



Nordelbische Evangelisch-
Lutherische Kirche

sexualisierte Gewalt
in der Kirche

Gewalt
sexualisierte
Gewalt

Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt

Eine Handreichung für Verantwortliche
in Kirche und Diakonie

Diakonie 

Hamburg

Diakonie 

Schleswig-Holstein

Herausgegeben von:

Nordelbische Kirche
 Diakonisches Werk Hamburg
 Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
 Hamburg/Kiel 2010, 4. Auflage

Die Autorinnen und der Autoren:

Dr. Ingo Habenicht, Pastor, Pastoralpsychologe (DGfP)
 ehem. Vorstand Hilfswerk im Diakonischen Werk Hamburg

Ingeborg Kerssenfischer, Juristin
 ehem. Gleichstellungs- und Genderbeauftragte der
 Nordelbischen Kirche

Ulrich Kruse, Diplom-Psychologe,
 Leiter der Hauptstelle für Erziehungs-, Familien-, Ehe- und
 Lebensberatung beim Diakonischen Werk Schleswig-Holstein

Stephanie Meins, Juristin
 Gleichstellungs- und Genderbeauftragte der Nordelbischen Kirche

Bettina Seiler, Pastorin, Pastoralpsychologin (DGfP)
 ehem. Leiterin der Telefonseelsorge Hamburg
 Diakonisches Werk Hamburg

Fachliche Verantwortung und Redaktion:

Runder Tisch gegen sexualisierte Gewalt in der Kirche

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6	Vorschriften gegen den Beschuldigten bzw. die Beschuldigte
Der Zweck der Handreichung		• bei Kirchenbeamten bzw. Kirchenbeamtinnen
Sexualisierte Gewalt in der Kirche		• bei Pastoren bzw. Pastorinnen
		• bei Personen im Ruhestand
		• Verjährungsfristen
2. Handeln von Dienstvorgesetzten in Bezug auf das Opfer	8	Vorgehen bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen des oder der Beschuldigten
Vorgehen bei Verdacht oder Anschuldigung		Vorgehen bei ehrenamtlicher Tätigkeit des oder der Beschuldigten
• Gespräch mit dem Opfer oder den Opfern		
Hilfen für Opfer		4. Umgang mit der Öffentlichkeit
• Notfalltelefon		17
• Beratung		5. Präventive Maßnahmen
• Seelsorge und therapeutische Begleitung		19
• Rechte durch das Disziplingesetz		• Zusätze in Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen, Rahmenvereinbarungen
3. Handeln von Dienstvorgesetzten gegenüber dem potenziellen Täter oder der Täterin	11	• Verpflichtung zur Supervision
Erste Maßnahmen		• Beschwerdemanagement
• Gespräch mit dem oder der Beschuldigten		• Visitation, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch
• Weitere Beweismittel		• Aus- und Fortbildung, Fachtagungen, Konvente
Vorgehen bei mutmaßlichen Straftatbeständen		6. Kontaktadressen, Beratungsstellen
• Mögliche Straftatbestände		21
• Anzeigeerstattung		Beratung und Hilfe für Verantwortliche
• Einwilligung des Opfers		Beratung und Hilfe für Betroffene
• Zusammenarbeit mit der Polizei		Beratung und Hilfe für Täter und Täterinnen
Vorgehen nach dienstrechtlichen		

Vorwort des Runden Tisches gegen sexualisierte Gewalt in der Kirche

Sehr geehrte, liebe Kolleginnen
und Kollegen,

mit der vorliegenden Handreichung für Verantwortliche in Kirche und Diakonie wollen wir als Runder Tisch gegen sexualisierte Gewalt in der Kirche Ihnen als Verantwortlichen eine Orientierung bei Fällen von sexualisierter Gewalt geben. Wir sehen in unserer Kirche Handlungsbedarf. Wir wollen das Thema sexualisierte Gewalt offen benennen, Opfern helfen und angemessene Wege im Umgang mit Tätern und Täterinnen aufzeigen.

Der Text dieser Handreichung beschränkt sich darauf, einen raschen Überblick über das Problem zu geben.

Der Runde Tisch gegen sexualisierte Gewalt in der Kirche vermittelt gerne kompetente Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, um mit Ihnen dieses Thema zu beraten.

Neben dieser Handreichung hat der Runde Tisch für die Fortbildung Materialien entwickelt zum Thema „*Sensibilisierung im Umgang mit sexualisierter Gewalt*“. Diese können Sie anfordern bei Patchwork, Pastorin Irmgard Nauck, Eiffelstr. 3, 22769 Hamburg, Tel. 040-38610843, Fax: 040-38038660, info@patchwork-hamburg.org

Mitglieder am Runden Tisch gegen sexualisierte Gewalt in der Kirche:

- Gudrun Bielitz-Wulff, Personal- und Gemeindeentwicklung, KK Rendsburg-Eckernförde
- Hella Hinrichsen, Beratungsstelle Sperrgebiet, Hamburg,
- Rainer Kluck, Kirchenkreis Hamburg-Ost,
- Julika Koch, Arbeitsstelle Gewalt überwinden der NEK, Hamburg
- Ulrich Kruse, Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Rendsburg
- Stephanie Meins, Gleichstellungs- und Genderbeauftragte der NEK, Kiel
- Dr. Katrin Meuche, Nordelbisches Jugendpfarramt, Hamburg
- Irmgard Nauck, Beratungsstelle Patchwork, Hamburg
- Thomas Schollas, Gleichstellungs- und Genderbeauftragter der NEK, Kiel

Geleitwort von Bischof Ulrich, Frau Thobaben und Frau Stoltenberg

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in Kirche und Diakonie!

Das Ihnen vorliegende Heft für Verantwortliche in Kirche und Diakonie mit dem Titel „Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt“ erscheint in einer überarbeiteten Neuauflage.

„Wir wollen es nicht – doch sexualisierte Gewalt kommt vor, auch in der Kirche.“ – Dieser erste Satz der Einleitung ist unverändert gültig. Leider!

Ursprünglich wurde diese Handreichung durch den „Runden Tisch gegen Gewalt und Missbrauch in der Kirche“ anlässlich der ökumenischen Dekade „Gewalt überwinden“ in Auftrag gegeben und im Dezember 2003 von der Kirchenleitung zustimmend zur Kenntnis genommen. Schnell war die erste Auflage vergriffen und ein Nachdruck erforderlich, zumal der Text weit über Nordelbien hinaus große Beachtung gefunden hat. Für diese Neuauflage wurde der Text überarbeitet und notwendigen Aktualisierungen unterzogen.

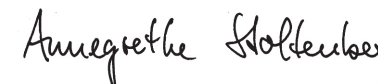
Die vorliegende Handreichung bietet für Verantwortliche in allen kirchlichen und diakonischen Arbeitsbereichen eine Grundlage, wie ein Verdacht auf sexuel-

len Missbrauch und Gewalt sorgsam geklärt werden kann. Es werden wichtige Hinweise darauf gegeben, welche Schritte sinnvoll, möglich und nötig sind, um mit den verschiedenen Beteiligten umsichtig und zugleich professionell umzugehen. Auch für die Zusammenarbeit mit den Medien und für präventive Maßnahmen sind wichtige Informationen aufgeführt.

Wir alle hoffen, dass Sie nie auf diese Handreichung zurückgreifen müssen. Sollte es aber doch nötig sein, soll sie Ihnen gute Unterstützung bieten für einen hilfreichen Umgang mit den Betroffenen und zur Klärung aller anstehenden Fragen.



Bischof Gerhard Ulrich,
Vorsitzender der Kirchenleitung
der Nordelbischen Evangelisch-
Lutherischen Kirche



Landespastorin Annegrethe Stoltenberg
Leiterin des Diakonischen Werks
Hamburg



Landespastorin Petra Thobaben
Leiterin des Diakonischen Werks
Schleswig-Holstein

1. Einleitung

Der Zweck der Handreichung

Wir wollen es nicht – doch sexualisierte Gewalt kommt vor, auch in der Kirche. Nur wer davor trotz aller Tabus die Augen nicht verschließt, kann sexualisierte Gewalt stoppen, dem Opfer helfen, gute Wege zum Umgang mit dem Täter oder der Täterin finden und die Glaubwürdigkeit der Verantwortlichen sowie der betroffenen Institutionen bewahren. Die vorliegende Handreichung will daher insbesondere Vorgesetzten in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Diensten, Werken sowie in weiteren kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zur Orientierung bei Fällen von sexualisierter Gewalt dienen und darüber hinaus auch Hinweise zum Umgang mit der Öffentlichkeit und zur Prävention geben.

Dieser Text ist bewusst knapp gehalten und beschränkt sich darauf, einen raschen Überblick über das Problem zu geben. Wer mit sexualisierter Gewalt in seinem Verantwortungsbereich konfrontiert wird, sollte unbedingt kompetente Personen und Stellen, wie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, entsprechende Einrichtungen des Nordelbischen Kirchenamts, Beratungsstellen und dergleichen hinzuziehen.

Sexualisierte Gewalt in der Kirche

Thema der Handreichung ist die sexualisierte Gewalt sowohl in verbaler als auch in körperlicher Form. Anderes missbräuchliches Verhalten gegenüber Menschen, z. B. ihre emotionale oder finanzielle Ausnutzung, wird hier nicht behandelt.

Unter sexualisierter Gewalt wird ein Fehlverhalten unter Ausnutzen einer Beziehung, die durch Abhängigkeit oder Unterordnung des Opfers geprägt ist, verstanden. Diese Definition hat Unschärfen. Was jemand als sexualisierte Gewalt empfindet, ist sowohl von Person zu Person verschieden als auch von kulturspezifischen Bedingungen abhängig. Beispielsweise können Eltern aus unterschiedlichen Kulturkreisen sehr voneinander abweichende Vorstellungen darüber haben, wie sich ein Erzieher in einer Kindertagesstätte den Mädchen nähern darf und wie nicht. Sensibilität für solche Fragen ist daher in allen kirchlichen und diakonischen Handlungsfeldern angezeigt. Die Identifikation mit dem potenziellen Opfer ist ein möglicher Zugang, um zu überprüfen, ob eine Handlung grenzverletzend ist oder nicht. Grenzverletzend handelt mit Sicherheit, wer gegen den (ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten) Willen eines Menschen handelt.

Sexualisierte Gewalt beginnt jedoch in Beziehungen, die durch Abhängigkeitsverhältnisse geprägt sind, oft viel früher. Beispielsweise gestattet die Asymmetrie einer seelsorgerlichen, beraterischen oder therapeutischen Beziehung nicht, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sexuelle Interessen an dem ihm oder ihr anvertrauten Menschen zu befriedigen versucht, selbst wenn dieser das wünscht oder zu wünschen scheint. Das gilt auch in der Zeit nach Abschluss eines solchen Prozesses.

Neben strafbaren sexuell übergriffigen Handlungen (dazu siehe unten) gibt es sexualisiertes Verhalten, das zwar nicht strafbar, aber dennoch missbräuchlich ist. Der ethisch gebotene Respekt vor dem oder der jeweils anderen verbietet solche Handlungen. Wird die sexuelle Integrität von Menschen verletzt, liegt sexualisierte Gewalt vor.

2. Handeln von Dienstvorgesetzten in Bezug auf das Opfer

Vorgehen bei Verdacht oder Anschuldigung

- Gespräch mit dem Opfer oder den Opfern

Wenn ein Opfer sich an Sie als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzten wendet, ist es wichtig, erst einmal zuzuhören, ohne das Gehörte in Zweifel zu ziehen. Es ist für Betroffene sehr schwer, über das Erlebte zu sprechen; dies gilt besonders für Einzelheiten. Möglicherweise ist die Person traumatisiert.

Für die Beweisführung sind alle Umstände wichtig. Es müssen jedoch Tatsachen dargelegt werden, die über bloße Gerüchte und anonyme Beschuldigungen hinausgehen.

Achtung: *Wenn das Gespräch seelsorgerliche Tendenzen bekommt und Sie die oder der Dienstvorgesetzte sind, dann müssen Sie ihr Gegenüber rechtzeitig darauf aufmerksam machen, dass Sie hier in der Funktion als Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter handeln und deshalb nicht als Seelsorgerin bzw. Seelsorger zur Verfügung stehen können.*

Geistliche haben wegen des Seelsorge- und Beichtgeheimnisses ein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 StPO (Strafprozessordnung). Auch im zivilgerichtlichen Verfahren besteht aus diesen Gründen ein Aussageverweigerungsrecht nach § 383 Abs. 1 Ziff. 4 ZPO (Zivilprozessordnung).

Es ist aber wichtig, dass Opfer anderweitig seelsorgerlich begleitet und beraten werden (siehe dazu unter „Hilfen für Opfer“). Wenn der oder die Beschuldigte ebenfalls in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Ihrer Einrichtung steht, dann haben Sie gegenüber beiden eine Fürsorgepflicht.

Hilfen für Opfer

Als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter sollten Sie Opfer (bei Kindern deren Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigte) auf entsprechende Beratungsstellen aufmerksam machen. Es kann sinnvoll sein, Betroffene dazu zu ermutigen, Anzeige zu erstatten, am besten im Zusammenwirken mit einer zuständigen Beratungsstelle (siehe dazu die Abschnitte „Beratung“ sowie „Einwilligung des Opfers“).

• Notfalltelefon

Besteht der Verdacht, dass mehrere oder gar viele Opfer betroffen sind, sollte ein Notfalltelefon eingerichtet werden. Dazu sollte eine Telefonnummer intern und gegebenenfalls auch öffentlich bekannt gemacht werden, unter der eine kompetente Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner für einige Tage oder Wochen rund um die Uhr möglichst problemlos zu erreichen ist (gegebenenfalls eine Handy-Nummer). Diese Person sollte auf Anfragen von Betroffenen, Behörden, Medien usw. kompetent reagieren können und alle dafür notwendigen Informationen stets aktuell erhalten (Beauftragte bzw. Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit, eine Vertreterin oder ein Vertreter einer vorgesetzten Dienststelle o. ä.).

• Beratung

Die notwendige Beratung der Opfer kann nur durch unabhängige Stellen erfolgen. Da sexuelle Gewalt in unserer Gesellschaft noch immer tabuisiert wird, ist es für Betroffene enorm schwer, das Geschehene überhaupt zu offenbaren. Zudem werden die Opfer durch die gängigen Verfahren oft stigmatisiert. Sie müssen darauf hingewiesen werden, worauf sie sich einlassen, wenn sie Anzeige erstatten. Durch die verschiedenen Beweislastregeln im Straf-, Zivil- und Disziplinarverfahren kann es geschehen, dass die

Betroffenen erneut die Erfahrung machen, Opfer von Machtausübenden zu werden. Wenn es gelingt, dass der Täter bzw. die Täterin seine bzw. ihre Schuld anerkennt, kann eine Basis dafür entstehen, mit der Tat und den Folgen verantwortlich umzugehen. Dies kann die Bearbeitung des Geschehens für das Opfer fördern.

• Seelsorge und therapeutische Begleitung

Dass Menschen, die im Arbeitsfeld der Kirche zu Opfern sexualisierte Gewalt wurden, ein Anrecht auf eine kompetente seelsorgerliche Begleitung haben, versteht sich von selbst. Sie brauchen gerade in dieser Situation die Gewissheit, dass Kirche sie ernst nimmt und nicht etwa den Mantel des Schweigens um die Vorfälle hüllt. Zudem ist es wünschenswert, dass den Opfern Adressen von Therapeuten, Therapeutinnen oder Therapiegruppen genannt werden. Wenn möglich, sollten auch die Kosten für eine Behandlung übernommen werden.

• Rechte durch das Disziplinalgesetz

Mir ihrem Disziplinalgesetz hat die VELKD als erste Kirche auf diesbezügliche Fälle reagiert. So ist nun u. a. geregelt, dass sich die Zeugin oder der Zeuge eines Beistandes bedienen kann (§ 70 a

DiszplG)*. Dieser kann Fragen beanstanden und beantragen, den beschuldigten Pastor oder die beschuldigte Pastorin bzw. den beschuldigten Kirchenbeamten oder die beschuldigte Kirchenbeamtin für die Dauer der mündlichen Vernehmung der Zeugin oder des Zeugen von der mündlichen Verhandlung auszuschließen (§ 63 Abs. 1 DiszplG)*. Lediglich die Verteidigerin bzw. der Verteidiger wird zugelassen. Ebenso kann die Öffentlichkeit von der Verhandlung ausgeschlossen werden, und bei Minderjährigen kann die Vernehmung durch Videoaufnahmen zugelassen werden (§ 67 Abs. 3 DiszplG)*.

- Rechte nach dem AGG**

In den Fällen sexueller Belästigung kann sich das Opfer auch an die nach § 13 AGG zuständige Beschwerdestelle wenden. Ferner hat es ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergreift. Die Betroffenen verlieren dabei nicht ihren Anspruch auf Entgelt. Möglicherweise hat das Opfer auch Anspruch auf Schadensersatz (z.B. Behandlungskosten).

* Achtung! Ab 01.07.2010 gilt das Disziplinarrecht der EKD!

** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

3. Handeln von Dienstvorgesetzten gegenüber dem potenziellen Täter oder der Täterin

Erste Maßnahmen

- Gespräch mit dem oder der Beschuldigten

Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass es oft sehr schwer fällt, sich Beschuldigte als Täter oder Täterinnen vorzustellen. Oftmals sind Beschuldigte in einer höheren Position und haben eine gute Reputation. Da die Delikte meist einen Machtmissbrauch und eine Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses beinhalten, sollte man sich um Objektivität bemühen. Auch ist damit zu rechnen, dass von den Beschuldigten alles geleugnet und stattdessen das Opfer beschuldigt wird. Daher ist eine genaue Recherche der Umstände sehr wichtig.

Ebenso kann es sich aber auch um eine falsche Anschuldigung handeln. Bis zum Beweis des Gegenteils ist erst einmal von der Unschuldsvermutung auszugehen.

Dennoch empfiehlt es sich, auch vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen (siehe dazu unter „Vorgehen“).

Die Mitteilung über den Vorwurf von strafrechtlichen Handlungen einzelner kann auch über die Staatsanwaltschaft erfol-

gen. Gemäß Nr. 22 der Mitteilungspflichten in Strafsachen (MiStra) ist die Staatsanwaltschaft verpflichtet, in Strafsachen gegen Geistliche einer Kirche sowie gegen Beamtinnen und Beamte einer Kirche die Erhebung der öffentlichen Klage bzw. den Erlass eines Urteils mitzuteilen

- Weitere Beweismittel

Den Anschuldigungen oder Verdachtsmomenten ist unverzüglich nachzugehen. Dies beinhaltet u. a. mögliche weitere Zeuginnen und Zeugen, Opfer und Beschuldigte anzuhören.

In der Regel steht die Aussage des Opfers als einziges Beweismittel zur Verfügung. Dies kann zur Folge haben, dass ein Glaubwürdigkeitsgutachten über die Zeugin oder den Zeugen erstellt werden muss, was für das Opfer eine erhebliche Belastung bedeutet. Daher sollte auch nach persönlichen Aufzeichnungen, Zeugen des Hörensagens (Freunde und Freundinnen, Kolleginnen und Kollegen), ärztlichen Behandlungen und Therapien aufgrund sexueller Gewalt u. ä. gefragt werden. Mitunter ist es hilfreich zu recherchieren, ob es andere Vorfälle gegeben hat, denen bisher nicht nachgegangen worden ist. Ein Indiz dafür kann sein, dass

es viele Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegeben hat. Nach Beendigung aller Ermittlungen sind die Umstände abzuwägen und die Glaubwürdigkeit der Informationen abzuschätzen.

Vorgehen bei mutmaßlichen Straftatbeständen

- **Definition von sexualisierter Gewalt und strafrechtliche Definitionen**

Sexualisierte Gewalt ist, wenn an jemandem gegen sein/ihr wissentliches Einverständnis unter Ausnutzung einer Überlegenheit, z. B. eines Erfahrungs- oder Machtgefälles oder durch Ausnutzung einer Abhängigkeit sexuelle Handlungen begangen werden oder diese Person dazu bewegt wird, an sich oder anderen sexuelle Handlungen zu vollziehen.

Was Gewalt ist, was eine sexuelle Handlung ist, bestimmt sich nach sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen vorrangig aus der Perspektive des Opfers und seinem konkreten Erleben der Tatsituation. Das kann jedoch nach strafrechtlichen Gesichtspunkten anders gewertet werden. Das Strafgesetzbuch definiert nicht positiv, was unter einer sexuellen Handlung zu verstehen ist. In § 184 g Nr. 1 StGB heißt es lediglich, dass sexuelle Handlungen im Sinne des Gesetzes nur solche sind, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind.

Sexualisierte Gewalt von Abhängigen beginnt jedoch häufig in einer Vielzahl von Fällen mit eher beiläufigen flüchtigen Übergriffen. Wird die Erheblichkeitsgrenze nicht überschritten, bleiben diese Übergriffe – soweit überhaupt nachweisbar – in aller Regel straffrei (eventuell ist § 185 StGB - Beleidigung gegeben). Im Übrigen soll nach der Auffassung des BGH bei der Definition nicht auf das persönliche Empfinden des Tatopfers, sondern auf die Sicht eines objektiven Betrachters/einer Betrachterin abgestellt werden, d.h. darauf, ob für ihn/sie der Sexualgehalt der Handlung erkennbar ist (Lackner/Kühl, StGB § 184 g Rdn 2 mit weiteren Nachweisen).

- **Normen des StGB**

§ 174 StGB sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
 § 174a StGB sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
 § 174b StGB sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
 § 174c StGB sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
 § 176 StGB sexueller Missbrauch von Kindern
 § 176a StGB schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
 § 176b StGB sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 179 StGB sexueller Missbrauch von widerstandsunfähigen Personen
 § 182 StGB sexueller Missbrauch von Jugendlichen
 § 177 StGB sexuelle Nötigung und Vergewaltigung
 § 185 StGB Beleidigung (dies ist ein Antragsdelikt).

- **Anzeigerstattung**

Strafanzeige sollte vom Dienstherrn bzw. Dienstherrin in Absprache mit dem Nordelbischen Kirchenamt erstattet werden, wenn ein Anfangsverdacht i. S. des § 160 StPO gegeben ist (die be- und entlastenden Umstände sind zu ermitteln).

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. der Dienstherrin gebietet in jedem Fall, Beschuldigte vorher anzuhören. Zudem sollte der oder die Verdächtige wissen, dass die Erstattung einer Strafanzeige in Betracht kommt (BGH, NVwZ 2000, S. 1451-1453).

- **Einwilligung des Opfers**

Oft wollen die Opfer keine Strafanzeige erstatten. Es geht ihnen in vielen Fällen eher darum, einen weiteren sexuellen Übergriff in der Zukunft zu verhindern. Dennoch ist abzuwägen, ob es zum Schutz weiterer möglicher Opfer notwendig ist, Strafanzeige zu erstatten.

- **Zusammenarbeit mit der Polizei**

Wurde eine Strafanzeige erstattet, so ist mit den Justizbehörden zusammenzuarbeiten. Baldmöglichst muss Einsichtnahme in die Ermittlungsakten beantragt werden. Umgekehrt sollte den Justizbehörden auf Antrag nach den §§ 12, Abs. 7, oder 13 und 24 Datenschutzgesetz der EKD Akteneinsicht gewährt werden.

- **Informationspflicht**

Bei Fällen von sexueller Gewalt in einer Kindertagesstätte ist das zuständige Jugendamt zu unterrichten.

Vorgehen nach dienstrechtlichen Vorschriften gegen den Beschuldigten bzw. die Beschuldigte

- **Bei Kirchenbeamten bzw. Kirchenbeamtinnen**

Das Disziplinarrecht hat den Zweck, das Ansehen des kirchlichen öffentlichen Dienstes zu wahren. Amtsträgerinnen und Amtsträger müssen in ihrem Verhalten besonderen Anforderungen entsprechen. Werden Tatsachen bekannt, die die Annahme begründen, dass eine Amtspflichtverletzung begangen wurde, so ist ein Ermittlungsverfahren von der zuständigen Stelle einzuleiten. Die be- und entlastenden Umstände sind zu ermitteln. Aufgrund des Ergebnisses entscheidet die

einleitende Stelle, ob sie das Verfahren einstellt, eine Disziplinarverfügung erlässt oder das förmliche Verfahren einleitet (§§ 12-14 DiszG (Kirchengesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands über das Verfahren und die Rechtsfolgen bei Amtspflichtverletzungen))* . Beschuldigte sind vor Einleitung eines Ermittlungsverfahrens anzuhören. Deshalb ist gegen Kirchenbeamte oder Kirchenbeamtinnen ein Disziplinarverfahren einzuleiten, wenn sie schuldhaft gegen Amtspflichten verstoßen (§ 32 KBG-EKD (Kirchenbeamtengesetz der EKD). Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen verletzen ihre Amtspflicht, wenn sie schuldhaft die Obliegenheiten verletzen (...) oder sich innerhalb oder außerhalb ihres Dienstes nicht so verhalten, wie es von einem Kirchenbeamten oder einer Kirchenbeamtin erwartet wird (§ 132 DiszG)* . Die Amtspflichtverletzung kann sich auf andere Taten beziehen, es muss keine Strafrechtsverletzung sein. Handelt es sich um ein Strafverfahren, können die Ermittlungen ausgesetzt werden, bis die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft abgeschlossen sind. Es kann das Strafverfahren abgewartet werden.

In schweren Fällen kann die einleitende Stelle die Kirchenbeamtin oder den Kirchenbeamten vom Dienst suspendieren. Auch kommt eine einstweilige Versetzung oder Abordnung in Betracht.

Im Disziplinarverfahren kann die oder der Beschuldigte sich eines Beistandes be-

dienen oder einen Rechtsbeistand hinzuziehen (§ 43 Abs. 1 DiszG)* .

- **Bei Pastoren bzw. Pastorinnen**

Wie bei den Kirchenbeamten gilt dasselbe für das Verfahren gegen eine Pastorin oder einen Pastor gemäß §§ 117a, 118, 119 PfG VELKD in Verbindung mit dem Disziplinalgesetz der VELKD* .

- **Bei Personen im Ruhestand**

Das gleiche Verfahren gilt für Beschuldigte, die sich bereits im Ruhestand befinden.

- **Verjährungsfristen**

Da es gerade bei Straftaten wegen sexueller Gewalt oft sehr lange dauert, bis die Opfer sich entschließen, Anzeige zu erstatten, ist auf die Verjährungsregeln nach dem Disziplinarrecht besonders zu achten. § 4 DiszG* : Amtspflichtverletzungen, die eine schwerere Maßnahme als die Kürzung der Bezüge rechtfertigen, unterliegen nicht der Verjährung.

* Am 01.07.2010 tritt das Disziplinalgesetz der EKD in Kraft

Vorgehen bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen des oder der Beschuldigten

Eine fristlose Kündigung (§ 27 Absatz 4 KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag) i.V.m. § 626 BGB bzw. § 27 Absatz 3 KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie)), eine ordentliche Kündigung (§ 27 KAT/ § 27 KTD) oder eine Versetzung (§ 3 Absatz 7 KAT / § 3 Absatz 7 KTD) könnten in Betracht kommen, um das Opfer vor weiteren Übergriffen zu schützen.

In weniger schwerwiegenden Fällen kann eine Abmahnung oder ein Personalgespräch erfolgen.

Bei Teamarbeit ist nicht nur die Täterin oder der Täter abzumahnern, die oder der das massive Fehlverhalten begangen hat, sondern bei Duldung ist auch den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Team notfalls eine Abmahnung auszusprechen.

Massives Fehlverhalten, etwa bei Tätlichkeiten von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen gegenüber Betreuten, kann Grund für eine fristlose Kündigung oder zumindest für eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung sein.

Dies gilt auch bei langjährig beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und auch dann, wenn der Träger als Arbeitgeber zuvor keine Abmahnung erklärt hat. Diese Abmahnung ist bei schwerwiegenden Grenzverletzungen entbehrlich. Bei einer fristlosen Kündigung ist eine Frist von zwei Wochen ab Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes einzuhalten.

Auch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses liegendes, dem Arbeitgeber bei Einstellung nicht bekanntes, massives Fehlverhalten kann einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen.

Liegt lediglich ein Verdacht auf schwerwiegendes Fehlverhalten vor, der aber durch gewichtige Indizien gerechtfertigt ist, kann auch eine Verdachtskündigung in Betracht kommen (Frist 2 Wochen) – Dabei ist zu bedenken, dass eine Fehleinschätzung zu einem Schadensersatzanspruch führen kann.

Wichtig! Die Anhörungspflicht ist zu beachten, sonst ist die Kündigung unwirksam!

Auch ist stets zu bedenken, in welcher Weise die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung eingeschaltet werden muss. In jedem Fall sollte vorher ein Gespräch geführt werden, in dem die Vorwürfe erörtert werden. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann zu diesem Gespräch ein Mitglied der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung oder einen Rechtsbeistand hinzuziehen.

Bei sexueller Belästigung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten.

§ 3 Absatz 4 AGG:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Anforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen

sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Gemäß § 7 Absatz 3 ist eine Benachteiligung (auch sexuelle Belästigung) eine Verletzung der vertraglichen Pflichten. Nach § 12 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Vorgehen bei ehrenamtlicher Tätigkeit des oder der Beschuldigten

In diesem Fall besteht kein Arbeitsverhältnis. Möglicherweise besteht aber eine Vereinbarung, die das ehrenamtliche Verhältnis regelt. Auch hier ist letztlich eine Fürsorgepflicht der kirchlichen Stelle gegeben, so dass eine Anhörungspflicht besteht und eine sorgfältige Prüfung der Umstände erforderlich ist. Die Trennung von dem oder der Ehrenamtlichen unterliegt ansonsten keiner gesetzlichen Regelung, da die ehrenamtliche Tätigkeit auf freiwilliger Basis beruht.

*Achtung:
In solchen Fällen kann es ratsam sein,
sich rechtskundigen Rat zu holen.*

4. Umgang mit der Öffentlichkeit

Verantwortliche in Kirche und Diakonie sollten sich bei allem öffentlichkeitsrelevanten Handeln von zuständigen Dienststellen der Nordelbischen Kirche beraten und gegebenenfalls auch vertreten lassen. Darüber hinaus ist es zur Glaubwürdigkeit aller in solchen Angelegenheiten nun öffentlich handelnden Personen hilfreich, schon vor Auftreten von sexualisierter Gewalt ein Netz von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen aufzubauen und gute Kontakte zu Medien sowie zuständigen Stellen in Kirche und Diakonie zu pflegen.

Sexualisierte Gewalt kann, besonders bei schwerwiegenderen Fällen, rasch ein öffentliches Interesse wecken. Nachrichten darüber verbreiten sich dann in Windeseile, selbst wenn Stillschweigen vereinbart wurde. Es ist dringend zu empfehlen, zusammen mit einem oder einer für Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Professionellen das weitere Vorgehen zu beraten. Eventuell sollte die betroffene Institution von sich aus an die Öffentlichkeit gehen und nicht erst kritische Nachfragen abwarten. Zumindest können Presseerklärungen u. dgl. bereits vor entsprechenden Nachfragen vorbereitet werden. Die Fürsorgepflichten gegenüber dem Opfer und dem Täter oder der Täterin sowie die rechtlichen Grenzen sind dabei zu beachten, ohne andererseits etwas vertuschen zu wollen. Bei große

rem öffentlichen Interesse an einem Fall sollten Pressekonferenzen und ähnliche Veranstaltung nicht am Ort des Geschehens stattfinden, sondern an einem anderen Ort (Schutz der Betroffenen, der Beschuldigten, weiterer Personen wie z. B. Kolleginnen und Kollegen, der Institution).

Sinnvoll ist es, mit einem Anwalt oder einer Anwältin, die sich im Presserecht auskennt, Kontakt aufzunehmen, um auf eventuelle Verstöße gegen das Presserecht sofort reagieren zu können.

Falls bereits eine Beurlaubung vom Dienst ausgesprochen wurde, darf, solange die gegebenenfalls eingeschaltete Staatsanwaltschaft nicht schon von sich aus einen bestimmten Verdacht bekannt gemacht hat, aus Gründen des Datenschutzes nur die Tatsache der Suspendierung, aber nicht das mögliche Delikt mitgeteilt werden. Etwas anderes kann aber gelten, wenn in der Öffentlichkeit Gerüchte über noch schwerere Taten kursieren. Bis zum Abschluss eines Verfahrens wird nur der jeweilige Verfahrensstand mitgeteilt werden.

Ein guter professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit ist in jedem Fall von hoher Bedeutung, um insbesondere das Opfer, aber auch im notwendigen Umfang den

Beschuldigten bzw. die Beschuldigte zu schützen und die Glaubwürdigkeit der nun handelnden verantwortlichen Personen und der betroffenen Institution zu wahren oder gegebenenfalls wieder herzustellen. Der zentrale Punkt jeder Öffentlichkeitsarbeit ist die Glaubwürdigkeit. Wichtig ist, dass für Anfragen die Verantwortlichen schnell und unkompliziert erreichbar sind (z. B. über Handy – siehe auch im Abschnitt über das „Notfalltelefon“). Um einheitliches Auftreten nach außen zu gewährleisten, sind Informationen immer zuerst intern (Mitarbeitende) zu verbreiten, bevor sie extern weiter gegeben werden.

Stets ist außerdem zu überlegen, welche anderen Behörden, Institutionen oder Personen noch zu informieren sind. So ist es beispielsweise ratsam, bei einem Fall sexualisierter Gewalt in einer Kindertagesstätte sofort das zuständige Amt für Jugend zu unterrichten.

5. Präventive Maßnahmen

Mögliche präventive Maßnahmen sind beispielsweise:

- Zusätze in Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen, Rahmenvereinbarungen

Für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende sind Zusätze wie der folgende in Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen, Rahmenvereinbarungen usw. hilfreich: „Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet sich, keine sexuellen Kontakte zu einem Klienten oder einer Klientin aufzunehmen, die sich in Seelsorge, Beratung oder Therapie befinden. Besteht die Befürchtung, dass diese vertragliche Pflicht verletzt wird, so ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin verpflichtet, den Fall in der Supervision darzustellen. Besteht ein begründeter Verdacht auf sexuell übergriffiges Handeln, ist die Seelsorge, Beratung bzw. Therapie zu beenden.“

- Verpflichtung zur Supervision

Es sollte in allen kirchlichen Arbeitsfeldern selbstverständlich sein, dass entsprechende Fälle rechtzeitig supervisorisch bearbeitet werden können. Impulse, die in Richtung sexualisierte Gewalt zielen oder zielen könnten, sollten ebenfalls in diesem Rahmen besprochen werden. Auf jeden

Fall sollte verpflichtend sein, bereits geschehene Übergriffe in die Supervision einzubringen.

- Beschwerdemanagement

Jeder Einrichtung steht es gut an, wenn sie für Beschwerdefälle ein Verfahren entwickelt hat, das ihren Nutzerinnen und Nutzern bekannt ist. Fragen wie die, an wen man sich im Beschwerdefall wenden sollte und wie das weitere Verfahren dann abläuft, sollten verbindlich festgelegt und in schriftlicher Form allen Interessierten überreicht werden. Ein solches gut organisiertes Beschwerdemanagement kann dann auch helfen, Fälle von sexualisierter Gewalt schon in einem anfänglichen Stadium zu erkennen und zu beenden.

- Visitation, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

Auch bei Visitationen, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen usw. sollte das Thema angesprochen und auf Hilfestellungen wie Supervision, beratende Stellen, Fortbildungen u. ä. hingewiesen werden.

- Aus- und Fortbildung, Fachtagungen, Konvente

In Aus- und Fortbildungen, Fachtagungen, Konventen usw. sollte der Umgang mit Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt vielfältig thematisiert werden. Wichtig ist eine Sensibilisierung für erste Anzeichen von Grenzverletzungen und dafür, wie damit umzugehen ist. Nützlich ist es auch, für bestimmte Konfliktsituationen über Schutzmaßnahmen informiert zu sein, die man für sich selbst ergreifen kann.

6. Kontaktadressen,

Beratungsstellen (Stand: April 2010)

Beratung und Hilfe für Verantwortliche

Nordelbisches Kirchenamt
Tel. 0431 / 97 97-5

Nordelbisches Jugendpfarramt
Tel. 040 / 306 20-13 73

Hauptstelle für Erziehungs-, Familien-, Ehe- und Lebensberatung beim Diakonischen Werk Schleswig-Holstein
Tel. 04331 / 593 - 241/242

Hauptstelle für Erziehungs-, Familien-, Ehe- und Lebensberatung beim Diakonischen Werk Hamburg
Tel. 040 / 306 20 - 249/260

Gleichstellungs- und Genderbeauftragte der Nordelbischen Kirche
Tel. 0431 / 97 97 - 650

Beratung und Hilfe für Betroffene

www.evangelische-beratung.info

Die nachfolgenden exemplarisch genannten Beratungsstellen können bei Bedarf weitere Stellen nennen.

Notruf und Beratung bei sexualisierter Gewalt an Mädchen und Frauen Frauen gegen Gewalt e. V. in Kiel,
Tel. 0431 / 911 44

Kinderschutz-Zentrum Westküste im Diakonischen Werk Husum gGmbH
Tel. 04841 / 69 14 50

Patchwork, Von Frauen für Frauen gegen Gewalt in Hamburg,
Tel. 040 / 38 61 08 43
Notruf, auch am Wochenende:
01 71 / 633 25 03

Fachstelle Seelsorge, Dorothee-Sölle-Haus, Hamburg
Tel. 040 / 306 20 - 1281

Opferhilfe Hamburg e. V.
Tel. 040 / 38 19 93

Beratung und Hilfe für Täter und Täterinnen

Beratungsstelle im Packhaus in Kiel
Tel. 0431 / 57 88 96

Universitätsklinik Hamburg-Eppendorf, Sexualberatungs-Ambulanz
Tel. 040 / 42 803 - 77 68 / - 22 25

Wendepunkt e. V. in Hamburg
Tel. 040 / 70 29 87 61

Hamburger Gewaltschutzzentrum
Tel. 040 / 28793728



Hinweis:

Weitere Exemplare dieser Handreichung
können angefordert werden bei der:

Gleichstellungs- und Genderstelle der
Nordelbischen Kirche
Tel: 0431/9797-652
genderstelle@nordelbien.de



www.nordelbien.de

