



Rehabilitation von Personen im Falle erwiesener Falschbeschuldigung und der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Durch zu Unrecht vorgebrachte Beschuldigungen können erhebliche Belastungen und Konsequenzen für betroffene Personen eingetreten sein, womöglich nicht oder nur bedingt aus der Welt zu schaffen sind. Insbesondere dann, wenn sie auch die Privatsphäre Beschuldigter betreffen. Das gilt besonders für in Verdacht geratende Personen, wenn es nicht gelang, einen Verdacht weder verwerfen oder zu bestätigen zu können.

Darum ist ein Konzept für den Umgang mit erwiesener Falschbeschuldigung und ungeklärten Verdächtigungen als Element der Mitarbeiterfürsorge notwendig. Dieses Konzept ist von Seiten der Leitung mit der Mitarbeitervertretung abzustimmen und wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent gemacht und ist verbindlich.

Ziele der Rehabilitation im Falle erwiesener Falschbeschuldigung:

Die Einrichtungsleitung wird aber alles tun, um in der Einrichtung und der Mitarbeiterschaft das Vertrauen in betroffene Personen wieder herzustellen und mögliche weitere Folgen so gut wie möglich zu mildern. Die Durchführung der Rehabilitation liegt genauso in der alleinigen Verantwortung der Leitung, wie die Verdachtsklärung und der Entscheidungen über den Umgang mit zu Recht Beschuldigungen.

- Im Falle der Falschbeschuldigung von Schutzbefohlenen ist die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität das Ziel. Gegebenenfalls werden Angehörige bzw. Vormünder und Leistungsträger einbezogen.
- Im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern hat die Rehabilitation von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität, der Vertrauensbasis des Arbeitsvertragsverhältnisses und ihre volle Arbeitsfähigkeit zum Ziel. In jedem Fall muss die MAV einbezogen werden.

Entscheidungsvariablen für die Rehabilitation:

- Wenn sich als Ergebnis einer internen Abklärung oder eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens herausstellt, dass die Vorwürfe der sexualisierten Gewalt nicht zutreffend sind und die Einrichtungsleitung sich dieser Überzeugung anschließen kann, ist immer eine sofortige Rehabilitation der falsch beschuldigten Person einzuleiten.
- Wenn ein Gericht kein Urteil mangels Beweisen fällen kann, hat das allerdings nicht automatisch zur Folge, dass Beschuldigte rehabilitiert werden. Es bleibt dann die Entscheidung der Einrichtungsleitung, ob das notwendige Vertrauensverhältnis als gegeben oder gestört angesehen wird.

Elemente der Rehabilitation:

Die Durchführung einer Rehabilitation muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden, wie die Klärung des Verdachts bzw. Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung.

Dazu gehört:

1. Die Leitung sucht das Gespräch mit falsch beschuldigten Personen und spricht ihm/ihr ausdrücklich ihr Vertrauen aus und spricht mit ihm/ihr ggf. weiter Schritte ab, um die negativen Folgen zu mildern.
2. Die Leitung benachrichtigt alle in der Sache informierten und befassten Stellen über die Entkräftung der Vorwürfe und begründet ihre Entscheidung über die Rehabilitation. Dazu gehören insbesondere involvierte und informierte Mitarbeiter/-innen der Einrichtung.
3. Die Leitung leistet für den Fall, dass in Angelegenheit Medien berichtet haben, in Abstimmung mit der zu Unrecht beschuldigten Person, geeignete Möglichkeiten der Rehabilitation.
4. Die Leitung bietet zu Unrecht beschuldigten Personen bei Bedarf die Möglichkeiten der Aufarbeitung und Finanzierung von Supervision und Therapie.
5. Die Leitung stellt zu Unrecht Beschuldigten wird frei, ob er/sie an seinem/ihrer bisherigen Arbeitsplatz weiterhin tätig sein möchte oder ob eine neue Einsatzmöglichkeit gesucht werden muss.
6. Alle Erkenntnisse, Entscheidungen, Begründungen und Handlungsschritte der Rehabilitation sind zu dokumentieren. Diese Dokumente sind den zu Unrecht beschuldigte Personen zugänglich, sofern keine Rechte Dritter verletzt werden. Sie kann entscheiden, ob die Dokumente nach Abschluss der Rehabilitation vernichtet oder aufbewahrt werden sollen.
7. Für den Fall, dass die Missbrauchsbeauftragte des Bistums involviert ist, ist sie über die Rehabilitation und ihre Begründung zu informieren.

Konsequenzen der Rehabilitation für nicht betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Sofern involvierte MitarbeiterInnen oder beteiligte Dritte bei Mitteilung über die Rehabilitation und ihre Gründe keine Gesichtspunkte vorbringen, die aus Sicht der Leitung die erneute Überprüfung der Entscheidung notwendig machen, wird von den Informierten erwartet, die Entscheidung ohne Wenn und Aber zu respektieren.

Wenn MitarbeiterInnen im Dienstkontext danach dennoch die Entscheidung aktiv in Zweifel zieht, wird dessen Verhalten wird als Störung des Betriebsfriedens bewertet.

Die zu Unrecht beschuldigte Person wird ggf. dabei unterstützt, um rechtliche Schritte einleiten zu können, die der Wiederherstellung der Integrität, bzw. der Abwehr negativer Folgen dienen.

Der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Sofern ein Verdacht nicht geklärt werden konnte und völlig offen bleibt, ist dieses eine große Belastung für die Verdächtigten, für informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Einrichtungsleitung.

Die Leitung sollte im Zweifel eine zu begründende Entscheidung im Umgang mit Verdächtigten nach Maßgaben des Kinderschutzes und des Betriebsfriedens treffen und für ihre Entscheidung. Über diese Entscheidung sollte möglichst ein Einvernehmen mit der verdächtigten Person angestrebt werden. Die Möglichkeit rechtlicher Schritte bleibt davon unberührt.

Alle dem Verdacht zu Grunde liegenden Verdachtshinweise und Handlungsschritte zur Verdachtsabklärung sind zu dokumentieren, so dass ggf. daran angeknüpft werden kann, sollten sich neue Erkenntnisse ergeben. Sofern keine Verdachtsklärung gelingt, muss die Einstellung ihrer Abklärungsbemühungen begründet und ebenfalls dokumentiert werden, um die Entscheidung und ihre Verhältnismäßigkeit ggf. auch von dritter Seite aus nachvollziehen zu können.

Kurzfassung:

Rehabilitation von Personen im Falle erwiesener Falschbeschuldigung und der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Zu Unrecht vorgebrachte Beschuldigungen und ungeklärte Verdächtigungen sind eine erhebliche Belastungen für Beschuldigte, Verdächtige, für Dritte, für informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Leitungen.

Darum ist neben dem Präventions- und Interventionskonzept für Schutzbefohlene eine Regelung für den Umgang mit erwiesener Falschbeschuldigung und ungeklärten Verdächtigungen als Element der Mitarbeiterfürsorge notwendig, um im Falle erwiesener Falschbeschuldigung, die persönliche Integrität der beschuldigten Personen wieder herzustellen und die Folgen der Falschbeschuldigung zu lindern.

Im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, ist der/dem zu Unrecht Beschuldigten das Vertrauen auszusprechen, ihn/sie ggf. vor Angriffen Dritter zu schützen und eine die Bereitschaft zu unvoreingenommenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit seinen Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten.

Die Durchführung einer Rehabilitation liegt in der Verantwortung der Einrichtungsleitung und muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden, wie die Klärung des Verdachts bzw. Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung. Das schließt die Dokumentation von Beschuldigungen und Verdachtsmomenten, Handlungsschritte zur Klärung und Begründungen von Entscheidungen ein.

Kriterien für die Entscheidungsfindung und die Art und Weise der Rehabilitation sollte zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeitervertretung ebenso verbindlich vereinbart und transparent gemacht werden, wie der Umgang mit Verdächtigungen, die nicht aufgeklärt werden können.