



Intervention

„ Die Leitung eines Trägers oder einer Gemeinde ist für das gesamte Krisenmanagement verantwortlich. [...] Sobald sie über den Verdacht eines Vorfalles von sexualisierter Gewalt informiert wird, trifft und verantwortet sie alle Entscheidungen.“

Verhalten bei der Vermutung eines Übergriffes:

- Signale der meldenden Person ernst nehmen.
- Überwindung des eigenen Schocks – nicht auf die meldende Person übertragen
- Eigene Gefühle der Unsicherheit vergegenwärtigen
- Ruhe bewahren und Hilfe holen

Sachdokumentation:

- Aussagen für spätere strafrechtliche, zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Verfahren
- Ab der ersten Vermutung
- Wortgetreue Zitate
- Daten und Fakten
 - Orte und Datum
 - Name des betroffenen Menschen
 - Namen der tatverdächtigen Person und der Zeugen
 - Beobachtungen anderer (Zeugen)

Stand: Sep. 2023



Reflexionsdokumentation

- Persönliche Eindrücke
- Alternative Erklärungsmöglichkeiten
- Eigene Vermutungen und Hypothesen
- Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld
- Mögliche Gefahren für den Betroffenen durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen
- Nächste Schritte
- Getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich aufbewahren

Zusammensetzung Interventionsteam:

- Leitung der Einrichtung
- Vorstand und/oder Geschäftsführung
- Beratend bei Bedarf:
 - Fachberatung gegen sexualisierte Gewalt
 - Insoweit erfahrene Fachkraft
 - Weitere Fachpersonen (z.B. Fachberatung für Kindertagesstätten des Diakonischen Werks)
 - Rechtsberatung
 - Öffentlichkeitsbeauftragte/r
 - Präventions- und Interventionsfachpersonal des Trägers

Stand: Sep. 2023



Erstgespräch Interventionsteam

- Vereinbarung über die Fallmanagementrollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen im Team
- Darstellung der Vermutung/des Vorfalls
- Ggf. Gefährdungseinschätzung durch eine insoweit erfahrende Fachkraft oder einem Fachberater/einer Fachberaterin
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des Betroffenen
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Weitere Schritte, die durch das Interventionsteam veranlasst werden:

Gespräch mit den Betroffenen

- Darstellung der Vermutung bzw. Vorfalls durch die Personensorgeberechtigten, evtl. auch durch die Kinder und Jugendlichen
- Schutz, Trost und Unterstützung vermitteln
- „Das passiert vielen Menschen!“
- „Du bist nicht schuld!“
- Angebot von Hilfen
- Kontakt zu Fachberatung herstellen
- Strafanzeige besprechen
- Darstellung des weiteren Vorgehens
- Dokumentation des Gesprächs
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Stand: Sep. 2023



Gespräch mit Zeuginnen und Zeugen

- Einführung des Gesprächs durch eine knappe Darstellung der Situation
- Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und der Mitarbeitenden
- Darstellung des Vorfalls aus der Perspektive der Zeugen/Zeuginnen
- Dokumentation des Gesprächs
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Keine breite Ermittlung durch Befragungen von potenziellen Zeugen/Zeuginnen

Gespräch mit Beschuldigten

- Erst nach Prüfung der Fakten
- Schutz des Opfers muss gewährleistet sein
- Schriftliche Einladung mit der Möglichkeit der Anwesenheit einer Vertrauensperson oder eines Rechtsbeistands
- Gefahr: (vermeintliche/r) Täter/in könnte Druck auf das Opfer ausüben
- Schwierigkeit: Täter/in bzw. beschuldigte unschuldige Person möchten ihre Unschuld nachweisen
- Beachten: Mögliche Befangenheit der gesprächsführenden Personen des Interventionsteams

Prüfung einer Strafanzeige

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind Offizialdelikte
- Staatsanwaltschaft ermittelt bei Kenntnis der Straftat

Stand: Sep. 2023



- Prüfungskriterien:
 - Ausnahmen von einer Anzeige beachten
 - Klärung des Falls durch Ermittlungen der Strafverfolgung
 - Haltung der Betroffenen zur Strafanzeige berücksichtigen
 - Verhinderung weiterer Straftaten bei Verurteilung
- Information der betroffenen Person bzw. deren Sorgeberechtigten über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden
- Keine eigenen Ermittlungen

Ausnahmen einer Strafanzeige:

- Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Betroffenen
- Selbstmordgefahr
- Retraumatisierung
- Ablehnung einer Strafverfolgung durch die Betroffenen
- Geringfügige Übertretung durch Jugendliche
- Erziehung vor Strafe
- Ausschluss einer Wiederholung
- Beurteilung des objektiven Machtgefälles
- Subjektive Sicht der Betroffenen

Stand: Sep. 2023



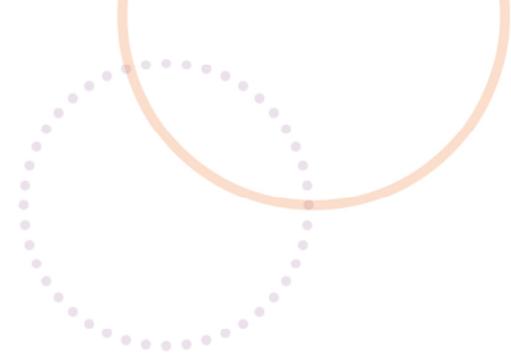
Öffentlichkeitsarbeit bei einer Vermutung gegen Mitarbeitende:

- Grundsätzlich mit der Presse kooperieren
- Pressearbeit delegieren (Beauftragte/r, Pressestelle ...)
- Anfragen der Presse aufnehmen
 - Eine allgemeine Presseerklärung abgeben
 - Vorher ausformulierte Textbausteine verwenden
 - Auf eigenes Verfahren hinweisen
 - Standards und Präventionsmaßnahmen darstellen
 - Keine Namen der Beteiligten veröffentlichen
- Pressemeldung bei erhärtetem Verdacht und nach dem Prüfverfahren
 - Eingang der Beschwerde
 - Darstellung der Schritte zum Schutz des/der Betroffenen und zur Klärung des Sachverhalts

Öffentlichkeitsarbeit bei einem unbegründeten Verdacht:

- Planung im Interventionsteam in Absprache mit der verdächtigten Person
- Information der Mitarbeitenden der Einrichtung und weiterer Beteiligter des Verfahrens (z.B. Person, die eine Beschwerde weitergegeben hat)
- Eindeutige Stellungnahme, dass der Verdacht ausgeräumt wurde
- Pressemeldung nach Absprache mit der verdächtigten Person
- Weitere Rehabilitationsmaßnahmen nach Absprache mit der verdächtigten Person (zB.: öffentliche Erklärung , andere Veröffentlichungen...)

Stand: Sep. 2023



Recht Vertiefungsmodul

Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten:

- Leitung einer Gemeinde oder Einrichtung für gesamtes Krisenmanagement verantwortlich
- Interventionsleitfaden muss vorliegen und bekannt sein
- Nächsthöhere Vorgesetzte, Krisenstab, InSoFa unterstützen
- Individuelle Einzelfälle
- Ruhig und besonnen handeln
- dokumentieren

Dienstrecht – Arbeitsrecht:

- Dienstrecht findet Anwendung auf öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse
 - Pfarrerinnen und Pfarrer
 - Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte
- Arbeitsrecht findet Anwendung auf privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - z.B. Erzieherinnen und Erzieher, Küsterinnen und Küster

Stand: Sep. 2023



Dienstrecht:

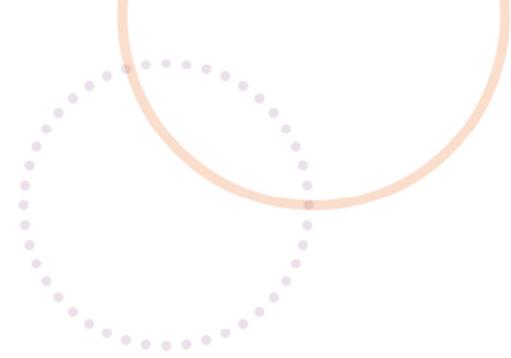
- Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht einer Amtspflichtverletzung begründen, so ist die disziplinaufsichtführende Stelle verpflichtet, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. (§ 24 Absatz 1 Satz 1 DG.EKD)
- Disziplinaufsichtführende Stelle ist das Landeskirchenamt. (§1 Satz 1 Ausführungsgesetz EKvW zum Disziplinargesetz der EKD)
- Zur Aufklärung des Sachverhalts sind die erforderlichen Ermittlungen durchzuführen. (§ 28 Absatz 1 Satz 1 DG.EKD)
- Die erforderlichen Beweise sind zu erheben. Hierbei können insbesondere Schriftliche dienstliche Auskünfte eingeholt werden, Zeuginnen, Zeugen und Sachverständige vernommen oder ihre schriftliche Äußerung eingeholt werden, Urkunden und Akten beigezogen werden. (§ 31 Absatz 1 Satz 1 und 2 DG.EKD)

Arten der Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen sind:

1. der Verweis,
2. die Geldbuße,
3. die Kürzung der Bezüge,
4. die Zurückstufung,
5. die Amtsenthebung zur Versetzung auf eine andere Stelle,
6. die Amtsenthebung unter Versetzung in den Wartestand,
7. die Amtsenthebung unter Versetzung in den Ruhestand,
8. Entzug der Rechte aus der Ordination,

Stand: Sep. 2023



9. Entfernung aus dem Dienst. (vgl. § 9 Absatz 1 DG.EKD)

Abschlussentscheidung:

- Einstellung des Disziplinarverfahrens, wenn die Amtspflichtverletzung nicht erwiesen ist (§ 38 Absatz 1 Nr. 1 DG.EKD)
- Einstellung gegen Auflagen oder Weisungen (§ 39 DG.EKD)
- Erteilung eines Verweises, Auferlegung einer Geldbuße oder Kürzung der Bezüge durch Disziplinarverfügung der disziplinaraufsichtführenden Stelle (§ 40 Absatz 1 DG.EKD)
- Die Disziplinarmaßnahmen Zurückstufung, Amtsenthebung zur Versetzung auf eine andere Stelle, Amtsenthebung unter Versetzung in den Wartestand, Amtsenthebung unter Versetzung in den Ruhestand, Entzug der rechte aus der Ordination und Entfernung aus dem Dienst können nur durch das Disziplinargericht verhängt werden. Sie setzen eine Disziplinarklage der disziplinaraufsichtführenden Stelle voraus. (§ 41 DG.EKD)

Zusammentreffen von Disziplinarverfahren mit staatlichen Strafverfahren oder anderen Verfahren, Aussetzung:

- Ist gegen die beschuldigte Person wegen des Sachverhalts, der dem Disziplinarverfahren zugrunde liegt, das Ermittlungsverfahren einer staatlichen Strafverfolgungsbehörde eröffnet oder die öffentliche Klage im staatlichen Strafverfahren erhoben worden, kann das Disziplinarverfahren ausgesetzt werden. (§ 29 Absatz 1 Satz 1 DG.EKD)
- Ein ausgesetztes Disziplinarverfahren kann jederzeit von Amts wegen fortgesetzt werden; es ist spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluss eines Verfahrens nach Absatz 1 fortzusetzen. (§ 29 Absatz 2 DG.EKD)

Stand: Sep. 2023



Arbeitsrecht:

- Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages verpflichten sich die Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zur gegenseitigen Erbringungen der Hauptleistungspflichten: Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung der vereinbarten Vergütung.
- Nebenpflichten der Arbeitnehmer sind z.B.:
 - Verschwiegenheitspflicht
 - Wettbewerbsverbot
 - Außerdienstliche Verhaltenspflichten, wenn Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bestehen (z.B. nachfeierabendlicher Alkoholkonsum, der sich noch in der Arbeitszeit auswirkt)
 - Anzeige- Aufklärungs- und Auskunftspflichten (z.B. Anzeigepflicht bei Erkrankung, Anzeigepflicht bei betrieblichen Schäden)

Besondere Nebenpflichten der Mitarbeitenden der Kirche:

- Präambel des BAT-KF

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ vom 9. Dezember 2016 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es

Stand: Sep. 2023



wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

Besondere Nebenpflichten:

- §4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
 - Absatz 2: Abstinenzgebot
 - Absatz 3: Abstandsgebot

Als weitere Nebenpflichten für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende (und darüber hinaus)

Arbeitgeberseitige Reaktionsmöglichkeiten auf Pflichtverletzungen der Mitarbeitenden:

- Kritikgespräch
- Ermahnung
- Abmahnung
- Freistellung
- Umsetzung/Versetzung
- Änderungskündigung
- Beendigungskündigung

Umsetzung / Vernetzung:

Stand: Sep. 2023



- Die Umsetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung innerhalb derselben Dienststelle oder desselben Betriebs.
- Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- Die Versetzung ist nach § 42 Buchst. g) MVG mitbestimmungspflichtig.
- Die Umsetzung ist nach § 42 Buchst. f) MVG dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie mit einem Ortswechsel verbunden ist.

Sanktionsmöglichkeiten:

- Abmahnung
 - Nicht an Schriftform gebunden
 - Soll Gelegenheit geben Verhalten zu ändern
 - Bei verhaltensbedingter Kündigung Wirksamkeitsvoraussetzung
 - Arbeitgeber muss festhalten, welches objektiv feststellbare Fehlverhalten nicht tragbar ist

Arten der Kündigungsgründe:

- Nach § 1 Absatz 1 KSchG ist eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
- Neben der Einhaltung der Kündigungsfrist muss einer der drei genannten Gründe die Kündigung rechtfertigen. Bei Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung kommt eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

Änderungskündigung:

Stand: Sep. 2023



- Die Änderungskündigung setzt sich zusammen aus einer Beendigungskündigung und dem Angebot des Abschlusses eines geänderten Arbeitsvertrages.
- Abzugrenzen ist die Änderungskündigung von der Versetzung. Nur wenn der Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages verlassen werden soll, bedarf es der Änderungskündigung.

Beendigungskündigung:

- Grundsätzlich bedarf es für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses keines Grundes.
- Auf kirchliche Arbeitsverhältnisse finden die Kündigungsfristen des BAT-KF Anwendung (vgl. § 33 Abs. 1 BAT-KF).
- Etwas anderes gilt, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist. Gemäß § 1 und § 23 KSchG ist dies der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis zum einen länger als sechs Monate bestanden hat und zum anderen der Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern beschäftigt.

Verhaltensbedingte Kündigung:

- Bei der verhaltensbedingten Kündigung muss ein pflichtwidriges, rechtswidriges und schuldhaftes Tun oder Unterlassen vorliegen, dass es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Z.B. Blau machen, Diebstahl, wiederholte Unpünktlichkeit, sexuelle Belästigung ...
- Das wichtigste Prinzip des Kündigungsrechts ist das Verhältnismäßigkeitsprinzip.
- Das Verhältnismäßigkeitsprinzip gibt auch vor, dass grundsätzlich vor einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung vom Arbeitgeber ausgesprochen werden muss.

Außerordentliche Kündigung:

Stand: Sep. 2023



- Eine außerordentliche Kündigung liegt vor, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten werden muss (außerordentliche fristlose Kündigung)
- Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund, § 626 BGB
- Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden
- Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen.
 - Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei einer Kündigung:

- Bei einer ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit besteht ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung (vgl § 42 Buchst. B) MVG
- Bei einer ordentlichen Kündigung innerhalb der Probezeit und bei einer außerordentlichen Kündigung besteht ein Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung (vgl. § 46 Buchst. b) und c) MVG), d.h. die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen, muss diesen Kündigungen aber nicht zustimmen.
- Eine Kündigung ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist unwirksam (§ 38 Absatz 1 Satz 2 MVG)

Stand: Sep. 2023