# Interventionsplan

Dieser Plan beschreibt den Weg von der Meldung eines Verdachtes über die Aufarbeitung bis hin zur Bewältigung.

Das SGB VIII beinhaltet eine Handlungspflicht für Fachkräfte bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, deren Abwehr, sowie die Meldepflicht, wenn das Wohl von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung gefährdet ist. Ebenso ergibt sich eine Verpflichtung über das Kirchengesetz der EKvW und der EKD.

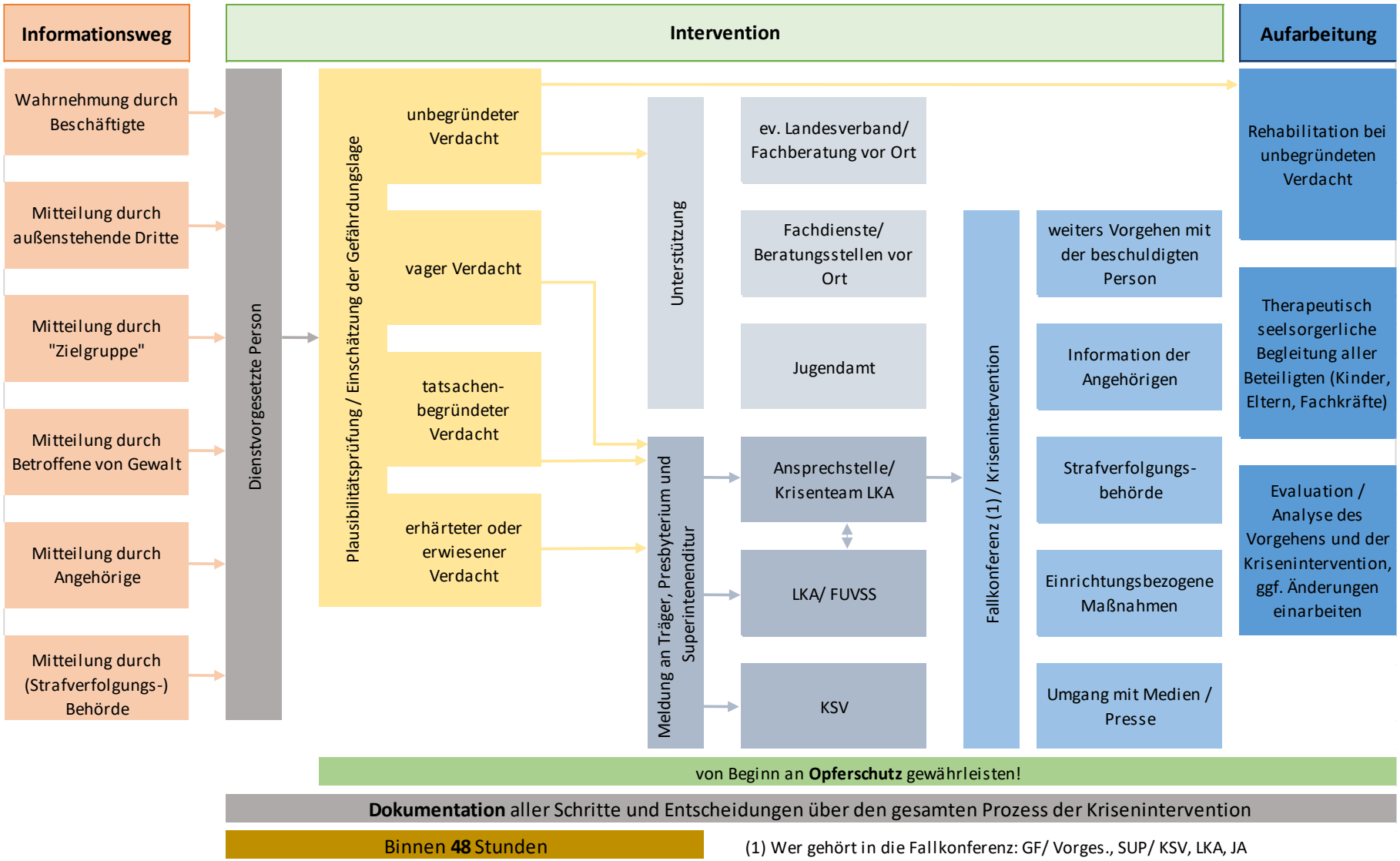
Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt können Menschen nachhaltig an Leib und Seele schädigen. Solche Übergriffe wiegen schwer, deshalb erfordern sie eine umfangreiche Aufarbeitung. Aus diesem Grund ist die Erwartungshaltung an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen eine klare Verpflichtung zur Meldung zu jeder Art von Grenzverletzungen, sexueller Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt.

Es gilt:

- Eine „Null-Toleranz- Haltung“ gegenüber Taten und der Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung zu Fällen sexualisierter Gewalt.
- Die Verpflichtung der Mitteilung an die dienstvorgesetzte Person, sollte sie selbst betroffen sein, an die nächst höhere Stelle.
- Die eigene Rolle zu klären, z. B. kann die dienstvorgesetzte Person keine Seelsorge für die betroffene Person übernehmen.

Weiterhin ist immer zu bedenken, dass insbesondere ein Verdacht gegen eine/n Mitarbeiter:in immer mit einer Belastung des gesamten Umfeldes einhergeht. Diese Dynamik darf jedoch niemals der Meldung eines Verdachtsfalles entgegenstehen.

## Schaubild




(1) Wer gehört in die Fallkonferenz: GF/ Vorges., SUP/ KSV, LKA, JA

## Äußerung des Verdachtes

Die erste Ansprechperson bei einem Verdacht oder einer Vermutung ist die Leitung. Ebenso ein von Dritten an die Mitarbeiter:innen herangetragener Verdacht wird der Leitung unmittelbar mitgeteilt. Die Leitung ist die dienstvorgesetzte Person, bei ehrenamtlichen Mitarbeitern:innen ist es der/die zuständige hauptberufliche Mitarbeiter:in (der/ die an die dienstvorgesetzte Person weiter meldet).

Ist die Leitung selber betroffen, muss die nächst höhere Ebene informiert werden.

Die Fallverantwortung ist Leitungsaufgabe und wird mit einem Interventionsteam bearbeitet (siehe unten).

Leitungspersonen sind qua Gesetz verpflichtet allen Meldungen und Hinweisen nachzugehen, tun sie das nicht, müssen sie arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen ( SGB VIII und Kirchengesetze). Ebendiese Meldepflicht gilt für alle Fachkräfte im Sinne des SGB VIII.

| grau | **Prozessschritt** | **Ziele** | **Beteiligte** | **Folgen/ Anmerkungen** | **Dokumente** |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | **Entgegennahme des Verdachtes oder der Vermutung**<br>Kontaktaufnahme zur Einschätzung der Gefährdung und der Bewertung.<br>Max. 24 Stunden nach Information | | Dienstvorgesetzter/ Leitung<br>Meldende Person | Kommt die Information von der Strafverfolgungsbehörde sind **unmittelbar** alle zuständigen Leitungsorgane zu informieren.<br>Presbyterium, Kirchenkreis Superintendentur, Landeskirchenamt | Falldokumentation mit Kontaktdaten<br>Anlage 2 |

## Einschätzung der Gefährdung

In diesem Handlungsschritt ist zu klären, wie mit der Meldung weiter umzugehen ist. Alle vorliegenden Informationen werden sorgfältig geprüft.

Es wird strukturiert geprüft:

- Plausibilität, d.h. Prüfung von Ort, Gelegenheit, ggf. anwesenden Personen
- Gefährdungseinschätzung. Können weitere Kinder und Jugendliche betroffen sein?
- Verdachtsprüfung, d.h. Einschätzung der Verdachtsstufe (je akuter, desto schneller muss gehandelt werden)

| orange | **Prozessschritt** | **Ziele** | **Beteiligte** | **Folgend/ Anmerkungen** | **Dokumente** |
|---|---|---|---|---|---|
| **2.** | **Gefährdungseinschätzung**<br>Zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Information:<br>Fallberatung mit mindestens einer weiteren Fachkraft innerhalb von 24 Stunden nach Eingang der Meldung<br>a) Plausibilität feststellen<br>b) Gefährdungseinschätzung<br>c) Verdachtsstufe | - Bewertung der Situation<br>- Klärung des Einstieges in den Handlungsplan | - Dienstvorgesetze/r oder Leitung<br>- Fachkraft für den Kindesschutz (insofern erfahrene Fachkraft – INSOFA)<br>- UVSS | **Es gilt das 4-6-Augen-Prinzip!**<br><br>Opferschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden! | Anlage 1 |
| **a** | **Plausibilität** | - Wie plausibel ist geschilderte Situation? | s.o. | Es muss eine **erfahrende und unabhängige Fachkraft** einbezogen werden, die sicherstellt, dass keine Eigeninteressen der Beteiligten und der Einrichtung einfließen! | Anlage 2 |
| **b** | **Gefährdungseinschätzung** | - Klarheit über die Gefährdung weiterer Kinder und Jugendlicher | s.o. | | Anlage 3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **c** | **Verdachtsprüfung, erste Ergebnisse:**<br>- Es handelt sich um einen unbegründeten Verdacht (weiter zu 3a)<br>- Es handelt sich um einen vagen Verdacht (weiter zu 3b)<br>- Es handelt sich um einen durch Tatsachen gegründeten Verdacht weiter zu 3c)<br>- Es liegt ein erhärteter und/ oder erwiesener Verdacht vor (weiter zu 3d) | - Überprüfung der Vermutung | s.o. | Sicherung der Ergebnisse und Begründung der Vermutung der Einstufung und Bewertung des Verdachtes | Anlage 3 |
| **3.** | **Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Gefährdungseinschätzung** | | | | |
| **a** | **Ergebnis unbegründeter Verdacht**<br>Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die vom Verdacht Kenntnis haben zu rehabilitieren.<br>(weiter bei 5a) | - Rehabilitation der betroffenen Person | s.o. | - Es muss ein Vorgang erarbeitet werden, wie die Rehabilitation erfolgen kann. (siehe 6)<br>- Mitteilung an alle bereits eingebundenen Stellen! | |
| **b** | **Ergebnis vager Verdacht**<br>- Möglicherweise weitere Stellen (LKA, UVSS) einschalten<br>- Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich<br>- Beteiligung/ Bildung des Krisenteams (siehe 6) | - Kindesschutzorientierte Aufklärung<br>- Ggf. Auflagen bzw Angebote für die Mitarbeiter:innen (Coaching, Supervision, Beratung) | Krisenteam | Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um den einrichtungsunabhängigen Blick zu gewährleiten.<br>Bspl: Beratungsstellen wie Wildwasser oder Zartbitter | |
| **c/d** | **Ergebnis tatsachenbegründeter oder erhärteter oder erwiesener Verdacht**<br>- Meldung an alle zu beteiligenden Stellen (Presbyterium, Kirchenkreis, Landeskirche, Jugendamt)<br>- Weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich<br>- Bildung des Krisenteams (siehe 6)<br>- Sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen mit Hilfestellung | - Kindesschutzorientierte Aufklärung | Krisenteam | Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um den einrichtungsunabhängigen Blick zu gewährleiten.<br>Bspl: Beratungsstellen wie Wildwasser oder Zartbitter | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | der professionellen Unterstützer:innen der Stellen in der Landeskirche<br>- Information von Angehörigen bei Minderjährigen der als Opfer angegebenen Person<br>- Ggf Zusammenarbeit mit der Strafverfolgungsbehörde | | | Alle Ebenen der Mitarbeit im Haupt- und Ehrenamt sind zu beachten! | |
| **e** | **Gespräch mit Tatverdächtiger Person**<br>- Hinweis auf Recht auf anwaltlichen Beistand, bei Angestellten Recht auf Beteiligung der MAV<br>- Konfrontation mit den Vorwürfen<br>- Hören der Person<br>- Verpflichtung der Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte | - Weiterer Schritt der Plausibilität | Ggf externe Anwaltskanzlei<br>Arbeitsrechtsreferat<br>Krisenteam | **Wichtig:**<br>**Ermitteln tut ausschließlich die Strafverfolgungsbehörde!**<br><br>**Mögliche Handlungsschritte:**<br>- **Kurzfristige Freistellung inkl. Hausverbot**<br>- **Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen**<br>- **Klärung der Verantwortlichkeiten**<br>- **Klärung des Datenschutzes und des Persönlichkeitsrechtes** | |

## Das Krisenteam

Zur Aufarbeitung des Falles im Bereich der Grenzverletzung der sexuellen Grenzverletzung ist ein Krisenteam zu bilden, in dem alle Institutionen beteiligt werden, die entweder rechtlich relevant Verantwortung tragen und/ oder ihre professionelle Fachberatung einbringen können. Es ist niemand zu beteiligen, die in die Vorwürfe involviert ist.

Alle Mailadressen und Telefonnummer müssen untereinander bekannt sein.

Alle beteiligten Personen unterliegen der Geheimhaltung.

Alle beteiligten Personen haben das Recht auf Beratung und Supervision für die persönliche und fachliche Aufarbeitung.

Es ist sinnvoll, dass sich das für die Intervention geplante Krisenteam (mit den feststehenden Personen) vorher schon einmal gesehen und kennengelernt hat. Hier können die Regeln und Ideen der Zusammenarbeit vorbesprochen werden. So ist sind die Aufgaben und Abläufe im Krisenfall bekannt.

**Beteiligte Personen im Krisenteam:**

Dienstvorgesetzte/r

Synodaljugendreferent bzw Leitung/ Geschäftsführung Jugendarbeit

Superintendent:in / Vertretung aus dem KSV

Landeskirchliche Beauftragte der UVSS

Jugendamt

INSOFA

Beratungsstelle extern (Wildwasser/ mannigfaltig)

Presbyteriumsvorsitzende/r

**Aufgaben des Krisenteams:**

- Verantwortung für die Handlungsabläufe und den gesamten Prozess der Aufklärung und Aufarbeitung unter zur Hilfenahme von professioneller Beratung.
- Initiieren einer umfassenden Krisenintervention anhand des Interventionsplanes
- Aufgabenklärung, wer ist für was zuständig?
- Die Ermittlung obliegt einzig der Strafverfolgungsbehörde bzw Entscheidung ob die Behörde einzuschalten ist
- Einleiten von arbeitsrechtlichen Maßnahmen bzw ergreifen von Maßnahmen das Ehrenamt betreffend
- Alle Beratungen sind zu protokollieren, jede Entscheidung muss nachvollziehbar dokumentiert sein
- Die Arbeit beginnt unverzüglich nach Meldung (möglichst innerhalb von 24 Stunden max. jedoch nach 48 Stunden)
- Der Opferschutz hat höchste Priorität
- Sicherstellung der Begleitung aller Beteiligten
- Die/der Beauftragte für die Öffentlichkeitsarbeit ist zu informieren, um nötigenfalls eine gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu gewährleiten (möglicherweise Mitglied im Krisenteam)
- Koordination aller Aufgaben die sich aus dem Interventionsplan ergeben.

**Die Verantwortung des Prozesses ist beim Träger bzw. Kirchenkreis.**

## Aufgabenprozess

Der Prozess der Aufarbeitung sollte eine ebenso hohe Priorität wie die Verdachtsklärung haben. Diese Aufarbeitung sichert die Arbeitsfähigkeit des Systems oder stellt sie wieder her.

Die Schritte der Aufarbeitung sollten dokumentiert werden.

| | Prozessschritt | Ziele | Beteiligte | Folgen/ Anmerkungen | Dokumente |
|---|---|---|---|---|---|
| **5.** | | | | | |
| a | **Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht** | - Möglichst vollständige Rehabilitierung | - Leitung/ Dienstvorgesetzte/r<br>- Zu rehabilitierende Person | Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtigte Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen dienstvorgesetzten Person und des Trägers. Ein Verfahren kann keine | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt. Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.<br><br>Sollten unzumutbare Kosten entstanden sein, ist zu prüfen ob diese übernommen werden. | |
| **b** | **Persönliche Aufarbeitung der Mitarbeiter:innen im Team** | - Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Systems<br>- Aufarbeitung der emotionalen Betroffenheit<br>- Überprüfung ob der Prozess für alle Beteiligten nachvollziehbar und transparent war | - Krisenteam<br>- Beteiligte Mitarbeiter:innen und möglicherweise Kinder und Jugendliche der Einrichtung<br>- Externe Beratung, Supervision | - Für die Aufarbeitung sollte externe Hilfe in Anspruch genommen werden. Die Supervision der EKvW ist darauf vorbereitet Prozesse zu begleiten.<br>- Ansprechpartner:innen aus dem Krisenteam sollten für Fragen zur Verfügung stehen (im Rahmen dessen, was zu sagen ist – Verschwiegenheit!)<br>- Der Fall sollte mit einer symbolischen Handlung abgeschlossen werden | EKD Broschüre „Hinschauen, Helfen, Handeln“<br>„Unsagbares sagbar machen“ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **c** | **Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung**<br>- Reflektion der Abläufe<br>- Überprüfung und Überarbeitung der Gefährdungseinschätzung/ des Schutzkonzeptes | - Die Mitarbeiter:innen erlangen Sicherheit im Umgang mit zukünftigen Fällen<br>- Identifizierung von Fehlerquellen im Schutzkonzept | - Team<br>- Leitung<br>- Externe Begleitung | - Konstruktive Überprüfung der Handlungsabläufe und die Reflexion des Prozesses.<br>- Notwendige Präventionsmaßnahmen für die Zukunft werden erarbeitet<br>- Der Prozess wird ausgewertet | |
| **d** | **Aufarbeitung mit Kindern und Jugendlichen** | - Die Kinder und Jugendlichen werden bei ihrer Aufarbeitung unterstützt | - Kinder und Jugendliche<br>- Ehrenamtliche<br>- Fachkräfte<br>- Externe Unterstützung/ Supervision | - Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe | |
| **e** | **Aufarbeitung mit relevanten Dritten**<br>Hier kann es sich um Informationsveranstaltungen für z. B. Eltern handeln oder ein Informationsschreiben, eine Veröffentlichung auf der Homepage o.ä. | - Der Träger ist transparent in seiner Vorgehensweise | - Krisenteam | - Ggf muss deutlich gemacht werden, wo die Grenzen von Information sind. | |

# Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch

## VOR DER BESCHÄFTIGUNG →

### Eignungsprüfung

- Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses
- Befragung im Bewerbungsgespräch
- Internetrecherche
- Einsicht in Arbeitszeugnisse
- Nachfrage bei Arbeitgeber*innen

↓

### Sensibilisierung

- Thematisierung im Bewerbungsgespräch

↓

### Beschäftigungsvertrag

- Verhaltenskodex/ Ehrenkodex/ Schutzvereinbarung
- Selbstverpflichtung zur Information über Ermittlungs-Verfahren

## WÄHREND DER BESCHÄFTIGUNG →

### Eignungsprüfung

- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen

### Sensibilisierung

- Fort-/ Weiterbildung
- Thematisierung im beruflichen Alltag

## VORFALL →

### Kenntnis von externem Verdacht/ Missbrauch

- Laufendes Ermittlungsverfahren
- Eingestelltes Ermittlungsverfahren
- Verdacht früherer Arbeitgeber*innen
- Vorstrafe
- Getilgte Vorstrafe

### Verdacht in der Einrichtung

- Beobachtung durch andere Mitarbeiter*innen
- Anvertrauen durch betroffenes Kind/ betroffene*n Jugendliche*n oder Mitteilung durch Personensorgeberechtigten
- Beobachtungen durch andere Kinder/Jugendliche
- Anvertrauen durch missbrauchenden Mitarbeiter*in

## AUFKLÄRUNG →

### Inanspruchnahme von Fachberatung

### Gespräch mit dem*der verdächtigten Mitarbeiter*in?

Voraussetzung: dadurch keine Gefährdung des Kindes/des*der Jugendlichen

### Gespräch mit dem Kind/ Personen/ Sorgeberechtigten

### Einschaltung Strafverfolgungsbehörden?

- mit Einwilligung des Kindes/des*der Jugendlichen bzw. des*der Personensorgeberechtigten
- ohne Einwilligung des Kindes/des*der Jugendlichen bzw. des*der Personensorgeberechtigten nur nach Abwägung, insbesondere:
  - wenn zur Abwendung der Gefahr für das konkret betroffene Kind/den*die betroffene*n Jugendliche*n zwingend erforderlich
  - wenn der Schutz weiterer Kinder/ Jugendlicher das Interesse des*der Betroffene*n überwiegt

### Eigene Einschätzung

Achtung: Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind unabhängig von der Einleitung eines Strafverfahrens und auch VOR dem Vorliegen des Ermittlungsergebnisses zu prüfen! Ein Ermittlungsergebnis der Strafverfolgungsbehörden (zB Einstellung) ist nicht bindend für die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen.

↓

### Einschätzung von Maßnahmen

- Inanspruchnahme von Rechtsberatung
- Prüfung der Auswirkung eines Gerichtsverfahrens auf das Kind

## BEENDIGUNG DER BESCHÄFTIGUNG

### Angestellte

Ordentliche Kündigung

Voraussetzung: Vorliegen eines Kündigungsgrundes

- Personenbedingte Kündigung
  - bei behördlicher Tätigkeitsuntersagung
  - bei Nichteignung (in der Person liegender Grund: Gefährlichkeit für Kinder/Jugendliche)
    - Vorstrafe
    - Getilgte Vorstrafe
    - Tat außerhalb der Einrichtung
- Verhaltensbedingte Kündigung
  - bei feststehendem Missbrauch in der Einrichtung
  - ggf. bei Verstoß gegen eine Selbstverpflichtungserklärung
  - Verdachtskündigung: bei dringendem Verdacht = hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch

Außerordentliche fristlose Kündigung (§ 626 BGB)

Voraussetzung: Es liegen Tatsachen vor, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber*in eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht einmal bis zum Ablauf der Kündigungsfirst zugemutet werden kann (idR anzunehmen beim Vorliegen der oben genannten Kündigungsgründe)

Außerdem beachten: Kündigungsfrist, bei außerordentlicher Kündigung Zweiwochenfrist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, Sonderkündigungsschutz, Verhältnismäßigkeit, Formalien, Anhörung Arbeitnehmer*in bei Verdachtskündigung

### Beamt*innen

Disziplinarmaßnahmen

Entfernung aus dem Beamt*innenverhältnis nach gerichtlichem Disziplinarverfahren = Voraussetzung: schwerwiegendes Dienstvergehen

Beendigung des Beamt*innenverhältnisses infolge eines Strafgerichtsurteils = Voraussetzung: Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr wegen vorsätzlicher Tat

### Honorarkräfte (= Dienstverhältnis)

Kündigung zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraums (§ 621 BGB)

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

### Ehrenamtlich Beschäftigte

jederzeitige Kündigung ohne Beachtung des Kündigungsschutzes möglich, es sei denn abweichende vertragliche Vereinbarungen

ggf. vorrangig: Zuweisung einer anderen Tätigkeit? Freistellung? Abmahnung? Aufhebungsvertrag?

Quelle:
"Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!"
Beauftragter für Missbrauch, 2021