



Verordnung zur Untersuchung von Fehlverhalten

Januar 2023

Allgemeine Informationen

Genehmigt durch	Managementausschuss Vorstand
Genehmigt am	11. Januar 2023
Version	1
Rechtsverbindlich für	Alle Mitgliedsverbände von SOS-Kinderdorf International (ordentliche Mitglieder), einschließlich ihrer angeschlossenen Organisationen, der Mitglieder ihrer Leitungsorgane, ihrer Mitarbeitenden und anderer Personen, die für sie oder in ihrem Namen tätig sind, sowie SOS-Kinderdorf International, einschließlich seiner angeschlossenen Organisationen, der Mitglieder seiner Leitungsorgane, seiner Mitarbeitenden und anderer Personen, die für oder in seinem Namen tätig sind
Basierend auf	<i>Richtlinie für Menschen und Kultur</i> (ausstehend), Richtlinie zum Schutz von Kindern und Jugendlichen , <i>Richtlinie zum Finanzmanagement</i> (ausstehend)
Ersetzt	Child Safeguarding Investigations International Policy Support Document, 2016
Verwandte Richtlinien	Safeguarding Hub – Home (sharepoint.com)
Nächste Überprüfung	Januar 2026
Dokumentverantwortliche(r)	Internationales Büro: Personal- und Organisationsentwicklung; Integrität, Compliance und Recht; Kinderschutz
Revisionshistorie	Abschnitt Geändert am Kommentar

Bei allgemeinen Fragen zu dieser Verordnung wenden Sie sich bitte an: misconduct@sos-kd.org.

Bei Fragen speziell zum Kinderschutz wenden Sie sich bitte an childsafeguarding@sos-kd.org. Bei spezifischen Fragen zu PSHEA wenden Sie sich bitte an pshea@sos-kd.org.

Richtlinienrahmenwerk

Das im Juni 2021 von der Generalversammlung genehmigte Richtlinienrahmenwerk von SOS-Kinderdorf International umfasst drei verbindliche Ebenen (Grundlagen, Richtlinien und Verordnungen) und eine unverbindliche Ebene (Benutzerleitfäden).



Foundation	Grundlage
Principal binding documents of our federation that form the basis of our work	Wesentliche verbindliche Dokumente unseres Verbandes, die die Grundlage unserer Arbeit bilden
Approved by General Assembly	Genehmigt durch die Generalversammlung
Policy	Richtlinie
Binding documents with high-level obligations, anchored in a foundation	Verbindliche Dokumente mit übergeordneten Verpflichtungen, basierend auf einer Grundlage
Regulation	Verordnung
Binding documents with the detailed implementation obligations, anchored in a policy or foundation	Verbindliche Dokumente mit den detaillierten Umsetzungspflichten, basierend auf einer Richtlinie oder Grundlage
Approved by the MCO and the Executive Board	Genehmigt durch den Verwaltungsrat und den Vorstand
User guide	Benutzerleitfaden
Non-binding guidance material to support in implementation of foundations, policies & regulations	Unverbindliches Leitfadenmaterial zur Unterstützung bei der Umsetzung von Grundlagen, Richtlinien und Verordnungen
Approved by Executive Board	Genehmigt durch den Vorstand
Foundation	Grundlage



Inhalt

Zielsetzung	4
Regelkategorien.....	4
Grundsätze der Untersuchung von Fehlverhalten.....	5
Beurteilung der Notwendigkeit einer Untersuchung	7
Fehlverhaltensermittler:innen	8
Beauftragung einer Untersuchung von Fehlverhalten.....	12
Ernennung eines Ermittlungsteams.....	13
Planung einer Untersuchung	14
Beurlaubung wegen anhängiger Untersuchung	16
Durchführung einer Untersuchung	17
Untersuchungsbericht.....	22
Umgang mit Untersuchungsergebnissen	26
Definitionen.....	27
Anhang 1. Profil interner Ermittler:innen für Fehlverhalten	29
Anhang 2. Geheimhaltungsvereinbarung	30
Anhang 3. Interessenserklärung.....	31
Anhang 4. Eidesstattliche Erklärung.....	34
Anhang 5. Formular Vertraulichkeitsplan	36
Anhang 6. Untersuchungsbericht	38



Zielsetzung

Ziel dieser Verordnung ist es, das Verfahren für SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsverbände festzulegen, wie Verdachtsfälle von Fehlverhalten gemäß den in dieser Verordnung festgelegten Grundsätzen zu untersuchen sind. Unter Fehlverhalten versteht man jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex von SOS-Kinderdörfern oder gegen eine im Verhaltenskodex genannte Richtlinie oder Verordnung zum Schutz von Kindern und Erwachsenen sowie zum Schutz der finanziellen Vermögenswerte von SOS-Kinderdörfern.

Regelkategorien

Diese Verordnung definiert die folgenden Regelkategorien.

Rechtsverbindlich (Legally binding = B): Rechtsverbindliche Regelungen einer Verordnung stellen den gemeinsamen Mindeststandard dar, der von jedem Mitgliedsverband und SOS-Kinderdorf International umzusetzen und anzuwenden ist. Vorbehaltlich der geltenden nationalen Gesetze können Mitgliedsverbände oder SOS-Kinderdorf International einen strengeren Standard für Verordnungen oder deren individuelle Regelungen anwenden, sie dürfen jedoch nicht unter den Mindeststandard der in der Verordnung festgelegten Regeln liegen. Jeder Mitgliedsverband und SOS-Kinderdorf International sind verpflichtet, den CEO zu benachrichtigen, falls eine oder mehrere Bestimmungen der Verordnung gegen geltendes nationales Recht verstoßen, und sie müssen die Folgen abmildern, indem sie alternative Lösungen vorschlagen, um die Einhaltung zu gewährleisten. Der Verstoß gegen eine rechtsverbindliche Vorschrift hat je nach Schwere des Verstoßes Konsequenzen. Dazu gehören Disziplinarmaßnahmen für Arbeitnehmer, Suspendierung/Beendigung der Vorstandsmitgliedschaft oder Suspendierung/Ausschluss von der Verbandsmitgliedschaft. Rechtsverbindliche Vorschriften werden als **Muss-Anforderungen** bezeichnet.

Empfohlen (Recommended = R): Empfohlene Regelungen gehen über den gemeinsamen Mindeststandard hinaus und sind nicht verpflichtend von Mitgliedsverbänden umzusetzen und anzuwenden. SOS-Kinderdorf International ist die Normen festlegende Instanz und wird darum stets empfohlene Regeln umsetzen und anwenden. Alle Mitgliedsverbände werden nachdrücklich aufgefordert, diesem Beispiel zu folgen, soweit die geltenden nationalen Gesetze oder ihre internen Richtlinien dies zulassen, um einheitlichere Standards im gesamten Verband zu erreichen. Empfohlene Regeln werden als **Soll-Anforderungen** bezeichnet.



Grundsätze der Untersuchung von Fehlverhalten

Die Untersuchung aller Verdachtsfälle von Fehlverhalten muss sich an den folgenden Grundsätzen orientieren, die unsere Verpflichtung demonstrieren, alle Verstöße gegen den Verhaltenskodex von SOS-Kinderdorf und die darin genannten Richtlinien oder Verordnungen zu verfolgen und zu ahnden und weiteren Schaden zu verhindern:

Sorgfaltspflicht. SOS-Kinderdorf International (SOS CVI) und seine Mitgliedsverbände (MAs) bekennen sich zu ihrer Pflicht, die Menschen in ihren Programmen und Organisationen vor Schäden zu schützen. Die Sorgfaltspflicht erstreckt sich auf alle Personen, die an dem gemeldeten Fehlverhalten beteiligt sind, einschließlich Opfer/Betroffener, Zeug:innen, Beschuldigter und aller Personen, die auf den Vorfall reagieren, wie z. B. Vorfalldmanager und Ermittler:innen, sowie die der jeweiligen Organisation anvertrauten Ressourcen.

Keine Schäden. SOS CVI und seine MAs stellen sicher, dass die Maßnahmen, mit denen auf Bedenken reagiert wird, dem Grundsatz entsprechen, dass Meldenden, Opfern/Betroffenen, Zeug:innen, Beschuldigten, Programmteilnehmenden, Mitarbeitenden, Familien, Gemeindemitgliedern und allen anderen Personen, die möglicherweise von dem Fehlverhalten betroffen sind oder darauf reagieren, nicht schaden. Keine Schäden definiert als die Verantwortung der Organisation, Schäden zu minimieren, die unbeabsichtigt als Folge der Maßnahmen der Organisation entstehen können.

Kompetente und verantwortungsbewusste Ermittler. SOS CVI und seine MAs benennen nur gut ausgebildete Mitarbeitende und externe Fachleute, die über einen entsprechenden beruflichen Hintergrund im Untersuchungsgegenstand und nachgewiesene Erfahrung bei der Durchführung von Fehlverhaltensuntersuchungen verfügen.

Vertraulichkeit. SOS CVI und seine MAs schützen personenbezogene Daten¹ von Meldenden, Opfern/Betroffenen, Zeug:innen und Beschuldigten vor jeder unbefugten Nutzung außerhalb des Prozesses zum Umgang mit Fehlverhalten. Informationen stehen nur einer begrenzten Anzahl von Personen zur Verfügung, die von der designierten leitenden Führungskraft autorisiert wurden, um auf das bestimmte Fehlverhalten zu reagieren. Informationen dürfen nur mit Einwilligung² der betroffenen Personen an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, die Organisation ist aufgrund einer besonderen rechtlichen Verpflichtung gemäß nationaler oder lokaler Gesetzgebung dazu verpflichtet (z. B. Meldung von Straftaten an staatliche Behörden). Besondere Vorsicht ist geboten, wenn die Gefahr der Selbst- oder Fremdschädigung besteht. Damit soll dem Grundsatz „Keine Schäden“ entsprochen werden.

¹ „Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („betroffene Person“) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann.“ Siehe Artikel 4 Punkt 1 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

² „Von der betroffenen Person freiwillig für den bestimmten Fall in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist.“ Siehe Artikel 4 Punkt 11 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).



Opfer-/Betroffenenorientiert. Die Wünsche, Gefühle, Bedürfnisse und Rechte der Kinder und Erwachsenen, die Fehlverhalten erfahren, sowie das Wohl jedes Kindes stehen bei jeder Untersuchung im Vordergrund. Ausnahmslos haben alle von Fehlverhalten betroffenen Kinder und Erwachsenen Zugang zu angemessenen, zugänglichen, zeitnahen und hochwertigen Unterstützungsangeboten, die auf die individuellen Bedürfnisse, Erfahrungen und Entscheidungen zugeschnitten sind. Diese Vorgehensweise stärkt die Handlungsfähigkeit (das Maß, in dem ein Mensch über sein Leben entscheiden kann) und die Selbstbestimmung (das Recht auf freie Wahl) der Betroffenen.

Professionalität. Die Untersuchungen erfolgen nach internationalen Untersuchungsstandards für die Aufgabenstellung, den Untersuchungsplan, die Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitglieder des Ermittlungsteams, schriftliche Benachrichtigungen an alle Beteiligten über ihre Rechte und Pflichten sowie eine fundierte Bewertung der Beweismittel und Aussagen aller Beteiligten; sie konzentrieren sich ausschließlich auf die Feststellung, ob ein Fehlverhalten vorliegt.

Ordentliches Verfahren. SOS CVI und seine Mitgliedsverbände führen Ermittlungen zu Fehlverhalten gemäß dieser Verordnung durch und berücksichtigen dabei das Recht aller Parteien auf faire Ermittlungen, einschließlich des Rechts der Beschuldigten, als unschuldig zu gelten, bis eine Untersuchung bestätigt hat, dass sie ein Fehlverhalten begangen haben. Dieses Recht schließt die Beurlaubung während einer Untersuchung nicht aus.

Unparteilichkeit und Objektivität. Das Ermittlungsteam führt eine Fehlverhaltensuntersuchung unabhängig durch, ohne Einflussnahme, die sein Urteilsvermögen beeinträchtigen könnte, und ohne jegliche Betriebs-, Aufsichts- oder Überwachungsverantwortung in der Organisation und bezüglich des Untersuchungsgegenstands. Erkenntnisse und Belege, die das gemeldete Fehlverhalten bestätigen oder widerlegen, werden unvoreingenommen und unabhängig gesammelt und dokumentiert.

Genauigkeit und Dokumentation. Alle während einer Untersuchung gesammelten Beweismittel (Papier- oder digitale Daten), einschließlich schriftlicher Stellungnahmen, die im Rahmen von Ermittlungsgesprächen erhoben werden, werden sorgfältig dokumentiert, zusammen mit genauen Angaben darüber, wie, wann und von wem das Ermittlungsteam ein bestimmtes Beweismittel erhalten hat.

Nachverfolgung. Die Schlussfolgerungen einer Untersuchung werden in einem Untersuchungsbericht dargelegt und durch eine angemessene Dokumentation belegt. Der Untersuchungsbericht enthält spezifische Empfehlungen für nachfolgende Präventions- und Abhilfemaßnahmen, ausgenommen Disziplinarmaßnahmen gegen konkrete Personen. Entscheidungen über Disziplinarmaßnahmen liegen in der Verantwortung der Führungsebene, unterstützt von der Personalabteilung.

Abschluss. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten ist dafür verantwortlich, alle relevanten Beteiligten, einschließlich meldender Personen, Opfer/Betroffener, Zeug:innen und Beschuldiger, über die Ergebnisse der Untersuchung zu informieren. Diese Kommunikation richtet sich nach der HROD und den lokalen Gesetzen und ist so organisiert, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt.



Beurteilung der Notwendigkeit einer Untersuchung

1. Wenn die Beurteilung eines gemeldeten Vorfalls von Fehlverhalten (siehe Verordnung zum Umgang mit Fehlverhalten) zu dem Schluss kommt, dass der Vorfall nach den Gesetzen des Landes, in dessen Gerichtsbarkeit der Vorfall sich ereignet hat, eine Straftat darstellen kann, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten, das den Vorfall bearbeitet, diesen den zuständigen Behörden melden. **B**
 - 1.1. In allen Fällen, in denen eine Verweisung an staatliche Behörden erforderlich ist, muss eine grundlegende Risikobewertung durchgeführt werden. **B**
 - 1.2. Existieren solche Behörden nicht oder lehnen die Behörden die Verfolgung oder Ahndung des gemeldeten Verbrechens ab, muss das MA oder das Generalsekretariat (GSC) den Vorfall untersuchen. **B**
 - 1.3. Nach Abschluss der Untersuchung oder wenn neue Erkenntnisse vorliegen, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten den Vorfall erneut an die Behörden melden. **B**
 - 1.4. Haben sich die Behörden geweigert, auf die Ergebnisse der Untersuchung des MA oder des GSC einzugehen, muss die designierte leitende Führungskraft, die das Vorfalldmanagement koordiniert, in Absprache mit einer Personalfachkraft und einem Anwalt die internen Abhilfemaßnahmen (inkl. Disziplinarmaßnahmen) einleiten. **B**
 - 1.5. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss sämtliche Kommunikation mit den Behörden im Rahmen einer Untersuchung dokumentieren. **B**
2. Wenn die meldende Person oder das Opfer/die betroffene Person nicht möchte, dass der Vorfall den Behörden gemeldet wird, sondern stattdessen eine interne Reaktion verlangt, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten potenzielle Risiken für die meldende Person oder das Opfer/die betroffene Person, aber auch für die Organisation bewerten. **B**
 - 2.1. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss der designierten leitenden Führungskraft das weitere Vorgehen zur Genehmigung vorschlagen. **B**
 - 2.2. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss die meldende Person oder das Opfer/die betroffene Person über die Entscheidung der designierten leitenden Führungskraft für oder gegen eine Meldung an die Behörden und über die Gründe informieren. **B**
3. Wenn die Meldung einer Fehlverhaltensanschuldigung an staatliche Behörden ein Opfer/eine betroffene Person oder eine meldende Person gefährden würde, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten alle zusätzlichen Risiken im Zusammenhang mit der Nichtmeldung bewerten (einschließlich Risiken für das Unternehmen, das Personal usw.). **B**
4. Entscheidungen, Fehlverhalten, das gegen die Gesetze des jeweiligen Landes verstößt, nicht den Behörden zu melden, können weitergehende, verbandsweite Auswirkungen haben (z. B. negative Berichterstattung in den Medien oder Einkommensausfälle), selbst wenn solche **B**



Entscheidungen zum Wohl von Opfern/Betroffenen oder Meldenden erfolgen. In solchen Fällen muss die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfalmanagementprozess koordiniert, das zuständige Leitungsorgan und die jeweilige leitende Führungskraft des GSC konsultieren, um deren Zustimmung zur Entscheidung, den Fall nicht an staatliche Behörden zu melden, einzuholen.

- 4.1. Wenn keine ernsthaften Risiken für Opfer/Betroffene oder Meldende bestehen, sind verbandsweite Risiken wie negative Medienberichterstattung oder Einkommensausfälle kein legitimer Grund, die Anschuldigung nicht den Behörden zu melden. **B**
- 4.2. Wenn die anfängliche Anschuldigung keine Hinweise auf eine mögliche Straftat enthält, diese aber im Rahmen der Ermittlungen aufgedeckt werden, ist eine Meldung an die staatlichen Behörden zwingend erforderlich. **B**
5. Wenn die Auswertung des gemeldeten Vorfalles ergibt, dass es unter eine Art von Fehlverhalten fällt, das in den verbindlichen Richtlinien und Verordnungen von SOS-Kinderdorf International definiert ist und die Kriterien für die Einleitung einer Untersuchung erfüllt, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten den Vorfall gemäß der Verordnung zum Umgang mit Fehlverhalten einem Ermittlungsteam zur Untersuchung übergeben. **B**

Fehlverhaltensermittler:innen

6. Alle Untersuchungen müssen gemäß dieser Verordnung durchgeführt werden. **B**
7. Untersuchungen, die von SOS CVI und seinen MAs in Auftrag gegeben werden, müssen entweder von geschulten Mitarbeitenden von SOS-Kinderdörfern (interne Ermittler:innen) oder von externen Ermittlungsexpert:innen durchgeführt werden. Externe Ermittler:innen müssen eingeschaltet werden, wenn einer der folgenden Punkte zutrifft:
 - a) Es besteht ein Interessenkonflikt.
 - b) Es gibt Bedenken hinsichtlich Objektivität, Sicherheit oder Marke und Reputation.
 - c) Gegenstand der Beschwerde ist eine leitende Führungskraft oder ein Vorstandsmitglied.Die Entscheidung, externe Ermittler:innen beizuziehen, muss von der designierten leitenden Führungskraft getroffen werden, die das Vorfalmanagement koordiniert, sofern die Führungskraft nicht Gegenstand einer Beschwerde ist und kein Interessenkonflikt besteht.
8. Ermittlungen zu Fehlverhalten dürfen nur durch gut ausgebildete Mitarbeitende und externe Ermittlungsexpert:innen durchgeführt werden. **B**
 - 8.1. Die Ermittler:innen müssen dem Profil interner Ermittler:innen für Fehlverhalten gemäß Anhang 1 dieser Verordnung entsprechen. Nur Ermittler:innen, die an einer Schulung zur Durchführung von Fehlverhaltensuntersuchungen teilgenommen haben, können zu Mitgliedern eines Ermittlungsteams ernannt werden. **B**
 - 8.2. Externe Ermittlungsexpert:innen müssen über eine entsprechende berufliche Ausbildung und nachgewiesene Erfahrung in der Durchführung von Fehlverhaltensuntersuchungen verfügen. **B**



- 8.3. Designierte leitende Führungskräfte, die den Vorfalmanagementprozess koordinieren, müssen an einer Schulung zum Umgang mit Fehlverhalten und zur Durchführung von Fehlverhaltensuntersuchungen teilgenommen haben. **B**
9. Für die Dauer einer Untersuchung sind die als Ermittler:innen benannten Mitarbeitenden von ihren regulären Aufgaben freizustellen. Das umfasst die Zeit, die für die Planung einer Untersuchung, die Durchführung einer Untersuchung und das Verfassen eines Untersuchungsberichts benötigt wird. **B**
- 9.1. Mitarbeitende, die als interner Ermittler:innen von ihren regulären Aufgaben freigestellt werden, dürfen während der Dauer ihrer Tätigkeit als Ermittler:innen nicht entlassen, zurückgestuft, gekürzt oder nach ihrer Rückkehr ohne ihre freie Einwilligung auf eine andere Stelle versetzt werden. **B**
- 9.2. Die designierte leitende Führungskraft, die das Management des gemeldeten Vorfalles koordiniert, muss für die Dauer der Untersuchung Mitarbeitende ernennen, die die als Ermittler:innen benannten Personen vertreten. **B**
10. Alle als Ermittler:innen ernannten Mitarbeitenden müssen Zugang zu psychologischer Unterstützung, Supervision und Schulung haben. **B**
- 10.1. Designierte leitende Führungskräfte, die das Vorfalmanagement bei SOS CVI oder in den MAs koordinieren, müssen diese Unterstützungsleistungen budgetieren. **B**
- 10.2. Die Personalabteilung muss in Abstimmung mit anderen am Vorfalmanagement beteiligten Abteilungen Anbieter von Unterstützungsleistungen für interne Ermittler:innen identifizieren. **B**
- 10.3. SOS CVI muss regelmäßige Auffrischungsschulungen für neue und erfahrene interne Ermittler:innen organisieren. Die Kosten für diese Schulungen müssen von den jeweiligen MAs und GSC-Büros, welche die Ermittler:innen ernannt haben, budgetiert werden. **B**

Ermittlungsleitung

11. Die als Ermittlungsleitung ernannte Person muss als Mitglied eines Ermittlungsteams an mindestens zwei Fehlverhaltensuntersuchungen teilgenommen haben. **B**
- 11.1. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss die Qualität der Untersuchungen beurteilen, an denen der/die für die Rolle der Ermittlungsleitung in Betracht gezogene interne Ermittler:in teilgenommen hat. Der/die Ermittler:in kann nur dann zur Ermittlungsleitung ernannt werden, wenn seine/ihre bisherigen Untersuchungen die Qualitätsanforderungen dieser Verordnung erfüllen. **B**
- 11.2. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten kann verlangen, dass der/die interne Ermittler:in an zusätzlichen Schulungen oder als Mitglied eines Ermittlungsteams an weiteren Fehlverhaltensuntersuchungen teilnimmt, bevor er/sie als Ermittlungsleitung tätig werden kann. **B**



Von MAs benannte interne Fehlverhaltensermittler:innen (Stufe 1)

12. Je nach den Bedürfnissen der einzelnen Mitgliedsverbände und der nationalen Gesetzgebung muss die designierte leitende Führungskraft, die das Vorfalldmanagement koordiniert, in Absprache mit den am Fehlverhaltensmanagement beteiligten Abteilungen Ermittler:innen ernennen. **B**
13. Mitarbeitende, die als Ermittler:innen in von MAs beauftragten Untersuchungen eingesetzt werden, müssen eine Grundschulung zur Durchführung von Fehlverhaltensuntersuchungen absolviert haben, die von zertifizierten internen Ermittler:innen geleitet wird (siehe [16–20](#) unten). **B**
14. Interne Fehlverhaltensermittler:innen, die in den letzten drei Jahren keine Ermittlungen durchgeführt haben, dürfen erst nach einer Auffrischungsschulung durch zertifizierte interne Fehlverhaltensermittler:innen eine Untersuchung durchführen. **B**
15. Interne Fehlverhaltensermittler:innen, die in den letzten fünf Jahren keine Ermittlungen durchgeführt haben, gelten nicht mehr als Ermittler:innen für Fehlverhalten. **B**

Zertifizierte interne Fehlverhaltensermittler:innen (Stufe 2)

16. SOS CVI muss einen Pool zertifizierter Ermittler:innen für Fehlverhalten aufbauen. Die Größe des Pools muss der Anzahl der von SOS CVI in verschiedenen Regionen und auf globaler Ebene in Auftrag gegebenen oder unterstützten Untersuchungen angemessen sein. **B**
 - 16.1. Zertifizierte ErmittlerInnen von Fehlverhalten sind Mitarbeitende von MAs und SOS CVI, die eine Fortbildung zur Durchführung von Fehlverhaltensuntersuchungen absolviert haben. **B**
 - 16.2. Die für den Schutz zuständigen Organisationseinheiten von SOS CVI (Kinderschutz, Innenrevision sowie Human Resources and Organization Development) müssen den Schulungsplan auf der Grundlage der bestehenden Best Practices in der Branche und der Erkenntnisse aus früheren Untersuchungen festlegen. **B**
 - 16.3. Alle zertifizierten Fehlverhaltensermittler:innen müssen mindestens alle drei Jahre eine Auffrischungsschulung absolvieren. **B**
17. Zertifizierte Ermittler:innen von Fehlverhalten müssen von der Internationalen Leitung ihrer Region oder von einer anderen designierten leitenden Führungskraft³ in Absprache mit den am Fehlverhaltensmanagement beteiligten Abteilungen ernannt werden. **B**
18. War das Internationale Büro der Region (IOR) in den letzten drei Jahren durchschnittlich in mehr als zehn Fehlverhaltensuntersuchungen pro Jahr involviert, so muss ein(e) **B**

³ Dies kann z. B. eine stellvertretende Internationale Leitung der Region oder ein(e) CVI-Vertreter:in sein.



zertifizierte(r) Fehlverhaltensermittler:in in Vollzeit ernannt werden. Unter der durchschnittlichen Anzahl von Untersuchungen pro Jahr sind nicht nur Untersuchungen durch Mitarbeitende, sondern auch durch externe Ermittlungsexpert:innen zu verstehen.

19. Für jede zehnte Fehlverhaltensuntersuchung pro Jahr muss das IOR eine(n) weitere(n) zertifizierte(n) Fehlverhaltensermittler:in in Vollzeit ernennen. **B**
20. Zertifizierte Ermittler:innen für Fehlverhalten müssen Erst- und Auffrischungsschulungen für Ermittler:innen der Stufe 1 durchführen, die in den Mitgliedsverbänden ernannt werden. **B**

Externe Ermittlungsexpert:innen

21. Soll eine Untersuchung durch externe Ermittlungsexpert:innen durchgeführt werden, muss das Vorfalldmanagement die Anforderungen für die Auswahl der externen Ermittler:innen definieren. Diese Anforderungen müssen den beruflichen Hintergrund, die spezifische Erfahrung, die Sprachkenntnisse usw. beinhalten. **B**
- 21.1. Die Anforderungen müssen die Grundlage für eine Ausschreibung bilden, bei der der jeweilige MA oder das jeweilige GSC-Büro einschlägige externe Sachverständige auffordert, ein technisches Angebot mit einer vorgeschlagenen Methodik für die geplante Untersuchung einschließlich des Zeitplans und der geschätzten Kosten der Untersuchung einzureichen. **B**
- 21.2. Die Ausschreibung muss Vertraulichkeitsstandards und den Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) genügen: Sie darf nur grundlegende Informationen über das gemeldete Fehlverhalten enthalten. Um die strikte Vertraulichkeit und den Schutz aller am gemeldeten Vorfall Beteiligten zu gewährleisten, dürfen keine identifizierenden Angaben gemacht werden. **B**
- 21.3. Die Ausschreibung muss in Übereinstimmung mit den geltenden Vergaberegeln durchgeführt werden. **B**
- 21.4. Wenn ein Team von externen Ermittlungsexpert:innen benannt werden muss, müssen diese durch einen Rechtsträger vertreten werden, der in ihrem Namen handelt und ein Vertragsverhältnis mit dem beauftragenden MA oder GSC-Büro eingehen kann, um bei Bedarf einen geregelten rechtlichen Rahmen für die künftige Bezugnahme zu gewährleisten. **B**
- 21.5. Externe Dienstleister müssen mindestens 14 Kalendertage Zeit haben, um ihre Angebote zu entwickeln und einzureichen. **B**
22. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss alle eingegangenen Angebote prüfen und diejenigen auswählen, die den Anforderungen für Angebote und den geltenden Beschaffungsregeln entsprechen. **B**
- 22.1. Nach Unterzeichnung einer Geheimhaltungsvereinbarung müssen die externen Expert:innen der in die engere Wahl gezogenen Rechtsträger detaillierte Informationen über das gemeldete Fehlverhalten erhalten, damit sie ihre technischen Angebote inklusive Zeitplan und Kostenvoranschlag aktualisieren können. Das Muster der Geheimhaltungsvereinbarung ist dieser Verordnung als Anhang 2 beigelegt. **B**



- 22.2. Zusammen mit dem aktualisierten technischen Angebot ist von den externen Expert:innen jeweils eine Interessenerklärung auszufüllen und zu unterzeichnen. Das Formular ist als Anhang 3 dieser Verordnung beigefügt. **B**
23. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss der designierten leitenden Führungskraft, die den Vorfalmanagementprozess koordiniert, ein Angebot zur Unterzeichnung vorschlagen. **B**
24. Basierend auf der Empfehlung des Teams für den Umgang mit Fehlverhalten muss die designierte leitende Führungskraft eine definitive Entscheidung über die gewählten externen Ermittlungsexpert:innen treffen und einen Vertrag mit deren Vertretung abschließen. **B**
- 24.1. Im Vertrag sind die Aufgaben und Zuständigkeiten der beiden unterzeichnenden Parteien zu regeln. Er muss die Aufgabenstellung der Untersuchung und das endgültige technische Angebot der ausgewählten externen Ermittlungsexpert:innen einschließlich des Zeitplans und des Kostenvoranschlags enthalten. **B**
- 24.2. Zusammen mit dem Vertrag müssen die ausgewählten externen Ermittlungsexpert:innen jeweils den Verhaltenskodex von SOS Kinderdörfer und eine eidesstattliche Erklärung unterzeichnen. Die eidesstattliche Erklärung ist im Anhang 4 dieser Verordnung enthalten. **B**

Beauftragung einer Untersuchung von Fehlverhalten

25. Nur eine designierte leitende Führungskraft, die befugt ist, alle betroffenen Mitarbeitenden zur Zusammenarbeit mit einem Ermittlungsteam anzuweisen, darf eine Untersuchung in Auftrag geben. Diese designierte leitende Führungskraft ist für die Koordination des Vorfalmanagementprozesses im jeweiligen MA oder GSC-Büro zuständig. **B**
26. Die designierte leitende Führungskraft muss die Mitglieder des Leitungsorgans des jeweiligen MA bzw. den/die CVI-Vertreter:in im jeweiligen IOR (bei GSC-Einrichtungen) über den Entscheid zur Beauftragung einer Untersuchung informieren. **B**
27. Wird die Untersuchung von SOS CVI in Auftrag gegeben, muss das IOR das Team für den Umgang mit Fehlverhalten des Internationalen Büros über die Entscheidung zur Durchführung einer Untersuchung informieren, damit die designierte leitende Führungskraft im IOR die nächsten Schritte und den Informationsfluss an das Senior Management und andere Akteure (z. B. Medien, Partner:innen und Behörden) koordinieren kann. **B**
28. Die Untersuchungskosten sind von dem MA oder GSC-Büro zu tragen, der/das die Untersuchung beauftragt hat. **B**



Ernennung eines Ermittlungsteams

- 29.** Je nach Art des gemeldeten Fehlverhaltens entscheidet die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfalmanagementprozess koordiniert, ob die Untersuchung durch interne Fehlverhaltensermittler:innen oder durch externe Ermittlungsexpert:innen durchgeführt wird (siehe [7](#)). **B**
- 29.1.** Mitgliedsverbände können Unterstützung aus dem globalen Pool von Fehlverhaltensermittler:innen anfordern. Ist dies der Fall, muss ihr IOR sie bei der Identifizierung einer geeigneten Person aus dem Pool unterstützen. Der antragstellende Mitgliedsverband hat alle damit verbundenen Kosten zu tragen. **B**
- 29.2.** Nur Mitglieder des globalen Pools zertifizierter Fehlverhaltensermittler:innen oder externe Ermittlungsexpert:innen dürfen Untersuchungen im Auftrag des GSC durchführen. Sind keine geeigneten externen Expert:innen oder Mitglieder des globalen Pools von Fehlverhaltensermittler:innen vorhanden, kann das GSC-Büro, das die Untersuchung in Auftrag gibt, eine(n) ausgebildete(n) Ermittler:in der Stufe 1 aus einem MA benennen. **B**
- 30.** Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten auf der Organisationsebene, auf der die Untersuchung beauftragt wurde, muss den Aufbau des Ermittlungsteams unterstützen und die Arbeit der Ermittler:innen überwachen, damit die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden. **B**
- 31.** Das Ermittlungsteam muss aus mindestens zwei Personen bestehen. Dies soll mehr Objektivität und ausreichende Kapazitäten für die Erledigung der Ermittlungsaufgaben ermöglichen. **B**
- 31.1.** Die Zusammensetzung des Ermittlungsteams sowie der berufliche Hintergrund und die Fähigkeiten der Ermittler:innen hängen vom Untersuchungsschwerpunkt ab. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss die für den Einsatz am besten geeigneten Personen identifizieren. **B**
- 31.2.** Die Zusammensetzung des Ermittlungsteams muss ein gutes Verständnis des lokalen Kontextes gewährleisten. **B**
- 31.3.** Mindestens ein(e) Ermittler:in muss die Sprache der Gemeinschaft, in der die Untersuchung stattfindet, gut beherrschen. Die anderen Mitglieder des Ermittlungsteams, die nicht die Sprache der Gemeinschaft sprechen, müssen mit einem Dolmetscher zusammenarbeiten. Siehe auch [46.5](#). **B**
- 32.** Ein Mitglied des Ermittlungsteams muss eine Ermittlungsleitung sein (siehe auch [11](#)). **B**
- 32.1.** Die Ermittlungsleitung ist verantwortlich für: **B**
- Zusammenarbeit mit dem Team für den Umgang mit Fehlverhalten
 - Erstellung eines detaillierten Untersuchungsplans
 - Koordination der Untersuchung gemäß der von einer designierten leitenden Führungskraft genehmigten Aufgabenstellung
 - Fristgerechte Einreichung des endgültigen Untersuchungsberichts
- 32.2.** Andere Mitglieder des Ermittlungsteams müssen je nach beruflichem Hintergrund und Erfahrung spezifische Aufgaben gemäß Absprache mit der Ermittlungsleitung erfüllen. **B**



- 33.** Alle Fehlverhaltensermittler:innen müssen vor jeglicher Form von Schädigung oder Repressalien aufgrund ihrer Beteiligung an einer Untersuchung geschützt werden. **B**
- 33.1.** Ist ein(e) Ermittler:in der Ansicht, aufgrund ihrer Beteiligung an einer Untersuchung Gegenstand einer disziplinarischen Anhörung zu sein, muss diese(r) umgehend die designierte leitende Führungskraft informieren, die das Vorfalmanagement koordiniert. **B**
- 33.2.** Jede Disziplinarmaßnahme, die innerhalb eines Jahres nach der Untersuchung gegen eine(n) Ermittler:in erhoben wird, bedarf der Zustimmung des Leitungsorgans des MA. Hat der/die Ermittler:in eine Untersuchung durchgeführt, bei der eine beschuldigte Person Mitglied dieses Leitungsorgans war, muss die designierte leitende Führungskraft das nächsthöhere Leitungsorgan der Organisation (IDR oder designierte leitende Führungskraft) informieren und deren Zustimmung zu allen Maßnahmen gegen den/die Ermittler:in einholen. **B**
- 33.3.** Bei einem/einer zertifizierten Ermittler:in müssen sowohl das Leitungsorgan des MA als auch die nächsthöhere Organisationsebene einer Disziplinarmaßnahme gegen diese(n) zustimmen. **B**

Planung einer Untersuchung

- 34.** Das Ermittlungsteam für Fehlverhalten muss seine Untersuchung auf Grundlage der vom Team für den Umgang mit Fehlverhalten erstellten Vorgaben durchführen. **B**
- 34.1.** Die Aufgabenstellung muss einen Überblick über das gemeldete Fehlverhalten geben und den Rahmen für die Untersuchung vorgeben, indem sie Folgendes festlegt: **B**
- a) den Zweck und die Ziele der Untersuchung
 - b) die Zusammensetzung des Ermittlungsteams
 - c) den Umfang der Untersuchung
 - d) die Untersuchungsmethodik, einschließlich der Frage, ob die Untersuchung vor Ort oder virtuell durchgeführt wird
 - e) den Informationsfluss zwischen dem Ermittlungsteam und dem Team für den Umgang mit Fehlverhalten während der Untersuchung, einschließlich des endgültigen Untersuchungsberichts
 - f) den Zeitraum, in dem die Untersuchung abgeschlossen werden muss, mit der Möglichkeit, eine Verlängerung aufgrund unvorhergesehener Umstände zu beantragen, bis die Genehmigung durch die designierte leitende Führungskraft vorliegt
- 35.** Die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfalmanagementprozess koordiniert, muss der Ermittlungsleitung die genehmigte Aufgabenstellung bereitstellen. **B**
- 36.** Vor Beginn der Untersuchung muss das Ermittlungsteam, einschließlich externer Ermittlungsexpert:innen, eine Geheimhaltungsvereinbarung und eine eidesstattliche Erklärung gemäß den Anhängen 2 und 4 dieser Verordnung unterzeichnen. **B**
- 37.** Alle an der Untersuchung beteiligten Hilfspersonen (z. B. Dolmetscher oder Psychologen), die möglicherweise Zugang zu bestimmten Informationen aus der Untersuchung haben, müssen eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen, bevor sie Zugang zu diesen Informationen erhalten. **B**



- 37.1. Da die Hilfspersonen potenziell Zugang zu schutzbedürftigen Personen und sensiblen Informationen haben, müssen diese einem Überprüfungsverfahren unterzogen werden, bevor sie für die Untersuchung beauftragt werden. Dazu gehört auch eine polizeiliche Überprüfung und eine Referenzprüfung. **B**
38. Basierend auf der Aufgabenstellung (siehe [35](#) oben) muss das Ermittlungsteam einen detaillierten schriftlichen Untersuchungsplan erstellen. **B**
- 38.1. Der Untersuchungsplan muss Folgendes festlegen: **B**
- a) den Zeitrahmen der Untersuchung und ihre verschiedenen Phasen
 - b) den Ort, an dem die Untersuchung stattfindet
 - c) die zu befragenden Personen und die Reihenfolge der Befragungen
 - d) weitere potenzielle Beweisquellen, nach denen das Ermittlungsteam suchen wird
 - e) Einsatz von Dolmetschern und anderen Hilfspersonen
 - f) Maßnahmen zur Erfüllung des Schutz- und Unterstützungsbedarfs der an den Ermittlungen beteiligten Personen, einschließlich meldender Personen, Opfer/Betroffener, Zeug:innen und Beschuldigter
 - g) Maßnahmen zur Erfüllung des Schutz- und Unterstützungsbedarfs des Ermittlungsteams, einschließlich eines Sicherheitsplans, falls die Untersuchung in einem risikoreichen Umfeld stattfindet
 - h) Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit während der gesamten Untersuchung
 - i) Verfahren zur Erfassung und Aufbewahrung von Beweismitteln
 - j) den Informationsfluss zwischen einem MA und dem GSC, falls das Ereignis eine breitere, verbandsweite Auswirkung haben könnte
39. Bei der Planung einer Untersuchung muss die Ermittlungsleitung die Sicherheitsrisiken am Ort, an dem die Untersuchung geplant ist, beurteilen. Bei der Beurteilung sind die Fragilität der Sicherheitslage in dem Gebiet, religiöse oder ethnische Konflikte, politische Instabilität, eine mögliche Eskalation der Situation, potenzielle Risiken für das nationale Personal, das das Ermittlungsteam unterstützt, die Abgelegenheit oder Isolation des Programmstandorts, an dem die Ermittlungen stattfinden sollen, usw. zu berücksichtigen. **B**
- 39.1. Es wird empfohlen, dass die Ermittlungsleitung das Safety & Security Team von SOS CVI für die Beurteilung des Sicherheitsrisikos konsultiert. **R**
- 39.2. Werden bei der Beurteilung erhebliche Sicherheitsrisiken festgestellt, müssen vor dem Einsatz des Ermittlungsteams folgende Punkte angesprochen werden: **B**
- 39.2.1. Der MA oder das GSC-Büro, der/das die Untersuchung beauftragt hat, muss nach Absprache und Vereinbarung mit dem Ermittlungsteam die Unterbringung des Ermittlungsteams organisieren. Wurde die Untersuchung aufgrund eines Interessenkonflikts beim Mitgliedsverband vom GSC in Auftrag gegeben, dürfen Einzelheiten der Unterbringung niemandem aus dem Mitgliedsverband bekannt gegeben werden, wenn dies die Sicherheit gefährden könnte. **B**
- 39.2.2. Das Ermittlungsteam und der beauftragende MA bzw. das beauftragende GSC-Büro vereinbaren den detaillierten Untersuchungsplan inkl. etwaiger Inlandsreisen, bevor **B**



die Untersuchung beginnt. Änderungen des Reiseplans sind vor Reiseantritt mit dem Ermittlungsteam und der auftraggebenden Stelle abzustimmen.

- 39.2.3. Die Ermittler:innen müssen die Befragungen an einem anderen Ort als ihrem Aufenthaltsort durchführen. Das Ermittlungsteam muss zusammen mit dem auftraggebenden MA oder GSC-Büro geeignete Orte für Befragungen bestimmen, die keinen Programmstandort beinhalten dürfen. **B**
- 39.2.4. Sämtliche Fahrten vor Ort sind durch ein von der auftraggebenden Stelle ausgewähltes Transportunternehmen zu organisieren. **B**
- 39.2.5. Idealerweise steht dem Ermittlungsteam während des gesamten Untersuchungszeitraums ein eigener Fahrer zur Verfügung. **R**
- 39.2.6. Dem Ermittlungsteam muss rund um die Uhr eine Notfall-Telefonnummer zur Verfügung stehen. Die Telefonnummer muss von einer Person verwaltet werden, die sich am Ort der Untersuchung befindet, damit bei Problemen eine sofortige Reaktion möglich ist. **B**
- 39.2.7. Neben der Bereitstellung einer Notfall-Telefonnummer für die Meldung von Anliegen muss das Ermittlungsteam in den Notrufbaum (die Kommunikationskette, über die bestimmte Personen über ein Notfallereignis benachrichtigt werden) aufgenommen werden, damit die Teammitglieder im Notfall (in Situationen politischer Instabilität, interethnischer oder interreligiöser Konflikte etc.) jederzeit erreichbar sind. **B**
- 39.2.8. Für das Ermittlungsteam muss vom auftraggebenden MA oder GSC-Büro eine lokale Mobiltelefonnummer organisiert werden. Diese Mobiltelefonnummer muss den an der Untersuchung beteiligten Personen als eine der Kontaktmöglichkeiten mit dem Ermittlungsteam mitgeteilt werden. **B**
- 39.2.9. Für alle Mitglieder des Ermittlungsteams, die aus dem Ausland kommen, muss der auftraggebende MA oder das auftraggebende GSC-Büro eine Reiseversicherung mit Deckung für Konfliktzonen abschließen. **B**
- 39.3. Die in [39.2.1–39.2.9](#) beschriebenen Sicherheitsmaßnahmen müssen in den Untersuchungsplan aufgenommen werden. **B**

Beurlaubung wegen anhängiger Untersuchung

- 40. Mitarbeitende, die Gegenstand einer Untersuchung sind, können jederzeit bis zum Abschluss der Untersuchung beurlaubt werden. Die Entscheidung über die Beurlaubung von Mitarbeitenden muss im Einklang mit den lokalen Arbeitsgesetzen stehen. **B**
 - 40.1. Die Beurlaubung darf nicht automatisch und niemals willkürlich erfolgen. **B**
- Verordnung zur Untersuchung von Fehlverhalten | 16



- 40.2. Je nach Art und Schwere des mutmaßlichen Fehlverhaltens kann eine Führungskraft unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze im Rahmen einer anhängigen Untersuchung die Beurlaubung von Mitarbeitenden empfehlen. **B**
- 40.3. Eine mögliche Beurlaubung ist vorrangig zu Beginn einer Untersuchung zu planen und zu beurteilen und, wenn sie nicht als notwendig erachtet wird, während der gesamten Untersuchung weiter zu überwachen. **B**
41. Die Beurlaubung muss unbeschadet der Rechte der beurlaubten Mitarbeitenden erfolgen und darf keine Disziplinarmaßnahme darstellen. Der Zweck einer Beurlaubung besteht darin, die Untersuchung ungehindert fortzusetzen und die Meldenden oder die Opfer/Betroffenen vor einer möglichen körperlichen oder seelischen Schädigung zu schützen. **B**
42. Die Entscheidung über die Beurlaubung von Mitarbeitenden muss von der Geschäftsleitung des MA oder des GSC-Büros getroffen werden und muss sich an das lokale Arbeitsrecht halten. **B**
- 42.1. Dem/der Mitarbeitenden müssen über die Gründe für die Beurlaubung und die voraussichtliche Dauer schriftlich mitgeteilt werden. **B**
- 42.2. Soweit durchführbar, sollte die Dauer der Beurlaubung den Untersuchungszeitraum oder drei Monate nicht überschreiten. **R**
43. Wenn Mitarbeitende, die Gegenstand einer Untersuchung sind, nicht beurlaubt werden, die Ermittler:innen aber während der Untersuchung Hinweise dafür finden, dass das mutmaßliche Fehlverhalten schwerwiegender sein könnte als ursprünglich angenommen, kann das Ermittlungsteam das Team für den Umgang mit Fehlverhalten auffordern, die Beurlaubung der betreffenden Mitarbeitenden zu veranlassen. **B**

Durchführung einer Untersuchung

44. Die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfalldmanagementprozess koordiniert, muss dem Ermittlungsteam eine Vollmacht erteilen. Die Vollmacht gewährt dem Ermittlungsteam Zugang zu allen Informationen, die es für die Untersuchung benötigt, und legt fest, dass alle Mitarbeitenden verpflichtet sind, mit dem Ermittlungsteam zusammenzuarbeiten. **B**
- 44.1. Besteht bei der designierten leitenden Führungskraft eines Mitgliedsverbandes ein Interessenkonflikt, so ist die Vollmacht durch den Vorstandsvorsitzenden des Verbands auszustellen. **B**
- 44.2. Liegt ein Interessenkonflikt der designierten leitenden Führungskraft des Generalsekretariats vor, muss die Vollmacht durch den CEO von SOS-Kinderdorf International ausgestellt werden. **B**
- 44.3. Wenn der Vorwurf eines Fehlverhaltens gegen ein Mitglied des Vorstands von SOS-Kinderdorf International oder ein Mitglied eines nationalen Vorstands gerichtet ist, muss die Vollmacht vom Leadership Selection Committee des Internationalen Senats ausgestellt werden. **B**



45. Das Ermittlungsteam muss alle Personen, die es befragen möchte, zuvor schriftlich über die geplante Befragung informieren. Diese Mitteilung muss den Zweck der Befragung und die Rolle der Person (beschuldigte Person, mutmaßliches Opfer/betroffene Person oder Zeug:in) enthalten. **B**
- 45.1. Zur Wahrung der Vertraulichkeit darf nur das Ermittlungsteam die Kontaktdaten der zu einem Gespräch eingeladenen Personen einsehen. Die Ermittlungsleitung kann den Personen, die das Ermittlungsteam im Land oder am Programmstandort unterstützen, Zugang zu diesen Informationen gewähren. Die Ermittlungsleitung muss diesen Entscheid dokumentieren. **B**
- 45.2. Die Befragungsbenachrichtigung muss in der Sprache der befragten Person verfasst sein und folgende Angaben enthalten: **B**
- a) den Grund für das Gespräch und die Rolle der eingeladenen Person
 - b) Zeitpunkt und Ort des Gesprächs mit dem Hinweis, dass, falls der gewünschte Termin, die Uhrzeit oder der Ort für die befragte Person nicht passt, unverzüglich das Ermittlungsteam zu informieren ist, um das Gespräch zu verschieben
 - c) Erklärung, dass die befragte Person von jeder Begleitperson begleitet werden darf, die nicht in die Untersuchung involviert ist
 - d) Erklärung, dass die befragte Person das Gespräch ablehnen kann
 - e) Hinweis, dass die befragte Person alle Informationen über das gemeldete Fehlverhalten und die Untersuchung vertraulich behandeln muss und nicht weitergeben darf
- 45.3. Reagiert die befragte Person nicht innerhalb von 10 Arbeitstagen auf die Einladung, muss sich das Ermittlungsteam erneut mit der befragte Person in Verbindung setzen. Erfolgt innerhalb der nächsten 10 Arbeitstage keine Rückmeldung, gilt die befragte Person als nicht erreichbar und das Ermittlungsteam unternimmt keine weiteren Kontaktaufnahmen. Die Ermittler:innen müssen diesen Vorgang dokumentieren. **B**
46. Nur Ermittler:innen, die speziell für Ermittlungsbefragungen geschult wurden, dürfen Befragungen durchführen. **B**
- 46.1. Falls das Ermittlungsteam es für notwendig erachtet, kann es weitere Fachpersonen (z. B. Psycholog:innen oder Logopäd:innen) einladen, an dem Gespräch teilzunehmen oder dieses zu moderieren. Alle eingeladenen Fachpersonen müssen eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen, bevor sie konkrete Informationen über den Untersuchungsinhalt erhalten. **B**
- 46.2. Ermittlungsbefragungen von Kindern und Jugendlichen müssen deren mentalem und kognitivem Entwicklungsstand entsprechend durchgeführt werden. Es wird dringend empfohlen, Kinder unter 12 Jahren nicht zu befragen. **R**
- 46.3. Kinder unter 15 Jahren, die zu einer Ermittlungsbefragung eingeladen wurden, müssen von ihrem Erziehungsberechtigten begleitet werden, es sei denn, in den nationalen oder lokalen Rechtsvorschriften ist für solche Verfahren ein anderes Alter festgelegt. **B**
- 46.3.1. Wird der/die Erziehungsberechtigte beschuldigt, kann er/sie nicht an der Befragung teilnehmen. Wenn es keine andere Person gibt, die den/die Erziehungsberechtigte(n) vertreten kann, kann das Gespräch mit dem Kind nicht stattfinden. **B**



- 46.4. Nur Ermittler:innen, die eine spezielle Schulung zur Ermittlungsbefragung von Kindern erhalten haben, dürfen Kinder befragen. **B**
- 46.5. Die Befragung muss in einer Sprache erfolgen, die die Befragten und andere an der Untersuchung beteiligte Personen vollumfänglich verstehen. Falls Mitglieder des Ermittlungsteams diese Sprache nicht verstehen, müssen sie eine(n) Dolmetscher:in hinzuziehen. **B**
- 46.6. Um die Identität der Personen, die später zu einem Gespräch eingeladen werden, nicht preiszugeben, muss das Ermittlungsteam die Sprachpräferenzen einer größeren, nicht spezifischen Gruppe von Personen erfragen, obwohl das Ermittlungsteam nur ein oder zwei Befragte einladen will. **B**
- 46.7. Opfer/betroffener Person und meldender Person muss die Möglichkeit gegeben werden, eine Präferenz für das Geschlecht der befragenden Person oder Dolmetscher:in oder einer anderen eingeladenen Fachperson (Psycholog:in, Logopäd:in etc.) anzugeben. **B**
47. Zu Beginn des Gesprächs muss die Ermittlungsleitung der befragten Person Folgendes mitteilen: **B**
- a) Audio- und Videoaufzeichnung des Gesprächs und das Recht, die Aufnahme zu verweigern
 - b) die Rolle des/der Dolmetscher:in, falls eine(r) anwesend ist
 - c) die Rolle der befragten Person bei dem gemeldeten Vorfall
 - d) das Recht auf Begleitung durch eine Begleitperson
 - e) das Recht, bei der Untersuchung nicht mitzuarbeiten

Details siehe [47.1–47.5](#) unten.

47.1. Audio- und Videoaufzeichnung des Gesprächs

- 47.1.1. Das Ermittlungsteam muss alle während der Untersuchung durchgeführten Befragungen aufzeichnen. Diese Anforderung gilt für persönliche und virtuelle Befragungen. **B**
- 47.1.2. Die befragte Person ist darauf hinzuweisen, dass das Gespräch aufgezeichnet wird und die Aufzeichnung ausschließlich für die Untersuchung bestimmt ist. Da die Aufzeichnung Informationen über andere Personen als die befragte Person enthalten kann, muss die befragte Person darauf hingewiesen werden, dass eine Weitergabe der Aufzeichnung aus Datenschutzgründen nicht möglich ist. **B**
- 47.1.3. Die befragte Person hat das Recht, die Aufzeichnung des Gesprächs abzulehnen. Wenn sie ablehnt, muss das Ermittlungsteam dies zu Protokoll geben und das Gespräch fortführen und detaillierte Notizen machen, um das Gesagte festzuhalten. Ein Teammitglied muss sich darauf konzentrieren, Fragen zu stellen, ein zweites Teammitglied muss sich Notizen machen. **B**

47.2. Dolmetschen

- 47.2.1. Das Gespräch muss in der Sprache der befragten Person geführt werden. Ist dies nicht der Fall, muss die Ermittlungsleitung eine(n) Dolmetscher:in beauftragen. **B**



47.3. Rolle der befragten Person bei dem gemeldeten Vorfall

- 47.3.1. Bereits bei der Einladung zum Gespräch muss die befragte Person über ihre mutmaßliche Rolle bei dem gemeldeten Fehlverhalten informiert werden. Das gibt der befragten Person die Möglichkeit, sich auf das Gespräch vorzubereiten und die nötigen Belege für ihre Position zu sammeln. **B**
- 47.3.2. Die Ermittlungsleitung muss bei der Informationsweitergabe vorsichtig sein, um Risiken für die Untersuchung und die beteiligten Personen (Opfer/Betroffene, Zeug:innen etc.) zu minimieren. Alle Informationen über das gemeldete Fehlverhalten müssen anonymisiert werden. Alle Informationen, die vor, während oder nach dem Gespräch an die befragte Person weitergegeben werden, müssen sich auf die Rolle der befragten Person bei dem gemeldeten Vorfall beschränken. **B**
- 47.3.3. Zur Protokollierung muss die Ermittlungsleitung der befragten Person zu Beginn des Gesprächs noch einmal mitteilen, warum sie zum Gespräch eingeladen wurde. **B**

47.4. Begleitperson

- 47.4.1. In der Einladung zum Gespräch muss die befragte Person darauf hingewiesen werden, dass sie mit einer Begleitperson zum Gespräch kommen kann. **B**
- 47.4.2. In der Einladung zum Gespräch muss die befragte Person gebeten werden, dem Ermittlungsteam vorab mitzuteilen, ob eine Begleitperson zum Vorstellungsgespräch kommen wird und wer diese Person sein wird. So kann sich das Ermittlungsteam auf das Gespräch vorbereiten. **B**
- 47.4.3. Wenn es sich bei der Begleitperson um einen Anwalt handelt, wird dringend empfohlen, dass die Ermittlungsleitung die designierte leitende Führungskraft um rechtliche Unterstützung bittet. **R**
- 47.4.4. Die Begleitperson muss vor dem Gespräch eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen. **B**

47.5. Recht auf Nichtmitwirkung

- 47.5.1. Die Ermittlungsleitung muss die befragte Person darauf hinweisen, dass sie das Recht hat, nicht mit dem Ermittlungsteam zu kooperieren, z. B. die Beantwortung bestimmter Fragen abzulehnen. Die befragte Person muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass solche Entscheidungen Auswirkungen auf die Art und Weise haben können, wie das Ermittlungsteam die Rolle der befragten Person bei dem gemeldeten Fehlverhalten interpretiert. **B**

48. Steht eine andere befragte Person als die beschuldigte Person weder für ein persönliches noch für ein virtuelles Gespräch zur Verfügung, muss das Ermittlungsteam diese Person um eine schriftliche Stellungnahme bitten. **B**

48.1. Die Ermittler:innen müssen der Person eine Reihe von Fragen zusenden und sie gleichzeitig auffordern, zusätzliche Informationen über den gemeldeten Vorfall zu liefern. **B**

48.1.1. Idealerweise erfolgt die Stellungnahme in Form einer freien Erzählung in der Muttersprache der befragten Person. **B**



- 48.1.2. Haben die Ermittler:innen aufgrund der Aussage wichtige Anschlussfragen, müssen sie feststellen, ob noch eine Befragung erforderlich ist. Ist eine Befragung erforderlich, kann die Untersuchung nicht vorher abgeschlossen werden. **B**
- 48.2. Weigert sich die Person, eine Stellungnahme abzugeben, muss die Ermittlungsleitung das Team für den Umgang mit Fehlverhalten informieren und um Rat bitten. **B**
- 48.3. Schriftliche Stellungnahmen dürfen keinesfalls verwendet werden, um Informationen von einer beschuldigten Person einzuholen. **B**
- 48.4. Mitarbeitende von SOS-Kinderdörfer, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, müssen sich für ein Gespräch zur Verfügung stellen. **B**
49. Neben Ermittlungsbefragungen muss das Ermittlungsteam auch andere Beweismittel (physisch, dokumentarisch und digital) sammeln, um das gemeldete Fehlverhalten zu bestätigen oder zu widerlegen. **B**
- 49.1. Das Ermittlungsteam muss alle erhobenen Beweismittel aufnehmen und aufbewahren. **B**
- 49.2. Die Beweisunterlagen müssen Angaben zur Kontrollkette enthalten, d. h., wer nach der Sammlung durch das Ermittlungsteam im Besitz der gesammelten Beweismittel war und wer Zugang zu den gesammelten Beweismitteln hatte. Die Ermittlungsleitung muss diese Informationen in dem Formular für den Vertraulichkeitsplan (Anhang 5) festhalten. **B**
50. Erhält das Ermittlungsteam im Rahmen der Beweisaufnahme und der Durchführung von Befragungen neue Anschuldigungen eines Fehlverhaltens, die nicht mit dem aktuellen Untersuchungsschwerpunkt gemäß Aufgabenstellung zusammenhängen, muss die Ermittlungsleitung umgehend das Team für den Umgang mit Fehlverhalten informieren. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten und das Ermittlungsteam müssen gemeinsam besprechen, wie die Situation am besten zu handhaben ist, und dann die designierte leitende Führungskraft mit einer Empfehlung für das weitere Vorgehen informieren. **B**
- 50.1. Wenn möglich, sollten neue Anschuldigungen in die Aufgabenstellung aufgenommen und im Rahmen der laufenden Untersuchung untersucht werden. **R**
- 50.2. Ist es nicht möglich, die neuen Anschuldigungen in den Rahmen der laufenden Untersuchung aufzunehmen, müssen die neuen Vorwürfe vom Team für den Umgang mit Fehlverhalten aufgenommen werden und die designierte leitende Führungskraft muss entscheiden, wie sie untersucht werden. **B**
51. Es ist untersagt, sensible Informationen über die Untersuchung per E-Mail zu versenden, es sei denn, E-Mail ist die einzige gangbare Möglichkeit (siehe [51.2](#)). Sensible Informationen sind beispielsweise alle Informationen über die Art des gemeldeten Fehlverhaltens oder an den Ermittlungen beteiligte Personen. **B**
- 51.1. Das Ermittlungsteam sollte einen geschützten Arbeitsbereich mit eingeschränktem Zugriff als einzige Plattform nutzen, um alle vor und während der Untersuchung gesammelten Dokumente einschließlich der Gesprächsprotokolle zu speichern. Zugriff auf diesen geschützten Arbeitsbereich haben nur Mitglieder des Ermittlungsteams und Mitglieder des Teams für den Umgang mit Fehlverhalten. **R**



51.2. Wenn kein geschützter Arbeitsbereich genutzt werden kann (z. B. wenn die Untersuchung an einem Ort mit schlechter Internetverbindung stattfindet) und die Ermittler:innen untereinander Dokumente per E-Mail versenden müssen, müssen diese Nachrichten immer durch spezielle Software verschlüsselt werden, die es Personen ohne Passwort nicht erlaubt, den Inhalt der E-Mail zu lesen.

52. Das Ermittlungsteam muss seine Schlussfolgerungen auf der Grundlage einer objektiven Beurteilung aller gesammelten Informationen in ihrer Gesamtheit, einschließlich Ermittlungsbefragungen und anderer Beweisquellen, treffen. **B**

53. Eine Untersuchung muss innerhalb von 90 Kalendertagen nach Eingang der Aufgabenstellung für den Untersuchungsauftrag bei der Ermittlungsleitung abgeschlossen werden, es sei denn, die Frist wurde durch die designierte leitende Führungskraft verlängert. **B**

Untersuchungsbericht

54. Eine Fehlverhaltensuntersuchung ist mit einem Untersuchungsbericht abzuschließen. **B**

54.1. Die Ermittlungsleitung ist dafür verantwortlich, den Erstellungsprozess zu leiten und dem Team für den Umgang mit Fehlverhalten einen finalen Entwurf des Berichts zur Qualitätsprüfung einzureichen. **B**

54.2. Der Untersuchungsbericht muss folgende Schwerpunkte haben: **B**

- a) die untersuchten Vorwürfe und die verletzten Richtlinien der Organisation
- b) Untersuchungsergebnisse unter Verweis auf relevante Zeugenaussagen und andere Beweismittel
- c) Analyse der Beweise, die die Logik und die Grundlage, auf der die Schlussfolgerungen gezogen wurden, erklärt
- d) Schlussfolgerungen
- e) Verbesserungsvorschläge

54.3. Eine Vorlage für einen Untersuchungsbericht ist in Anhang 6 enthalten. **B**

54.4. Alle Anmerkungen oder Anregungen des Teams für den Umgang mit Fehlverhalten sind schriftlich einzureichen und diese Änderungsvorschläge müssen klar begründet und erläutert werden. Ein Dokument, welches die Rückmeldungen des Teams für den Umgang mit Fehlverhalten zusammenfasst, ist dem Untersuchungsbericht als Anlage beizufügen. **B**

54.5. Wenn das Team für den Umgang mit Fehlverhalten bestätigt, dass der Untersuchungsbericht alle Anforderungen erfüllt und die in der Aufgabenstellung beschriebenen Fragen beantwortet, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten den Bericht abschließen und ihn der designierten leitenden Führungskraft vorlegen, die den Vorfalldmanagementprozess koordiniert. **B**

55. Der Untersuchungsbericht muss wie folgt aufgebaut sein: **B**

55.1. Zusammenfassung **B**

55.1.1. Die Zusammenfassung muss einen sehr knappen Überblick über die Untersuchung geben. Sie darf nur Informationen enthalten, die auch im Hauptteil des Berichts zu finden sind. **B**



Die Zusammenfassung ist nach Abschluss aller anderen Abschnitte zu verfassen.

55.1.2. Die Zusammenfassung muss einen Überblick über die Anschuldigungen und die in den Anschuldigungen als Opfer/Betroffene, Zeug:innen und Beschuldigte genannten Personen geben, einschließlich ihrer Rolle (z. B. Opfer/betroffene Person, Zeug:in, beschuldigte Person), Arbeitsort usw. Es ist auch anzugeben, wie der Vorfall zutage kam und ob er den Behörden zur Nachverfolgung und Untersuchung gemeldet wurde. **B**

55.1.3. Die Zusammenfassung muss auch eine Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse enthalten. Besteht eine Anschuldigung aus mehreren Aspekten, die getrennt werden mussten, um zu einer Schlussfolgerung zu gelangen, so muss der Untersuchungsbericht die Schlussfolgerungen für jeden einzelnen Aspekt der Anschuldigung enthalten. **B**

55.2. Die Einleitung muss Folgendes beinhalten: **B**

- a) Untersuchungszeitplan
- b) Auftrag
- c) Zweck und Ziele der Untersuchung
- d) Ermittlungsteam
- e) Anonymität von Opfern, Meldenden und Zeug:innen
- f) Methodik

55.3. Untersuchte Anschuldigung **B**

In diesem Abschnitt ist das mutmaßliche Fehlverhalten in einem Satz zu beschreiben. Die Abschnitte der verbindlichen Richtlinien von SOS-Kinderdorf International, die Bestimmungen lokaler, nationaler und internationaler Gesetze sowie vertragliche Verpflichtungen, gegen die verstoßen wurde, sind vollständig zu zitieren.

55.3.1. Ergebnisse **B**

Der Abschnitt „Ergebnisse“ enthält Verweise auf Zeugenaussagen und andere Beweismittel, die einen Vorwurf belegen oder widerlegen. Gegensätzliche oder widersprüchliche Zeugenaussagen oder Beweismittel sind beizufügen. Wenn mehrere Personen dieselbe Aussage gemacht haben, ist es möglich, diese Aussagen zusammenzufassen, aber es ist wichtig, die Aussagen zu diesem Zeitpunkt nicht zu interpretieren oder zu analysieren. Das Hauptziel besteht darin, ein umfassendes, unparteiisches Bild der vom Ermittlungsteam über den konkreten Vorwurf gesammelten Informationen und Beweismittel zu vermitteln.

55.3.2. Analyse **B**

In diesem Abschnitt müssen die Ermittler:innen die Aussagen und Beweismittel aus dem Abschnitt „Ergebnisse“ analysieren. Die Analyse kann nur auf Informationen basieren, die im Abschnitt „Ergebnisse“ enthalten sind. Im Abschnitt „Analyse“ können keine neuen Informationen dargestellt werden, die nicht unter „Ergebnisse“ enthalten sind. Die Ermittler:innen erläutern, warum sie bestimmte Aussagen akzeptieren oder ablehnen oder warum sie bestimmten Zeugenaussagen oder Beweismitteln mehr oder weniger Gewicht geben.



55.3.3. Schlussfolgerungen

B

55.3.4. Empfehlungen

B

In diesem Abschnitt müssen die Ermittler:innen die Empfehlungen beschreiben, die sich aus den Ergebnissen, Analysen und Schlussfolgerungen ergeben. Die Empfehlungen der Ermittler:innen müssen darauf abzielen, Schwachstellen bestehender Verfahren oder Verhaltensweisen zu überprüfen oder zu verbessern, die möglicherweise zu dem gemeldeten Fehlverhalten geführt oder beigetragen haben.

55.3.5. Anhänge

B

Dieser Abschnitt enthält alle Belegdokumente in Form von Zeugenaussagen und anderen Beweismitteln, die während der Untersuchung erhoben wurden. Die Dokumente sind zu nummerieren, um Querverweise zu ermöglichen.

56. Die Untersuchung von Fehlverhalten kann gemäß dem Beweisstandard hinreichender Gründe für die Annahme nur zu einer der folgenden Schlussfolgerungen kommen:

B

- a) Die Anschuldigung wird durch vernünftige Rückschlüsse auf Grundlage der Beweismittel bestätigt.
- b) Die Anschuldigung ist nicht belegt, weil die Beweise unzureichend oder unklar sind.
- c) Die Anschuldigung ist unbegründet aufgrund von Beweisen, die die beschuldigte Person freisprechen und eine böswillige Meldung belegen können.

57. Empfehlungen und Entscheidungen über Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die gegen den Verhaltenskodex und die im Verhaltenskodex genannten Richtlinien verstoßen haben, liegen nicht in der Verantwortung des Ermittlungsteams, sondern der leitenden Führungskräfte. Diese müssen sich von Personalfachleuten beraten lassen, um die Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze zu gewährleisten.

B

58. Das Ermittlungsteam muss den Untersuchungsbericht in zwei Versionen verfassen, einer vollständigen und einer anonymisierten.

B

58.1. Die Vollversion des Untersuchungsberichts muss die Namen der involvierten Personen und weitere sensible Informationen enthalten. Das Ermittlungsteam legt diese Vollversion des Berichts dem Team für den Umgang mit Fehlverhalten und der designierten leitenden Führungskraft vor. Die Vollversion des Untersuchungsberichts darf nur nach striktem Need-to-know-Prinzip an Dritte weitergegeben werden. Das umfasst beispielsweise die Personalabteilung für eine disziplinarische Anhörung der beschuldigten Person oder staatliche Behörden für ein Gerichtsverfahren.

B

58.2. Alle anderen Beteiligten, einschließlich der Finanzierungspartner, die weitere Informationen über den Vorfall, die Untersuchung und die Ergebnisse benötigen, erhalten nur eine anonymisierte Version des Berichts, in der alle Namen und sonstigen identifizierenden Angaben durch Codes ersetzt werden.

B

58.2.1. Die Entscheidung über die Weitergabe eines anonymisierten Untersuchungsberichts an verschiedene Beteiligte muss vom Team für den Umgang mit Fehlverhalten nach striktem Need-to-know-Prinzip getroffen werden.

B



- 58.2.2. Sofern die Beteiligten keine spezifischen Informationen benötigen, empfiehlt es sich, nur einen Überblick über den Vorfall, die Untersuchungsergebnisse und die Empfehlungen weiterzugeben. **B**
- 58.2.3. Wurde die Untersuchung vom GSC beauftragt, muss die designierte leitende Führungskraft die anonymisierte Fassung des Berichts zur Stellungnahme zu den Untersuchungsergebnissen an das Leitungsorgan und die nationale Leitung des Mitgliedsverbandes übermitteln.
59. Alle Mitglieder des Ermittlungsteams müssen den Untersuchungsbericht unterschreiben. **B**
- 59.1. Wenn ein Mitglied des Ermittlungsteams mit den Ergebnissen nicht einverstanden ist und keine Einigung möglich ist, dann muss dieses Teammitglied die Einwände in einem separaten Dokument zusammenfassen, das dem Untersuchungsbericht als Anlage beizufügen ist. **B**
60. Die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfallmanagementprozess koordiniert, kann vom Ermittlungsteam weitere Klarstellungen verlangen. **B**
- 60.1. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss den Prozess zur Einholung weiterer Klarstellungen vom Ermittlungsteam koordinieren. **B**
61. Wenn die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfallmanagementprozess koordiniert, den geprüften Untersuchungsbericht nicht akzeptiert, muss sie dem Ermittlungsteam eine Begründung für diese Entscheidung liefern. **B**
- 61.1. Das Ermittlungsteam ist verpflichtet, die Anmerkungen zu prüfen und den Bericht in Rücksprache mit dem Team für den Umgang mit Fehlverhalten zu bearbeiten. **B**
- 61.2. Besteht eine anhaltende Uneinigkeit mit der designierten leitenden Führungskraft, muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten die Situation an das Leitungsorgan des MA eskalieren. **B**
- 61.3. Wenn die Untersuchung von einem IOR in Auftrag gegeben wurde und es zu einer Meinungsverschiedenheit zwischen dem Ermittlungsteam und der designierten leitenden Führungskraft kommt, muss das IOR-Team für den Umgang mit Fehlverhalten die Situation an das IO-Team für den Umgang mit Fehlverhalten eskalieren, welches wiederum den CEO von SOS-Kinderdorf International informiert. **B**
- 61.4. Bei Meinungsverschiedenheiten im Vorstand von SOS CVI muss das Team für den Umgang mit Fehlverhalten des IO die Situation an den Internationalen Senat eskalieren. **B**
62. Nach Abschluss der Untersuchung muss das Ermittlungsteam alle in der Untersuchung gesammelten Beweismittel an das Team für den Umgang mit Fehlverhalten übergeben. Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten muss die Beweismittel an einem sicheren Ort aufbewahren. **B**
- 62.1. Die Ermittlungsleitung muss schriftlich bestätigen, dass die Übergabe der Dokumente und Beweise an das Team für den Umgang mit Fehlverhalten abgeschlossen ist. **B**



Umgang mit Untersuchungsergebnissen

- 63.** Nach Abschluss einer Untersuchung muss das MA oder das GSC-Büro, in dem die Untersuchung stattgefunden hat, einen Aktionsplan erstellen, der auf die Untersuchungsergebnisse eingeht. **B**
- 63.1.** Der Aktionsplan muss einen Überblick über die spezifischen Abhilfemaßnahmen, die für ihre Umsetzung zuständigen Mitarbeitenden, den Zeitplan und die für die Umsetzung erforderlichen Ressourcen sowie wichtige Leistungsindikatoren zur Messung des Umsetzungsfortschritts enthalten. **B**
- 63.2.** Das Team für den Umgang mit Fehlverhalten ist für die Koordination und Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans verantwortlich. **B**
- 64.** Falls der Vorfall eine weitergehende, verbandsweite Auswirkung haben könnte, ist ergänzend zum Aktionsplan von den Kommunikations- und Markenfachleuten des MA oder des GSC-Büros eine externe Kommunikationsstrategie zu erarbeiten. **B**



Definitionen

Begriff	Definition
anonymisiert	Auf eine Weise dargestellt, die den Anbieter (Quelle) der Informationen nicht offenbart und eine Rückverfolgung der Informationen zu ihrem Anbieter (Quelle) unmöglich macht, es sei denn, der Informationsempfänger erhält zusätzliche Daten, anhand derer er den Anbieter (Quelle) identifizieren kann.
designierte leitende Führungskraft	Die Person, die für die Leitung des Teams für den Umgang mit Fehlverhalten, die Koordination der Reaktion der Organisation auf den gemeldeten oder identifizierten Vorfall und das Treffen strategischer Entscheidungen verantwortlich ist. Die Benennung von Vorfallmanagern obliegt ebenfalls der designierten leitenden Führungskraft.
Vorfall	Situation, die jemand als Fehlverhalten einer oder mehrerer Personen gemeldet oder identifiziert hat. Ein einzelner Vorfall kann eine oder mehrere Personen oder das Unternehmen schädigen.
Vorfallmanagement	Prozess der Reaktion auf einen gemeldeten oder festgestellten Vorfall von Fehlverhalten.
Team für den Umgang mit Fehlverhalten	Das mindestens dreiköpfige Gremium, das die jeweiligen Schutzteams oder -abteilungen (Kinderschutz, Erwachsenenschutz, Schutz von Vermögenswerten) repräsentiert und für die Reaktion auf gemeldete und festgestellte Vorfälle von Fehlverhalten zuständig ist.
Fehlverhalten	Verstöße gegen den Verhaltenskodex von SOS-Kinderdörfer oder gegen eine im Verhaltenskodex genannte Richtlinie oder Verordnung zum Schutz von Kindern und Erwachsenen und zum Schutz der Vermögenswerte von SOS-Kinderdörfer.



Need-to-know-Prinzip	<p>Informationen im Zusammenhang mit einem gemeldeten Fehlverhalten werden abhängig von deren Rolle bei der Reaktion auf den Vorfall an verschiedene Akteure weitergegeben.</p> <ul style="list-style-type: none">– Die designierte leitende Führungskraft, die die Reaktion der Organisation koordiniert, und das Team für den Umgang mit Fehlverhalten, das auf den gemeldeten Vorfall reagiert, haben uneingeschränkten Zugriff auf die Informationen über den Vorfall.– Andere Mitarbeitende erhalten spezifische Informationen über den Vorfall, wenn sie diese zur Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben benötigen (z. B. HR-Manager erhält Informationen, die für ein Disziplinarverfahren erforderlich sind).– Alle anderen Beteiligten (z. B. die meldende Person, Mitarbeitende des GSC, Förder- und Unterstützungsvereine) erhalten zum Schutz der Vertraulichkeit aller beteiligten Personen Informationen zum Vorfall ohne die personenbezogenen Daten.
hinreichende Gründe für die Annahme	<p>Hinreichende Gründe für die Annahme bedeutet, dass eine vernünftige Person glauben würde, dass ein Fehlverhalten im Begriff ist, begangen zu werden, begangen wurde oder begangen werden würde.</p>
Schutz	<p>Die Verantwortung von Organisationen, sicherzustellen, dass ihr Personal, ihre Tätigkeiten und ihre Programme Kindern und Erwachsenen keinen Schaden zufügen. Dazu gehört die Vermeidung von Schädigungs- und Missbrauchsrisiken sowie die Meldung von Bedenken an die Behörden.</p> <p>Für SOS-Kinderdörfer ist Schutz ein Sammelbegriff, der den Schutz von Kindern (unter 18 Jahren) und Erwachsenen (über 18 Jahren) umfasst, einschließlich der Prävention von und des Schutzes vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch.</p>
Beschuldigte Person	<p>Die Person, deren Verhalten jemand als Fehlverhalten gemeldet hat und über die eine Beschwerde vorliegt.</p>
Opfer/betroffene Person	<p>Die Person, die infolge eines Fehlverhaltens geschädigt wurde oder geschädigt worden sein könnte.</p> <p>Manche Menschen bevorzugen den Begriff betroffene Person, da er beschreibt, dass sie eine traumatische Erfahrung durchgemacht haben und weiterhin funktionieren und vielleicht sogar gedeihen. In der Erholung kann ein Gefühl von neu gewonnener Kraft und Stärke liegen. Der Begriff betroffene Person kann für manche auch bedeuten, dass der/die Täter:in keine Macht oder Kontrolle mehr über ihre Gefühle oder ihr Leben hat.</p> <p>Manche Menschen bevorzugen den Begriff Opfer, weil sie das Gefühl haben, den Missbrauch nicht bewältigt zu haben, sondern kämpfen, um ihre persönliche Kraft zurückzugewinnen. Er anerkennt die emotionalen Schmerzen, die Angst, Depression oder PTBS, die sich sehr oft nach dem Erleben von Missbrauch einstellen. Der Begriff Opfer verdeutlicht, dass es eine Person gibt, die schuldig ist – der/die Täter:in, der/die den Missbrauch begangen hat – und dass die missbrauchten Personen nicht dafür verantwortlich sind.</p>



Anhang 1. Profil interner Fehlverhaltensermittler:innen

Interne Fehlverhaltensermittler:innen fungieren als Team von Expert:innen, das Fehlverhalten untersucht. Interne Fehlverhaltensermittler:innen müssen folgende Anforderungen erfüllen:

- Einschlägiges Studium in Psychologie, Sozialarbeit, Rechtswissenschaften oder anderen verwandten Gebieten
- Mindestens 5 Jahre Erfahrung im Bereich der alternativen Kinderbetreuung
- Praxiserfahrung im Bereich Kinderschutz, Erwachsenenschutz oder Schutz von Vermögenswerten
- Verpflichtung zur Vision und Mission von SOS CVI und der Förderung der Rechte und des Wohlergehens von Kindern und Jugendlichen aus benachteiligten Verhältnissen
- Praktische Erfahrung in einem der Programminterventionsbereiche von SOS CV
- Teamplayer, kommunikationsstark und kulturell sensibel
- Gute Kommunikationsfähigkeiten mit Kindern und Jugendlichen
- Ausgeprägte Analyse-, Recherche- und Problemlösungskompetenz
- Moderations-, Verhandlungs- und diplomatisches Geschick
- Ausgewiesene Projekt- und Teammanagementfähigkeiten
- Gute Koordinations- und Organisationsfähigkeiten, einschließlich Planungs-, Organisationsfähigkeit und Ergebnisorientierung
- Fähigkeit, unter Druck zu arbeiten
- Fähigkeit, eine große Menge an Informationen zu priorisieren und zu verarbeiten



Anhang 2. Geheimhaltungsvereinbarung

Ich, der/die Unterzeichnete,

Vorname, Nachname

Organisation, Adresse

erkläre hiermit, dass ich in meiner Funktion als zur Unterstützung des Ermittlungsteams bei der Fehlverhaltensuntersuchung im SOS-Kinderdorf Programm, beauftragt von Herrn/Frau, alle mir im Rahmen des Untersuchungsprozesses offengelegten Informationen vertraulich behandeln werde. Ich erkläre mich damit einverstanden, diese Informationen nur an andere Mitglieder des Ermittlungsteams, Herrn/Frau, der/die die Untersuchung veranlasst hat, und andere von Herrn/Frau bevollmächtigte Personen weiterzugeben.

Eingwilligt und unterzeichnet in, am (Datum)

UNTERSCHRIFT

.....

.....

Vor- und Nachname



Anhang 3. Interessenserklärung

Hinweis:

Für die Zwecke der beabsichtigten Überprüfung oder Untersuchung bedeutet „Interessenkonflikt“ eine Situation, in der die Unparteilichkeit und Objektivität einer Entscheidung, Meinung oder Empfehlung einer Person durch ein persönliches Interesse, das diese Person besitzt oder ihr anvertraut wurde, tatsächlich oder scheinbar beeinträchtigt werden könnte.

Ihre Antworten auf diesem Formular werden von SOS-Kinderdorf International („SOS CVI“) geprüft, das allein und unabhängig entschieden wird, ob ein Interessenkonflikt vorliegt. Die Entscheidung kann zu einem Ausschluss aus der geplanten Überprüfung oder Untersuchung führen.

Offenlegung:

Als für oder im Auftrag von SOS CVI tätige(r) Mitarbeiter:in/Expert:in erkläre ich, die nachfolgenden Fragen wahrheitsgemäß, vollständig und nach Treu und Glauben beantwortet zu haben.

Mir ist bekannt, dass ich SOS CVI unverzüglich schriftlich davon in Kenntnis setzen muss, falls sich während der vorgesehenen Überprüfung oder Untersuchung eine Antwort auf die nachstehenden Fragen ändern sollte.

1. **Sind Sie aufgrund Ihrer Funktion oder namentlich an einer früheren, laufenden oder geplanten Überprüfung oder Untersuchung in irgendeinem Land in Bezug auf Vorwürfe von Fehlverhalten (wie z. B. Kinderschutz Fehlverhalten, (sexuelle) Belästigung, Korruption oder andere Arten von Fehlverhalten gemäß dem Verhaltenskodex von SOS CVI) beteiligt?**

Ja

Nein

Falls ja, geben Sie bitte an, an welcher vergangenen, laufenden oder geplanten Überprüfung oder Untersuchung Sie beteiligt sind, Stichtag der Überprüfung oder Untersuchung und Ort:

2. **Haben Sie Verbindungen (persönliche/familiäre, geschäftliche/finanzielle oder berufliche/ehrenamtliche Verbindungen) im Rahmen einer früheren, laufenden oder geplanten, von SOS CVI durchgeführten oder beauftragten Überprüfung oder Untersuchung von Vorwürfen eines Fehlverhaltens (wie z. B. Kinderschutz Fehlverhalten, (sexuelle) Belästigung, Korruption oder andere Arten von Fehlverhalten gemäß dem Verhaltenskodex von SOS CVI) zu**

a) SOS CVI (bei Korruption) und/oder den (mutmaßlichen) Opfern/Betroffenen (bei anderen Arten von Fehlverhalten) des mutmaßlichen Fehlverhaltens?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
b) den beschuldigten Personen?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
c) Zeug:innen?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
d) Mitarbeitenden der Regierung oder von Behörden des Landes/der Region, in dem/der die Überprüfung oder Untersuchung durchgeführt wurde, wird oder werden wird?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>



3. **Haben Sie oder eines Ihrer Familienmitglieder eine Zuwendung, ein Geschenk oder eine Bewirtung (z. B. Einladungen, Mahlzeiten, Getränke) oder andere Gefälligkeiten, die über das hinausgehen, was als bescheidene und grundlegende Höflichkeit gelten würde, von einer Person erhalten, die durch Ihre Beteiligung an einer früheren, laufenden oder geplanten Überprüfung oder Untersuchung profitieren oder verlieren könnte?**

Ja Nein

Wenn ja, bitte nachfolgend offenlegen.

4. **Haben Sie oder eines Ihrer Familienmitglieder irgendeine Position inne, fungieren Sie als leitende(r) Angestellte(r), haben eine Führungsrolle, sind Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglied oder haben anderweitig eine bedeutende (finanzielle oder nichtfinanzielle einschließlich beratende) Beziehung zum Verband SOS-Kinderdörfer, die den Verlauf oder das Ergebnis der Überprüfung oder Untersuchung beeinflussen könnte?**

Ja Nein

Wenn ja, machen Sie bitte Angaben zu Ihrer Position oder dem Namen und der Position Ihres Familienangehörigen.

5. **Haben Sie private oder berufliche Ansichten oder Voreingenommenheiten, die andere innerhalb von SOS CVI oder externe Dritte zu dem Schluss führen könnten, dass Sie nicht die geeignete Person sind, um in irgendeiner Weise an einer früheren, laufenden oder geplanten Überprüfung oder Untersuchung beteiligt zu sein?**

Ja Nein

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort, weshalb Sie Ihrer Meinung nach die geeignete Person sind, um an einer früheren, laufenden oder geplanten Überprüfung oder Untersuchung beteiligt zu sein:

6. **Haben Sie weitere Informationen, die Sie an SOS CVI weitergeben möchten?**

Mir ist bewusst, dass die mangelnde Bereitstellung wahrer, vollständiger und richtiger Informationen nach bestem Wissen und Gewissen in diesem Formular oder die mangelnde Kooperation nach Treu und Glauben bei der Überprüfung und Verifizierung meiner Aussage oder bei der Lösung eines festgestellten Interessenkonflikts zum sofortigen Ausschluss meines Unternehmens aus dem Bieterverfahren führen kann.

Unterschrift:

Datum:



Name in Druckbuchstaben: Position:

Vollständiger offizieller Name Ihrer Organisation:



Entscheidung von SOS CVI:

Freigegeben

Nicht freigegeben

Unterschrift:

Unterschrift:

Name:

Name:

Position:

Position:

Datum:

Datum:



Anhang 4. Eidesstattliche Erklärung

Ich, der/die Unterzeichnete,

Vorname, Nachname

Position, Organisation, Land

- wurde ordnungsgemäß von den Sachverständigen von SOS-Kinderdörfer als Ermittler:in von Fehlverhaltensvorfällen ernannt,
- habe diese Verantwortung angenommen

und erkläre hiermit ehrenwörtlich, zu beachten:

- dass die Untersuchung von Fehlverhaltensvorfällen ein ernstzunehmendes Unterfangen ist;
- dass meine Ermittlungen sowie die Erkenntnisse zu Fehlverhaltensvorfällen mit Kindern Angelegenheiten sind, die sich auf das Leben dieser Kinder, ihren Ruf, ihr Wohlergehen, ihre Zukunft und die aller an diesen Vorwürfen beteiligten Personen auswirken;
- dass die Prozesse und die Ergebnisse dieser Untersuchungen sich auf meine Glaubwürdigkeit und die von SOS-Kinderdörfer auswirken;
- dass mein eigenes Verhalten während und außerhalb dieser Untersuchungen Einfluss auf die Ergebnisse meiner Untersuchungen hat;
- dass die Untersuchung dieser Vorfälle eine emotional aufgeladene Tätigkeit ist, die starke Emotionen wecken kann, die mich als Person betreffen können.

Auf Grundlage des Vorstehenden verpflichte ich mich freiwillig:

- Ermittler:in von Fehlverhaltensvorfällen im Auftrag von SOS-Kinderdörfer zu werden;
- als Ermittler:in von Fehlverhaltensvorfällen nur auf der Grundlage und im Rahmen einer schriftlichen Beauftragung einer designierten leitenden Führungskraft, die die Untersuchung veranlasst hat, tätig zu werden und diese beauftragende Person über alle Änderungen dieses Auftrags zu informieren, wenn diese sich während des Ermittlungsverfahrens ergeben;
- die Untersuchung professionell, engagiert und mit persönlichem Einsatz für die mir übertragenen Aufgaben durchzuführen;
- jeden mir anvertrauten Vorfall sachkundig, empathisch, objektiv, transparent und professionell zu behandeln und das Wohl der betroffenen Kinder in den Vordergrund zu stellen;
- die Untersuchung eines mir zugewiesenen Vorfalls freiwillig aufzugeben, wenn ich der Meinung bin, dass meine Untersuchungsergebnisse in irgendeiner Weise durch meine Emotionen, meine Interaktion mit den beteiligten Personen oder aus irgendeinem anderen Grund beeinflusst werden könnten, der meine Fähigkeit, den Vorfall objektiv zu behandeln, beeinträchtigen könnte;
- um Hilfe zu bitten, wann immer es nötig ist.



- keine Informationen und Ergebnisse meiner Untersuchungen an Dritte weiterzugeben, außer an das andere Mitglied des Ermittlungsteams und an von der designierten leitenden Führungskraft, die die Untersuchung veranlasst hat, autorisierte Personen.

Eingewilligt und unterzeichnet in, am

(Datum), UNTERSCHRIFT

.....

.....

Vor- und Nachname

Freigegeben von:



Anhang 5. Formular Vertraulichkeitsplan

Vorfall-Nr.

Das Ermittlungsteam, das auf einen gemeldeten Vorfall reagiert, gibt keine Informationen, aus denen die Identität von meldender Person, Opfer, Zeug:innen, beschuldigter Person oder anderen an dem gemeldeten Vorfall beteiligten Personen hervorgehen könnte, an Personen außerhalb des Ermittlungsteams weiter. Dieser Grundsatz gilt, es sei denn, die designierte leitende Führungskraft, die den Vorfallmanagementprozess koordiniert, genehmigt die Weitergabe spezifischer Informationen über den Vorfall. Dies erfolgt nach dem Need-to-know-Prinzip und wird im Vertraulichkeitsplan dokumentiert. Der Vertraulichkeitsplan enthält auch Informationen zur Kontrollkette, d. h., wer nach der Sammlung durch das Ermittlungsteam im Besitz der gesammelten Beweismittel war und wer Zugang zu den gesammelten Beweismitteln hatte. Der Vertraulichkeitsplan wird von der Ermittlungsleitung gepflegt.

Vor- und Nachname	Position	Art des Zugangs zu Informationen	Details zu weitergegebenen Informationen ⁴	Zugriff auf Informationen von – bis (Datum)	Grund für die Weitergabe der Informationen
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			
		Wählen Sie ein Element aus.			

Für dieses Dokument verantwortliche Person

- Vor- und Nachname:
- Position:

Stand des Dokuments:

⁴ Machen Sie genaue Angaben zu den weitergegebenen Informationen.



Anhang 6. Untersuchungsbericht

ERMITTLUNG ZU ...

UNTERSUCHUNGSBERICHT
STRENG VERTRAULICH

Einreichungsdatum

Dieser Bericht umfasst Seiten,
einschließlich dieses Deckblattes.



INHALTSVERZEICH

1	Zusammenfassung	40
2	Einleitung	41
	2.1 Untersuchungszeitplan.....	41
	2.2 Auftrag.....	41
	2.3 Zweck und Ziele der Untersuchung	41
	2.4 Ermittlungsteam	41
	2.5 Anonymität von Opfern, Meldenden und Zeug:innen	41
	2.6 Methodik.....	42
3	Untersuchte Anschuldigungen	43
	3.1 Anschuldigung 1:.....	43
	3.1.1 Ergebnisse.....	43
	3.1.2 Analyse	43
	3.1.3 Schlussfolgerung	43
	3.1.4 Empfehlungen.....	44
	3.2 Anschuldigung 2:.....	44
	3.2.1 Ergebnisse.....	44
	3.2.2 Analyse	44
	3.2.3 Schlussfolgerung	44
	3.2.4 Empfehlungen.....	44
	3.3 Anschuldigung 3:.....	44
	3.3.1 Ergebnisse.....	44
	3.3.2 Analyse	44
	3.3.3 Schlussfolgerung	44
	3.3.4 Empfehlungen.....	44
4	Probleme im Hinblick auf Organisation, Governance und Management	44
	4.1 Problem 1	44
	4.2 Problem 2.....	44
5	Anhänge	44
	Abkürzungen	45



Zusammenfassung

In diesem Bericht werden der Untersuchungsprozess und die Ergebnisse zu Anschuldigungen bezüglich Fehlverhalten und Schutz bei SOS-Kinderdörfern, **Land, Programmstandort**, erläutert. Grundlage für diese Aufgabenstellung vom **Datum**, ausgestellt von **Name, Position**.

Die Untersuchung wurde in **Programmstandort, Mitgliedsverband**, vom **Datum** bis zum **Datum** durchgeführt. Insgesamt hat das Ermittlungsteam **Anzahl** Befragungen geführt. Neben den Ermittlungsbefragungen prüfte das Ermittlungsteam die vorhandenen Unterlagen über die Maßnahmen oder das Ausbleiben von Maßnahmen im Zusammenhang mit den gemeldeten Vorwürfen eines Fehlverhaltens.

Kurze Beschreibung der Vorwürfe und weitere relevante Informationen. Beachten Sie dabei folgende Punkte:

- Halten Sie die Beschreibung kurz (1–2 Absätze)
- Fokus darauf, was gemeldet wurde (keine Interpretation)
- Wahrung der Vertraulichkeit
- Alle wichtigen Informationen mit relevantem Kontext (z. B. schwaches Kinderschutzsystem im Land, in letzter Zeit mehr gemeldete Vorfälle usw.)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anschuldigungen und Schlussfolgerungen:

Nr.	Anschuldigung	Schlussfolgerung
1		Bestätigt
2		Bestätigt
3		Nicht belegt

Die Analyse der Vorwürfe, Ergebnisse und Schlussfolgerungen legt nahe, dass die Ursachen für die Vorwürfe mit **spezifischen Praktiken/Problemen in der Organisation (falls zutreffend)** zusammenhängen.

Im Verlauf der Untersuchung machte das Ermittlungsteam einige Beobachtungen, die nicht im geplanten Arbeitsumfang enthalten waren, aber dennoch festgehalten werden sollten. Nachfolgend finden Sie diese Beobachtungen:

Problem 1

Kurzbeschreibung des Problems

Problem 2

Kurzbeschreibung des Problems



Datum	Beschreibung

2.2 Auftrag

Grundlage für diese Untersuchung ist die Aufgabenstellung vom **Datum**, ausgestellt von Herrn/Frau **Name, Position**.

2.3 Zweck und Ziele der Untersuchung

Das allgemeine Ziel der Untersuchung (weiter gefasste Fragen über die Rolle verschiedener Personen und/oder bestimmte Praktiken der Organisation in Bezug auf die gemeldeten Vorwürfe) besteht darin, herauszufinden, ob:

- i.
- ii.

Ziel der Untersuchung (spezifische Fragen im Zusammenhang mit den gemeldeten Vorwürfen) ist es, festzustellen, ob:

- i.
- ii.

2.4 Ermittlungsteam

Die Untersuchung wurde geleitet von Herrn/Frau **Name, Position, Organisation/Unternehmen**. Er/Sie wurde unterstützt von Herrn/Frauen

Name, Position, Organisation/Unternehmen und Herrn/Frau **Name, Position, Organisation/Unternehmen**.

Hinsichtlich der notwendigen Übersetzungen von der **Sprache der Befragten** in die **Sprache der Untersuchung** wurde das Ermittlungsteam von Herrn/Frau **Name, Organisation/Unternehmen** unterstützt.

2.5 Anonymität von Opfern, Meldenden und Zeug:innen

Zwischen dem **Datum** und dem **Datum** wurden insgesamt **Anzahl** persönliche Befragungen im nationalen Büro von **Mitgliedsverband** in **Ort** und **Anzahl** persönliche Befragungen während der



Arbeit vor Ort in **Programmstandort, Mitgliedsverband** durchgeführt. Darüber hinaus wurden **Anzahl** Befragungen aus der Ferne durchgeführt, während sich das Ermittlungsteam in **Ort, Land** aufhielt.

Für die Befragungen der Mitarbeitenden des nationalen Büros und für die Remote-Befragungen wurde in **Standort** ein externes Büro gemietet. In **Programmstandort** wurden die Befragungen in einem **spezifischen Raum/Büro** durchgeführt. Auf Wunsch der Befragten fanden **Anzahl** persönliche Befragungen in **Programmstandort** an einem anderen Ort außerhalb der SOS-Räumlichkeiten statt. Darunter fallen **Anzahl** Befragungen in einem lokalen Restaurant und **Anzahl** Befragungen am privaten Arbeitsplatz der Befragten.

Das Ermittlungsteam versuchte so weit wie möglich zu verhindern, dass andere SOS-Mitarbeitende sahen oder wussten, mit wem das Ermittlungsteam sprach. Das Ermittlungsteam hat dafür gesorgt, dass sich die Befragten nicht an den Befragungsorten trafen oder sahen.

Der/die Dolmetscher:in, der/die das Ermittlungsteam unterstützte, unterzeichnete eine Geheimhaltungsvereinbarung, bevor er/sie spezifische Informationen über die Untersuchung erhielt.

2.6 Methodik

Das Ermittlungsteam hatte ein Einführungsgespräch mit Herrn/Frau **Name, Position** im **nationalen Büro/Programmstandort** und erläuterte den Zweck der Untersuchung, ohne konkrete Angaben zu machen.

Das Ermittlungsteam führte persönliche Befragungen mit relevanten aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden des **Mitgliedsverbandes** durch. Soweit möglich, wurden alle Befragungen unter Berücksichtigung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes durchgeführt. Wenn die Befragten weitere Beweise für ihre Aussagen hatten, forderte das Ermittlungsteam sie auf, Kopien zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus wurden **Anzahl** Befragungen aus der Ferne durchgeführt, während sich das Ermittlungsteam in **Ort, Land** aufhielt. Dazu gehören **Anzahl** telefonisch durchgeführte Befragungen, **Anzahl** Befragungen per Skype und **Anzahl** Befragungen per **Kommunikationsanwendung**. **Anzahl** der Befragten befanden sich an einem anderen Ort in **Land, Anzahl** der Befragten außerhalb von **Land**.

Bei allen Befragungen wurden mit vorheriger Zustimmung der Befragten Audioaufnahmen durchgeführt. **Anzahl** der Befragungen wurden in der **Landessprache** zusammen mit einer Übersetzung in **Untersuchungssprache** aufgezeichnet, die übrigen **Anzahl** Befragungen wurden in **Untersuchungssprache** aufgezeichnet. Insgesamt führte das Ermittlungsteam etwa **Anzahl** Stunden Befragungen durch.

Anschließend erstellte das Ermittlungsteam schriftliche Zusammenfassungen der Aufzeichnungen der einzelnen Befragungen.

Auf der Grundlage der Informationen, die vor der Ankunft in **Land** und während der Untersuchung gesammelt wurden, beantragte das Ermittlungsteam Zugang zu spezifischen physischen, dokumentarischen und digitalen Beweisen. Das Ermittlungsteam erhielt vor der Ausreise aus **Land** alle angeforderten Informationen.

Das Ermittlungsteam besuchte **Programmstandort**, um spezifische Informationen vor Ort einzuholen und persönliche Gespräche mit den relevanten Mitarbeitenden zu führen. Die Reise nach **Programmstandort** erforderte **Anzahl** ganze Tage inkl. der durchgeführten Befragungen.



Herr/Frau Name, Position, hat zwei junge Mädchen aus dem Mädchen-Jugendhaus in **Programmstandort** zwischen dem **Datum** und dem **Datum** sexuell genötigt.

Diese Anschuldigung bezieht sich auf den Abschnitt der Kinderschutzrichtlinie zu Definitionen und Terminologie im Zusammenhang mit Kindesmissbrauch.

Ein Ausdruck von sexuellem Missbrauch ist eine Handlung zwischen einem Kind und einem Erwachsenen oder einem anderen Kind, das aufgrund seines Alters oder seiner Entwicklung in einem Verantwortungs-, Vertrauens- oder Machtverhältnis steht, wobei die Handlung darauf abzielt, die Bedürfnisse der anderen Person zu befriedigen oder zu erfüllen. Beim sexuellen Missbrauch von Kindern wird ein Kind zur Teilnahme an sexuellen Handlungen gezwungen oder verleitet, unabhängig davon, ob es sich dessen bewusst ist oder nicht. Die Handlungen können Körperkontakt und penetrative oder nicht penetrative Handlungen umfassen. Dazu kann auch gehören, dass Kinder beim Betrachten oder Produzieren von pornografischem Material involviert werden oder Kinder zu sexuell unangemessenem Verhalten ermutigt werden.

Diese Anschuldigung bezieht sich auch auf Ziffer 2.6 des Verhaltenskodex von SOS-Kinderdörfer, der für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeitenden von SOS-Kinderdörfer gilt:

Ziffer 2.6: „Ich werde keine sexuellen Beziehungen mit Kindern eingehen oder mich daran beteiligen. Mir ist bewusst, dass eine derartige Beziehung rechtliche Konsequenzen hat und sich negativ auf den Ruf der Organisation auswirkt. Ein Irrglaube bezüglich des Alters eines Kindes gilt nicht als Verteidigung.“

3.1.1 Ergebnisse

Lorem ipsum

3.1.2 Analyse

Lorem ipsum

3.1.3 Schlussfolgerung

Die Handlungen von Herrn/Frau **Name, Position,** sind schwerwiegend und widersprechen den Werten von SOS-Kinderdörfer und stellen einen eindeutigen Verstoß gegen den Verhaltenskodex und die Kinderschutzrichtlinie dar.

Ausgehend von dem oben dargelegten stellt das Ermittlungsteam daher fest, dass die Anschuldigung, dass:

Herr/Frau Name, zwischen dem **Datum** und dem **Datum** zwei junge Mädchen aus dem **Programmstandort** Mädchen-Jugendhaus sexuell genötigt hat,

bestätigt wurde und somit gegen die in Ziffer 2.6 des Verhaltenskodex beschriebenen Verantwortlichkeiten verstoßen wurde.



3.1.4 Empfehlungen

Diese Empfehlungen beziehen sich auf Erkenntnisse und Verbesserungen für SOS-Kinderdörfer. Potenzielle Disziplinarmaßnahmen bleiben im Ermessen der jeweiligen Vorgesetzten und Aufsichtsorgane.

- i. Lorem ipsum*
- ii. Lorem ipsum*

3.2 Anschuldigung 2:

3.2.1 Ergebnisse

3.2.2 Analyse

3.2.3 Schlussfolgerung

3.2.4 Empfehlungen

3.3 Anschuldigung 2:

3.3.1 Ergebnisse

3.3.2 Analyse

3.3.3 Schlussfolgerung

3.3.4 Empfehlungen

4. Probleme im Hinblick auf Organisation, Governance und Management

Im Verlauf der Untersuchung gab es einige Beobachtungen des Ermittlungsteams, die nicht im geplanten Arbeitsumfang enthalten waren, aber dennoch festgehalten werden sollten.

4.1 Problem 1

Lorem ipsum

4.2 Problem 2

Lorem ipsum

5. Anhänge



Unterschrift

Name

Ermittlungsleitung

Datum

Unterschrift

Name

Ermittler:in

Datum

Abkürzungen