



## **Schutzkonzept**

### **Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster**

Vorwort

- 1 Einleitung
- 2 Anwendungsbereich und rechtlicher Rahmen
- 3 Formen der Gewalt
  - 3.1 Körperliche Gewalt
  - 3.2 Sexualisierte Gewalt/Sexuelle Gewalt
  - 3.3 Psychische Gewalt
  - 3.4 Vernachlässigung
  - 3.5 „Traditionsbedingte“ Formen der Gewalt
  - 3.6 Strukturelle und ökonomische Gewalt
- 4 Standards der Kirchengemeinde zum Schutz von Kindern und Jugendlichen
- 5 Risikoanalyse
  - 5.1 Strukturelle Risikoanalyse
  - 5.2 Kontinuierliche Risikoabschätzung für Angebote
- 6 Präventive Maßnahmen
  - 6.1 Verhaltenskodex
  - 6.2 Verhaltensrichtlinien
  - 6.3 Personaleinstellung
  - 6.4 Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildung
  - 6.5 Schutzbeauftragte
  - 6.6 Standards zur Öffentlichkeitsarbeit Persönlichkeitsrechte
- 7 Fallmanagement-System
  - 7.1 Leitlinien für den Krisenfall – Vorgehen im Verdachtsfall
- 8 Dokumentation und Weiterentwicklung

#### Anlagen

- 1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster
- 2 Kopiervorlage zur Erst-Dokumentation einer Vermutung/eines Hinweises auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende
- 3 Schaubild Handlungsplans des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende
- 4 Erläuterungen zum Handlungsplan des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende
- 5 Kontaktdatenflyer Ansprech- und -stellen



## Vorwort

**„Sexueller Missbrauch entwickelt sich in einem Umfeld, welches ihn ermöglicht.“<sup>1</sup>**

Das Konzept, das Ihnen/Euch hier vorliegt, so könnte man meinen, ist fertig. Fertig im Sinne von gemeinsam entwickelt, viele Aspekte bedacht und handlungsorientiert. In diesem Sinne sind wir mit dem Konzept, so glauben wir, fertig. Damit können wir arbeiten und leben!

Trotzdem oder gerade deswegen glauben wir allerdings auch: wir sind nicht fertig mit ihm!

Denn die Umsetzung eines Konzepts zur Prävention vor sexuellem Missbrauch ist zwingend darauf angewiesen, dass vor allem sensibel zugehört, achtsam miteinander umgegangen, professionell begleitet und gut fortgebildet wird. Kurz: Dieses achtsame Umfeld zu schaffen, ist und bleibt ein Prozess.

Dieser Prozess bedarf immer wieder der Vergewisserung: wo stehen wir, was setzen wir noch nicht oder wieder zu wenig um!

Im Rahmen der Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes wurden deshalb Leitlinien für Mitarbeiter/-innen und Kinder, Beschwerdewege und Beteiligungsmöglichkeiten entwickelt. Ziel ist es, zu einer Kultur der Achtsamkeit durch Präventionsarbeit auf allen Ebenen innerhalb unserer Kirchengemeinde zu gelangen. Alle Mitarbeiter/-innen in der Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster unternehmen jegliche Anstrengung das Schutzkonzept umzusetzen. Mit Verantwortungsbewusstsein leben die Mitarbeiter/-innen ihre Vorbildfunktion.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter/-innen der Einrichtung verpflichtet vor ihrer Einstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen und einen Ehrenkodex zu unterschreiben. Die Kenntnisse der Mitarbeiter/-innen bezüglich Präventionsmaßnahmen und Interventionsabläufe werden durch verpflichtende Schulungen aktualisiert und vertieft.

---

<sup>1</sup>Gründer, Mechthild; Stemmer-Lück, Magdalena: Sexueller Missbrauch in Familien und Institutionen. Stuttgart: 2023



## 1 Einleitung

Die Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts und möchte allen Personen aller Altersklassen, die in Neumünster-Wittorf und Umgebung leben, Räume für ihre Freizeitgestaltung eröffnen. In diesem Schutzkonzept wird der Fokus auf die Kinder- und Jugendarbeit gelegt, da diese Altersgruppe eines besonderen Schutzes bedarf. Offenheit, Fürsprache, Niederschwelligkeit und Partizipation sind die wesentlichen Grundsätze unserer Angebote. Im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit begleiten und fördern wir junge Menschen auf ihrem Weg in die Selbständigkeit. Die Mitarbeitenden setzen dabei Beziehungsangebote mit dem Ziel die Kinder und Jugendlichen in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken. Die Kinder- und Jugendarbeit basiert auf christlichen Grundlagen. Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit sind aufgefordert, nach christlichen Standards zu handeln und Bedingungen bzw. Systeme in Frage zu stellen, die diesen widersprechen. Dies gilt nicht nur auf individueller Ebene, sondern ist Auftrag der gesamten Kirchengemeinde.

Die Schutz-Standards, Risikoanalysen und einrichtungsspezifischen präventiven Maßnahmen wurden von einem hauptamtlichen Team der Kirchengemeinde in einem gemeinsamen Prozess erarbeitet.

## 2 Anwendungsbereich und rechtlicher Rahmen

Dieses Schutzkonzept wurde erarbeitet um die Rechte von Kindern und Jugendlichen innerhalb der Angebote der Kinder- und Jugendarbeit in der Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster sicher zu stellen. Es soll einen möglichst umfassenden Schutz vor jeglicher Gewalt für die Kinder und Jugendlichen gewährleisten. Die vorliegenden Standards dienen zum einen der Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen, zum anderen bieten sie Orientierung im Hinblick auf gemeinsame Grundwerte und Verhaltensrichtlinien. Auch dienen die Standards dem Schutz der Beschäftigten unserer Kirchengemeinde. Im Falle eines Verdachts einer Grenzüberschreitung soll ein faires Verfahren zur Abklärung gewährleistet werden. Bei Entkräftung des Verdachts werden Maßnahmen gesetzt, welche das Ansehen der Person wiederherstellen. Gewalt verletzt das Recht von Kindern und Jugendlichen auf körperliche und psychische Integrität. Gewalt gegen Kinder und Jugendliche tritt in unterschiedlichen Formen und Situationen auf und steht meist mit Machtungleichgewicht und Abhängigkeiten in Zusammenhang. Einerseits kann sie durch Erwachsene erfolgen, aber auch durch Kinder und Jugendliche untereinander. Sie kann sich Online beziehungsweise in den Sozialen Medien manifestieren oder über das Internet angebahnt werden (zum Beispiel Grooming). Sie schließt auch Gewalt von Kindern und Jugendlichen an sich selbst (zum Beispiel Selbstverletzung) mit ein. Vielfach sind Kinder und Jugendliche mehrfachen Formen von Gewalt, teilweise gleichzeitig, ausgesetzt. Bestimmte Gruppen von jungen Menschen weisen zudem ein erhöhtes Risiko auf von Gewalt betroffen zu sein. Speziell unbegleitete geflüchtete Minderjährige, Mädchen oder Jugendliche mit Beeinträchtigungen erleben überdurchschnittlich oft Gewalterfahrungen. In diesem Schutzkonzept beziehen wir uns auf einen breiten Gewaltbegriff, der auch dem Art. 19 der UN-Kinderrechtskonvention zugrunde liegt.



### **3 Formen der Gewalt**

#### **3.1 Körperliche Gewalt**

Darunter versteht man die absichtliche Anwendung von körperlichem Zwang zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen, unabhängig von der Intensität des Zwangs. Sie reicht vom leichten Klaps über Schütteln und schweren Schlägen bis zur Anwendung von Stöcken und anderen Gegenständen.

#### **3.2 Sexualisierte Gewalt/Sexuelle Gewalt**

Dazu gehört die Verleitung zu bzw. der Zwang von Kindern und Jugendlichen zu sexuellen Handlungen. Diese Form von Gewalt erfolgt oftmals auch in Verbindung mit sexueller Ausbeutung, zum Beispiel bei der Herstellung und Verbreitung von Missbrauchsbildern im Internet. Sexualisierte Übergriffe können sich ebenso noch manifestieren: durch Verwendung von nicht altersadäquaten Worten und Begriffen, durch die tatsächliche oder angedrohte sexuell motivierte Berührung eines Kindes oder Jugendlichen, durch Aktivitäten ohne körperlichen Kontakt wie zum Beispiel das Zeigen von pornographischem Material oder Zeigen beziehungsweise Berühren der eigenen Geschlechtsteile in Anwesenheit des Kindes oder Jugendlichen.

#### **3.3 Psychische Gewalt**

Darunter fallen Formen der Misshandlung mittels psychischem oder emotionalem Druck, einschließlich Demütigung des Kindes oder Jugendlichen, Beschimpfen, in Furcht versetzen, ignorieren, isolieren und einsperren, staking, mobbing/bullying und Cyber-Bullying, Verhetzung, Diskriminierung und Grooming.

#### **3.4 Vernachlässigung**

Darunter versteht man das Vorenthalten von Leistungen zur Befriedigung kindlicher oder jugendlicher Bedürfnisse. (physisch, psychisch, emotional, sozial), obwohl die Möglichkeit dazu bestünde.

#### **3.5 „Traditionsbedingte“ Formen der Gewalt**

Umfassen bestimmte Züchtigungspraktiken im familiären Kontext, weibliche Genitalverstümmelung, Kinderehen/Zwangsverheiratung, Gewalttaten im Namen der Ehre oder Religion‘.

#### **3.6 Strukturelle und ökonomische Gewalt**

Äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen,



Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten oder Lebensformen. Hierbei spielen bei Kindern und Jugendlichen die finanzielle Situation und die vorhandenen Ressourcen im Familien- bzw. Fürsorgesystem eine besonders große Rolle.

In der Praxis treten oft Mischformen auf bzw. sind Kinder und Jugendliche von mehreren Formen der Gewalt zugleich betroffen. Zudem ist im Angebot der Kinder- und Jugendarbeit besonderes Augenmerk auf die Genderdimension von Gewalt zu legen. Ausgeübte Gewalt steht häufig mit geschlechtsspezifischen Abhängigkeitsverhältnissen und Situationen in Verbindung.

#### **4 Standards der Kirchengemeinde zum Schutz von Kindern und Jugendlichen**

Wesentlich für eine effektive Präventionsarbeit ist die Gewährleistung funktionierender Kommunikation teamintern und bei Bedarf mit externen Partner/-innen. Um die Anliegen der Kinder und Jugendlichen, das aktuelle Geschehen in der Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster und die Bedürfnisse der Teammitglieder laufend zu erheben und sich dazu auszutauschen, konnten folgende Standards in der Kirchengemeinde etabliert werden

- regelmäßige Teambesprechungen
- regelmäßige Dienstbesprechungen
- regelmäßige Mitarbeiter/-innengespräche
- Vor- und Nachbereitung von Aktionen im Team
- Besuch von Fortbildungen zu aktuellen fachrelevanten Themen aller Mitarbeiter/-innen. Aktuell mit Schwerpunkt zu Gewaltprävention, Jugendschutz und Sexualpädagogik
- Beschwerdemanagement – es besteht sowohl in der Kirchengemeinde (anonymer Briefkasten) als auch digital dem Team gegenüber Missständen zu melden
- Gespräche mit Kindern und Jugendlichen
- Vernetzungsarbeit und Fallbesprechungen mit Netzwerkpartner/-innen

#### **5 Risikoanalyse**

Um den Schutz von Jugendlichen vor Gewalt zu erhöhen, ist es wesentlich, eine Risikoanalyse in der Kirchengemeinde durchzuführen. Hierfür wurde in der Kirchengemeinde eine grundlegende strukturelle Risikoanalyse für die bestehenden Räume und Angebote erarbeitet. Zudem erfolgt eine fortlaufende Risikoabschätzung für alle neuen Angebote und Aktivitäten in und außerhalb der Kirchengemeinde.

##### **5.1 Strukturelle Risikoanalyse**

Die Mitarbeiter/-innen haben im Rahmen der Beziehungsarbeit ständig direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen, was per se einem Risiko entspricht. Je



nach Art des pädagogischen Angebotes ist dieses Risiko in unterschiedlichem Ausmaß gegeben. Die Strukturelle Risikoanalyse wurde im Rahmen einer Begehung und Bestandsaufnahme aller Räume des Hauses durch das Team durchgeführt. Mit jeder Evaluierung des Schutzkonzepts wird dieses Vorgehen wiederholt beziehungsweise aktualisiert. Aufgrund der Risikoabschätzung haben wir für unsere Kirchengemeinde eine Reihe von Verhaltensanweisungen abgeleitet. Diese gelten für alle die in der Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen und tragen zur Risikominimierung bei.

Die konkreten Verhaltensregeln finden sich unter Punkt 6.2 in diesem Konzept.

## **5.2 Kontinuierliche Risikoabschätzung für Angebote**

Alle neuen Angebote und Aktivitäten durchlaufen ebenso eine Risikoanalyse. Diese erfolgt in der Regel im Rahmen der regelmäßigen Teamsitzungen oder in der Teamarbeit im laufenden Betrieb. Sofern ein Angebot zusätzliche Maßnahmen zur Risikominimierung erfordert, wird dieser Bedarf in der schriftlichen Angebotsplanung festgehalten.

## **6 Präventive Maßnahmen**

Die Kernelemente der Präventionsmaßnahmen bestehen aus der Verpflichtungserklärung der Nordkirche (siehe Anhang), dem erweiterten Führungszeugnis, dem Verhaltenskodex, den Standards für die Einstellung beziehungsweise Beauftragung von Mitarbeiter/-innen und Freiwilligen sowie für deren Fortbildung, Standards für Kooperation und Kommunikation und einem transparenten Fallmanagementsystem sowie der Funktion der Schutzbeauftragten.

### **6.1 Verhaltenskodex**

Alle Personen, die für die Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde tätig sind, beziehungsweise von dieser beauftragt werden, unterzeichnen einen Verhaltenskodex, der von der Kirchengemeinde selbstständig erarbeitet wurde. Dieser Verhaltenskodex ist als Anlage 1 beigefügt.

Sie verpflichten sich somit, zu einem geschützten Umfeld für Kinder und Jugendliche beizutragen. Dies betrifft insbesondere angestellte Mitarbeitende, Honorarkräfte sowie ehrenamtlich Tätige (z.B. Freiwillige, Praktikant/-innen).

Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist Teil des Einstellungsprozesses für eine Mitarbeit in der Kirchengemeinde. Der unterschriebene Verhaltenskodex wird vom Kirchengemeinderat gesammelt und aufbewahrt. Die Kirchengemeinderat sorgt dafür, dass einmal im Jahr das Schutzkonzept im Rahmen reflektiert und ggf. überarbeitet wird.



## 6.2 Verhaltensrichtlinien

- Aus paritätischen Gründen wird – insbesondere bei Ausflügen – darauf geachtet, dass stets eine männliche und eine weibliche Betreuungsperson dabei ist.
- Bei Autofahrten: Jugendliche dürfen nicht im Privatauto mitgenommen werden, außer im Notfall auf Anordnung durch Hauptamtliche. Jugendliche dürfen nicht allein im Fahrzeug mitgenommen werden (Vier-Augen-Prinzip), außer auf Anordnung der Hauptamtlichen in Notfällen.
- Jugendliche mit Beeinträchtigung: pflegerischer Unterstützungsbedarf wird individuell abgeklärt und ggf. eine Einverständniserklärung abgeholt.
- Bei Übernachtungssituationen werden Mädchen und Jungen in getrennten Schlafräumen untergebracht. Wenn möglich, werden auch die Duschen, Umkleiden und WC's getrennt, ansonsten werden getrennte Dusch- bzw. Umkleidezeiten ausgemacht.
- Betreuer/-innen und Jugendliche schlafen räumlich getrennt.
- Wünscht ein Kind oder ein/e Jugendliche/r ein Vier-Augen-Gespräch mit einer/m Mitarbeiter/-in, wird ein anderes Teammitglied informiert und geschlossene Räume werden vermieden.
- Es gilt eine Trennung zwischen privatem und beruflichem Handykontakt. Im Sinne des Schutzes der Kinder und Jugendlichen und der Privatsphäre der Beschäftigten sollte deshalb der Kontakt mit Jugendlichen ausschließlich über die berufliche Handynummer erfolgen. Dies gilt insbesondere auch für Social Media Accounts.

## 6.3 Personaleinstellung

Alle Beschäftigten in der Kirchengemeinde, Freiwillige, sowie ehrenamtlich Tätige werden sorgfältig ausgewählt und überprüft. Stellenausschreibungen enthalten standardmäßig einen Hinweis auf das geltende Schutzkonzept der Kirchengemeinde.

Im Zuge des Einstellungs- bzw. Auswahlverfahrens werden Fragen zum Schutz von Jugendlichen im persönlichen Interview beziehungsweise Auswahlgespräch erörtert. Die Identifikation mit dem Schutzkonzept sowie die Unterschrift des Verhaltenskodex sind Voraussetzung für eine Einstellung.

Bei der Aufnahme der Beschäftigten sowie bei Vereinbarungen mit Freiwilligen und extern/freiberuflich Tätigen wird die Haltung zu Gewalt an Jugendlichen thematisiert. Ein so genanntes „erweitertes, polizeiliches Führungszeugnis“ ist vorzulegen, sofern es sich um eine längerfristige und regelmäßige Tätigkeit handelt, welche einen direkten Kontakt zu Jugendlichen vorsieht. Die erweiterten Führungszeugnisse der Beschäftigten werden von der Einrichtungsleitung eingesehen. Alle Beschäftigten werden über den Inhalt des Schutzkonzeptes der Einrichtung in einem persönlichen Gespräch informiert. Alle Beschäftigten müssen alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

## **6.4 Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildung**

Die Kirchengemeinde trägt dafür Sorge, dass alle Beschäftigten Basiskenntnisse über Gewaltprävention und gewaltfreien Umgang, inklusive Prävention sexueller Gewalt und das Erkennen von Signalen haben und dass die Beschäftigten Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention und Intervention in Anspruch nehmen können. Dazu werden Seminare und Schulungen für den angesprochenen Kreis der Mitarbeitenden angeboten.

## **6.5 Schutzbeauftragte**

Aufgrund der Struktur unserer Arbeit wurde entschieden, dass die Funktion von Schutzbeauftragten in der Kirchengemeinde von allen hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen in der Kinder- und Jugendarbeit wahrgenommen wird.

Aufgaben der Schutzbeauftragten sind:

- Begleitung und Sicherstellung der Umsetzung des Schutzkonzepts
- Durchführung der Risikoanalyse/n
- Ansprechperson bei Verdachtsfällen sowie Betreuung und Krisenmanagement
- Schnittstelle Kirchengemeinderat und externen Einrichtungen

## **6.6 Standards zur Öffentlichkeitsarbeit Persönlichkeitsrechte**

Bei der Herstellung und Verbreitung von Inhalten in (Sozialen) Medien berücksichtigt die Einrichtung die Standards der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung der EU 2016/679), wahrt die Würde der Kinder und Jugendlichen und schützt deren Identität. Die Einrichtung informiert dabei über die Richtlinien für die Berichterstattung, inklusive spezieller Schutzmaßnahmen für besonders gefährdete Kinder und Jugendliche. Die Kirchengemeinde verpflichtet sich zu einem sorgfältigen Umgang mit dem Erstellen und der Veröffentlichung von Fotos von Kindern und Jugendlichen.

## **7 Fallmanagement-System**

Sollte ein Verdachtsfall in der Organisation bekannt werden, kommen folgende Grundlagen zur Anwendung:

- das Handlungsschema für den Verdachts- beziehungsweise Krisenfall
- Falldokumentation zur Nachverfolgung der Geschehnisse
- Zuständigkeit der/des Schutzbeauftragten
- Prüfung und Abklärung des Falls durch die/den Schutzbeauftragte/n gemeinsam mit dem Kirchengemeinderat
- Meldeformular
- Innerhalb der Einrichtung wird jedem gemeldeten Verdachtsfall nachgegangen. Das Fallmanagement-Prozedere stellt einen Bezugsrahmen für die Einrichtung dar und soll den Informationsfluss zwischen den Akteur/-innen sicherstellen



Grundlage aller Entscheidungen innerhalb des Fallmanagement-Systems sind das Wohl und der Schutz des jungen Menschen. Je nach Art des Vorfalles geht es hierbei um Erstintervention, Weitervermittlung, Kommunikation intern und extern sowie nachsorgende Betreuung. Das Fallmanagement-System ist allen Beschäftigten sowie den Freiwilligen und sonstigen Dienstleister/-innen bekannt.

Festzuhalten ist, dass das Team der Kirchengemeinde ein umfangreiches ressourcenorientiertes Angebot für eine Vielzahl von Kindern und Jugendlichen verschiedener Altersgruppen bietet. Somit ist eine engmaschige sozialarbeiterische Begleitung einzelner Kinder und Jugendlicher im Sinne klassischer Fallarbeit nicht möglich und stößt grundsätzlich rasch an Grenzen im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit.

Kinder und Jugendliche werden in angemessener Form und verständlicher Sprache über das bestehende Beschwerdemanagement sowie die Ansprechpersonen informiert. Es liegen Flyer aus, die über Gewaltprävention und das Schutzkonzept informieren. Zusätzlich wurde im Eingangsbereich ein Briefkasten montiert, mit dem Zweck, dass die Kinder und Jugendlichen dem Team auf diesem Weg anonym ihre Anliegen in schriftlicher Form mitteilen können. Diese Vorgehensweise und die Tatsache, dass die Kirchengemeinde ein Schutzraum sein soll, wird den Kindern und Jugendlichen stets klar kommuniziert.

Bei allen Verdachtsfällen ist es zunächst von zentraler Bedeutung, Ruhe zu bewahren und die betroffene Person und die verdächtige Person nicht gemeinsam unmittelbar zum Vorfall zu befragen. Der Opferschutz hat höchste Priorität. Dies beinhaltet eine sensible Vorgehensweise. Ziel des Fallmanagement-Systems ist es, bei Verdachtsfällen eine adäquate und schnelle Untersuchung der jeweiligen Situation zu ermöglichen und Fälle von Missbrauch und Misshandlung frühzeitig zu erkennen. Als Organisation der Kinder- und Jugendarbeit besteht für die Kirchengemeinde eine Mitteilungspflicht an den/die Schutzbeauftragte/-e des Kirchenkreises. Die Mitteilung erstattet der/die involvierte Schutzbeauftragte/-r. Verdachtsfälle und Meldungen werden einrichtungsintern unmittelbar an den Kirchengemeinderat kommuniziert. Bei Involvierung eines Teammitgliedes wird bis zur Klärung der Vorwürfe die Zusammenarbeit mit der in Verdacht geratenen Person ruhend gestellt. Die Abklärungen sind gemäß Datenschutzrichtlinien sowie auf der Basis eines fairen Verfahrens durchzuführen. Die jeweiligen Vorgehensweisen bei Verdachtsfällen werden notwendigerweise nach organisationsinternen und - externen Personen differenziert.

### **7.1 Leitlinien für den Krisenfall – Vorgehen im Verdachtsfall**

Der/Die involvierte Mitarbeiter/-in führt die ersten Klärungen durch und entscheidet in Absprache mit dem Kirchengemeinderat über die weiteren Schritte. Die betroffenen Personen werden über das Vorgehen unter Einhaltung geltender Datenschutzbestimmungen und Verschwiegenheitspflichten informiert.

Grundsätzlich können drei verschiedene Fallkonstellationen unterschieden werden, mit denen die Organisation konfrontiert werden kann:



- Der Verdachtsfall betrifft eine Person aus dem Kreis der Beschäftigten, beziehungsweise Personen, die über eine Tätigkeit oder einen Auftrag für die Organisation Zugang zu Kindern und Jugendlichen erlangt haben, wie zum Beispiel externe Trainer/-innen, Freiwillige o.ä.
- Beschäftigte der Einrichtung erfahren von Gewalt zwischen Kindern und/oder Jugendlichen, die Besucher/-innen der Einrichtung sind und in ihre unmittelbare Zuständigkeit fallen.
- Beschäftigte der Einrichtung erfahren von Gewalt an Kindern und/oder Jugendlichen, die außerhalb der unmittelbaren Zuständigkeit beziehungsweise Verantwortung ihrer Einrichtung liegt, zum Beispiel innerhalb der Familie oder Schule.

Für die beschriebenen Konstellationen stellen wir im Anhang einige hilfreiche Unterlagen zur Verfügung:

- Anlage 2: Kopiervorlage zur Erst-Dokumentation einer Vermutung/eines Hinweises auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende
- Anlage 3: Schaubild Handlungsplans des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende
- Anlage 4 Erläuterungen zum Handlungsplan des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende
- Anlage 5: Kontaktdatenflyer Ansprech- und -stellen

## 8 Dokumentation und Weiterentwicklung

Einrichtungsintern wird die Umsetzung des Schutzkonzepts regelmäßig überprüft. Dies geschieht beispielsweise durch folgende Maßnahmen:

- Der Kirchengemeinderat sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter/-innen das Schutzkonzept lesen und verstanden haben.
- Der Kirchengemeinderat sorgt dafür, dass das Schutzkonzept jährlich reflektiert und ggf. weiterentwickelt wird.

Darüber hinaus tauschen sich die hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen der Kinder- und Jugendarbeit und der Kirchengemeinderat laufend über den aktuellen Stand in der Kirchengemeinde und Neuigkeiten im Bereich Kinder- und Jugendschutz aus. Die hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen und der Kirchengemeinderat informieren sich gegenseitig und planen notwendige Fortbildungen. In der Teambesprechungen wird das Thema Schutzkonzept regelmäßig besprochen. Ziel ist es, einen Prozess fortlaufenden organisationsinternen Lernens zur Verbesserung des Schutz-Systems für Kinder und Jugendliche zu erwirken. Jeder einzelne (Verdachts-)Fall wird nach den vorgegebenen Strukturen dokumentiert und gemäß Datenschutzbestimmungen (für sensible Daten) abgelegt. Vorfälle und Beschwerden werden nicht nur professionell gehandhabt, sie dienen auch dem Lernprozess innerhalb der Einrichtung.

Dieses Schutzkonzept wurde im Juni 2024 von allen hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen der Kinder- und Jugendarbeit in der Kirchengemeinde gemeinschaftlich erarbeitet und vom Kirchengemeinderat am 15.10.2024 beschlossen.



## **Verhaltenskodex für Mitarbeitende der**

### **Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster**

Jeder Mensch ist wertvoll, geliebt und hat es verdient, durch seine Mitmenschen geschätzt und geachtet zu werden.

Im deutschen Grundgesetz Artikel 1 heißt es: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Unsere Vision sind starke Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende, die sich in einem Umfeld wiederfinden in dem alle gehört und aktiv einbezogen werden.

Der hier vorgestellte Verhaltenskodex wurde 2024 gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitet, diskutiert und am 15.10.2024 vom Kirchengemeinderat beschlossen.

#### **Als Mitarbeiter/-in...**

##### **... achte ich auf Nähe und Distanz!**

Das bedeutet:

- Ich kenne meine Grenzen und bin mir bewusst, dass jede/r individuelle Grenzen hat.
- Ich wahre die individuellen Grenzen aller und schaffe eine Kultur, „Nein“ sagen zu können.
- Ich spreche an, wenn Grenzen verletzt werden.
- Ich setze mich für eine Atmosphäre ein, in der offen über persönliche Grenzen gesprochen wird.
- Ich gehe in allen Situationen sensibel mit Körperkontakt um. Dies bedeutet, dass ich nicht aktiv den Körperkontakt zu Schutzbefohlenen suche. Sollten Schutzbefohlene<sup>1</sup> den Kontakt mit Mitarbeitenden suchen, muss das auch im beiderseitigen Einverständnis erfolgen.
- Ich gehe auch bei Gleichaltrigen sensibel mit Körperkontakt um. Dies bedeutet, ich suche den Körperkontakt nur im beiderseitigen Einverständnis.
- Ich fördere und unterstütze die Kinder und Jugendlichen, dass sie sich an die zuständigen Stellen wenden, wenn ihnen eine Grenzverletzung widerfahren ist.

---

<sup>1</sup> Schutzbefohlene sind Personen unter achtzehn Jahren, die in einem besonderen Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis stehen (vgl. § 174 StGB), sprich alle Kinder und Jugendlichen die in der Ev.-Luth. Johanneskirchengemeinde Neumünster betreut werden und/oder an Aktionen der Kirchengemeinde teilnehmen.



### **... achte ich auf einen angemessenen Sprachgebrauch!**

Das bedeutet:

- Ich fördere einen reflektierten Sprachgebrauch. Dieser ist unter anderem altersgerecht, wertschätzend, respektvoll, authentisch und gender- und geschlechtssensibel.
- Ich orientiere meine Sprache an meinem Gegenüber. Dies beinhaltet auch einen angemessenen Umgang mit Humor, Sarkasmus und Ironie.
- Ich unterlasse und unterbinde diskriminierende, verletzende sowie ausgrenzende Sprache.

### **... achte ich auf die Wirkung meines Auftretens!**

Das bedeutet:

- Ich bin mir meines eigenen Auftretens bewusst und achte auf eine wertschätzende Grundhaltung sowie meine Vorbildfunktion.
- Ich begeben mich auf Augenhöhe und vermeide bedrohendes oder einschüchterndes Verhalten.
- Ich bin mir der Wirkung von Alkohol bewusst und verzichte deshalb auf deren Konsum bei jeglichen Veranstaltungen bei denen ich eine Aufsichtspflicht habe oder Schutzbefohlene anwesend sind.
- Ich bin mir der Wirkung von Drogen bewusst und verzichte deshalb auf deren Konsum komplett.

### **... achte ich die Intimsphäre aller!**

Das bedeutet:

- Ich stelle gemeinsam mit den Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen entsprechende Regeln auf und halte diese ein.
- Ich wahre die persönlichen Grenzen aller und fördere eine Kultur, in der ein „Nein“ ausgesprochen und akzeptiert wird.
- Ich Sorge dafür, dass die Intimsphäre jederzeit gewahrt wird, sowohl bei Aktivitäten als auch in sanitären Anlagen.
- Ich achte darauf, dass Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und Geschlechts (sozial wie biologisch) nur mit dem Einverständnis aller beteiligten Personen gemeinsam in einem Raum schlafen.

### **... reflektiere ich mein Handeln!**

Das bedeutet:

- Ich begreife Reflexion als persönlichen Lernprozess. Ich fördere ein konstruktives Miteinander und etabliere eine Reflexionskultur. Dies beinhaltet unter anderem Gesprächsregeln, Rahmen, Format, Methode und Rhythmus.
- Ich nutze Feedback, um damit Selbst- und Fremdwahrnehmung abzugleichen. Damit öffne ich mich für Kritik von Kindern, Jugendlichen sowie Mitarbeitenden.



- Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
- Ich unterstütze eine fehlerfreundliche Haltung. Dies bedeutet einen wertschätzenden Umgang mit Fehlern (Learning by Doing).

### **... bin ich sorgsam im Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken!**

Das bedeutet:

- Ich lebe einen bewussten Umgang mit Medien vor und nutze sie altersgerecht und zielgerichtet.
- Ich pflege einen bewussten und sensiblen Umgang mit fremden und eigenen Daten, wie z.B. Text, Bild, Ton und Kontaktdaten.
- Ich bin mir der Gefahren wie schnelle Verbreitung, Cybermobbing, Unlösbarkeit und Missbrauch von Daten bewusst.

### **... fördere ich Beteiligung und Mitbestimmung auf Augenhöhe!**

Das bedeutet:

- Ich bestärke und fördere Kinder und Jugendliche in der Bildung ihrer Meinung und nehme sie ernst.
- Ich ermögliche Erfahrungen der Mitbestimmung durch geeignete pädagogische Methoden.
- Ich unterstütze Kinder und Jugendliche in der Stärkung ihres Selbstbewusstseins durch die Erfahrung von Selbstwirksamkeit.

### **... kann ich mich bei Grenzverletzungen/Problemen an folgende Personen wenden:**

- Mitarbeiter/-innen
- Pastor/-in
- Kirchengemeinderat
- Präventionsschutzbeauftragte/r des Kirchenkreises

Ich habe den Verhaltenskodex gelesen und verstanden. Mein Verhalten und Handeln werde ich am Verhaltenskodex ausrichten.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Mitarbeiter/-in

**Kopiervorlage: Erst-Dokumentation** einer Vermutung / eines Hinweises  
auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende

- Es handelt sich um:
- eine eigene Vermutung/Beobachtung
  - einen Hinweis
  - schriftlich
  - mündlich

Hinweisgeber/in: .....

- Betroffene/r oder nahe stehende Person
- Kolleg/in
- Teilnehmer/in von Angeboten
- Eltern von Teilnehmenden
- Sonstige: .....

Datum der Vermutung/Eingang des Hinweises: .....

Mutmaßliche/r Betroffene/r? .....

.....

- Kind
- Jugendliche/r (ab 14 Jahren)
- Erwachsene/r (ab 18 Jahren)

Mutmaßliche/r Beschuldigte/r? .....

- Ehrenamtliche/r
- Kirchliche/r Angestellte/r
- Pastor/in
- tätig in welcher Einrichtung? .....

## I. Sachverhalt/Beobachtungen

1. Was ist passiert? (aus Sicht der/s Vermutenden/Hinweisgebenden)

2. Subjektive Wahrnehmungen und Bewertungen:

3. Wann hat der Vorfall stattgefunden? .....

4. Wo hat er stattgefunden? .....

5. Gibt es mögliche Zeug/innen oder Belege?  ja  nein

Falls ja, welche? .....

6. Wurde bereits jemand Offizielles informiert?  ja  nein

Falls ja, wer? .....

7. Wurde die beschuldigte Person bereits konfrontiert?  ja  nein

Falls ja, wann und durch wen? .....

8. Sonstiges: .....

## II. Weiteres Vorgehen

9. Ersteinschätzung: „Gibt es zureichende Anhaltspunkte?“

mit Leitung / im Team - wer + wann: .....

mit Fachberatungsstelle - welche + wann: .....

Ergebnis inkl. Begründung: .....

11. Gilt in diesem Fall die Meldepflicht?  ja  nein

Falls ja, wer führt die Meldung durch? .....

12. Weitergabe dieser Dokumentation  ja  nein

Falls ja, wann und an wen? .....

---

Name, Dienststelle, Kontaktdaten, Datum, Unterschrift der/s Dokumentierenden:

## Handlungsplan bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende



1. Datenschutz gewährleisten, aber: Betroffenenenschutz geht vor Datenschutz!
2. Lückenlose Dokumentation aller Verfahrensschritte!
3. Zwischen Erhalt einer Meldung und Abschluss einer akuten Gefährdungseinschätzung sollen maximal 2 Tage liegen.

### Was liegt vor?

#### 1. Wahrnehmung

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

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

**Erhärtete Vermutung**  
Sexueller Übergriff wird **beobachtet**

##### - Ruhe bewahren!

- Vermutung + Gründe oder Hinweise dokumentieren!
- Austausch mit Team/Fachberatungsstelle/ (Regional-)Leitung (→ dokumentieren)
- Keine Befragungen!

##### - Ruhe bewahren!

- Ruhig + zugewandt zuhören!
- Verständnisfragen stellen, ohne zu „bohren“
- Betroffener Person glauben!
- Keine Mitschuld geben!
- Keine Konfrontation mit der beschuldigten Person!
- Gespräch schnellstmöglich dokumentieren!

##### - Direktes Eingreifen!

- Wenn möglich, Übergriff ruhig und bestimmt stoppen!
- Schutz der/s Betroffenen gewährleisten!
- Ggf. Beweismittel sicherstellen!
- Beobachtungen und eigenes Eingreifen dokumentieren!
- Ggf. Info an Personensorgeberechtigte/Rechtliche/n Betreuer/in

Gibt es **zureichende Anhaltspunkte?**

nein

ja

Vermutung ist ausgeräumt

Dokumentation verschlossen aufbewahren

Vermutung lässt sich **nicht** austräumen oder wird von anderen Mitarbeitenden bestätigt

#### 3. Entscheidung über Intervention

#### 2. Meldung

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

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

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

*ggf. nächsthöhere Ebene/weitere Stellen*

Präpstliche Person zieht **externe Fachberatung** hinzu (Datenschutz beachten!)

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

- Ggf. Einleitung von Sofortmaßnahmen (Schutz Betroffener u. ä.)
- Interventionsauftrag: Maßnahmen oder Fallbearbeitung mit Beratungsstab
- Ggf. Vorklärung möglicher Befangenheiten von Beratungsstabsmitgliedern



#### 4. Fallbearbeitung (Geordnetes Verfahren)

**Einleitung von Maßnahmen**, wenn kein Beratungsstab notwendig ist  
z.B. bei Grenzverletzungen

**Beauftragung des Interventionsbeauftragten** mit dem Fallmanagement und **Einberufung eines Beratungsstabs** durch die Pröpstliche Person



#### 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 festlegen (ggf. Pressemitteilung)

##### Schutzbedürftige Person

- Schutz und räumliche Trennung von beschuldigter Person.
- Hilfsangebote für Betroffene/n und ggf. Sorgeberechtigte anbieten.
- Willen beachten!
- Keine „klärenden“ Gespräche mit Beschuldigtem/r initiieren!
- Über alle Handlungsschritte informieren!

##### Fürsorgepflicht & Umgang mit...

###### Aufdeckende/n:

- Supervision/ggf. Rechtsbeistand anbieten.

###### Beschuldigte/n:

- Ggf. aufgrund Gefährdungseinschätzung v. Dienst freistellen.
- Beratungsangebot vermitteln.
- Trennung von Dienstaufsicht und Seelsorge!
- Gerüchten vorbeugen, Situation versachlichen.
- Daten- und Persönlichkeitsschutz beachten!
- Über Sachlage informieren. (Achtung: Keine für mögl. polizeiliche Ermittlungen relevanten Informationen geben!)
- Möglichkeit zur Stellungnahme bieten, sofern dies keine zusätzliche Gefährdung beinhaltet.

##### Einrichtung

###### Mitarbeiter/innen:

- Erforderliche Informationen zeitnah an sie weitergeben.
- Team-Supervision/ Beratung anbieten.
- Umgang mit Betroffenen klären / Alltagsgestaltung besprechen.
- Information, wer Auskünfte erteilen darf - wer nicht.

###### Eltern/Kinder/Jugendliche/ Öffentlichkeit:

- Ansprechpartner/in benennen.
- Verbreitung von Gerüchten mit sachlichen Informationen begegnen.
- Grenzen der Auskunftsmöglichkeit deutlich machen (Schutz aller Beteiligten).



Vermutung ist **ausgeräumt**

Vermutung **weder erhärtet noch ausgeräumt**

Vermutung **bestätigt sich**



Beratungsstab leitet **Rehabilitationsverfahren** ein

Beratungsstab berät weitere Maßnahmen

Dienstvorgesetzte/r leitet arbeitsrechtliche Schritte ein

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

## 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 angemessene 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 Betroffenen schutzes 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 Ev.-Luth. 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 gesetz-

<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

lichen Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe (§8a SGB VIII), dem Bundeskinderschutzgesetz, 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 offen stehenden 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.

## **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 Grenzüberschreitungen 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).

---

<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

## **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 vor- kommt“! 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). 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.

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

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

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 Landeskirchenebene ihre Aufgabe. Bei vermutter 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>

*„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 (Stabstelle 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!

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

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

## **Aufgaben der Meldebeauftragten**

Zu den Aufgaben der Meldebeauftragten gehört es, meldende Personen frühzeitig darauf hinzuweisen, dass Meldebeauftragte zur Weiterleitung sämtlicher Informationen verpflichtet sind, auch gegen den Willen der meldenden Person und bei anonymen Meldungen. Sie haben die einge-

*„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)*

henden 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 z.B.: ... es tagt ein Beratungstab, ... das Verfahren ruht gerade, weil die Staatsanwaltschaft Ermittlungen aufgenommen hat... das Verfahren wird nun abgeschlossen...) auf dem Laufenden.

Für die Information Betroffener wird von der Verfahrensleitung eine andere Person gewählt, die die Möglichkeit haben muss, Vertraulichkeit über Gesprächsinhalte gewähren 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 oder Prozessbegleiter 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 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

### 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

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

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

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.

*„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.

### **Beratungsstab**

Der Beratungsstab ist eine zur Verschwiegenheit verpflichtete Arbeitsgruppe im Kirchenkreis, die personell und fachlich so besetzt ist, dass es bestmöglich zur Lagebeurteilung und Entscheidungsfindung für Interventionsmaßnahmen dient. Er 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 an ihm mitwirken.<sup>12</sup>

#### **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 Beratungstabes**

Aufgabe des Beratungstabes 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, u.a. 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.

<sup>12</sup> s. S. 8

## 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>13</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 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.

### 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)

### 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.

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.

<sup>13</sup> s. auch Materialanhang Kopiervorlage „Erstdokumentation“

## **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>14</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, z.B.:

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

---

<sup>14</sup> Vgl. u.a. Deegener 2010

## **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, Schutzbedürftigen
- 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 Wahrneh-

mung des Schutzauftrages die Anwendung des in SGB VIII, § 8a beschriebene 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 bspw. zum Verhalten eines Kindes, Jugendlichen und anderen 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 Reflektionskultur hilfreich, um Vermutungen ansprechen zu können.

#### Begründete Vermutung

Betroffene/r oder nahe stehende 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.

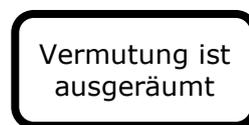
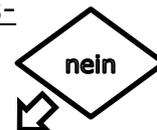
Es gibt zwei unterschiedliche Wege zur Klärung der Frage von zureichenden Anhaltspunkten, wobei stets darauf zu achten ist, dass Gerüchten vorgebeugt wird:

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.

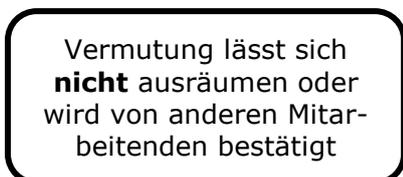
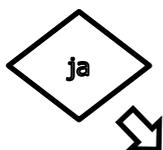
b) Wird eine Befangenheit vermutet, richtet sich die Vermutung gegen eine/n der Ansprechpersonen, oder wird aus anderen Gründen nicht gewünscht, die Situation intern zu besprechen, kann eine kirchliche oder externe Fachberatungsstelle um Unterstützung bei der Einschätzung gebeten werden. In diesem Fall 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>15</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,...



und



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

<sup>15</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.

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 Falle 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.

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 anonymes 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- & 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

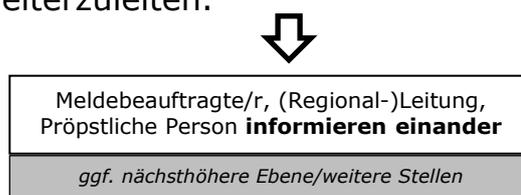
Die Meldepflicht wird ausgeübt, indem die Informationen zu einer Vermutung, für die es zureichende Anhaltspunkte gibt, unverzüglich an den/die vom Kirchenkreis bestellte/n Unabhängige/n Meldebeauftragte/n weitergegeben werden.

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

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.



## 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.

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 + und externe Fachberatung

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

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>16</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.



**Einleitung von Maßnahmen**, wenn kein Beratungsstab notwendig ist  
z.B. 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 z.B. 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

<sup>16</sup> Verdunkelungsgefahr liegt vor, wenn es Tatsachen gibt, die darauf hinweisen, dass ein Beschuldigter Beweismittel beiseite schaffen möchte. (Quelle: jura-online.de)

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 Interventionschritt 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 pröpstliche 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>17</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)

<sup>17</sup> vgl. Arbeitshilfe Umsetzung PräVg, S. 43

### **Feste Beratungsstab-Mitglieder:**

*(ggf. nächsthöhere Ebene)*

- Zuständige Pröpstin/zuständiger Propst
- Leitung der Einrichtung
- Interventionsbeauftragter
- Externe Fachberatungsstelle
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Stabstelle Recht

### **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>18</sup>

#### **Fallmanagement mit externer Fachberatung**

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- mögliche Befangenheiten/Interessenkonflikte klären</li><li>- Aufgaben, Rollen, Interessenvertretung festlegen</li><li>- Abklärung der Faktenlage</li><li>- Handlungsschritte planen</li><li>- Sicherstellung der Dokumentation aller Verfahrensschritte</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Zuständigkeiten klären</li><li>- Schutzmaßnahmen installieren</li><li>- Begleitung aller Beteiligten sichern</li><li>- interne und externe Kommunikation festlegen (ggf. Pressemitteilung)</li></ul> |
|---|--|

<sup>18</sup> s. Materialanhang „Haltungs- und Prüffragen - Checkliste Prüfroutinen“

## Lagebeurteilung und Maßnahmenplan

### Arbeitsfähigkeit des Beratungstages

- Frage, ob jemand dem Legalitätsprinzip unterliegt<sup>19</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
- 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>20</sup> vorgebeugt werden muss

#### b) Abklärung der Faktenlage

- Prüfung von Befangenheiten weiterer Beteiligter
- Recherche relevanter Informationen
- Bewertung des Sachverhalts & erneute Plausibilitätsprüfung
- Prüfung der Rechtslage (Dienst-, Arbeits-, Strafrecht)
- Prüfung der Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden<sup>21</sup>

<sup>19</sup> s. S. 8

<sup>20</sup> vgl. S. 15

<sup>21</sup> vgl. § 12 Abs. 4 Sätze 2 und 3 PrävgAusfVO

s. auch Materialanhang „Überlegungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“

**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.

### 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>22</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 Leitungskräfte 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>23</sup>
- Wer behält analoge und digitale Medien im Blick?

<sup>22</sup> s. auch nächste Seite „Gespräche mit Betroffenen“

<sup>23</sup> durch Verfahrensleitung oder beauftragte Person, vgl. § 12 Abs. 8 PräVG AusfVO

## e) Erforderliche Gespräche

- mit Betroffenen
- mit Zeugen/innen
- Anhörung der/s Beschuldigten<sup>24</sup>

### 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 betroffenenensensiblen 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.

---

<sup>24</sup> nur soweit dies ohne Gefährdung von Betroffenen oder der Aufklärung des Sachverhaltes im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist!

### **Mitarbeiteranhörung - Mitarbeitergespräch**

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 dienstvorgesezte 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>25</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  
**ausgeräumt**

... 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.

<sup>25</sup> s. S. 18 und Materialanhang „Haltungs- und Prüffragen - Checkliste Prüfroutinen“

Umso wichtiger ist es, die Wahrung der Persönlichkeitsrechte im Verfahren von Beginn an einzuhalten und Gerüchten vorzubeugen.



Beratungsstab leitet  
**Rehabilitations-**  
**verfahren** 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!

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**

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.



Dienstvorgesetzte/r  
leitet arbeitsrechtliche  
Schritte ein

Bei ehrenamtlich Tätigen wird 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>26</sup>

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

<sup>26</sup> vgl. S. 19/20 und Materialanhang „Überlegungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“



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

### **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>27</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 beigefügt 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:

---

<sup>27</sup> vgl. § 12 Abs. 7 PräVGAusfVO und Arbeitshilfe Umsetzung PräVG S. 50

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>28</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>29</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 Ev. Kirche, das durch Dunkelfeldstudien und unabhängige wissenschaftliche Expertise die systemischen Risiken noch umfassender aufdecken und noch passgenaueren Präventionsmaßnahmen zukünftig verhindern soll.

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!

<sup>28</sup> In der Nordkirche geschieht dies derzeit durch die Unterstützungsleistungskommission.

<sup>29</sup> vgl. Bericht des Beauftragtenrates auf der EKD-Synode vom 10. - 13.11.19

## **Quellen:**

### *Krisenleitfaden*

Damit Probleme nicht zur Krise werden - Leitfaden für den Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein, Stabstelle 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, Ev.-Luth. 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, Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Landeskirchenamt Dezernat Kirchliche Handlungsfelder, Feb. 2019.

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, Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt, 2. Auflage April 2020

### *Arbeitshilfe Umsetzung PrävG*

Das Präventionsgesetz der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland - Arbeitshilfe zur Umsetzung für Fach- und Führungskräfte in der Nordkirche, Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Stabstelle Prävention, November 2020

## 1. 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 Rückruf*

**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, Mi, Fr 9-14 Uhr, Di & Do 15-20 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](mailto:maennerberatung@fnrkiel.de)  
[www.maennerberatung-sh.de](http://www.maennerberatung-sh.de)

**Ansprechstelle für Missbrauchsoffer in der EKD**

Nicole Toms  
Tel. 0511 - 27 96 283 [praevention@ekd.de](mailto: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](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)  
[www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

## 2. 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, Mi, Fr 9-14 Uhr, Di & Do 15-20 Uhr*

### **Kinderschutz-Zentrum Kiel**

für Kiel und 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 - 8899432 (*Mo - Fr 09-12, 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

### 3. 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. 04321 - 498 118 oder  
**0157 - 78 87 35 27** lars.palme@altholstein.de

#### Zentrale Meldestelle der Nordkirche: Stabsstelle Prävention

Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt  
Holstenkamp 1, 22525 Hamburg

Katharina Seiler (Leitung) Tel 040-4321 6769 – 0  
meldung@praevention.nordkirche.de  
www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

#### 4. 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*

#### 5. Anlaufstellen für (potentielle) Täter/innen

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

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

#### Institut für Sexualmedizin und Forensische Psychotherapie

Zentrum für Integrative Psychiatrie - ZIP gGmbH  
Campus Kiel, Niemansweg 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

## 6. Hilfen für Betroffene

### Die Anerkennungskommission der Nordkirche

- Anerkennung in Form von Gesprächen und individuellen Hilfeleistungen
- für gegenwärtige oder vergangene Fälle
- Gespräche sind vertraulich; auch anonyme Kontaktaufnahme möglich

#### Die Anerkennungskommission

Wenn Sie sexualisierte Gewalt oder sexuelle Grenzverletzungen im Bereich der Nordkirche erlebt haben, bietet Ihnen die Kirche Anerkennung in Form von Gesprächen an.

Die Kommission hört Ihnen zu und schenkt Ihnen Glauben. Sie erkennt erlittenes Unrecht an und benennt die Verantwortung der Institution. Aus dem Dialog heraus bringt sie gemeinsam mit der betroffenen Person individuelle und auf sie zugeschnittene Hilfeleistungen auf den Weg.

Die Kommission ist besetzt mit Personen, die dem Thema sexualisierte Gewalt beruflich oder aus persönlichem Engagement aus verschiedenen Perspektiven nahestehen. Es gibt Mitglieder mit einem Hintergrund aus dem Bereich Therapie, Recht, Psychologie, Soziale Arbeit und Kirche.

#### Lotsinnen und Lotsen

können Betroffene durch das Verfahren begleiten. Sie arbeiten ehrenamtlich und stehen der betroffenen Person beratend und stärkend zur Seite. Des Weiteren können sie über den Verlauf des Verfahrens informieren. Der oder die Betroffene kann die Lotsenperson bitten, stellvertretend für ihn oder sie zu sprechen und beim schriftlichen oder mündlichen Austausch zu vertreten. Die Lotsinnen und Lotsen stehen unter Schweigepflicht.

Unterschiedliche Lotsinnen und Lotsen – überwiegend aus unabhängigen Opferhilfe- und Beratungseinrichtungen – sowie eine kirchliche Lotsin stehen Betroffenen zur Verfügung. Diese sind frei wählbar. Die Geschäftsführung der Anerkennungskommission vermittelt gerne deren Kontaktdaten.

*Abruf: 09.01.24, Quelle: <https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/beratung-begleitung/anererkennung>*

#### Fragen zur Anerkennung - siehe:

<https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/beratung-begleitung/anererkennung/#c275>

#### Kontakt zur Kommission

**N.N.**, Geschäftsführer\*in der Anerkennungskommission, Stabstelle Prävention

c/o Stabsstelle Prävention

Holstenkamp 1; 22525 Hamburg

Tel. +49 40 4321 6769 0

E-Mail: [geschaeftsfuehrung@anererkennungskommission.de](mailto:geschaeftsfuehrung@anererkennungskommission.de)