untersuchungsbeauftragten, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation, berücksichtigt werden.

Die Risikomanagement-Matrix in Abschnitt 6 sollte auch zur Risikoermittlung bezüglich der Untersuchungsbeauftragten verwendet werden.

Für Verwaltungsangestellte, die an Sitzungen teilnehmen oder Protokolle mit belastendem Inhalt abtippen müssen, sollte eine angemessene Nachbesprechung als unterstützende Maßnahme vorgesehen werden.

Qualitätssicherung und Managementaufsicht

In [Anhang 9](#) sowie in der Liste der [häufig gestellten Fragen](#) (FAQ) finden Sie Musterbriefe, die zur förmlichen Benachrichtigung von Mitarbeiter*innen, Kindern, anderen Zeugen*innen und dem/der mutmaßliche*n Täter*in über eine Untersuchung und das Verfahren dienen. Außerdem können Sie dem Anhang ein Tool für Führungskräfte entnehmen, welches für die Protokollierung der Maßnahmen und der Dokumentation des Untersuchungsverlaufs gedacht ist.

Anwendung der Standards und Kriterien vor Ort

Kinderschutz-Standard 3 besagt, dass die Umsetzung von Anforderungen in einigen Ländern und lokalen Kontexten schwieriger oder eine größere Herausforderung sein kann als andersorts.

Beispiele für einige der Schwierigkeiten, die bei der Anwendung der Standards auf lokaler Ebene aufgetreten sind, lauten wie folgt:

- Die Anzeige von Missbrauch an die lokalen oder nationalen Behörden gestaltet sich nicht immer als einfach, insbesondere wenn Anzeigen nicht ordnungsgemäß bearbeitet werden. Jedoch gibt es immer Organisationen, die auf nationaler und lokaler Ebene tätig sind und die bei der Meldung von Verdachtsfällen beratend zur Seite stehen können. Ein örtliches Mapping wird dabei helfen diese Organisationen zu identifizieren.
- Die Anwendung von Verhaltensstandards, die nicht durch nationales Recht gestützt werden, z.B. das Schutzalter für sexuelle Handlungen oder das niedrige Ehemündigkeitsalter. Organisationen müssen bedenken, dass die Verhaltensstandards darauf abzielen, Kinder unter 18 Jahren zu schützen. Dementsprechend wird von den Mitarbeitern*innen erwartet, dass sie sich an diese Standards halten.

Meldeverfahren

Alle Mitarbeiter*innen und Auftragnehmer*innen sollten auf Anzeichen achten, die darauf hindeuten, dass ein Kind oder ein Jugendlicher Hilfe braucht. Die Entscheidung, ob ein Verdachtsfall gemeldet werden soll oder nicht, kann eine sehr schwierige Aufgabe sein. Das Verfahren, das es den Mitarbeitern*innen ermöglicht, Hinweise zu geben oder sich frei zu äußern, muss breitenwirksam zugänglich und bekannt gemacht werden. Nur so kann

sichergestellt werden, dass jeder/jede weiß, welche Schritte zum Schutz von Kindern und anderen Zeugen*innen zu unternehmen sind. Zu Beginn gilt es abzuklären, ob es sich bei den Verdachtsfällen um eine interne oder externe Angelegenheit handelt.

Wenn Sie auf eine Kindeswohlgefährdung aufmerksam gemacht werden – handeln Sie nach den folgenden Merksätzen:

Nehmen Sie Ihre Beobachtungen ernst. Im Zweifelsfall sollten Sie stets Ihre Stimme erheben!

Das Kind steht im Zentrum. Der Schutz der Kinder steht an oberster Stelle.

Die Uhr tickt. Stellen Sie sicher, dass bei Kindeswohlgefährdungen rechtzeitige, wirksame, vertrauliche und angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

von: *Child Protection Policy: Reporting and Responding to Child Protection Issues in Plan (Plan International, 2013).*

Alle örtlichen Meldeverfahren müssen zusammen mit der Community und den Mitarbeitern*innen vor Ort entwickelt und abgestimmt werden.

Falls Communities oder Mitarbeiter*innen sich mit den Meldemechanismen nicht wohl fühlen oder ihnen nicht vertrauen, werden sie sie nicht nutzen. Dabei sollten auch andere Gründe, die Mitarbeiter*innen, Kinder oder Communities daran hindern könnten einen Missbrauch zu melden, berücksichtigt werden. Zudem sollte man sich überlegen, wie diese Hindernisse mit geeigneten Verfahren überwunden werden können.

Hierbei gilt der Grundsatz, dass die Sicherheit des Kindes immer im Zentrum allen Handelns stehen muss. Jeder Vorwurf oder jeder Verdachtsfall in Bezug auf einen Kindesmissbrauch sollte ernst genommen werden. Daher ist es äußerst wichtig, dass jede Person, die einen Verdachtsfall meldet, die Meldeverfahren strikt befolgt. Dabei sollte man eine besondere Sorgfalt in Bezug auf die Vertraulichkeit von Informationen an den Tag legen und deren Weitergabe nur an geeignete Personen gestatten.

Außerdem müssen Meldeverfahren Meldungen von Kindern und Communities miteinbeziehen. Damit ihren Beschwerdemeldungen Rechnung getragen wird, benötigen sie vereinbarte Mechanismen, die mit dem internen Verfahren einer Organisation

verknüpft sein müssen. Beispiele für Mechanismen, die Kinder und Communities genutzt haben, um Verdachtsfälle und Vorfälle zu melden, sind:

- **Designierte Kinderschutzbeauftragte, denen Kinder und Communities vertrauen**

Falls jemand den einen Verdachtsfall melden möchte, könnte er/sie als die geeignete Ansprechperson gelten. Darüber hinaus könnten sie Kontrollbesuche in den Communities durchführen, bei denen sie gezielt nach Missbrauch fragen.

- **Beschwerdebox**

Diese müssen dort aufgestellt werden, wo Kinder und die Community sich wohlfühlt und sie Beschwerdemeldungen vertraulich einwerfen können. Falls anonymisierte Meldungen ermutigt werden, sollte bedacht werden, dass diese ohne Details nur schwer weiterverfolgt werden können, was ein weiteres Risiko für die Kinder bedeuten könnte.

- **Helplines**

Eine Partnerschaft mit Organisationen, die Helplines anbieten, bedeutet, dass Sie diesen Dienst den Kindern und der Communities, in denen Sie arbeiten und wo diese Helplines als sicher und wirksam eingestuft wurden, anbieten können. In der Partnerschaftsvereinbarung mit dieser Beratungsstelle muss festgehalten werden, dass Meldungen, die sich auf die Organisation beziehen, sowohl an die Organisation als auch die lokalen Behörden weitergeleitet werden müssen.

- **Kinderschutzmechanismen, die auf Communities basieren**

Diese müssen gut funktionieren und haben folglich die größte Wirkung, wenn sie von den lokalen Behörden oder auf Kinderschutz spezialisierten Organisationen unterstützt werden. Diese gemeinschaftlichen Kinderschutzgruppen können dazu ermutigt werden, Meldungen über Vorfälle entgegenzunehmen, in die die Organisation involviert ist, und diese dann an die Organisation sowie die offiziellen Behörden weiterzuleiten.

Möglichkeiten der Beweisführung

- Risikoregister, in denen Risikobewertungen und Strategien zur Risikominimierung festgehalten sind.
- Informationen aus lokalen Mappings/Bestandsaufnahmen.
- Flussdiagramme zur Veranschaulichung des Meldeverfahrens für Büros und Partner.

Aufgaben der Führungskräfte bei der Entscheidungsfindung

Die Aufgabe der Führungskraft besteht nicht darin, eine erneute Untersuchung durchzuführen, sondern vielmehr in der Qualitätssicherung in Bezug auf die ergriffenen Maßnahmen. Außerdem gilt es zu überprüfen, ob die Qualitätsanforderungen bezüglich der Begründungen sowie der Art und Weise, wie das Untersuchungsergebnis zustande gekommen ist bzw. wie Schlussfolgerungen gezogen wurden, erfüllt werden. Hierbei handelt es sich um eine Aufgabe, die aktiv in jeder Phase der Untersuchung – vom Eingang einer Verdachtsfall-Meldung bis zum Abschluss des Untersuchungsberichts – wahrgenommen werden muss.

Hier sind einige wichtige Bereiche, auf die unbedingt geachtet werden sollte:

- Untersuchungsbeauftragte sind menschliche Wesen und können Fehler machen. Stellen Sie daher immer die Fragen, die sich gerade ergeben – auch auf die Gefahr hin, dass sie sich wiederholen.
- Konsultieren Sie immer externe Experten, falls Sie sich bei einer Sache nicht sicher sind. Keeping Children Safe bietet Unterstützung und Beratung für Organisationen an, die Untersuchungen in Bezug auf Kindesmissbrauch durchführen. Alternativ kann Keeping Children Safe dabei helfen die geeignete Beratungsstelle ausfindig zu machen.
- Es ist die Aufgabe der Führungskraft, einen Untersuchungsplan zu überprüfen und zu entscheiden, ob er geändert werden muss.

Es sollte nicht an einer bestimmten Maßnahme festgehalten werden, nur weil deren Durchführung vereinbart wurde. Die Umstände einer Untersuchung können sich ändern, nachdem neue Informationen aufgedeckt werden. Jüngst erworbene Erkenntnisse können dazu führen, dass die Untersuchung eingestellt, oder aber intern oder extern ausgeweitet wird.

Aufgaben der Qualitätssicherung

Bei der Erfüllung dieser Aufgabe müssen Führungskräfte ihren eigenen Erfahrungstand sowie ihre Kompetenz berücksichtigen und dahingehend abwägen, wie viel Qualitätssicherung erforderlich ist. Einige erfahrene Führungskräfte, die das nötige Verständnis besitzen sowie das Vertrauen erfahrener Untersuchungsbeauftragter genießen, benötigen vielleicht nur wöchentliche Zusammenfassungen und Updates

bezüglich der Fortschritte. Andere Führungskräfte bevorzugen vielleicht tägliche Updates, um sich davon zu überzeugen, dass die Untersuchung Fortschritte macht.

Es ist maßgebend, dass die Führungskräfte mit dem Untersuchungsplan vertraut sind. Darüber hinaus müssen mit dem Untersuchungsteam Vereinbarung über die Art und Weise der Qualitätssicherung getroffen werden.

Bei Untersuchungsbeauftragten, die neu im Team sind, möchten die Führungskräfte vielleicht Kopien der laufenden Aufzeichnungen und Gesprächsnotizen erhalten oder die Unterlagen gelegentlich überprüfen, um sicherzustellen, dass das Verfahren ordnungsgemäß eingehalten wird.

Dabei ist es notwendig, dass Führungskräfte den Umfang der Untersuchung und die zur Verfügung stehenden Kapazitäten berücksichtigen. Außerdem müssen sie überlegen, wie sie sich selbst, aber auch gegenüber der Organisation, versichern können, dass das Untersuchungsverfahren den Richtlinien und Best Practice entspricht.

Diese Aufgabe kann zeitaufwendig sein und ihr muss daher im Arbeitskalender der Führungskraft genügend Zeit eingeräumt werden.

Des Weiteren ist es wichtig, dass Verwaltungs- und Support-Mitarbeiter sich darüber im Klaren sind, wie sie ihre Vorgesetzten unterstützen sollen. Zum Beispiel indem sie eingehende E-Mails überprüfen und darüber Bescheid wissen über was der/die Vorgesetzte wann in Kenntnis zu setzen ist.

Vorlage für Berichtsstruktur, Limitationen, Abnahme- und Abschlussverfahren

Damit alle Beteiligten darüber im Klaren sind, welche Struktur für den Abschlussbericht erwartet wird, ist es wichtig sich mit den Untersuchungsbeauftragten vorab über den Aufbau zu einigen. Einige Organisationen werden bereits über selbstentwickelte Vorlagen verfügen. Für den Fall, dass dem nicht so ist, wird die folgende Struktur empfohlen. Der folgende Strukturvorschlag wurde auf der Grundlage von Entwürfen entwickelt, die aus verschiedenen Quellen stammen, darunter SOS-Kinderdorf International, CHS Alliance und Kindernothilfe.

Der Untersuchungsbericht sollte:

- klar, prägnant und in einfacher Sprache verfasst sein.

- den Grund für die Untersuchung sowie die bei der Untersuchung angewandten Grundsätze darlegen.
- einen kurzen Überblick über die Verdachtsfall-Meldung, verdachtsäußernden Person und beschuldigter Person, geben. (Vertraulichkeit könnte hierbei eine Rolle spielen, sodass möglicherweise ein Nummern- oder Buchstabencode benötigt wird, um die Anonymität der Personen zu wahren)
- den Aufgabenbereich und den Umfang der Untersuchung festlegen.
- Angaben zu den Personen, die die Untersuchung durchgeführt haben, sowie zu ihrem beruflichen Status und ihrer Unabhängigkeit bereitstellen.
- angewandte Methoden und Verfahren darlegen. Zudem sollte erläutert werden, welche Personen befragt und was für andere Unterlagen und Daten gesichtet wurden.
- Beweise vorlegen, um die Anschuldigung zu untermauern oder zu widerlegen (sofern diese vorhanden sind).
- Beweise bezüglich bestimmter Verstöße gegen Verhaltenskodizes, Leitlinien, Verfahren oder Good Practice, bewerten.
- Fakten von Meinungen trennen.
- ausreichende Belege für die Schlussfolgerungen und Empfehlungen liefern.
- innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens erstellt werden.

Eine Vorlage für den Abschlussbericht findet sich in [Anhang 6](#).

Ombudsstelle und Berufungsverfahren

Jede Organisation sollte über ein Berufungsverfahren verfügen, über das jeder/jede Mitarbeiter*in oder jede Person informiert werden sollte, der/die Gegenstand einer internen Untersuchung war, oder einen Verdacht geäußert hat und mit dem Ergebnis unzufrieden ist.

Aktionsplan – Erkenntnisse und Verbesserungsmöglichkeiten

Unabhängig davon, ob die Vorwürfe bestätigt werden konnten oder nicht, sollte jede Untersuchung einen Aktionsplan enthalten. Dieser Aktionsplan sollte sich auf weitergehende Erkenntnisse und alle organisatorischen Lehren beziehen, die potenziell zur Verbesserung der Schutzpraxis herangezogen werden können.

In [Anhang Z](#) finden Sie eine Vorlage, die genauso verwendet oder angepasst werden kann.

Anhang 1

Scoping-Tool zur Aufgabenbeschreibung

Aufgabenbereich der Untersuchung eines Verdachtsfalls auf Kindeswohlgefährdung

Fallbezeichnung	Untersuchung über angebliche in
Von	Herr/Frau Position
An	Herr/Frau Position

1. Verdachtsfall oder Vorfall bezüglich einer Kindeswohlgefährdung (Child Safeguarding (CS)) und Hintergrundinformationen

Kurze Beschreibung von dem mutmaßlichen CS-Vorfall oder dem Verdachtsfalls, dem Programmstandort, der Umgebung und anderer relevanter Informationen, die für die Untersuchung wesentlich sein können.

2. Zielsetzung und Zweck der Untersuchung

Die durchzuführende Untersuchung bezieht sich auf den oben erwähnten, gemeldeten Vorfall sowie auf andere Vorfälle, die im Laufe der Untersuchung ans Licht kommen könnten.....

Die Ziele dieser Untersuchung lauten wie folgt:

- Befragung der aller in Zusammenhang mit den Vorwürfen relevanter Akteure.
- Darlegung des Sachverhalts und der Erkenntnisse in Zusammenhang mit den erhobenen Vorwürfen stehen.
- Beweis oder Widerlegung der Anschuldigungen.
- Ableitung von Empfehlungen zum Schutz der Betroffenen (,Opfer') sowie potenzieller Opfer, wenn sich die Anschuldigungen bewahrheiten.
- Auserarbeitung von Empfehlungen in Hinsicht auf Strafmaßnahmen gegen mutmaßliche Täter*innen, falls diese aufgrund der Kinderschutzrichtlinien, des Verhaltenskodexes und der einschlägigen nationalen Kinderrechtsvorschriften für schuldig befunden werden.
- Überprüfung und Ableitung von Empfehlungen in Bezug auf weitere CS-Vorwürfe oder Verdachtsfälle, die sich während der Untersuchung ergeben, und deren tatsächlichen oder möglichen schädigenden Auswirkungen auf Kinder.

3. Untersuchungsteam

Hier müssen die Namen und Titel der Untersuchungsteammitglieder angeben (beginnend mit dem leitenden Untersuchungsbeauftragten) sowie ihre Aufgaben und Zuständigkeiten spezifiziert werden.

4. Untersuchungsumfang

Die Untersuchung soll, Antworten auf folgende Fragen finden:

- Wer ist/sind die Opfer?
- Wer sind die Zeugen*innen, wenn es überhaupt welche gibt?
- Wer ist/sind die mutmaßlichen Täter*innen?
- Was ist genau passiert?
- Wann und wo ist es passiert?
- Wer war anwesend?
- Wie ist es dazu gekommen?
- Wer hat was getan, gesagt und/oder gemeldet? Und an wen?
- Was sind die Gründe für das was geschehen ist?
- Hätte es vermieden werden können?
- Gibt es für das Geschehene irgendwelche dokumentarischen Beweise?
- Wer könnte sonst noch relevante Informationen haben?
- Welche Sanktionen oder Maßnahmen wurden oder werden gegenüber den Tätern*innen ergriffen?

5. Durchführung der Untersuchung – Methodik

Die Methodik der Untersuchung wird von dem Untersuchungsteam festgelegt. Jede Untersuchung muss jedoch zwingend alle der folgenden Punkte abdecken:

- Überprüfung aller zu dem Fall vorhandener Unterlagen.
- Besichtigung des Orts, an dem die vermeintliche Kindeswohlgefährdung stattgefunden hat, sowie die Untersuchung des dortigen Umfelds.
- Erörterung und Befragung relevanter Stakeholder, einschließlich der verdachtsäußernden Person, Opfer, Zeugen*innen, mutmaßlichen Tätern*innen und Behörden.

1. Herr/Frau

Leitende*r Kinderschutz-Untersuchungsbeauftragte, Position/Mitgliedsorganisation.

Als leitende*r Untersuchungsbeauftragte*r ist Herr/Frau

.....

zuständig für:

- Die Festlegung der Methodik der Untersuchung in Zusammenarbeit mit den anderen Teammitgliedern.
- Die Ausarbeitung eines Aktionsplans für die Untersuchung, die in durchgeführt werden soll.
- Die Führung von Gesprächen mit den verschiedenen Akteuren (mit Unterstützung und in Anwesenheit eines weiteren Teammitglieds), d. h. mit Kindern und Jugendlichen, mutmaßlichen Tätern*innen, Beschwerde führende Person(en), Zeugen*innen und allen anderen Personen, die für die Untersuchung als wichtig erachtet werden.
- Die Koordinierung der Fertigstellung eines Zwischen- und des Untersuchungsabschlussberichts.

2. Herr/Frau

Kinderschutz-Untersuchungsbeauftragte*r, Position/Mitgliedsorganisation.

Als Mitglied des Untersuchungsteams ist Herr/Frau

..... zuständig für:

- Die Unterstützung bei allen Befragungen, die das Untersuchungsteam in dem oben genannten Verdachtsfall durchführt.
- Die Unterstützung bei der Ausarbeitung des Zwischen- und Abschlussberichts und der darin enthaltenen Empfehlungen.

3. Herr/Frau

Untersuchungsbeauftragte*r/ Berater*in im Bereich Kinderschutz (externer Vertreter der Kinderschutzstelle oder Kinderschutz Referent*in).

Als Berater*in des Untersuchungsteams für den Kinderschutz, ist

Herr/Frau zuständig für:

- Die Unterstützung der Teammitglieder bei der Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung sowie bei der Formulierung der Empfehlungen.
 - Die Unterstützung bei der Erstellung des Zwischen- und Abschlussberichts der Untersuchung.
-

6. Untersuchungsergebnisse und -bericht

Das Untersuchungsteam legt der nationalen /internationalen Geschäftsstelle der Region* spätestens eine Woche nach Abschluss der Untersuchung einen Bericht vor.

Dieser Bericht folgt der in diesem Dokument enthaltenen Vorlage. Der Bericht enthält alle Untersuchungsergebnisse sowie Empfehlungen für Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen („Opfer“), Zeugen*innen, mutmaßlichen Tätern*innen sowie der Organisation. Die Untersuchungsergebnisse sowie der Bericht selbst werden dem/der direkten Vorgesetzten, der/die die Untersuchung in Auftrag gegeben hat, zur Rückmeldung vorgelegt.

7. Übermittlung des abschließenden Untersuchungsberichts

Der Untersuchungsbericht wird in Papierform vorgelegt und von jedem Mitglied des Untersuchungsteams ordnungsgemäß unterzeichnet. Das Untersuchungsteam stellt den Abschlussbericht in einer (virtuellen) Sitzung dem/der Vorgesetzten vor, der/die die Untersuchung in Auftrag gegeben hat.

8. Durchführung von Maßnahmen Das internationale Büro der Region* ist für die Umsetzung eines Aktionsplans zuständig, der auf den Empfehlungen und Ergebnissen des Untersuchungsberichts basiert.

Der Aktionsplan umfasst Maßnahmen und Handlungen, die sich mit den Ergebnissen der CS-Untersuchung, den Zeitplänen und den Zuständigkeiten der Mitarbeiter*innen befassen.

Die Umsetzung des Aktionsplans wird regelmäßig von der jeweiligen Kinderschutz-Kontaktperson überwacht, die wiederum den/die direkten*n Vorgesetzte*n, der/die die Untersuchung in Auftrag gegeben hat, über die Fortschritte informiert.

* Bitte nicht Zutreffendes löschen.

9. Ressourcen

Sobald die Aufgabenbeschreibung an das Untersuchungsteam weitergegeben wurde, muss jedes Mitglied bestimmen, welche Ressourcen es benötigt. Diese sollten vor Untersuchungsbeginn bei dem/der Untersuchungsbeauftragten angefordert werden.

...../...../.....

Unterschrift der Person, die die Untersuchung genehmigt hat und Datum

Anhang 2

Vollmachtserklärung

An	Name: Partner:
Anhang	
Von	Herr/Frau Herr/Frau
Datum	/ /20
Betreff	Untersuchung einer Kindeswohlgefährdung:

Vollmachtserklärung

Die
[Text einfügen] hat eine Untersuchung der Meldung eines Verdachts auf Kindeswohlgefährdung in Bezug auf in Auftrag gegeben. Herr/Frau, Position/Mitgliedsorganisation, und sein/ihr Team wurden als Untersuchungsbeauftragte in Bezug auf den oben genannten Kinderschutzfall ernannt.

Damit eine gründliche und professionelle Untersuchung durchgeführt werden kann, benötigt das Untersuchungsteam uneingeschränkten Zugang zu allen erforderlichen Informationen und Personen. Das Team hat unsere ausdrückliche Erlaubnis, Einsicht in alle Personalakten, alle Finanzakten und -daten, Kinderakten und alle anderen Unterlagen zu verlangen, die es für seine Ermittlungen für relevant hält. Hinsichtlich dieser Untersuchung sind unseren Erachtens nach keine Informationen unzugänglich

und niemand unantastbar.

Bitte beachten Sie, dass jeder/jede, der/die nicht mit den Anfragen oder Forderungen des Untersuchungsteams kooperiert, die Untersuchung zu stören oder zu behindern scheint, versucht – vor oder nach der Untersuchung – jemanden einzuschüchtern oder zu belästigen, der an der Untersuchung teilnimmt, darüber berichtet oder aussagt, uns gemeldet wird, und dass solche Handlungen disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen können.

Wir versichern Ihnen, dass Ihre Zusammenarbeit mit dem Untersuchungsteam keine negativen Auswirkungen für Sie haben wird. Im Gegenteil, es ist Ihre Pflicht, mit dem Untersuchungsteam zusammenzuarbeiten und alle Informationen zu liefern, die dem Team bei seinen Untersuchungen helfen könnten.

Mit freundlichen Grüßen,

..... [Unterschrift]

Anhang 3

Checkliste für die Durchführung der Untersuchung

Nummer	Aspekt der Untersuchung	Wer?	Wie?	Wann?	Datum	Sonstige Anmerkungen
1	Entgegennahme und Bestätigung der Beschwerde.	Abhängig von dem Beschwerde-Mechanismus (falls vorhanden) der betreffenden Organisation. Der/die Empfänger*in von schwerwiegenden Beschwerden sollte eine leitende Führungskraft innerhalb der Organisation sein.	Die Beschwerde sollte auf eine respektvolle und offene Art und Weise entgegengenommen werden. Die Beschwerde sollte förmlich anerkannt werden (ggf. schriftlich, wenn angemessen). Offener Kommunikationskanal mit der Beschwerde führenden Person sollte eingerichtet werden.	Hier handelt es sich um den Anfangspunkt, welcher alle weiteren Schritte, die folgen könnten, einleitet. Die Anerkennung von schwerwiegenden Beschwerden sollte innerhalb von 24 Stunden erfolgen, wenn das überhaupt möglich ist.		Bewertung der Qualität der Arbeit. Hat diese Ersteinschätzung zu weiteren Maßnahmen geführt?
2	Entscheidung, ob eine Untersuchung eingeleitet wird oder nicht.	Leitender Manager, z. B. Direktor auf nationaler Ebene, eventuell in Zusammenarbeit mit der Zentrale (falls zutreffend).	Bewertung der erhaltenen Informationen – sind die Hinweise ausreichend? Wie schwerwiegend sind die Vorwürfe des mutmaßlichen Fehlverhaltens? Handelt es sich um einen Verstoß gegen die Organisationsrichtlinien? Gab es bereits frühere Vorwürfe?	Innerhalb von 48 Stunden nach Eingang einer schwerwiegenden Beschwerde. Mitarbeiter*innen.		

			<p>Alter des/der Überlebenden?</p> <p>Ernennung des/der Untersuchungsleiters*in</p> <p>Sind andere Organisationen beteiligt? Besteht die Möglichkeit der Durchführung einer gemeinsamen Untersuchung?</p>			
3	Der/die Untersuchungsleiter*in wird ausgewählt	Durch Direktor*in und/oder leitendem Management-Team.	<p>Beaufsichtigt den Fall direkt.</p> <p>Berichtet nach oben unter Einhaltung des „Need-to-know-Prinzips“. Auswahl erfolgt auf der Grundlage von seiner/ihrer Integrität, seines/ihrer Verständnisses in Bezug auf sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauchs, seiner/ihrer Kenntnisse betreffend des Personalwesens und seiner/ihrer Fähigkeit, zwischenmenschliche und institutionelle Interessenskonflikte zu verhandeln.</p>	Sobald die Entscheidung eine Untersuchung einzuleiten getroffen wurde.		
4	Risikobewertung und Rechtsberatung.	Untersuchungsleiter*in (zusammen mit Sicherheitsberater*in und Rechtsberater*in).	Sicherheitsrisiken für die Zeugen*innen, die beschuldigte Person, die Mitarbeiter*innen der	So bald wie möglich.		

			<p>Organisation und das Untersuchungsteam werden ermittelt. Bewertung und Erwägung von Maßnahmen zur Risikominimierung.</p> <p>Risiko der Rufschädigung.</p> <p>Rechtliche Implikationen. Verstoß gegen das geltende Strafrecht? Lokaler arbeitsrechtlicher Kontext?</p> <p>Berücksichtigung des lokalen Kontextes, der Kultur und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Untersuchung.</p> <p>Einverständnis des/der Zeugen*in, Anzeige zu erstatten, falls es sich um eine Straftat handelt?</p>			
5	Unterstützung von Zeugen*innen und Opfer	Untersuchungsleiter*in verweist auf entsprechende (zuvor ermittelte) lokale Einrichtung/Leistung.	<p>Medizinisch</p> <p>Psycho-sozial</p> <p>Sicherheit - Gegebenenfalls Unterbringung an einem sicheren Ort</p>	So bald wie möglich.		
6	Sicherheit und Unterstützung der	Untersuchungsleiter*in (zusammen mit	Bewertung potenzieller Sicherheitsrisiken für die	So bald wie möglich.		

	beschuldigten Person.	Sicherheitsberater*in, falls erforderlich)	beschuldigte Person sowie mögliche zu ergreifende Maßnahmen zur Risikominimierung, Verlegung der beschuldigten Person an einen neutralen Ort, falls angemessen			
7	Kontrolle des Informationsaustausches	Untersuchungsleiter*in	Weitergabe sachdienlicher Informationen nur auf der Grundlage des „Need-to-know-Prinzips“. Die Wahrung der Vertraulichkeit ist unerlässlich. Sicherstellung von Unterlagen und anderen Beweismitteln (z. B. Computer)	Kontinuierliche Überwachung und regelmäßige Neubewertungen erforderlich.		
8	Problemstellungen in Zusammenhang mit Medien	Untersuchungsleiter*in (zusammen mit Medien-/PR- oder Kommunikationsteam, falls zutreffend).	Es werden keine Einzelheiten bekannt gegeben, sofern dies nicht erforderlich ist. Wenn Informationen über den Fall an die Medien durchgesickert sind, sollte sich die Organisation auf eine Stellungnahme einigen und alle Medienanfragen sollten über eine vereinbarte Anlaufstelle abgewickelt werden. Suspendierung von der	Zu Beginn der Untersuchung. Erarbeitung einer möglichen Stellungnahme im Vorfeld, um auf ein Durchsickern von Informationen vorbereitet zu sein.		

			beschuldigten Person?			
9	Bereitstellung von Ressourcen für die Untersuchung.	Untersuchungsleiter*in	<p>Personal - werden Übersetzer*innen benötigt? Finanz- und/oder IT-Experten*innen?</p> <p>Logistische Unterstützung und Ausstattung</p> <p>Finanzierung</p> <p>Geschützter, diskreter Raum für das Untersuchungsteam zur Planung und für Befragungen.</p> <p>Sicherheitsberatung. Vollmacht für uneingeschränkten Zugang zu Beweismitteln (Dokumente, Computer, etc.)</p>	Vor und während der Untersuchung.		
10	Auswahl und Einweisung des Untersuchungsteams.	Untersuchungsleiter*in	Finden Sie geeignete, qualifizierte und erfahrene Untersuchungsbeauftragte. Mindestens zwei Untersuchungsbeauftragte im Team, möglichst mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis. Falls eine leitende Führungskraft Gegenstand der Untersuchung ist, sollten Alter/Erfahrung der Untersuchenden berücksichtigt	Zu Beginn der Untersuchung.		

			<p>werden. Idealerweise sollte mindestens ein*e Untersuchungsbeauftragte*r über fundierte Kenntnisse des Gebiets und der Kultur verfügen.</p> <p>Teilen Sie die Aufgabenbeschreibung mit dem Untersuchungsteam, und vereinbaren Sie einen Zeitplan.</p> <p>Im Falle von externen Untersuchungsbeauftragten erstellen Sie Verträge.</p>			
11	Integrität/Glaubwürdigkeit der Untersuchung	Untersuchungsteam und Untersuchungsleiter*in tragen die gemeinsame Verantwortung für die Integrität der Untersuchung	<p>Gut ausgearbeitete Richtlinien, auch in Hinblick auf die Vertraulichkeit/Verschwiegenheit</p> <p>Eindeutige, schriftliche Beschreibung des Aufgabenbereichs und Untersuchungsverfahrens</p> <p>Unabhängige Untersuchungsbeauftragte mit entsprechender Qualifikation und Erfahrung</p> <p>Gründliche, gut geplante und systematische Untersuchung</p> <p>Leiter*in beaufsichtigt das</p>	Die Untersuchung sollte innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens abgeschlossen werden. Falls es nicht möglich ist den Zeitrahmen einzuhalten, sollte das Untersuchungsteam den/die Führungskraft über die Notwendigkeit der Verlängerung ordnungsgemäß benachrichtigen sowie eine		

			Verfahren	Begründung dafür abgeben.		
12	Untersuchungsplanung	Untersuchungsteam, unter Einbeziehung des/der Untersuchungsleiter*in	<p>Logistik</p> <p>Erforderliche dokumentarische Beweismittel. Wer soll befragt werden, wo und in welcher Reihenfolge?</p> <p>Besichtigung von relevanten Orten.</p> <p>Berücksichtigung des lokalen kulturellen Kontextes.</p> <p>Je nach Bedarf Kontaktaufnahme mit anderen Organisationen und lokalen Behörden</p>	Vor Beginn der Untersuchung, und unter ständiger Beobachtung während der gesamten Untersuchungsdauer		
13	Kommunikation mit dem Untersuchungsteam während der Untersuchung	Untersuchungsleiter*in	<p>Der/die Untersuchungsleiter*in steht zur Verfügung, um Fragen und Anliegen zu besprechen, die sich während der Untersuchung ergeben - einschließlich der Möglichkeit, dass weiterer mutmaßliche Verstöße offengelegt werden.</p> <p>Berücksichtigung der Sicherheit und des Wohlergehens vom Untersuchungsteam.</p> <p>Überwachung der Einhaltung</p>	Gezielt während der Untersuchung.		

			<p>der Grundsätze und organisatorischen Verfahren durch das Untersuchungsteam</p> <p>Kontaktaufnahme mit der Zentrale und den Führungskräften am Ort der Untersuchung</p> <p>Steuerung der Beziehungen zwischen dem Untersuchungsteam und dem Rest der der Organisation. Unterstützung des Teams beim Zugang zu Hintergrundinformationen und/oder dokumentarischen Beweismitteln</p>			
14	Sammlung von Beweismitteln	Untersuchungsteam	Sammeln und Sichern von Beweismaterial, Computer (wo zutreffend), Dokumentation der Besichtigungen vor Ort und Aufzeichnungen von Zeugen*innenbefragungen	Systematisch während der Untersuchung.		
15	Verfassung des Untersuchungsberichts	Untersuchungsteam.	<p>Gesonderte Berichte zu jeder einzelnen Person, die von den Anschuldigungen betroffen ist</p> <p>Beweise zum Nachweis oder zur Widerlegung aller Punkte eines jeden angeblichen Verstoßes - systematisch und</p>			

			<p>klar dargestellt.</p> <p>Die Ergebnisse des Untersuchungsteams für jeden mutmaßlichen Verstoß wird aufgelistet</p> <p>Die Erkenntnisse können sein: Beschwerde wird bestätigt; Beschwerde unbegründet (Beweise zur Widerlegung); Beschwerde nicht bestätigt (unzureichende Beweise)</p> <p>Empfehlungen in Bezug auf Anpassungen von Richtlinien und/oder Verfahren - aufgeführt in separatem Verzeichnis</p>			
16	Durchsicht/Bewertung des Abschlussberichts	Untersuchungsleiter*in mit Unterstützung von Managementteam, sofern angemessen.	<p>Sichtung und Überprüfung des Berichts</p> <p>Entscheidung, ob Erkenntnisse anerkannt werden oder ob zusätzliche Informationen eingeholt werden sollen.</p> <p>Planung von zu ergreifenden Folgemaßnahmen</p>	Sobald der Bericht eingereicht wurde		

17	Maßnahmen nach der Untersuchung	Untersuchungsleiter*in mit Unterstützung von Managementteam, sofern angemessen - insbesondere, Personalabteilung und Rechtsberater*in	<p>Bei Vertragsverletzungen: Disziplinarmaßnahmen, Anhörung, Entlassung</p> <p>Mögliche Weiterleitung an die Behörden?</p> <p>Laufende Unterstützung für den/die Betroffenen?</p> <p>Angemessene Rückmeldung an die verdachtsäußernde Person, Opfer, beschuldigte Person, Zeugen*innen, Community, Personal, soweit erforderlich.</p> <p>Minimierung der Rufschädigung der beschuldigten Person, falls sie entlastet wurde</p> <p>Bereitstellung von Schulungen, Monitoring, um auf das festgestellte Fehlverhalten der beschuldigten Person zu reagieren, sofern angemessen</p> <p>Entgegensteuerung, um negative Auswirkungen auf die Beziehung zur Community zu verringern</p> <p>Förderung der Mitarbeiter*innenmoral</p> <p>Weiterverfolgung des</p>	Innerhalb einer Woche nach Einreichung des Untersuchungsberichtes. Idealerweise, sollte diese Phase innerhalb von 28 Tagen nach Erhalt des ursprünglichen Vorwurfes erreicht werden.		
----	---------------------------------	---	---	--	--	--

			Management-Observation-Berichts Überprüfung der Risikomatrix und Verstärkung der Präventionsmaßnahmen, um sexuelle Ausbeutung und Missbrauch in Zukunft zu verhindern, falls erforderlich			
--	--	--	--	--	--	--

Anhang 4

Vorlage für ein Maßnahmenprotokoll

Dieses Protokoll sollte innerhalb von 24 Stunden, nachdem der Vorwurf bei der leitenden Führungskraft eingegangen ist, ausgefüllt werden. Es ist elektronisch und passwortgeschützt zu senden an:

[Hier Namen einfügen]

Das Berichtsprotokoll wird es der leitenden Führungskraft ermöglichen:

- Die Untersuchung zu verfolgen, und somit sicherzustellen, dass sie zeitnah durchgeführt wird.
- Aus den Ergebnissen zu lernen.
- Informationen für statistische Meldungen und Jahresberichte zusammenzustellen.

Die leitende Führungskraft, der für die Bearbeitung des Verdachts auf Kindeswohlgefährdung verantwortlich ist, muss dieses Protokoll zu Beginn des Verfahrens, danach alle vier Wochen und nach Abschluss des Untersuchungsverfahrens aktualisieren. Es sollte den oben genannten Personen bei jeder Gelegenheit vorgelegt werden.

Verdachtsäußernde und beschuldigte Person, gegen die der Vorwurf der Kindeswohlgefährdung erhoben wird

Name der beschuldigten Person	
Angestellte*r oder Freiwillige	
Stellenbezeichnung/Projektleistung/Land	
Abteilung/Serviceleistung und Standort	
Region/Land und nationale Serviceleistung	
Angaben zur verdachtsäußernden Person	

Führungskraft/ Manager*in, der/die die Anschuldigung entgegennahm	
---	--

Wichtige Kontakte	Name und Kontaktdetails
Erste*r Vorgesetzte*r	
Zweite*r Vorgesetzte*r	
Kinderschutzleitung	
Personalberater*in	
Direktor*in oder regionale*r bzw. nationale*r Leiter*in der Serviceleistung	
Jegliche weitere relevante Person [angeben]	

Einzelheiten in Bezug auf den Verdachtsfall	
Angaben zur/zum mutmaßlichen Betroffenen („Opfer“), falls bekannt (Name, Geburtsdatum und Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Geburtsland, besondere Bedürfnisse, usw.).	
Detaillierte Beschreibung des Verdachts der Kindeswohlgefährdung	
Bisherige eingeleitete Maßnahmen sowie wichtige getroffene Entscheidungen (z.B.: Einzelheiten zu etwaigen Untersuchungen, Suspendierungen usw.) Separate, laufende Aufzeichnungen und Einzelheiten der Befragungen und Gespräche sollten aufbewahrt werden	

und bei Bedarf zur Verfügung stehen.	
Meldungen an externe Stellen <i>(Weiterleitung an die Polizei oder Meldung an die Berufsaufsichtsbehörde)</i>	
Formular ausgefüllt von	Unterschrift: Datum: //
Designierte*r leitende*r Mitarbeiter*in	Unterschrift: Datum: //
Formular geprüft durch	Unterschrift: Datum: //
Erforderliche Maßnahmen und von wem	
Nächstes Prüfungsprotokoll	Datum: //
Ergebnisse des Verfahrens zum Umgang mit Vorwürfen	

Anhang 5

Muster eines Formulars zur Risikobewertung - **Streng vertraulich**

Kinderschutz - Risikobewertung			Fall-Nr. [Einrichtungs-ID/Jahr/Nr.]			Datum der Risikobewertung		
Risikopr.	Wer ist gefährdet?	Welche Faktoren bringen sie/ihn in Gefahr?	Um welches Risiko handelt es sich?	Welche Kontrollmaßnahmen gibt es?	Risiko-bewertung ³	Welche zusätzlichen vereinbarten Kontrollmaßnahmen sollen eingeführt werden?	Von wem?	Bis wann?
<i>Beispiel</i>	Kind/ vermeintliches Opfer 4	Sie/er soll morgen in die Schule kommen und folglich mit dem/der Lehrer*in (mutmaßliche/r Täter*in) in Kontakt kommen.	Die Lehrkraft könnte sie/ihn weiter misshandeln oder sie/ihn einschüchtern.	Vereinbaren Sie mit der Mutter/dem Elternteil, dass das Kind zu Hause bleibt. Lehrkraft suspendieren.	<i>Hoch/ Mittel/ Niedrig</i>	Erteilung einer strikten Anweisung an den/die Lehrer*in, die Schule nicht aufzusuchen und keinerlei Kontakt mit dem Kind oder seiner Familie aufzunehmen.	Dorfdirektor*in	Unverzüglich
Verfasst von:			Name in Blockbuchstaben:			Unterschrift / Datum		
Zustimmung von der Leitung:			Name in Blockbuchstaben:			Unterschrift / Datum		

³ Die Risikobewertung impliziert **keine** Klassifizierung der Form des Missbrauchs, d.h. es wird nicht bestimmt oder entschieden, ob es sich bei dem Vorfall um eine „schwere“ oder „leichte“ Form des Kindesmissbrauchs handelt. Wie in unserer Kinderrichtlinie und Verfahren dargelegt, nehmen wir alle Formen von Kindesmissbrauch gleichermaßen ernst. Die Bewertung bezieht sich auf jedes einzelne von Ihnen festgestellte Risiko. Wenn es sich bei dem/der mutmaßlichen Täter*in beispielsweise um eine*n Lehrer*in handelt, der/die noch Kontakt zu Schülern*innen hat, und das Risiko besteht, dass andere Kinder missbraucht werden könnten, würden Sie dieses Risiko als „hoch“ einstufen. Die Schutzmaßnahme bestünde darin, die Lehrkraft zu suspendieren und ihr jeglichen Kontakt zu den Kindern zu verweigern.

⁴ In diesem Beispiel wären weitere gefährdete Personen: andere Schüler*innen, der/die mutmaßliche Täter*in (für den/die zu diesem Zeitpunkt die Unschuldsvermutung gilt, bis das Gegenteil bewiesen ist, und der/die möglicherweise Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist), Zeugen*innen, die Person, die den mutmaßlichen Missbrauch gemeldet hat. Die Risiken für diese Personen würden in den folgenden Zeilen bewertet werden. Außerdem besteht das Risiko einer möglichen Rufschädigung durch Medienberichte.

Anhang 6

Vorlage für den Abschlussbericht

Vorlage für einen Untersuchungsbericht – **streng vertraulich**

Die Verbreitung und Vervielfältigung dieses Berichts ist nur mit Genehmigung von:

.....gestattet.

Untersuchungsbericht

Bitte gehen Sie auf alle Rubriken in der nachstehenden Vorlage ein. Jede Untersuchung ist anders, und je nach Umfang können weitere Rubriken hinzugefügt werden.

Untersuchung in Bezug auf	
Name der untersuchten Person/en und/oder Institution	
Geburtsdatum des Kindes (falls zutreffend)	
Datum des schwerwiegenden Vorfalls [falls unzutreffendes bitte streichen]	
Name des/der Untersuchungsbeauftragten	*
Einrichtung	**
Datum der Berichtsabgabe	
Eingereichte Version (falls zutreffend)	

*Name und Bezeichnung des/der Berichtsverfassers*in und der Mitglieder des Untersuchungsteams hier einfügen. **Name der auftraggebenden Einrichtung/Organisation.

Inhaltsverzeichnis

	Seite Nr.
1. Einleitung und Hintergrund des mutmaßlichen Vorfalls	
2. Zusammenfassung (falls erforderlich)	
3. Aufgabenbeschreibung/ Untersuchungsumfang einschließlich des zu erfassenden Zeitrahmens	
4. Für die Untersuchung ausschlaggebende kontextbezogene Informationen und Einzelheiten	
5. Informationen bezüglich des Untersuchungsteam/ der Berater*innen	
6. Methodik/Verfahren und eventuelle Limitationen	
7. Chronologie der wichtigsten Ereignisse	
8. Zusammenfassung der Fakten	
9. Analyse/Bewertung der Verhaltensweisen und der Ereignisse	
10. Schlussfolgerungen	
11. Zusammenfassung der aus der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse	
12. Empfehlungen und Erkenntnisse/ nächste Schritte	
(a) Anhang: Aktionsplan – Lern- und Verbesserungsmöglichkeiten	
(b) Anhang: Aufzeichnungen/überprüfte/gesichtete Unterlagen einschließlich Richtlinien und Instrumente/Verfahren zur Datenerhebung	
(c) Anhang: Aufgesuchte/befragte Personen – Angaben müssen möglicherweise zum Schutz von Personen anonymisiert werden	
(d) Anhang: Chronologie der Ereignisse	

Vorlage für einen Untersuchungsbericht

1. Einleitung

Jede Untersuchung eines Verdachtsfalls der Kindeswohlgefährdung sollte so durchgeführt werden, dass organisationales Lernen möglich ist. Dies ist besonders wichtig damit Fachkräfte und Organisationen, die Kinder schützen, die Möglichkeit erhalten über die Qualität ihrer Leistungen zu reflektieren und aus ihrem eigenen Verhalten und dem anderer lernen zu können. Im Falle, dass etwas schief läuft, muss streng und objektiv analysiert werden, was passiert ist und warum, damit wichtige Lehren gezogen und die erbrachten Leistungen verbessert werden können, um das Risiko künftiger Schäden für Kinder zu verringern.

Alle Untersuchungen sollten in einer Weise durchgeführt werden, die:

- komplexe Umstände und unterschiedlichen Kontexte anerkennt, in denen die Einrichtungen zum Schutz der Kinder zusammenarbeiten.
- genau versucht zu verstehen, wer was getan hat und welche Beweggründe Einzelpersonen und Organisationen dazu veranlasst haben, so zu handeln, wie sie es getan haben.
- die Vorgehensweise aus der Sicht der damals beteiligten Personen und Organisationen nachzuvollziehen, anstatt sie im Nachhinein zu verurteilen.
- transparent in Bezug auf die Art und Weise der Datensammlung und -analyse ist.
- einschlägige Forschungsergebnisse und Fallbeispiele nutzt, um die Ergebnisse zu untermauern.

2. Zusammenfassung

Falls der Bericht lang und detailliert ist, ist eine Zusammenfassung hilfreich, aber nicht zwingend notwendig.

3. Aufgabenbeschreibung/Untersuchungsumfang einschließlich des zu erfassenden Zeitrahmens

4. Zusammenfassung des Sachverhalts und der Art des Vorwurfs, einschließlich kontextbezogener Informationen und Einzelheiten, die zur Untersuchung geführt haben

Bei der Betrachtung von diesem Aspekt in Hinblick auf den Fall muss entschieden werden, ob der Kontext, in dem die Untersuchung durchgeführt wurde, Auswirkungen auf die getroffenen Entscheidungen hatte und wenn ja, warum. Es sollte nur dann Bezug auf die nachstehenden Beispiele genommen werden, wenn sie zum damaligen Zeitpunkt relevant waren.

Die folgenden Hintergrundinformationen wären dabei von Nutzen:

- Arbeitsvolumen, Personalfuktuation, Krankheits- und Urlaubsvertretung
- Administrative Unterstützung
- Organisatorischer Wandel und Organisationskultur
- Sozialer und Community Kontext
- Lokale Probleme, Umweltfaktoren
- Management und Supervision
- Bewusstsein und Verständnis für Kinderschutzfragen
- Örtliche Vorgehensweise
- Risikomanagement und unterstützende Richtlinien
- Für die Familie verfügbare Dienstleistungen und Unterstützung
- Budgetrestriktion und Zuweisung von Ressourcen
- Zugang zu Aus- und Weiterbildung

Diese Liste ist nicht komplett, und möglicherweise gibt es noch weitere kontextbezogene Faktoren, die Ihres Erachtens nach miteinbezogen werden sollten.

Weitere Einzelheiten, die zu den ursprünglichen Vorwürfen oder Meldung geführt haben, sollten klar erläutert werden. Falls dienlich, sollte in diesem Abschnitt eine Chronologie der wichtigsten Ereignisse oder ein Zeitstrahl verwendet werden, um die Informationen klar zusammenzufassen.

5. Informationen in Bezug auf das Untersuchungsteam/Berater*innen und den/die Berichtsverfasser*in

Die Unabhängigkeitserklärung sollte die folgenden Informationen enthalten:

- Qualifikationen
- Erfahrung
- Aufgaben in der Einrichtung

- Unabhängigkeit von dem Vorfall.

Sie sollte Informationen über den/die Verfasser*in enthalten (Name, Berufsbezeichnung usw.) und muss eine eindeutige Erklärung enthalten, aus der hervorgeht, inwieweit er/sie von der Personalführungs- und Aufsichtsfunktion über die an dem Fall beteiligten Mitarbeiter*innen unabhängig ist.

In der Erklärung sollte eindeutig beschrieben werden, welche Informationsquellen zur Erstellung des Berichts herangezogen wurden (z. B. Analyse von Fallakten, Gespräche mit Mitarbeitern*innen usw.).

6. Methodik/Verfahren und eventuelle Limitationen

In einem zusammenfassenden Absatz sollte erläutert werden, wie die Untersuchung durchgeführt wurde und welche besonderen Untersuchungsverfahren verwendet wurden:

- Art und Weise in der die Untersuchungsbeauftragten die Untersuchung durchgeführt haben
- Einzelheiten bezüglich der gesichteten Unterlagen – als Anhang beigefügt
- Eine anonymisierte Liste der Gespräche mit Mitarbeitern*innen und wann diese geführt wurden – anonymisiert als Anhang beigefügt
- Einzelheiten bezüglich nicht verfügbarer/nicht berücksichtigter Informationen (einschließlich Begründung)

7. Chronologie der wichtigsten Ereignisse

Falls nicht in Abschnitt vier behandelt, sollte hier eine kurze Chronologie der Ereignisse wiedergegeben werden.

8. Zusammenfassung der Fakten

Der Bericht sollte mit einer Zusammenfassung relevanter Informationen über die Familie/Einrichtung /sonstige historische Daten beginnen. Verfassen Sie eine aussagefähige Zusammenfassung in narrativer Form, die nähere Informationen über das Kind, die Familie und andere wichtige Personen, die einen Einfluss auf die Untersuchung und den untersuchten Zeitraum haben könnten, enthält. Fassen Sie kurz die getroffenen Entscheidungen, die dem Kind/den Kindern und der Familie angebotenen und/oder erbrachten Leistungen sowie andere ergriffene Maßnahmen zusammen.

Hierbei soll es sich nicht um eine Wiederholung der Chronologie handeln. Vielmehr dient die Zusammenfassung aller Informationen dafür, den Kontext für die Analyse im nächsten Abschnitt Ihres Berichts herzustellen.

9. Analyse/Aufarbeitung der Vorgehensweisen und der Ereignisse

Prüfen Sie die Ereignisse, die getroffenen Entscheidungen und die ergriffenen bzw. nicht ergriffenen Maßnahmen, um festzustellen, ob der Verdachtsfall bestätigt werden kann. In Fällen, in denen Entscheidungen getroffen oder Maßnahmen ergriffen wurden, die darauf hindeuten, dass die Praxis oder das Management verbessert werden könnten, versuchen Sie nicht nur zu verstehen, was geschehen ist, sondern auch, warum etwas geschehen oder nicht geschehen ist.

Zusätzlich zu dem spezifischen Aufgabenbereich sollten Sie Folgendes beachten:

- Waren sich die Fachkräfte der Bedürfnisse der Kinder, mit denen sie arbeiten, bewusst und gingen sie auf diese ein? Wussten sie sowohl über mögliche Anzeichen von Missbrauch oder Vernachlässigung Bescheid als auch darüber, was zu tun ist, wenn sie Bedenken hinsichtlich des Wohlergehens eines Kindes haben?
- Verfügt die Organisation über Richtlinien und Verfahren zum Schutz und zur Förderung des Wohlergehens von Kindern sowie zum Umgang mit Verdachtsfällen auf Kindeswohlgefährdungen?
- Was waren die wichtigsten relevanten Punkte/Chancen?
- Gab es Probleme bei der Kommunikation, dem Informationsaustausch oder der Leistungserbringung?
- Wurde in der Praxis auf die ethnische, kulturelle, sprachliche und religiöse Identität/Zugehörigkeit des Kindes und der Familie sowie auf etwaige Behinderungen Rücksicht genommen, und wurde diesen nachgegangen und wurden sie dokumentiert?
- Wurden leitende Fachkräfte oder andere Organisationen und Fachleute zu dem Zeitpunkt, indem sie hätten beteiligt werden müssen, in den Fall involviert?
- Welche Verbesserungen hätten durch eine Aufstockung der Personalkapazitäten in einer oder mehreren Organisationen erreicht werden können? Stand eine angemessene Anzahl von Mitarbeitern*innen für den Posten zur Verfügung? Hatten Probleme mit der Personalausstattung, z. B. unbesetzte Stellen oder krankgeschriebene Mitarbeiter*innen, Auswirkungen auf den Fall?
- War das Management bei der Entscheidungsfindung ausreichend rechenschaftspflichtig?

- In der Analyse sollten die Ergebnisse der breiteren Systeme oder kulturelle Faktoren sowie Faktoren des Umfelds, die sich auf den Fall ausgewirkt haben, hervorgehoben werden.

10. Schlussfolgerungen

In diesem Abschnitt sollten die wichtigsten Punkte der Untersuchung sowie Beweise zusammengefasst werden, die die ursprünglichen Vorwürfe bestätigen oder widerlegen.

Jeder Vorwurf sollte der Reihe nach behandelt werden, und es sollten unparteiisch Beweise angeführt werden, die den Vorwurf entweder belegen oder widerlegen.

Es kann hilfreich sein, die einzelnen Behauptungen wie folgt zusammenzufassen:

Art des Vorwurfs und etwaiger Verstoß	
Beweise zur Aufrechterhaltung	
Beweise zur Widerlegung	

Jede Anschuldigung sollte eines der drei folgenden Ergebnisse nach sich ziehen:

1. Der Vorwurf/Verstoß wurde bestätigt.
2. Der Vorwurf/Verstoß wurde aufgrund unzureichender Beweise nicht bestätigt
3. Es handelt sich um eine böswillige Anschuldigung

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass es ein Verfahren gibt, um:

- Zustimmung zu dem Bericht und den darin enthaltenen Empfehlungen zu erlangen.
- die von dem Vorwurf betroffenen Personen und alle Mitarbeiter*innen/ Zeugen*innen/ Kinder/ andere Partnerorganisationen formell über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren.
- den Entscheidungsfindungsprozess für organisatorische Unterlagen und Audits klar aufzuzeichnen.
- einen Aktionsplan zu entwickeln und zu überwachen.
- die Beschwerde aufzuklären und alle Personalverfahren abzuschließen, einschließlich der Unterrichtung von Berufsverbänden und Aufsichtsbehörden.

11. Zusammenfassung der aus der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse

Der Bericht sollte mit einer knappen Schlussfolgerung enden und neben allen Erkenntnissen, die das System an sich betreffen, Empfehlungen für die Verbesserung der Vorgehensweisen hervorheben, die die Organisation als Teil des kontinuierlichen Lernens und der Verbesserung berücksichtigen sollte. Darüber hinaus sollten auch die nächsten Schritte und das Verfahren für die Rückmeldung an die ursprünglichen Beschwerdeführer*innen und die an der Untersuchung beteiligten Personen aufgezeigt werden. Unterstützung und Nachbesprechungen für alle Beteiligten sind unerlässlich.

Aus dieser Untersuchung lassen sich möglicherweise auch andere Schlussfolgerungen oder Lehren in Hinblick auf die von der Organisation angewandte Methoden zum Schutz und zur Förderung des Wohlergehens von Kindern ableiten:

Gibt es bewährte Praktiken, die hervorgehoben werden sollten, und gibt es Verbesserungsmöglichkeiten?

Gibt es Auswirkungen auf die Arbeitsweise, z.B. bei der Einstellung, Ausbildung, Verwaltung und Überwachung, der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen oder dem Mangel an Ressourcen?

Gibt es Implikationen für die aktuelle Richtlinien und Praktiken?

Unterschriften auf dem ausgefüllten Bericht erforderlich.

Verfasser des Untersuchungsberichts und Position	Unterschrift	
	Datum	
Leitende*r Mitarbeiter*in und Position innerhalb der Einrichtung	Unterschrift	
	Datum	

Anhang 7

Post-Untersuchungs-Lern- und Verbesserungsplan

[Name der Agentur]

Lern- und Verbesserungsplan

Für

Empfehlung Erkenntnisse	Zu ergreifende Maßnahmen	Zuständige*r Mitarbeiter*in [Name und Jobbezeichnung]	Datum, bis wann Maßnahme abgeschlossen sein soll	Nachweis der Fertigstellung oder des Resultates	Nachweis der Fertigstellung oder des Resultates	Datum der Abnahme

Anhang 8

Chronologie der wichtigsten Ereignisse - **Vertraulich**

Name der Agentur/Organisation					
Name/Titel des Verfassers dieser Chronologie					
Datum der Fertigstellung					
Name des Kindes/Jugendlichen, falls relevant					
Geburtsdatum					
Adresse					
Datum	Organisation	Informationsquellen	Alter des Kindes zum Zeitpunkt der Ereignisse	Beschreibung der Tätigkeit der Einrichtung/Ereignis/Kontakt/Kommunikation	Sonstige Anmerkungen
Bitte geben Sie das Datum der Kontaktaufnahme/des Erhalts der Informationen in der Organisation, nicht das Datum des Ereignisses an. Damit klar ist, wer was und wann wusste.	Falls sie sich von der untersuchenden Organisation unterscheidet.	Dies soll die Identifizierung von Dokumenten/Unterlagen, die gelesen werden müssen, ermöglichen. Geben Sie also eine Beschreibung ein, die die Identifizierung von Unterlagen zulässt.		Denken Sie daran, die tatsächlichen Namen der Mitarbeiter*innen anzugeben, die an dem Eintrag beteiligt sind (egal von welcher Einrichtung) und wie sie in Ihren Aufzeichnungen aufscheinen. Es werden keine Namen in späteren Arbeitsunterlagen oder Berichten erscheinen.	Diese Spalte ist für zusätzliche Erläuterungen in Bezug auf Organisationssysteme und -verfahren, die für das Verständnis Ihrer Einträge dienlich sind.

Anhang 9

Musterbrief zur Benachrichtigung des/der Beschuldigten über die Vorwürfe

Häufig gestellte Fragen (FAQ):

Entwurf eines Schreibens zur Unterrichtung der beschuldigten Person von einem Vorwurf im Zusammenhang mit einer Kindeswohlgefährdung über das eingeleitete Untersuchungsverfahren. Die Vorlage ist von den einzelnen Organisationen anzupassen.

Persönlich – nur für den Empfänger.

[Datum]

Sehr geehrte*r [Name]

Betreff: Verfahren – Umgang mit Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung

Nach Ihrem Treffen mit [leitender Führungskraft, d.h. dem/der Untersuchungsleiter*in] ist Ihnen bereits bekannt, dass Bedenken geäußert wurden, dass Sie sich möglicherweise entweder direkt oder indirekt gegenüber einem Kind/Kindern oder Jugendlichen in einer Art und Weise verhalten haben könnten, die weitere Untersuchungen erfordert. Anbei finden Sie ein Informationspaket, das Sie durch das Untersuchungsverfahren leiten soll.

Das beiliegende Informationspaket enthält:

- Die Kinderschutzrichtlinien und den Verhaltenskodex
- Verfahren: Umgang mit Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung
- Ein Dokument mit Fragen und Antworten, um Fragen zu den wichtigsten Phasen des Verfahrens und den möglichen Implikationen zu beantworten.

Innerhalb dieses Verfahrens bin ich der/die designierte leitende Vorgesetzte, und es liegt in meiner Verantwortung, die Untersuchung zu beaufsichtigen und zu entscheiden, wie es weitergeht.

Ich habe die laufende Leitung dieses Verdachtsfalles an [Zuständigkeit und Name einfügen] delegiert, der/die in meinem Namen als leitende Führungskraft handeln wird. Er/sie wird für das Verfahren innerhalb der (Name der Organisation einfügen)

zuständig sein und sich bei Bedarf mit anderen Personen in Verbindung setzen. Er/sie wird Sie auf dem Laufenden halten und sollte Ihre erste Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit dem Verfahren sein. Wenden Sie sich bei Fragen nicht an Ihre*n direkte*n Vorgesetzte*n, sondern an [leitende Führungskraft], erreichbar unter (Telefonnummer(n)), E-Mail [leitende Führungskraft]. Er/sie wird Ihnen den gegen Sie erhobenen Vorwurf und das Verfahren so weit wie es ihm/ihr möglich ist erläutert haben. Die Art des Vorwurfs kann die genauen Schritte beeinflussen.

Es ist möglich, dass eine Strategiesitzung stattfinden wird, um zu entscheiden, welche Maßnahmen erforderlich sind und vom wem diese ergriffen werden. Dies könnte zum Beispiel die Polizei oder das regionale Sozialamt sein. Möglicherweise wurden diese Schritte bereits gesetzt, aber [leitende Führungskraft] wird Ihnen das vereinbarte Verfahren für die Untersuchung erklären.

Als eine auf Kinder ausgerichtete Einrichtung sind wir Kindern und Jugendlichen gegenüber verpflichtet, aber wir sind auch dafür verantwortlich, dass Sie als Mitarbeiter*in die notwendige Unterstützung erhalten. Ich weiß, dass es für Sie persönlich schwierig sein kann, von einer Anschuldigung betroffen zu sein, und ich möchte Sie ermutigen, die in dem beigefügten Paket beschriebenen Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen.

Ich kann Ihnen versichern, dass jedes Untersuchungsverfahren unvoreingenommen in Angriff genommen sowie zeitnah und gründlich durchgeführt wird. Sie werden die Möglichkeit haben, sich im Rahmen der Untersuchung zu den Vorwürfen zu äußern, und Sie werden darüber informiert, wie und wann dies geschehen wird.

Wenn Sie erste Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, sich an [leitende Führungskraft] zu wenden.

Mit freundlichen Grüßen,
[Hier Zuständigkeit und Name einfügen]

Häufig gestellte Fragen (FAQ):

Verfahren zum Umgang mit Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung

Warum haben wir eine Kinderschutzrichtlinie und einen Verhaltenskodex?

Die [Organisation] ist für den Schutz aller Kinder verantwortlich, nicht nur für die, mit denen wir direkt arbeiten. Die Richtlinie, die Verfahren und die dazugehörigen Kodizes sind wichtig, weil sie einen klaren Überblick über die einzuhaltenden Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter*innen, Freiwilligen und anderen Beschäftigten in [Organisation] bieten. Damit Kinder geschützt werden, sollen diese Dokumente sicherstellen, dass sich alle über ihre Aufgaben, Zuständigkeiten sowie an sie gestellte Erwartungen im Klaren sind.

Warum haben wir ein Verfahren für den Umgang mit Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdungen ?

[Organisation]..... ist verpflichtet sicherzustellen, dass wir bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung die nationalen Gesetze, die gesetzlichen Leitlinien und die lokalen Meldevorschriften sowie -verfahren in Bezug auf den Umgang mit solchen Verdachtsfällen oder Anschuldigungen einhalten. Diejenigen, die unsere Leistungen unterstützen oder in Anspruch nehmen, müssen wissen, dass sie sicher sind und dass alle Vorwürfe gründlich untersucht werden. Dieses Verfahren sorgt dafür, dass alle Anschuldigungen auf faire und unabhängige Weise untersucht werden.

Warum wird gegen mich auf diese Weise ermittelt?

[Organisation] nimmt alle Anschuldigungen gegen Mitarbeiter*innen und Freiwillige ernst. Wir haben ein Verfahren, das wir konsequent auf jeden/jede anwenden, der Gegenstand eines Vorwurfes ist.

Um welche Art von Untersuchung handelt es sich?

Es wird eine gründliche Untersuchung des Verdachts und der vorgebrachten Bedenken durchgeführt, in die alle Kinder, mit denen Sie Kontakt hatten, einbezogen werden können. Die Untersuchung könnte Ihre eigenen Kinder und Ihre Familie miteinbeziehen, wenn es Grund zur Sorge gibt, dass sie gefährdet sein könnten. Der Untersuchungsprozess kann vier verschiedene Elemente umfassen:

- Eine polizeiliche Untersuchung, wenn es Anzeichen auf eine Straftat gibt.
- Erhebungen und Beurteilungen durch das regionale Sozialamt (oder entsprechende Stellen in anderen Ländern).
- Eine interne disziplinarische Untersuchung.
- Beschäftigung mit der Frage, ob eine Person von der Arbeit mit vulnerablen Kindern/Erwachsenen ausgeschlossen werden soll (d. h. Weiterleitung der Meldung an das Bundeszentralregister, Vermerk im Strafregister, Berufsaufsichtsbehörde oder einer gleichwertigen nationalen Behörde) und/oder Benachrichtigung eines Berufsverbands wegen beruflichen Fehlverhaltens.

In Fällen, in denen externe Untersuchungen parallel zu einer internen Untersuchungen durchgeführt werden, wird [Organisation] in der Regel das Ergebnis der externen Verfahren abwarten, bevor es mit dem internen Verfahren fortfährt.

Die leitende Führungskraft, die für dieses Verfahren zuständig ist, wird Ihnen die Art dieser Untersuchung und die damit verbundenen Folgen erläutert haben.

Wer sind die zentralen Personen, die an der Untersuchung beteiligt sind?

Während der gesamten Untersuchung gibt es wichtige interne und externe Ansprechpersonen.

Interne Ansprechpersonen:

Designierte leitende Mitarbeiter*in

Diese Aufgabe wird von [Name] wahrgenommen. Der/die designierte leitende Mitarbeiterin ist rechenschaftspflichtig für den Umgang mit allen Verdachtsmeldungen und beaufsichtigt diesen Prozess. Er/sie wird normalerweise die Untersuchungsaufgaben und -zuständigkeiten an die leitende Führungskraft delegieren, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor.

Leitende Führungskraft

- Diese Aufgabe wird von der entsprechenden [Organisation] wahrgenommen. Dies ist möglicherweise nicht derselbe geografische Ort, an dem Sie arbeiten, ehrenamtlich tätig sind oder leben; oder
- Für den Fall, dass es sich nicht um ein namentlich benanntes Kind handelt, wird der Vorwurf von der leitenden Führungskraft an dem Ort geprüft, an dem der/die Mitarbeiter*in/Freiwillige tätig ist;

Die leitenden Führungskraft ist für das Verfahren innerhalb von [Organisation] zuständig und wird sich bei Bedarf mit den externen Stellen in Verbindung setzen. Die leitenden Führungskraft wird Sie auf dem Laufenden halten und sollte Ihre Ansprechperson für alle Fragen zum Verfahren sein. Sie sollten sich mit Ihren Fragen nicht an Ihre direkte Vorgesetzte oder Ihren direkten Vorgesetzten wenden.

Wer wird noch beteiligt sein?

Die Einbeziehung externer Organisationen hängt von der Art der Untersuchung und den möglichen Ergebnissen ab. In einigen Fällen können andere Einrichtungen, die Polizei oder

die örtlichen Sozialdienste (oder vergleichbare Einrichtungen) einbezogen werden. In Fällen, in denen es um gesundheitliche Belange geht, können medizinische Fachkräfte kontaktiert werden.

Wer wird über diese Angelegenheit Bescheid wissen?

Die Vertraulichkeit dieser Untersuchung wird während des gesamten Verfahrens gewahrt. Damit soll sichergestellt werden, dass die Untersuchung nicht beeinträchtigt und das betroffene Kind geschützt wird.

Ihre direkte Vorgesetzte oder Ihr direkter Vorgesetzter wird ebenfalls darüber informiert, dass dieses Verfahren eingeleitet wurde.

Ihre direkte Vorgesetzte oder Ihr direkter Vorgesetzter wird wahrscheinlich involviert werden, wenn eine interne Disziplinaruntersuchung, oder wenn Sie ein Freiwilliger sind, ein internes Freiwilligendisziplinarverfahren, notwendig ist. Dieses findet in der Regel nach Abschluss der externen Untersuchungen statt.

Was wird am Ende der Untersuchung geschehen?

Nach Abschluss der externen Untersuchungen werden die leitende Führungskraft, der/die designierte leitende Mitarbeiter*in und der von der örtlichen Behörde zuständige Beamte (oder eine gleichwertige Person) das Ergebnis formell überprüfen und festlegen, welche weiteren Maßnahmen gegebenenfalls erforderlich sind.

Zu den möglichen Ergebnissen gehören:

- Wiedereingliederung in den Arbeitsplatz
- Anordnung von Leistungsmanagement oder Befähigungsprozessen
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Benachrichtigung des Bundeszentralregisters/Berufsaufsichtsbehörde (Eintragung ins Strafregister) (oder eine gleichwertige Stelle in anderen Ländern), um zu prüfen, ob ein Verbot für die Arbeit mit Kindern besteht
- Verweisung an eine Berufsregistrierungs-/Regulierungsbehörde (falls zutreffend) zur Anhörung in Bezug auf die Eignung zur Ausübung des Berufs

Wo kann ich Unterstützung erhalten?

Es liegt in der Natur der Sache, dass dies ein schwieriger Prozess sein kann, nicht nur für Sie und Ihr Arbeitsleben, sondern auch für Ihre Familie. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass [Organisation] Anschuldigungen in Bezug auf Kindeswohlgefährdungen gründlich untersucht. Wir sind uns jedoch bewusst, dass diese Untersuchung erhebliche Auswirkungen auf Sie haben kann.

Jeder Mensch reagiert unterschiedlich auf diese Umstände und benötigt dementsprechend unterschiedliche Formen der Unterstützung. Es gibt eine Reihe von alternativen Unterstützungsmöglichkeiten, die Sie in dieser Zeit hilfreich finden könnten.

Mit wem darf ich noch darüber sprechen?

Wir verstehen, dass Sie die Untersuchung vielleicht mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin und/oder Ihrer Familie besprechen möchten.

Bitte beachten Sie, dass Sie mit niemandem sprechen dürfen, der in die Untersuchung involviert werden könnte. Hierbei kann es sich um die Person, die das Anliegen vorgebracht hat, die betroffene Person, oder mögliche Zeugen*innen handeln. Um die Vertraulichkeit zu wahren, sollten Informationen nur dann weitergegeben werden, wenn dafür einen bestimmte Notwendigkeit oder Grund besteht.

Der/die für dieses Verfahren zuständige leitende Führungskraft wird Sie dabei beraten, und wenn Sie weitere Fragen haben, sollten Sie ihn/sie um Rat fragen.

Was ist mit meinen Aufgaben bei [Organisation]?

Jede Untersuchung ist unabhängig und individuell. Es kann sein, dass wir dafür sorgen, dass Sie bis zum Abschluss der Untersuchung nicht arbeiten oder ehrenamtlich tätig sind. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass dies der richtige Schritt ist, werden wir dies mit Ihnen besprechen und die zu treffenden Vorkehrungen festlegen. Für Mitarbeiter*innen kann dies bedeuten, dass Sie bei voller Bezahlung von der Arbeit suspendiert werden.

Je nach dem Ergebnis der Untersuchung können wir Ihre Eignung für eine weitere Beschäftigung oder ehrenamtliche Tätigkeit bei [Organisation] prüfen.

Wie werden die Informationen im Zusammenhang mit diesem Verfahren aufgezeichnet/gespeichert?

Während der Bearbeitung der Vorwürfe ist die leitende Führungskraft für die Erstellung und Verwaltung der Aufzeichnungen zuständig. Nach Untersuchungsabschluss werden alle Unterlagen sicher in einem nichtöffentlichen Abschnitt Ihrer Personalakte aufbewahrt/gespeichert.

Wie verhalte ich mich bei Fragen oder Bedenken?

Bei weiteren Fragen oder Anliegen sollten Sie sich an die designierte leitende Führungskraft wenden.

Autoren*innen und Mitwirkende

Dieses Handbuch wurde von Jenny Myers und Helen Edwards für Keeping Children Safe in Absprache mit wichtigen internationalen NGO entwickelt (Islamic Relief Worldwide, Kindernothilfe, Plan International, SOS-Kinderdorf International und War Child Holland).

Einige Materialien wurden aus einer Reihe von Quellen übernommen, die von Partnerorganisationen zur Verfügung gestellt wurden. Keeping Children Safe dankt Plan International, SOS-Kinderdorf International, International Council of Voluntary Organisations (ICVA) und CHS Alliance für ihre Beiträge.



Keeping Children Safe www.keepingchildrensafe.global

Registrierungsnummer der Wohltätigkeitsorganisation: 1142328.

© Keeping Children Safe 2014