

Rechtliche Aspekte in der Prävention und Intervention

Hinrich Doege

Referent

Hinrich Doege

Rechtsanwalt

Präventionsbeauftragter des SHSV

Büro: Behringstraße 28a
22765 Hamburg

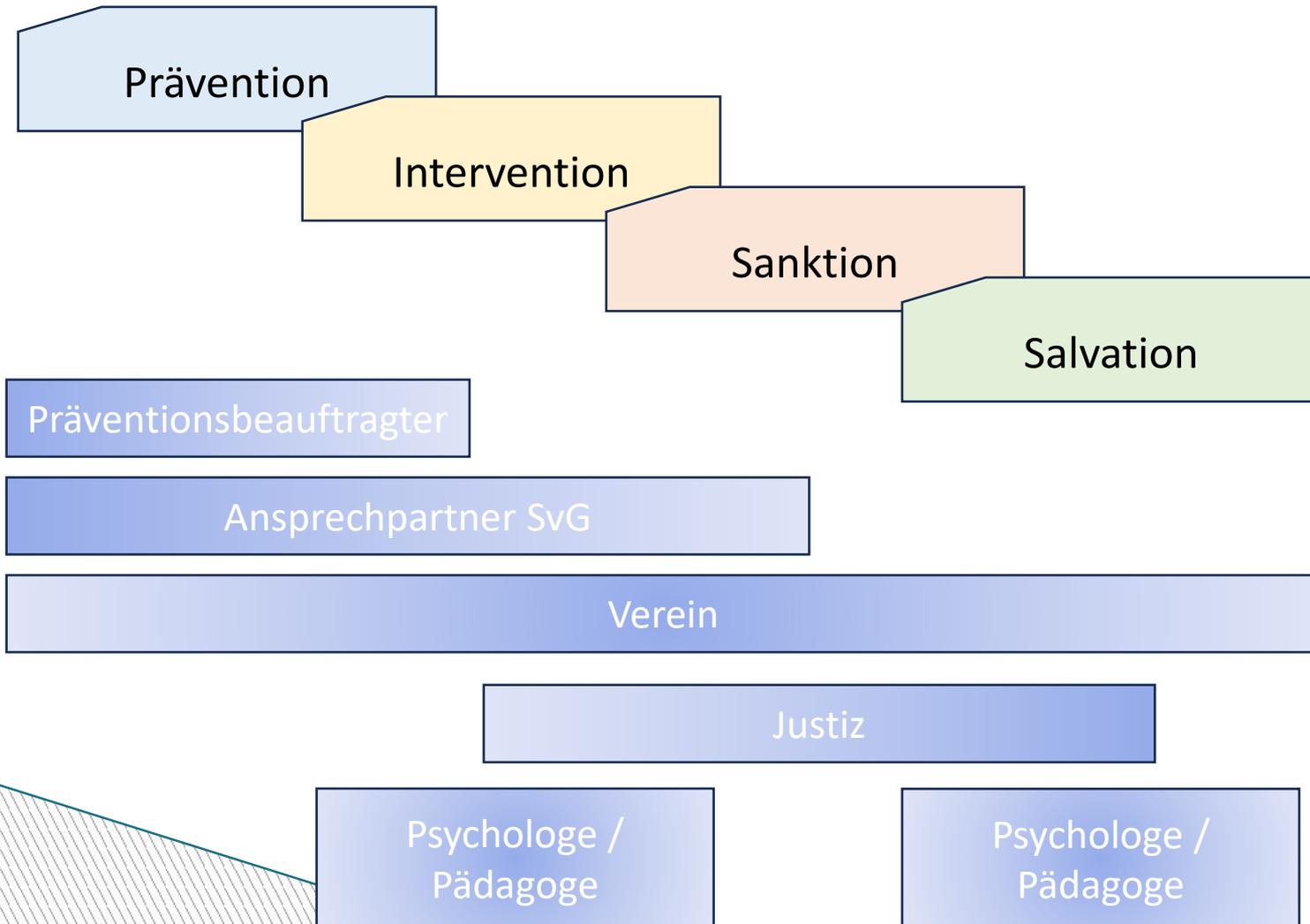
Tel: 040-30 76 96 24

Mail: hinrich.doege@shsv.de

Inhalte

- Begriffe Prävention und Intervention im System
- Täter–Opfer–Ebene
- Systemische Analyse anhand der Beteiligtenkonstellation
- Aspekte in der Präventions– und Interventionsarbeit

Prozess- und Arbeitsbereiche



Prozessbereiche

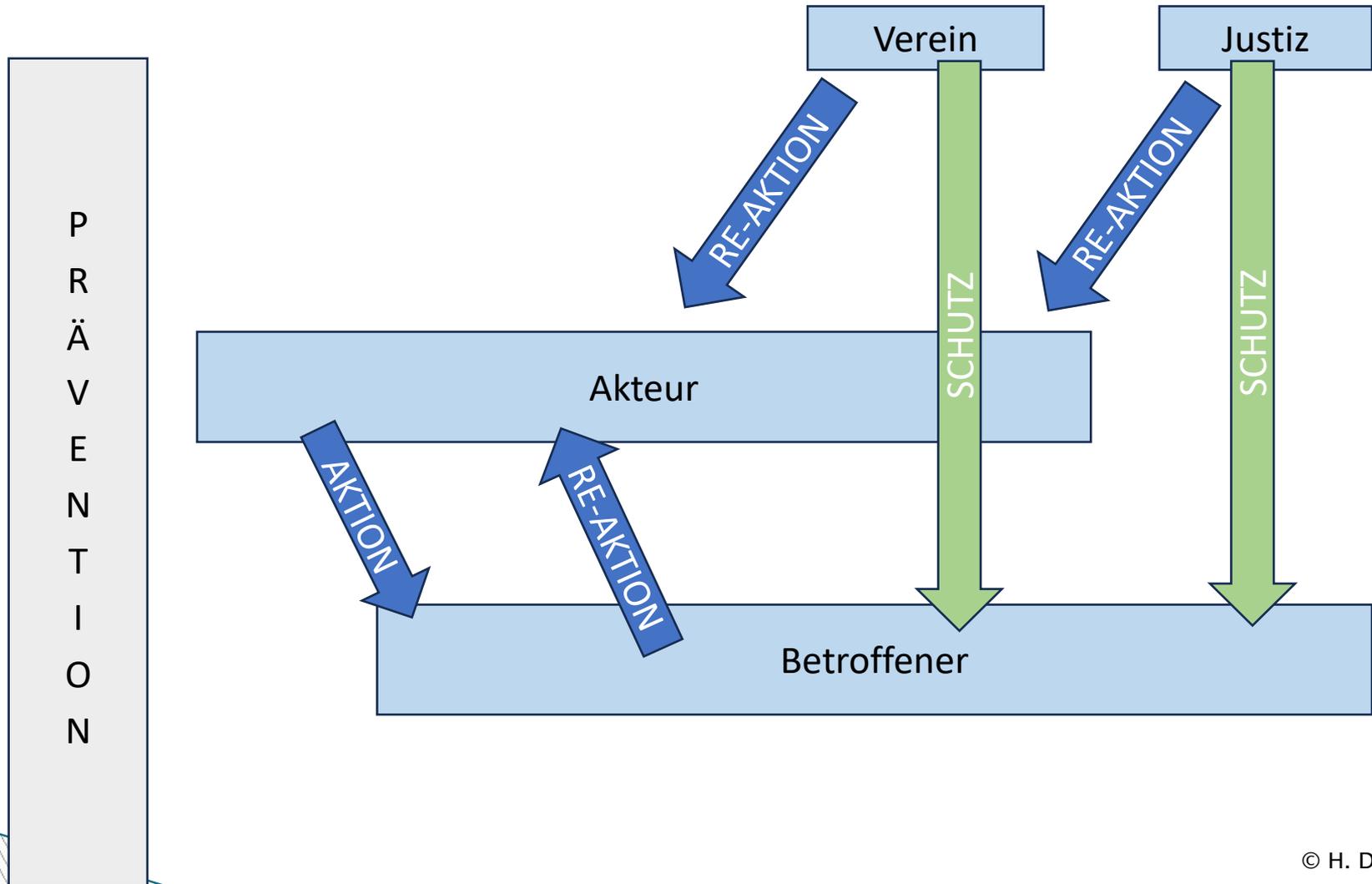
- **Prävention:**
 - vorbeugende Arbeit / Verhinderung von Situationen / Aufklärung und Wissensvermittlung
 - Personengruppenspezifisch, ggf. Einwilligung SorgeBer
- **Intervention:**
 - Tätigwerden im Verdachtsfall / Dokumentation von Meldungen / Sachverhaltsklärung / Interventionsmaßnahmen
 - Abgrenzung zu Fachstellen und staatlichen Institutionen
- **Sanktion:**
 - Strafbarkeiten, Vereinsstrafen
- **Salvation:**
 - Täter–Opfer–Ausgleich, Entschädigungen, Medizinisch-therapeutische Maßnahmen

Aufgaben Ansprechperson

- Erstellung oder Hinwirkung auf Satzungsregelung, Schutzkonzept und Interventionsplan als Grundlage der Tätigkeit
- Etablierung eines Meldesystems
- Aufnahme von Meldungen und Bearbeitung im Rahmen des Interventionsplans
- keine 24/7-Erreichbarkeit

Absicherung des Interventionsplans bei Abwesenheit, ggf. Rufumleitung auf andere Person, Autoresponder für E-Mail mit Angabe und Dauer der Abwesenheit einer anderen Ansprechperson und einer Fachberatung (nicht dass die andere AP auch abwesend ist; FBS als erreichbare Institution), allgemeine Hinweise zu weiteren Ansprechpersonen oder Institutionen als „anonyme Stelle“

Akteur–Betroffenen–Ebene



© H. Doege

Akteur

- Gründe für Aktion vielfältig:
 - Personenbezogen: Trieb oder Veranlagungsbezogen (str.)
 - Verhaltensbezogen: Erziehung, innere Einstellung/Überzeugung, Anerkennung durch Gruppe
- Alter des Akteurs maßgeblich für „Einsichtsfähigkeit“
 - Relevanz für Sanktionsausspruch
 - Unter 14 Jahre keine „Strafmündigkeit“ bis 21 Jahre nach Jugendstrafrecht, darüber hinaus Erwachsenenstrafrecht
 - Bis 7 Jahre keine Deliktsfähigkeit (als Schadensersatzpflicht), bis 10 Jahre nur Vorsatzhaftung im Straßenverkehr; bis 18 Jahre nach Einsichtsfähigkeit; über 18 unbeschränkt

Verein

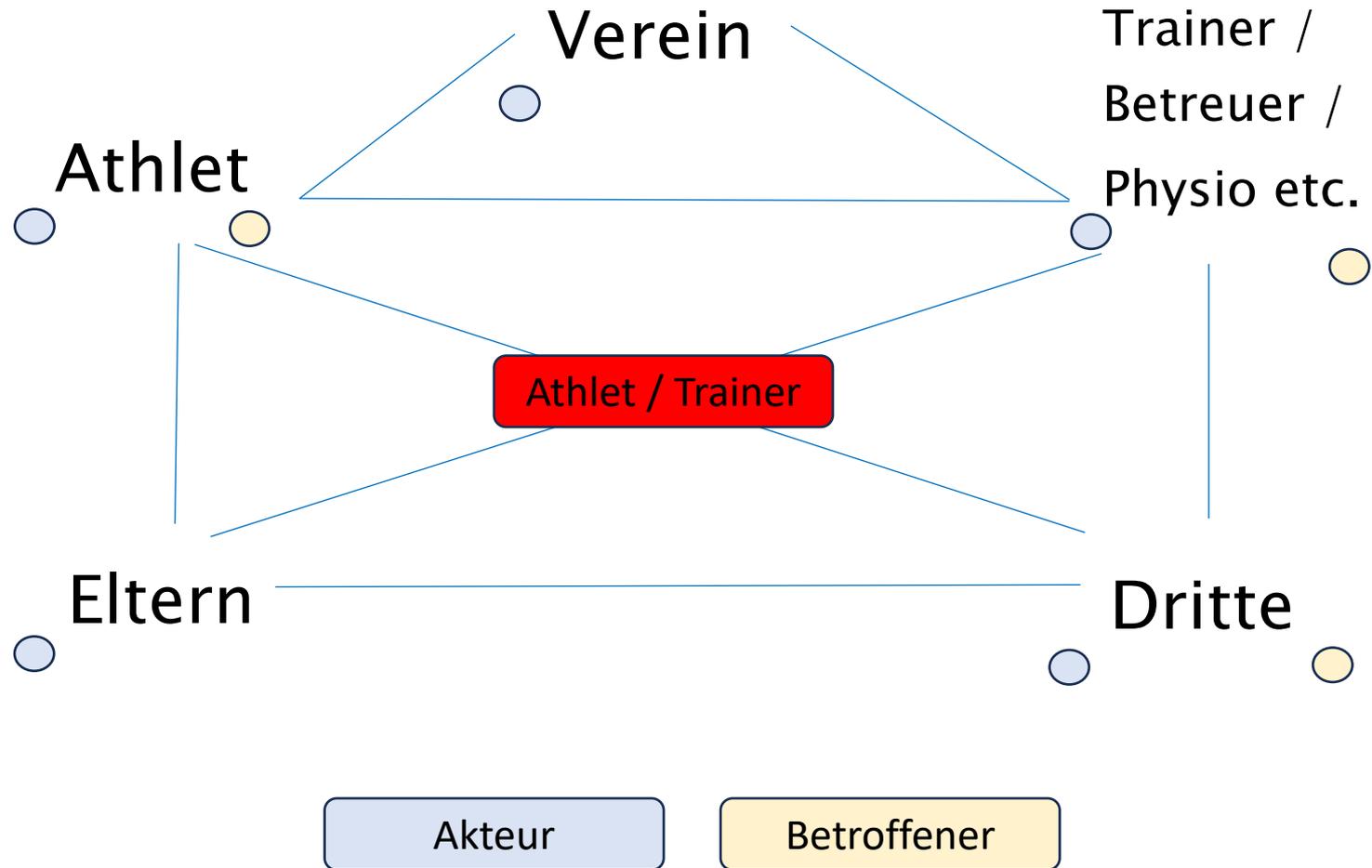
- Prüfung der Satzung in Bezug auf die Implementierung des Aspektes „Schutz vor Gewalt“
- Anpassung von Satzungsziel und Implementierung eines SvG–Beauftragten sowie Ansprechpersonen
- Auftrag zur Erstellung eines Schutzkonzeptes unter Einschluss eines Interventionsplans
- Ggf. Prüfung und Implementierung von Sanktionsmaßnahmen

Haftung für Trainer und Vorstand (bei Fällen)

soweit keine Handelndenhaftung (also selbst „Täter“)

- Haftung wie Täter bei Kenntnis und Gewährenlassen des Täters (unterlassenes Einschreiten), ggf. in Form der Beihilfeleistung (u.a. bei Verdeckungs- und Verdunklungsabsicht)
- Keine Haftung für Tat wie der Täter bei fehlender Kenntnis
- Haftung ab Kenntnis ggf. für Folgehandlungen bei ausbleibender Sanktion/Begrenzung/Bekämpfung des Problems nach Kenntnisnahme
- Organhaftung des Vorstandes als Vertretung für den Verein

Beteiligtenkonstellation



© H. Doege

Maßnahmen der Prävention

- (verpflichtende) Schulungen / Fortbildungen
 - für Athleten, Trainer und Amtsträger (Vorstand, Kampfrichter)
 - zielgruppenspezifisch (jüngere Athleten ca. 60 Min. / Athleten und Trainer getrennt je ca. 90 Min. / Amtsträger ca. 45 Min.)
- Schutzkonzeptentwicklung / Kontrolle der Durch- und Umsetzung
- Etablierung eines Meldesystems

Maßnahmen der Prävention

- Bewertung von Situationen und Beurteilung von Meldungen
- Organisation des Trainingsbetriebs:
 - Trainerteam: m/w (!), Rotation
 - Verhaltensregeln (Smartphone, Konflikte, 4-Augen, Duschen, Schlafen)
 - Kommunikationsregeln (freie und adressierte Wege, Mitlesen)
 - Einstellungen mit Nachweisen (Führungsz, Ehrenkodex, Lizenznachweis, Fortbildungen, Vorvereinsbestätigungen etc.)

Führungszeugnis

- Strafregister werden von allen Ländern geführt, unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Personen
- idR sog. Negativauskunft
- „Führungszeugnis“ als (Bundeszentralregisterauszug) vom Bundesamt für Justiz
- P: Berechtigung für „erweiterten BZR“
- Bei EU-Bürgern: „Europäisches Führungszeugnis“
- im Ausland: *Certificate of conduct*, ggf. von einer anderen Institution (Polizei, Gerichte)

Schutzkonzept

- Rechtliche Grundlage (str.), meist Drittverpflichtung von Verwaltung
- Eigenschutzmaßnahme (Selbstkontrolle/Reflexion wegen Garantenstellung)
- Vorbeugung von unerwünschten Verhaltensweisen/Straftaten
- Rechtliche Bindung, wenn durch Verein beschlossen und daraus Pflichten resultieren (u.a. Sanktionsplan, Einstellungsvor etc.)
- Empfehlung: aufteilen, nur das beschließen, was dauerhaft ist

Dokumentation und DSGVO

- Bei der Dokumentation ist die DSGVO zu beachten
- Sicherheit der Daten
- Plan über die Datenverarbeitung
- Konforme Speicherung der Daten oder Papierakten
- Löschungspflicht nach Zeitablauf
- Löschungspflicht wenn Datengeber dies fordert, aber nicht bei berechtigtem Interesse des Vereins an Daten (Verselbständigung der Datenhoheit!)

Dokumentation einer Meldung

- Nach der Vorlage des Gesprächsprotokoll der DSJ (<https://www.dsj.de/themen/kinder-und-jugendschutz/downloadbereich-arbeitshilfen-und-materialien> unter Register „Umgang mit Verdachts- oder Vorfällen“)
- Sachverhaltsdokumentation:
 - Linke Spalte: Daten und Personen
 - Mittlere Spalte: Protokoll der Sachverhaltsdarstellung der Meldeperson, stichwortartig, ggf. aber wortgetreu
 - Rechte Spalte: Platz für Nachfragen / Anmerkungen
 - Am Ende Zusammenfassung in zeitlicher Reihung

Interventionsschwelle

- Ohne Meldung / Kenntnis keine Handlung des AP
- AP prüft aufgrund der Meldung und des Interventionsplans, ob und ggf. was zu tun wäre
- Mit Meldenden kann Ablauf besprochen werden (insb., wenn „unter der Schwelle“: led. vage Vermutungen, nur Hörensagen)
- ggf. aber kein Einfluss bei Gravität des Vorfalls und Maßnahmen nach Interventionsplan („über der Schwelle“)

Intervention

- **Krisenmanagement 0:**
 - Akutmaßnahmen: tatsächliche Intervention!
idR ungefährlich; P: Gewaltmittel
 - Erste-Hilfe
- **Krisenmanagement I:**
 - Dokumentation und Prüfung
 - Vereinsinterner Prozess nach Interventionsplan / ggf. Meldung an Vorstand bei Rechts- und Dienstaufsicht (Arbeitgeber)
- **Krisenmanagement II:**
 - Vermittlung an:
 - psychologische Sofortbetreuung (ggf. durch Dritte)
 - Opferschutzmaßnahmen
 - Anzeige Polizei / StA

Vorläufige Festnahme

.§ 127 Vorläufige Festnahme

(1) Wird jemand auf frischer Tat betroffen oder verfolgt, so ist, wenn er der Flucht verdächtig ist oder seine Identität nicht sofort festgestellt werden kann, jedermann befugt, ihn auch ohne richterliche Anordnung vorläufig festzunehmen. Die Feststellung der Identität einer Person durch die Staatsanwaltschaft oder die Beamten des Polizeidienstes bestimmt sich nach § 163b Abs. 1.

(2-4) ...

- Festnahme nur bei Betroffenheit auf frischer Tat (nicht bei späterem Antreffen!)
- Festnahme nur bis Polizei eintrifft (sofortiger Anruf bei Polizei); Ziel: nur „Identitätsfeststellung“, kein Festnahme, wenn Person bekannt ist
- Keine Verpflichtung sich selbst in Gefahr zu bringen!
- Einschluss einer Person ohne Gefährdung der Person im Einzelfall zulässig

Sanktionsmöglichkeiten (1)

- Sanktionen setzen idR eine **Grundlage** (Satzung oder Gesetz) voraus
- Wenig intensive Maßnahmen brauchen jedoch keine normierte Grundlage (meist als **Annex zur Intervention** selbst)
 - z.B. Ansprache im oder außerhalb des Trainingsbetriebs als „Rüge“, „Korrektur“, Erziehungsgespräch
- Sanktionen wegen der Kompetenzgrenze auf den Verein/Organisation beschränkt, sonst Berufsaufsichtsorgan oder Justiz
- **Verwarnung**: Hinweis auf Fehlverhalten mit Aufforderung der Korrektur / Unterlassen einer Wiederholung (kann ggf. mit Sanktionsandrohung als Konsequenz verbunden werden (**Interventionsannex**))
- **Platzverweis, Betretungsverbot oder Nutzungsverbot** auf Zeit oder auf Dauer: nur, wenn und von demjenigen, dem das sog. **Hausrecht** zusteht (ggf. aber Delegation), ggf. Polizei
- **Suspendierung** der Tätigkeit als Trainer*in auf Zeit (**Arbeitsvertrag**),
- **Trainerlizenzentzug/ keine Wiedererteilung** auf Dauer oder auf Zeit (**Lizenzbestimmungen durch Lizenzgeber bzw. Lizenzbeauftragter**)
- **Suspendierung der Startberechtigung** bzw. der Lizenz als Sportler*in auf Zeit oder Dauer (**Lizenzbestimmungen durch Lizenzgeber bzw. Vereinssatzung**),
- ein **Entzug der Startberechtigung bzw. der Lizenz** als Sportler*in auf Dauer (**Satzung und Sportgericht der Organisation**)

Sanktionsmöglichkeiten (2)

- ein **Betätigungs- und Berufsverbot** für betreuende Ärzt*innen, Physiotherapeut*innen und anderweitiges medizinisches Personal auf Zeit oder auf Dauer in der Organisation (Satzung ggf. Sportgericht der Organisation)
- Vereins- oder Organisationsausschluss (Satzung ggf. Sportgericht der Organisation)
- **Amtsausübungsverbot**: ein auf Zeit oder auf Dauer ausgesprochenes Verbot, ein Amt oder in Mitgliedsverbänden oder Vereinen zu bekleiden (Satzung)
- finanzielle Konsequenzen (Vereinsstrafe: [Satzung](#), ggf. [Förderrichtlinien](#); Sponsorenbezug: Sponsorenvertrag)
- Nicht im Verein sanktionierbar:
 - Umgangsverbot: nur über Hausrecht sonst Näherungsverbot durch Gericht
 - Finanzielle Strafen ggü Minderjährigen (keine „zu spät komm“- oder „Fluchgeld“-Kasse!)

Sanktion („Vereinshopping“)

„problematischer“ ÜL fängt beim Nachbarverein an:

- Hinweis an anderen Verein „problematisch“
- Berechtigtes Interesse an Information abhängig von „Meldeschwelle“:
oberhalb, wenn strafrechtlich relevantes Verhalten vorliegt
unterhalb, wenn ÜL und Gruppe „sich nicht verstehen“
- Drittwirkung erfolgt meist über Sanktionen:
Grund für Vereinswechsel: Ausschluss, ggf. ein Lizenzentzug, Eintrag
Führungszeugnis, Umstrukturierung
- Prüfung des Vereinswechsels durch „neuen Verein“: Nachfrage bei ÜL
zum Grund, Anfrage an ÜL, ob mit altem Verein gesprochen werden
kann; Abfrage bei altem Verein, ob Ausschlussgründe bei altem Verein
vorlagen

Salvation / Sanktion

- „Einigung zwischen Täter und Opfer“ ist kein Grund vom Interventionsplan abzuweichen (!)
 - Ggf. erfolgen Entschuldigungen durch Täter nur zum Vorwand, die Sanktion verhindern zu können oder aufgrund Einschüchterungen des Opfers (daher immer Trennung von Akteur und Betroffenen im Verfahren)
 - „Anzeigen“rücknahme gibt es nicht, auch nicht in der Intervention, da die Anzeige nur eine Informationsgabe ist, ggf. aber Rücknahme des Strafantrags ggü StA (bei Taten, die nur auf Antrag verfolgt werden)
 - Prüfung der Ernsthaftigkeit des Wunsches beim Betroffenen, bei großem Einsatz des Betroffenen für Täter sind es meist „schlechte Motive“, wenn Verdacht unbegründet, wird dies auch das Ergebnis der Prüfung durch AP sein
 - Nachverhalten des Täters ist bei Sanktionsauswahl und –umfang zu prüfen

Strafrechtlicher Rahmen (Auszug)

- **Strafrechtlicher Rahmen:**
 - **Sexueller Missbrauch von Kindern**
Opfer unter 14 Jahren; aktiv/passiv
 - **Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen**
unter 16 Jahre ggf. unter 18 Jahre
 - **Sexuelle Nötigung / Vergewaltigung**
 - **Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger**
 - **kinder- / jugendpornographischer Schriften / Inhalte**
Erwerb und Besitz / Verbreitung
Zugänglichmachung über Rundfunk etc.

Hinweisgeberschutz

- Anwendbarkeit des Hinweisgeberschutzgesetzes: nicht direkt für Interventionsarbeit
- Im Wesentlichen für Wirtschaft und die Strafverfolgung (Straf- und Bußgeldverstöße) konzipiert (Schwellenrelevanz)
- Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld zu dieser Informationen über Verstöße erlangt haben und dies an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen

Grenzen der Präventions- und Interventionsarbeit

! Schutz der Betroffenen und der Ansprechperson

Gründe:

- Fehlende Qualifikation (keine Benennung als AP ohne Vorkenntnisse)
- Körperliche oder mentale Überforderung der Ansprechperson („Ich kann es nicht leisten“ – akut oder generell)
- Berufliches Verbot und/oder Schweigepflicht

Konsequenzen:

- Benennung von mind. 2 APs pro Verein
- Abgabe des Falles an die anderen AP oder Fachberatungsstelle

Schweigepflicht, § 203 StGB

■ Problem für bestimmte Berufsgruppen

§ 203 Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, **das ihm als**

1. Arzt [...] Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlußprüfung,
3. Rechtsanwalt, [...]
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Schweigepflicht, § 203 StGB

- Problem für bestimmte Berufsgruppen
 - Geheimnis (Tatsachen der privaten Lebensverhältnisse) auch Drittgeheimnisse
 - Geheimhaltungsinteresse (Geheimhaltungswille, ggf. auch mutmaßlicher Geheimhaltungswille)
 - F: Warum meldet die Person die Tatsachen? (nur Reden oder Aktionswunsch)
 - „das ihm als ... anvertraut wird“: Berufsgeheimnisträger – in dieser Eigenschaft und Funktion zur Kenntnis gelangt; Berufsbild in seiner konkreten Form und auf den Tätigkeitsbereich im Einzelfall bezogen (nicht allein wegen abstrakter Qualifikation)
 - Regelung im Interventionsleitfaden und Aufnahme in PsG-Schulung

Schweigepflicht, § 203 StGB

- Prüfung der Außendarstellung des AP (keine Berufsgruppennennung!) und Transparenz der Eigenschaft, in der man die PsG-Arbeit ausübt
- „Unbefugt“: ohne Einwilligung
ggf. aber Schweigepflichtentbindung /

Bei *Kindeswohlgefährdung 8a SGB VIII*:

§ 47 Abs. 1 SGB III (Einrichtung): immer befugt

§ 4 KKG, wonach erst dann, wenn eine einvernehmliche Lösung nicht erreicht werden kann, der Geheimnisträger als befugt angesehen wird

Verschwiegenheit

- Verschwiegenheit ist kein immanenter Aspekt der SvG-Arbeit

Prävention: Fallbeispiele aus der Vergangenheit anonymisieren, soweit sie nicht „öffentlich“ wurden

Intervention: Fälle und Aussageninhalte nur begrenzt Dritten bekanntgeben (keine Vorfärbung von Dritten, die ggf. als Zeugen aussagen oder Entscheidungen treffen müssen)

Info an „Melder“ über Interventionsablauf im Verein

- Achtung der Persönlichkeitsrechte von Akteur *und* Betroffenen:

bei unbegründeten Anschuldigungen ist eine Korrektur des Zustandes ebenso unmöglich, wie Folgen des Opfers bei Taterfolg („Kachelmann“)

Doppelrollen / Personalunion

- SvG und PSG–Personen sollten nicht in Personalunion mit anderen Ämtern im Verein ausgeübt werden
- Vermeidung von Interessenkonflikten (z.B. als Vorstand)
- Vermeidung von Arbeitsüberlastung und Aufgabekollision (SvG/PSG–Arbeit ist meist akut und dauerhaft)

Haftung der Ansprechperson

- Kein genereller Schutz vor „verklagt“ werden (allg. Lebensrisiko)
- Inhaltliche Begründung einer Klage wäre aber beschränkt und daher tatsächlich eher unwahrscheinlich
- Denkbare Haftungsgründe: Verletzung von Persönlichkeitsrechten
 - bez. „Akteur“ wäre Verbreitung unwahrer Tatsachen über Handlung des Akteurs (Vortäuschen einer Tat oder üble Nachrede) möglich
 - bez. „Betroffenen“ wäre unterlassenes Handeln und „Duldung“ / Decken oder Fördern von rechtswidrigen Taten eines Akteurs möglich

Haftung der Ansprechperson

Schutz davor: Schutzkonzept und Interventionsplan rechtssicher gestalten und durchführen; solide und lückenlose Dokumentation; keine Maßnahmen auf Verdacht, sondern reflektiertes und angemessenes Vorgehen anhand von Tatsachen

- Angestellte haften nur beschränkt (Vorsatz)
- Haftung des Arbeitgebers gegenüber Dritten, sofern schädigendes Ereignis in Ausübung des Arbeitsverhältnisses ausgeführt wird
- ggf. persönliche Haftung (zivilrechtlich und strafrechtlich) bei Verstoß gegen persönliche Schweigepflicht

Weitere Fragen / Aspekte

- Die vorgenannten Aspekte sind bei Weitem noch nicht abschließend und inhaltlich erschöpfend
- Es wurden aber alle Aspekte aus dem Netzwerktreffen aufgenommen und bearbeitet.
- Anmerkungen und Ergänzungen auch neue Themen und/oder ergänzende Fragen sind gerne willkommen:

telefonisch:

040 / 30 76 96 24

per E-Mail:

hinrich.doege@shsv.de

oder anonym per Post:

H. Doege

Behringstraße 28a

22765 Hamburg