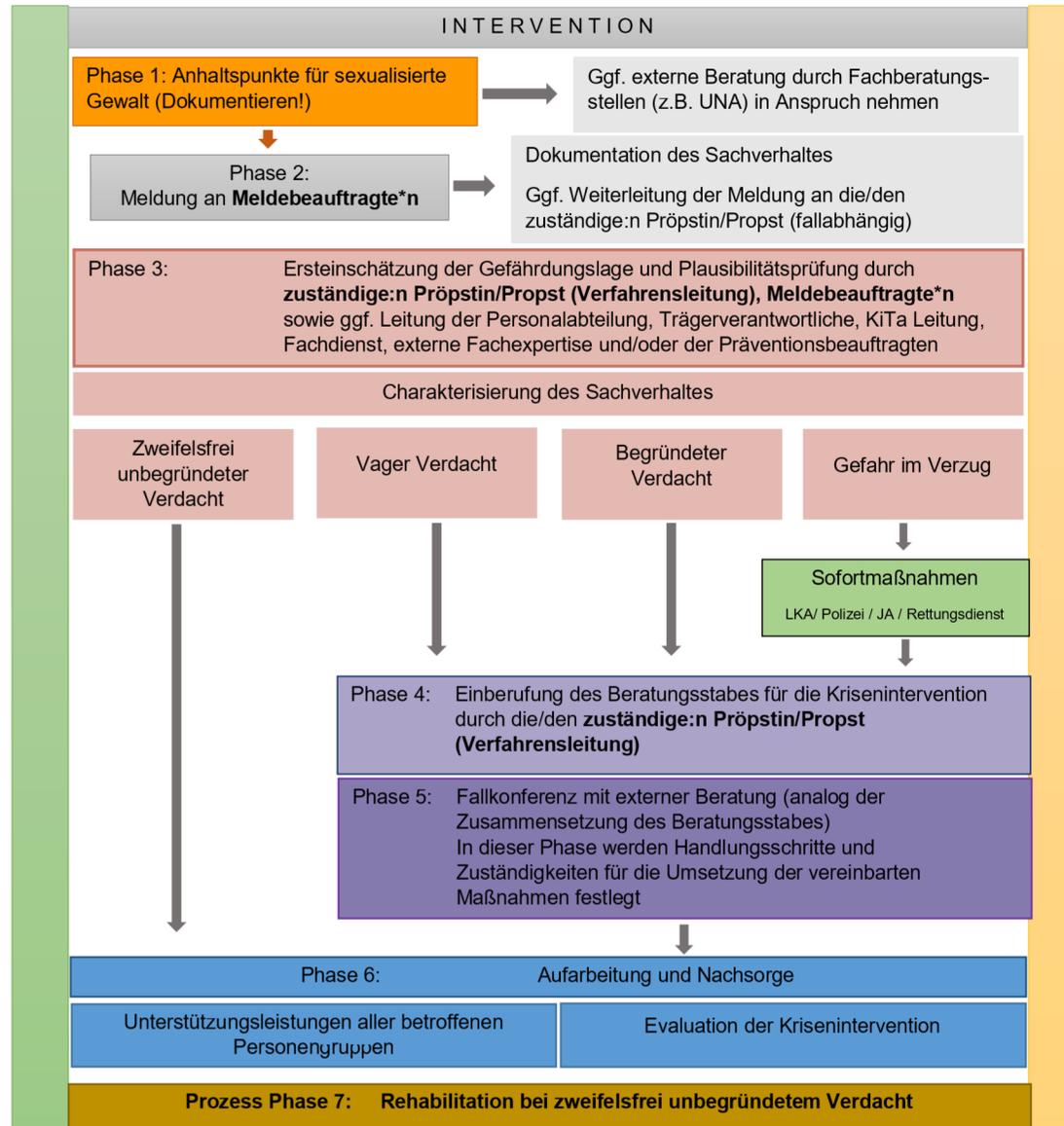


## Interventionsplan bei vermuteter sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende

Janina Timmermann (Präventionsbeauftragte des KK Lübeck-Lauenburg), in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Prävention des KK HH- Ost, HH – West/ Südholstein und Mecklenburg (Stand Juli 2022)



## **Kurz - Erläuterungen zum Interventionsplan bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt durch eine\*n Mitarbeitende\*n**

### **Phase 1: Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt**

Meldepflicht gem. § 6 Präventionsgesetz der Nordkirche

Melder\*in sollte ggf. die Möglichkeit der zeitnahen externen/internen Beratung wahrnehmen bei:

- Verunsicherung durch die wahrgenommenen Beobachtungen, Äußerungen und/oder ausgelösten Gefühlen.
- Befangenheitsgefühlen gegenüber der Meldebeauftragten Person oder anderen Personen im kirchlichen Kontext.

Ziel der Beratung: Stärkung der meldenden Person **vor** der Meldung der Verdachtsmomente, den Beobachtungen oder Äußerungen/Mitteilungen von mutmaßlich Betroffenen.

Wo: Bei allen regionalen externen Fachberatungsstellen (Opfer- und Gewaltberatungsstellen).

### **Phase 2: Meldung an Meldebeauftragte\*n des Kirchenkreises**

persönlich, schriftlich, telefonisch

Anonyme Meldungen sind nicht möglich!

Aufgaben der meldebeauftragten Person (§ 9 PrävGAusfVO):

- Information und Aufklärung über die formalen Abläufe nach Meldung an die meldende Person – Was passiert mit der Meldung? – Was ist das Anliegen der meldenden Person?
- Bei einer Meldung durch Betroffenen – Hinweis auf die Einleitungspflicht des geordneten Verfahrens der Verdachtsprüfung – ggf. Weiterleitung an kirchenunabhängige Beratungsstellen (z. B. UNA oder andere regionale Fachberatungsstellen).
- Einschätzung der Dringlichkeit und Schwere der Vermutungen/Beschuldigungen, ggf. sofortige Schutzmaßnahmen in die Wege leiten!
- Dokumentation der Informationen und Sachverhalte – **sichere Aufbewahrung der Dokumentationen herstellen! – EDV.**
- Weitergabe der Dokumentation an die/den **zuständige:n** Pröpstin/Propst zur Einleitung eines geordneten Verfahrens zur Prüfung des Verdachtes.
- Teilnahme an der Plausibilitätsprüfung mit der/dem zuständigen Pröpstin/Propst.
- Rückmeldung des Ergebnisses der Ersteinschätzung an die meldende Person.
- Aufsicht des Prozesses des geordneten Verfahrens bis zur Beendigung des Verfahrens (§ 12 Abs. 8 PrävGAusfVO).

### **Phase 3: Ersteinschätzung der Gefährdungslage und Plausibilitätsprüfung (§ 12 Abs. 1 und 2 PrävGAusfVO)**

durch zuständige:n Pröpstin/Propst (Verfahrensleitung) und Meldebeauftragte\*n. Welche weitere(n) Person(en) zur Ersteinschätzung hinzugezogen werden, wird gemeinsam besprochen und entschieden (mind. 6-Augen-Prinzip).

– Befangenheitsprüfung vornehmen! –

Zur Plausibilitätsprüfung und Ersteinschätzung werden durch die/den Pröpstin/Propst je nach Fallkonstellation zur Beratung hinzugezogen:

- Die Trägerverantwortlichen (KGR-Vorsitzende, GF, Bereichsleitungen, Leitungskräfte, hauptamtliche Pastor\*innen)
- Externe und interne Interventionskräfte mit Expertenwissen

Ist die/der zuständige Pröpstin/Propst selbst befangen, ist die Verfahrensleitung von der/dem anderen Pröpstin/Propst zu übernehmen.

In einer Plausibilitätsprüfung wird anhand von objektiven Kriterien geprüft, ob die Beschuldigungen haben stattfinden können (Zeit, Ort, äußere Gegebenheiten, Einsicht von Dienstplänen, Krankheits- und Urlaubszeiten der beschuldigten Person, Dokumentationen von anderen Verdachtsäußerungen in der Vergangenheit etc.).

Es werden an dieser Stelle keine Befragungen von möglichen Opfern und mutmaßlichen Beschuldigten oder Zeugen durchgeführt!

### **Festlegung der Verdachtsstufen - Definition des Fehlverhaltens**

- Ggf. externe Fachkräfte mit Expertenwissen, z. B. Juristen für Strafrecht

In der Ersteinschätzung der Gefährdung wird das (mögliche) Fehlverhalten gemeinsam definiert und das weitere Vorgehen besprochen.

Bei einem zweifelsfrei unbegründeten Verdacht werden der betroffenen Einrichtung/ Kirchengemeinde Unterstützungsleistungen zur Nachsorge und Aufarbeitung bereitgestellt. Wichtig ist zu klären, welche Gründe für die Falschbeschuldigung vorliegen könnten.

Bei allen anderen Formen eines (möglichen) Fehlverhaltens werden weitere Schritte der Fallklärung unter Berücksichtigung des Opferschutzes besprochen und die Zuständigkeiten festgelegt.

Je nach Einschätzung der Dringlichkeit und Schwere der Vermutungen/Beschuldigungen sind ggf. sofortige Schutzmaßnahmen in die Wege zu leiten!

Der Schutz von möglichen Opfern hat oberste Priorität und ist umgehend sicher zu stellen!

Je nach Schwere der Verdächtigungen/ Beschuldigungen ist beschuldigte Person durch die vorgesetzte Person bis zur Klärung und zum Schutze der Betroffenen und der beschuldigten Person von der Arbeit mit Schutzbefohlenen freizustellen. Das mildere Mittel ist, wenn möglich, die vorläufige Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, wo kein Kontakt zu Schutzbefohlenen möglich ist, zu veranlassen.

Bei einer Beschuldigung mit strafrechtlicher Relevanz ist mit Absprache des mutmaßlichen Opfers das Stellen einer Strafanzeige zu prüfen und abzuwägen. Hierfür ist eine juristische Beratung hinzuzuziehen.

Die meldebeauftragte Person ist nach der Plausibilitätsprüfung aus dem Verfahren entlassen, wird aber regelmäßig (nach jeder neuen Gefährdungseinschätzung) über die nächsten Schritte durch die Pröpstin informiert (§ 12 Abs. 8 PrävGAusfVO).

Über den Beschluss der Beendigung des Verfahrens wird die meldebeauftragte Person mit der entsprechenden Begründung durch die/den Pröpstin/Propst schriftlich informiert.

Die/der Pröpstin/Propst entscheidet über die Einberufung eines Beratungsstabes.

#### **Phase 4: Einberufung des Beratungsstabes (§ 12 Abs. 3 ff PrävGAusfVO)**

**Der Beratungsstab ist je nach Dringlichkeit und Ergebnis der Ersteinschätzung 24-48 Stunden nach der Ersteinschätzung einzuberufen.**

**Der Beratungsstab setzt sich zusammen aus**

- zuständige:r/m Pröpstin/Propst (**Verfahrensleitung**),
- fallverantwortlicher Person (muss im nächsten Schritt bestimmt werden,
- dem zuständigen Trägervertreter (GF, KGR-Vorsitzende\*r, Bereichsleitung),
- der Leitung der betroffenen Einrichtung, hauptamtliche\*r Pastor\*in der betroffenen Kirchengemeinde,
- Personalverantwortliche\*r,
- ggf. MAV,
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
- interne Interventionskräfte wie insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII, Fachkräfte aus Opfer- und Täterberatungsstellen, Jurist\*in für Strafrecht – Interner Pool,
- externe Fachkräfte wie Expert\*innen aus Opfer- und Täterberatungsstellen, externe insoweit erfahrene Fachkraft gem. §8a SGB VIII bei Jugendhilfefällen.

Sowie ggf.:

- Personalverantwortliche\*r,
- Vertreter/in der MAV / der Personalabteilung,
- Jurist/in für Strafrecht zur Abwägung einer Strafanzeige (§1 2, Abs.4 PrävGAusfVO),
- Vertreter/in Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

**Alle Beteiligten dieses Verfahrens sind durch die Fachstelle Prävention geschult!**

### **Phase 5: Fallkonferenz mit Externer Beratung (§ 12 Abs. 3 ff PräVGAusfVO)**

**Verfahrensleitung** – die/der zuständige Pröpstin/Propst

1. Befangenheitsprüfung aller Beteiligten.
2. Rollenklärung – Interessenvertretungen klären.
3. Falldarstellung durch Verfahrensleitung und andere fallzuständige Personen anhand der Faktenlage/Sachinformationen aus den vorliegenden Dokumentationen.
4. Hypothesenbildung – Gibt es andere Erklärungsmodelle als sexualisierte Gewalt?
5. Festlegung der Gefährdungsmerkmale.
6. Begründung der Einschätzung aller Teilnehmenden.
7. Festlegung der nächsten Schritte und der dafür zuständigen Personen insbesondere:
  - Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote für Betroffene.
  - Prüfung und Abwägung einer Strafanzeige.
  - Ggf. Information/Meldung an andere Meldestellen – z. B. Landesjugendamt.
  - Entscheidung über eine Offenlegung durch eine abgestimmte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.
  - Informationen an die Mitarbeitenden (unter der Beachtung der Geheimhaltungspflicht im Strafverfahren).
  - Unterstützungsangebote für die Mitarbeitenden – Beratung, Seelsorge, Supervision.
  - Fürsorgepflicht gegenüber dem/der Beschuldigten - Gespräch zu den Beschuldigungen ggf. in Absprache mit den Strafverfolgungsbehörden.
  - Hilfe- und Beratungsangebote für die beschuldigte Person.
  - Freistellung der beschuldigten Person oder Versetzung.
  - Festlegung nächster Termine.
  - Dokumentation der getroffenen Verabredungen und geplanten Maßnahmen (§ 12 Abs. 6 PräVGAusfVO).
  - Nach Abschluss des Verfahrens: Beschluss der Beendigung des Verfahrens – Begründung und Mitteilung an die Meldebeauftragte (§ 12 Abs. 7 PräVGAusfVO).
  - Dokumentation der Fallkonferenz.
  - Anonymisierte Meldung an die Nordkirche.

### **Phase 6: Aufarbeitung und Nachsorge**

Eine Orientierung für eine Aufarbeitung bietet die Checkliste der Aufarbeitungskommission des Bundes.

Je nach Ausmaß der Gewalt, je größer das öffentliche Interesse an der Tat und je mehr beteiligte Personengruppen (Opfer, Mitarbeitende, Eltern, Träger, usw.) es gibt, desto umfangreicher ist der Aufarbeitungsprozess.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass folgende Kriterien für einen gelingenden Aufarbeitungsprozess wichtig sind:

- Begleitung durch externe Fachkräfte.
- Beteiligung aller betroffenen Personengruppen.

- Beteiligung insbesondere der betroffenen Opfer auf Augenhöhe.
- Sprechräume schaffen für das Erzählen der erfahrenen Gewalt und deren Auswirkungen.
- Anerkennung der Schuld an dem Leid der Opfer.
- Analyse der notwendigen Hilfe aller beteiligten Personengruppen - wer braucht was?
- Bereitstellung der notwendigen Ressourcen.
- Aufarbeitung benötigt ein Anfang und ein Ende.
- Abschlussrituale.
- Offenheit bei neuen Erkenntnissen oder Bedarf den Aufarbeitungsprozess wieder fortzuführen.
- Analyse/Evaluation der Hilfeplanung - was ist gelungen, was können wir besser machen?
- Erkenntnisse der Evaluation in den Interventionsplan implementieren.

Für die Initiierung eines Aufarbeitungsprozesses ist die Fallverantwortung mit Unterstützung der/des zuständigen Pröpstin/Propst und der Fachstelle Prävention zuständig.

### **Phase 7: Rehabilitation bei zweifelsfrei unbegründeten Verdacht**

Eine vollständige Rehabilitation von Mitarbeitern\*innen kann nur bei einem zweifelsfrei unbegründeten Verdacht gelingen.

Die dafür notwendigen Maßnahmen sind vom verantwortlichen Träger einzuleiten. Dies geschieht unter Einbeziehung des Willens der zu Unrecht beschuldigten Person und in einer transparenten Weise für allen Mitarbeitenden und den anvertrauten Menschen.

Die Unterstützung von externer Hilfe ist für diesen Prozess hinzu zu ziehen.

In den allermeisten Fällen ist ein Verdachtsfall nicht im Sinne einer eindeutigen Schuld oder Unschuld zu klären.

Das bedeutet für den beruflichen Alltag, dass sich Mitarbeitende und anvertraute Personen mit einer Situation auseinandersetzen müssen, die von Unsicherheit und von Spaltungen im Team und unter den anvertrauten Personen geprägt ist.

Hier wird empfohlen, diese Unsicherheiten und Spaltungen in einem offenen Gespräch mit allen Beteiligten immer wieder anzusprechen und individuelle Lösungen zu finden und umzusetzen mit dem Ziel für alle Beteiligten die größte mögliche Sicherheit im Umgang miteinander herzustellen.

Die Möglichkeit der Versetzung einzelner Mitarbeitender darf dabei nicht ausgeschlossen werden, denn für alle beteiligten Personen bleibt diese Maßnahme eventuell die einzige Möglichkeit, ein Gefühl der Sicherheit bei der Arbeit mit Schutzbefohlenen wieder herzustellen.