



Evangelisch-Lutherischer  
Kirchenkreis Altholstein

Mitten im Norden



# HANDLUNGS- UND KOMMUNIKATIONSPLAN

bei Vermutungen und Hinweisen  
auf sexualisierte Gewalt

als Teil des Schutzkonzeptes des  
Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein

**KEIN RAUM  
FÜR MISSBRAUCH**

Arbeitshilfe

## Ziel des Handlungsplans

Selbst wenn umfangreiche Schutzstrukturen zur Prävention sexualisierter Gewalt existieren und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird, kann niemand einen 100%igen Schutz gewährleisten. Deshalb ist es wichtig, auf den Fall der Fälle vorbereitet zu sein.

Grundsätzlich gibt es drei Bereiche, in denen es im kirchlichen Arbeitsfeld zu sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen kommen kann:

- a) durch kirchliche Mitarbeitende<sup>1</sup>
- b) bei Kindern, Jugendlichen, Angebotswahrnehmenden untereinander
- c) durch Menschen, die Zutritt zu kirchlichen Gebäuden/Grundstücken haben oder an anderen Angeboten des Trägers teilnehmen

**„Handlungspläne**  
dienen als Orientierungshilfen  
für die Akteure im Krisenfall und  
bilden die Leitlinie für eine an-  
gemessene Vorgehensweise  
auf der jeweiligen Ebene.“

(Thema Schutzkonzepte, S. 32)

Dieser Handlungsplan soll bei vermuteten sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen **durch kirchliche Mitarbeitende** an Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Handlungssicherheit geben und ein verlässliches, transparentes, fachliches und koordiniertes Vorgehen sicherstellen, mit dem Ziel, mögliche Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu erkennen und zu beenden.

Dabei hat der **Schutz** von Betroffenen und Dritten **vor akuten Gefährdungen oberste Priorität**. Bei Konflikten mit Datenschutzansprüchen wird im Zweifelsfall zugunsten des Betroffenschutzes entschieden, wobei Persönlichkeitsrechte und Fürsorgepflichten zu berücksichtigen sind.

Geltungsbereich des Handlungsplans sind alle kirchlichen Handlungsfelder in Trägerschaft des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein.

Der Handlungsplan orientiert sich an den Interventionsstandards in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)<sup>2</sup>, am Handlungs- und Kommunikationsplan der Nordkirche und konkretisiert den Krisenleitfaden für den Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein für Fälle im Bereich der sexualisierten Gewalt. Bundes- und landesrechtliche Bestimmungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bleiben unberührt.

Mit Hilfe dieses Handlungsplans kommt der Kirchenkreis Altholstein seiner Pflicht nach, konkreten Verdachtsmomenten nachzugehen und die ggf. erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor gegenwärtigen oder drohenden Grenzverletzungen und Übergriffen zu ergreifen, die sich aus dem gesetzlichen Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe (§8a SGB VIII), dem Bundeskindererschutzgesetz, der UN-Kinderrechtskonvention und dem Präventionsgesetz der Nordkirche ergeben und handelt gemäß seiner am 07.12.2017 eingeführten „Richtlinie zur Prävention sexueller Gewalt (Ethikrichtlinie)“.

Neben der Wahrnehmung seines gegenwärtigen Schutzauftrages sieht sich der Kirchenkreis Altholstein aber auch gegenüber ehemaligen schutzbedürftigen Personen weiterhin in der Verantwortung. Werden mögliche sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe bekannt, die sich in der Vergangenheit ereignet haben könnten, werden alle offenstehenden Möglichkeiten genutzt, um die berichteten Vorfälle im Rahmen des in diesem Handlungsplan beschriebenen geordneten Verfahrens zu bearbeiten und die betroffenen Personen bei der Verfolgung ihrer Interessen an Aufklärung, Wiedergutmachung und/oder Schadensausgleich zu unterstützen.

<sup>1</sup> s. Definition auf S. 2

<sup>2</sup> festgelegt im Präventionsgesetz (PrävG) vom 17. April 2018 und der Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes (PrävGAusfVO) vom 28. November 2019; s. auch S. 6

## Begriffe und Erläuterungen

### **Kirchliche Mitarbeitende**

Kirchliche Mitarbeitende im Sinne des Präventionsgesetzes und dieses Handlungsplans sind alle Personen, die auf Grundlage eines Auftrages Aufgaben für den Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein wahrnehmen, sei es ehrenamtlich<sup>3</sup> oder im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses.

### **Schutzbedürftige Person**

Kirchliche Träger sind verpflichtet, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene (Personen nach §§ 174 und 225 StGB) vor allen Formen sexueller Grenzüberschreitung und sexualisierter Gewalt zu schützen.

Darüber hinaus zählen zu den schutzbedürftigen Personen im Sinne des Präventionsgesetzes<sup>4</sup> und dieses Handlungsplans aber auch Menschen, die sich aufgrund eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses oder aufgrund einer Seelsorge- oder anderen Vertrauensbeziehung in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden und sich deshalb nicht aus eigener Kraft gegen sexualisierte Gewalt, die aufgrund der Machtstellung verübt wird, wehren können. Und es fallen all diejenigen darunter, die kirchliche Angebote wahrnehmen.

### **Betroffene**

Auch wenn es bei sexualisierter Gewalt in Institutionen keine Unbeteiligten gibt<sup>5</sup>, sind mit der Bezeichnung *Betroffene* im Zusammenhang von sexualisierter Gewalt stets nur die direkt von der Gewalt betroffenen Personen gemeint (im Strafrecht *Opfer* genannt).

### **Zureichende Anhaltspunkte**

Der Begriff *Zureichende Anhaltspunkte* ist ein offener Rechtsbegriff, der nahelegt, dass selten konkrete Beweise zu erwarten sind. Vielmehr geht es um eine erste Einschätzung der Plausibilität einer Vermutung durch das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte (also mit der Einrichtungsleitung, im Team oder unter Hinzuziehung einer [externen] Fachberatungsstelle) unter der Frage: „Sprechen gewichtige Anhaltspunkte dagegen, dass das Wahrgenommene/Geschilderte so passiert sein könnte?“

Bloße Vermutungen verpflichten noch nicht zur Meldung, wohl aber zum Austausch mit mindestens einer anderen Fachperson. Erst bei hinreichend konkreten Anhaltspunkten dafür, dass eine Person bei einer bestimmten Gelegenheit sexuell gewalttätig geworden ist (Anfangsverdacht), gilt die Meldepflicht.<sup>6</sup>

### **Fachberatungsstellen**

Mit Fachberatungsstellen sind interne oder externe (kirchliche, staatliche, vereinsgebundene) Fachstellen gemeint, deren Mitarbeitende über Fachwissen zu sexualisierter Gewalt und dem jeweiligen Sachverhalt dienlicher Expertise verfügen.<sup>7</sup>

Sie können helfen, vage Vermutungen einzuordnen und bei der Frage der zureichenden Anhaltspunkte unterstützen.

Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (Bundeskinderschutzgesetz) besteht für alle potentiellen Hinweisgeber/innen einer Kindeswohlgefährdung ein (kostenloser und anonymer) Beratungsanspruch durch interne und externe Fachberatungsstellen, sobald ihnen etwas auch nur „komisch vorkommt“! Dabei sind Datenschutz und Persönlichkeitsrechte von Betroffenen und Beschuldigten zu wahren (= keine Namen nennen und Situation in einer Weise beschreiben, die die Identifikation der Personen erschwert).

---

<sup>3</sup> Die Erteilung eines solchen Auftrages soll bei der entsprechenden Einrichtung des Kirchenkreises dokumentiert werden.

<sup>4</sup> s. § 4, Abs. 1 PräVG

<sup>5</sup> vgl. Helmut Willems, Dieter Ferring (Hrsg.) „Macht und Missbrauch in Institutionen“, 2014, S. 155

<sup>6</sup> vgl. Arbeitshilfe Umsetzung PräVG, S. 20

<sup>7</sup> Eine Auswahl möglicher Fachstellen findet sich auch im beiliegenden Kontaktdatenflyer.

Der Zusammenarbeit während der Interventionsphase einer Fallbearbeitung geht eine Kooperationsvereinbarung mit Fachstellen unterschiedlicher Spezialisierungen voraus, sodass im Ernstfall schnell die richtige Fachkraft gemeinsam mit den Verantwortlichen des Kirchenkreises eine Gefährdungseinschätzung vornehmen kann. Ihre Aufgabe ist nicht nur die fachliche Beurteilung von Situationen und Handlungen, sondern auch ein wichtiger „Blick von außen“, um „Betriebsblindheit“ vorzubeugen.

### **Meldepflicht**

*„Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, der bzw. dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht).“ (§ 6, Abs. 1 PräVG)*

Dienst- und arbeitsrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerlichen Schweigepflicht bleiben unberührt.

Betroffene oder Personen, die nicht in einem Beschäftigungs- oder ehrenamtlichen Auftragsverhältnis zum Kirchenkreis Altholstein/der Nordkirche stehen, unterliegen nicht der Meldepflicht.

Die Meldepflicht wird ausgeübt, indem die Informationen zu einer Vermutung, einem Hinweis oder einer Wahrnehmung, für die es zureichende Anhaltspunkte gibt, unverzüglich an die/den vom Kirchenkreis bestimmten unabhängige/n Meldebeauftragte/n oder deren/dessen Vertreter/in weitergegeben werden. Ist die zuständige Meldestelle nicht erreichbar, übernimmt die Meldestelle auf Landeskirkenebene ihre Aufgabe. Bei vermuteter Befangenheit der zuständigen Ansprechpersonen oder Konflikten mit ihnen, sind Personen oder Stellen auf nächsthöherer Ebene anzusprechen.

Hat zunächst ein Austausch darüber stattgefunden, ob zureichende Anhaltspunkte für eine Vermutung vorliegen, ist eine Person zu bestimmen, die die Dokumentation und Meldung im Namen aller Beteiligten sicherstellt. Im Zweifelsfall ist zu kontrollieren, ob dies auch erfolgt ist.

### **Meldung**

Eine Meldung umfasst alle der meldenden Person zur Kenntnis gelangten Informationen, die als Grundlage für eine fachliche Einschätzung des Sachverhaltes verwendet werden können (z.B. Sachverhalt, Angaben zu Betroffenen/Beschuldigten, Ort, Zeitpunkt, Gefährdungslage und wie die meldende Person von dem Vorfall erfahren hat). Ist die meldende Person selbst Betroffene/r der sexualisierten Gewalt, unterliegt sie nicht der Meldepflicht, muss also keine Informationen preisgeben, die sie/er nicht mitteilen möchte.

### **Anonyme Fallmeldung**

Eine anonyme Fallmeldung durch Betroffene, die gegenüber der Kirche nicht in Erscheinung treten wollen, ist beispielsweise bei der Unabhängigen Ansprechstelle der Nordkirche (UNA) möglich.

### **Unabhängige/r Meldebeauftragte/r**

Der Kirchenkreis bestellt gemäß Präventionsgesetz eine/n unabhängigen Meldebeauftragte/n mit entsprechender fachlicher Qualifikation und mindestens Grundkenntnissen in den Bereichen sexualisierte Gewalt in Institutionen, Umgang mit traumatisierten Menschen, Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung.<sup>8</sup> Sie/er ist im Rahmen dieser Tätigkeit unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden und darf nicht in der Ausübung der Aufgaben behindert oder beeinflusst werden.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> s. § 7 Abs. 2 PräVGausfVO

<sup>9</sup> s. § 8 Abs. 1 PräVGausfVO

**„Meldebeauftragte** sollen *niedrigschwellige, verlässliche, eindeutig identifizierbare Ansprechpersonen für alle Personen in der Nordkirche sein, die verpflichtet sind, Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt zu melden. Darüber hinaus können sich unmittelbar Betroffene oder Zeugen an sie wenden.*“

Meldebeauftragte arbeiten mit der landeskirchlichen Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt (Stabsstelle Prävention) zusammen und stehen in Kontakt mit der Unabhängigen Ansprechstelle der Nordkirche (UNA). Sie sind zur Weitergabe sämtlicher Informationen einer Meldung an die zuständigen Stellen verpflichtet!

#### **Aufgaben der Meldebeauftragten**

Zu den Aufgaben der Meldebeauftragten gehört es, meldende Personen frühzeitig darauf hinzu-

weisen, dass Meldebeauftragte zur Weiterleitung sämtlicher Informationen verpflichtet sind, auch gegen den Willen der meldenden Person und bei anonymen Meldungen. Sie haben die eingehenden Meldungen vollständig zu dokumentieren, an die zuständigen dienstlichen Stellen weiterzuleiten und meldende Personen über das weitere Verfahren, sowie Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Wenn möglich, halten sie Meldende über den Fortgang des Verfahrens (nicht über konkrete Inhalte, aber über Handlungsschritte, also zum Beispiel: ... es tagt ein Beratungstab, ... das Verfahren ruht gerade, weil die Staatsanwaltschaft Ermittlungen aufgenommen hat ... das Verfahren wird nun abgeschlossen...) auf dem Laufenden.

*„Insbesondere **Betroffene** haben ein Recht darauf zu erfahren, welche weiteren Schritte auf der Grundlage der gemeldeten Informationen (...) unternommen werden und welche Möglichkeiten der Unterstützung sie erhalten können.“*

*(Arbeitshilfe Umsetzung PräVG, S. 24)*

Für die Information Betroffener wird von der Verfahrensleitung eine andere Person gewählt, die die Möglichkeit haben muss, Vertraulichkeit über Gesprächsinhalte gewahren zu können.

Meldebeauftragte werden regelmäßig von der Verfahrensleitung über Entwicklungen und Entscheidungen informiert, denn sie haben auch die Aufgabe, von außen zu beobachten, ob angemessen (im Sinne eines geordneten Verfahrens und entsprechend der geltenden Interventionsstandards) mit einer Meldung umgegangen wird.

Sollte es durch die Abgabe einer Meldung zu beruflichen Nachteilen für Mitarbeitende kommen, ist angedacht, dass Meldebeauftragte sie unterstützen.

Aufgrund ihrer Pflicht, eine Meldung stets weiterzuleiten, dürfen Meldebeauftragte nicht seelsorgerlich oder therapeutisch tätig werden.

*„Als erste Anlaufstelle zum Thema sexualisierte Gewalt müssen sie jedoch in der Lage sein, meldende Personen zu stabilisieren, zu bestärken und ihnen angemessen einfühlsam zu begegnen. Das gilt ganz besonders für den Kontakt mit Betroffenen oder Zeugen.“*

*(Arbeitshilfe Umsetzung PräVG, S. 25)*

Für die Tätigkeit einer/s Unabhängigen Meldebeauftragten ist eine besondere Rollenklarheit von Nöten, v.a. über die Möglichkeiten und Grenzen der Funktion. Sie sind in erster Linie (auf Metaebene) dem Verfahren verpflichtet und können nicht als Interessenvertreter/in oder Prozessbegleiter/in für Beteiligte fungieren oder selbst zu Verfahrensbeteiligten werden.

#### **Beicht- und Seelsorgegeheimnis**

Seelsorger/innen können in einen Konflikt geraten, wenn in einer Seelsorgesituation von sexualisierter Gewalt berichtet wird: Einerseits müssen sie das ihnen Anvertraute für sich behalten, andererseits heißt es, möglicherweise akut gefährdete Menschen zu schützen.

Während andere Berufsgeheimnisträger/innen in vergleichbaren Situationen bei Gefährdung Minderjähriger trotz ihrer Schweigepflicht das Jugendamt informieren dürfen,<sup>10</sup> gilt dies für Geistliche und Seelsorgende nicht. Sie müssen folglich allein mit ihrem Gewissen ausmachen, wie sie sich verhalten und können im Gespräch ihren Konflikt nur offen ansprechen, ggf. Unterstützung anbieten und darauf hinweisen, dass sie von ihrer Schweigepflicht entbunden werden können, wenn ihnen dieses ratsam erscheint.<sup>11</sup>

Weitere Informationen zum Umgang mit der Schweigepflicht für Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Nordkirche finden sich auf den S. 46ff in der Handreichung „Das Seelsorgegeheimnis wahren - vor Missbrauch schützen“. (s. Quellenverzeichnis)

## Intervention

*„Alle kirchlichen Träger sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern (Intervention).“*

(§ 6 Abs. 3 PräVG)

Dies gilt auch für anonyme Meldungen. Das Mittel für eine fachlich begründete Vorgehensweise ist ein klares, geordnetes Verfahren, dessen Strukturen in diesem Handlungsplan beschrieben sind.

## Plausibilitätsprüfung

Die Plausibilitätsprüfung für einen gemeldeten Sachverhalt mit zureichenden Anhaltspunkten wird vor der Entscheidung des weiteren Interventionsverfahrens durchgeführt und dann kontinuierlich in dessen Laufe den wachsenden Erkenntnissen folgend angepasst. Dabei geht es um die Einschätzung, ob der geschilderte Sachverhalt und dessen Kommunikation nachvollziehbar, begreiflich oder einleuchtend sind, ohne dass etwas offenkundig sein muss. Es kommt immer wieder vor, dass sich Wahrnehmungen, Einschätzungen oder Kenntnisse, die scheinbar etwas be- oder widerlegen, später als Täuschung, Fehlinterpretation oder Vorurteil herausstellen und so müssen die Prüfenden nach bestem Wissen und Gewissen mit der erforderlichen Sensibilität und Selbstreflexion entscheiden, wie plausibel, also nicht absurd, Aussagen sind.

Beim Thema Intervention in der Nordkirche gilt grundsätzlich:

- Intervention ist Leitungshandeln der für die Organisation oder Einrichtung zuständigen Personen oder des Gremiums.
- Intervention folgt rechtsstaatlichen Prinzipien und gesetzlichen Vorgaben.
- Der Schutz von Betroffenen und Dritten vor akuten Gefährdungen sowie deren Unterstützung ist während des Interventionsverfahrens unbedingt zu beachten.
- Die Fürsorgepflichten gegenüber beschuldigten Mitarbeiter\*innen sind zu berücksichtigen.
- Alle Verfahrensschritte sollen stets in enger Abstimmung mit den zuständigen Leitungspersonen (...) und unter Berücksichtigung der Bedarfe von Betroffenen geschehen.

aus: *Thema Schutzkonzepte*, S. 31 + 34

*„Für die Plausibilitätsprüfung ist fachliche Beratung in Anspruch zu nehmen.“*

(§ 12 Abs. 2 PrävGAusfVO)

Das Ergebnis ist zu dokumentieren und entscheidet darüber, ob ein Beratungsstab einberufen wird.

<sup>10</sup> s. § 4 Bundeskinderschutzgesetz

<sup>11</sup> vgl. Arbeitshilfe Umsetzung PräVG, S. 21-22

### **Beratungsstab**

Der Beratungsstab ist eine zur Verschwiegenheit verpflichtete Arbeitsgruppe im Kirchenkreis, die personell und fachlich so besetzt ist, dass sie bestmöglich zur Lagebeurteilung und Entscheidungsfindung für Interventionsmaßnahmen dient. Sie kann flexibel und abhängig vom Einzelfall unterschiedlich zusammengesetzt sein, wobei ein Mitglied immer eine Fachperson aus einer externen Fachberatungsstelle mit Expertise zu sexualisierter Gewalt in Institutionen ist. Personen, die dem Legalitätsprinzip unterliegen, können nicht am Beratungsstab mitwirken.

### **Fortbildung des Beratungsstabs im Kirchenkreis Altholstein**

Feste Mitglieder des Beratungsstabs setzen sich fallunabhängig im Vorfeld mit dem erforderlichen Fachwissen über „Sexualisierte Gewalt in Institutionen“ und den Prinzipien eines „Geordneten Verfahrens“ auseinander und bereiten sich so auf die besonderen Erfordernisse von Intervention im Krisenfall vor. Sie bilden sich regelmäßig (mindestens 1x jährlich) gemeinsam zu Verfahrensfragen dieses Handlungsplans fort.

### **Aufgaben des Beratungsstabes**

Aufgabe des Beratungsstabes ist es, die fallverantwortliche pröpstliche Person und die Leitungsperson/en der Einrichtung, auf die sich die Meldung über Vorfälle sexualisierter Gewalt bezieht, in den vier primären Aufgaben zu unterstützen:

- Der Umgang mit Betroffenen und Angehörigen (Opferschutz)
- Der Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden (Fürsorgepflicht)
- Der Umgang mit Mitarbeitenden, den die Angebote nutzenden Personen, unter anderem in der betreffenden Einrichtung (Begleitung und Kommunikation)
- Krisenmanagement und Handlungsanforderungen an die Institution (Intervention, Nachsorge, Aufarbeitung)

Dazu wird im Rahmen von Fallkonferenzen die Faktenlage abgeklärt, die Situation beurteilt, ein qualifizierter Maßnahmenplan beschlossen und die notwendigen Handlungsschritte eingeleitet. Die letztendliche Entscheidung über Beurteilungen, Maßnahmen und Abschluss des Falls liegt bei der Verfahrensleitung, also der fallverantwortlichen pröpstlichen Person.

### **Legalitätsprinzip**

Strafverfolgungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft) unterliegen dem sogenannten Legalitätsprinzip. Es besagt, dass sie zu Ermittlungen/einer Anzeige verpflichtet sind, sobald sie konkrete Hinweise auf eine mögliche Straftat erhalten. Dies gilt bei fast allen Straftaten auch, wenn sie außer Dienst davon erfahren (in der Freizeit, nach Ende der Berufsausübung). Kommen sie ihrer Pflicht nicht nach, machen sie sich selbst strafbar.

Dies kann möglicherweise mit einem entgegenstehenden Willen der direkt von der Gewalt betroffenen Person kollidieren. Deshalb kann im Beratungsstab niemand teilnehmen, der dem Legalitätsprinzip unterliegt.

Außerdem muss der Beratungsstab stets gewissenhaft prüfen, ob Anzeige erstattet wird, denn sind erst einmal Namen von Beschuldigten und Betroffenen oder konkrete Ermittlungshinweise weitergegeben worden, können sie nicht mehr zurückgenommen werden.

## Dokumentation

Unabhängig von der Schwere eines Vorfalls: Beobachtungen und Gesprächsinhalte müssen schriftlich und mit Datum versehen dokumentiert werden.<sup>12</sup> Wichtig dabei: objektive Fakten erfassen - subjektive Wahrnehmungen und persönliche Bewertungen getrennt davon festhalten.

Noch ist rechtlich nicht abschließend geklärt, wie mit den Dokumentationen eines Falles umgegangen werden muss, welches „Format“ eine Fallakte haben darf (was sie enthält und was nicht), ob „Handakten“ (eigene

### Datenschutz

- Dokumente verschlossen und für Dritte unzugänglich aufbewahren
- in Berichten Namen von Beteiligten anonymisieren
- Versand von personenbezogenen Daten mittels „sicherer Kommunikation“ (s. S. 15)
- Es ist sicherzustellen, dass nach Abschluss einer Fallbearbeitung alle personenbezogenen Daten an allen beteiligten Stellen fristgerecht gelöscht werden.

Aufzeichnungen) bei Mitarbeitenden/Einrichtungen verbleiben dürfen und in welcher Form ein späterer Zugriff, z.B. für strafrechtliche Ermittlung oder eine wissenschaftliche Aufarbeitung, gewährleistet werden soll.

Bis zur Klärung wird empfohlen, dass während einer aktiven Fallbearbeitung alles relevante Material in die Fallakte gehört, die der fallverantwortlichen Person in Obhut gegeben wird. Diese ist nach Beendigung des Verfahrens zu versiegeln und wird unter Berücksichtigung von Aufbewahrungsfristen im Kirchenkreis Altholstein bei der Verwaltungsleitung aufbewahrt.

### Zu den Fakten gehören:

Datum, Uhrzeit, Ort, Namen (betroffene Person[en], beschuldigte Person[en], mögliche Zeug/innen), Niederschrift von Gesprächsprotokollen, Mails, SMS, Briefe, Chats, Beobachtungen, Dokumentation der eingeleiteten Handlungsschritte, Argumente bei der Gefährdungseinschätzung/ Plausibilitätsprüfung, die zu dem Ergebnis geführt haben, Maßnahmen, Verfahrensabschluss(gründe).

## Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist ein Oberbegriff, der die gewaltsame Verletzung der Rechte und Grenzen einer Person verdeutlichen soll. Er beschreibt jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung und die persönliche Integrität eines anderen Menschen eingreift. Täterinnen und Täter missachten dabei bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen oder Abhängigkeitsverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse.<sup>13</sup> Innerhalb einer Institution geht sexualisierte Gewalt daher immer auch mit einem Missbrauch von Macht und Vertrauen einher.

Man unterscheidet zwischen:

- a) sexuellen Grenzverletzungen
- b) sexuellen Übergriffen
- c) sexuellem Missbrauch / Straftatbeständen

### a) Sexuelle Grenzverletzungen

Sexuelle Grenzverletzungen sind Handlungen, die eine sexuelle oder intime Komponente haben und vor allem ein pädagogisches Fehlverhalten i.d.R. ohne strafrechtliche Relevanz darstellen, zum Beispiel:

- Versehentliche intime Berührung durch Unachtsamkeit
- Missachtung der professionellen Rolle
- Missachtung körperlicher und persönlicher Distanz

<sup>12</sup> s. auch Materialanhang Kopiervorlage „Erstdokumentation“

<sup>13</sup> Vgl. u.a. Deegener 2010

- Bloßstellen, Missachten von Persönlichkeitsrechten (Grundrecht auf Achtung und Entfaltung der Persönlichkeit, der Menschenwürde, Recht am eigenen Bild/Wort)
- Sexistische, anzügliche, abwertende Kommentare / Kosenamen
- Missachtung von Schamgrenzen, Verletzung der Intimsphäre

Grenzverletzungen lassen sich im pädagogischen Alltag nicht vollständig vermeiden. Häufig geschehen sie unabsichtlich oder in Stresssituationen.

Sie sind korrigierbar, wenn Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln geschaffen wird, grenzverletzende Verhaltensweisen entsprechend eingeordnet und derartige Handlungen zukünftig unterlassen werden.

Grenzverletzungen können aber auch Ausdruck eines mangelnden Respekts gegenüber Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen oder ein Ausdruck fachlicher Defizite sein. Oder es handelt sich um eine gezielte Desensibilisierung für die Vorbereitung eines sexuellen Übergriffs im Rahmen der Täterstrategie, denn sich langsam steigernde Grenzverletzungen können Testhandlungen von Täterinnen und Tätern sein, um herauszufinden, welche Personen sich nicht wehren (können) und ob ihr Verhalten von Anderen bemerkt und angesprochen wird.

### **b) Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe werden definiert als massives und/oder gehäuftes grenzüberschreitendes Verhalten, d.h. Grenzverletzungen werden immer wieder oder auf besonders schwerwiegende Weise begangen. Sexuelle Übergriffe geschehen immer aufgrund persönlichen Fehlverhaltens und niemals aus Versehen. Dabei werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet und Abwehr und Widerstände der betroffenen Person(en) ignoriert. Die Übergänge zu strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt sind fließend.

### **c) Straftatbestände / Sexueller Missbrauch**

Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ erfasst (§§174-184g StGB). Diese Straftaten werden im juristischen Sinne als *sexueller Missbrauch* bezeichnet.

Zu ihnen zählen beispielsweise:

- Jegliche sexuellen Handlungen an/mit/vor Kindern (bis 14 Jahre)
- Gespräche/Bilder/Filme mit nicht altersgerechten sexuellen Inhalten
- Zeigen oder Versenden von Pornografie an Minderjährige
- Exhibitionismus und Voyeurismus (z.B. beim Duschen beobachten)
- Ständige (non)verbale Kommentare zur körperlichen Entwicklung oder den Geschlechtsmerkmalen
- Wiederholte Berührungen an bekleidetem Bauch, Gesäß, Genitalien
- Sexuelle Nötigung (bedrängen, massiv zu etwas überreden)

### **Schwere/Massive Formen:**

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff StGB)
- Masturbation im Beisein unfreiwilliger Zuschauer/innen
- Berührungen der nackten Genitalien
- (im Chatroom) auffordern, sexuelle Handlungen an sich selbst vorzunehmen
- Zwang zu sexuellen Handlungen an sich oder anderen
- Orale oder anale Penetration von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen
- Vergewaltigung

### **Kindeswohlgefährdung**

Der Begriff *Kindeswohl* ist rechtlich nicht eindeutig definiert. Das BGB bezeichnet es als Kindeswohlgefährdung, wenn das geistige, körperliche oder seelische Wohl eines Kindes durch körperliche und seelische Vernachlässigung/Misshandlung oder sexualisierte Gewalt/sexuellen Missbrauch gefährdet ist und die Erziehungsberechtigten nicht bereit, oder in der Lage sind, die Gefahr abzuwenden.

Werden kirchlichen Mitarbeitenden Anhaltspunkte gewahr, die eine Kindeswohlgefährdung im außerkirchlichen Bereich (z.B. in der Familie, Schule, sozialen Nahraum, Verein...) vermuten lassen, gebietet die Wahrnehmung des Schutzauftrages die Anwendung des in SGB VIII, § 8a beschriebenen Vorgehens.

Für Vermutungen von sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen (die ebenfalls eine Kindeswohlgefährdung darstellen) gilt dieser Handlungsplan.

### **Handlungsschritte: 1. Wahrnehmung**

**Was liegt vor?**

**Vage Vermutung**  
z.B. merkwürdiges Verhalten, komisches Gefühl

Selten sind Situationen, die das Gefühl hervorrufen, dass „irgendetwas nicht stimmt“, von Beginn an eindeutig. Trotzdem dürfen Beobachtungen, beispielsweise zum Verhalten eines Kindes, Jugendlicher und anderer schutzbedürftigen Personen oder zur Arbeitsweise von Mitarbeitenden, die irritieren oder intransparent erscheinen, keinesfalls ignoriert werden.

Eine der größten Hürden bei vagen Vermutungen liegt darin, dass niemand gerne „Wirbel um Nichts“ machen oder Kolleg/innen bei der Leitung „anschwärzen“ möchte. Deshalb sind eine konstruktive Fehler- und Reflexionskultur hilfreich, um Vermutungen ansprechen zu können.

**Begründete Vermutung**  
Betroffene/r oder  
nahestehende Person  
berichtet von sexualisierter Gewalt

Auch Hinweise, die von potentiell Betroffenen oder ihnen nahe stehenden Personen an Mitarbeitende herangetragen werden, sind zunächst oft sehr verwirrend und komplex.

Trotzdem muss in beiden Fällen möglichst schnell geklärt werden, ob die Vermutungen und Hinweise plausibel sind.



**Gibt es zureichende Anhaltspunkte?**

Auf keinen Fall werden Befragungen durchgeführt oder eigene „Ermittlungen“ angestellt! Es wird auf Grundlage der vorhandenen Hinweise und möglicherweise bekannten Hintergrundfakten der am Einschätzungsprozess beteiligten Personen entschieden, ob sich plausible Erklärungen für die Beobachtungen ergeben, die sie im Nachhinein als unschädlich erkennen lassen, oder gewichtige Gründe dagegen sprechen, dass sich das Geschilderte so zugetragen haben könnte.

Es gibt zwei unterschiedliche Wege zur Klärung der Frage von zureichenden Anhaltspunkten, wobei stets darauf zu achten ist, dass Gerüchten vorgebeugt wird:

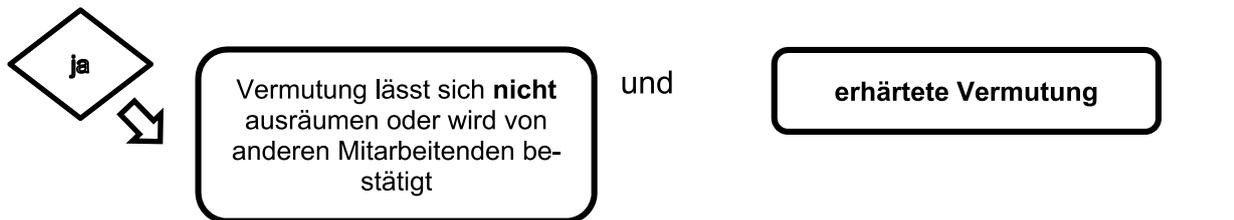
a) Im Idealfall können sich Personen, die Vermutungen oder Hinweise haben, vertrauensvoll an hauptamtliche Fachkräfte und Mitarbeitende an ihre Leitungskräfte wenden. Diese begutachten die Situation gemäß dem Prinzip des Zusammenwirkens mehrerer Fachkräfte im Austausch mit Kollegen/innen, der Leitung und/oder einer Fachberatungsstelle und dokumentieren sie. Sie leiten dann alle weiteren Handlungsschritte ein. Bei einer Beratung im Team gilt, dass Dokumentation und ggf. Meldung durch Beauftragung einer Person sichergestellt (und im Zweifelsfall kontrolliert) werden, nicht aber von allen Beteiligten ausgeübt werden muss.

b) Wird eine Befangenheit vermutet, richtet sich die Vermutung gegen eine/n der Ansprechpersonen oder wird aus anderen Gründen nicht gewünscht, die Situation intern zu besprechen, kann eine kirchliche oder externe Fachberatungsstelle um Unterstützung bei der Einschätzung gebeten werden. In diesem Fall ist die Dokumentation selbst vorzunehmen.

Stellt sich bei dieser Einschätzung heraus, dass es sich erwiesenermaßen um ein Missverständnis handelt oder das Geschilderte nachweisbar eine falsche Behauptung darstellt<sup>14</sup>, gibt es also keine zureichenden Anhaltspunkte, gilt eine Vermutung als ausgeräumt.

Die Dokumentation (Vermutung, Gründe/Hinweise, im Einschätzungsprozess gefundene Erklärungen) ist anschließend verschlossen und für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

Lässt sich eine Vermutung nicht ausräumen, gibt es also zureichende Anhaltspunkte oder wird ein sexueller Übergriff direkt beobachtet, ...



... gilt für alle kirchlichen Mitarbeitenden neben dem unmittelbaren Schutzauftrag für die ihnen anvertrauten Personen, insbesondere Kinder und Jugendliche, eine **unverzügliche Meldepflicht!**

Bei minderjährigen Betroffenen oder Erwachsenen mit rechtlicher Betreuung sind Personensorgeberechtigte, bzw. rechtliche Betreuer/in über den Sachverhalt zu informieren, sofern hierdurch keine Gefährdung für die Betroffenen entsteht.

### Was tun im Fall eines anonymen Hinweises?

Es kann natürlich vorkommen, dass jemand bewusst falsche Behauptungen in die Welt setzt. Dies geschieht dann meist anonym.

Manchmal aber trauen sich Menschen auch nicht, Erlebtes oder Beobachtetes persönlich zu melden und geben deshalb ihren Hinweis anonym ab. Daher sind anonyme Hinweise ebenso gewissenhaft zu prüfen, wie die im Handlungsplan aufgeführten Formen von Vermutungen.

<sup>14</sup> Bei einer erwiesenen Falschbeschuldigung ist stets zu bedenken, dass es sich um eine Übertragung handeln könnte, also ein reales Erlebnis aus einem anderen Kontext mit anderen beteiligten Personen, das insbesondere bei Kindern und Jugendlichen ein weiteres pädagogisches Handeln notwendig macht.

Dabei ist entscheidend, ob es etwas Greifbares in dem Hinweis gibt, an das für eine Lagebeurteilung und Gefährdungseinschätzung („Gibt es tatsächliche Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt?“) und mögliche spätere Ermittlungen durch die Strafverfolgungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft) angeknüpft werden kann.

Ein anonymer Hinweis in der Art von „*Der Kirchenkreis beschäftigt Kinderschänder*“ bietet für sich allein noch keinen Anknüpfungspunkt.

Anders sieht es aus, wenn konkrete Angaben gemacht werden, wie z.B. „Im Offenen Jugendtreff XY engagiert sich ein Kinderschänder. Fragen Sie doch mal die Kinder aus dem Vorleseangebot von Herrn Meier.“ Wenn es einen Herrn Meier gibt, der in einem der Offenen Häuser ein Angebot betreut, also keine gewichtigen Anhaltspunkte dagegen sprechen, dass die Behauptung wahr sein könnte, muss der Hinweis gemeldet werden!

### **Grundsätzlich gilt für alle Handlungs- und Kommunikationsschritte:**

- Jede Vermutung, sei sie auch noch so vage, wird mindestens nach dem Vier-Augen-Prinzip und im Zusammenspiel von mehr als einer Fachperson eingeschätzt. Niemand entscheidet allein!
- Wird bei den jeweiligen Ansprechpersonen eine Befangenheit vermutet oder eine Vermutung richtet sich direkt gegen sie, herrscht ein Konflikt mit ihnen vor oder sind sie abwesend (Krankheit, Urlaub, Dienstreise...), so ist die jeweils nächsthöhere Ebene anzusprechen, also Dienstvorgesetzte oder landeskirchliche Stellen.
- Datenschutz und Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten sind zu wahren. Daher:
  - Situation zunächst immer ohne Nennung von Namen diskutieren! Kreis der an der Einschätzung/Fallbearbeitung beteiligten Personen so klein wie möglich halten!
  - Keine Praktikant/innen, FSJler o.ä. an Einschätzungsgesprächen teilnehmen lassen!
  - Situation gegenüber externen Fachstellen anonymisieren (= keine Namen nennen und Situation auf eine Weise beschreiben, die die Identifikation der Personen erschwert)!
- Gerüchten und Falschinformationen ist vorzubeugen!

## Handlungsschritte: 2. Meldung

Die Meldepflicht wird ausgeübt, indem die Informationen zu einer Vermutung, für die es zureichende Anhaltspunkte gibt, unverzüglich an den/die vom Kirchenkreis bestellte/n Unabhängige/n Meldebeauftragte/n weitergegeben werden.

Eine **Meldung** umfasst alle der meldenden Person zur Kenntnis gelangten Informationen, die als Grundlage für eine fachliche Einschätzung des Sachverhaltes verwendet werden können.



### **Meldung an Unabhängige/n Meldebeauftragte/n**

*Bei Befangenheitsvermutung o.ä. ist die jeweils nächsthöhere Ebene anzusprechen*

Ist der/die Unabhängige/r Meldebeauftragte/r nicht erreichbar, wird eine Befangenheit vermutet oder richtet sich die Vermutung gegen sie/ihn, übernimmt ihr/sein Vertreter/in diese Aufgabe, bzw. auf nächsthöherer Ebene die zentrale Meldestelle der Nordkirche.



Grundsätzliche **Aufgabe der/des Meldebeauftragten** ist es, Hinweise zentral zu erfassen, zu dokumentieren und an die jeweils dienstaufsichtsführende Stelle (der/des Beschuldigten) weiterzuleiten. Umgekehrt gilt, dass falls Einrichtungs-/Regionalleitung oder pröpstliche Person vor der Meldestelle Kenntnis von einem Hinweis erhalten, sie diese (ggf. nächsthöhere Stelle) unverzüglich informieren.

Meldebeauftragte/r, (Regional-)Leitung, pröpstliche Person informieren einander

ggf. nächsthöhere Ebene/weitere Stellen

### Handlungsschritte: 3. Entscheidung über Intervention

Vom Moment der Information an liegen die Verfahrensleitung und die Verantwortung für die Intervention bei der zuständigen pröpstlichen Person.



Um die Situation zu versachlichen und die Gefahr der „Betriebsblindheit“ auszuschließen, wird unter Wahrung des Datenschutzes eine (ohnehin zur Verschwiegenheit verpflichtete) externe Fachberatungsstelle mit Erfahrung in der jeweiligen Fallsituation und mit zur Situation passender Expertise hinzugezogen.

pröpstliche Person zieht externe Fachberatung hinzu (Datenschutz beachten!)

Handelt es sich bei der/m/n mutmaßlich Betroffenen um Minderjährige, ist eine „**Insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a**“ hinzuzuziehen, um dem Verfahrensablauf bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung gerecht zu werden, wie er im 8. Sozialgesetzbuch (Kinder- und Jugendhilfegesetz) beschrieben ist.



**Plausibilitätsprüfung** und **Gefährdungseinschätzung** durch Meldebeauftragte/n, Einrichtungsleitung, (Kita: + Regionalleitung), pröpstliche Person + externe Fachberatung

- a. ggf. Einleitung von Sofortmaßnahmen (Schutz Betroffener u. ä.)
- b. Interventionsauftrag: Maßnahmen oder Fallbearbeitung mit Beratungsstab
- c. ggf. Vorklärung möglicher Befangenheiten von Beratungsstabmitgliedern

Gemeinsam werden nun eine erste Lagebeurteilung nach Grundsätzen der **Plausibilität** und eine **Gefährdungseinschätzung** vorgenommen.

Dabei gilt es nach bestem Wissen und Gewissen einzuschätzen, ob die gemeldeten Informationen und die Art, wie sie kommuniziert wurden, nachvollziehbar, begreiflich und einleuchtend sind (also nicht vollkommen widersprüchlich und ohne jede Logik), ohne dass über den Wahrheitsgehalt spekuliert wird.

Zudem ist zu prüfen, ob konkrete Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende vorliegen oder ob bei anderen Fallkonstellationen alternative Verfahrenswege eingeschlagen werden müssen.

Auch muss unmittelbar entschieden werden, ob **Sofortmaßnahmen** (z.B. zum Schutz oder zur Unterstützung Betroffener oder bei Gefährdung weiterer Personen) einzuleiten sind und ob im Falle einer vermuteten Straftat Verdunkelungsgefahr<sup>15</sup> bestehen könnte, der im weiteren Handeln wenn möglich vorzubeugen ist. Sind Personensorgeberechtigte/rechtliche Betreuer/innen von mutmaßlich Betroffenen noch nicht über die Sachlage informiert worden, sollte dies nun geschehen (sofern hierdurch keine Gefährdung für Betroffene entsteht).

Noch vor Einsetzung des Beratungsstabs sollte geklärt werden, ob/welche der festen und potentiellen Mitglieder in diesem konkreten Fall befangen sein könnten, sodass stellvertretende Personen für sie berufen werden können.

<sup>15</sup> Verdunkelungsgefahr liegt vor, wenn es Tatsachen gibt, die darauf hinweisen, dass ein/e Beschuldigte/r Beweismittel beiseiteschaffen möchte. (Quelle: jura-online.de)



**Einleitung von Maßnahmen**, wenn kein Beratungsstab notwendig ist, zum Beispiel bei Grenzverletzungen

Liegen keine konkreten Anhaltspunkte vor, beziehen sie sich auf potentielle Täter/innen, die keine kirchlichen Mitarbeitenden sind, oder fehlt zwischen den Beteiligten ein Machtgefälle, eine Vertrauens- oder Seelsorgebeziehung (wie zum Beispiel unter Kolleg/innen), sind alternative

Verfahrensabläufe zu prüfen, wie der im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII, §8a) geregelte Ablauf bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung oder einrichtungsspezifische Handlungspläne für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Vermutungen von sexualisierter Gewalt bei Kindern und Jugendlichen untereinander.

Möglicherweise ergibt sich an diesem Punkt auch, dass keine Fallbearbeitung mit Beratungsstab notwendig ist, weil es sich etwa um eine erstmalige, nicht allzu schwerwiegende Grenzverletzung handelt, die durch konkrete Maßnahmen korrigierbar ist. Diese werden miteinander beraten und von der dienstaufsichtsführenden Person eingeleitet. Nach deren erfolgreicher Umsetzung ist der Fall abgeschlossen. Die Dokumentation (Vermutung, Gründe/Hinweise, gemeinsame Beurteilung der Situation, eingeleitete Maßnahmen und deren Begründung, sowie eine abschließende Bewertung, warum diese als erfolgreich eingeschätzt werden) ist verschlossen und für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

Bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende endet dieser erste Interventions-schritt mit der Feststellung, dass die vorliegenden Informationen einen möglichen „Fall“ darstellen und die Fallbearbeitung gemäß der Standards eines geordneten Verfahrens mit Unterstützung des Beratungsstabs weitergeführt wird.

Die fallverantwortliche propstliche Person informiert situationsabhängig, unter Wahrung des Datenschutzes und Auferlegung einer Verschwiegenheitspflicht, den minimal erforderlichen Personenkreis über die Fallmeldung. Dabei werden alle Erfordernisse einer „sicheren Kommunikation“ angewandt.

#### **Informiert werden stets:**

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Vorsitz Kirchenkreisrat
- Kirchenkreisverwaltungsleitung
- zentrale Meldestelle der Nordkirche

#### **Zusätzlich, je nach Fallkonstellation:**

- Landeskirchenamt
- Kita-Aufsicht
- Mitarbeitervertretung
- Anleiter/in/Träger (Praktikum, FJS, BFD)
- zuständige Bischofskanzlei, u.a.

#### **Verfahren zur „sicheren Kommunikation“ im Kirchenkreis Altholstein:**

Zur Wahrung von Datenschutz und Persönlichkeitsrechten dürfen fallrelevante Informationen nur auf folgenden Wegen an die zuständigen Personen und Stellen übermittelt werden:

- persönlich
- auf dem Postweg
- per Telefonie (Festnetz, Handy, SMS)

und bis zur Einführung eines noch sichereren E-Mail-Verfahrens

- als ein mit einem *starken* Passwort verschlüsselter Anhang einer E-Mail
- Das notwendige Passwort zum Öffnen des Anhangs ist persönlich, auf dem Postweg oder per Telefonie mitzuteilen! Auf keinen Fall per E-Mail!
- Es ist sicherzustellen, dass auf die verwendeten E-Mail-Adressen nur die Adressaten selbst Zugriff haben, also keine Sekretär/innen oder andere Personen - unabhängig von existierenden Amtsverschwiegenheiten und Schweigepflichten!

## Handlungsschritte: 4. Fallbearbeitung (geordnetes Verfahren)

### Einsetzung der/des Interventionsbeauftragten

Passend zur jeweiligen Fallsituation beauftragt die pröpstliche Person nun die/den Interventionsbeauftragte/n, bzw. andere entsprechend qualifizierte Fachperson/en oder -stelle/n mit Expertise zum Thema „sexualisierte Gewalt in Institutionen“ mit der Aufgabe, den weiteren Verlauf der Intervention fachlich anzuleiten, die Leitungspersonen zu beraten und operative Aufgaben (Fallmanagement) im Interventionsverfahren zu übernehmen.

**Beauftragung des Interventionsbeauftragten mit dem Fallmanagement und Einberufung eines Beratungstabs durch die pröpstliche Person**

Zum **Fallmanagement** gehören insbesondere:<sup>16</sup>

- Kontakt mit Betroffenen/meldenden Personen/Einrichtungen und ggf. Organisation von Unterstützungsmaßnahmen gewährleisten
- Hintergrundrecherche und Dokumentation sichern
- Fachliche Beratung von Führungskräften, Öffentlichkeitsarbeit und ggf. Einbeziehung zusätzlicher fachlicher Expertise
- Organisation und Koordinierung des Beratungstabes sowie Umsetzung von Handlungsbeschlüssen

### Einberufung des Beratungstabes

Anschließend beruft die pröpstliche Person den Beratungstab ein. Er kann abhängig vom Einzelfall unterschiedlich zusammengesetzt sein.

#### Dabei gilt:

- Der Beratungstab besteht aus so wenigen Mitgliedern wie möglich, aber so vielen wie nötig, um professionell handeln zu können.
- Eine starke persönliche Befangenheit oder ein Loyalitätskonflikt als Kolleg/in führt dazu, dass eine Einbindung in das Verfahren abzugeben ist.
- Personen, die in einem seelsorgerlichen Verhältnis zur/zum Beschuldigten oder Betroffenen stehen, können nicht im Beratungstab mitwirken, da es zu Schwierigkeiten kommen könnte, wenn so gewonnene Informationen entscheidend für das Verfahren sind.
- Personen, die dem Legalitätsprinzip unterliegen, können zu Ihrem eigenen Schutz nicht im Beratungstab mitwirken. (s. S. 8)

### Feste Mitglieder des Beratungstabes (ggf. nächsthöhere Ebene)

- zuständige Pröpstin/zuständiger Propst
- Leitung der Einrichtung
- Interventionsbeauftragte/r
- externe Fachberatungsstelle
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Stabstelle Recht

<sup>16</sup> vgl. Arbeitshilfe Umsetzung PräVG, S. 43

**Mögliche Mitglieder:**  
(*ggf. nächsthöhere Ebene*)

- vorsitzendes oder stellvertretendes vorsitzendes Mitglied des Kirchenkreisrates
- Vertreter/in des Landeskirchenamtes
- KiTa-Aufsicht
- Anleiter/in (bei FSJ, BFD, Praktikum...)
- Mitglied der Mitarbeitervertretung
- Fachpersonen (psychologische, juristische Beratung, Fachexpertise)
- Personal- und Organisationsentwicklung
- ein Mitglied des Synodenpräsidiums
- Vertrauensperson der/des Betroffenen
- u. a.

Jeder Fall ist anders und bedarf stets einer individuellen Prüfung der notwendigen Handlungsschritte. Und bei jedem Einzelfall steckt die Herausforderung darin, Lösungen zu entwickeln, um den Sachverhalt aufzuklären, ohne dabei Gesetzesnormen zu verletzen oder Leid für die Betroffenen zu vergrößern.

Um innerhalb kürzester Zeit trotz des enormen Drucks, unter dem das Gremium steht, fachlich begründete und zugleich umsichtige Entscheidungen treffen zu können, stellt sich der Beratungsstab zu Beginn und bei jeder Veränderung der Lage standardisierte Haltungs- und Prüffragen.<sup>17</sup>

**Fallmanagement mit externer Fachberatung**

- ✓ mögliche Befangenheiten/Interessenkonflikte klären
- ✓ Aufgaben, Rollen, Interessenvertretung festlegen
- ✓ Abklärung der Faktenlage
- ✓ Handlungsschritte planen
- ✓ Sicherstellung der Dokumentation aller Verfahrensschritte
- ✓ Zuständigkeiten klären
- ✓ Schutzmaßnahmen installieren
- ✓ Begleitung aller Beteiligten sichern
- ✓ interne und externe Kommunikation (ggf. Pressemitteilung)

**Lagebeurteilung und Maßnahmenplan**

**Arbeitsfähigkeit des Beratungsstabes**

- Frage, ob jemand dem Legalitätsprinzip unterliegt<sup>18</sup>
- Zuständigkeiten klären (Wer ist Anstellungsträger der/des Beschuldigten? Wer übt Disziplinarrecht aus?)
- Sicherstellen, dass alle relevanten Stellen beteiligt sind
- Prüfung von Befangenheiten und Interessenkonflikten
- Individuelle Klärung der Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft

<sup>17</sup> s. Materialanhang „Haltungs- und Prüffragen - Checkliste Prüfroutinen“

<sup>18</sup> s. S. 6

- ggf. Hinzuziehung weiterer, noch fehlender Fachexpertise
- Festlegung der Interessenvertretungen (Wer konzentriert sich im Verfahren auf die Interessen und den Blickwinkel der/s Betroffenen, der/s Beschuldigten, der Institution/Einrichtung?)

### **Erstellen eines Maßnahmenplans**

Ein Maßnahmenplan verschafft Übersicht darüber, auf welche Weise im Rahmen eines geordneten Verfahrens Aktionen und Reaktionen veranlasst werden. Er gibt darüber Auskunft, WER mit welchen MITTELN für WEN handelt und stellt sicher, dass die dafür erforderlichen Ressourcen (zeitlich, finanziell, strukturell, ...) bedacht werden.

**Schutz von und Hilfe für Betroffene hat bei jedem Handlungsschritt oberste Priorität!**

### **a) Sofortmaßnahmen zum Schutz und zur Sicherung**

- Feststellung konkreter oder wahrscheinlicher Gefährdungen und/ oder Bedrohungen für Betroffene und mögliche weitere Personen → Einleitung Schutzmaßnahmen/Gewährleistung des Opferschutzes
- ggf. Freistellung von Mitarbeitenden vom Dienst/Ehrenamt
- ggf. Ausspruch von Haus-/Platzverboten gegenüber Beschuldigten
- Klärung, ob Beweismittel sichergestellt werden können
- erneute Einschätzung, ob einer Verdunklungsgefahr<sup>19</sup> vorgebeugt werden muss

### **b) Abklärung der Faktenlage**

- Prüfung von Befangenheiten weiterer Beteiligter
- Recherche relevanter Informationen
- Bewertung des Sachverhalts und erneute Plausibilitätsprüfung
- Prüfung der Rechtslage (Dienst-, Arbeits-, Strafrecht)
- Prüfung der Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden<sup>20</sup>

### **Abwägung bei Hinweisen auf das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung** (Arbeitshilfe Umsetzung PräVG, S. 48 - 49)

„Die Kirche arbeitet grundsätzlich mit den staatlichen Stellen der Strafverfolgung zusammen und unterstützt diese bei der Sanktionierung und Prävention strafbaren Verhaltens.“ Aber Betroffenenegesichtspunkte spielen im Rahmen der Fallbearbeitung eine wichtige Rolle. Wünscht die betroffene Person keine Bearbeitung des Falles/keine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, ist mit der nötigen Sensibilität herauszufinden, ob ein weiteres Vorgehen eine akute Gefährdung für sie bedeuten könnte. Sollte dies der Fall sein, kann im Interesse der betroffenen Person vorerst von weiteren Maßnahmen abgesehen werden, sofern die fachlich bewertete Situation dies zulässt.

<sup>19</sup> vgl. S. 12

<sup>20</sup> vgl. § 12 Abs. 4 Sätze 2 und 3 PräVG AusfVO s. auch Materialanhang „Überlegungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“

### **c) Unterstützung und Begleitung von Verfahrensbeteiligten**

- Priorisierung, wer in den Blick genommen und kontaktiert wird
- Einschätzung des Bedarfes und Klärung der Ressourcen
- Vermittlung von Unterstützung und Hilfen (therapeutisch, seelsorgerlich, rechtlich) für Betroffene, Angehörige, Zeug/innen, Beteiligte
- fachliche Begleitung der betreffenden Einrichtung
- Auswahl der Person(en)<sup>21</sup>, die Betroffene, Angehörige und Zeug/innen über Verfahrensfortgang informieren (Meldende werden i.d.R. über die/den Unabhängige/n Meldebeauftragte/n informiert)

### **d) Kommunikationsplan**

- Sprach- (WAS?) und Sprech- (WER?) Regelungen Absprachen interner und externer Kommunikation, z.B.:
  - Benennung einer informierten Ansprechperson vor Ort
  - Information aller Mitarbeitenden darüber, wer Auskünfte erteilen darf - Sprachregelungen zum Weiterverweisen
  - Klärung des Umgangs mit Medienanfragen
  - ggf. Einrichtung eines Notfalltelefons
  - ggf. Informationsgespräch für Führungskräfte und Mitarbeitende
  - ggf. Information für Eltern/Angebotswahnehmende (z.B. Elternabend, Elternbrief)
  - ggf. Planung von Pressemitteilungen/Veröffentlichungen
- Wer wird mit welcher Dringlichkeit informiert?
- regelmäßige Information der/s Betroffenen/Personensorgeberechtigten (Sachstand und erfolgte oder geplante Handlungsschritte)
- Kommunikation mit der/dem/den Beschuldigten
- Information der/s Unabhängigen Meldebeauftragten (Stand des Verfahrens und Abschluss)<sup>22</sup>
- Wer behält analoge und digitale Medien im Blick?

### **e) Erforderliche Gespräche**

- mit Betroffenen
- mit Zeugen/innen
- Anhörung der/s Beschuldigten<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> s. auch nächste Seite „Gespräche mit Betroffenen“

<sup>22</sup> durch Verfahrensleitung oder beauftragte Person, vgl. § 12 Abs. 8 PräVGAusfVO

<sup>23</sup> nur soweit dies ohne Gefährdung von Betroffenen oder der Aufklärung des Sachverhaltes im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist!

### **Gespräche mit Betroffenen**

- Gespräche mit Minderjährigen dürfen nur in Absprache mit Personensorgeberechtigten geführt werden, Gespräche mit Erwachsenen mit rechtlicher Betreuung nur in Absprache mit der/dem rechtlichen Betreuer/in!
- Das Gespräch sollte in einem für die Betroffenen geschützten Rahmen stattfinden. Es darf niemals in den gleichen Räumlichkeiten (oder in unmittelbarer Nähe) stattfinden, in denen der gemeldete Übergriff stattgefunden hat!
- Das Gespräch sollte von der passendsten Person für diesen Einzelfall geführt werden, also möglichst einer Person, zu der der/die Betroffene/n bereits Vertrauen hat oder aufgrund von Rollenklarheit und Funktion aufbauen kann. Diese Person sollte souverän und belastbar sein, einen betroffenenensiblen Ansatz verfolgen, Wissen zu „Sexualisierter Gewalt in Institutionen“ und Verfahrenkenntnisse besitzen und einschätzen können, was wann kommuniziert werden kann und was nicht. Ist die Person Mitglied im Beratungsstab, kann sie dort von den allgemeinen Pflichten zugunsten einer „gewissen Parteilichkeit“ für die/den Betroffenen „freigestellt“ werden.
- Bei Gesprächen mit Kindern muss immer eine in Gesprächsführung mit traumatisierten Kindern erfahrene Fachperson hinzugezogen werden.
- Betroffenen wird angeboten, eine Vertrauensperson ihrer Wahl zum Gespräch hinzuzuziehen.
- Auf keinen Fall darf die beschuldigte Person an dem Gespräch teilnehmen!

Ob, wann und wie ausführlich mit Beschuldigten gesprochen wird, ist in einem betroffenenorientierten Verfahren stets ein Abwägungsprozess - zumindest solange noch keine arbeitsrechtlichen Schritte eingeleitet werden, die ein bestimmtes Vorgehen zwingend erforderlich machen.

Da der Erfolg eines Verfahrens aber maßgeblich von der Motivation aller Beteiligten abhängt, an diesem Verfahren mitzuwirken und die Motivation wiederum davon, wie menschlich und fair behandelt sich Beteiligte fühlen, sollte gewissenhaft geprüft werden, wie der Kontakt mit der beschuldigten Person gestaltet und wie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umgesetzt werden kann.

### **Anhörung von Mitarbeitenden - Gespräch mit Mitarbeitenden**

Das Mitarbeitergespräch mit der beschuldigten Person ist i.d.R. formal notwendig, sofern hierdurch keine Gefährdung von Betroffenen oder eines laufenden Ermittlungsverfahrens droht. Das Gespräch dient der Situationsabklärung und der weiteren Orientierung. Hierbei gilt stets die Beachtung der Unschuldsvermutung und der Fürsorgepflicht durch die dienstvorgesetzte Leitungsebene.

- Mitarbeiter/in über Vorwürfe in Kenntnis setzen
- Fehlverhalten fachlich einordnen (ggf. durch eine qualifizierte Fachkraft)
- Mitarbeiter/in Möglichkeit zur Stellungnahme geben
- Nächste Handlungsschritte erklären und mögliche Konsequenzen benennen
- Einschätzung der Belastung des/der Beschuldigten und Hilfsangebote für sie/ihn und ggf. ihre/seine Familie

## f) Dokumentation

Sicherstellung einer lückenlosen Dokumentation aller Beratungs- und Einschätzungsergebnisse (inkl. der Gründe dafür) und aller Handlungsschritte

## g) Geordnetes Verfahren

- In welchem Rahmen/in welcher Konstellation sind Fallkonferenzen sinnvoll und notwendig?
- regelmäßiger Check der Haltungs- und Prüffragen<sup>24</sup>
- Ist eine Ergänzung des Beratungsstabes durch weitere Expert/innen notwendig?
- Sind alle Verfahrensschritte rechtlich, finanziell und organisatorisch unterfüttert?

## Umgang mit Ergebnissen

Im Verlaufe der Fallkonferenzen des Beratungsstabes kristallisieren sich drei mögliche Ergebnisse heraus:

1. 

|                                 |
|---------------------------------|
| Vermutung ist <b>ausgeräumt</b> |
|---------------------------------|

 ... oder zumindest nach Abwägung aller zu der Zeit bekannten Fakten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auszuschließen.

Eine Falschbeschuldigung kann schwerwiegende Auswirkungen auf die zu Unrecht belastete Person und für die zukünftige Zusammenarbeit haben. Umso wichtiger ist es, die Wahrung der Persönlichkeitsrechte im Verfahren von Beginn an einzuhalten und Gerüchten vorzubeugen.



|  |
|--|
| Beratungsstab leitet <b>Rehabilitationsverfahren</b> ein |
|--|

Sollte sich ein Vorwurf oder eine Vermutung nach ausgiebiger sachlicher Untersuchung als unbegründet erweisen, sind also alle Vermutungen und Zweifel in ausreichendem Maße ausgeräumt, werden die notwendigen Schritte eines

**Rehabilitationsverfahrens** eingeleitet, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wiederherzustellen und die/den Mitarbeiter/in zu schützen.

- Die Durchführung der Rehabilitation ist 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, der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und den Kindern, Jugendlichen, Eltern, Wahrnehmenden von Angeboten, Kolleg/innen und Dienstvorgesetzten.
- Alle Personen, die mit der Prüfung des Vorfalls befasst waren oder darüber Kenntnis hatten, werden über den aktuellen Sachstand informiert. Die Faktenlage wird klargestellt. Die Schritte werden mit allen direkt betroffenen Personen abgestimmt.
- Die Rehabilitation muss - nach vorheriger Absprache mit der/dem betreffenden Mitarbeiter/in - möglichst in derselben Öffentlichkeit erfolgen, in der die Beschuldigung/Vermutung bekannt geworden ist.
- Der fälschlich beschuldigten Person werden unterstützende Beratungsmöglichkeiten angeboten/vermittelt.
- Von Mediations- oder Ausgleichsgesprächen zwischen Beschuldigten und Betroffenen ist abzuraten!

<sup>24</sup> s. S. 15 und Materialanhang „Haltungs- und Prüfungsfragen - Checkliste Prüfroutinen“

Trotz aller Bemühungen kann am Ende eines Rehabilitationsverfahrens leider auch die Erkenntnis stehen, dass es der fälschlich beschuldigten Person nicht zuzumuten ist, weiterhin im gewohnten Arbeitsumfeld ihrer bisherigen Aufgabe nachzugehen. In diesem Fall sind - mit Zustimmung der zu Unrecht beschuldigten Person - alle Möglichkeiten des Trägers zu prüfen, die Person durch Versetzung oder Abordnung an anderer Stelle einzusetzen oder sie bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle zu unterstützen.

2.

Vermutung **weder erhärtet noch ausgeräumt**

Leider lässt sich nicht jeder Sachverhalt aufklären. Nachdem alle zur Verfügung stehenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt der Beratungsstab daher in manchen Situationen zu dem Ergebnis, dass sich weder mit erforderlicher Sicherheit sagen lässt, dass die Vermutung ausgeräumt wurde, noch dass sie sich entsprechend erhärtet hat. Trotzdem muss der Fall irgendwann abgeschlossen werden. Der Beratungsstab hat nun also zu klären, wie mit dem für alle Seiten unbefriedigenden Ergebnis umgegangen werden soll und wie es angemessen kommuniziert wird.



Beratungsstab berät weitere Maßnahmen

Es kann weder in gleicher Weise rehabilitiert werden, wie bei einer ausgeräumten Vermutung, noch können arbeitsrechtliche Konsequenzen erfolgen, was Entscheidungen für weitere Maßnahmen notwendig macht.

3.

Vermutung **bestätigt sich**



Dienstvorgesetzte/r leitet arbeitsrechtliche Schritte ein

Bestätigt sich eine Vermutung oder überwiegen die Argumente, die dafür sprechen, dass sie zutreffend ist, werden in Bezug auf die beschuldigte Person bei beruflich Tätigen arbeits-, bzw. disziplinarrechtliche Schritte eingeleitet.

Bei ehrenamtlich Tätigen werden die Beauftragung widerrufen und ggf. Haus- und/oder Platzverbote erteilt.

Es können nur Konsequenzen bezüglich des Zugangs zu Angeboten und Räumlichkeiten in eigener Trägerschaft gezogen werden, denn ohne rechtskräftige Verurteilung gilt aus juristischer Sicht auch bei einer bestätigten Vermutung durch den Beratungsstab noch die **Unschuldsvermutung!**

Der Beratungsstab wägt gewissenhaft ab, ob Strafanzeige gestellt werden soll und ob sie im Sinne des Opferschutzes vertretbar ist. Dies möglicherweise entgegen den erklärten Willen der betroffenen Person/en zu tun, ist ein schwerwiegender Schritt, der sich aber als notwendig erweisen kann, wenn andernfalls weitere schutzbedürftige Personen gefährdet sein könnten.<sup>25</sup>



Beratungsstab wägt Strafanzeige ab (i.d.R. nur mit Einverständnis v. Betroffenen)



Beratungsstab **schließt Intervention ab** und leitet **Verfahren zur sachgerechten Nachsorge und Aufarbeitung** in der Einrichtung ein

<sup>25</sup> vgl. S. 16 und Materialanhang „Überlegungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“

## Abschluss der Intervention, Nachsorge und Aufarbeitung

Die akute Krisenintervention endet durch einen schriftlichen Beschluss des Beratungsstabes. Es werden die Ergebnisse der Fallbearbeitung und die Einschätzungen der Arbeitsgruppe dokumentiert und aufgeführt, welche Maßnahmen bereits eingeleitet wurden und welche weiteren Schritte noch durch wen zu veranlassen oder angezeigt sind. Dies schließt auch Empfehlungen für die Nacharbeit ein.<sup>26</sup>

Zur Nacharbeit gehört neben einem möglichen Finanzabschluss der entstandenen Kosten auch das „Aufräumen“ aller Dokumentationen: Alle im Beratungsstab verteilten Dokumente werden spätestens nun wieder eingesammelt, alle Hand- und Nebenakten vernichtet und alle digitalen Dateien gelöscht, nachdem sie auf einem Speichermedium gesichert wurden, das der Fallakte beigelegt wird. Die Fallakte selbst wird auf Vollständigkeit hin überprüft und anschließend versiegelt.

Unabhängig davon, mit welchem Ergebnis der Fall abgeschlossen wird, ergibt sich immer die Notwendigkeit einer Nachsorge.

- Betroffene oder andere beteiligte Personen benötigen ggf. juristische Beratung, Seelsorge oder Psychotherapie, die sie evtl. nicht eigenständig organisieren oder finanzieren können.
- Einrichtungen, in denen sexualisierte Gewalt oder grenzverletzendes Fehlverhalten vorgekommen ist, sind möglicherweise starken Belastungen ausgesetzt, die Supervision, Organisationsentwicklungsmaßnahmen und weitere fachliche Begleitung erfordern.
- Angehörige von überführten Täter/innen benötigen Zuspruch und Beratung.

Sobald die Maßnahmen der Intervention abgeschlossen sind und sich die Situation in der betreffenden Einrichtung stabilisiert hat, ist auch eine grundlegende **Aufarbeitung** der Geschehnisse auf allen involvierten Ebenen und möglichst unter Beteiligung der Betroffenen (sofern sie dies wünschen) angebracht.

Dabei unterscheidet man zwei Formen:

Bei der **individuellen Aufarbeitung** geht es den Betroffenen um den/ ihren Einzelfall. Der Träger, bei dem es zu Vorfällen sexualisierter Gewalt gekommen ist, soll sich auf ihre persönlichen Erlebnisse und individuellen Folgewirkungen einlassen, Schuld eingestehen und Verantwortung übernehmen.<sup>27</sup> Entschädigen (was an Leid angetan wurde) kann niemand! Aber es kann möglicherweise gemeinsam mit den Betroffenen (ihren Lotsen, Anwälten) eine Verständigung erzielt werden, was ihr Leid lindert und ihnen für die Zukunft neue Möglichkeiten eröffnet.<sup>28</sup>

Die **institutionelle Aufarbeitung** soll klären, wie es zu den Vorfällen kommen konnte (Ermöglichungsstrukturen aufdecken) und wie sich Ähnliches in Zukunft verhindern lässt. Auch hierbei sollen die Bedürfnisse von Betroffenen im Mittelpunkt stehen, weshalb ihre Beteiligung an dem Prozess empfohlen wird. Die Aufarbeitung des Trägers ist eingebunden in ein überregionales Konzept der Aufarbeitung in der evangelischen Kirche, das durch Dunkelfeldstudien und unabhängige wissenschaftliche Expertise die systemischen Risiken noch umfassender aufdecken und durch noch passgenauere Präventionsmaßnahmen zukünftig verhindern soll.

<sup>26</sup> vgl. § 12 Abs. 7 PräVGAusfVO und Arbeitshilfe Umsetzung PräVg S. 50

<sup>27</sup> In der Nordkirche geschieht dies derzeit durch die Unterstützungsleistungskommission.

<sup>28</sup> vgl. Bericht des Beauftragtenrates auf der EKD-Synode vom 10.-13.11.19

Zu einer sachgerechten **Nachsorge und Aufarbeitung** gehören:

- individuelle Unterstützung der Betroffenen
- weitere Begleitung der Betroffenen/Angehörigen und Unterstützung bei der Rückkehr in die Einrichtung/Gemeinschaft
- Supervision und Beratung für Leitende und Mitarbeitende
- ggf. Beratungsangebot für Angebotsnutzende
- Einbindung von externer Fachlichkeit + möglichst auch Betroffenen
- Informationsveranstaltung zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen in Institutionen
- Durchführung einer (erneuten) Risikoanalyse im Arbeitsfeld und Entwicklung und Umsetzung/Verbesserung des Schutzkonzeptes
- Offenlegung von Ermöglichungsstrukturen, Übernahme von Verantwortung, Implementierung neuer/weiterer Schutzstrukturen

**Mit der Aufarbeitung ist der Anspruch verbunden, ...**

**Lehren** aus dem Fall für die zukünftige Weiterarbeit zu ziehen. Hierfür ist es notwendig zu verstehen, **welche Voraussetzungen** dazu geführt haben, dass ein Übergriff stattfinden konnte.

Dazu braucht es die Offenheit, sich **eigene Fehler** einzugestehen und mit fachlicher Unterstützung Aufarbeitungsprozesse einzuleiten.

Nur auf diese Weise können **zukunftsorientierte** und **nachhaltige Veränderungen** in die Wege geleitet werden!

## Quellen

### *Krisenleitfaden*

Damit Probleme nicht zur Krise werden - Leitfaden für den Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein, Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Herbst 2015

### *Handlungsplan Nordkirche*

Handlungs- und Kommunikationsplan - Zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt, Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, Koordinierungsstelle Prävention, 1. Auflage Juni 2016 (derzeit in Überarbeitung)

### *Präventionsgesetz (PrävG)*

Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz - PrävG) vom 17. April 2018 (KABl. S. 238)

### *Handreichung zur Schweigepflicht*

Das Seelsorgegeheimnis wahren - vor Missbrauch schützen. Handreichung zum Umgang mit der Schweigepflicht für Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Nordkirche, Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, Landeskirchenamt Dezernat Kirchliche Handlungsfelder, Feb. 2019.

### *Bericht des Beauftragtenrates*

Bericht des Beauftragtenrates zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Bischöfin Kirsten Fehrs/Dr. Nikolaus Blum, EKD-Synode 10.-13.11.19

### *PrävGAusVO*

Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Präventionsgesetzausführungsverordnung - PrävGAusVO) vom 28. November 2019 (KABl. S. 558)

### *Thema Schutzkonzepte*

Thema Schutzkonzepte - Handreichung, Information zur Umsetzung des Rahmenschutzkonzeptes zur Prävention und Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt in der Nordkirche, Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt, 2. Auflage April 2020

### *Arbeitshilfe Umsetzung PrävG*

Das Präventionsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland - Arbeitshilfe zur Umsetzung für Fach- und Führungskräfte in der Nordkirche, Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, Stabstelle Prävention, November 2020

# Ansprechpersonen und -stellen

## Unabhängige Ansprech- und Beratungsstellen für Betroffene und ihnen nahestehende Personen

- kostenlose Beratung und Hilfe
- Mitarbeitende unterliegen der Schweigepflicht
- Ansprechstellen für Betroffene aller Geschlechter

### UNA - Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben - bei Wendepunkt e.V.

Tel. 0800 - 022 00 99 (kostenfrei und anonym)  
una@wendepunkt-ev.de  
www.wendepunkt-ev.de/una  
Mo 9-11 Uhr, Mi 15-17 Uhr, außerhalb der Sprechzeiten zeitnahe Rückmeldung

### Bundesweites Hilfetelefon Sexueller Missbrauch des unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (in fachlicher Verantwortung von N.I.N.A. e.V. Kiel)

Tel. 0800 - 22 55 530 (bundesweit, kostenfrei und anonym)  
beratung@hilfetelefon-missbrauch.de  
www.hilfeportal-missbrauch.de  
Mo 8-14, Di/Mi/Fr 16-22, So 14-20 Uhr

### Save me online - Onlineangebot speziell für Jugendliche

<https://nina-info.de/save-me-online//>

### berta-Telefon für Betroffene organisierter sexualisierter und ritueller Gewalt

Tel. 0800 - 30 50 750  
<https://nina-info.de/berta>

### Informations- und Beratungsstelle für männliche Betroffene von sexueller Gewalt (ab 16 J.) in Schleswig-Holstein

Tel. 0431 - 9 11 24  
maennerberatung@fnrkiel.de  
www.maennerberatung-sh.de

### Ansprechstelle für Missbrauchsopfer in der EKD

Nicole Toms  
Tel. 0511 - 27 96 283  
praevention@ekd.de  
[www.ekd.de/missbrauch-23975.htm](http://www.ekd.de/missbrauch-23975.htm)

## Zentrale Anlaufstelle .help der EKD

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie  
Tel. 0800 - 50 40 112  
zentrale@anlaufstelle.help  
www.anlaufstelle.help

## Fachberatung für Mitarbeitende und potentielle Hinweisgebende

- Unterstützung bei der Beurteilung von Vermutungen
- allgemeine Fragen zum Thema
- Mitarbeitende unterliegen der Schweigepflicht

## Bundesweites Hilfetelefon Sexueller Missbrauch des unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

(in fachlicher Verantwortung von N.I.N.A. e.V. Kiel)

Tel. 0800 - 22 55 530 (bundesweit, kostenfrei und anonym)  
beratung@hilfetelefon-missbrauch.de  
www.hilfeportal-missbrauch.de  
Mo 8-14, Di/Mi/Fr 16-22, So 14-20 Uhr

## Kinderschutz-Zentrum Kiel für Kiel, die Kreise Plön und Rendsburg-Eckernförde

Tel. 0431 - 12 21 80  
info@kinderschutz-zentrum-kiel.de  
www.kinderschutz-zentrum-kiel.de

## Notruf Neumünster Fachberatung bei häuslicher + sexualisierter Gewalt in Neumünster

Tel. 04321 - 4 23 03  
frauennotruf.nms@t-online.de  
frauennotruf-neumuenster.de

## Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt (Kinderschutzbund) für den Kreis Segeberg mit Außenstellen in Bad Bramstedt + Kaltenkirchen

Tel. 04551 - 888 88  
(Mo. - Fr. 8-12 Uhr)  
info@kinderschutzbund-se.de  
www.kinderschutzbund-se.de

## Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt für den Kreis Steinburg

Tel. 04821 - 889 94 32  
(Mo. - Fr. 9-12, Mo. + Do. 15-17 Uhr)  
itzehoe-fachstelle@profamilia.de  
www.profamilia.de

## Kooperierende Fachberatungsstelle des Kirchenkreises Altholstein

Fachberatungsstelle Kinderschutz  
Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Neumünster e.V.  
Max-Richter-Str. 17, 24537 Neumünster

Tel 04321 - 87 263 - 30  
fachberatung@dksb-nms.de  
www.dksb-nms.de

## Meldestellen nach dem Präventionsgesetz für Mitarbeitende und Hinweisgebende

- zur Weiterleitung sämtlicher Informationen verpflichtet - auch bei anonymen Meldungen!

### Unabhängiger Meldebeauftragter des Kirchenkreises Altholstein

Pastor Lars Palme (kommissarisch)  
Tel. 0160 - 92 45 24 47

### Zentrale Meldestelle der Nordkirche: Stabsstelle Prävention

Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt  
Fruchtallee 17, 20259 Hamburg  
Dr. Alke Arns (Leitung) Tel 040-4321 6769 – 1  
Rainer Kluck (Referent Intervention) Tel 040-4321 6769 – 3  
info@praevention.nordkirche.de  
www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

## Möglichkeit der anonymen Meldung für Betroffene und Hinweisgebende, die nicht der Meldepflicht unterliegen

UNA - Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben - bei Wendepunkt e.V.

Tel. 0800 - 022 00 99 (kostenfrei und anonym)  
una@wendepunkt-ev.de  
www.wendepunkt-ev.de/una  
Mo 9-11 Uhr, Mi 15-17 Uhr, außerhalb der Sprechzeiten zeitnahe Rückmeldung

## Anlaufstellen für (potentielle) Täter\*innen

### Spezialsprechstunde „Kein Täter werden“ für ganz Schleswig-Holstein

- auch für hilfesuchende Angehörige
- kostenfreies, anonymes Beratungs- und Therapieangebot
- Mitarbeitende unterliegen der Schweigepflicht

Institut für Sexualmedizin und Forensische Psychotherapie  
Zentrum für Integrative Psychiatrie - ZIP gGmbH  
Campus Kiel, Niemannsweg 147 (Haus 3), 24105 Kiel

Tel. 0431 - 500 – 98 609 (di. - fr. vormittags)  
praevention@uksh.de  
www.zip-kiel.de, www.kein-täter-werden.de

Für bereits straffällig gewordene Täter/innen

### Beratungsstelle im Packhaus

Tel.: 0431 - 57 88 96  
kiel-packhaus@profamilia.de  
www.packhaus-kiel.de

## Hilfen für Betroffene

### Die Unterstützungsleistungskommission der Nordkirche (ULK)

- Hilfe in Form von Gesprächen und individuellen Unterstützungsleistungen
- für gegenwärtige oder vergangene Fälle
- alle Anfragen werden vertraulich behandelt

Das Angebot der Kommission ist es, zuzuhören, erlittenes Unrecht wahrzunehmen, die Verantwortung der Institution anzuerkennen und sich mit dem, was durch die Handlungen kirchlicher Mitarbeiter\*innen geschehen ist, auseinanderzusetzen. Die Kommission möchte im Dialog mit Betroffenen diesen angemessene Hilfeleistungen oder individuell passende Unterstützungen zukommen lassen.

Die Aufgabe der Lots\*innen ist die Beratung und Anwaltschaft für die Betroffenen und die Begleitung durch das Verfahren. Die Lotsenpersonen nehmen diese Funktion unabhängig und ehrenamtlich wahr. Sie haben Erfahrungen mit dem Thema sexualisierte Gewalt und stehen beratend und stärkend zur Seite.

Unterschiedliche Lots\*innen, überwiegend aus unabhängigen Opferhilfe- und Beratungseinrichtungen, sowie eine kirchliche Lotsin, stehen zur Verfügung. Diese sind frei wählbar. Die Lotsenpersonen sind dazu da, Betroffene über das Verfahren zu informieren und zu beraten, sie auf Wunsch im Gespräch mit der Kommission zu begleiten oder auch in Abwesenheit der Betroffenen für diese zu sprechen. Die Lots\*innen stehen unter Schweigepflicht, von der nur die Betroffenen sie entbinden können.

Ansprechperson und Vorsitzende der „Kommission Unterstützungsleistungen“ (ULK) ist die Bischöfin im Sprengel Hamburg und Lübeck, an die Sie sich bei Fragen und zum Kontakt mit der Kommission wenden können:

Bischöfin Kirsten Fehrs  
Bischofskanzlei Hamburg  
Shanghaiallee 12, 20457 Hamburg  
Telefon +49 40 36900210  
kontakt@ulk.nordkirche.de

Informationen zum Verfahren und zu den Lotsenpersonen:  
[www.nordkirche.de/beratung-und-angebote/praevention-und-beratung-bei-missbrauch/](http://www.nordkirche.de/beratung-und-angebote/praevention-und-beratung-bei-missbrauch/)

*(Quelle: „Kirche gegen sexualisierte Gewalt - Handreichung Schutzkonzepte“, 2. Auflage April 2020, Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt, Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, S. 46)*

# Gesprächsführung und erste Handlungsschritte bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende

## Grundsätze der Gesprächsführung, wenn Menschen sich Ihnen anvertrauen

- Hören Sie aufmerksam zu, und bewahren Sie Ruhe.
- Nehmen Sie ernst, was man Ihnen sagt.
- Zweifelnd Sie das Gesagte nicht an, und werten Sie dieses nicht.
- Drängen Sie nicht und stellen Sie keine bohrenden Fragen.
- Betonen Sie, dass es richtig war, sich mitzuteilen.
- Lassen Sie Ihre eigenen Empfindungen außen vor.
- Versprechen Sie nichts, was Sie nicht halten können.
- Weisen Sie darauf hin, dass der Schutz vor weiterer Gewalt oberste Priorität hat, weshalb es ein standardisiertes Verfahren zum Umgang mit Hinweisen im Kirchenkreis/Ihrer Einrichtung gibt.
- Betonen Sie, dass nichts ohne das Wissen von Betroffenen/ggf. Personensorgeberechtigten unternommen wird und Kontaktdaten gebraucht werden, um diese informieren zu können. Verweisen Sie für anonyme Fallmeldungen an die Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche (UNA).
- Bieten Sie Unterstützung durch adäquate Beratungs- und Hilfsangebote an.

## Erste Handlungsschritte nach Eingang eines Hinweises

- Liegt eine akute Gefahrensituation vor, ist diese unverzüglich zu beenden.
- Dokumentieren Sie den Hinweis und bewahren ihn unzugänglich für Dritte auf.
- Informieren Sie Ihre Leitungskraft und/oder lassen Sie sich durch interne/externe Fachstellen/Ansprechpersonen beraten, ob zureichende Anhaltspunkte vorliegen. Falls ja → Stellen Sie sicher, dass eine Meldung an den/die zuständige Unabhängige/n Meldebeauftragte/n (ggf. Vertretung) erfolgt.
- Gewährleisten Sie, dass bei minderjährigen Betroffenen die Personensorgeberechtigten informiert werden.
- Stellen Sie auf keinen Fall die beschuldigte Person zur Rede.

## Hilfe und Beratung für Betroffene und Fachkräfte

**UNA – Unabhängige Ansprechstelle** für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben - bei Wendepunkt e.V. Elmshorn

Telefon 0800 - 022 00 99 (anonym & kostenfrei)

Montag 9-11 Uhr / Mittwoch 15-17 Uhr, zeitnaher Rückruf außerhalb der Sprechzeiten

una@wendepunkt-ev.de

www.wendepunkt-ev.de/una

### **Bundesweites Hilfetelefon Sexueller Missbrauch**

in fachlicher Verantwortung von N.I.N.A. e.V. Kiel

Telefon 0800 - 22 55 530 (anonym & kostenfrei)

Mo 8-14, Di/Mi/Fr 16-22, So 14-20 Uhr

beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

www.hilfeportal-missbrauch.de

## Ansprech- und Meldestellen des Kirchenkreises

Dienstvorgesetzte/r: .....

Zuständige/r Pröpstin/Propst: .....

Unabhängige/r Meldebeauftragte/r: .....

Zuständige §8a-Fachkraft (inSoFa): .....

Präventions-/Kinderschutzfachkraft: .....

# Plausibilitätsprüfung

Nachdem die Meldung eines Sachverhaltes eingegangen ist, in dem von **zureichenden Anhaltspunkten** eines grenzverletzenden Fehlverhaltens bis hin zu sexualisierter Gewalt berichtet wird, folgt als nächster Schritt eine Plausibilitätsprüfung. Diese wird im Laufe eines Verfahrens kontinuierlich den wachsenden Erkenntnissen folgend wiederholt und das Ergebnis entsprechend angepasst.

Um Aktionismus vorzubeugen, geht es in der Intervention nicht darum, schnellstmöglich und im Alleingang einen „Fall zu lösen“. Erste Aufgabe ist es, die Voraussetzungen für ein geordnetes Verfahren zu schaffen. Dazu gehört die Plausibilitätsprüfung. Dabei geht es nicht darum, Beweise für eine Bewertung zu ermitteln, ob Aussagen wahr oder falsch sind. Es geht vielmehr darum einzuschätzen, ob der geschilderte Sachverhalt und dessen Kommunikation **nachvollziehbar, begreiflich** oder **einleuchtend** sind. Es kommt immer wieder vor, dass sich Wahrnehmungen, Einschätzungen oder Kenntnisse, die den Vorwürfen scheinbar überzeugend entgegenstehen – oder sie belegen, im Laufe des späteren Verfahrens als Täuschung, Fehlinterpretation oder Vorurteil herausstellen.

So ist die Plausibilitätsprüfung eher eine Übereinkunft zwischen den Prüfenden, nach bestem Wissen und Gewissen, mit der erforderlichen Sensibilität und Selbstreflexion die Plausibilität einzuschätzen. **Plausibel** meint, Aussagen sollten nicht „**absurd**“ sein. Es braucht aber auch noch nicht „**offenkundig**“ zu sein, dass der Sachverhalt zutrifft.

Die Kommunikation (Zuhören ebenso wie Erzählen) von relevanten Sachverhalten - oder Hinweisen darauf (manchmal verschlüsselt in „Botschaften“) - folgt selten der Form einer sachlichen Berichterstattung. Es ist ein hohes Maß an Emotionalität bei allen Akteuren wahrscheinlich und zu berücksichtigen. Handlungsweisen können auch durch eigene Betroffenheit, Verstrickung oder sonstige Befangenheit bewusst und unbewusst bestimmt sein.

Häufig dienen Mitteilungen – sowohl in Inhalt wie in Form – vonseiten betroffener Menschen erst einmal dazu, Ansprechpersonen zu testen, ob sie „**geeignet**“ und **vertrauenswürdig** sind. Spüren sie, dass eine Ansprechperson überfordert ist oder den ersten Hinweisen keinen Glauben schenkt, scheitert damit oft der jeweilige Versuch, begangenes oder stattfindendes Unrecht aufzudecken. Die Aussagen bleiben dann rudimentär und die Aussagebereitschaft ist gestört.

Ein anderer Grund für bruchstückhafte, manchmal widersprüchliche Schilderungen kann eine Traumatisierung sein, die verhindert, Erlebtes sachlogisch zu schildern. Scham und Angst können dazu führen, eine Geschichte nicht detailgetreu zu berichten.

Hier liegt auch die Herausforderung, eine vielleicht scheinbare „Absurdität“ entschlüsseln zu können, als nachvollziehbare Bedingungen der Lebenssituation betroffener Menschen.

Ebenso ist vonseiten beschuldigter Personen zu erwarten, dass die „Absurdität“ von Behauptungen herausgestellt und begründet wird – oft auch stellvertretend von Menschen aus deren Umgebung, um sich zu entlasten. Hier liegt die Herausforderung, trotz der Möglichkeit, dass Vorwürfe tatsächlich unberechtigt sein können, auch zu berücksichtigen, dass das Argument der „Absurdität“ zu einer Verdeckungs- und Verteidigungsstrategie gehören kann.

Die Meldebeauftragten stehen in der Verantwortung, den Vorgang der Meldung entsprechend fachlich zu handhaben sowie achtsam zu begleiten und damit zu einer angemessenen Plausibilitätsprüfung beizutragen. Diese wird grundsätzlich im Zusammenwirken mehrerer Personen durchgeführt, um Expertise einzubinden und das **Risiko blinder Flecken** (Abwehr- und Neutralisationsmechanismen) zu minimieren.

Das Ergebnis der Plausibilitätsprüfung ist jeweils zu dokumentieren.

*Quelle: Stabstelle Prävention, Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt, Rainer Kluck, 16.01.20*

# Maßnahmenplan im Beratungsstab

Ein Maßnahmenplan verschafft Übersicht, auf welche Weise im Rahmen eines geordneten Verfahrens Aktionen und Reaktionen veranlasst werden.

Er gibt darüber Auskunft, WER mit welchen MITTELN für WEN handelt und stellt sicher, dass die dafür erforderlichen Ressourcen (zeitlich, finanziell, strukturell, ...) bedacht werden.

## Sofortmaßnahmen zum Schutz und zur Sicherung

- Gibt es konkrete oder wahrscheinliche Gefährdungen/Bedrohungen für Personen?  
Wenn ja → Einleitung von Schutzmaßnahmen
- Sind Personen frei zu stellen oder Haus- bzw. Platzverbote auszusprechen?
- Sind Dokumente o.ä. als Arbeitsgrundlage/Beweismittel zu sichern?

## Abklärung der Faktenlage

- Liegen Befangenheiten bei (weiteren) Beteiligten vor?
- Wie können relevante Informationen recherchiert werden?
- Wie wird der Sachverhalt eingeschätzt? Erscheint die Meldung nach wie vor plausibel?
- Wie sieht die Rechtslage aus (Dienst-, Arbeits-, Strafrecht)?
- Sollen die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden?

## Unterstützung und Begleitung von Verfahrensbeteiligten

- Wer muss in welcher Priorität in den Blick genommen und kontaktiert werden?
- Welcher Bedarf wird deutlich und welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?
- Wie soll wem welche Unterstützung und Hilfe vermittelt werden?
- Wie kann die betreffende Einrichtung fachlich begleitet werden?
- Wie werden Interessens- und Rollenkonflikte geregelt?

## Einschaltung weiterer Stellen

- Liegen relevante Tatbestände vor, und wie dringlich sind die zuständige Stellen einzuschalten?
- Welche Stellen sind sinnvollerweise ggf. informell einzubinden?

## Kommunikationsplan

- Gibt es eine Sprach- (WAS?) und Sprech- (WER?) Regelung?
- Wie werden interne und externe Kommunikation geregelt?
  - informierte Ansprechperson vor Ort benennen
  - Information aller Mitarbeitenden darüber, wer Auskünfte erteilen darf und Sprachregelungen zum Weiterverweisen
  - Klärung des Umgangs mit Medienanfragen
  - ggf. Errichtung eines Notfalltelefons
  - ggf. Informationsgespräch für Verantwortliche und Mitarbeitende
  - ggf. Information für Eltern/Angebotswahrnehmende (z.B. Elternabend, Elternbrief)
  - Planung von Pressemitteilungen/Veröffentlichungen

- Sind die Anspruchsgruppen klar und in welcher Weise und Dringlichkeit sie zu informieren sind?
- Wie wird eine regelmäßige Information von Betroffenen/Personensorgeberechtigten über Sachstand und geplante Handlungsschritte sichergestellt?
- Möchte die Verfahrensleitung eine Person beauftragen, die die/den Unabhängigen Meldebeauftragten über den Stand des Verfahrens und dessen Abschluss informiert?
- Wer beobachtet analoge und digitale Medien?

### Erforderliche Gespräche

- Wann/Wie/Wo/durch Wen können Betroffene und/oder Zeugen\*innen angehört werden?
- Was/Wie/Wann/durch Wen soll mit der/m Beschuldigten kommuniziert werden? Ist eine Anhörung möglich, ohne dass Personen oder die Aufklärung im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gefährdet sind?

### Geordnetes Verfahren

- Wann ist der Beratungsstab durch weitere Expert\*innen zu ergänzen?
- Sind alle Verfahrensschritte rechtlich, finanziell und organisatorisch unterfüttert?
- In welchem Rahmen/in welcher Konstellation sind Fallkonferenzen sinnvoll?

### Dokumentation

- Liegen alle bisherigen Dokumentationen der Verfahrensleitung vor?
- Wer führt die Dokumentation von Beratungsergebnissen und Handlungsschritten (inkl. Gründe dafür) fort?

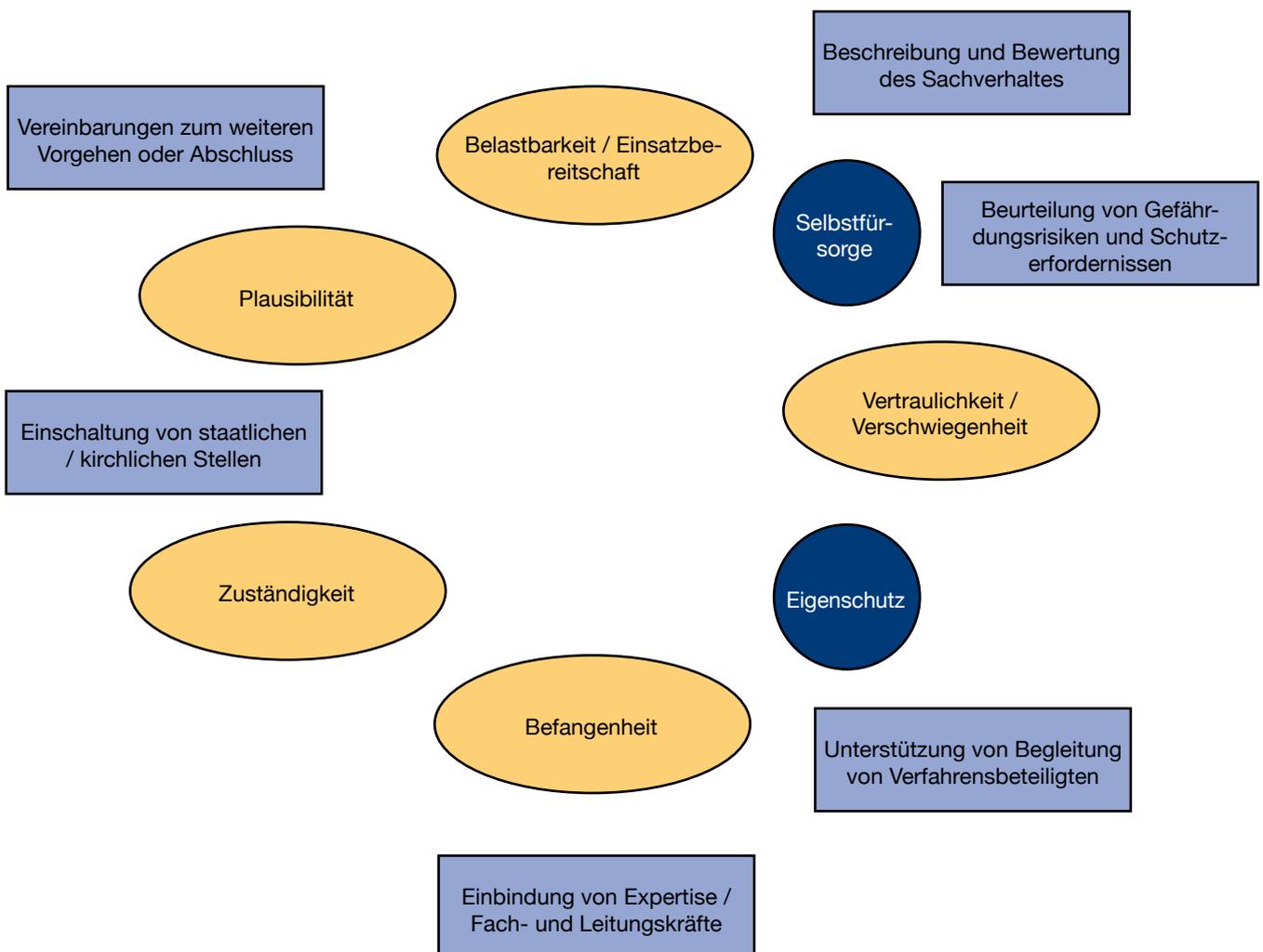
*Quelle: Stabsstelle Prävention, Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt, Rainer Kluck, 16.01.20*

# Haltungs- und Prüffragen im Beratungsstab

Im Hinweisfall müssen die Verantwortlichen bei meist recht diffuser Informationslage innerhalb kürzester Zeit fachlich begründete und zugleich umsichtige Entscheidungen treffen. Dabei berühren die Schicksale der beteiligten Menschen, und Intimes aus ihrem Leben drängt sich zur Beurteilung auf. Entscheidungen werden gefordert, die in Existenzen eingreifen. Möglicherweise kochen in der Öffentlichkeit schon die Emotionen hoch und Gerüchte machen die Runde. Die fallverantwortliche Person und die Mitglieder des sie unterstützenden Beratungsstabes stehen von Beginn an unter enormen Druck!

Deshalb ist es wichtig, dass sich die Mitglieder des Beratungsstabes unmittelbar nach Einberufung und dann - bei jeder Veränderung der Lage - immer wieder neu wichtige Routinefragen stellen, um der Verantwortung gerecht werden zu können und der Belastung auch gewachsen zu sein.

Dabei gilt: Niemand ist unersetzlich! Es kann immer und für jede/n Lebens- und Arbeitsumstände oder Fallkonstellationen geben, die es ratsam machen, die Mitwirkung am Beratungsstab abzugeben!



|   |   | Prüffragen  |
|---|---|---|
| 1 | <b>Plausibilität</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ist der Sachverhalt nachvollziehbar, begreiflich bzw. einleuchtend?</li> <li>○ Gibt es objektive Tatbestände zum Widerspruch/zur Bestätigung?</li> <li>○ Sind den Akteuren ihre Emotionen und Verzerrungen bewusst?</li> <li>○ Sind ausreichend Perspektiven berücksichtigt/Personen beteiligt?</li> </ul>   |
| 2 | <b>Zuständigkeit</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wodurch ist die eigene Zuständigkeit begründet?</li> <li>○ Wer wäre ansonsten zuständig – oder darüber hinaus zuständig?</li> <li>○ Gilt die Zuständigkeit vorläufig und wird das kontrolliert?</li> <li>○ Wer muss/sollte ansonsten noch/nicht beteiligt werden?</li> </ul>   |
| 3 | <b>Befangenheit</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gibt es für die eigene Rolle im Verfahren Gründe für Befangenheit?</li> <li>○ Sind Gründe für Befangenheit bei anderen Akteuren bekannt?</li> <li>○ Ermöglicht die Situation/Atmosphäre Bedenken offen vorzutragen?</li> <li>○ Ist verabredet, wie Konflikte darüber geklärt werden?</li> </ul>  |
| 4 | <b>Verschwiegenheit (Vertraulichkeit)</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sind alle auf Verschwiegenheit verpflichtet (worden)?</li> <li>○ Sind Kommunikation und Dokumentation gesichert?</li> <li>○ Gibt es gemeinsames Verständnis von „vertraulich vs. transparent“?</li> <li>○ Gibt es Zusagen oder Pflichten, etwas zu verschweigen?</li> </ul>  |
| 5 | <b>Einsatzbereitschaft (Belastbarkeit)</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sind die Akteure körperlich und geistig fit – und vor Ort?</li> <li>○ Gibt es hinderliche berufliche/private Pflichten/Interessenskonflikte?</li> <li>○ Gibt es eigene belastende Vorerfahrungen?</li> <li>○ Sind Vorkehrungen für Vertretung/Entlastung getroffen?</li> </ul>   |
| 6 | <b>Selbstfürsorge</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kenne ich meine Belastungsgrenzen und kann dies artikulieren?</li> <li>○ Habe ich für meine eigene Supervision/Seelsorge gesorgt?</li> <li>○ Habe ich genug Gelegenheit für Erholung und Entspannung?</li> <li>○ Gelingt es mir, Privates und Berufliches zu trennen?</li> </ul>   |
| 7 | <b>Eigenschutz</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bin ich ausreichend qualifiziert für die Aufgabe?</li> <li>○ Ist meine Rolle/Funktion formal durch die Organisation bestätigt?</li> <li>○ Sind mir (Haftungs-)Risiken bekannt – und bin ich versichert?</li> <li>○ Habe ich ungehindert Zugang zu juristischer Beratung/Vertretung?</li> </ul>   |
|   |   | Prüffragen  |
| A | <b>Den Sachverhalt beschreiben und bewerten</b>                       | <p>Was ist an FAKTEN zum jetzigen Zeitpunkt bekannt?<br/> Aus welchen Quellen stammen die Informationen?<br/> Was ist spekulativ aufgrund öffentlicher/eigener Befindlichkeiten?<br/> Was ist über Hintergründe/Zusammenhänge bekannt?<br/> Wie ist der Sachverhalt in den Kontext einzuordnen?</p>   |
| B | <b>Gefährdungsrisiken und Schutzerfordernisse beurteilen</b>          | <p>Gibt es eine Bedrohung/ein Gefährdungsrisiko – von wem/durch wen?<br/> Welcher Schaden könnte wahrscheinlich eintreten?<br/> Welche Schutzmaßnahmen sind geeignet und erforderlich?<br/> Wer kontrolliert die Sicherheitsrisiken im Verfahren?</p>   |
| C | <b>Verfahrensbeteiligte unterstützen und begleiten</b>                | <p>Sind alle Verfahrensbeteiligten im Blick und ansprechbar?<br/> Sind die Rollenkonflikte bei Akteuren/Begleitenden geklärt?<br/> Stehen ausreichend/passende Ressourcen zur Verfügung?<br/> Wer koordiniert/kontrolliert die Maßnahmen?</p>   |
| D | <b>Expertise von Fach- und Führungskräften einbinden</b>              | <p>Welche Fachdisziplinen sind hilfreich und verfügbar?<br/> Welche Leitungskräfte mit Strukturkenntnis sind einzubeziehen?<br/> Sind geeignete Personen bekannt und einsatzbereit?<br/> Sind alle Rechte, Pflichten und Kostenübernahmen geklärt?</p>  |
| E | <b>Staatliche/kirchliche Stellen einschalten</b>                      | <p>Liegen Erkenntnisse vor, um die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten?<br/> Sind sonstige amtliche Stellen (Aufsicht) zu involvieren?<br/> Sind kirchenamtliche Stellen (Landeskirchenamt) zu involvieren?<br/> Gibt es Gründe, von obigen Schritten –zeitweise- abzusehen?</p>   |
| F | <b>Das weitere Vorgehen vereinbaren/oder Abschluss des Verfahrens</b> | <p>Gibt es eine aktuelle Sprech- und Sprachregelung?<br/> Welche Aufgaben sind von wem bis wann zu erledigen?<br/> Sind alle relevanten Schritte/Aussagen dokumentiert?<br/> Gibt es Erfordernisse, die Vorgehensweise zu ändern?<br/> Gibt es einen geeigneten Moment, die Krisenintervention zu beenden?<br/> Was kann an die Arbeitsebene/an Fachstellen delegiert werden?<br/> Was ist an Nacharbeit/Aufarbeitung zu erledigen? Wer sorgt für die Evaluation?</p> |

1 Zur Strategie der internen und externen Kommunikation sollte bei komplexen Verfahren ein **Kommunikationsplan** erarbeitet werden, der auch eine Risikoabschätzung der medialen Aufmerksamkeit und Berichterstattung oder der organisationsspezifischen Eigendynamiken berücksichtigt.

2 Neben den Ergebnisprotokollen des Beratungsstabes kann ein **Maßnahmenplan** die Koordination erleichtern.

## Materialanhang zum Handlungsplan

# Überlegungen im Beratungsstab zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Grundsätzlich arbeitet die Ev. Kirche in Deutschland mit den staatlichen Stellen der Strafverfolgung (Polizei, Staatsanwaltschaft) zusammen und unterstützt diese bei der Prävention und Sanktionierung strafbaren Verhaltens.<sup>1</sup>

## § 12 Abs. 4 Sätze 2 und 3 PrävgAusfVO<sup>2</sup>

Das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfordert grundsätzlich die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Davon kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn

1. die Einschaltung der Behörden mit einer akuten Gefährdung betroffener Personen einhergehen könnte (Suizidgefahr),
2. eine konkrete Gefährdung der betroffenen Person oder
3. eine Gefährdung Dritter ausgeschlossen werden kann.

Betroffenengesichtspunkte spielen im Rahmen der Fallbearbeitung eine gewichtige Rolle. Deshalb entscheiden im Idealfall die Betroffenen/Personensorgeberechtigten über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

Es kann sich aber als notwendig erweisen, auch gegen ihren erklärten Willen, Polizei oder Staatsanwaltschaft zu informieren, um potentieller Gefährdungen weiterer schutzbedürftiger Personen entgegenzutreten. In diesem Fall wird die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden von der dienstvorgesetzten Stelle, bzw. dem Anstellungsträger der/des Beschuldigten vorgenommen.

Dieses Vorgehen sollte stets einzelfallabhängig und unter Hinzuziehung einer juristischen Fachkraft beraten werden. Gründe für einen Verzicht einer Strafanzeige sind von der Verfahrensleitung schriftlich zu dokumentieren.

**Dabei ist zu bedenken:** Strafverfolgungsbehörden sind bei Namensbekanntgabe von Beschuldigten/Betroffenen oder der Mitteilung anderer konkreter Ermittlungshinweise verpflichtet, Ermittlungen einzuleiten (Legalitätsprinzip). Eine einmal gemachte Anzeige oder weitergegebene Namen und Hinweise können nicht zurückgenommen werden, sondern werden von Amts wegen verfolgt. Besonders bei einem entgegenstehenden Willen der Betroffenen kann dies ihr Leid noch vergrößern.

## 1. Plausibilitätsprüfung

Vor der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist zu prüfen:

Bestehen tatsächliche Anhaltspunkte, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung eines/r Minderjährigen, eines/r Schutzbefohlenen oder Erwachsenen durch Angehörige der Institution begangen wurde?

Dabei ist lediglich festzustellen, ob tatsächliche konkrete Hinweise vorliegen, an die eine polizeiliche Ermittlung anknüpfen kann (z.B. Aussagen von Betroffenen, Zeugen oder Dritten). Juristische Beratung kann bei der Einschätzung des konkreten Sachverhaltes hilfreich sein. Es ist jedoch nicht Aufgabe von Leitung/Beratungsstab, eigene Ermittlungen anzustellen oder über die Stärke einer Vermutung oder die Erfolgsaussichten eines möglichen Strafverfahrens zu spekulieren!

---

<sup>1</sup> vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, Arbeitshilfe zur Umsetzung des Präventionsgesetzes, S. 49  
<sup>2</sup> Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Nordkirche vom 28.11.19

## 2. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden und Kooperation

Da zu Beginn einer Fallbearbeitung die Frage, ob oder zu welchem Zeitpunkt die Strafverfolgungsbehörden informiert werden sollten, meist nicht eindeutig zu klären ist, kann es hilfreich sein, sich zunächst ohne Angabe von Namen Betroffener und Beschuldigter mit einer hypothetischen Fragestellung an das zuständige Kriminalamt oder eine für den Fachbereich „Sexualdelikte“ polizeiliche Ansprechperson zu wenden.

Kommt es zum Kontakt oder wenden sich die Behörden wegen eines bereits laufenden Ermittlungsverfahrens an die jeweiligen Dienstvorgesetzten ist folgendermaßen vorzugehen:

- interne Klärung des Sachverhalts im Rahmen der zur Verfügung stehenden Informationen
- Benennung einer festen Ansprechperson (Leitung) für die Behörden
- Abstimmung mit den Behörden, zu welchem Zeitpunkt Mitarbeitende, Eltern, Angehörige, weitere Betroffene und ggf. die Medien einbezogen werden können
- Prüfung, ob ein vom Kirchenkreis beauftragter Rechtsanwalt\*in für mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen Akteneinsicht bei der Staatsanwaltschaft einfordern kann
- Überprüfung der bereits umgesetzten oder noch notwendigen Präventionsmaßnahmen im betreffenden Arbeitsfeld (z.B. Schutzkonzepte, Fortbildungen, erweitertes Führungszeugnis u.ä.)

Ermitteln die Strafverfolgungsbehörden gegen eine/n Beschuldigten, sollte die betreffende Einrichtung aufgrund einer möglichen Verdunklungsgefahr (Vernichtung von Beweisen, mögliche Beeinflussung von Zeugen\*innen usw.), die den Beweiswert von Zeugenaussagen mindern könnte, auf eine Konfrontation der/s Beschuldigten mit den Vorwürfen (Anhörung, Mitarbeitendegespräch) verzichten.

Gleichwohl müssen die Notwendigkeit von Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen und mögliche arbeitsrechtliche Schritte geprüft werden. Entsprechende Schritte sollten nach Möglichkeit ebenfalls im Vorfeld mit den Strafverfolgungsbehörden abgestimmt werden.

### **Übrigens: Kommt es zu einem Strafverfahren...**

... sollte der Kirchenkreis als Nebenkläger auftreten, denn nur als Prozessbeteiligter erhält er Akteneinsicht und wichtige Informationen, wie z.B. den Zeitpunkt einer Entlassung aus der Justizvollzugsanstalt.

*Weitere Informationen und Empfehlungen zu diesem Thema finden sich in der Broschüre: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung - Was ist zu tun? - Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, Sept. 2019, [www.bmjv.de](http://www.bmjv.de)*

# Checkliste zur Selbstreflexion von Mitarbeitenden in der betroffenen Einrichtung

Diese Checkliste dient der persönlichen Reflexion nach der Konfrontation mit einem Fall von sexualisierter Gewalt in der eigenen Einrichtung (zur persönlichen Verwahrung - nicht Bestandteil der offiziellen Akte).

- Was ist passiert?
- In welcher Beziehung stehe ich zu dem/der Betroffenen?
- In welcher Beziehung stehe ich zu dem/der Beschuldigten?
- Wer hat mir welche Beobachtung wann und wie mitgeteilt?
- Welche Beobachtungen habe ich selbst gemacht?
- Was lösen diese Beobachtungen/diese Mitteilungen bei mir aus?
- Wie bin ich mit diesen Informationen umgegangen?
- Wem habe ich meine Beobachtungen und Gefühle mitgeteilt?
- Wie bewerte ich mein eigenes Verhalten in dieser Situation?
- Wie habe ich das Verhalten anderer wahrgenommen?
- Wie ist mit diesem Fall weiter verfahren worden?
- Was hat sich durch diesen Vorfall an meiner Arbeitssituation in der Einrichtung verändert?
- Was hat sich durch die Geschehnisse für mich persönlich verändert?
- Was für Hilfe brauche ich?
- Wo habe ich mir Hilfe gesucht/Hilfe erhalten?
- Was hat mir in einer ähnlichen Situation geholfen?
- Was sind meine Erwartungen/Wünsche für die zukünftige Weiterarbeit?
- Was ist mein nächster Schritt?

*Quelle: Unsagbares sagbar machen, EKD (Hrsg.), April 2014*

# Arbeitshilfe zur Aufarbeitung: Analyse des Geschehens

Ein wichtiger Schritt zur Krisenbewältigung und nachhaltigen Aufarbeitung der Ereignisse liegt in der gemeinsamen Analyse der Ausgangssituation sowie der institutioneilen Handlungsabläufe vor, während und nach Bekanntwerden der sexualisierten Gewalt.

|   | <b>Wahrnehmung /<br/>Beschreibung</b><br>Was ist passiert? Wie sind Sie mit der Situation umgegangen? | <b>Motive<br/>und Gefühle</b><br>Was hat das Geschehen bei mir ausgelöst? | <b>Einschätzung der<br/>Situation</b><br>Was sind die zentralen Probleme? | <b>Veränderung/Ziel</b><br>Was brauche ich, damit ich weiter gut in dieser Gemeinde/Einrichtung tätig sein kann? |
|---|---|---|---|--|
| <b>Sicht der Institution</b><br>(Haupt-/Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen)      |   |   |   |  |
| <b>Sicht der ehren-<br/>amtlich / haupt-<br/>amtlich Mitarbei-<br/>tenden</b>     |   |   |   |  |
| <b>Sicht der<br/>Betroffenen</b><br>(z. B. Chorleitung,<br>Jugendreisebegleitung) |   |   |   |  |
| <b>Sicht weiterer<br/>Beteiligter</b><br>(Eltern, Kinder, Dritte)                 |   |   |   |  |
| <b>Sicht der unab-<br/>hängigen Fach-<br/>kraft / Beratungs-<br/>person</b>       |   |   |   |  |
| <b>eigene Sicht</b>   |   |   |   |  |

Quelle: Unsagbares sagbar machen, EKD (Hrsg.), April 2014

