
HANDLUNGS- UND KOMMUNIKATIONSPLAN

Zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen
Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte
Gewalt



Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in
Norddeutschland



**Koordinierungsstelle
Prävention**
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

I. Einleitung	4
A. Ziel der Handreichung	6
B. Unterstützungsangebote der Landeskirche	8
1. Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche	8
2. Unabhängigen Ansprechstelle (UNA)	11
3. Unterstützungsleistungen für Betroffene in der Nordkirche	13
II. Grundlagen	14
A. Begriffserklärungen – Worüber reden wir?	14
B. Orientierung zum Sachverhalt – Was ist passiert?	16
C. Wege der Aufdeckung – Woher kommt der Hinweis?	17
III. Standards der Intervention	18
A. Aufgaben von Leitungspersonen	18
B. Hinweise zum Umgang mit unmittelbar beteiligten Personen(-gruppen)	19
C. Dokumentation	21
IV. Handlungsplan	22
A. Wer handelt?	22
1. Zuständigkeit und Verantwortung	22
2. Verfahrensleitung vs. Fallmanagement	23
3. Einhaltung eines geordneten Verfahrens	23
B. Empfehlungen zum Vorgehen bei Kenntnisnahme eines Hinweises	25
1. Unmittelbar und besonnen handeln!	25
2. Einberufung eines Beratungstabs	26
3. Lagebeurteilung und nächste Handlungsschritte	28
C. Überlegungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	30
1. Plausibilitätsprüfung	30
2. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden und Kooperation	30
3. Hinweise zum Umgang mit Betroffenen	32
D. Interne und externe Kommunikation	33
1. Information von Mitarbeitenden, Eltern, weiteren Beteiligten	33
2. Umgang mit Medienanfragen	35



V. Rehabilitation bei unbegründetem/nicht belegbarem Verdacht	36
VI. Aufarbeitung	37
VII. Ansprechpersonen in der Nordkirche	39
VIII. Weiterführende Informationen	40
A. Literaturempfehlungen	40
1. Allgemeine Literatur zum Thema sexualisierte Gewalt	40
2. Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen in Institutionen	40
B. Gesetzestexte im Internet	41
C. Weitere Hilfen und Beratung	41
IX. Anlagen	42
1. Ansprechpersonen in der Nordkirche für interne Kommunikation	42
2. Kommunikationsplan	44
3. Innerkirchliche Kommunikation bei Meldung eines Vorfalls/einer Vermutung	43
4. Vorlage Falldokumentation	44
5. Checkliste für Leitungspersonen	44

I. Einleitung

Sexualisierte Gewalt wird dort begangen, wo die sichtbaren und unsichtbaren Grenzen anderer überschritten werden. Diese Grenzen beginnen nicht erst dort, wo der Gesetzgeber sie durch das Strafrecht gezogen hat. Viel mehr als das Erkennen strafrechtlich relevanter Sachverhalte und dem „Aufspüren“ von Gefährdungen braucht dieses Thema die sensible Wahrnehmung von Grenzempfindungen und die Einhaltung einer professionellen Beziehungsgestaltung im beruflichen Alltag.

Der Schutz vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen und Arbeitsfeldern der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland erfordert daher vor allem die Etablierung einer grundlegenden Haltung der gegenseitigen Achtsamkeit. Ziel ist die Entwicklung eines offenen und transparenten Klimas der Zusammenarbeit und eine sichere Ausgestaltung des gemeinsamen Lebens- und Arbeitsumfeldes.

Ebenso ist jedoch klar, dass es trotz aller Bemühungen keinen hundertprozentigen Schutz vor Übergriffen geben kann. Umso wichtiger ist es, sich auf Situationen vorzubereiten, in denen man mit einem solchen Fall konfrontiert wird. Dabei kommt es besonders darauf an, die Perspektive der Betroffenen in den Fokus zu rücken, niedrigschwellige Beschwerdewege innerhalb der Kirche zu öffnen, schnell kompetente Hilfe anzubieten und dafür zu sorgen, dass niemand weiter zu Schaden kommt.

In diesem vielschichtigen und gelegentlich hoch dynamischen Themenfeld ist es erforderlich, bestimmte Handlungsschritte genauer zu beschreiben und diese schon im Vorfeld allen Beteiligten deutlich zu machen. Ein solches Vorgehen dient dazu, den Umgang mit Hinweisen auf Grenzverletzun-

gen oder sexualisierte Gewalt möglichst strukturiert zu gestalten und die verantwortlichen Personen zu einem abgestimmten und verbindlichen Handeln zu verpflichten.

Jeder Fall ist unterschiedlich gestaltet, weshalb ein linearer, feststehender Verlauf der Abklärung selten realisierbar ist. Pauschallösungen gibt es nicht. Im Folgenden werden daher Maßnahmen beschrieben, die sich in der Vergangenheit fachlich bewährt und als sinnvoll erwiesen haben. Sie können jedoch keine Garantie dafür geben, dass es gelingt, die Prozesse, die hierbei in Gang gesetzt werden, zu kontrollieren oder bewusst zu steuern.

Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, sich im laufenden Verfahren immer wieder genau zu überlegen, welche Schritte bisher gegangen worden sind und was als Nächstes zu tun ist. Bisweilen ist es z.B. notwendig, dass mehrere Dinge gleichzeitig geschehen und eine Situation laufend neu bewertet wird. Hierbei werden unter Umständen die Grenzen des realistisch Möglichen, des gesetzlich Gebotenen oder auch die persönlichen Grenzen erreicht. Dann ist es entlastend, gemeinsam mit spezialisierten Fachberatungsstellen und den Mitgliedern eines sogenannten Beratungsstabs (siehe hierzu Seite 26 ff.) zu priorisieren und nach bestem Gewissen und vor allem im Interesse der Betroffenen zu handeln.

Diese Handreichung fokussiert sich insbesondere auf Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt oder auch sexuelle Belästigungen durch Pastoren und Pastorinnen und haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende im kirchlichen Dienst in der Nordkirche wohlweilich, dass auch noch viele andere Formen und Täter/innen in diesem breiten Themenfeld existieren.



Die vorliegenden Informationen wurden in Zusammenarbeit mit kirchlichen und unabhängigen Fachstellen entwickelt und geprüft. Sie sollen Leitungspersonen in der Nordkirche (bspw. Pröpste/Pröpstinnen, Hauptbereichsleitungen, Dezernatsleitungen etc.) dabei unterstützen, eigene, passgenaue Handlungspläne vor Ort zu entwickeln und ihnen Hilfestellung für die gebotenen Verfahrensabläufe geben. Prävention – also die Vorbeugung von Übergriffen – kann letztendlich nur funktionieren, wenn auch Sicherheit über die notwendigen Interventionsschritte besteht und eindeutige Beschwerde- und Kommunikationsstrukturen vorhanden sind.

Die Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche hat mit dieser Handreichung die wesentlichen Aspekte für diesen Weg zusammengestellt. Sie steht den Leitungspersonen in der Nordkirche selbstverständlich als Ansprechpartnerin bei Fachfragen zur Verfügung. Um die Abläufe immer weiter zu verbessern, ist die Koordinierungsstelle Prävention hierfür auf Ihre Rückmeldungen angewiesen. Bitte teilen Sie uns mit, inwiefern sich die vorliegenden Informationen und Handlungsempfehlungen in der Praxis bewähren. Nur durch eine konsequente (Selbst-)Reflexion und die regelmäßige Evaluation können wir die Verfahrensstandards so verbessern, dass der Schutz von Betroffenen und ihres persönlichen Umfelds ausreichend gewährleistet ist.

Dazu bitten wir um Ihre Mithilfe!

Kontakt und Information

Koordinierungsstelle Prävention

Dr. Alke Arns (Leitung)

Frau Heike Holz

Königstraße 54

Telefon 040-30620-1335/-1336

Mail info@praevention.nordkirche.de

www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

A. ZIEL DER HANDREICHUNG

Die Institution steht in der Pflicht, die ihr anvertrauten Menschen zu schützen. Sie muss dazu die hier beschriebenen Schritte beachten und für Hilfe, Halt und Unterstützung der Betroffenen sorgen.

Diese Handreichung richtet sich vornehmlich an Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirchen in Norddeutschland (Nordkirche). Dies betrifft z.B. die Leitenden in den Kirchenkreisen und Hauptbereichen, aber auch die aufsichtsführenden und dienstlich zuständigen Stellen der Landeskirche und im Landeskirchenamt. Mit den nachfolgenden Ausführungen möchten wir die Verantwortlichen beim professionellen Umgang mit Hinweisen, Vermutungen, Beobachtungen und Vorfällen von grenzverletzendem Fehlverhalten bis hin zu Fällen sexualisierter Gewalt unterstützen.

Die Zuständigen in der von einem Übergriff mitbetroffenen Einrichtung vor Ort (Pastoren/innen, Kitaleiter/innen etc.) können und sollen hierdurch nicht von ihrer eigenen Verantwortung zum Handeln entbunden werden. Es ist jedoch wichtig, sie in schwierigen Situationen zu begleiten und somit die fachliche Beratung und die Anwendung von Qualitätsstandards zu gewährleisten. Die Kenntnis über die notwendigen Maßnahmen soll Verunsicherungen im Ernstfall, unüberlegtem Handeln und Ohnmachtsgefühlen entgegenwirken, um auf diese Weise die möglichst zügige Beendigung einer akuten Gefährdungssituation und die Bereitstellung adäquater Hilfsangebote für Betroffene im Sinne eines sachgerechten und geordneten Verfahrens sicherzustellen.

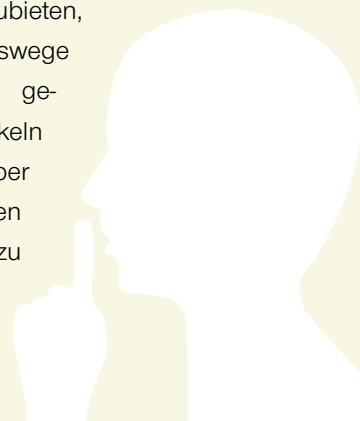
Hierzu müssen von Anfang an alle beteiligten Personen und Gegebenheiten in den Blick genommen und im Blick behalten werden. Ein geordnetes Verfahren zur Intervention dient dem frühzeitigen Erkennen von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt im kirchlichen Arbeitsfeld und befördert den professionellen Umgang mit entsprechenden Hinweisen.



SEELSORGEHEIMNIS/ SCHWEIGEPFLICHT

Es gilt der Grundsatz, dass jedem Hinweis auf Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt mit besonderer Sorgfalt und gemäß fachlichen Standards nachzugehen ist. Hierbei sind die Vorgaben des Seelsorgeheimnisses und/oder ggf. von gesetzlichen Schweigepflichten zu beachten. Dies gilt auch für die Weitergabe von Informationen an die Koordinierungsstelle Prävention oder andere Stellen.

Sie sollten im Vorfeld daher genau prüfen, unter welchen Umständen Sie von entsprechenden Hinweisen Kenntnis erlangt haben und wie Sie mit diesen Informationen verantwortungsvoll umgehen. Auch bei einer Verpflichtung zur Verschwiegenheit sind Sie aufgefordert, Hilfesuchenden aktive Unterstützung anzubieten, mögliche Lösungswege aufzuzeigen oder gemeinsam zu entwickeln und Ihrem Gegenüber ggf. den dringenden Handlungsbedarf zu verdeutlichen.



Die im Folgenden aufgeführten Handlungsschritte müssen im Einzelfall genau abgewogen und an die jeweilige Fallkonstellation angepasst werden.

Handelt es sich z.B. um ein grenzverletzendes Fehlverhalten, das aus Unüberlegtheit oder einer persönlichen oder fachlichen Unzulänglichkeit resultiert, kann eine Verständigung der Leitungsperson mit der oder dem Mitarbeitenden über ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis und ggf. darin unterstützende Weiterbildungsangebote vor weiteren Grenzverletzungen schützen. Die Befähigung zu dieser Ermessenshandlung durch Leitende sollte allerdings stets auf einer inhaltlichen Fachkenntnis beruhen, die sie sich im Rahmen von Fortbildungen angeeignet haben; dieses Wissen muss regelmäßig aufgefrischt werden.

Darüber hinaus sollte die Frage, wie ein Sachverhalt einzuschätzen ist, grundsätzlich durch die Hinzuziehung einer im Themenbereich „Sexualisierte Gewalt in Institutionen“ erfahrenen Fachberatungsstelle abgesichert werden. Es wird dringend empfohlen, sich frühzeitig mit einer entsprechenden Stelle vor Ort zu vernetzen und Absprachen bezüglich einer Zusammenarbeit im Bedarfsfall zu treffen.



FACHBERATUNG

Die Kinderschutzzentren, Frauennotrufe und spezialisierten Fachberatungsstellen sowie viele Erziehungs- und Familienberatungsstellen freier und öffentlicher Träger, das Jugendamt oder der ASD (hier insbesondere die „Insoweit erfahrene Fachkraft“ nach § 8a Abs. 2 SGB VIII) bieten Beratungen zu diesem Thema an.

Eine Übersicht zu Fachberatungsstellen in Ihrer Nähe findet sich hier:

www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de



SEXUALISIERTE GEWALT UND KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

Das Thema Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt ist ein Handlungsfeld von großer Bandbreite und Komplexität. Dies betrifft nicht nur Übergriffe *durch* kirchliche Mitarbeitende. Auch außerhalb der Institution sind Kinder und Jugendliche Gefährdungen ausgesetzt. Es ist daher essenziell, dass die Mitarbeiter/innen in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit zum Thema Kindeswohlgefährdung fortgebildet sind und wissen, wie sie auf Signale

von Hilfesuchenden reagieren müssen (für nähere Informationen siehe S. 16 ff.). Verfügen Mitarbeiter/innen über ein gutes Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt und ergreifen sie aktive Schutzmaßnahmen, können sie wichtige Ansprechpersonen für Kinder und Jugendliche sein, die in der Familie, im sozialen Umfeld oder durch andere Jugendliche und Kinder oder im digitalen Raum Übergriffe erfahren haben.

B. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER LANDESKIRCHE

1. Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche

Die Koordinierungsstelle Prävention wurde im April 2013 als landeskirchliche Stelle bei Fragen zu sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt eingesetzt. Dienstsitz ist Hamburg.

Die Hauptaufgabe der Koordinierungsstelle ist es, die Landeskirche und die Kirchenkreise bei ihrer Arbeit zum Schutz von Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Schutzbefohlenen im kirchlichen Handlungsfeld zu unterstützen, um so eine strukturierte Präventionsarbeit auf den Weg zu bringen bzw. diese zu verstetigen.

Eine gute Vernetzung bereits bestehender Maßnahmen und die gemeinsame Entwicklung nachhaltiger Strukturen zur Vorbeugung von Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in der Nordkirche sind die wesentlichen Aspekte dieser Arbeit.

Das Angebot der Koordinierungsstelle Prävention umfasst folgende Schwerpunkte:

→ Anlaufstelle für Betroffene von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in der Nordkirche

Die Koordinierungsstelle Prävention steht für Anfragen von Betroffenen von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt im Zuständigkeitsbereich der Nordkirche zur Verfügung. Die Koordinierungsstelle dokumentiert die bei ihr eingegangenen Hinweise und informiert bei Bedarf über verfügbare kirchliche und externe Unterstützungs- und Beratungsangebote. Nach Möglichkeit initiiert sie die Überprüfung der eingegangenen Informationen und begleitet die weiteren Schritte.

→ Fachliche Unterstützung für kirchliche Leitungsverantwortliche

Hinweise und Vorfälle im Zuständigkeitsbereich der Nordkirche werden i.d.R. durch die verantwortlichen Leitungspersonen bspw. im Kirchenkreis oder im Hauptbereich bzw. von den zuständigen Dezernaten aufgenommen und bearbeitet. Die Koordinierungsstelle Prävention bietet in diesem Zusammenhang Unterstützung für Leitungspersonen an. Sie informiert über die fachlichen Standards zum Schutz von Betroffenen und berät bei Bedarf zum professionellen Umgang mit eingegangenen Hinweisen („**Intervention**“).

→ Beratung bei der Erarbeitung und Umsetzung zielgerichteter Präventionsmaßnahmen

Der Auftrag der Koordinierungsstelle Prävention beinhaltet die Unterstützung bei der (Weiter-) Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Präventionsmaßnahmen („**Schutzkonzepte**“). Hierzu gehört neben einer fortlaufenden Sensibilisierung für das Thema auch die Unterstützung bei der Überprüfung kirchlicher Arbeitsfelder auf Gefahrenpotenziale („**Risikoanalyse**“) und bei der Etablierung klarer Beschwerdewege. (siehe S. 10 für nähere Informationen).

→ Aufbau eines Netzwerks von Ansprechpersonen für das Thema sexualisierte Gewalt

Der interdisziplinäre Austausch zur Präventionsarbeit mit kirchlichen und externen Fachleuten ist grundlegend für die Entwicklung und nachhaltige Umsetzung von Qualitätsstandards in der Nordkirche. Die Koordinierungsstelle unterstützt die Vernetzungsarbeit, um eine fachlich begleitete Arbeit zu ermöglichen.



KOMMUNIKATION MIT DER KOORDINIERUNGSSTELLE PRÄVENTION DER NORDKIRCHE

Die Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche bietet fachliche Unterstützung und Begleitung für kirchliche Leitungsverantwortliche bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen an. Auf diese Weise werden von der Koordinierungsstelle Arbeitsschwerpunkte im kirchlichen Bereich identifiziert, um die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen zielgerichtet voranzubringen und Verfahren vor Ort zu optimieren. Der Erfolg dieser Arbeit basiert auf der Bereitschaft der Leitungspersonen in den Kirchenkreisen, den Diensten und Werken und den Dezernaten der Nordkirche, der Koordinierungsstelle Prävention relevante Informationen direkt zur Kenntnis zu geben (**siehe Anhang 2 und 3 für Kommunikationsplan**).

Bitte beachten Sie bei der Weitergabe von Informationen die Vorgaben des Datenschutzes, der gesetzlichen Schweigepflichten und des Seelsorgegeheimnisses.

Auf Wunsch wird die Koordinierungsstelle daraufhin beratend tätig und unterstützt die Beteiligten – ggf. in Zusammenarbeit mit den Präventionsbeauftragten/fachlichen Ansprechpersonen und spezialisierten Fachberatungsstellen vor Ort – im weiteren Verfahren.

Bitte beachten Sie folgende Informationen zur Weiterleitung einer Mitteilung an die Koordinierungsstelle Prävention:

- Bitte geben Sie jeden Vorfall oder Hinweis, der nach informierter Einschätzung ein weiteres Handeln notwendig macht (oder wenn Sie unsicher über die notwendigen Schritte sind), unmittelbar an die Koordinierungsstelle Prävention zur Kenntnis weiter.
- Für Ihre Aufzeichnungen und zur Mitteilung an die Koordinierungsstelle Prävention nutzen Sie bitte nach Möglichkeit die Vorlage zur Falldokumentation im **Anhang 4** (Eingangsmeldung).
- Nach Abschluss eines Verfahrens oder Klärung eines Sachverhalts übermitteln Sie bitte den Verfahrensausgang an die Koordinierungsstelle Prävention.
- Bitte beachten Sie bei der Weiterleitung von sensiblen und personenbezogenen Informationen den Datenschutz. Die Mitteilung sollte ggf. auf dem Postweg oder per E-Mail (verschlüsselt/passwortgeschützt) an die Koordinierungsstelle übermittelt werden. Sollte dies im Rahmen des Datenschutzes vorgeschrieben sein erfolgt die Mitteilung aller personenbezogener Daten in anonymisierter Form.

Kontaktdaten der Koordinierungsstelle Prävention

→ info@praevention.nordkirche.de

Weitere Informationen finden Sie hier: www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de





WICHTIGE BEGRIFFLICHKEITEN

Schutzkonzept

Schutzkonzepte umfassen institutionelle, strukturelle und pädagogische Maßnahmen mit dem Ziel hin zu einer Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt. Sie dienen dazu, vorbeugende Maßnahmen innerhalb von Einrichtungen, Kirchengemeinde oder Arbeitsfeldern zu ergreifen und Risiken für Übergriffe abzubauen. Potenziellen Tätern/Täterinnen soll der Zugang durch präventive Maßnahmen erschwert und Betroffenen sollen Beschwerdewege und kompetente Unterstützungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Neben einem Handlungsplan bei Hinweisen auf einen Übergriff beinhalten Schutzkonzepte u.a. Selbstverpflichtungserklärungen und einen gemeinsamen Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang, Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Informationsveranstaltungen und Partizipationsmöglichkeiten für Eltern, Kinder und Jugendliche sowie die Benennung von fachkompetenten Ansprechpersonen.

Nähere Informationen zum Thema Schutzkonzepte findet man hier:

→ www.beauftragter-missbrauch.de

Risikoanalyse

Der Erarbeitung eines Schutzkonzepts geht stets eine sogenannte arbeitsfeld- und zielgruppenspezifische Risikoanalyse voraus. Hierbei handelt es sich um eine sorgfältige Prüfung der kirchlichen Arbeitsfelder, in denen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, aber auch Erwachsene, möglichen Gefährdungen für Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt ausgesetzt sein könnten. Die Analyse dient dazu, Risiken zu identifizieren, abzuwägen und festzustellen, ob ausreichend Schutzmaßnahmen (Prävention) getroffen wurden und welche strukturellen und konzeptionellen Verbesserungen erforderlich sind.

Nähere Informationen zum Thema Risikoanalyse findet man hier:

→ www.ekd.de/missbrauch



2. Unabhängigen Ansprechstelle (UNA)

Die Nordkirche hat die Fachberatungsstelle **Wendepunkt e.V.** beauftragt, für sie als **Unabhängige Ansprechstelle (UNA)** tätig zu werden und finanziert dieses Angebot aus kircheneigenen Mitteln.

Die UNA hat im November 2014 ihre Tätigkeit aufgenommen und ist ein Angebot für Menschen, die in der Nordkirche Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt erlebt oder davon erfahren haben. Ein Psychologe und eine Sozialpädagogin stehen Betroffenen kostenfrei zur Verfügung. Sie arbeiten kirchenunabhängig und weisungsfrei von der Nordkirche. Sie sollen Hilfesuchenden durch Zuhören und durch eine zielführende und fachkompetente Beratung den Weg für weitere Schritte ebnen.

Aufgabe der UNA ist es, als Schnittstelle und Türöffner zu den Verantwortlichen in den kirchlichen Stellen zu fungieren. Die UNA übernimmt auf Wunsch den Erstkontakt mit Betroffenen, die sich zunächst nicht direkt an die Nordkirche wenden möchten. Sie vermittelt ihnen nach Möglichkeit passgenaue Unterstützungsangebote und versucht den Zugang zu den dienstrechtlich Zuständigen in der Nordkirche zu erleichtern.

Auch kirchliche Mitarbeitende und Leitungspersonen können sich mit Fragen und bei Unsicherheiten an die UNA wenden, falls z.B. der Wunsch nach einer anonymen Erstberatung besteht. Hier erhalten sie ggf. Hinweise zum Umgang mit bestimmten Situationen und nach Möglichkeit die Vermittlung zu professionellen kirchlichen oder externen Beratungsangeboten in der Region.

Informationsmaterial der UNA

Das Angebot der UNA kann nur in Anspruch genommen werden, wenn dieses in den Kirchengemeinden und Einrichtungen der Nordkirche auch bekannt ist.

Es ist daher wünschenswert, dass Sie das Angebot der UNA in Ihrem Kirchenkreis, Ihrem Hauptbereich oder Ihrer Einrichtung nutzen, öffentlich aushängen und in Ihren Publikationen und Gremien aktiv bewerben.

Bei der Koordinierungsstelle Prävention können Sie zu diesem Zweck kostenfrei Materialien bestellen oder die Koordinierungsstelle Prävention zu sich einladen, um die UNA und weitere Angebote vorzustellen.

Kontaktdaten der UNA

UNA – Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben

Telefon 0800-0220099 (kostenfrei & anonym)

Sprechzeiten: Mo 9-11 Uhr, Mi 15-17 Uhr

E-Mail: una@wendepunkt-ev.de

Nähere Informationen zur UNA erhalten Sie auf der Homepage www.wendepunkt-ev.de/una



KOMMUNIKATION MIT DER UNA

Die Weiterleitung von Hinweisen oder Fallmeldungen durch die UNA an die betreffenden Kirchenkreise, Hauptbereiche oder Einrichtungen ist **nur** dann möglich, wenn dort feste **Interventionsstrukturen** bestehen und **fachkompetente Ansprechpersonen** für das Thema beauftragt wurden (z.B. Präventionsbeauftragte/ fachlich qualifizierte Ansprechpersonen, etablierter Handlungsplan, Kooperationen mit spezialisierten Beratungsstellen).

Solange diese Strukturen nicht bestehen, werden Betroffene ggf. zunächst an die Koordinierungsstelle Prävention als kirchliche Ansprechpartnerin vermittelt und dort die weiteren Handlungsschritte beraten. Dieses Vorgehen dient der Hilfe und dem Schutz der Betroffenen und der Sicherung eines geordneten Verfahrens.

Das Bestellformular und Material zum Download finden Sie unter:

→ www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de



Poster, 2 Motive

Informationsflyer

3. Unterstützungsleistungen für Betroffene in der Nordkirche

Die Nordkirche will sich mit dem auseinandersetzen, was innerhalb ihrer Strukturen geschehen ist. Sie will das Unrecht, das Betroffene von sexualisierter Gewalt in der kirchlichen Institution erlitten haben, anerkennen und Hilfen und Unterstützung anbieten. Aus diesem Grund wurde von der Ersten Kirchenleitung der Nordkirche eine Kommission eingerichtet, um Betroffenen individuelle Unterstützungsleistungen in Anerkennung ihres Leids und in der Verantwortung, die die Institution für ihre Verfehlungen wahrnimmt, zuzusprechen.

Alle Betroffenen, die in der ehemaligen Nordelbische Kirche bzw. im Zuständigkeitsbereich der heutigen Nordkirche sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen erfahren mussten, können sich an diese Kommission wenden. Dies kann sowohl Fälle aus der Vergangenheit als auch aus der gegenwärtigen Zeit betreffen. Entsprechende Leistungen erfolgen i.d.R. unter Beteiligung der jeweiligen Körperschaft, in deren Zuständigkeitsbereich sich ein Übergriff ereignet hat.

» Für eine Antragstellung ist es unerheblich, ob eine zurückliegende Tat bereits strafrechtlich verjährt ist. «

Um die Belastung eines solchen Verfahrens möglichst gering zu halten, besteht für Betroffene das Angebot, hierfür die Hilfe von **Lotsen und Lotsinnen** in Anspruch zu nehmen. Die Lotsen gehören unterschiedlichen Opferhilfe-Organisationen an, auch eine kirchliche Lotsin ist dabei. Diese Lotsen sind dazu da, die Betroffenen zu beraten, sie als Beistand zu vertreten, sie auf Wunsch im Gespräch mit der Kommission zu begleiten oder auch in Abwesenheit der Betroffenen für sie zu reden. Die Lotsen

und Lotsinnen stehen unter Schweigepflicht, von der nur die Betroffenen selbst sie entbinden können. Die Betroffenen können selbstverständlich auch eigene Vertrauenspersonen beauftragen.



UNTERSTÜTZUNG

Ausführliche Informationen zum Konzept für Unterstützungsleistungen in der Nordkirche und zum Lotsensystem erhalten Sie unter:

www.nordkirche.de oder bei der Koordinierungsstelle Prävention.

Die Nordkirche ist bemüht, das Verfahren für Betroffene so behutsam wie möglich zu gestalten. Die Mitglieder der Kommission hören aufmerksam zu und ermutigen Betroffene ausdrücklich, Unterstützungsleistungen zu beanspruchen. Ansprechperson und Vorsitzende der „**Kommission Unterstützungsleistungen**“ ist die Bischöfin im Sprengel Hamburg und Lübeck, **Kirsten Fehrs**.

Wenn sich Betroffene an die Kommission wenden möchten oder Fragen haben, vermitteln Sie diese bitte direkt an die:

Bischofskanzlei Hamburg

Bischofskanzlei Hamburg

Shanghaiallee 12, 20457 Hamburg

Telefon: 040-36900-210

E-Mail: bischofskanzlei@bkh.nordkirche.de

II. Grundlagen

A. BEGRIFFSERKLÄRUNGEN – WORÜBER REDEN WIR?

→ Grenzverletzungen

Zu **Grenzverletzungen** gehören z.B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Distanz durch eine aufgedrängte intime Nähe, das Gespräch über sexuelle Erlebnisse, anzügliche Kommentare oder die Verletzung von Schamgrenzen. Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im beruflichen Alltag auf und können z.T. unabsichtlich verübt werden und bspw. das Resultat persönlicher oder fachlicher Unzulänglichkeiten von Mitarbeitenden sein. Solche (unbeabsichtigten) Verhaltensweisen sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln geschaffen wird und derartige Handlungen zukünftig unterlassen werden. Dies kann bspw. durch konkrete Dienstanweisungen, fachliche Anleitung, Fortbildungen oder Supervision geschehen.

Grenzverletzende Verhaltensweisen können aber auch Ausdruck eines mangelnden Respekts gegenüber Kindern, Jugendlichen und/oder Erwachsenen, grundlegender fachlicher Defizite oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Übergriffs als Täterstrategie sein. Sich langsam steigernde Grenzverletzungen können Testhandlungen von Tätern oder Täterinnen sein, um zu sondieren, welche Personen sich nicht wehren (können).

Grenzverletzungen können für die Betroffenen ebenso belastende Folgen haben wie die strafrechtlich relevanten Formen von sexuellem Missbrauch und dürfen daher niemals bagatellisiert werden.

→ Sexuelle Übergriffe/sexualisierte Gewalt

Sexuelle Übergriffe geschehen niemals unbeabsichtigt oder zufällig, sondern sind stets geplant. Täter oder Täterinnen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen (Macht-)Bedürfnisse. Dazu gehört jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung und die persönliche Integrität eines anderen Menschen eingreift. Hierbei werden fast immer eine emotionale Abhängigkeit und/oder ein Machtungleichgewicht ausgenutzt (z.B. im Rahmen einer seelsorglichen Beziehung, im Konfirmandenunterricht oder in der Kinder- und Jugendarbeit).

Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von grenzverletzendem Verhalten insbesondere durch die Massivität und/oder die Häufigkeit, wobei die Übergänge fließend sein können.

→ Sexuelle Belästigung

Der Begriff der **sexuellen Belästigung** ist in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert und stellt eine Verletzung der Pflichten des Dienst- und Arbeitsverhältnisses dar. Unter den Begriff sexuelle Belästigung fallen u.a. unerwünschte Annäherungsversuche, unerwünschter Körperkontakt, sexuell abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen. Im Einzelfall kann auch die Schwelle zur Strafbarkeit überschritten sein. In der Regel sind Verstöße arbeits- oder zivilrechtlich relevant. Entsprechende Hinweise sollten daher auch mit der Personalabteilung und der MAV besprochen werden.



→ Kindeswohlgefährdung

Bei dem Begriff **Kindeswohlgefährdung** geht es um die Gefährdung von Kindern in Familien und im familiären Umfeld und darum, ob ein Kind über einen längeren Zeitraum so behandelt wird, dass es zu Schädigungen und Beeinträchtigungen seiner Entwicklung kommt. Hierbei kann es sich um körperliche, seelische, vernachlässigende und sexuelle Misshandlungsformen handeln, die zielgerichtet, aber auch ungewollt bzw. durch Unterlassen zu einer Verletzung, Beeinträchtigung und Verstörung eines Kindes führen können.

Entsprechend § 8a SGB VIII verpflichten sich pädagogische Fachkräfte in einer Einrichtung (bspw. in Kindertagesstätten) zu einer Einschätzung des Gefährdungsrisikos des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen mit fachlicher Unterstützung, sobald gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung auftreten. Es ist in diesem Fall eine „Insoweit erfahrende Fachkraft“ hinzuzuziehen. Für die Beratung durch eine „Insoweit erfahrene Fachkraft“ besteht ein Rechtsanspruch. Entsprechend geschulte Fachkräfte können bei Bedarf u.a. in den sozialen Diensten der Jugendämter angefragt werden.

→ Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Die strafrechtlich relevanten Formen **sexualisierter Gewalt** sind im Dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuchs (StGB) in den §§ 174 ff. geregelt.

Als **sexueller Missbrauch** von Kindern wird aus strafrechtlicher Sicht eine sexuelle Handlung verstanden, an der eine Person unter 14 Jahren aktiv oder auch passiv

beteiligt ist. Sexuelle Handlungen mit Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind strafbar, wenn eine Zwangslage, ein Schutz- oder Obhutsverhältnis ausgenutzt wird, wenn das Opfer widerstandsunfähig ist bzw. eine sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung vorliegt oder wenn sexuelle Handlungen gegen Entgelt vorgenommen werden.

Des Weiteren regelt das Strafgesetzbuch die besondere Schutzbedürftigkeit von Jugendlichen (14 bis 17 Jahre) in ihrer Persönlichkeits- und Sexualentwicklung sowie den sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen unter 18 Jahren, die der Fürsorge Erwachsener u.a. zur Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung unterstehen.

Ganz besonderer Fürsorge bedürfen Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen oder seelischen oder gesundheitlichen Belastungen.

Weitere Paragrafen im Dreizehnten Abschnitt des StGB regeln Straftaten Erwachsene betreffend. Für die Verfolgung der im StGB geregelten Straftaten sind ausschließlich die Strafverfolgungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Gerichte) zuständig. Diese sind zur Strafverfolgung verpflichtet, wenn eine Strafanzeige erfolgt ist oder ein anderweitiger Anfangsverdacht für eine Straftat zu ihrer Kenntnis gelangt.

Nähere Informationen:

www.hilfeportal-missbrauch.de

B. ORIENTIERUNG ZUM SACHVERHALT – WAS IST PASSIERT?

Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen im kirchlichen Arbeitsfeld können in unterschiedlichster Weise vorkommen. Hierbei kann es sich um eine akute Gefährdung oder aber auch um Hinweise zu Übergriffen aus der Vergangenheit handeln, die oftmals bereits Jahrzehnte zurückliegen. Übergriffe durch kirchliche Mitarbeitende können sowohl im Raum der Kirche oder im Rahmen von kirchlichen Veranstaltungen als auch im privaten Umfeld begangen werden.

Jeder Fall ist anders und bedarf daher auch stets einer individuellen Prüfung der notwendigen Handlungsschritte. Zu den möglichen Konstellationen zählen z.B.:

- Sexualisierte Gewalt, Übergriffe oder Grenzverletzungen **gegen** Kinder, Jugendliche oder Erwachsene *durch* Pastoren und Pastorinnen und haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst.
- Sexualisierte Gewalt, Übergriffe oder Grenzverletzungen **gegen** Kollegen/Kolleginnen *durch* Pastoren und Pastorinnen und haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst.
- Sexualisierte Gewalt, Übergriffe oder Grenzverletzungen **durch** Kinder und Jugendliche.
- Betroffene teilen sich im kirchlichen Umfeld zu Übergriffen mit, die außerhalb der kirchlichen Arbeit stattgefunden haben (z.B. familiäre Gewalt, häusliche Gewalt).



SEXUELLE ÜBERGRIFFE DURCH KINDER UND JUGENDLICHE

Sexualisierte Gewalt gegen Kinder oder Jugendliche wird nicht nur von Erwachsenen, sondern auch von Jugendlichen selbst verübt. Auch Kinder im Kita- oder Grundschulalter zeigen gelegentlich sexuell übergriffiges Verhalten, welches die Grenzen anderer Kinder massiv verletzen kann.

Der Übergang von natürlichen „Doktorspielen“ und einverständlicher Sexualität zum Übergriff ist jedoch manchmal schwer zu erkennen.

Ein Übergriff unter Kindern oder Jugendlichen liegt dann vor, wenn sexuelle Handlungen erzwungen oder durch den/die Betroffene/n unfreiwillig ertragen werden.

Kinder und Jugendliche, die von einem sexuell übergriffigen Verhalten durch andere Kinder oder Jugendliche betroffen sind, benötigen Schutz und Hilfe. Lassen Sie sich in einem solchen Fall unbedingt von einer spezialisierten Fachstelle beraten.

Literatur und nähere Informationen zu diesem Thema finden Sie u.a. hier:

- **Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg e.V. (2013):** Sexuelle Übergriffe unter Kindern. Stuttgart: ajs - Kompaktwissen.
- **Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg e.V. (2013):** Sexuelle Übergriffe unter Jugendlichen. Stuttgart: ajs - Kompaktwissen.
- **Maywald, J. (2013):** Sexualpädagogik in der Kita: Kinder schützen, stärken, begleiten. Freiburg: Herder Verlag.
- **Maywald, J. (2013):** Kinderschutz in der Kita. Ein praktischer Leitfaden für Erzieherinnen und Erzieher. Freiburg: Herder Verlag.
- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012):** Mutig fragen – besonnen handeln. Informationen für Mütter und Väter zur Thematik des sexuellen Missbrauchs an Mädchen und Jungen. Eigenverlag: Berlin.

C. WEGE DER AUFDECKUNG – WOHER KOMMT DER HINWEIS?

Die Information über einen Hinweis oder auch einen konkreten Vorfall kann auf verschiedenen Wegen an die leitungsverantwortlichen Personen herangetragen werden, z.B.:

- Eine betroffene Person berichtet selbst von einem sexuellen Übergriff oder einer Grenzverletzung (aktuell oder in der Vergangenheit).
- Dritte aus dem direkten Umfeld berichten von einem sexuellen Übergriff oder einer Grenzverletzung (etwa Mitteilung von Betroffenen an Vertrauensperson, Mitarbeitende o.Ä.; direkte Beobachtung der Gewalthandlung oder Interpretation von Verdachtsmomenten aufgrund von auffälligem Verhalten der betroffenen oder der beschuldigten Person).
- Eine andere kirchliche oder nicht kirchliche Stelle (Koordinierungsstelle Prävention, Unabhängige Ansprechstelle in der Nordkirche – UNA, externe Fachberatungsstelle, Behörden etc.) leitet einen Hinweis an die dienstrechtlich Zuständigen vor Ort weiter.
- Ein/e beschuldigte/r Mitarbeitende/r teilt sich über einen Vorwurf mit.
- Die Staatsanwaltschaft übermittelt dem Landeskirchenamt die Information, dass ein Ermittlungsverfahren gegen einen beschuldigten Pastor/eine Pastorin eingeleitet wurde.
- Medien berichten über einen sexuellen Übergriff in einer kirchlichen Einrichtung.

In vielen Fällen liegen zunächst nur vage Vermutungen vor. Es werden Beobachtungen bspw. zum Verhalten eines Kindes oder Jugendlichen oder zur Arbeitsweise von Mitarbeitenden gemacht, die irritieren oder die intransparent erscheinen. Hier empfiehlt es sich, die Situation weiter zu beobachten, in jedem Fall gut zu dokumentieren und ggf. das Gespräch mit dem Team und den Dienstvorgesetzten zu suchen.

Dies dient der Verbesserung der fachlichen Arbeit und dem Schutz der anvertrauten Menschen (**s. Anhang 4 für Falldokumentationsbogen**).



Unter Umständen ist es ausreichend, bestimmte Verhaltensweisen oder Wahrnehmungen anzusprechen und diese auf ihr Gefährdungspotenzial hin zu klären. Ziehen Sie zu solchen Gesprächen möglichst immer eine qualifizierte Fachkraft hinzu, die ggf. das Gespräch führt. Dies gilt vor allem, wenn Sie sich nicht sicher genug im Umgang mit der Problematik fühlen oder Loyalitätskonflikte vorliegen.

Achten Sie darauf, dass Sie in solchen Situationen in Ihrer Rolle als Dienstvorgesetzte/r bleiben.

III. Standards der Intervention

A. AUFGABEN VON LEITUNGSPERSONEN

Die hier aufgeführten Handlungsempfehlungen sollen bei Hinweisen auf Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis oder bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende Orientierung über die notwendigen Maßnahmen zur Intervention geben.

Zu einem professionellen Umgang gehört insbesondere die Fähigkeit, eine gefährdende, unangemessene Situation frühzeitig und gut koordiniert zu beenden bzw. Fällen aus der Vergangenheit sachgerecht nachzugehen (**geordnetes Verfahren**).

Um diesen Aufgaben in strukturierter und professioneller Weise gerecht werden zu können, werden im folgenden Abschnitt die wichtigsten Aspekte und Handlungsschritte beim Vorliegen von Hinweisen auf eine Grenzverletzung oder sexualisierte Gewalt näher beschrieben.



LEITUNGSAUFGABEN

Für die dienstrechtlich zuständigen Leitungspersonen ergeben sich hieraus vier primäre Aufgaben.

- **Der Umgang mit Betroffenen und Angehörigen** (Opferschutz).
- **Der Umgang mit beschuldigten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen** (Fürsorgepflicht).
- **Der Umgang mit Mitarbeitenden, Gemeindemitgliedern u.a. in betreffender Einrichtung** (Begleitung und Kommunikation)
- **Krisenmanagement und Handlungsanforderungen an die Institution** (Plausibilitätsprüfung, Verfahrenskoordination).



SEELSORGE UND DIENSTAUF SICHT

Es wird dringend empfohlen, darauf zu achten, dass bei gegebenem Anlass Dienstaufsicht und Seelsorge möglichst voneinander getrennt werden. Dies könnte ansonsten zu Konflikten führen, wenn Betroffene oder Beschuldigte um Vertraulichkeit bitten. Sollte die seelsorgende Person als zugleich Dienstvorgesetzte/r in einen Rollenkonflikt oder als Kollege/Kollegin in einen Loyalitätskonflikt geraten, ist es ggf. notwendig, die Einbindung in das Verfahren abzugeben.



B. HINWEISE ZUM UMGANG MIT UNMITTELBAR BETEILIGTEN PERSONEN(-GRUPPEN)

→ **Leitungspersonen in der Nordkirche**

Als Leitende/r bspw. im Kirchenkreis oder Hauptbereich sollten Sie stets über den aktuellen Stand des Verfahrens in der betreffenden Gemeinde, Einrichtung, Arbeitsfeldern o.Ä. informiert sein und für die Durchführung der notwendigen Handlungsschritte durch die entsprechend zuständigen Personen Sorge tragen. Gleichzeitig ist es sinnvoll, dass auch Sie externe Beratung und Supervision in Anspruch nehmen, um ein überlegtes und situativ angemessenes Handeln zu ermöglichen.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, selbstkritisch und mit Unterstützung von Fachexpertise zu überprüfen, ob Sie selbst wegen persönlicher oder dienstlicher Gründe möglicherweise befangen sind. In diesem Fall sollten Sie die Leitung des Verfahrens an eine andere geeignete Person abgeben.

→ **Unmittelbar Betroffene und Angehörige**

Bei der Meldung eines Vorfalls ist es wichtig, Betroffenen, Angehörigen und Erziehungsberechtigten glaubhaft zu versichern, dass der Fall ernst genommen und Hinweisen sorgfältig nachgegangen wird. Dies gilt auch für lange zurückliegende Vorfälle. Wenn es die Situation erfordert, sollte die Leitungsperson zudem ein sensibles, wertschätzendes und sachliches Gespräch mit der/dem Betroffenen führen, um zu klären, ob es zu weiteren, bislang nicht bemerkten Übergriffen oder Drohungen gekommen ist. Ziehen Sie zu einem solchen Gespräch möglichst immer eine fachkompetente Person hinzu.

Bei einer akuten Gefährdung gehören zu den ersten Schritten der unmittelbare Schutz und die räumliche Trennung

von Betroffenen und Beschuldigten. Falls notwendig, muss die beschuldigte Person z.B. vorübergehend von ihrer Arbeit in einem bestimmten Tätigkeitsfeld entbunden und ein Kontaktverbot des/der Beschuldigten gegenüber dem/der Betroffenen und seinem/ihrer Umfeld ausgesprochen werden (dies gilt auch für den Kontakt über digitale Medien, soziale Netzwerke, Chats etc.).

Betroffene, helfende Angehörige und Erziehungsberechtigte werden über das weitere Vorgehen nachvollziehbar und verständlich informiert und ihnen werden adäquate Unterstützungsmaßnahmen angeboten. Wichtig ist hierbei, den Willen der Betroffenen zu berücksichtigen und sie (nach Möglichkeit) in handlungsleitende Überlegungen einzubeziehen.

→ **Beschuldigte Mitarbeitende**

Der Schutz der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die sich anschließende Prüfung des Sachverhalts haben oberste Priorität. Gleichzeitig sind Sie sich als Anstellungsträger und/oder dienstaufsichtsführende Stelle der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden bewusst. Es gilt die Unschuldsvermutung. Die zuständige Leitungsperson behält daher immer die schützenswerten Interessen der beschuldigten Person im Blick und stellt adäquate Unterstützungsangebote zur Verfügung (z.B. Beratung durch die MAV und/oder Verweis an qualifizierte Beratungsstellen).

Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person und des Datenschutzes – sowohl intern als auch gegenüber der Öffentlichkeit – und die Einleitung von Maß-

nahmen, die dem persönlichen Schutz des/der Mitarbeitenden dienen, müssen beachtet werden. Die sorgfältige Durchführung eines geordneten Verfahrens ist hierfür von größter Wichtigkeit. Es ist daher sinnvoll, vorab Abläufe für den Umgang mit einem ggf. nicht begründbaren Verdacht und Rehabilitationsverfahren zu implementieren und diese allen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu geben.

→ Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen/Team

Die Mitarbeitenden der betreffenden Kirchengemeinde oder des Arbeitsbereichs brauchen ggf. ebenfalls Begleitung und Unterstützung. Diese müssen über den Vorfall und ihre Beobachtungen in einem geeigneten Rahmen sprechen und ihre Erfahrungen sorgsam verarbeiten können. Es ist wichtig, dass sie (nach Möglichkeit) zeitnah Informationen über das weitere Vorgehen in dem betreffenden Fall erhalten.

Die Expertise einer spezialisierten Fachberatung oder eine Supervision sind sinnvoll, um über notwendige Prozesse zur Aufarbeitung der Geschehnisse sprechen zu können.

→ Gemeindeglieder/Eltern/Kinder und Jugendliche

Für die Gemeindeglieder und/oder für Eltern und Kinder bzw. Jugendliche in der betreffenden Einrichtung ist unbedingt und vorrangig Sorge zu tragen. Der Verbreitung von Gerüchten ist mit sachlichen Informationen und ggf. Richtigstellungen zu begegnen.

Im Krisenfall sind Glaubwürdigkeit und Gesprächsbereitschaft der Leitungspersonen vor Ort entscheidend. Ein bereits bekannt gewordener Konflikt sollte nicht gelehrt werden. Stattdessen sollte möglichst transparent über bereits getroffene und geplante Handlungsschritte informiert werden. Machen Sie aber auch die Grenzen der Auskunftsfähigkeit deutlich (Wahrung der Persönlichkeitsrechte zum Schutz aller Beteiligten).

Allen Beteiligten sollte darüber hinaus von kirchlicher Seite Unterstützung angeboten und Kontakte zu hilfeleistenden Stellen sollten vermittelt werden.

» Grundsätzlich sollten bei sexualisierter Gewalt keine Mediationsgespräche oder Täter-Opfer-Treffen initiiert werden! «

→ (Presse-)Öffentlichkeit

Eine koordinierte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist sehr wichtig, hat aber dennoch nicht höchste Priorität. Hier gilt zunächst, die Schutzinteressen der Betroffenen und die Aufklärung bzw. Aufarbeitung des vorliegenden Falls in den Vordergrund zu stellen.

Fälle von sexualisierter Gewalt gerade in kirchlichen Institutionen ziehen in der Regel eine erhöhte öffentliche Aufmerksamkeit nach sich. Die externe Kommunikation ist daher ein wesentlicher Faktor im Umgang mit Hinweisen und Vorwürfen in diesem Bereich. Hierzu gehören allgemeine Sprachregelungen, die Benennung von qualifizierten Ansprechpersonen und die Erstellung von Presseerklärungen.



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Es wird empfohlen, die Öffentlichkeitsbeauftragten im Kirchenkreis, im Hauptbereich und ggf. der Stabsstelle Presse der Nordkirche zum Thema Öffentlichkeitsarbeit zurate zu ziehen. Hilfreich ist es, wenn die Öffentlichkeitsbeauftragten über ein fundiertes Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt und die besonderen sprachlichen Erfordernisse verfügen.

Näheres hierzu finden Sie z.B. online unter: www.dgfpi.de (Informationsbroschüre „**Sexualisierte Gewalt in den Medien**“).

C. DOKUMENTATION

Unabhängig von der Schwere eines Vorfalls – auch wenn es sich „nur“ um eine Vermutung handelt –, ist es unbedingt erforderlich, Beobachtungen und Gesprächsinhalte (bspw. mit Betroffenen oder Mitarbeitenden) stets schriftlich und mit Datum versehen zu dokumentieren. Dies dient dazu, den Sachverhalt und die eingeleiteten Schritte auch zu einem späteren Zeitpunkt nachvollziehbar zu machen.

Darüber hinaus sind frühzeitige und umfassende Aufzeichnungen für potenzielle arbeitsrechtliche Konsequenzen oder für spätere straf- bzw. zivilrechtliche Verfahren zur Rekonstruktion der Geschehnisse von Relevanz.

In vielen Fällen sind erste Beobachtungen noch sehr unklar. Ein konkreter Hinweis oder ein begründeter Verdacht entsteht unter Umständen erst später oder lässt sich durch die Sichtung der gesammelten Aufzeichnungen von Verhaltensweisen erschließen. Auch diffuse Hinweise und Beobachtungen sollten daher bereits ausführlich schriftlich dokumentiert werden.

Wichtig ist hierbei, dass sich die Dokumentation auf die **objektiven Fakten** konzentriert und subjektive Wahrnehmungen und persönliche, emotionale Bewertungen hiervon getrennt festgehalten werden.

Bei der Dokumentation ist insbesondere der **Datenschutz** zu beachten. Die Aufzeichnungen sind gut verschlossen und für Dritte unzugänglich aufzubewahren. In Berichten sind die Namen von Beteiligten zu anonymisieren. Der Versand von personenbezogenen Daten erfolgt auf dem Postweg oder elektronisch (verschlüsselt/passwortgeschützt).



DOKUMENTATION DES SACHVERHALTS

Zu den Fakten gehören u.a. Datum, Uhrzeit, Ort, Name der beschuldigten Personen, Name der betroffenen Personen, Namen von möglichen Zeugen/Zeuginnen, Zitate, Niederschrift von Gesprächsprotokollen, Mails, SMS, Briefe, Chats, Beobachtungen und Dokumentation der eingeleiteten Handlungsschritte (**s. Anhang 4**).

IV. Handlungsplan

A. WER HANDELT?

1. Zuständigkeit und Verantwortung

In der Regel ist die **Zuständigkeit in einem Fall** mit der Dienstaufsicht über die beschuldigte Person bzw. mit dem Anstellungsverhältnis verbunden. Im Einzelfall ist jeweils kirchenintern zu prüfen, wo die **dienstrechtliche Zuständigkeit** angesiedelt ist, wer informiert werden muss und welche Stelle (und konkret welche Person) verbindlich die Leitung des Verfahrens übernimmt. Richtet sich der Hinweis gegen eine Leitungsperson, ist die aufsichtsführende Stelle zuständig.

Die **Verantwortung** für den Umgang mit einem Hinweis oder einem Vorfall liegt jedoch auch bei den jeweiligen Leitungspersonen und Gremien vor Ort, bspw. dem Kirchengemeinderat. Um diese zu entlasten, ist es hilfreich, wenn die Pröpste und Pröpstinnen in den Kirchenkreisen, die Hauptbereichsleitungen oder die dienstaufsichtlich

Zuständigen die „**Verfahrensleitung**“ übernehmen. Hierfür ist zu Beginn eine **verbindliche Absprache** mit den Verantwortlichen in der jeweiligen Einrichtung zu treffen. Zudem muss eine Befangenheit der Verfahrensleitung im Vorfeld ausgeschlossen werden.

Die **Verfahrensleitung** trifft i.d.R. alle Entscheidungen zum weiteren Vorgehen nach eingehender Beratung durch eine qualifizierte, einrichtungs-externe Fachkraft sowie möglichst in Absprache mit den Präventionsbeauftragten und/oder fachlichen Ansprechpersonen vor Ort, der Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche und dem im Bedarfsfall einberufenen Beratungstab (s. S. 26 ff.).

Dieses Vorgehen dient der Einhaltung von Qualitätsstandards im Rahmen eines opfergerechten Ansatzes.



ABGESTIMMT HANDELN

Es ist wichtig, darauf zu achten, dass alle Handlungsschritte nach Möglichkeit mit den zuständigen Personen vor Ort (Kirchengemeinderat, Kitaleitung etc.) abgestimmt werden.

Die Verantwortlichen der betreffenden Einrichtung sind u.U. einer schwierigen Belastungssituation ausgesetzt, mit der sie sich auch nach Abschluss der Intervention in Form einer Aufarbeitung auseinandersetzen müssen. Es ist daher wichtig, sie von Beginn an aktiv am Prozess zu beteiligen und ihnen ggf. die Notwendigkeit bestimmter Maßnahmen verständlich zu machen. Sie sollten zudem durch eine fachliche Beratung in ihrer Verantwortung gestärkt und im Umgang mit der Situation unterstützt werden.



2. Verfahrensleitung vs. Fallmanagement

Die **Verfahrensleitung** ist in der Praxis möglichst vom **aktiven Fallmanagement** zu trennen. Es ist i.d.R. empfehlenswert, wenn die Leitungsperson (bspw. Propst/Pröpstin; Hauptbereichsleitung; ggf. die Dezernatsleitung) formell die Verfahrensleitung übernimmt und als Garant für die Einhaltung eines geordneten Verfahrens fungiert.

Das tatsächliche **Fallmanagement** (u.a. Organisation des Beratungsstabs, Ansprechperson für Anfragen, Begleitung von Betroffenen, Durchführung der Handlungsbeschlüsse aus dem Beratungsstab, Sicherstellung fachlicher Qualitätsstandards etc.) sollte für eine befristete Zeit auf eine entsprechend qualifizierte Fachperson übertragen werden. Diese Aufgabe kann je nach Eignung und Sachverhalt zum Beispiel der/die Präventionsbeauftragte bzw. Ansprechperson für Fragen sexualisierter Gewalt (*falls benannt und für diese Aufgabe qualifiziert*) oder eine insbesondere in der Trauma-, Organisationsberatung und/oder im Konfliktmanagement erfahrene Person erfüllen.

Wesentlich ist hierbei, im Vorfeld Rolle, Auftrag, Aufgaben und Befugnisse der jeweiligen Akteure genau zu klären und mit allen Beteiligten und der Leitung verbindlich abzustimmen.

3. Einhaltung eines geordneten Verfahrens

Grundsätzlich wird dringend empfohlen, die Verfahrensleitung und/oder das Fallmanagement an eine andere Person abzugeben, wenn einer oder mehrere der folgenden Punkte zutreffen:

- persönliche Befangenheit, fachliche Überforderung oder Rollenkonflikte der Leitungspersonen;
- eine (Zeit-)Ressourcenproblematik bei der nachhaltigen Fallbearbeitung (auch z.B. bei anstehendem Ruhestand, Sabbat, längere Urlaubszeit etc.);
- eine drohende Vernachlässigung der Fürsorgepflicht für die beschuldigten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen;
- das Bestehen einer seelsorglichen Beziehung zu den am Verfahren beteiligten Personen.

Die Einschätzung darüber, ob eine mit dem Verfahren betraute Person aufgrund einer dienstlichen oder persönlichen Befangenheit möglicherweise nicht sachgerecht und objektiv agieren kann, sollte im ggf. einberufenen Beratungsstab diskutiert und mit Hilfe einer nicht weisungsgebundenen Stelle (z.B. Institutionsberatung; Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche, unabhängige Fachberatungsstelle, Supervision durch Fachkraft) gewissenhaft überprüft werden. Das gleiche Vorgehen gilt für die Verantwortlichen in der betreffenden Einrichtung, Kirchengemeinde o.Ä.

Sollten einer oder mehrere der o.g. Punkte bei den am Prozess beteiligten Personen zutreffen, sollten diese von der Mitarbeit bspw. im Beratungsstab befreit und durch eine geeignete Vertretung ersetzt werden.

PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE/FACHLICHE ANSPRECHPERSONEN

Präventionsbeauftragte sind Promotoren zur Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen u.a. im Kirchenkreis oder Hauptbereich. Eine solche Beauftragung kann abhängig von den jeweiligen strukturellen und resourcentechnischen Anforderungen und Möglichkeiten bspw. als eigene Fachstelle oder in Kooperation mit mehreren Kirchenkreisen/Hauptbereichen oder z.B. gemeinsam für einen Sprengel erfolgen.

Präventionsbeauftragte organisieren u.a. die Vernetzung zu internen und externen Fachstellen und unterstützen Gemeinden und Einrichtungen bei der Durchführung von Risikoanalysen und der Entwicklung von Schutzkonzepten. Zudem halten sie engen Kontakt zur Koordinierungsstelle Prävention in der Nordkirche.

Für die Ausübung dieser Beauftragung müssen diese Personen hinreichend qualifiziert sein und sich das notwendige Fachwissen im Rahmen von Fortbildungen aneignen und dieses regelmäßig auffrischen. Sinnvoll ist die personelle Aufgabentrennung von „Prävention“ und „Intervention“, um eine eindeutige Rollenklarheit zu ermöglichen. Für den Bereich der „Intervention“ empfiehlt es sich daher eine fachliche Ansprechperson zu benennen, die mit ihrer Qualifikation und Kompetenz dazu geeignet ist, das Verfahrensmanagement im Krisenfall zu übernehmen. Wünschenswert sind hierbei insbesondere beraterische und systemische Kompetenzen, Erfahrung mit akut traumatisierten Menschen sowie möglichst eine Fortbildung zur „Insofern erfahrenen Fachkraft“ gemäß § 8a SGB VIII.

Wichtige Aspekte beim Anforderungsprofil und bei der Arbeit von Präventionsbeauftragten und fachlichen Ansprechpersonen sind u.a.:

- Persönliche Eignung/Qualifikation.
- Klare Beauftragung, Rollenklarheit und Befugnisse.
- Gute strukturelle Kenntnisse und Akzeptanz im Kirchenkreis, in den Hauptbereichen und in den Gemeinden.
- Sensibilität für das Thema und Bereitschaft zur regelmäßigen Fortbildung.
- Gute fachspezifische Vernetzung und interdisziplinärer Austausch.
- Begleitende Supervision.



B. EMPFEHLUNGEN ZUM VORGEHEN BEI KENNTNISNAHME EINES HINWEISES

1. Unmittelbar und besonnen handeln!

- Akute Gefahrensituation immer unmittelbar beenden.
- Fall sorgfältig dokumentieren (**s. Anhang 4**).
- Mitteilung (unter Berücksichtigung gesetzlicher Schweigepflichten/dem Seelsorgegeheimnis) an:
 - zur Kenntnis an Koordinierungsstelle Prävention geben (**s. Anhang 1 und 2**).
 - zur Kenntnis an die zuständige Bischofskanzlei im Sprengel.
 - Bei Hinweisen, die einen Pastor/eine Pastorin der Nordkirche betreffen, Information an das Landeskirchenamt – Dezernat P (Dienst der Pastoren und Pastorinnen).
 - Bei Hinweisen, die einen Pastor/eine Pastorin bzw. einen haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden im Hauptbereich betreffen, Information an die Leitung im zuständigen Dezernat im Landeskirchenamt oder an die dem Landeskirchenamt direkt nachgeordnete Stelle.

- Einschätzung zur Gefährdungslage und zur Einberufung eines Beratungstabs mit:
 - Dezernatsleitung
 - Präventionsbeauftragtem/r bzw. Ansprechperson im Kirchenkreis/Hauptbereich
 - Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche
 - Unabhängige Fachberatungsstelle
- Handlungsplan erstellen: **Was** sind die nächsten Schritte? **Wer** muss **was wann** tun?

Hilfreich für ein strukturiertes Verfahren können Reflexionsfragen, standardisierte Dokumentationsbögen und die schriftliche Erstellung verbindlicher Ablauf- und Zuständigkeitspläne sein.



2. Einberufung eines Beratungsstabs

Sind die Zuständigkeitsfragen geklärt, beruft die Verfahrensleitung (z.B. der Propst/die Pröpstin oder die Hauptbereichsleitung) ggf. einen Beratungsstab ein (Mehraugenprinzip), um das weitere Vorgehen abzustimmen und eine multiprofessionelle Fachexpertise in das Verfahren einzubinden.

Der Beratungsstab ist i.d.R. auf der Ebene des Kirchenkreises, des Hauptbereichs oder des zuständigen Dezernats angesiedelt. Die ständigen (ehrenamtlichen) Mitglieder des Beratungsstabs auf der Ebene der Kirchenkreise/der Hauptbereiche o.a. sollten bereits im Vorfeld benannt und im Bedarfsfall abrufbereit sein.

Für *alle* Mitglieder des Beratungsstabs gilt die Verschwiegenheitspflicht. Jede Sitzung und die dort vereinbarten Handlungsschritte werden schriftlich protokolliert.

Bei Bedarf können weitere Personen (ggf. einmalig oder auf Zeit) in den Beratungsstab berufen werden oder sie werden über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich relevanten Informationen durch den Beratungsstab in Kenntnis gesetzt (s. Kasten S. 27).

Der Beratungsstab trifft sich anlassbezogen und regelmäßig nach Bedarf. Es ist seine Aufgabe, die vorhandenen Fallinformationen zusammenzutragen, zu bewerten und darüber zu beraten, wie die anstehenden Handlungsprozesse gestaltet und die jeweiligen Aufgaben an die Verantwortlichen verteilt werden. Zu diesem Zweck wird ein interner, geschützter E-Mail-Verteiler der Mitglieder erstellt und eine Liste mit Rufnummern (Mobil/Festnetz) und Erreichbarkeiten angelegt.

»» *Auch für die Besetzung des Beratungsstabs gilt, dass eine starke persönliche Befangenheit eine personelle Umbesetzung der Mitglieder erforderlich macht.* ‹‹



STÄNDIGE MITGLIEDER IM BERATUNGSSTAB

- Pröpstliche Person/Leitungsperson im Hauptbereich/ggf. Dezernatsleitung
- Dienstvorgesetzte/r; ggf. Kirchengemeinderat o.Ä.
- Unabhängige Fachberatungsstelle (nach Möglichkeit mind. zwei Personen mit Erfahrungen im Bereich sexualisierte Gewalt im institutionellen Kontext und Konfliktmanagement; bei Kindeswohlgefährdung „Insofern erfahrene Fachkraft“ § 8a SGB VIII)
- Präventionsbeauftragte/r bzw. fachliche Ansprechperson im Kirchenkreis/Hauptbereich
- Öffentlichkeitsbeauftragte/r aus Kirchenkreis/Hauptbereich/Einrichtung
- Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche (aktive Teilnahme nach Absprache)

Darüber hinaus kann die Zusammensetzung des Beratungstabs flexibel und abhängig vom Einzelfall (Schwere, Aufklärungsgrad etc.) und der jeweiligen Struktur festgelegt werden.



WEITERE MITGLIEDER IM BERATUNGSSTAB

(nicht abschließend)

- ggf. Betroffene oder Vertrauensperson der/des Betroffenen
- bei Bedarf qualifizierte Person im Umgang mit traumatisierten Menschen und Institutionen
- Kirchengemeinderatsvorsitzende/r
- Fachreferent/in des betreffenden Arbeitsbereichs
- Juristische Beratung für Dienst- und Arbeitsrecht
- Mitarbeitendenvertretung
- Gemeinde-/Organisations-/Institutionsberatung
- Stabsstelle Presse und Kommunikation der Nordkirche
- Fachdezernenten/innen aus dem Landeskirchenamt
- Fachdezernenten/innen oder Gebietsreferenten/innen des Landeskirchenamtes der Nordkirche (Dezernat P – Dienst der Pastorinnen und Pastoren), sofern es sich bei der beschuldigten Person um einen Pastor/eine Pastorin handelt
- ggf. weitere Fachpersonen der Landeskirche oder aus externen Fachstellen

3. Lagebeurteilung und nächste Handlungsschritte

Die Verfahrensleitung, der Fallmanager und der Beratungstab sorgen für ein möglichst geordnetes Verfahren, verabreden die weiteren erforderlichen Schritte und überprüfen, ob und wie diese erfolgt sind.

Themen für die Arbeit im Beratungstab (nicht abschließend):

→ Abklärung der Faktenlage

- Prüfung möglicher Befangenheit von Verfahrensbeteiligten.
- Objektive Bewertung des Sachverhalts und Plausibilitätsprüfung.
- Einschätzung der Gefährdungslage und Gewährleistung des Opferschutzes für direkt Betroffene und Dritte.
- Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte.
- Prüfung der Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden.

→ Handlungsplan und Umsetzung

- Organisation von Unterstützungsangeboten für Betroffene, Angehörige und (Arbeits-)Umfeld.
- Beratung und Festlegung von Handlungsschritten.
- Bestimmung von Zuständigkeiten.
- Erstellung eines Zeit- und Ressourcenplans zur Umsetzung.
- Sicherstellung der Dokumentation aller Verfahrensschritte.

→ Kommunikation und Begleitung

- Rückkopplung und Kommunikation mit Betroffenen/Angehörigen und Beschuldigten.
- Umgang mit dem/der Beschuldigten (Unschuldsvermutung/Fürsorgepflicht).
- Absprachen zur internen und externen Kommunikation.
- Fachliche Begleitung der betreffenden Einrichtung und der handelnden Personen.
- Ggf. Rehabilitation der fälschlich beschuldigten Person.
- Nachsorge für alle Beteiligten nach Verfahrensabschluss.

Rechtliche Aspekte im Hinblick auf die beschuldigte Person

→ Dienstrecht

Ob ein Disziplinarverfahren gegen einen Pastor/eine Pastorin im Dienst der Nordkirche einzuleiten ist, obliegt nach Prüfung der Zuständigkeit dem Landeskirchenamt (Dezeranat P – Dienst der Pastoren und Pastorinnen).

→ Arbeitsrecht

Die Einleitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen erfolgt i.d.R. je nach Sachlage durch den Anstellungsträger unter Hinzuziehung der MAV und ggf. eines Fachanwalts/-anwältin für Arbeitsrecht.



HINWEISE ZU GESPRÄCHEN MIT BETROFFENEN

- Das Gespräch sollte in einem für die Betroffenen geschützten Rahmen stattfinden.
- Unterstützen Sie Betroffene ggf. bei der Anreise (z.B. Erstattung von Fahrtkosten o.Ä.).
- Führen Sie das Gespräch niemals alleine. Ziehen Sie (in Absprache mit den Betroffenen) eine qualifizierte Fachberatung und/oder den/die Präventionsbeauftragte/n hinzu.
- Bei Gesprächen mit Kindern sollte immer eine Fachperson hinzugezogen werden.
- Bieten Sie den Betroffenen an, eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuzuziehen.
- Beauftragen Sie bei Bedarf einen Dolmetscher für eine Übersetzung (ggf. Gebärdensprache).
- Gespräche sollten niemals in den gleichen Räumlichkeiten (oder in unmittelbarer Nähe) stattfinden, in denen der Übergriff stattgefunden hat!
- **Auf keinen Fall** sollte die beschuldigte Person an dem Gespräch teilnehmen!



HINWEISE ZUM MITARBEITERGESPRÄCH

Das Mitarbeitergespräch mit der beschuldigten Person ist i.d.R. formal notwendig, sofern hierdurch keine Gefährdung der Betroffenen oder eines laufenden Ermittlungsverfahrens droht (siehe Hinweise in Kapitel IV, S. 31: „Verdunkelungsgefahr“).

Das Gespräch dient der Situationsabklärung und der weiteren Orientierung. Hierbei gilt stets die Beachtung der Unschuldsvermutung und der Fürsorgepflicht durch die dienstvorgesetzte Leitungsebene.

Inhalte des Gesprächs:

- Mitarbeiter/in über Vorwürfe in Kenntnis setzen.
- Fehlverhalten fachlich einordnen (ggf. unter Hinzuziehung einer qualifizierten Fachkraft).
- Mitarbeiter/in die Möglichkeit zur Stellungnahme geben.
- Nächste Handlungsschritte klären und mögliche Konsequenzen benennen.
- Einschätzung der Belastung des/der Beschuldigten und Hilfsangebote.
- Bedarf der Familien von beschuldigten Mitarbeitenden klären.

C. ÜBERLEGUNGEN ZUR EINSCHALTUNG DER STRAFVERFOLGUNGS-BEHÖRDEN

1. Plausibilitätsprüfung

Zur Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erfolgt im Vorfeld eine (*Plausibilitäts-Prüfung*) durch die zuständige kirchliche Stelle (i.d.R. die dienstvorgesetzte Leitung, ggf. Beratungsstab) darüber, ob *tatsächliche* Anhaltspunkte bestehen, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung eines/r Minderjährigen, eines/r Schutzbefohlenen oder Erwachsenen durch Angehörige der Institution begangen wurde.

Die jeweilige Leitung hat bei der Plausibilitätsprüfung *nur* die Aufgabe zu prüfen, ob diese tatsächlichen Hinweise vorliegen. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, einzelne Handlungen, ihre Art, Häufigkeit und Intensität detailliert und klar zu erfassen, sollte von einem Übergriff berichtet werden. Es ist jedoch *nicht* die Aufgabe der Leitungspersonen oder des Beratungsstabs, eigene Ermittlungen anzustellen oder über die Stärke eines Verdachts oder die Erfolgsaussichten eines möglichen Strafverfahrens zu spekulieren.



Eine Plausibilitätsprüfung ist dann positiv, wenn die Polizei mit ihren Ermittlungen an konkrete Hinweise anknüpfen kann (z.B. Aussagen von Betroffenen, Zeugen oder Dritten). Liegen neben der Aussage einer betroffenen Person weitere Hinweise vor, sind diese sicherzustellen und zu dokumentieren.

2. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden und Kooperation

Da die Frage, ob und zu welchem Zeitpunkt die Strafverfolgungsbehörden informiert werden müssen, nicht immer von Anfang an eindeutig zu klären ist, kann es hilfreich sein, sich bei Unsicherheit zunächst ohne Angaben von Namen der Betroffenen oder Beschuldigten mit einer hypothetischen Fragestellung an das zuständige Landeskriminalamt zu wenden.



LEGALITÄTSPRINZIP

Bei Namensbekanntgabe von Betroffenen und/oder Beschuldigten oder der Mitteilung anderer konkreter Ermittlungshinweise sind die Strafverfolgungsbehörden verpflichtet, Ermittlungen einzuleiten (Legalitätsprinzip).

Eine einmal gemachte Anzeige kann daher nicht zurückgenommen werden, sondern muss von Amts wegen verfolgt werden. Diese Tatsache ist besonders bei einem möglicherweise entgegenstehenden Willen der direkt von einem Übergriff betroffenen Personen zu beachten.

Es ist sinnvoll, sich als Leitungsperson bereits im Vorfeld über die für den Fachbereich „Sexualdelikte“ zuständigen polizeilichen Ansprechpersonen zu informieren, um im Bedarfsfall die Kontaktaufnahme und die Zusammenarbeit zu erleichtern.

Dass es zu einem Übergriff durch einen kirchlichen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin gekommen ist, erfahren die Leitenden z.T. selbst erst durch die Strafverfolgungsbehörden. Entweder wurde bereits ein Strafverfahren durch die Staatsanwaltschaft eröffnet oder es erfolgt eine Strafanzeige bei der Polizei, die sich im Rahmen ihrer Ermittlungstätigkeit an die jeweiligen Dienstvorgesetzten wendet.

Folgende Aspekte sollten bei der Kommunikation mit den Strafverfolgungsbehörden beachtet werden:

- Interne Klärung des Sachverhalts im Rahmen der zur Verfügung stehenden Informationen.
- Kontaktaufnahme mit Behörden und Benennung einer festen Ansprechperson (Leitung).
- Übermittlung der polizeilich angefragten Informationen.
- Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden, zu welchem Zeitpunkt Mitarbeitende, Eltern und Angehörige, weitere Betroffene und ggf. die Medien einbezogen werden können.
- Prüfung, ob ein von der Institution beauftragter Rechtsanwalt u.a. für mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen Akteneinsicht bei der Staatsanwaltschaft einfordern kann.

- Überprüfung der umgesetzten oder notwendigen Präventionsmaßnahmen im betreffenden Arbeitsfeld (z.B. Schutzkonzepte, Fortbildungen, erweitertes Führungszeugnis etc.)



BESITZ ODER VERBREITUNG KINDERPORNOGRAFISCHEN MATERIALS

Der Besitz oder die Verbreitung kinderpornografischen Materials ist gemäß § 184b StGB strafbar. Wenn Sie Informationen über den Besitz oder die Verbreitung kinderpornografischen Materials haben, bringen Sie dies bei der zuständigen Polizeibehörde zur Anzeige. Vermeiden Sie es unbedingt, eine eigene Beweissicherung zu unternehmen (z.B. Bilder abspeichern), da man sich mit dieser Handlung selbst strafbar macht.



VERDUNKELUNGSGEFAHR/BEWEISWERT

Aufgrund einer möglichen Verdunkelungsgefahr sollte die betreffende Einrichtung die beschuldigte Person nicht unmittelbar mit den Vorwürfen konfrontieren bzw. selbst Ermittlungen anstellen. Dadurch wird ggf. der Beweiswert der Zeugenaussagen gemindert.

Dennoch muss direkt nach Kenntniserlangung von einem Vorwurf die Notwendigkeit von arbeitsrechtlichen oder anderen Maßnahmen zum Schutz direkt Betroffener oder Dritter geprüft werden. Entsprechende Schritte sollten nach Möglichkeit im Vorfeld mit den Strafverfolgungsbehörden abgestimmt werden.

3. Hinweise zum Umgang mit Betroffenen

Die Notwendigkeit einer Anzeigenerstattung ist in bestimmten Fällen unerlässlich. Dieser Schritt ist insbesondere dann zu prüfen, wenn es weitere Betroffene von sexualisierter Gewalt durch die beschuldigte Person geben könnte oder die Gefahr besteht, dass die Übergriffe fortgesetzt werden.

Über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden entscheidet i.d.R. die dienstvorgesetzte Stelle bzw. der Anstellungsträger. Dieses Vorgehen sollte stets einzelfallabhängig und unter Hinzuziehung einer juristischen Fachkraft beraten werden.



ZU BEACHTEN

Die mit einem Strafprozess verbundenen Belastungen können unter Umständen für Betroffene von sexualisierter Gewalt, insbesondere für Kinder und Jugendliche, sehr groß sein. Die Entscheidung zur Anzeigenerstattung sollte daher immer auch die Perspektive der Betroffenen und deren Angehöriger berücksichtigen, indem geprüft wird, ob eine Strafanzeige im Sinne des Opferschutzes vertretbar ist.

» Die Gründe für den Verzicht auf eine Strafanzeige durch die dienstrechtlich Zuständigen sind von der Verfahrensleitung stets schriftlich zu dokumentieren. «

Bei Betroffenen oder Erziehungsberechtigten, die aufgrund von Ängsten die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ablehnen, sollten (mit Einverständnis der Betroffenen) Fachkräfte aus spezialisierten Beratungsstellen hinzugezogen werden, die über Erfahrungen im Umgang mit sexualisierter Gewalt in Institutionen verfügen.

Betroffene, die selbst Strafanzeige erstatten wollen, sollten von kirchlicher Seite bei diesem Schritt in vollem Umfang unterstützt werden. Es empfiehlt sich, ihnen in diesem Zusammenhang das Angebot einer rechtlichen und psychologischen Beratung zu unterbreiten; bei einer Anzeige sollten sie nach Möglichkeit eine psychosoziale Prozessbegleitung vermittelt bekommen.

Informationen der Polizei für Betroffene

www.polizei-beratung.de

D. INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION



Grundsätzlich gilt: Im Hinblick auf die innerkirchliche und externe Kommunikation ist insbesondere der Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten – sowohl von Betroffenen und Angehörigen als auch der beschuldigten Person/en – zu wahren.

1. Information von Mitarbeitenden, Eltern, weiteren Beteiligten

Wenn es um die Kommunikation nach außen geht – bspw. im kirchengemeindlichen oder auch im presseöffentlichen Raum –, muss im Beratungsstab genau geprüft werden, welche Personengruppen zu welchem Zeitpunkt und über welche Sachverhalte in Kenntnis gesetzt werden sollten.

Zunächst erfolgt die Klärung der Verantwortlichkeiten und wie mit Informationen gegenüber den Betroffenen, den Eltern, Kollegen und Kolleginnen, Einrichtung, Kirchengemeinde oder Arbeitsbereich und weiteren Beteiligten umzugehen ist.

Dabei muss Gerüchten und der Verbreitung von Falschinformationen vorgebeugt, aber auch die Möglichkeit zur Meldung weiterer Betroffener bedacht werden.

Abhängig vom Sachverhalt empfehlen sich folgende Schritte für das weitere Handeln:

- Benennung einer informierten Ansprechperson vor Ort.
- Ggf. Einrichtung eines Notfalltelefons für Informationen, Fallmeldungen, Beratung und Vermittlung von Unterstützungsangeboten.
- Ggf. Informationsgespräch für Verantwortliche und Mitarbeitende in der betreffenden Kirchengemeinde oder Einrichtung und im Kirchengemeinderat.
- Ggf. Information von Betroffenen, Eltern/Erziehungs-

berechtigten über Sachstand, erfolgte und geplante Handlungsschritte und über spezialisierte Beratungsstellen.



ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT BERATUNGSSTELLEN

In den jeweiligen Sprengeln der Nordkirche gibt es eine Vielzahl an spezialisierten kircheninternen und externen Beratungsstellen, an die Betroffene und andere Beteiligte im Bedarfsfall vermittelt werden können. Bevor Sie entsprechende Fachstellen als Kontakt benennen oder diese um die Mitarbeit im Beratungsstab bitten, ist es besonders wichtig zu klären, ob die Stellen:

- (a) thematisch/fachlich für die benötigte Form der Beratungsarbeit geeignet sind;
- (b) zu diesem Zeitpunkt über ausreichend Kapazitäten und Ressourcen verfügen, um eine solche Aufgabe übernehmen zu können.

Diese Vorarbeit ist entscheidend, damit Hilfesuchende von den Beratungsstellen nicht abgewiesen werden müssen oder sich der Bearbeitungsprozess unangemessen verzögert.



HINWEISE FÜR INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Neben den direkt beteiligten und betroffenen Personen gibt es bei Hinweisen auf Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt – beispielsweise in der Jugendarbeit oder in einer Kita – ein großes Interesse anderer Eltern oder Gemeindemitglieder, umfassende Informationen zu den Vorfällen und zum Thema sexualisierte Gewalt zu erhalten.

Es besteht verständlicherweise auch häufig große Besorgnis um das Wohl des eigenen Kindes, z.T. ausgelöst durch Gerüchte.

Es empfiehlt sich daher, je nach Situation eine Informationsveranstaltung (bspw. einen Elternabend) möglichst zeitnah, aber auf gar keinen Fall übereilt anzusetzen.

Eine öffentliche Veranstaltung sollte ggf. erst dann stattfinden, wenn sich die Leitungspersonen und Mitarbeitenden der betreffenden Einrichtung auf die Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen geeinigt haben und eine fachlich qualifizierte Beratung zur Einschätzung der Situation hinzuziehen konnten.

Bei Bedarf sollte diese Begründung mit Aussicht auf einen baldigen Termin für die Veranstaltung bekannt gemacht werden.

Nur durch besonnenes und zeitnahes Vorgehen ist eine konstruktive Diskussion möglich. Starke emotionale Reaktionen und die (berechtigte) Forderung nach Aufklärung erschweren ansonsten die Kommunikation.

Beachten Sie folgende Hinweise:

- Die Veranstaltung sollte von der Einrichtungsleitung geführt werden, um dem Thema eine angemessene Bedeutung zu geben.
- Es wird empfohlen, dass eine für den betreffenden Bereich qualifizierte Fachkraft zum Thema sexualisierte Gewalt an der Veranstaltung teilnimmt und diese ggf. moderiert. So kann kompetent auf fachliche Fragen geantwortet und über Beratungsangebote informiert werden.
- Zu Beginn der Veranstaltung muss klargestellt werden, welche Informationen von den Anwesenden erwartet werden dürfen und welche Aspekte zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und zum Schutz der Betroffenen nicht thematisiert werden (z.B. Namensangaben der Betroffenen/Beschuldigten; detaillierte Beschreibung der Übergriffe).
- Eine Stigmatisierung von Betroffenen ist zu vermeiden. Aber auch einer Vorverurteilung der beschuldigten Person ist sachlich zu begegnen.
- Der Schwerpunkt einer solchen Veranstaltung sollte darauf liegen, mit welchen Maßnahmen der Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen in der betreffenden Einrichtung bereits umgesetzt und zukünftig noch weiter verbessert werden kann bzw. welche Schritte hierfür veranlasst werden.
- Eltern und andere Teilnehmende sollten eine kompetente Ansprechperson in der betreffenden Einrichtung und im Kirchenkreis oder Hauptbereich (z.B. Präventionsbeauftragte) benannt bekommen, an die sie sich mit weiteren Fragen oder Sorgen wenden können.

2. Umgang mit Medienanfragen

Der Beratungstab trifft Absprachen mit dem/der Presse- und Öffentlichkeitsbeauftragten des Kirchenkreises/des Hauptbereichs/der Einrichtung und der Landeskirche zu folgenden Punkten:

- Benennung **einer** festen Ansprechperson für Medienanfragen.
- Ggf. Erstellung eines anonymisierten Faktenblattes (inkl. Darstellung von Schutzmaßnahmen und Handlungsschritten).
- Festlegung einer einheitlichen Sprachregelung.
- Ggf. Formulierung/Versand einer Pressemitteilung.

Soweit ein Fehlverhalten durch einen Kirchenbeamten/ eine Kirchenbeamtin, eine/n haupt- oder ehrenamtliche/n Mitarbeitende/n bereits öffentlich bekannt ist oder abzusehen ist, dass dies zeitnah bekannt wird, ist die unverzüg-

liche Veröffentlichung einer Presseerklärung zu prüfen. Hierfür ist u.a. festzulegen, welche Informationen veröffentlicht werden können bzw. dürfen.

Im Vorfeld der Veröffentlichung von Informationen sind **alle** Mitglieder des Beratungstabes und die Leitungspersonen in der betreffenden Einrichtung vor Ort (z.B. Kirtaleitung, Pastoren/Pastorinnen, Kirchengemeinderat) zu unterrichten und über die verabredeten Sprachregelungen und Kommunikationsformen in Kenntnis zu setzen.

Auch die Betroffenen sollten nach Möglichkeit (falls Kontaktaufnahme gewünscht) über den Inhalt einer vorbereiteten Pressemitteilung unterrichtet werden. Die Betroffenen und ihr Umfeld müssen u.U. damit rechnen, von Medienvertretern kontaktiert zu werden.



ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE FÜR PRESSEERKLÄRUNGEN

- In der Regel kann mitgeteilt werden, welche Maßnahmen (dienstrechtliche Maßnahmen und Opferchutzmaßnahmen) getroffen wurden und welche Rechtsgrundlagen und Handlungsgrundsätze hierfür maßgeblich sind.
- Aussagen zum vorliegenden Sachverhalt können getroffen werden, soweit dies ohne Verletzung der Persönlichkeitsrechte der beteiligten Personen möglich ist. Ansonsten ist in der Erklärung darauf hinzuweisen, dass Angaben zum Sachverhalt wegen des Schutzes der Persönlichkeitsrechte beteiligter Personen nicht möglich sind.
- Namensangaben sind zu unterlassen. Ortsangaben sind ggf. auf die Angaben des Kirchenkreises zu beschränken.
- Bei einem strafrechtlich relevanten Sachverhalt sollte eine Presseerklärung ggf. erst nach Abstimmung mit der zuständigen Staatsanwaltschaft veröffentlicht werden. Rückfragen werden an die Staatsanwaltschaft verwiesen.
- Bei Bedarf führen die Presse- und Öffentlichkeitsbeauftragten mit örtlichen Medienvertretern Hintergrundgespräche.
- Öffentliche Erklärungen durch die Einrichtung oder Kirchengemeinde sind nur nach Abstimmung mit der Verfahrensleitung, dem Beratungstab und nach Möglichkeit mit den Betroffenen abzugeben.

V. Rehabilitation bei unbegründetem/ nicht belegbarem Verdacht

Eine Falschbeschuldigung kann schwerwiegende Auswirkungen auf die zu Unrecht belastete Person und für die zukünftige Zusammenarbeit bzw. Teilhabe am Gemeindeleben haben. Umso wichtiger ist es, die Wahrung der Persönlichkeitsrechte im Verfahren von Beginn an einzuhalten und eine sorgfältige Überprüfung und Klärung des Sachverhaltes zu erwirken.

Hierzu gehört i.d.R. auch, die Hinweisgebenden (z.B. Mitarbeitende) darin zu bestärken, dass die Mitteilung an die Leitungsperson zwecks Überprüfung eines Sachverhalts – unabhängig vom Ergebnis – in jedem Fall sachrichtig war. Ziel ist eine Kultur der Transparenz und der gegenseitigen Achtsamkeit – nicht des Misstrauens! Umso wichtiger ist es, dass auch bei Hinweisen, die sich im Nachhinein als nicht belegbar, unbegründet oder falsch erweisen, das hier beschriebene Verfahren zur Anwendung kommt.

Sollte sich ein Vorwurf nach ausgiebiger Untersuchung als unbegründet erweisen, werden die notwendigen Schritte eines Rehabilitationsverfahrens eingeleitet, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wiederherzustellen und den/die Mitarbeitende/n zu schützen.

Das Rehabilitationsverfahren ist ein schwieriger und umfangreicher Prozess, welcher in jedem Fall einer fachkundigen Unterstützung bedarf. An dieser Stelle kann daher nur auf einige Eckpunkte für eine erfolgreiche Rehabilitation hingewiesen werden. Ein solches Verfahren kann jedoch nicht garantieren, dass die vollständige Rehabilitation auch immer erreicht wird.



REHABILITATIONS- VERFAHREN

- Die Durchführung der Rehabilitation ist explizite Aufgabe der Leitungspersonen. Es muss mit der gleichen Intensität und Sorgfalt durchgeführt werden wie die Klärung des Sachverhalts.
- Der Schwerpunkt liegt auf dem Ausräumen des Verdachts und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und den Kindern, Jugendlichen, Eltern, Gemeindegliedern, Kollegen/Kolleginnen und Dienstvorgesetzten.
- Alle Personen und ggf. Dienststellen, die mit der Prüfung des Vorfalls befasst waren oder hierüber Kenntnis hatten, werden über den aktuellen Sachstand informiert. Die Faktenlage wird klargestellt. Diese Schritte werden mit allen direkt betroffenen Personen abgestimmt.
- Die Rehabilitation muss – nach vorheriger Absprache mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden – möglichst in derselben Öffentlichkeit erfolgen, in der die Beschuldigung bekannt geworden ist.
- Der fälschlich beschuldigten Person sollten unterstützende Beratungsmöglichkeiten vermittelt werden. Ggf. ist hier das Angebot eines individuellen Coachings und einer weiteren Begleitung/Supervision notwendig.
- Von Mediations- oder „Täter-Opfer“-Ausgleichsgesprächen ist abzuraten.

VI. Aufarbeitung

»» *Alle in diesem Kapitel empfohlenen Maßnahmen gelten auch im Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines unbegründeten/nicht belegbaren Verdachts.* ««

Sobald die Maßnahmen zur Intervention abgeschlossen sind und sich die Situation in der betreffenden Einrichtung, der Kirchengemeinde oder dem Arbeitsbereich stabilisiert hat, ist eine grundlegende Aufarbeitung der Geschehnisse auf allen involvierten Ebenen und möglichst auch unter Beteiligung der Betroffenen angebracht, sofern diese das wünschen.

Für die Durchführung eines solchen Prozesses wird dringend die Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle mit psychosozialer Konfliktmanagement-Kompetenz und Erfahrungen mit Fällen sexualisierter Gewalt im institutionellen Kontext empfohlen. Je nach Sachverhalt kann zudem die Hinzuziehung einer Fachperson mit traumapädagogischer Kompetenz empfehlenswert sein.



SACHGERECHTE AUFARBEITUNG

- Adäquate Nachsorge und individuelle Unterstützung der Betroffenen.
- Weitere Begleitung der Betroffenen und Angehörigen und Unterstützung bei der Rückkehr in das Gemeindeleben und/oder in die kirchliche Institution.
- Supervision und Beratung für Leitende und Mitarbeitende.
- Beratungsangebote für Gemeindemitglieder.
- Informationsveranstaltung zum Thema Kinderschutz bzw. Prävention von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen in Institutionen.
- Durchführung einer Risikoanalyse im Arbeitsfeld sowie die Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes; beides in Zusammenarbeit mit einer qualifizierten Fachberatungsstelle.
(Nähere Informationen hierzu finden Sie u.a. unter: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de.)

Da die Mehrzahl an bearbeiteten Fällen i.d.R. unterhalb der gesetzlichen Strafbarkeit liegt, resultiert hieraus nicht immer ein Strafverfahren und eine gerichtliche Verurteilung. Wichtig sind daher Überlegungen zum zukünftigen Umgang mit einer beschuldigten Person im Kontext der Einrichtung oder der Gemeindegemeinschaft, wenn ein Vorwurf nicht zweifelsfrei ausgeräumt werden konnte.

Häufig kommt es vor, dass sich ein Sachverhalt nie ganz aufklären lässt. Hierbei handelt es sich um Hinweise oder Beobachtungen, die auf ein Fehlverhalten hindeuten, aber nicht im ausreichenden Maße bestätigt werden können, um weitere Maßnahmen einzuleiten.

Es kann beispielsweise der Fall eintreten, dass Betroffene nicht reden können oder wollen. Dies ist unbedingt zu berücksichtigen und zu akzeptieren. Sexualisierte Gewalt verletzt massiv die Selbstbestimmtheit der Betroffenen. Daher ist im weiteren Verfahren immer darauf zu achten, dass das individuelle Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen nicht (erneut) missachtet wird.

Auch im Falle ungeklärter Hinweise müssen die weiteren Schritte zum Umgang mit dem/der beschuldigten Mitarbeitenden beraten werden. Hier liegt es in der Verantwortung des Anstellungsträgers zu bewerten, ob das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in aufgrund der vorliegenden Situation zerrüttet ist und ob der Schutz der anvertrauten Menschen bei einer Weiterbeschäftigung der beschuldigten Person gewährleistet werden kann.

Bei der Abwägung möglicher Lösungswege sollte dringend beachtet werden, dass die Maßnahme einer innerkirchlichen Versetzung das Problem i.d.R. nur verlagert. Es empfiehlt sich in diesem Zusammenhang eine Person mit Expertise für Dienst- und Arbeitsrecht sowie die Mitarbeitervertretung in den Entscheidungsprozess einzubeziehen und gemeinsam nach weiteren Handlungsoptionen zu suchen.

Im Zweifelsfall sollte stets **im Schutzinteresse der anvertrauten Menschen** gehandelt werden.

Nähere Informationen zum Thema
„Aufarbeitung in Kirchengemeinden“:

„*Unsagbares sagbar machen*“ (EKD 2014)

www.ekd.de/missbrauch

VII. Ansprechpersonen in der Nordkirche

Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche

Dr. Alke Arns (Leitung)
Königstraße 54
22767 Hamburg
Telefon 040-30620-1335/-1336
E-Mail: info@praevention.nordkirche.de
Website: www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

UNA – Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben

Telefon 0800-0220099 (Mo. 9-11 Uhr, Mi. 15-17 Uhr)
(kostenfrei & anonym) E-Mail: una@wendepunkt-ev.de
Website: www.wendepunkt-ev.de/una.html

Präventionsbeauftragte/r bzw. qualifizierte Ansprechperson im Kirchenkreis oder Hauptbereich

Name

Telefon

E-Mail

Ständige Mitglieder im Beratungsstab (zum Ausfüllen vor Ort)

Pröpstliche Person/Hauptbereichsleiter/in

Aufsichtsführende Stelle

Dienstvorgesetzte/r

Präventionsbeauftragte/r/Ansprechperson im Kirchenkreis/Hauptbereich

Fachberatungsstelle

Weitere Mitglieder

Kooperierende Fachberatungsstelle in der Region

Einrichtung

Ansprechperson

Telefon

E-Mail

Website

VIII. Weiterführende Informationen

A. LITERATUREMPFEHLUNGEN

1. Allgemeine Literatur zum Thema sexualisierte Gewalt

Amann, G./Wipplinger R. (Hrsg.) (2005): Sexueller Missbrauch. Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie. Ein Handbuch. 3. Auflage. Tübingen: dgvt-Verlag.

Bange, D., Körner, W. (Hrsg.) (2002): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen: Hogrefe.

Bieneck, S., Stadler, L., Pfeiffer, C. (2011): Erster Forschungsbericht zur Repräsentativbefragung Sexueller Missbrauch 2011. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.

Böllert, K./Wazlawik, M. (Hrsg.) (2014): Sexualisierte Gewalt: Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden: Springer VS.

Deegener, G. (2010): Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen. 5. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Fegert, J. M., Hoffmann, U., König, E., Niehues, J., Liebhardt, H. (Hrsg.) (2014): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen: Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich, Heidelberg, Berlin: Springer Verlag.

2. Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen in Institutionen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren e.V. (Hrsg.) (2011): Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Institutionen. Köln: Eigenverlag.

Fegert, J. M., Wolff, M. (Hrsg.) (2015): Kompendium Sexueller Missbrauch in Institutionen – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention, Weinheim: Beltz Juventa.

Fegert, J. M., Wolff, M. (Hrsg.) (2006): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen – Prävention und Intervention – ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage 2006. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hrsg.) (2010): Und wenn es doch passiert. Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Hochdorf: Eigenverlag.

Tschan, W. (2005): Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Bezügen. Ursachen und Folgen. Basel: Karger.

Willems, H., Ferring, D. (Hrsg.) (2014): Macht und Missbrauch in Institutionen. Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention. Wiesbaden: Springer VS.



B. GESETZESTEXTE IM INTERNET

Strafgesetzbuch (StGB): Dreizehnter Abschnitt – Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 StGB – 184g StGB)

<http://www.gesetze-im-internet.de>.

Bundeskinderschutzgesetz (BKSchG):

Veröffentlicht auf der Seite des Bundesgesetzblattes (BGBl I S. 2975)

<http://rsw.beck.de/rsw/upload/WiesnerSGB/120104Ver%C3%B6ffentlBGBl.pdf>.

(siehe hierzu auch Informationen des DBJR:

<https://www.dbjr.de/nationale-jugendpolitik/bundeskinderschutzgesetz.html>).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

(siehe hierzu auch Informationen des BMFSFJ:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=81062.html>).

C. WEITERE HILFEN UND BERATUNG

Bei Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt oder der Suche nach Beratungsstellen und weiteren Hilfeangeboten können Sie sich an die telefonische Anlaufstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) wenden:

→ **Telefonische Anlaufstelle**

0800 - 22 55 530 (kostenfrei und anonym)

Sprechzeiten: Mo. 8 bis 14 Uhr;

Di., Mi., Fr. 16 bis 22 Uhr; So. 14 bis 20 Uhr

www.beauftragter-missbrauch.de

→ **Weitere Informationen finden Sie auf den folgenden Websites:**

Online-Hilfeportal: www.hilfeportal-missbrauch.de

Kampagnenwebsite: www.kein-raum-für-missbrauch.de



Weitere Unterstützung und Information

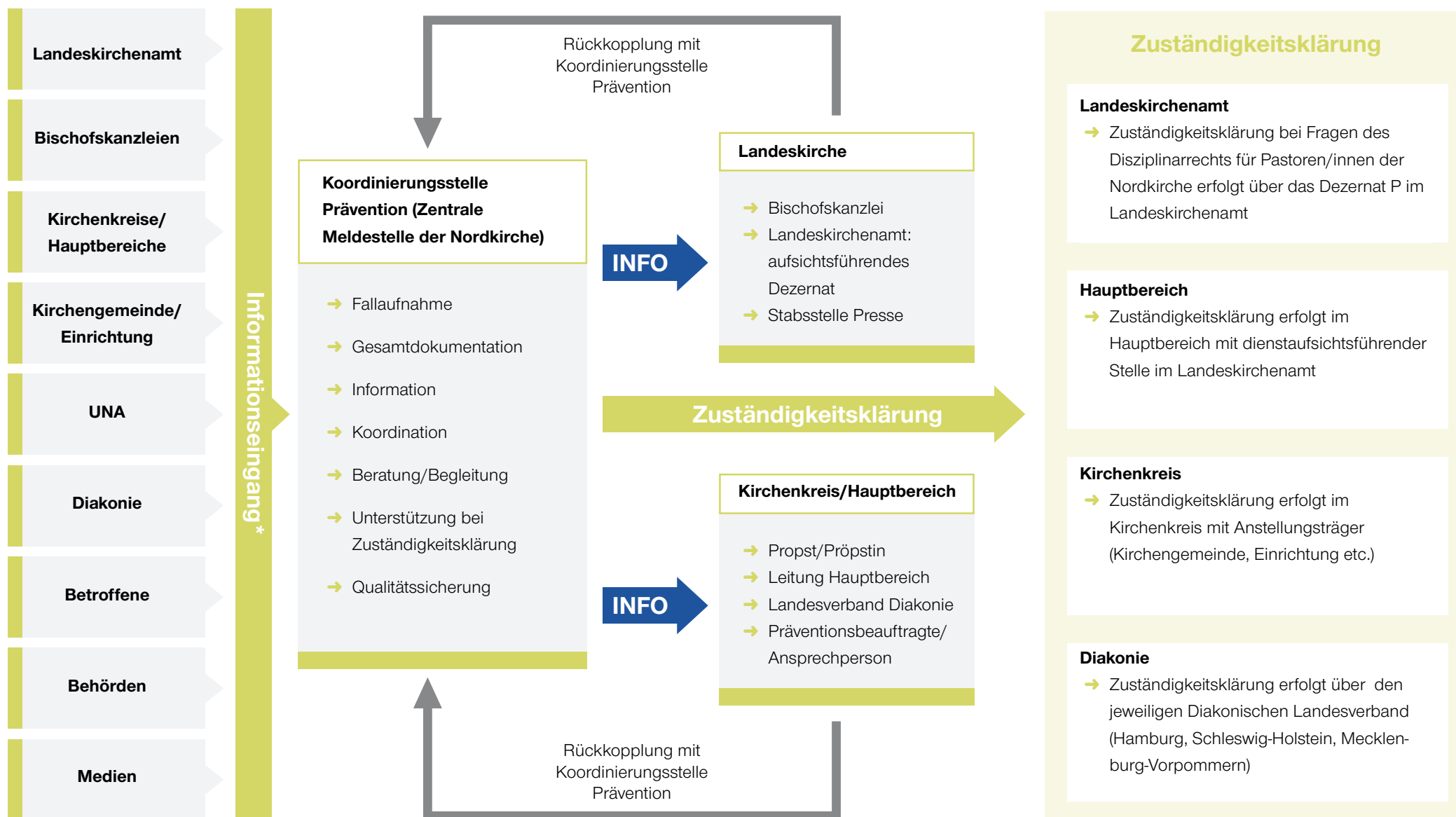
Bitte nutzen Sie zudem auch die Unterstützungs- und Informationsangebote von spezialisierten Beratungsstellen in Ihrer Region!

IX. Anlagen

1. Ansprechpersonen der Nordkirche für interne Kommunikation (Stand: 01.04.2016)

Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche	Dr. Alke Arns	Telefon: 040-30620-1335/-1336 E-Mail: info@praevention.nordkirche.de
Landeskirchenamt der Nordkirche Dez. P – Dienst der Pastorinnen und Pastoren	OKR Ulrich Tetzlaff	Telefon: 0431-9797-827 E-Mail: personal@lka.nordkirche.de
Stabsstelle Presse und Kommunikation der Nordkirche	Frank Zabel	Telefon: 040-36900-222 E-Mail: pressestelle@presse.nordkirche.de
	Stefan Döbler	Telefon: 0385-20223-112 E-Mail: pressestelle@presse.nordkirche.de
Bischöfin im Sprengel Hamburg und Lübeck	Bischöfin Kirsten Fehrs	Telefon: 040-36900-210 E-Mail: bischofskanzlei@bkhk.nordkirche.de
Bischof im Sprengel Schleswig und Holstein	Bischof Gothart Magaard	Telefon: 04621-30700-0 E-Mail: bischofskanzlei@bksl.nordkirche.de
Bischöfe im Sprengel Mecklenburg und Pommern	Pommern: Bischof Dr. Hans-Jürgen Abromeit	Telefon: 03834-77185-10 E-Mail: bischofskanzlei@bkgw.nordkirche.de
	Mecklenburg: Bischof Dr. Andreas von Maltzahn	Telefon: 0385-20223-119 E-Mail: bischofskanzlei@bksn.nordkirche.de

2. Kommunikationsplan bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland



* Bitte beachten Sie bei der Weitergabe von Informationen die Vorgaben zum Datenschutz, der gesetzlichen Schweigepflichten und des Seelsorgegeheimnisses.

3. Innerkirchliche Kommunikation bei Kenntniserlangung eines Vorfalls/eines Hinweises

(Erläuterung des Schemas Anlage 2)

1. Informationseingang (Hinweis, Mitteilung) bei kirchlicher oder externer Stelle oder durch direkt/indirekt betroffene Personen.
2. Weitergabe der Information durch Informationsträger an die zentrale Meldestelle der Koordinierungsstelle Prävention in der Nordkirche.

(*Bitte beachten Sie bei der Weitergabe von Informationen die Vorgaben gesetzlicher Schweigepflichten und des Seelsorgegeheimnisses.)

3. Aufgaben der Koordinierungsstelle Prävention:

- Nimmt Meldung offiziell auf und dokumentiert den Sachverhalt.
- Sorgt bei Bedarf für die Klärung der innerkirchlichen Zuständigkeit im Verfahren.
- Koordiniert die Informationsweitergabe an die zuständigen Stellen.

Kommunikation durch *die Koordinierungsstelle Prävention*:

- Informiert die zuständige Leitungsperson im Kirchenkreis, im Hauptbereich oder in der Diakonie (*ggf. Einverständnis zur Weitergabe der Information durch Hinweisgeber i.d.R. vorausgesetzt*).
- Informiert die zuständigen Präventionsbeauftragten/fachliche Ansprechperson vor Ort (sofern benannt)
- Koordiniert den Informationsfluss an zuständigen landeskirchlichen Stellen (Bischofskanzlei, Kirchenleitung, Landeskirchenamt, Stabsstelle Presse).

Handlungsschritte durch die *Koordinierungsstelle Prävention*:

- Koordiniert/Begleitet die Einleitung von Interventionsmaßnahmen mit den dienstrechtlich Zuständigen.
- Berät, unterstützt und begleitet (bei Bedarf) die zuständige Verfahrensleitung bei weiteren Handlungsschritten und im Beratungsstab.
- Unterstützt die Qualitätssicherung im Umgang mit Vorfall/Hinweis/Vermutung.

4. Rückkopplung/Evaluation (Qualitätsmanagement)

- Zuständige Verfahrensleitung informiert die Koordinierungsstelle (laufend) über aktuellen Stand und Ausgang des Verfahrens.
- Koordinierungsstelle Prävention erörtert mit Verfahrensleitung die Informationsweitergabe an die Betroffenen (falls Kontakt gewünscht).
- Koordinierungsstelle dokumentiert Verfahrenswege und Ausgang des Verfahrens.
- Evaluation des Verfahrens durch Koordinierungsstelle in Zusammenarbeit mit den dienstrechtlich Zuständigen und dem Beratungsstab.

4. Falldokumentation Teil 1

(Eingangsmeldung an Koordinierungsstelle Prävention)

Kirchenkreis/Hauptbereich/Dezernat

Leitungsperson

Präventionsbeauftragte/r oder fachliche Ansprechperson

Datum der Meldung _____ **Zeitraum des Vorfalls** _____

Mitteilung erfolgte an/durch _____

Name Einrichtung/Bereich _____

Kontaktdaten _____

Ansprechperson/-en _____

Zusammenfassung des Sachverhalts*

- Anlass der Vermutung, dass sexualisierte Gewalt, eine Grenzverletzung o.Ä. vorliegt?
- Wie kamen die Informationen zustande? Wer war eventuell Zeuge/Zeugin?
- Besteht eine akute Gefährdungslage für direkt Betroffene oder Dritte?
- Wer ist über den Vorfall informiert? Wer sind die Ansprechpersonen?
- Welche Schritte wurden bisher unternommen?
- Wurden die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet?
- Wer übernimmt die Verfahrensleitung?
- Hat der Hinweisgeber/die Hinweisgeberin der Weitergabe der Informationen zugestimmt?

* Datenschutz beachten! Bitte nutzen Sie *immer* eine Verschlüsselung oder ein passwortgeschütztes Programm, um sensible und personenbezogene Daten digital zu übermitteln.
Alle Daten sicher verwahren!

Falldokumentation Teil 2

Beratung mit Fachberatungsstelle

Stelle/Ansprechperson _____

Erfolgt am _____ durch _____
Datum

Einschätzung der Fachberatungsstelle

Beratung mit Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche

Ansprechperson _____

Erfolgt am _____ durch _____
Datum

Einschätzung der Koordinierungsstelle

Informationsweitergabe erfolgt an (Stelle/Datum)

- Propst/Pröpstin; Hauptbereichsleitung; andere Leitungsperson
- Präventionsbeauftragte/r oder fachliche Ansprechperson im Kirchenkreis/Hauptbereich
- Bischofskanzlei im Sprengel
- Landeskirchenamt (Dezernat P)
- Landeskirchenamt (zuständiges Dezernat für den Hauptbereich/für das Arbeitsfeld)
- Stabsstelle Presse und Kommunikation der Nordkirche
- Weitere:

Die Verfahrensleitung liegt bei (Name/Kontaktdaten)

Geplante Handlungsschritte (Welche Maßnahmen?/Bis wann?/Durch wen?)

Angaben zum Verfahrensausgang (nach Verfahrensabschluss übermitteln)

Unterschrift zuständige Leitungsperson

Ort, Datum

5. Checkliste für Leitungspersonen

Das Thema sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen erfordert von Leitungspersonen in der Nordkirche eine äußerst hohe Sensibilität. Die Bedeutung, die eine Leitungsperson diesem Thema beimisst, bestimmt letztendlich auch den Umgang der Mitarbeitenden und die Gesamthaltung innerhalb der jeweiligen Arbeitsfelder. Leitungspersonen müssen hierfür über inhaltliche als auch organisatorische Kenntnisse verfügen und zudem Faktoren wie Zeitmanagement, Delegation, Beratung, Selbstkontrolle und Rol-

lenklarheit beachten. Ebenso beinhaltet diese Aufgabe die Überprüfung der eigenen Zuständigkeit und die Verantwortung, eine Information ggf. an die zuständige Stelle oder an die nächste institutionelle Ebene weiterzugeben.

Zur wirksamen Etablierung und festen Verankerung des hier beschriebenen Handlungsplans bedarf es daher u.a. der Umsetzung folgender Maßnahmen durch die Leitungsebene im jeweiligen Verantwortungsbereich:

→ Grundsätzliches

- Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt im kirchlichen Arbeitsfeld
- Überprüfung der eigenen Strukturen und Handlungsfelder (Risikoanalyse – S. 10)
- Regelmäßige Fortbildung der Leitungspersonen
- Fortbildung zum Thema für Mitarbeitende und Information über den Handlungsplan
- Etablierung einer verlässlichen Ansprech- und Beschwerdestruktur
- Bekanntmachung der Unabhängigen Ansprechstelle in der Nordkirche (UNA – S. 11 ff.)
- Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes (S. 10)

→ Konkrete Maßnahmen gemäß dem Handlungs- und Kommunikationsplan

- Etablierung einer verbindlichen internen Kommunikations- und Handlungsstruktur
- Benennung eines/einer fachlichen Ansprechperson für Fragen sexualisierte Gewalt (S. 24)
- Kooperationsvereinbarung mit einer unabhängigen Fachberatungsstelle in der Region (S. 7)
- Etablierung eines ständigen Beratungstabs im Kirchenkreis/Hauptbereich (S. 26 ff.)
- Einführung von einheitlichen Dokumentationsstandards (S. 21; Anhang 4)
- Standardisierte Mitteilung von Hinweisen an die Koordinierungsstelle Prävention (S. 9)
- Kontaktaufnahme/Vernetzung mit den zuständigen staatlichen Behörden (S. 30 ff.)
- Implementierung von Rehabilitationsverfahren (S. 36)
- Auflistung und Bekanntmachung der Kontaktdaten aller relevanten Ansprechpersonen (S. 39)



**Koordinierungsstelle
Prävention**
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Herausgeber/Kontakt

Koordinierungsstelle Prävention

Dorothee-Sölle-Haus

Königstraße 54

22767 Hamburg

Telefon 040-30620-1335/-1336

E-Mail info@praevention.nordkirche.de

Informationen und Materialien finden Sie unter:

www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de