

ANHÄNGE

Anhang 1

LEITFADEN FÜR GESPRÄCHE MIT BETROFFENEN BEI ALLEN VORLIEGENDEN KONSTELLATIONEN:

Schritt 1

- Ich höre der betroffenen Person aufmerksam, ruhig und respektvoll zu und schenke dem Gesagten Glauben.
- Das Gespräch sollte in einem geschützten Rahmen stattfinden.
- Wichtig ist hierbei die betroffene Person ernst zu nehmen, ihr Glauben zu schenken, aber nicht nach Details zu fragen. Es ist nicht meine Aufgabe, zu klären, ob ein Übergriff stattgefunden hat. Das soll von Fachleuten geklärt werden.
- Ich höre zu ohne zu bewerten, zu bagatellisieren oder zu interpretieren (keine Suggestivfragen oder Verhörfragen).
- Ich wiederhole, was ich gehört und verstanden habe.
- Ich gebe der betroffenen Person Raum, über ihre Gefühle zu sprechen und teile ihr mit, dass nichts von dem was passiert ist, ihre Schuld ist.
- Ich sichere keine uneingeschränkte Vertraulichkeit zu. Ich verspreche nichts, was ich anschließend nicht halten kann. Ich erkläre, dass ich aber alle weiteren Schritte transparent bespreche, bevor ich sie mache.
- Ich informiere auf keinen Fall den*die vermeintliche*n Täter*in.
- Ich vermeide jegliche Form von überstürzten Reaktionen.
- Ich mache mir meine eigenen Gefühle bewusst.
- Ich erkenne eigene Grenzen und hole mir Unterstützung.

Ziel ist es, handlungsfähig zu sein und möglichst Sicherheit für die betroffene Person herzustellen. Ich nutze dazu den Dokumentationsbogen. Um allen Betroffenen ein Gefühl von Sicherheit zu geben ist es wichtig, alles, was getan wird, zu kommunizieren.

Schritt 2

Ich dokumentiere möglichst genau, was vorgefallen ist und was mir erzählt wurde. Ich gehe mit dieser Dokumentation sorgsam und diskret um. Außerdem sollte meine Dokumentation zeitliche Markierungen enthalten (Datum, Uhrzeit, etc.). Ich dokumentiere sorgsam, damit keine wichtigen Informationen verloren gehen. Hierfür kann ich den angehängten Gesprächsbogen als Leitlinie nutzen. Die Dokumentation muss sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt werden. Die Datenschutzregeln sind zu beachten.

Schritt 3

Wenn ich mich mit einer anderen Person über das austauschen will, was vorgefallen ist oder was ich beobachtet habe, dann gilt: so wenig Menschen, wie möglich und so viele wie nötig werden eingeweiht. Hilfreich können Externe Ansprechstellen sein. Auf jeden Fall informiere ich die Leitung und spreche das weitere Vorgehen ab.

Schritt 4

Die Leitung stellt ein Interventionsteam zusammen. Ggfs. wird sie weitere Fachstellen zur Beratung und Unterstützung hinzuziehen. Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende der ev. Kirche im Raum steht, ist zwingend die Meldestelle zu informieren und mit einzubeziehen.

Schritt 5

Sobald sich die betroffene Person angemessen betreut fühlt und alle Interventionsschritte innerhalb der Organisation eingeleitet sind kann ich die Verantwortung abgeben. Ich kommuniziere, dass ich alle weiteren Handlungsschritte, die eingeleitet werden, abgebe und kläre ab, in welcher Form mit mir Kontakt hergestellt werden kann bzw. wie die betroffene Person kontaktiert werden möchte.

Wann brauche ich ein Interventionsteam?

Was ist ein Interventionsteam?

Um betroffenenorientiert und angepasst an die Situation Maßnahmen ergreifen zu können, wird wie oben bei 1. und 2. beschrieben, in vielen Fällen ein Interventionsteam zusammengestellt.

Die Mitglieder des Interventionsteams bringen unterschiedliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Die Zusammenarbeit in einem Team ermöglicht es, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen, um die bestmögliche Unterstützung für alle Beteiligten zu erzielen. Vor der Einberufung des Interventionsteams muss überprüft werden, ob Befangenheiten, Rollenkonflikte oder Anschuldigungen gegen eine der beteiligten Personen bestehen.

Das Interventionsteam hat die zentrale Rolle im Interventionsprozess und arbeitet bis zum Ende des Prozesses zusammen.

Dem Interventionsteam müssen angehören

- die Leitung
- im Falle von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende auch beratend die Meldestelle der Landeskirche

Des Weiteren können dem Team angehören

- Der*die für den*die betroffene*n Person pädagogische Verantwortliche
- Weitere hauptamtliche pädagogische Fachkräfte
- Insofern erfahrene Fachkraft (wenn Minderjährige betroffen sind)
- Jurist*in ggfs. aus der Landeskirche zur strafrechtlichen Beurteilung
- Fachberatung
- MAV
- Leitung; ELJV/ DSK Vorsitzende

Im Interventionsteam werden folgende Fragen/Verantwortlichkeiten geklärt

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Kontakt zur Öffentlichkeitsarbeit
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenrat?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für die beschuldigte Person und die Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Teilnehmende, Jugendliche etc.
- Kontakt zur Insofa
- Kontakt zur Polizei

Es ist außerdem festzuhalten, wer in dem Interventions-Team welche Rolle übernimmt.

AUFGABEN DES INTERVENTIONSTEAMS

Aufgabe des Interventionsteams ist es, betroffenenorientiert auf die Situation zu schauen und größtmögliche Unterstützung anzubieten, sowie weitere Schutzmaßnahmen zu beschließen. Dies geschieht immer in enger Absprache mit der betroffenen Person. Der Schutz der Betroffenen steht an erster Stelle, gleichzeitig darf auch die Fürsorgepflicht für beschuldigte Personen (vor allem Ehrenamtliche bzw. minderjährige Ehrenamtliche) nicht aus den Augen geraten.

1.) Unterstützung

Bei eigenem Bedarf zieht das Interventionsteam weitere Fachberatungsstellen hinzu. Das Team unterstützt auch die betroffene Person, falls diese Kontakt und weitere Begleitung durch Fachberatungsstellen wünscht. Es finden keine therapeutischen oder juristischen Hilfen durch das Interventionsteam selbst statt. Der Kontakt zu der betroffenen Person bleibt während des gesamten Verfahrens erhalten. Sie wird über alle weiteren Schritte informiert.

2.) Verdachtsprüfung

Das Interventionsteam muss klären, um welche Art von Verdacht es sich handelt, ob es weiterer Handlungsschritte bedarf und ob evtl. personelle Konsequenzen erfolgen müssen. Sofern dies Aufgabe der Meldestelle ist, wird dort eine Plausibilitätsprüfung veranlasst.

Verdachtsarten können sein:

Unbegründeter Verdacht:

Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.

→ Vorgehen: Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

Vager Verdacht:

Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexualisierte Gewalt denken lassen. Beispiel: Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit, verbale Äußerungen, die missbräuchlich gedeutet werden können, weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen könnten. → Vorgehen: Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig, aber keine eigenen Ermittlungen! Sich an die Vertrauensperson oder Ansprechstelle wenden, wenn Verdacht sich gegen kirchlichen Mitarbeitenden richtet. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren!

Begründeter Verdacht:

Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel. Beispiel: Ein Freiwilliger berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Mitarbeitenden. → Vorgehen: Bewertung der vorliegenden Informationen, Meldestelle informieren, wenn sich der Verdacht gegen kirchliche Mitarbeitende richtet.

Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft (InsoFa) hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen.

Meldepflicht! Das Ergebnis sorgfältig dokumentieren!

Erhärteter oder erwiesener Verdacht:

Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel. Beispiel: Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt oder es gibt Fotos und Videos sexueller Handlungen (Hinweis: Fotos und Videos dürfen nicht gesichert oder versendet werden) → Vorgehen: Meldestelle informieren, wenn Verdacht gegen kirchlichen Mitarbeitenden besteht.

Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft (InsoFa) hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Person aktuell und langfristig zu sichern. Meldepflicht! Ggfs. Strafanzeige. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren!

Mitarbeitende, gegen die ein Verdacht geäußert wurde, dürfen nicht „vorverurteilt“ werden. Vorwürfe und Anschuldigungen müssen sorgfältig überprüft werden. Die Unschuldsvermutung ist zu beachten. Der oder die beschuldigte Mitarbeitende muss angehört werden. Der Zeitpunkt für das Personalgespräch muss genau abgewogen werden. Mindestens zwei Fachkräfte sollten anwesend sein.

Vorher sollte ggfs. mit juristischer Unterstützung sorgfältig abgewogen werden, wann und welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen getroffen werden und zu welchem Zeitpunkt die Strafverfolgungsbehörden hinzugezogen werden müssen. Ggfs. muss für die Rehabilitation der beschuldigten Person Sorge getragen werden.

3.) Dokumentation

Das Interventionsteam ist auch zuständig für die Dokumentation des Falls. Dabei sind die geltenden Datenschutzregeln zu beachten. Bei unbegründetem Verdacht muss die Dokumentation vernichtet werden. Die Bearbeitung des Falles und auch die Vernichtung des Dokumentes bei unbegründetem Verdacht ist festzuhalten. Ein einheitlicher Dokumentationsbogen liegt als Anlage bei.

**Intervention – und dann?
Notwendigkeit der Aufarbeitung****Besonderheit Strafverfahren:**

Hat sich eine Vermutung erhärtet und ist es zu einer Strafanzeige gekommen, so bedeutet das für alle Beteiligten, die Strafverfolgungsbehörden zu unterstützen. Es bedeutet aber auch eine lange Zeit des Wartens und Aushaltens! Die Strafverfolgungsbehörde ermittelt und gibt ihre Ergebnisse an die Staatsanwaltschaft weiter. Die wiederum prüft, ob es zu einem Strafverfahren kommt. Dieser Vorgang kann mehrere Monate in Anspruch nehmen. Auch der Prozess kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Betroffene sind darauf hinweisen sich rechtlichen Beistand für ein mögliches Strafverfahren zu holen.

Es ist aber auch möglich, dass das Verfahren zu einem frühen Zeitpunkt eingestellt wird, weil die „Beweislage“ keine ausreichend (auch strafrechtlich) relevanten Indizien hervorbringt oder es zu einem Freispruch kommt. Wenn das Interventionsteam aber der Meinung ist, dass das Verhalten der beschuldigten Person inakzeptabel war, dann muss überlegt werden, wie es arbeitsrechtlich weitergeht und ob sich die Einrichtung ggf. von der beschuldigten Person trennt. In allen anderen Fällen muss für die Rehabilitation der beschuldigten Person Sorge getragen werden.

Aufarbeitung:

Die Gemeinde oder Einrichtung sorgt immer ggf. mit externer Unterstützung für eine entsprechende Aufarbeitung, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, welche dauerhaften strukturellen oder konzeptionellen Änderungen erfolgen sollen und bietet Unterstützung für das „irritierte“ System bzw. Team an. Das Interventionsteam sollte sich nach einer längeren Pause, nach Abschluss des Verfahrens, noch einmal treffen, um miteinander das Geschehene und den Prozess aufzuarbeiten und zu reflektieren.

Wichtig ist in diesem Prozess, dass die grundlegenden Erkenntnisse dabei stets dokumentiert werden.

Im Wesentlichen unterscheidet man zwischen drei Formen der Aufarbeitung, die nicht immer genau voneinander zu trennen sind, sondern sich auch überschneiden können.

Individuelle Aufarbeitung

In der individuellen Aufarbeitung geht es um den einzelnen Menschen und den ganz individuellen Weg, das Erlebte zu bearbeiten. Betroffene entscheiden, welche Schritte sie wann zu gehen bereit sind und welche Unterstützung sie brauchen bzw. inwiefern sie Unterstützungsangebote annehmen möchten.

In manchen Fällen kann es dabei sinnvoll sein, auch proaktiv Kontakt mit der betroffenen Person aufzunehmen, um Hilfe und Unterstützung anzubieten. In manchen Fällen melden sich die Betroffenen auch erst lange Zeit nach einer Erfahrung von Grenzverletzung oder Gewalt. Deshalb sind wir jederzeit offen für eine nachträgliche Aufarbeitung.

Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung ist die strukturelle Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt innerhalb des jeweiligen Systems/innerhalb der Organisation oder Einheit, für die das zuständige Leitungsorgan/Leitungsteam verantwortlich ist. Die Perspektive der Betroffenen ist dabei unverzichtbar. Es geht um alles, was die Institution braucht und nutzt, um aufzuklären, zu lernen und angemessen zu agieren.

Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die Faktoren, die sexualisierte Gewalt

zugelassen haben und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den

Blick genommen.

Zur institutionellen Aufarbeitung gehört auch, das Schutzkonzept, seine Unterlagen und Dokumente regelmäßig zu prüfen und ggfs. anzupassen. Das Schutzkonzept ist kein starres Gebilde, sondern befindet sich selbst stets im Prozess.

Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für eine falsch beschuldigte Person und die weitere Zusammenarbeit im betreffenden Arbeitskontext. In der Praxis zeigt sich, wie schwer zu Unrecht geäußerte Vorwürfe aus der Welt zu schaffen sind. Ziel einer Rehabilitation ist die vollständige Wiederherstellung der Reputation einer fälschlich beschuldigten Person. Dies kann je nach Bedarf auch mit einem Angebot von Beratungshilfen weiter unterstützt werden.