

UMGANG MIT GEWALT ZWISCHEN BESCHÄFTIGTEN

EIN LEITFADEN

Stand: 06.05.2025

1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1 GRUNDSÄTZLICHES

Zielsetzung:

Dieser Interventionsleitfaden setzt einen Teil des Rahmenschutzkonzeptes für die Evang.-Luth. Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt um. Rechtsgrundlage ist das Präventionsgesetz (Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern, kurz PräVG). Neben sexualisierter Gewalt (wie im PräVG vorgesehen) sollen in diesem Interventionsleitfaden auch alle anderen Arten von Gewalt zwischen Beschäftigten berücksichtigt werden.

Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Gewalt keinen Platz hat, Mitarbeitende geschützt sind und die Verfahrenswege bei Verstößen gegen diese Kultur klar sind. Der Leitfaden soll Führungskräften und Betroffenen Handlungssicherheit geben. Leider ist es in der Praxis nicht immer möglich Sachverhalte zweifelsfrei zu klären. Der Leitfaden soll aber dazu beitragen, dass eine größtmögliche Transparenz und Sicherheit für Betroffene gewährleistet wird und zu Unrecht Beschuldigte mit einem fairen Umgang rechnen können.

Definition von Gewalt nach WHO:

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gewalt als „absichtliche(n) Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“. In der Typologie der Gewalt der WHO wird die jeweilige Form der Gewaltausübung spezieller gefasst als: körperliche, psychische, sexualisierte Gewalt oder Vernachlässigung.

Definition von sexualisierter Gewalt (in Anlehnung an § 1 Abs. 2 PräVG):

Sexualisierte Gewalt umfasst alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen sowie jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden. Dazu gehören auch Verstöße gegen das Abstinenzgebot gem. § 3 Abs. 2 PräVG, welches sexuelle Kontakte jeglicher Art in Seelsorgebeziehungen verbietet.

Zur Konkretisierung der Definitionen, werden im Folgenden die einzelnen Gewaltformen näher erläutert:

Körperliche Gewalt:

Zur körperlichen Gewalt gehören alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen, wie zum Beispiel Schlagen, Schubsen, Treten, Angriffe mit Gegenständen usw. Die Taten beeinträchtigen das körperliche Wohlbefinden der Opfer, aber auch die psychische und emotionale Gesundheit.

Psychische Gewalt:

Psychische Gewalt ist ein Angriff auf die Selbstsicherheit und das Selbstbewusstsein eines Menschen. Wer psychische Gewalt ausübt, will sein Opfer kleinmachen, demütigen, verstören und/oder verängstigen – und Kontrolle und Macht über den Menschen gewinnen. Beispiele hierfür sind: Mobbing, Einschüchterung, emotionale Manipulation, Ausgrenzung, Vorenthalten von wichtigen Informationen usw. Psychische Gewalt wird in verbaler Form, aber auch zunehmend über digitale Medien ausgeübt.

Sexualisierte Gewalt:

Darunter versteht man jeden Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung. Sie wird gegen den Willen der Betroffenen vollzogen und kann in verbaler und/oder körperlicher, aber auch digitaler Form erfolgen. Bei dieser Gewaltform geht es vorwiegend um Kontrolle und Machtausübung. Sexualisierte Gewalt soll den Menschen gezielt abwerten und in der Selbstwahrnehmung stören. Beispiele hierfür sind: herabwürdigende Kommentare, sexuelle Anspielungen, nicht gewollte Berührungen, E-Mails oder Nachrichten mit sexuellem Inhalt oder Pornographie, exhibitionistische Handlungen, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

Hinweis: Wie bereits eingangs beschrieben, beschränkt sich das Präventionsgesetz auf sexualisierte Gewalt und hat dafür innerhalb der Evangelischen Kirche und Diakonie besondere Verfahrenswege definiert. Der Leitfaden soll bei Vorfällen aller Gewaltformen gültig sein, muss aber im Bereich der sexualisierten Gewalt zusätzlich die Vorgaben des Präventionsgesetzes berücksichtigen.

1.2 BETEILIGTE EXTERNE UND INTERNE STELLEN

1.2.1 Externe Stellen

Gemeinsame Ansprechstelle des Diakonischen Werkes Bayern und der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (ELKB)

Erstkontakt- und Clearing-Stelle. Die Mitarbeitenden hören zu, bieten bei Bedarf auch mehrere Gespräche an und überlegen gemeinsam, welche Schritte Sie gehen können. Die Ansprechstelle unterliegt der Schweigepflicht und ist von der Meldepflicht befreit.

Maren Schubert
Tel.: 089 5595 335
E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Landeskirchenamt
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/ansprechstelle-fuer-betroffene/

Meldestelle des Diakonischen Werks Bayern

Die Meldestelle nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen, berät zu Verdachtsmomenten, informiert die meldende Person über das weitere Verfahren, informiert zu weiteren Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und dokumentiert Beratungen und Meldungen. Des Weiteren erfolgt die Weiterleitung der Meldungen an die zuständigen und verantwortlichen Stellen vor Ort, sofern dies noch nicht erfolgt ist. Zuständig für alle Einrichtungen und Dienste der Mitglieder der Diakonie Bayern (ausgenommen ist der KITA- und Schulbreich-Bereich) ist die Meldestelle der Diakonie in Bayern:

Viola Gellings Tel.: 0911 9354 442 Fax: 0911 935434 442 E-Mail: meldestelle-sg@diakonie-bayern.de	Eva-Maria Mensching Tel.: 0911 9354 267 Fax: 0911 935434 267 E-Mail: meldestelle-sg@diakonie-bayern.de
---	--

Aktiv gegen sexualisierte Gewalt – Meldestelle
Pirckheimerstraße 6
90408 Nürnberg

<https://www.diakonie-bayern.de/arbeitsfelder/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt>

Meldestelle der Evang.- Luth. Kirche in Bayern (ELKB)

Zuständig für Kirchengemeinden, Einrichtungen und Diensten der Evangelischen Kirche Bayern sowie dem Kita-Bereich ist die Meldestelle der Landeskirche:

Stephanie Betz Tel.: 089 5595 342 E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de	Carola Reichl Tel.: 089 5595 342 E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de
--	---

Landeskirchenamt
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/meldestelle/

Meldestelle der Evang. Schulstiftung in Bayern

Zuständig für alle Eltern, Schüler:innen oder Lehrkräfte an Evangelischen Schulen in Bayern:

Rita Freund-Schindler
0911 24411-13
r.freund-schindler@essbay.de

Gleißbühlstr. 7
90402 Nürnberg

<https://www.essbay.de/beratungsstellen>

Externe Fachberatungsstellen:

Die Zentrale Anlaufstelle help ist eine unabhängige Fachberatungsstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und der Diakonie.

Zentrale Anlaufstelle help
Tel: 0800 5040 112 (anonym & kostenfrei)
www.anlaufstelle.help/

Folgende Fachberatungsstellen können bei allen Gewaltformen einbezogen werden, hier gibt es keine Einschränkungen:

Telefon Seelsorge
Tel.: 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222
www.telefonseelsorge.de/

Bayern gegen Gewalt
www.bayern-gegen-gewalt.de/beratung-und-hilfe/hilfe-suche/

Weißer Ring
Außenstellenleitung: Konrad Schmidling
Hof (Stadt + Kreis)/Wunsiedel i. F. (Kreis)
Mobil: 0151 55164751
E-Mail: hof-wunsiedel@mail.weisser-ring.de

Opfer Hilfe Oberfranken e. V.
Herbert-Hofmann-Str. 44
95326 Kulmbach
Telefon: 0171 3032827
Telefax: 09221 8787 397
E-Mail: info@opferhilfe-oberfranken.de

1.2.2 Interne Stellen

Interventionsteam

Das Interventionsteam berät im Mehraugenprinzip bei Vorkommnissen von Gewalt, sorgt für den Kommunikationsfluss zwischen den Beteiligten und behält die Betroffenen im Blick. Es ist außerdem für die arbeitsrechtliche Bewertung eines Vorfalls zuständig.

Ansprech- und Vertrauenspersonen der Diakonie Hochfranken:

Betroffene von Gewalt können sich im Vertrauen an diese Personen wenden. Sie unterliegen der Verschwiegenheit und unterstützen die betroffene Person bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort. Vertrauenspersonen unterliegen der Verpflichtung, nur auf ausdrücklichen Wunsch und mit schriftlicher Einwilligung (siehe Anlage 1) der betreffenden Person entsprechende Informationen intern weiterzuleiten.

Ansprech- und Vertrauenspersonen sind:

Pfarrer Michael Zippel
Tel.: 09281 837 114
E-Mail: michael.zippel@diakonie-hochfranken.de

Frauennotruf Hochfranken
Tel.: 09281 77677
E-Mail: frauennotruf@diakonie-hochfranken.de

Hr. Pfarrer Zippel ist auch anonym über das Hinweisgeber:innen Schutzsystem der Diakonie Hochfranken erreichbar <https://hinweisgeber.diakonie-hochfranken.de/#/>

Präventionsbeauftragte:

Die/der interne Präventionsbeauftragte achtet darauf, dass dieser Interventionsleitfaden aktuell bleibt und die Meldewege und zuständigen Stellen bekannt sind. Sie:er initiiert Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote.

Die:der Präventionsbeauftragte ist:

N. N. (Stabstelle Personalentwicklung)

Tel.:

E-Mail:

Geltungsbereich:

Dieser Leitfaden gilt für Vorfälle von Gewalt zwischen allen haupt-, neben- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden der Diakonie Hochfranken gGmbH. Ausdrücklich eingeschlossen sind Schüler:innen des Hochfränkischen Bildungszentrums für Gesundheit und Pflege sowie AGH-Teilnehmende des Beschäftigungsbereichs. Für die Auszubildenden der Diakonie am Campus wurde ein separates Schutzkonzept entwickelt, das „Gewaltschutzkonzept der Diakonie am Campus – Berufsbildungswerk“.

1.3 INFORMATIONEN FÜR BETROFFENE

Wie eingangs beschrieben, ist es das Bestreben der Diakonie Hochfranken, mit dem vorliegenden Interventionsleitfaden zu einer Unternehmenskultur beizutragen, in der Gewalt keinen Platz hat, Mitarbeitende geschützt sind und die Verfahrenswege bei Verstößen gegen diese Kultur klar sind. Der Leitfaden soll Ihnen als Betroffene Sicherheit und Schutz bieten, Führungskräften Handlungssicherheit geben sowie im gesamten Unternehmen größtmögliche Transparenz im Umgang mit Gewalt sichern.

Wenn Sie von Gewalt betroffen sind oder Zeug:in eines solchen Vorfalls werden, können Sie sich

- an eine Ansprech- und Vertrauensperson (siehe unter Nr. 1.2.2) der Diakonie Hochfranken wenden. Hier können Sie sich zum weiteren Vorgehen beraten lassen. Die Ansprech- und Vertrauenspersonen unterliegen der Schweigepflicht und sind von der Meldepflicht befreit.
- unmittelbar an Ihre:n direkte:n Vorgesetzte:n wenden. Sollte diese:r in den Vorfall involviert sein, ist die:der nächst höhere Vorgesetzte Ihre Ansprechperson. In beiden Fällen beachten Sie bitte, dass Vorgesetzte Ihrer Meldung nachgehen müssen, sie können Ihnen somit keine Anonymität zusichern. Verhärtet sich ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt, muss der:die Vorgesetzte außerdem je nach Zuständigkeit die Meldestelle des Diakonischen Werks Bayern oder der Evang.-Luth. Kirche in Bayern informieren.
- bei sexualisierter Gewalt direkt an die gemeinsame Ansprechstelle der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und des Diakonischen Werks Bayern (siehe unter Nr. 1.2.1) wenden. Neben Beratungsgesprächen können Sie hier auch anwaltliche und psychologische Unterstützung erhalten. Die Ansprechstelle unterliegt der Schweigepflicht und ist von der Meldepflicht befreit.
- bei sexualisierter Gewalt je nach Zuständigkeit an die Meldestelle des Diakonischen Werks Bayern oder der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (siehe unter Nr. 1.2.1) wenden. Hier können Sie sich einerseits beraten lassen und andererseits Kontaktdaten anderer Beratungsstellen erfragen. Bitte beachten Sie, dass die Meldestelle Ihrer Meldung nachgehen und ggf. den Vorfall der betroffenen Einrichtung der Diakonie Hochfranken melden muss. Somit kann Ihnen keine Anonymität zugesichert werden.
- an die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer in Oberfranken wenden. Bitte beachten Sie, dass Polizeibeamt:innen verpflichtet sind, Straftaten zu verfolgen, wenn sie ihnen mitgeteilt werden.

Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer in Oberfranken
Kriminalpolizei Hof
Kommissariat 1
Nicole Mergner
Kriminaloberkommissarin
Telefon: 09281 704-422

1.4 INFORMATIONEN FÜR BESCHULDIGTE

Sollten Sie eines Übergriffes beschuldigt worden sein, ist es uns ein Anliegen, bis zur Klärung des Verdachts die Unschuldsvermutung gelten zu lassen.

Wie die einzelnen Schritte des Verfahrens aussehen, ist in diesem Leitfaden nachfolgend beschrieben. Leitungskräfte sind verpflichtet, nachfolgende Verfahrensschritte einzuhalten. Sollten Sie Ihren eigenen Übergriff melden wollen, so gilt auch in diesem Fall das Verfahren nach dem Leitfaden.

2 DIENSTANWEISUNG FÜR LEITUNGSKRÄFTE

Folgende Schritte sind bei einem Vorfall verbindlich einzuhalten:

2.1 MITTEILUNG ÜBER EINEN VORFALL – ALLE GEWALTFORMEN

Eine Meldung kann auf unterschiedlicher Weise geschehen, insbesondere:

- seitens der von Gewalt selbst Betroffenen
- über Dritte
- anonym.

Dabei kann sich die betroffene Person oder können sich Dritte (z. B.) an:

- die zuständige Meldestelle (nur bei Vorfällen sexualisierter Gewalt)
- an die Ansprech- und Vertrauensperson im Unternehmen
- an die gemeinsame Ansprechstelle der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und des Diakonischen Werks Bayern
- an vorgesetzte Personen
- an externe Fachberatungsstellen
- an die Polizei-Opferstelle

wenden.

Es kann sich dabei:

- um eindeutige Anschuldigungen (samt entsprechenden Nachweisen) oder
- um vage Verdachtsfälle

handeln. In letzterem Fall sind die Verdachtsmomente nicht zweifelsfrei begründet.

Der Sachverhalt ist in anonymisierter Form auch mit der:dem nächsthöheren Vorgesetzten zu besprechen. Diese ist bei dem weiteren Verfahren bis zur Abgabe an das Interventionsteam mit einzubeziehen (Vieraugenprinzip).

Sofern die vorgesetzte Person selbst beschuldigt oder in einer anderen Weise befangen ist, ist der weitere Prozess zwingend an die nächsthöhere vorgesetzte Person abzugeben, die die nächsten Schritte veranlasst.

Besondere Mitteilungspflichten bei Vorfällen sexualisierter Gewalt:

Sobald eine betroffene Person oder Dritte einen Vorfall von sexualisierter Gewalt der:dem Vorgesetzten mitteilt, soll bereits zu Beginn des Gesprächs zum Schutz der betroffenen Person auf die Meldepflicht bei der zuständigen Meldestelle hingewiesen werden. Ist die meldende Person selbst betroffen und wünscht keine Weiterleitung der Information, ist sie an die gemeinsame Ansprechstelle des Diakonischen Werkes Bayern und der Evang.-Luth. Kirche in Bayern, an die internen Ansprech- und Vertrauenspersonen oder andere externe Fachberatungsstellen zu verweisen, an die sich Betroffene vertraulich wenden können. Bei einer Meldung durch Dritte ist vor einer Meldung bei der zuständigen Meldestelle die betroffene Person zu informieren und Hilfe durch die Ansprechstelle anzubieten.

2.2 BERATUNGSPFLICHT (§ 6 ABS. 3 PRÄVG) BEI EINEM VORFALL SEXUALISIERTER GEWALT

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, Beratung zu suchen, wenn sie in ihrem Umfeld Anhaltspunkte für Vorkommnisse sexualisierter Gewalt wahrnehmen oder davon erfahren.

Beratungsstellen sind:

- die externen Fachberatungsstellen für sexualisierte Gewalt
- die zentrale und unabhängige Anlaufstelle „help“
- die Ansprech- und Vertrauenspersonen der Diakonie Hochfranken
- das Interventionsteam
- die Meldestelle des Diakonischen Werks Bayern
- die Meldestelle der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Die Beratung soll in anonymisierter Form erfolgen.

2.3 MELDEPFLICHT BEI DER ZUSTÄNDIGEN MELDESTELLE (§ 6 ABS. 4 PRÄVG) BEI EINEM VORFALL SEXUALISIERTER GEWALT

Liegt nach entsprechender Beratung ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt bzw. auf Verstoß gegen das Abstands- und Abstinenzgebot gem. § 3 Abs. 2 PräVG vor, so besteht die Pflicht, diesen bei der zuständigen Meldestelle zu melden (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 4 PräVG). Die Meldepflicht besteht auch ohne Einwilligung der betroffenen Person. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen.

Ausnahme von der Meldepflicht:

Für Sachverhalte, die dem Seelsorgegeheimnis oder einer anderen gesetzlichen Schweigepflicht (vgl. § 203 StGB) unterliegen, gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen. Insoweit bestehen keine Meldepflichten (vgl. § 6 Abs. 4 Satz 2 PräVG). Ebenso sind die Vertrauens- und Ansprechpersonen der Diakonie Hochfranken sowie die gemeinsame Ansprechstelle der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern von der Meldepflicht befreit.

Begründeter Verdacht meint, dass die Verdachtsmomente erheblich und plausibel (= tatsächliche Anhaltspunkte, konkrete Umstände sprechen dafür, dass die betroffene Person die Tat begangen haben könnte, derer sie verdächtigt wird) sind.

Außer Frage steht, dass erhärtete bzw. erwiesene Verdachtsmomente unverzüglich gemeldet werden müssen, z. B. wenn:

- konkrete Beweismittel vorliegen
- gegen die Person bereits Anklage erhoben wurde bzw. wenn sie sich in Untersuchungshaft befindet
- die Person direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet wurde
- die Person ihre sexuellen Grenzüberschreitungen oder Übergriffe selbst eingeräumt hat

Die Verantwortung für den Umgang mit den Hinweisen und für die Intervention liegt bei der jeweiligen Leitung vor Ort. Sofern diese selbst betroffen ist, liegt die Verantwortung bei der/dem nächsthöheren Vorgesetzten. Ihr/ihm obliegt die Verfahrensleitung. Eine Delegation an eine übergeordnete Stelle ist möglich.

2.4 UNVERZÜGLICHE EINLEITUNG VON VORBEUGENDEN UND UNTERBINDENDEN SCHUTZMAßNAHMEN FÜR DIE BETROFFENE PERSON (OPFERSCHUTZ) – ALLE GEWALTFORMEN

Die/der Vorgesetzte hat frühzeitig notwendige schützende Maßnahmen mit/für die betroffene Person zu treffen, um eine akute weitere Gefährdung zu vermeiden. Auch bei dieser Maßnahme ist das Vieraugenprinzip zu berücksichtigen und die/der nächsthöhere Vorgesetzte miteinzubeziehen.

Schutzmaßnahmen können – je nach Eskalationsstufe – z. B. sein:

- allgemeine Teambesprechung zur Sensibilisierung zum Thema „(sexualisierte) Gewalt am Arbeitsplatz“ und zum Zeichen dafür, dass das Thema sehr ernst genommen wird. Hierbei auf die Größe des Teams achten, um Rückschlüsse auf die betroffenen Personen zu vermeiden
- keine gemeinsamen Dienste mehr
- kein gemeinsames Büro mehr
- wenn möglich/sinnvoll: Homeoffice
- Entflechtung dienstlicher Aufgaben (z. B. Tandembetreuungen in der Klient:innenarbeit, Vertretungssituationen)
- im Ausnahmefall: einvernehmliche Freistellung der betroffenen Person bei Lohnfortzahlung
- im Ausnahmefall: Freistellung der beschuldigten Person bei Lohnfortzahlung

Vorbeugende Schutzmaßnahmen dürfen nicht zu einer Vorverurteilung der beschuldigten Person („Prangerwirkung“) führen, sondern dienen dem notwendigen vorläufigen Schutz der mutmaßlich betroffenen Person.

2.5 EINBERUFUNG DES INTERVENTIONSTEAMS

Liegt ein begründeter Verdacht eines Gewaltvorfalles vor, beruft die Einrichtungsleitung (bei sexualisierter Gewalt: ggf. nach fachlicher Beratung durch die Meldestelle) das Interventionsteam ein.

Bei einem Vorfall **sexualisierter Gewalt** informiert die Einrichtungsleitung **zusätzlich** die Meldestelle über den Beginn und den Verfahrensverlauf.

3 INTERVENTIONSTEAM

3.1 BILDUNG UND ZUSAMMENSETZUNG DES INTERVENTIONSTEAMS

Wer:

Dem Interventionsteam gehören Personen aus folgenden Bereichen an (dabei ist zu beachten, dass aus jedem Bereich eine Vertretungsperson benannt ist):

- Jurist:in
- Pädagogische/Psychologische/Seelsorgerliche Vertretung (Mitarbeitende der MAV, Frauennotruf, etc.)
- Fallverantwortliche Verfahrensleitung (Einrichtungsleitung, ggf. die/der nächsthöhere Vorgesetzte:r)
- im Bedarfsfall: weitere externe Personen zu speziellen Themen (z. B. Stabstelle Kommunikation und Marketing)

Die Einrichtungsleitung ist nun zusätzlich in der Rolle der Verfahrensleitung des Interventionsteams. Die zuständige Meldestelle kann verlangen, beratend beteiligt zu werden. Zusätzlich kann externe (z. B. rechtliche) Expertise eingeholt werden.

Bei einem Verdachtsfall gegen ein Mitglied der Geschäftsführung liegt die Verantwortung, ein mit der entsprechenden Expertise besetztes Interventionsteam einzuberufen, beim Aufsichtsrat.

Wie:

Die Einberufung des Interventionsteams erfolgt per E-Mail an alle Mitglieder. In dieser E-Mail - wie in allen weiteren E-Mails während der Fallbearbeitung - sind aus Datenschutzgründen keine personenbezogenen Daten der Betroffenen anzugeben.

Bzgl. des weiteren Verfahrens wird auf Ziffer 5. „Datenschutz“ Bezug genommen.

Wann:

Die Einberufung des Interventionsteams soll so schnell wie möglich erfolgen, ohne schuldhaftes Zögern. Sofern eine außerordentliche Kündigung im Raum steht, ist diese grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme auszusprechen, § 626 Abs. 2 BGB. Die MAV ist innerhalb dieser zwei Wochen zu beteiligen, §§ 45, 46 MVG.EKD.

3.2 GRUNDSÄTZE DES INTERVENTIONSTEAMS

Für alle Mitglieder des Interventionsteams gilt die Verschwiegenheitsverpflichtung. Jede Sitzung und die dort vereinbarten Handlungsschritte werden schriftlich protokolliert.

Die Arbeit des Interventionsteams besteht darin, bereits ausgeübte Gewalt zwischen Mitarbeitenden der Diakonie Hochfranken zu beenden und weitere Tätlichkeiten zu vermeiden.

Dabei muss beachtet werden, dass es für Mitarbeitende in den Einrichtungen der Diakonie Hochfranken heikel sein kann, Kollegen:innen eines Vorfalls zu verdächtigen oder zu beschuldigen. Die eigene Rolle im Team, der Ruf des Kollegen, der Kollegin, das Vertrauen in die beschuldigte Person stehen auf dem Spiel.

Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben bei der Intervention oberste Priorität.

Sollte sich ein Vorfall als unbegründet erweisen, muss die Rehabilitation der beschuldigten Person mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden. Ziel muss die vollständige Wiederherstellung der Reputation der beschuldigten Person sein.

Als erste Handlung muss das Interventionsteam die betroffene Person oder deren Vertrauensperson anhören. Es besteht die Möglichkeit, eine schriftliche Aussage vor Zeugen in Form der Vertrauensperson vorzulegen. Da es sich um eine emotional belastende Situation handeln kann, erfordern Gespräche dieser Art eine hohe Kompetenz an Feingefühl.

Für ein Krisengespräch gilt im Allgemeinen:

- ruhig und sachlich reagieren
- Äußerungen ernst nehmen
- nicht interpretieren, bewerten oder bagatellisieren
- Wiedergeben, was man von der betroffenen Person gehört hat, um zu zeigen, dass man alles verstanden hat
- notiert werden sollten im Gespräch objektive Daten einschließlich eigener Beobachtungen (Verhalten der Person)

Im Anschluss muss die beschuldigte Person angehört werden.

- Mitarbeitende, gegen die ein Verdacht geäußert wurde, dürfen nicht vorverurteilt werden.
- Vorwürfe und Anschuldigungen müssen sorgfältig überprüft werden. Zu beachten ist die Unschuldsvermutung.
- Die beschuldigte Person muss in sachlicher Form mit den Anschuldigungen konfrontiert werden.
- Auch hier müssen die Daten objektiv niedergeschrieben werden, einschließlich der Beobachtungen zum Verhalten der Person.

Im weiteren Vorgehen müssen diverse Schritte beachtet werden:

- Einschätzung und Beurteilung des Verdachts
- Be- und Auswertung der erhaltenen Informationen
- Einordnung arbeitsrechtlicher, kirchenrechtlicher sowie strafrechtlicher Konsequenzen
- Anweisung und Durchführung von einrichtungsbezogenen Maßnahmen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlungen von Unterstützungsbedarfen
- Unterstützung der betroffenen Stelle/Einrichtung und des evtl. vorhandenen Teams
- Hinweis auf die Meldepflicht mit der Rückmeldung der Ergebnisse
- Planung der Nachsorge für die betroffene Person
- Ggf. Rehabilitation der beschuldigten Person sowie der beschuldigenden Person
- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien
- Evaluierung des Prozesses, evtl. Aufdeckung von „Schwachstellen“ und Entscheidung zu Veränderungen sowie Überprüfung der Verfahrensabläufe mit evtl. Anpassung
- Rückmeldung der Ergebnisse an Meldestelle

Ein professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit und Medien ist je nach Fall von großer Bedeutung. Es muss darauf geachtet werden, die Glaubwürdigkeit zu bewahren und nicht den Vorwurf der Vertuschung aufkommen zu lassen. Des Weiteren sind die Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte der Personen zu wahren. Laufende Ermittlungsverfahren dürfen nicht gefährdet werden.

Die Stabstelle Kommunikation und Marketing steht in engem Austausch mit der Geschäftsführung der Diakonie Hochfranken. Mit den Mitarbeitenden muss abgeklärt werden, dass sich ausschließlich die Stabstelle gegenüber Presse und Öffentlichkeit äußert. Hier greift die Schweigepflicht, der bei Einstellung schriftlich zugestimmt werden musste. Mitarbeitende selbst sollten durch die Einrichtung ausreichend informiert werden.

4 NACHSORGE UND AUFARBEITUNG DES VORFALLS

4.1 NACHSORGE UND AUFARBEITUNG

Unterstützung für Betroffene:

- Vermittlung von externen Fachkräften / Supervision, um Neutralität zu gewährleisten
- interne Strukturen, die Beteiligung und Anhörung von Betroffenen ermöglichen sind vorhanden (z. B. Seelsorge, Mitarbeitenden Gespräche, MAV)
- Gewährleistung von Transparenz über den Aufarbeitungsprozess

Nachsorge in der Einrichtung:

- Taten werden als solche benannt und aufgeklärt
- Täter und Täterinnen werden identifiziert
- Verantwortung wird zugewiesen
- Bedingungen, die eine Tat ermöglichen, werden erfasst
- Folgen für Betroffene werden erfasst und benannt
- Grenzen der Aufarbeitung werden erkannt und benannt

Überprüfung und Überarbeitung:

- neue Erkenntnisse im Aufarbeitungsprozess werden genutzt, um das vorhandene Schutzkonzept zu überprüfen und anzupassen
- Identifizierte Schwachstellen werden als Grundlage für eine Verbesserung genutzt

4.2 REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN

Bei einem Rehabilitationsverfahren obliegt der Leitung die Koordination.

Es empfiehlt sich die Hinzunahme einer Prozessbegleitung (z. B. Supervision), um Fachlichkeit zu gewähren.

Arbeitsrechtliche Aspekte

- Aufhebung von vorübergehenden Beurlaubungen und Freistellungen / Suspendierungen
- Anspruch auf Entschädigung und Schadenersatz im Fall von Lohnausfall
- Klärung, ob die falsch beschuldigte Person rechtlichen Beistand benötigt

Hinweis:

Für falsch beschuldigte Personen ist es empfehlenswert, arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung hinzuzuziehen.

Persönliche Aufarbeitung

Falsch angeschuldigte Personen sind mitunter hohem psychischen Druck ausgesetzt, da zwischen einem Anfangsverdacht und der Feststellung, dass der Verdacht unbegründet war, einige Zeit vergeht.

Es liegt in der Fürsorgepflicht des Dienstgebers, für das Wohlergehen des Dienstnehmers Sorge zu tragen

Entlastung der zu Unrecht beschuldigten Person

- Angebot von Supervision oder psychologische Beratung

Klärung der persönlichen Belastung des Betroffenen

- Welche Belastungen sind entstanden?
- Welche Strategien zur Entlastung können gefunden werden?
- Bestehen Sorgen und Ängste in Bezug auf die Fortsetzung der Beschäftigung?
- Hat der Vorfall Folgen auf die Tätigkeit insgesamt?

Hinweis:

Ziel ist eine Reintegration in die Organisation und Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Sollte eine Wiedereingliederung nicht möglich sein, ist eine anderweitige Unterstützung der falsch angeschuldigten Person zu prüfen.

- Angebot eines Einrichtungswechsels
- Unterstützung bei Bewerbungen etc.

Einbeziehung des Teams oder der direkten Kollegen/Kolleginnen in den Rehabilitationsprozess

Mit einem Verdachtsfall sind im gesamten Team der Organisation Belastungen und Emotionen entstanden, die aufgearbeitet werden müssen.

- Es sind unterschiedliche Perspektiven auf den Fall selbst und die zu Unrecht beschuldigte Person entstanden.
- Gefahr einer Team-Spaltung.

Hinweis:

Eine transparente Rekonstruktion durch die Leitung in Bezug auf die Handlungsschritte und Maßnahmen, die zum Nachweis einer Falschbeschuldigung geführt haben, ist notwendig.

Möglichkeiten zur Aufarbeitung innerhalb des Teams

- Was benötigt das Team, um Vertrauen wiederherzustellen oder erneut aufzubauen?
- In welche Situationen kann ein zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter in Zukunft kommen und spielt der Verdacht dabei eine Rolle?
- Was wünscht sich der zu Unrecht in Verdacht geratene Mitarbeiter von seinen Kollegen in Zukunft?
- Welche Konsequenzen müssen aus der Situation gezogen werden? Z. B. Überarbeitung des Schutzkonzeptes?

5 DATENSCHUTZ

Für den Datenschutz gelten die gesetzlichen Regelungen des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Darüber hinaus finden die Regelungen nach dem Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (Präventionsgesetz) Anwendung.

Ermittlung und Aufklärung des Sachverhaltes

- Stillschweigen und Vertraulichkeit ist die Grundlage für die Arbeit des Interventionsteam. Die Persönlichkeitsrechte sowohl des Betroffenen als auch des Beschuldigten sind zwingend zu wahren.
- Bei den Gesprächen ist neben einem geeigneten, datenschutzkonformen Setting darauf zu achten, die Sprachassistenten in Smartphones oder anderen cloudbasierten Sprachdiensten wie Alexa zu deaktivieren, damit keine Gespräche mitgeschnitten werden können.

Dokumentation

- Die Dokumentation muss schriftlich und in geeigneter Form erfolgen; dabei ist insbesondere auf eine klare und strukturierte Darstellungsform zu achten. Bei Besprechungen müssen Datum, Uhrzeit, Gesprächsteilnehmer, vorliegende Dokumente sowie eine Schilderung des Sachverhaltes und des Gesprächsverlaufs zwingend enthalten sein. Die Auswertung vorliegender Schriftstücke muss ebenso dokumentiert werden.
- Die Dokumentation muss an einem Ort – digital oder analog – erfolgen. Auf die Dokumentation müssen die Mitglieder des Interventionsteam immer Zugriff haben.
- Bei einer digitalen Ablage muss der Zugriff unberechtigter Dritter ausgeschlossen werden. Das Gleiche gilt bei einer Ablage in Papierform. Auch hier müssen die Dokumente vor dem Zugriff durch nicht berechnigte Dritte durch einen verschließbaren Aktenschrank geschützt werden. Berechnigten Zugriff auf die Dokumente haben nur Mitglieder des Interventionsteam.
- Bei der Entscheidung für einen digitalen Ablageort ist sicherzustellen, dass alle erstellten Unterlagen, Notizen, Daten oder ähnliches nur digital abgespeichert werden. In Papierform vorliegende Unterlagen müssen nach der Digitalisierung vernichtet werden. Es dürfen keine Ausdrücke der digital abgelegten Schriftstücke angefertigt werden.
- Die Verfahrensleitung ist für die Festlegung des Dokumentationsortes sowie die Ausführung von Löschaufträgen verantwortlich.
- Die Verfahrensleitung ist nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist dafür verantwortlich, dass die Dokumente gelöscht und vollständig vernichtet werden. Die Daten zu den Meldeprozessen nach dem Präventionsgesetz (PrävG) werden 3 Jahre gespeichert. Sollte die Prüfung das Vorliegen von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung ergeben, verlängert sich die Aufbewahrungsfrist auf 30 Jahre.

Kommunikation

- Der Kreis der beteiligten Personen ist auf ein Minimum zu beschränken. Dies gilt insbesondere auch für die interne Weitergabe von Informationen. Hier ist immer zu prüfen, welche Informationsweitergabe für die weitere Bearbeitung des Vorgangs zwingend erforderlich ist.
- Dokumentationen, Stellungnahmen oder weitere Schriftstücke dürfen nicht ohne entsprechende Rechtsgrundlage an Dritte weitergegeben werden.
- E-Mails sind entweder zu verschlüsseln oder nur anonymisiert zu versenden.
- Es ist sicherzustellen, dass gesendete und empfangene E-Mails nach einer zeitnahen Ablage in das bereitgestellte Dokumentensystem aus allen Ordnern des E-Mail-Accounts gelöscht werden.
- Bei der Erstellung einer Pressemeldung ist sicherzustellen, dass die geltenden gesetzlichen Datenschutzregelungen eingehalten werden und die Persönlichkeitsrechte sowohl des Betroffenen als auch des Beschuldigten gewahrt bleiben.

Auskunftsrecht der beschuldigten Person

Die beschuldigte Person ist gem. § 18 DSGVO über die Einholung personenbezogener Daten bei Dritten zu informieren. Gem. § 19 DSGVO muss auf Antrag der beschuldigten Person Auskunft über die zu ihr gespeicherten personenbezogenen Daten gegeben werden. Die Auskunft muss folgende Informationen enthalten:

- Verarbeitungszwecke
- Kategorien personenbezogener Daten
- Empfänger
- Dauer der Speicherung
- Rechtsgrundlage
- Beschwerderecht
- Informationen über die Herkunft der Daten

Die Auskunft darf **nicht** erteilt werden, wenn aufgrund einer speziellen Rechtsvorschrift oder wegen überwiegender berechtigter Interessen Dritter diese geheim gehalten werden müssen. Dies gilt sowohl für Datenerhebungen nach § 18 als auch nach § 19 DSGVO.

Meldepflichten

- Ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt ist gem. § 6 Abs. 4 PrävG der Meldestelle mitzuteilen. Eine Einwilligung der betroffenen Personen ist hierfür nicht erforderlich.
- Von der Meldepflicht enthoben sind Sachverhalte, die der gesetzlichen Schweigepflicht oder dem Seelsorgegeheimnis unterliegen.