

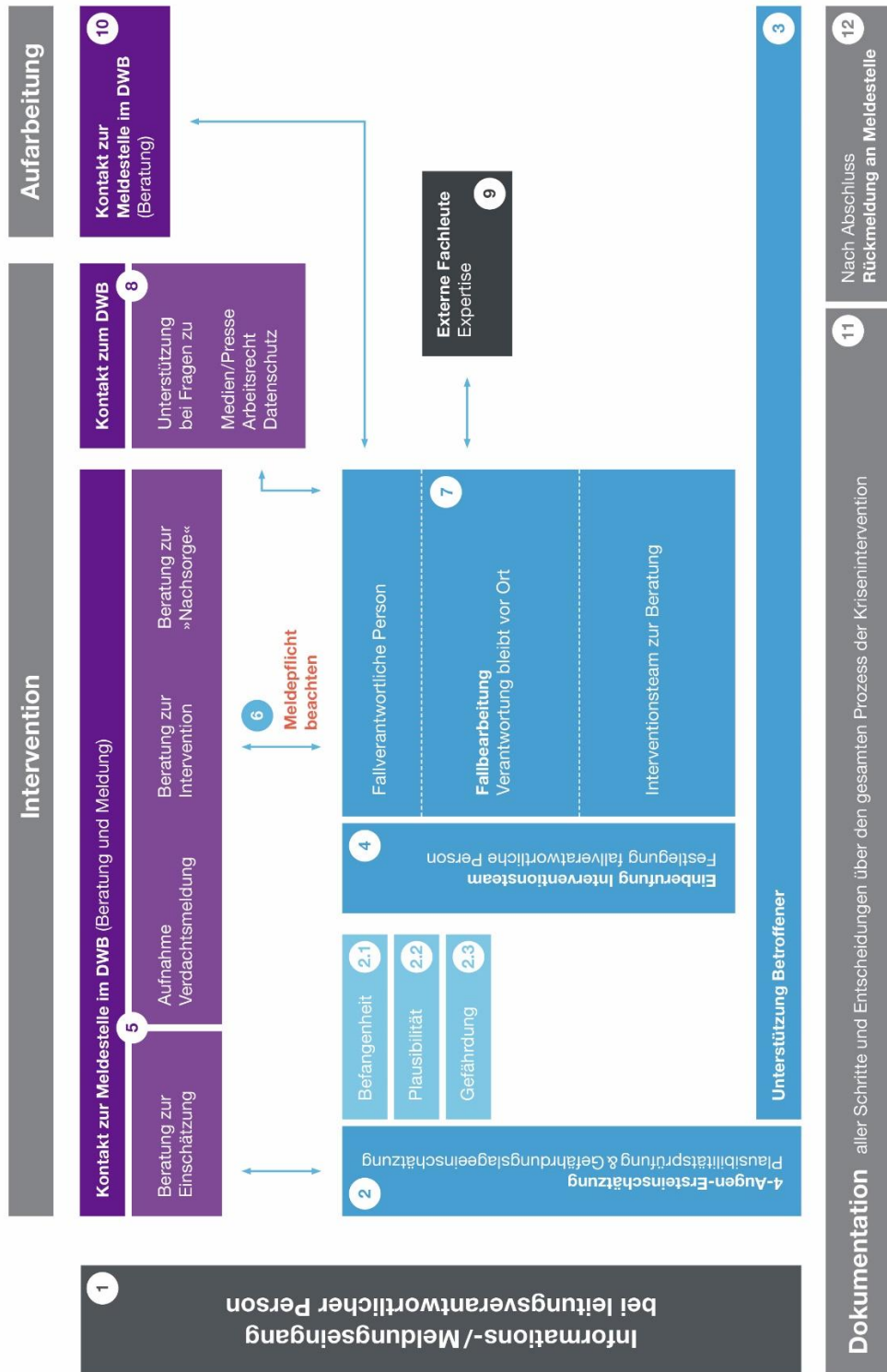
Interventions- und Handlungsplan für den Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt

Hinweis:

Der nachfolgende Inhalt insbesondere Grafiken wurde vom Diakonischen Werk Bayern „Arbeitshilfe für den Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt“ übernommen.

Schaubild mit den 12 Schritten

Grundhaltung: Betroffenenschutz & Unschuldsvermutung



Arbeitshilfe für den Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt – Überblick

Stand: 11.12.2023

Grundsätzlich gilt:

eine Herausforderung bei der Intervention ist sicherlich die große Bandbreite, die bei sexualisierter Gewalt auftreten kann: von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (im Sinne des AGG) bis hin zu Sexualstraftaten (im Sinne des StGB) ist alles möglich. Es macht zudem einen Unterschied, ob es sich um Minderjährige oder erwachsene Betroffene handelt. Auch das Verhältnis der betroffenen und beschuldigten Person zur diakonischen Einrichtung kann Einfluss auf das Verfahren haben (z.B. Schutzbefohlene, Klient:innen, Bewohner:in, oder Mitarbeitende, eventuell mit Führungsverantwortung).

Im Verlauf ist es wichtig

Ruhe zu bewahren und keinen Aktionismus an den Tag zu legen:

durch ein überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen und übereilte Reaktionen verhindert werden. Voraussetzungen für ein geordnetes Verfahren müssen geschaffen werden, denn jeder Fall ist anders und bedarf daher einer strukturierten, aber individuellen Intervention und Aufarbeitung.

Schutz und Gesprächsbereitschaft an die erste Stelle zu setzen:

der Schutz der betroffenen Person und die Wahrung ihrer Vertraulichkeit stehen im und während des Verfahrens immer an erster Stelle. Der betroffenen Person sollte zu jeder Zeit Gesprächsbereitschaft und Verständnis für ihre Situation signalisiert werden. Den Schilderungen der betroffenen Person wird zunächst einmal geglaubt, sie sind ernst zu nehmen und ihnen wird unvoreingenommen nachgegangen.

allen Hinweisen nachzugehen:

jeder Hinweis, über den Leitungsverantwortliche Kenntnis erlangen, muss ernst genommen und dem muss nachgegangen werden. Es muss soweit möglich aufgeklärt werden. Anonyme Hinweise dürfen nicht ignoriert werden.

den gesamten Prozess zu dokumentieren:

es sind **alle** Beobachtungen, Gespräche, Vereinbarungen, Entscheidungen und Maßnahmen, die im Rahmen des Verfahrens gemacht und/oder geführt werden, so detailliert wie möglich zu dokumentieren. Dazu gehören auch eine ausführliche Darstellung des Sachverhalts sowie die Begründung der getroffenen Entscheidungen und Maßnahmen.

Die Dokumentation ist entsprechend der datenschutzrechtlichen Vorgaben zu archivieren (sicher unter Verschluss zu halten) und nach Ablauf der geltenden Aufbewahrungs-/Archivierungsfristen ordnungsgemäß zu vernichten.

Gefahr im Verzug zu prüfen – besteht sofortiger Handlungsbedarf?

besteht die Gefahr von weiteren Übergriffen, sind betroffene und beschuldigte Personen sofort zu trennen. Der Vorwurf muss unverzüglich und genauestens überprüft werden. Die beschuldigte Person hat ein Recht auf Gehör. Es gilt für sie zunächst immer die Unschuldsvermutung. Es darf nicht zu einer vorschnellen oder öffentlichen Vorverurteilung kommen, damit der Ruf der beschuldigten Person im Falle eines falschen Verdachts keinen Schaden nimmt.

den Grundsatz der Vertraulichkeit einzuhalten:

es dürfen grundsätzlich keine Informationen zum Fall unbefugt an Dritte, z.B. innerhalb der Einrichtung, an die Presse oder sonstige Personen gegeben werden. Im Fall von Minderjährigen werden die Eltern auf Wunsch hinzugezogen. Gleiches gilt für Betreuungsverhältnisse. Deshalb benötigt alle Kommunikation klare und geordnete Strukturen.

professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen:

bei Unsicherheiten und/oder fehlender eigener Expertise sollte nicht gezögert werden, professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Erläuterungen zu den Schritten im Interventions- und Handlungsplan

1. Meldungseingang

Hinweise oder Meldungen zu sexualisierter Gewalt können auf unterschiedliche Weise an die leitungsverantwortliche Person vor Ort herangetragen werden, z.B. durch

- Betroffene von sexualisierter Gewalt oder deren Angehörige
- Personen aus der betroffenen Peergruppe
- Mitarbeitende, die etwas gehört oder gesehen haben
- außenstehende Dritte
- (Strafverfolgungs-)Behörden
- anonyme Hinweise
- Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern

3. Ersteinschätzung im Vier-Augen-Prinzip

Die Erstinformation über Vorwürfe oder Hinweise auf sexualisierter Gewalt in der eigenen Einrichtung oder Institution können im ersten Moment unterschiedliche Gefühle bei Handlungsverantwortlichen hervorrufen, wie z.B. Hilflosigkeit, Überforderung, Ängste, Ambivalenzen etc. Umso wichtiger ist es Ruhe zu bewahren und keine alleinigen Entscheidungen zu treffen. Zur Ersteinschätzung von Verdachtsmomenten sexualisierter Gewalt sollte eine weitere verschwiegene Person des persönlichen Vertrauens oder eine Fachberatung, wie z.B. die Meldestelle des DWB, zur Bewertung hinzugezogen werden.

Zunächst ist zu prüfen, ob es sich um einen unbegründeten, vagen, begründeten und/oder erhärteten bzw. erwiesenen Verdacht handelt:

- Ein unbegründeter Verdacht liegt vor, wenn es keine überprüfba- ren und zweifelsfreien Belege für den Hinweis gibt.
- Ein vager Verdacht liegt vor, wenn es Verdachtsmomente gibt, die auch an sexualisierte Gewalt denken lassen.
- Ein begründeter Verdacht besteht, wenn die bekannten Ver- dachtsmomente erheblich und plausibel sind.
- Ein erhärteter bzw. erwiesener Verdacht liegt immer dann vor, wenn es direkte Beweismittel gibt.

Prinzipiell sind Einschätzungen zur eigenen Befangenheit (2.1), der Plausibilität (2.2) und der Gefährdungslage (2.3) vorzunehmen.

3.1. Prüfung der eigenen Befangenheit

Am Verfahren Beteiligte (inklusive Mitglieder des Interventionsteams) dürfen weder selbst von dem Hinweis/der Meldung betroffen sein noch dürfen sie befangen sein.

Bei der Prüfung der Befangenheit können folgende Fragen gestellt werden:

- Bin ich unparteiisch oder besteht zu einem der Beteiligten (be- troffene oder beschuldigte Person) eine persönliche Verwicklung, wie z.B. Verwandtschaft oder Freundschaft?
- Bin ich selber betroffen bzw. eine der betroffenen Personen?
- Merke ich bei mir eine Hemmung, die das Handeln deutlich beeinträchtigt?

Um im Laufe des Verfahrens einem möglichen Loyalitätskonflikt vorzubeugen, darf eine Verfahrensleitung keiner der beteiligten Personen als begleitende Vertrauensperson oder Seelsorgende zur Seite stehen. Hierfür müssen andere unbeteiligte Personen hinzu- gezogen werden.

3.2. Prüfung der Plausibilität

Der zu klärende Sachverhalt ist auf Plausibilität zu prüfen. Plausibel ist ein solcher, wenn er nachvollziehbar, verständlich, begreiflich und einleuchtend, nicht absurd oder widersprüchlich ist.

Dazu können folgende Fragen hilfreich sein:

- Welche konkreten Informationen liegen vor?
- Ist der Vorwurf prinzipiell so möglich?
- Spricht etwas Objektives grundsätzlich gegen den Vorwurf?

Plausibilitätsprüfung seitens Leitungsverantwortlicher beinhaltet nicht:

- Durchführung eigener Ermittlungen
- Beurteilung der Erfolgsaussichten eines möglichen Strafverfahrens

3.3. Einschätzung der Gefährdungslage

Je nachdem, in welchem Arbeitskontext der Verdachtsfall vorliegt, ist die bestehende Gefährdungslage einzuschätzen. Sowohl der Schutz der betroffenen Person vor weiteren Übergriffen als auch die Verhinderung von Übergriffen gegen weitere Personen ist sicherzustellen. Insbesondere im Kinder- und Jugendhilfebereich sollte auf die Erfahrung und Expertise von einer Insoweit-Erfahrenen-Fachkraft (IseF) zurückgegriffen werden.

Folgende Fragen können zur Klärung hilfreich sein:

- Wie alt und in welchem Obhutsverhältnis sind betroffene Personen?
- Gibt es aktuell eine Bedrohung/ein Gefährdungsrisiko? Von wem bzw. durch wen?
- Welcher Schaden könnte eintreten?

4. Unterstützung der Betroffenen

Im Rahmen des gesamten Verfahrens ist es wichtig, betroffene Personen immer wieder bewusst in den Blick zu nehmen und ihnen Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Betroffene sollten über das grobe Vorgehen informiert sein. Gewichtige Schritte, wie z.B. Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden, sollten mit ihnen im Vorfeld abgesprochen und möglichst ihr Wille berücksichtigt werden (Betroffenenorientierung).

5. Einberufung des Interventionsteams

Zur Anfangsverdachtsklärung sollte immer das Vier-Augen-Prinzip gewährleistet sein (vgl. Punkt 2). Erhärtet sich ein Anfangsverdacht, folgt die zeitnahe Einberufung des Interventionsteams seitens der leitungsverantwortlichen Person. Innerhalb des Interventionsteams sind die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten, wie z.B. Fallverantwortung, Kommunikation und Dokumentation zu Beginn festzulegen. Alle Mitglieder des Interventionsteams unterliegen der Verschwiegenheit, d.h. der ihnen anvertraute Sachverhalt darf nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden.

6. Kontakt zur Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern

Die Meldestelle im DWB steht den Mitgliedseinrichtungen im Zeitraum des Interventions- und Aufarbeitungsprozesses jederzeit beratend und unterstützend zur Seite.

6.1. Beratung zur Ersteinschätzung (auch anonym möglich)

Im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips können sich Leitungsverantwortliche zur Unterstützung der Ersteinschätzung an die Meldestelle im DWB wenden.

6.2. Aufnahme von Verdachtsmeldung

Liegt ein begründeter Verdacht sexualisierter Gewalt vor, ist die Meldestelle über den Fall zu informieren (= muss). Eine Meldung kann grundsätzlich auch anonym erfolgen.

6.3. Beratung zur Intervention

Bei Bedarf steht die Meldestelle im DWB zur Interventionsberatung zur Verfügung. Die Fallverantwortung, insbesondere die Sachverhaltsaufklärung und das Einleiten und die kontinuierliche Begleitung von Maßnahmen, obliegt immer und ausschließlich den Verantwortlichen vor Ort.

6.4. Beratung zur »Nachsorge«

Nach der (Krisen-) Intervention ist zu klären, ob es innerhalb der Einrichtung noch etwas bedarf, um (wieder) eine stabile Arbeitsfähigkeit zu erlangen. Hierunter zählt z.B. eine Team-Supervision.

7. Verdachtsmeldung – Meldepflicht

Die Meldestelle DWB (meldestelle-sg@diakonie-bayern.de) sollte über jeden begründeten Verdachtsfall sexualisierter Gewalt im Kontext der Diakonie Bayern informiert werden. Spätestens mit Bestehen eines PräVG-konformen individuellen Schutzkonzeptes tritt die Meldepflicht in Kraft. Eine Meldung kann grundsätzlich auch anonym erfolgen.

Zur Überprüfung der Meldungsnotwendigkeit müssen nachfolgende Fragen mit Ja beantwortet werden können:

- Verdacht oder Vorfall im Rahmen einer diakonischen Einrichtung?
- Liegt der Verdacht sexualisierter Gewalt vor?
- Ist der Verdacht begründet?

8. Fallbearbeitung vor Ort

8.1. Gespräche mit betroffener und beschuldigter Person führen

Es sollten auf jeden Fall separate Gespräche mit der betroffenen und der beschuldigen Person geführt werden. Diese sind zu protokollieren; das Protokoll ist von allen Beteiligten auf ihre Richtigkeit gegen zu lesen und zu bestätigen.

Am Gespräch mit der betroffenen Person sollten die Verfahrensleitung, ein zweites Mitglied aus dem Interventionsteam, die betroffene Person selbst und auf Wunsch eine Vertrauensperson von dieser teilnehmen.

Bei diesem Gespräch ist primär darauf zu achten, dass die betroffene Person Gehör findet und frei berichten kann. Im Gespräch mit der beschuldigten Person sollten die Verfahrensleitung, eine Vertretung aus der Personalabteilung, die beschuldigte Person selbst und auf Wunsch eine Vertrauensperson von dieser teilnehmen (z.B. eine Vertreterin/ein Vertreter der MAV).

Wichtiger Sonderfall: Bei potentieller Gefahr der Beweismittelvernichtung (z.B. bei Vorwürfen der Kinderpornographie auf elektronischen Arbeitsendgeräten wie Mobiltelefon oder Laptop) müssen zuerst Absprachen mit der Strafverfolgungsbehörde erfolgen, bevor mit der beschuldigten Person gesprochen wird.

8.2. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Bei strafrechtlich relevanten Tatvorwürfen gilt der Grundsatz, dass möglichst im Konsens mit den betroffenen Personen eine Strafanzeige zu stellen ist. Wichtig ist, den gesundheitlichen Schutz der Betroffenen zu gewährleisten, insbesondere bei Suizidgefahr oder sonstiger Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit. Die Einschätzung, ob die einsetzenden Ermittlungen zum Erfolg führen werden, ist nicht ausschlaggebend für die Erstattung einer Strafanzeige.

8.3. Arbeitsrechtliche Maßnahmen prüfen

Bei begründetem Verdacht gegen Mitarbeitende sind mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen im Einzelfall zu prüfen und mit Blick auf die Interessen aller Beteiligten gegen einander abzuwägen. Bei Bedarf ist hier auch juristische Expertise (intern/extern) einzuholen.

Zu Beginn eines jeden Verfahrens ist je nach Schweregrad der Vorwürfe zu klären, ob es verantwortbar ist, die im Verdacht stehende mitarbeitende Person weiter ihrer Arbeit nachgehen zu lassen. Sollte dies nicht der Fall sein, ist anlass- und einzelfallbezogen eine Versetzung oder Freistellung bis zur Verdachtsklärung, im äußersten Fall sogar eine Verdachtskündigung in Betracht zu ziehen. Dabei ist immer auf die Einhaltung der geltenden Gesetze (insbesondere der Fristen) zu achten.

Nach Aufklärung des Sachverhalts haben die Leitungsverantwortlichen die im Einzelfall erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen nach einer Interessensabwägung zu veranlassen. Je nach Schwere des Verstoßes können arbeitsrechtliche Sanktionen beispielsweise bilaterale Vereinbarung mit der beschuldigten Person, Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung sein. Jede arbeitsrechtliche Maßnahme bedarf immer einer Einzelfallprüfung und Interessensabwägung.

Bei Kirchenbeamten ist zudem die für das Dienstrecht verantwortliche Person der zuständigen Landeskirche zu informieren (in Bayern: dienstrecht@elkb.de), damit dort geprüft werden kann, welche dienstrechtlichen Maßnahmen, wie z.B. die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens, zu ergreifen sind.

8.4. Kommunikation

Prinzipiell gilt: Der Kreis der Mitwissenden muss grundsätzlich klein gehalten werden. Daher ist im Interventionsteam eine Person zu bestimmen, die die Kommunikation (Sprachregelungen) nach innen und außen steuert. Hierbei ist immer die Frage zu stellen, aus welchem Grund eine weitere Person mit einbezogen bzw. informiert werden muss. (vgl. auch Punkt 4).

An folgende Kommunikationswege ist zu denken:

- Information der Pressestelle bzw. zuständige Person für Öffentlichkeitsarbeit
- Information des Aufsichtsgremiums, wie z.B. Vereinsvorstand, Aufsichtsrat, Beirat
- Information über den Verfahrensabschluss gegenüber der betroffenen und beschuldigten Person
- Information an Einrichtungsnutzende und deren Angehörigen und die Öffentlichkeit
- Information an die Präsidentin/den Präsidenten im Landesverband Diakonisches Werk Bayern bei Beschuldigten von hohem diakonischem und/oder kirchlichem Interesse

8.5. Rehabilitation

Nach Prüfung der Sachlage kann sich herausstellen, dass die Verdachtsmomente gegen die beschuldigte Person unbegründet waren. In diesem Fall gilt, die zu Unrecht verdächtige mitarbeitende Person mit aller Anstrengung und Gewissenhaftigkeit bestmöglich zu rehabilitieren. Dies sollte auf jeden Fall in Absprache mit der Person geschehen. Deren Wünsche und Bedürfnisse sollten bestmöglich berücksichtigt werden.

9. Unterstützung durch den Landesverband (Diakonisches Werk Bayern)

Der Landesverband bietet folgende Unterstützung für Mitglieder im Umgang mit Verdachtsfällen an:

- Fragen zum Prozess an sich durch die Meldestelle DWB
- Fragen zu Medien und Pressearbeit durch den Pressesprecher des DWB
- Fragen zum Thema Arbeitsrecht durch den Fachjuristen/ die Fachjuristin im DWB
- Fragen zum Thema Datenschutz durch die Fachjuristin im DWB

Gerade Träger und Einrichtungen, die intern nicht auf diese Expertisen zurückgreifen können, können sich zur Ersteinschätzung an den Landesverband wenden.

10. Einbindung externer Fachleute

Bei jedem Verdachtsfallverfahren ist zu prüfen, ob externe Expertise hilfreich oder notwendig ist, wie z.B. Fachanwält:innen zu Arbeits- oder Strafrecht, Datenschutz, Supervisor:innen, Expert:innen zur Öffentlichkeitsarbeit, etc.

Gerade der unabhängige Blick von Außenstehenden hat sich in der Praxis bewährt.

11. Beratung zum Themenbereich „Aufarbeitung“ durch Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern

Aufarbeitung ist als Prozess einer intensiven Auseinandersetzung mit vergangenem Unrecht zu verstehen, der vergangene Geschehnisse aufgreift, in die Zukunft wirkt und Konsequenzen für die weitere Arbeit, für die Prävention und Schutzkonzepte haben sollte.

Dabei sind zwei Blickwinkel zu unterscheiden:

- Individuelle Aufarbeitung meint den persönlichen Bearbeitungs- und Bewältigungsprozess betroffener Personen (z.B. Gehör finden, therapeutische Unterstützung, Beantragung von Anerkennungsleistungen).
- Institutionelle Aufarbeitung bezieht sich auf die Verantwortungsübernahme der Institution vor Ort, die die Geschehnisse verantwortlich in den Blick nimmt, um daraus Lehren zu ziehen.

Folgende Überlegungen sollten in jedem Aufarbeitungsprozess angestellt werden:

- Es braucht geschützte Räume, die Sprechen ermöglichen und aktiv zuhörende Verantwortungsträger, denn die Schilderungen betroffener Personen sind der Ausgangspunkt für Aufarbeitungsprozesse.
- Aufarbeitung braucht eine gut begleitete Beteiligung von Betroffenen.
- Es ist zu klären, was genau im Zuge einer Aufarbeitung in den Blick genommen werden soll (systemische Ursachen, Umgang mit Verdachtsfällen, juristische Klärung, finanzielle Anerkennung, mögliche Erinnerungskultur, wissenschaftliche Aufarbeitung in Form einer Studie, Empfehlungen für die Prävention...).
- Aufarbeitungsprozesse benötigen Zeit, personelle und finanzielle Ressourcen sowie klare Strukturen und bedürfen daher einer umfassenden Planung.
- Aufarbeitung sollte durch Externe unterstützt werden (z.B. Moderation, Supervision, juristische Beratung, wissenschaftliche Expertisen), um Unabhängigkeit zu gewährleisten.
- Aufarbeitungsprozesse prüfen vorhandene Schutzkonzepte und Präventionsmaßnahmen und können zu Anpassungen führen

12. Dokumentation

Der gesamte Verfahrensverlauf muss sorgfältig und umfassend dokumentiert werden. Sämtliche Gespräche, Absprachen und Entscheidungsfindungen sollten nachvollziehbar schriftlich festgehalten werden. Insbesondere Gesprächsprotokolle mit beteiligten Personen werden für transparente Verfahrensabläufe benötigt. Die Dokumentation sollte sachlich erfolgen und wörtliche Zitate festhalten.

Die bei Mitgliedern des Interventionsteams entstandenen Gedanken und Bewertungen sollten klar erkennbar ergänzt werden. Die Dokumentation kann bei möglichen arbeits- und dienstrechtlichen, strafrechtlichen und zivilrechtlichen Vorgehensweisen eine gewichtige Rolle spielen. Die Dokumentation ist vertraulich zu behandeln und gesichert aufzubewahren, d.h. verschlossen und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt.

13. Verfahrensabschluss, Abschlussmeldung

Ein Verfahren benötigt einen bewussten Verfahrensabschluss, in dem Bewusstsein, dass das Thema damit nicht beendet ist. Dies kann durch arbeitsrechtliche Maßnahmen oder auch die Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person (vgl. 7.5) erfolgen. Der Abschluss ist schriftlich zu dokumentieren und zu klären, wer darüber in Kenntnis gesetzt werden muss und darf. Insbesondere betroffene Personen haben ein großes Bedürfnis möglichst umfassend informiert zu werden. Hier ist insbesondere auf die Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person (Datenschutz) hinzuweisen. Die Meldestelle DWB (meldestelle-sg@diakonie-bayern.de) ist über den Verfahrensabschluss samt Ergebnis zu informieren