

Schutzkonzept sexualisierte Gewalt

Gesamtkirchengemeinde An der Hamme

Inhaltsübersicht

| | |
|---|----|
| 1. Vorwort / Grundverständnis..... | 2 |
| 1.1. Rechtliche Grundlagen..... | 2 |
| 1.2. Begriffsdefinitionen..... | 3 |
| 2. Schutzkonzept der Gesamtkirchengemeinde..... | 4 |
| 2.1. Risiko- und Ressourcenanalyse | 4 |
| 2.2. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung | 5 |
| 2.3. Selbstverpflichtung & Vorlage von Führungszeugnissen | 6 |
| 2.4. Fortbildungen..... | 6 |
| 3. Beschwerdeverfahren..... | 7 |
| 4. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen | 8 |
| 5. Aufarbeitung..... | 9 |
| 6. Öffentlichkeitsarbeit | 9 |
| 7. Weiterarbeit / Controlling | 10 |
| 8. Anhang..... | 11 |
| 8.1. Verhaltenskodex & Selbstverpflichtung | 11 |
| 8.2 Antrag Erweitertes Führungszeugnis im Ehrenamt (Kostenbefreiung)..... | 13 |

1. Vorwort / Grundverständnis

*Fürchte dich nicht, sondern rede und schweige nicht!
Denn ich bin mit dir, und niemand soll dich angreifen, dir Böses zu tun.
(Apg. 18,9-10)*

Jeder Mensch ist als ein von Gott geliebtes Geschöpf in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss und bedarf einer besonderen Verantwortung. Alle Menschen, die die Gesamtkirchengemeinde An der Hamme aufsuchen, sollen vor jeglicher Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden.

Wir wollen die Sensibilität für das Thema „sexualisierte Gewalt“ fördern. Das Schutzkonzept soll helfen, dass die konkreten Regelungen gelebte Praxis in unserer Kirchengemeinde werden. Wir möchten dafür Sorge tragen, dass die uns anvertrauten Menschen nicht durch Gewalterfahrung und Missbrauch verletzt und geschädigt werden, denn das widerspricht unserem evangelischen Glauben. Dabei leiten uns die Grundprinzipien „keine Toleranz gegenüber den Taten“, „Fürsorge und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote“ und „Transparenz bei der Aufarbeitung“.

Neben der Prävention ist es deshalb wichtig, geeignete Maßnahmen, klare Abläufe und Ansprechpartner:innen benannt zu haben. Nur so kann Hinweisen in Verdachtsfällen ohne Scheu und Angst nachgegangen werden und können sich die Opfer in ihrer Situation getragen und geschützt wissen.

Die Gesamtkirchengemeinde An der Hamme fügt sich mit diesem Schutzkonzept in die Rahmenrichtlinien Ev.-Luth. Kirchenkreises Osterholz-Scharmbeck ein und nimmt seine Verantwortung für alle Menschen in der Gemeinde, in der Evangelischen Jugend sowie für die Mitarbeiter:innen wahr. Der Umgang mit Schutzkonzepten ist fortlaufend und ein stetiger Prozess und damit ein mitlaufendes Thema in allen Arbeitsbereichen.

Diesem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Eine Arbeitsgruppe aus dem Gesamtkirchenvorstand hat im Mai und Juni 2025 dieses Papier erarbeitet.

1.1. Rechtliche Grundlagen

Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung werden im Strafgesetzbuch geregelt.

Für das Schutzkonzept sind insbesondere folgende Paragrafen relevant:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB),
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB),

- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB),
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB),
- sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§177 StGB),
- Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§180 StGB),
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB),
- Besitz und Verbreitung pornografischer Inhalte (§184 StGB),
- sexuelle Belästigung (§184i StGB),
- Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen (§184k StGB),
- Beleidigung (§185 StGB).

Darüber hinaus ist die Ev. Kirche nach §75 Achtes Sozialgesetzbuch (SGB VIII) als freier Träger der Jugendhilfe anerkannt. Das Gesetz benennt deutlich die Verantwortung der freien Träger und beschreibt die Wahrung des Kindeswohls als eine Aufgabe von freien und öffentlichen Trägern. Handlungsleitend ist demnach das Wohl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen (§8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdungen“). Dies gilt nicht nur für die Abläufe und Verhaltensabsprachen, nach denen Veranstaltungen und Maßnahmen vorbereitet und durchgeführt werden, sondern auch für Beobachtungen, die im Zusammensein mit den Kindern und Jugendlichen gemacht werden.

Jede Person, die mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, ist den Vorgaben des Gesetzes verpflichtet. Einschlägig vorbestrafte Personen sind von der Wahrnehmung von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe fernzuhalten bzw. auszuschließen, um damit Kindeswohlgefährdungen vorzubeugen (§72a SGB VIII).

Im Bereich der Ev. Luth. Landeskirche Hannovers gilt für ehrenamtlich Tätige das Ehrenamtsgesetz (verm. verabschiedet im Mai 2025, Inkrafttreten Juli 2025). Darüber hinaus regelt die Rundverfügung G 16/2010 die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter:innen, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind.

Die Rundverfügung G 9/2013 weitet die Vorlagepflicht auf ehrenamtlich Tätige, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aus. In allen Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollen die gleichen hohen Standards zur Anwendung kommen. Dies gilt unabhängig davon, ob der jeweilige Bereich von der mit dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe geschlossenen Vereinbarung betroffen ist, d.h., dass für alle Freizeiten, Aktionen, Gruppen etc. die Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses geprüft werden muss.

1.2. Begriffsdefinitionen

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen kann.

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Beispiele für Grenzverletzungen sind z.B. Missachtung der Intimsphäre, persönlich abwertende Bemerkungen.

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Ausschlaggebend ist dabei nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht. Beispiele für sexuelle Belästigung sind z.B. unerwünschter Körperkontakt, aufdringliches Verhalten, sexistische Sprüche, Witze und Andeutungen.

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter:in und betroffene Person können sowohl minderjährig als auch volljährig und auch gleichaltrig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter:in und betroffener Person. Sexueller Missbrauch ist in jedem Fall strafrechtlich relevant.

Schutzbefohlene

Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikant:innen, Auszubildende, FSJ-ler:innen, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen.

2. Schutzkonzept der Gesamtkirchengemeinde

Dieses Schutzkonzept ist der Kern der Präventionsarbeit. Jede Person, die mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeitet und/oder Leitungsverantwortung trägt, muss sich damit individuell auseinandersetzen. Die Beschäftigung mit diesem Thema soll zu einer gestärkten Haltung gegen Gewalt, zu mehr Handlungssicherheit und letztlich zur Schaffung sicherer Orte in der Kirchengemeinde führen.

In der Gesamtkirchengemeinde An der Hamme ist der/die Vorsitzende des Gesamtkirchenvorstandes beauftragt für die Fortschreibung dieses Schutzkonzeptes regelmäßig zu sorgen.

2.1. Risiko- und Ressourcenanalyse

Jeder Ortskirchenvorstand hat eine Risiko- und Ressourcenanalyse im März 2025 erstellt. Die Dokumentation ist im Büro der Gesamtkirchengemeinde hinterlegt. Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist die Basis des Schutzkonzepts. Sie benennt bereits getroffene Maßnahmen sowie weiteren Handlungsbedarf.

Aus der Summe der Analysen wird festgestellt, dass Risiken besonders bei 1:1- Begegnungen bestehen. Hiermit wird verantwortungsbewusst umgegangen und durch die Selbstverpflichtung und die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses (siehe unten 2.3.) wird für eine kontinuierliche Sensibilisierung gesorgt. Vereinzelt gibt es Räumlichkeiten in unseren Gemeindehäusern, die durch ihren Zuschnitt oder ihre Beleuchtung schlecht einsehbar sind.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse soll regelmäßig spätestens alle sechs Jahre überprüft und neu ausgefüllt werden.

Zwingend notwendig ist eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung nach einer Intervention aufgrund von Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde. Die Kindertagesstätten der Kirchengemeinde haben im Kindertagesstättenverband eigene Analysen und Schutzkonzepte erstellt. Für die Kinder- und Jugendarbeit in der Gesamtkirchengemeinde wird das von der Ev. Jugend im Kirchenkreis erarbeitete Schutzkonzept übernommen.

2.2. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Unsere Kirche lebt durch Beziehungen der Menschen untereinander und zu Gott. Dazu gehört tragfähiges Vertrauen. In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen entsteht Nähe und Gemeinschaft, in der die Achtung und der Respekt voreinander bestimmend sind. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ausgenutzt werden.

Die Gesamtkirchengemeinde hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie stehen im Einklang mit den in unserer gesamten Landeskirche geltenden Grundsätzen. Sie gelten nicht nur gegenüber den uns anbefohlenen Menschen, sondern auch zwischen allen beruflichen Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Tägigen.

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde jeder/jedes Einzelnen.
2. In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tägige in unserer Kirchengemeinde haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen, werden von uns respektiert.
4. Wir fördern alle Menschen, die zu unseren Angeboten kommen, in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen jegliches übergriffige, gewalttätige, rassistische und sexistische Verhalten und jede andere Form von Diskriminierung.
6. Wir achten sensibilisiert auf jegliche Art von Gewalt. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anbefohlenen Menschen. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Im Bereich der sexualisierten Gewalt beinhaltet dies insbesondere die Missachtung der Intimsphäre, der persönlichen Schamgrenze jeder:jedes Einzelnen, der sexuellen Selbstbestimmung und der jeweiligen Geschlechtsidentität.
7. Wir achten auf den verantwortungsvollen Umgang in Social-Media-Kanälen und mit Bildern, Videos und digitalen Medien im Sinne der geltenden Datenschutzverordnung.
8. Im Verdachtsfall von sexualisierter und anderer Gewalt wenden wir uns an eine beruflich mitarbeitende Person in Leitung und Verantwortung in unserer Kirchengemeinde oder an die Vorsitzende des Gesamtkirchenvorstandes Pastorin Birgit Spörl (04292-1381; birgit.spoerl@evlka.de) bzw. die Meldestelle der Landeskirche (Telefon 0511 1241-650) bzw. die Zentrale Anlaufstelle HELP (Telefon 0800-5040112). Für den Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck ist der:die Superintendent:in (04791-80650) Ansprechpartner:in.

2.3. Selbstverpflichtung & Vorlage von Führungszeugnissen

Alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich in Form dieser Selbstverpflichtungserklärung zur Einhaltung des Schutzkonzepts samt seines Verhaltenskodex (siehe oben). Von dieser Pflicht ausgenommen werden Personen, die ausschließlich das Gemeindemagazin austragen. Wer das Unterschreiben der Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung verweigert, darf im Bereich der Kirchengemeinde nicht mitarbeiten. Die Unterschrift unter der Selbstverpflichtung hat eine Gültigkeit von sechs Jahren bzw. soll neu unterschrieben werden, wenn auch ein Führungszeugnis (siehe unten) erneut vorgelegt werden muss.

Darüber hinaus wird von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind (z.B. in Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit, Diakonie, Seelsorge), je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Schutzbefohlenen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Hierzu zählen insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung, regelmäßig wiederkehrender Kontakt mit denselben Teilnehmenden und die Durchführung von Veranstaltungen ohne hauptamtlich Mitarbeitende. Das Führungszeugnis von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen ist vor Ort vorzulegen und die Einsichtnahme von der Ortskirchengemeinde zu dokumentieren. Es muss alle drei Jahre auf Verlangen des Auftraggebers erneut vorgelegt werden.

Hauptamtliche Mitarbeiter:innen haben das Führungszeugnis beim Arbeitgeber/ Büro der Gesamtkirchengemeinde vorzulegen. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das nicht älter als drei Jahre ist.

2.4. Fortbildungen

Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Entwicklung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen. Daher werden sowohl beruflich als auch ehrenamtlich Tätige in der Gesamtkirchengemeinde regelmäßig zu diesem Thema geschult.

Nach der landeskirchlichen Rundverfügung G 1/2025 sind „verbindliche Fortbildungsveranstaltungen für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden durchzuführen.“ Darin sollen mindestens folgende Kenntnisse und Befähigungen vermittelt werden:

- Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt und zu sexualpädagogischen Fragen,
- Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
- die Kenntnis der landeskirchlichen Grundsätze und der darin geregelten Rechte und Pflichten,
- bei Leitungspersonen zusätzlich die Befähigung zur Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse als Grundlage für die Entwicklung eines Schutzkonzepts.

Der Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck stellt ein ausreichendes Fortbildungsangebot sicher. Die Verantwortung für die Teilnahme an Fortbildungen der Mitarbeiter:innen hat der Gesamtkirchenvorstand. Dieser macht auf Angebote aufmerksam und dokumentiert die Fortbildungsteilnahme. Es können auch Fortbildungen bei externen Anbietern besucht werden.

Für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in der Ev. Jugend werden gesonderte Fortbildungen der Ev. Jugend im Kirchenkreis angeboten.

3. Beschwerdeverfahren

Eine Beschwerde kann Ausdruck einer Grenzverletzung oder erfahrenen Unrechts und somit auch ein Hinweis auf sexualisierte Gewalt oder Machtmissbrauch sein. Jede Beschwerde muss ernst genommen und zumindest mit einer kurzen Rückmeldung gewürdigt werden. Eine wertschätzende, offene und respektvolle Haltung ist hierbei unabdingbar.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich die Personen aus, denen sie etwas anvertrauen möchten. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat.

Unser Ziel ist ein gutes und transparentes Beschwerdemanagement in allen Bereichen. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt durch Menschen, die im Auftrag der Evangelischen Kirche tätig sind, informiert der/die Mitarbeiter:in, bei dem/der die Beschwerde eingegangen ist, immer und unverzüglich die zuständige Leitungsperson. Sollte sich die Beschwerde gegen eben diese Person richten, ist der/die Stellvertreter:in oder die nächsthöhere Leitungsperson zu informieren.

Betroffene oder beobachtende Personen können sich im Fall einer offiziellen Beschwerde jederzeit an eine der folgenden kirchlichen Beschwerdestellen wenden:

- an die jeweilige Leitungsperson vor Ort (z.B. Gesamtkirchenvorstand Vorsitzende Birgit Spörl) bzw. hauptamtliche:r Mitarbeiter:innen),
- an den/die Superintendenten:in,
- für den Bereich der Ev. Jugend an den/die zuständige Diakon:in (Anne-Katrin Puck, Vivienne Hemme, Bianca Schulze),
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers (Telefon 0511 1241-650),
- an die zentrale Anlaufstelle HELP – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie (HELP – Telefon: 0800-5040112 - kostenlos und anonym).

Auf die Möglichkeiten der Beschwerde wird möglichst niedrigschwellig über die Internetseite der Gemeinde, über Aushänge, Flyer und auch auf Nachfrage hingewiesen.

Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht. In jedem Fall ist die Beschwerde mit Zeitpunkt und den benannten Details zu dokumentieren, um die Informationen für das fortlaufende Verfahren zu sichern.

Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut und über weitere Zuständigkeiten informiert sein, sich informieren und darüber Auskunft geben können.

4. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen

Der Interventionsplan ist an die jeweils aktuellen Vorgaben der Ev. Luth. Landeskirche Hannovers gebunden und wird regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert. Diese Übersicht soll den Ablauf vereinfachend darstellen:

Ein Verdacht steht im Raum.

Wenn jemand eine Vermutung hat, gilt Folgendes:

Im direkten Gespräch:

- zuhören
- Glauben schenken
- ernst nehmen

- Notizen anfertigen und sicher aufbewahren

• ggf. Person des Vertrauens einbeziehen

- Fachberatung einholen
- nichts auf eigene Faust unternehmen
- keine direkte Konfrontation des / der Beschuldigten mit der Vermutung
- keine eigenen Ermittlungen

Wer davon zuerst erfährt, informiert den/die Superintendent:in

Der/Die Superintendent:in übernimmt die Plausibilitätsprüfung (ggf. mit Krisenstab s.u.) und informiert ggf. die Landeskirche (nach landeskirchlichem Krisenplan)

Ein Krisenstab wird gebildet aus:

Superintendent:in, Stellvertreter:in Superintendentur, mind. ein Mitglied der Steuerungsgruppe,
Verantwortliche:r in der betroffenen Ortskirchengemeinde / Gruppe

Die nächsten Schritte:

Superintendent:in / Krisenstab

- organisiert Kontakt mit Betroffenen, Beschuldigten, Zeug:innen
- richtet ggf. eine Hotline ein
- organisiert die interne Information

Das Landeskirchenamt (LKA)

- verständigt die Fachstelle Sexualisierte Gewalt
- hält den Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- organisiert die externe Öffentlichkeits- und Pressearbeit

Mögliche Folgen:

Unbegründete Vermutung

- Einstellung des Verfahrens
- Kommunikation zur Rehabilitation der Beteiligten

Vermutung

- Informationen der beschuldigten Person (LKA oder KK-Leitung)
- Information der betroffenen Person/ Sorgeberechtigten
- Information der Leitungsgremien
- Unterstützungsangebote an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung

Erhärtung der Vermutung

- Überprüfung der Möglichkeiten der Strafanzeige durch KK/ Betroffene
- Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde: LKA
- Einleitung Kündigungs-/ Disziplinarverfahren
- ggf. Beurlaubung
- Absprache Pressestelle zur öffentlichen Darstellung

5. Aufarbeitung

Vermutungen, Verdachtsmitteilungen und tatsächlich bewiesene Vorfälle sexualisierter Gewalt können Personen, die von ihnen erfahren, verunsichern und ganze Systeme wie Teams und Kirchengemeinden erschüttern. Für alle Aspekte der Aufarbeitung wird auf eine sorgfältig geführte, umfassende Dokumentation zurückgegriffen, damit möglichst objektiv Geschehnisse nachvollzogen werden können.

Gemäß den „Grundsätzen in Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“ verpflichtet sich die Gesamtkirchengemeinde An der Hamme Anschuldigungen und Verdachtsmomenten unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies gilt für aktuelle und zurückliegende Fälle gleichermaßen und geschieht in den im Krisenplan festgelegten Schritten.

Dabei sind die Fachstelle im Landeskirchenamt, nach Möglichkeit Betroffene und je nach Fall externe Fachstellen und wissenschaftliche Expert:innen einzubeziehen. In Folge der Aufarbeitung werden, falls von Betroffenen gewünscht, therapeutische und seelsorgliche Angebote vermittelt und finanziert. Eine Anerkennung erlittenen Leids kann über die Landeskirche und deren Richtlinien erfolgen.

Dem Interventionsteam kommt eine hohe Verantwortung in der Wahrnehmung aller zu treffenden Maßnahmen zu, daher evaluiert es auch die Maßnahmen und schlägt ggf. Korrekturen im Interventionsplan vor.

Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu bedenken und müssen dem jeweiligen Fall entsprechend berücksichtigt werden:

- die Sicht der betroffenen Person,
- die Sicht des Umfelds der Betroffenen (Familie, Peers, Zugehörige, Partner:in u. a.),
- die Sicht des/der Beschuldigten oder Täter:in,
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des/der Beschuldigten oder des:der Täter:in (Zugehörige, Familie),
- die Sicht möglicher weiterer Zeug:innen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und/oder möglicherweise anders eingeschätzt haben (Gruppenteilnehmer:innen, Kolleg:innen u. a.),
- die Sicht des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert wird und dem sich die Frage nach der (Mit-)Verantwortung stellt (z. B. Kolleg:innen, Kirchenvorstand, Vorgesetzte),
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind (Gemeinde, Landeskirche, Presse, Öffentlichkeit usw.).

Die Komplexität des Geschehens sowie die zu erwartende Dynamik im Verlauf des Prozesses erfordern eine unabhängige, externe und multiprofessionelle Besetzung des verantwortlichen Aufarbeitungsteams. Die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder ihren Vertreter:innen ist unverzichtbar.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Das Schutzkonzept wird auf der Internetseite der Gesamtkirchengemeinde veröffentlicht. Das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der Ev. Jugend des Kirchenkreises werden verlinkt.

In der Arbeit mit Kindern, Konfirmand:innen und Jugendlichen sind die Eltern bzw. die Sorgeberechtigten oder betreuenden Personen über das Schutzkonzept in Kenntnis zu setzen. Beruflich und ehrenamtlich Tätige in diesem Bereich werden regelmäßig geschult.

Im Krisenfall ist in jedem Fall der Interventionsplan zu beachten. Vor jeder Veröffentlichung muss Rücksprache mit dem/der Superintendenten:in gehalten werden. Die Pressestelle und die Fachstelle der Landeskirche sind ebenfalls einzubeziehen. Vor einer Veröffentlichung ist besonders die Perspektive der Betroffenen zu beachten.

7. Weiterarbeit / Controlling

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Es lebt von der regelmäßigen Überprüfung und Anpassung. Dabei sind Erfahrungen und neue Erkenntnisse laufend einzubeziehen. Insbesondere nach Abschluss eines Falls, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, ist zu prüfen, weshalb das Präventionskonzept versagt hat und wie es verbessert werden kann.

Der Gesamtkirchenvorstand verpflichtet sich, zu Beginn jeder neuen Legislaturperiode das zu dem Zeitpunkt aktuelle Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Beruflich und ehrenamtlich Tätige müssen nach Vorgabe der Gesamtkirchengemeinde regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Zur Evaluation wird ein sechsjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Spätestens zu jeder Gemeindevisitation soll eine Überprüfung erfolgen. Initiator ist der Gesamtkirchenvorstand.

8. Anhang

8.1. Verhaltenskodex & Selbstverpflichtung

Unsere Kirche lebt durch Beziehungen der Menschen untereinander und zu Gott. Dazu gehört tragfähiges Vertrauen. In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen entsteht Nähe und Gemeinschaft, in der die Achtung und der Respekt voreinander bestimmend sind. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ausgenutzt werden.

Die Gesamtkirchengemeinde hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie stehen im Einklang mit den in unserer gesamten Landeskirche geltenden Grundsätzen. Sie gelten nicht nur gegenüber den uns anbefohlenen Menschen, sondern auch zwischen allen beruflichen Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Tägigen.

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde jeder/jedes Einzelnen.
2. In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tägige in unserer Kirchengemeinde haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen, werden von uns respektiert.
4. Wir fördern alle Menschen, die zu unseren Angeboten kommen, in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen jegliches übergriffige, gewalttätige, rassistische und sexistische Verhalten und jede andere Form von Diskriminierung.
6. Wir achten sensibilisiert auf jegliche Art von Gewalt. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anbefohlenen Menschen. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Im Bereich der sexualisierten Gewalt beinhaltet dies insbesondere die Missachtung der Intimsphäre, der persönlichen Schamgrenze jeder/jedes Einzelnen, der sexuellen Selbstbestimmung und der jeweiligen Geschlechtsidentität.
7. Wir achten auf den verantwortungsvollen Umgang in Social-Media-Kanälen und mit Bildern, Videos und digitalen Medien im Sinne der geltenden Datenschutzverordnung.
8. Im Verdachtsfall von sexualisierter und anderer Gewalt wenden wir uns an eine beruflich mitarbeitende Person in Leitung und Verantwortung in unserer Kirchengemeinde oder an die Vorsitzende des Gesamtkirchenvorstandes Pastorin Birgit Spörl (04292-1381; birgit.spoerl@evlka.de) bzw. die Meldestelle der Landeskirche (Telefon 0511 1241-650) bzw. die Zentrale Anlaufstelle HELP (Telefon 0800-5040112). Für den Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck ist der/die Superintendent:in (04791-80650) Ansprechpartner:in.

Selbstverpflichtung

Ich habe die oben aufgeführten Verhaltensregeln gelesen, verstanden und lege sie meiner Arbeit zugrunde.
Ich versichere, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII beschriebenen Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Tat gegen mich anhängig ist.

Ort, Datum

Vor- und Nachname (leserlich)

Unterschrift

8.2 Antrag Erweitertes Führungszeugnis im Ehrenamt (Kostenbefreiung)



Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses/Kostenbefreiung

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr/Frau ,
geboren am für die Ev. Luth. Gesamtkirchengemeinde An der Hamme
ehrenamtlich tätig ist oder tätig sein wird.

Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30a
Bundeszentralregistergesetz (BZRG) benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Spörl
Pastorin, Vorsitzende