

**Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt
evangelisch-lutherische St Lucas Kirchengemeinde Scheeßel**



Inhalt

I. Präambel	2
1. Grundlagen des Schutzkonzeptes	2
2. Begriffsbestimmung	3
II. Präventionsmaßnahmen	4
1. Risiko- und Potenzialanalyse	4
2. Organisationskultur und Partizipation	4
a) Verhaltenskodex	4
b) Fortbildungen	5
c) Führungszeugnisse	5
d) Selbstverpflichtungserklärung	6
e) Beschwerdemanagement	6
f) Beratungsoption	7
III. Interventionsmaßnahmen	8
1. Interventionsteam	8
2. Interventionsleitlinien	9
a) Verdacht/Fall mit Beteiligung/Betroffenheit der kirchlichen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden und in kirchlichem Kontext	
b) Beobachtung sexualisierter Gewalt außerhalb der kirchlichen Verantwortung	
IV. Aufarbeitung, Rehabilitierung	11
V. Anhang	12

I. Präambel

Als Christ:innen lassen wir uns davon leiten, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes geschaffen sind. Diese christliche Einsicht verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Verpflichtung

- prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen,
- mahnt uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen,
- ist Ausgangspunkt der nachfolgenden Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt.

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen. Eine gemeinsame Haltung und Sensibilität hinsichtlich sexualisierter Gewalt sollen etabliert werden, fern von Bequemlichkeiten oder Eigeninteressen. Effektive Organisationsstrukturen und zielgerichtete Kommunikation müssen nach ihrer Implementierung fortlaufend kritisch hinterfragt und optimiert werden.

1. Grundlagen des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept dient allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Es dient sowohl dem Schutz vor sexualisierter Gewalt als auch vor falschem Verdacht.

Das Schutzkonzept wird unter Einbeziehung möglichst vieler Perspektiven entwickelt. Es lebt durch die achtsame Umsetzung im Alltag der Kirchengemeinde. Inhalte werden regelmäßig in Mitarbeitenden- und Dienstbesprechungen sowie bei Einstellung neuer Mitarbeitender publik und besprechbar gemacht.

Es sollen proaktiv bestehende Machtstrukturen selbstkritisch analysiert werden und Gegebenheiten verändert werden, die Gewalt begünstigen.

Das Schutzkonzept, vor allem Beschwerde- und Beratungswege, werden in der Kirchengemeinde bekannt gemacht. Das gesamte Schutzkonzept mit Verhaltenskodex wird auf der Homepage der Kirchengemeinde leicht zugänglich eingestellt. Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden werden standardisiert in den Gemeindebriefen, Informationszetteln zu Freizeiten, regelmäßigen Gruppenveranstaltungen, auf der Website des Kirchenkreises, des Diakonischen Werkes, der evangelischen Jugend und der Kirchengemeinde aufgeführt.

2. Begriffsbestimmung

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt. Sexualisierte Gewalt betrifft insbesondere Umstände, in denen Betroffene aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder geistiger Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen können.

Das heißt, alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern oder Jugendlichen sind sexualisierte Gewalt. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang, Machtmissbrauch und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter:innen notwendig ist.

Täter:innen nutzen Macht-, Autoritäts- und Vertrauensverhältnisse aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten anderer zu befriedigen. Zentral ist hierbei häufig die Erpressung zur Geheimhaltung, die die betroffene Person zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilt. Taten werden oft langfristig durch Manipulation im Sinne vertrauensbildender Maßnahmen sowohl mit der dafür ausgewählten Person als auch mit dem Umfeld vorbereitet.

Der Begriff der *sexualisierten Gewalt* zeigt auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Macht und Gewalt auszuüben und ist von *Sexualität* zu trennen. Auch Betroffene sexualisierter Gewalt haben ein Recht auf erfüllte, positive Sexualität.

Das Schutzkonzept umfasst hierbei alle Formen sexualisierter Gewalt, d. h. *Grenzverletzungen, Übergriffe und Taten mit Strafbestand*.

Sexuelle Übergriffe bzw. sexueller Missbrauch geschehen absichtlich und beziehen sich sowohl auf *Gewalttaten ohne Körperkontakt* (z. B. Gebrauch sexualisierter Sprache, Cyber-Grooming, Zeigen von pornografischem Material) als auch *mit Körperkontakt* (z. B. intime Küsse und Berührungen, orale, anale oder vaginale Vergewaltigung).

In allen Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde gilt es, wachsam zu sein und entschieden gegen sexualisierte Gewalt einzutreten.

II. Präventionsmaßnahmen

1. Risiko- und Potenzialanalyse

Mit Hilfe einer Risikoanalyse wird geprüft, ob Strukturen (z. B. Abläufe, Kommunikationsstrukturen, Verantwortlichkeiten) oder arbeitsfeldspezifische Risiken (z. B. bestimmte Zielgruppen, ein besonderes Vertrauensverhältnis, räumliche Gegebenheiten) in der eigenen Kirchengemeinde bestehen, die sexualisierte Gewalt begünstigen.

Bei der Analyse ist bekannt, dass trotz besten Willens Möglichkeiten zum Verüben sexualisierter Gewalt nicht gänzlich ausgeräumt werden können. Es geht auch um achtsames Miteinander und das Mitdenken bestimmter Risikofaktoren.

Die Potenzialanalyse dient der Herausstellung und Bekanntmachung bereits bestehender Strukturen, die als bewährt empfunden werden und auf denen aufgebaut werden kann.

Die lokale Steuerungsgruppe unserer Gemeinde aus Kirchenvorstand, Pfarramt und freiwilligen Interessierten hat Materialien der Landeskirche analysiert und begleitet durch die Fachkraft für Schutzkonzepte die Risiken und Potenziale der eigenen Gemeinde analysiert.

Die Auswertung fließt in die Erstellung des Schutzkonzeptes ein.

Hierdurch wird das Prinzip der Partizipation sichergestellt und aus der jeweiligen Expert:innenperspektive des einzelnen Gemeindemitgliedes zum gemeinsamen Schutzkonzept beigetragen. Außerdem stellt dieser Prozess einen zentralen Schwerpunkt der Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex der sexualisierten Gewalt dar und schärft gezielt die Sensibilität hierzu. Wir setzen so unser Bestreben um, offen, transparent und inklusiv vorzugehen.

Nach der Erstellung der Risikoanalyse werden Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken definiert und umgesetzt.

2. Organisationskultur und Partizipation

a) Verhaltenskodex

Wir tolerieren keinerlei Form von Gewalt und treten jeglicher Form von abfälliger, sexistischer, rassistischer, diskriminierender Sprache und Tat entschieden und gemeinsam entgegen. Hier ist auch und insbesondere verbale Gewalt in Form von Witzen, grenzüberschreitenden Kommentaren, sogenannten „Komplimenten“ und Bloßstellen gemeint. Wir gehen sensibel und achtsam mit der Intimsphäre einer/s jeden Einzelnen um. Diese Verhaltensgrundsätze gelten explizit ebenso für digitales Miteinander, z. B. das Kommunizieren in Chatgruppen und über E-Mail.

Wir machen aufmerksam auf derartiges Verhalten in Präsenz, am Telefon und online in Einzel- und Gruppensituationen und ermutigen alle in der Gemeinschaft, Erfahrenes oder Beobachtetes anzusprechen, auch und gerade, wenn es durch Leitungspersonen erfolgt (s. Beschwerdemanagement).

Sowohl Sorgeberechtigte, Kinder, Jugendliche als auch Erwachsene sollen wissen und spüren, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich mitzuteilen und Rückmeldung zu geben. Das gilt besonders, wenn Grenzen im gebotenen Distanzverhalten in seelsorgerlichen Verhältnissen und Vertrauensverhältnissen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten werden.

Der Kirchenvorstand trägt die Verantwortung für einen konstruktiven Umgang mit diesen Informationen. Angestrebt ist ein fehlerfreundliches, kritikfähiges Miteinander, in dem gerade die Positionen von Kindern, Jugendlichen und hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen durch Partizipation gestärkt und Machtgefälle verringert werden sollen.

Die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen ist unantastbar und hiernach verpflichten wir uns, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und Religion vom Individuum gesetzte Grenzen zu achten und zu respektieren.

Bestehende oder entstehende Privatbeziehungen von Mitarbeitenden zu Kindern, Jugendlichen oder anderweitig Schutzbefohlenen sind den jeweiligen Verantwortlichen mitzuteilen und vereinbarte Verhaltenskodizes im institutionellen Kontext weiter einzuhalten.

b) Fortbildung

Fortbildungen sind als Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema unerlässlich. Damit alle Mitarbeitenden mit Sensibilität und themenspezifischen Kenntnissen das Schutzkonzept aktiv mittragen und -gestalten, werden neben einer Fortbildung im Zuge der Entwicklung des Schutzkonzeptes Themen des Kontextes sexualisierter Gewalt in Team- und Mitarbeitendenbesprechungen, für Haupt- und Ehrenamtliche immer wieder proaktiv von den Leitungen aufgegriffen (z.B. Besuchsdienst).

Menschen mit Leitungsfunktion wie Kirchenvorstände, Pastor:innen und Menschen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, nehmen an mindestens einer Grundlagenfortbildung zu sexualisierter Gewalt teil.

Für den Bereich der Evangelischen Jugend sind regelmäßige Schulungen durch den Kirchenkreisjugenddienst als Teil der JULEICA-Schulungen in Zusammenhang mit dem Thema Kindeswohlgefährdung verpflichtend.

Die Verantwortung für die Teilnahme an Fortbildungen der Mitarbeitenden hat der Kirchenvorstand, der auf Angebote aufmerksam macht, Teilnehmendenlisten führt und die Teilnahmebescheinigungen ablegt.

Der Kirchenkreis stellt ein Fortbildungsangebot sicher.

c) Führungszeugnis

Auf Grundlage der Rundverfügung G 8/2021 der ev. – luth. Landeskirche Hannovers zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird festgelegt, dass keine einschlägig vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch keine vorbestraften ehrenamtlich Tätigen im kinder- und jugendnahen Bereich.

Beruflich Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, dürfen nur eingestellt werden, wenn sie ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthält. Nach längstens drei Jahren muss eine erneute Vorlage beim Anstellungsträger unter seiner Verantwortung erfolgen. Dasselbe gilt für den Einsatz ehrenamtlich Mitarbeitender ab 18 Jahren (vgl. die Regelungen der Kirchenkreisjugendarbeit).

d) Selbstverpflichtungserklärung

In der Selbstverpflichtungserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass das Schutzkonzept und insbesondere der Verhaltenskodex gekannt und anerkannt werden und kein laufendes Verfahren zu den aufgelisteten Paragrafen anhängig ist. Weiter wird versichert, dass der Kirchenkreis informiert wird, sollte ein solches eröffnet werden.

Im Bewerbungs- und Einstellungsgespräch wird der Verhaltenskodex besprochen und auf das Schutzkonzept verwiesen. Mit dem Arbeitsvertrag wird die Selbstverpflichtungserklärung als Zustimmung zum Verhaltenskodex unterzeichnet und zur Personalakte gelegt. Im Rahmen der Grundschulungen zu Prävention sexualisierter Gewalt wird die Selbstverpflichtungserklärung von allen Teilnehmenden unterzeichnet und vom jeweiligen Kirchenvorstand verwaltet.

Von ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Jugendarbeit wird der Teamvertrag in der Jugendleiter:inausbildung (Juleica) und vor den Freizeiten besprochen und unterzeichnet und bei dem/der Regionaldiakon:in abgelegt.

e) Beschwerdemanagement

Im Zuge von Partizipation, Ansprechbarkeit und einer Kultur der Fehlerfreundlichkeit und Ermutigung ist ein niedrigschwelliges und nachvollziehbares Management von Hinweisen, Rückmeldungen, Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden von großer Bedeutung.

Beschwerden werden ernst- und angenommen. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Wir ermutigen ausdrücklich zur Mitgestaltung unserer Gemeinschaft.

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.

Alle Mitarbeitenden sollen mit dem Beschwerdeverfahren vertraut und über weitere Zuständigkeiten informiert sein und informieren können.

Wir setzen uns dafür ein, dass Kontaktpersonen und Abläufe allgemein bekannt sind, besonders für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

Beschwerden und Meldungen werden schriftlich, telefonisch, persönlich oder anonym von der jeweiligen Leitung entgegengenommen und an den Kirchenvorstand weitergeleitet. Für Beschwerden über Leitungspersonen ist der/die Superintendent:in zuständig. Meldungen können auch direkt und anonym an den Superintendenten/die Superintendentin gerichtet werden.

Der Regionalbischof des Sprengel ist zuständig für die Annahme und Bearbeitung von Beschwerden über den/die Superintendent:in.

Situationsbedingt wird den Beteiligten, ggf. Erziehungsberechtigten und Vertrauenspersonen ein Gespräch mit Vertreter:innen des Kirchenvorstandes oder dem/der Superintendent:in ermöglicht.

Im Falle von personenbezogenen Beschwerden überprüft die Leitungsperson das Einholen von weiteren Perspektiven der beschuldigten Person und möglichen anderen Beteiligten/Beobachter:innen.

Bei Regelverstößen von einer mitarbeitentenden Person wird diese mindestens ermahnt auf das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex hingewiesen.

Ergänzend wird jede Beschwerde systembezogen überprüft und Gegebenheiten evtl. verändert. Über den Prozess sind die Beteiligten auf dem Laufenden zu halten.

Bei Vorfällen sexualisierter Gewalt, auch in Form von Grenzverletzungen/Übergriffen (s. Begriffsbestimmung S. 4: sexualisierter Sprache, Schaffen einer sexualisierten Atmosphäre, Berührungen) ist auch qua Mitarbeitendengesetz (siehe Anhang) der/die Superintendent:in zu informieren. Der Eingang der Meldung wird dokumentiert.

f) Beratungsoption

Im Sinne eines betroffenenorientierten Ansatzes ermutigen und laden wir jede Person ein, sich im Falle einer belastenden Situation von unabhängiger und parteilicher Stelle beraten zu lassen. Der Kirchenkreis bietet z. B. in Form der Erziehung- und Lebensberatungsstelle und der Wildwasser-Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt des Diakonischen Werkes Beratungsstellen an, die nicht meldepflichtig sind.

Selbstverständlich kann auch der Kontakt zu außerkirchlichen Beratungsangeboten in Anspruch genommen werden.

Hier ist es niedrigschwellig möglich, zu berichten, Rat und Handlungsoptionen einzuholen, Perspektiven im eigenen Tempo zu entwickeln, ohne einem vorgegebenen Pfad folgen zu müssen.

Sollte eine betroffene Person diese Option wünschen, ist sie ausdrücklich von Seiten des Kirchenkreises dazu eingeladen.

III. Interventionsmaßnahmen

Keine Toleranz zeigen gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufarbeitung sind die Leitprinzipien des landeskirchlichen Vorgehens in Fällen sexualisierter Gewalt. Das bedeutet insbesondere: Anschuldigungen und Verdachtsmomenten ist unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dasselbe gilt für Hinweise auf täterschützende Strukturen. Soweit weitere Übergriffe drohen, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Die Landeskirche arbeitet eng mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden zusammen und unterrichtet diese so frühzeitig wie es im Rahmen des Schutzes der/des Betroffenen möglich ist.

Der Interventionsplan legt Zuständigkeiten und Abläufe für alle transparent dar, um betroffenenzentriert

- die Sicherung des Kindeswohls bzw. Unterstützung der betroffenen Person,
- die Fürsorge und Unterstützung für die Mitarbeitenden und
- das Krisenmanagement für die Gemeinde

zu gewährleisten.

Zentral für die Nachvollziehbarkeit und Bearbeitung von Fällen ist eine fortlaufende, sorgfältige Dokumentation. Im Anhang befindet sich eine Checkliste für Personen, die sexualisierte Gewalt beobachten, vermuten oder davon erzählt bekommen. Diese dient der faktischen Dokumentation und Sicherheit.

Jederzeit kann auf die Beratung/das Clearing der Fachberatungsstelle der Landeskirche zurückgegriffen werden (Kontakt s. Anhang), die als Fachberatungsstelle im Gegensatz zum/r Superintendent:in nicht meldepflichtig ist.

1. Interventionsteam

Das Interventionsteam der Kirchengemeinde besteht aus dem Kernteam (und dem gesamten KV). Ansprechpartner sind der/die KV-Vorsitzende und der/die geschäftsführende Pastor/in. Jeder Fall von sexualisierter Gewalt in unserer Gemeinde wird mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises und dem Superintendenten gemeinsam bearbeitet.

Das Interventionsteam des Kirchenkreis Rotenburg besteht aus dem Superintendenten und seinen/ihren beiden Stellvertretenden. Das Team kann um eine weitere Person ergänzt werden, damit mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sind.

Betroffene aus dem Kirchenkreis, die sich hierfür zur Verfügung stellen, werden als wertvolle Ergänzung bis zu einer Gesamtgruppengröße von fünf Personen Teil des Interventionsteams.

Eine Verschwiegenheitserklärung muss von allen Mitgliedern des Interventionsteams unterschrieben in der Superintendentur abgelegt werden.

Die Funktion des Interventionsteams ist eine multiperspektivische Betrachtung und Analyse im Zuge der Plausibilitätsprüfung in Fällen sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Rotenburg. Verantwortung und Entscheidungsbefugnis wird auf mehrere Schultern verteilt. Das Interventionsteam arbeitet je nach Fall eng mit einer „insofern erfahrenen Fachkraft nach § 8a“ vom Diakonischen Werk (intern) und vom Jugendamt (extern), der Fachberatungsstelle Wildwasser Rotenburg, bei Bedarf mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche und anderen externen Fachberatungsstellen, zusammen (Kontaktdaten im Anhang).

Der Superintendent organisiert die Umsetzung des landeskirchlichen Interventionsplans vor Ort und stimmt sich über Krisenkommunikation und Verfahrenskoordination mit dem

verantwortlichen Gremium ab.

2. Interventionsleitlinien für unterschiedliche Fallkonstellationen

a) Verdacht/Fall mit Beteiligung/Betroffenheit kirchlich Mitarbeitender oder unter kirchlicher Aufsicht/im kirchlichen Kontext (z. B. Freizeiten, Gruppensituationen)

Grundsätzlich gilt, dass sowohl Beobachtungen, Berichte und Erfahrungen wahr- und ernstgenommen werden. Als Hilfestellung dient die Checkliste zur Selbstreflexion im Anhang, um sorgfältig zu dokumentieren und zu sortieren.

In der Folge sollen mit anderen Personen aus dem Kontext die Umstände besprochen und möglicherweise zusätzliche vorhandene Informationen gesammelt werden. Vertrauenspersonen der Wahl können hinzugezogen werden (z. B. die Leitung), um die Sachlage so schnell wie möglich dem Superintendent vorzustellen. Es findet ausdrücklich keine Fallbearbeitung in Form von eigenen Untersuchungen oder Befragungen statt. Es geht um Reflexion und Sammlung sowie genaue Dokumentation von Berichten und Beobachtungen.

Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sind hiernach verpflichtet, den Superintendent unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Auch bei Gerüchten und Hörensagen soll sich zum Zwecke einer Plausibilitätsprüfung an das Interventionsteam auf Gemeindebene oder Kirchenkreisebene gewandt werden.

Das Interventionsteam holt sich ggf. Unterstützung von einer Fachberatungsstelle zur Plausibilitätsprüfung. Sollten zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt vorliegen, greift der Landesinterventionsplan der Landeskirche Hannover (s. Anhang), da die Superintendent:innen sowie die Leitungen der landeskirchlichen Einrichtungen verpflichtet sind, Informationen über zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt unverzüglich dem Landeskirchenamt mitzuteilen. Das Weitere wird durch den landeskirchlichen Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt und anderer schwerwiegender Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende geregelt. Es gelten der landeskirchliche Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeitender und die Ergänzenden Handlungsgrundsätze des Landeskirchenamtes in der letztveröffentlichten Fassung (s. Anhang).

Ist eine Tat im kirchlichen Kontext vorgefallen, sind bis zur Klärung der Situation die unmittelbar beteiligten Personen einzubeziehen. Es muss von den leitenden Personen Sorge getragen werden, dass die/der Betroffene nicht erneut zum Objekt gemacht wird, indem hinter dem Rücken gemutmaßt und über den Kopf hinweg entschieden wird. Sie/er ist dringend in die Gestaltung des Rahmens einzubeziehen, um sich als zentralen Teil der Aufklärung und Aufarbeitung zu erfahren.

Die aufdeckende/n Person/en werden geschützt und unterstützt.

Es muss eine erneute Risikoanalyse im Umfeld vorgenommen und das Schutzkonzept angepasst werden.

Das Interventionsteam informiert, vermittelt Hilfe und Beratung und fungiert als Zwischenglied zwischen Landeskirche und Gemeinde vor Ort.

Der Superintendent ist hier für die Sprachregelung, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden, Erziehungsberechtigten zuständig und sichert dem Team/den Teams der betroffenen und/oder beschuldigten Person/en Begleitung und Unterstützung in Form von Supervision/Aufarbeitung mit einer unabhängigen Person zu.

b) Beobachtung sexualisierter Gewalt außerhalb der kirchlichen Verantwortung

Sollten sich im Zuge von Seelsorge oder anderen Vertrauensbeziehungen Vermutungen erhärten, dass Menschen außerhalb kirchlicher Verantwortung sexualisierte Gewalt erfahren, wird auf Wunsch der betroffenen Person das Interventionsteam oder einzelne Personen desselben hinzugezogen, um Beratung und weitere Schritte abzustimmen. In jedem Fall vermuteter Kindeswohlgefährdung wird eine „insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a“ hinzugezogen, weil keine Fallbearbeitung von Seiten des Kirchenkreises stattfindet.

Die Gemeinden des Kirchenkreises Rotenburg sind in einem solchen Fall Kompetenzort zu sexualisierter Gewalt und können auf die allgemeine Achtsamkeit und speziell die Expertise und Vernetzung des Interventionsteams zurückgreifen. Das Team verfügt über Beratungsadressen und ausreichend Wissen, um Betroffenen und evtl. Erziehungsberechtigten hilfreich beizustehen, bearbeitet den Fall aber nicht.

Auch hier wird eine möglichst sorgfältige Dokumentation vorgenommen und in der Superintendentur abgelegt. Die Dokumentation wird auf Wunsch nur mit Initialen vorgenommen, wobei eine Schlüsseldatei dem Ordner beigefügt werden muss. Dies dient dazu, auch bei Personalveränderungen oder nach längerer Zeit Berichte über sexualisierte Gewalt valide für Betroffene zu gewährleisten.

IV. Aufarbeitung, Rehabilitation

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

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Der Prozess der Aufarbeitung wird verantwortet vom Interventionsteam, das externe Fachkräfte einbezieht.

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden.

Auf personeller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

Das Interventionsteam, das Landeskirchenamt und nach Möglichkeit die betroffene/n Person/en beschließen auch hier das gemeinsame Vorgehen und die Sprachregelung, wobei die konkrete Gewalthandlung deutlich benannt wird, ohne Details zu schildern. Ziel der Aufarbeitung ist, dass alle informiert sind, die Möglichkeit haben, sich zu äußern und dass gemeinsam dafür gesorgt wird, dass es zu keiner Wiederholung kommt.

Im Falle eines Vorfalls III a) steht die Landeskirche mit konkreten Aufarbeitungsplänen und Kontakten zur Verfügung.

Die Landeskirche unterstützt Betroffene sexualisierter Gewalt sowie Körperschaften und Einrichtungen, in denen sich ein Fall sexualisierter Gewalt ereignet hat, bei der Aufarbeitung des Falls, wenn das Ausmaß des Unrechts dazu Anlass gibt. Sie zieht dabei nichtkirchliche Stellen hinzu und beteiligt die Betroffenen in der jeweils geeigneten und mit ihnen abgestimmten Weise. Sie übernimmt die notwendigen Kosten von Aufarbeitungsprozessen und weist auf die Anerkennungskommission hin.

V. Anhang

1. Adressen
2. Checkliste zur Selbstreflexion
3. Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitende
4. Selbstverpflichtungserklärung Interventionsteam
5. Teamvertrag Juleica
6. Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt und anderer Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende nach Rundverfügung G1/2024
7. Ergänzende Handlungsgrundsätze zum Interventionsplan
8. Kirchengesetz zur Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis
9. Risikoanalysematerial

Adressen

Interventionsteam der Kirchengemeinde

Kernteam und Kirchenvorstand

Ansprechpartner in Scheeßel

Pastor Jens Ubben

Große Straße 16

27383 Scheeßel

[Pastor.ubben@kirche-scheessel.de](mailto:pastor.ubben@kirche-scheessel.de)

04263-4920

Susanne Schenck-Nekarda

schenck-nekarda@onlinehome.de

04263 633367

Kriseninterventionsteam im Kirchenkreis

Superintendent Dr. Michael Blömer

Goethestraße 20, 27356 Rotenburg Wümme

michael.bloemer@evlka.de

04261 6303911

1. Stellvertretender Superintendent

Pastor Lars Rüter

An der Kirche 3, 27389 Lauenbrück

lars.rueter@evlka.de

04267 274

2. Stellvertretende Superintendentin

Haike Gleede

Kirchstraße 6, 27367 Horstedt

haike.gleede@evlka.de

04288 320

Wildwasser-Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

des Diakonischen Werkes des Ev.-luth. Kirchenkreises Rotenburg

Bahnhofstraße 1, 27356 Rotenburg Wümme

beratungsstelle.wildwasser@evlka.de

04261 2525

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

Goethestraße 29, 30169 Hannover

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

<https://praevention.landeskirche-hannovers.de>

0511 1241-650

Zentrale Anlaufstelle „HELP“ – Unabhängige Information für Betroffene

von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie

Kostenlos und anonym

zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help>

0800 5040112

**Hilfeportal sexueller Missbrauch der unabhängigen Beauftragten
für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM)**

<https://www.Hilfe-portal-missbrauch.de>

0800 2255



Checkliste zur Selbstreflexion

bei Verdacht auf Fehlverhalten durch Mitarbeitende

Diese Fragen bitte kurz schriftlich für sich beantworten und diesen Zettel als Dokumentation für andere unzugänglich aufbewahren.

Alle Punkte sind der Reihe nach zu bearbeiten! Dadurch wird Handlungsdruck reduziert und es können – gut abgewogen – weitere Schritte geplant werden. Diese Selbstreflexion bleibt in der persönlichen Verwahrung und wird bei unbegründetem Verdacht vernichtet.

1. Persönliche Daten der betroffenen Person (Name, Alter, ...). Aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen oder Codewort benutzen.
2. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, dass sich Kolleg:innen gemäß ihrer professionellen Rolle und beruflichen Stellung verhalten? Ist das Verhältnis Nähe und Distanz zu den Kindern/Jugendlichen/anderen Erwachsenen stimmig? Hat mir jemand Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
3. Informationen und Beobachtungen, Aussagen sammeln und dokumentieren. Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!
4. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?
5. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb oder außerhalb der Einrichtung), mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann? Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Fantasien vorzunehmen. Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?
6. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten der betroffenen Person?
7. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich die betroffene Person entwickelt, wenn alles so weiter läuft wie jetzt?
8. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für die betroffene Person notwendig?
9. Wer im Umfeld der Person ist mir als unterstützend bekannt? Gibt es jemanden, an den/die sich die betroffene Person wenden könnte?
10. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregelung innerhalb des Schutzkonzeptes? Wann werde ich wie weitergehen (z. B. Kolleg:innen ansprechen, Einbringen in das Team, Fachberatung in Anspruch nehmen, das Interventionsteam informieren, ...)?

Selbstverpflichtungserklärung

der Mitarbeitenden in der ev.-luth. Kirchengemeinde Scheeßel

Die Hauptamtlichen geben ihre Selbstverpflichtung in der Superintendentur ab.



Vorname, Name Geb. am

1. Ich erkenne das Schutzkonzept und den darin formulierten Verhaltenskodex an.
2. Ich verpflichte mich, im Rahmen von kirchlichen Veranstaltungen ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Mitarbeitende, Kolleg:innen, Besucher:innen sowie Teilnehmende zu erhalten und/oder zu schaffen.
3. Ich verpflichte mich, aufmerksam und achtsam im Miteinander zu sein, Unrecht und Gewalt zu benennen, nicht wegzusehen und Betroffenen zu helfen.
4. Ich verpflichte mich, aktiv Stellung zu beziehen gegen diskriminierendes, abfälliges, gewalttägiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt als auch verbale Gewalt in analoger sowie digitaler Form.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitende:r bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten Menschen nicht.
6. Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den unten aufgeführten Paragraphen des Strafgesetzbuches anhängig. Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber/Träger sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den unten genannten Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort, Datum Unterschrift

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind

§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern

§176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz

kinderpornografischer Inhalte

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz

jugendpornografischer Inhalte

§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen

§ 184g Jugendgefährdende Prostitution

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

§ 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen

§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen

§ 232a Zwangsprostitution

Kindeswohl

Landesjugendkammer
der Evangelischen Jugend
in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers
Haus kirchlicher Dienste, Landesjugendpfarramt
30169 Hannover, Archivstraße 3
Fon: 0511 1241-428; Fax: 0511 1241-978
landesjugendkammer@ejh.de
www.ejh.de



Teamvertrag und Selbstverpflichtung
für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Verhinderung von Gewalt

an Kindern und Jugendlichen

Verhaltensregeln für Mitarbeiter* innen

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmt ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit der Evangelischen Jugend auf allen Ebenen der Landeskirche.

1. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter*innen 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 Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen jungen Menschen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die

Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Unsere Angebote beinhalten auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttägiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.
7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiter*innen das Gespräch mit einem*einer beruflichen Mitarbeiter*in unseres Trägers. Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner*innen sind in unserem Jugendverband geklärt und kommuniziert (ein Vorgehensspiel findet sich unter www.ejh.de).
8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter*innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

von der Landesjugendkammer
am 23.02.2020 beschlossen

Teamvertrag

Wir haben als Team

am mit

die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexupfern mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Ich habe mich mit dem Teamvertrag auseinandergesetzt und sehe ihn als Grundlage meiner Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGBVIII bezeichneten 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.

Name: Vorname:

geb. am:

Ort, Datum:

Unterschrift:

Interventionsplan

für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende

Vorgaben des Landeskirchenamtes für die kirchlichen Körperschaften und die Einrichtungen der Landeskirche

Vom 23. Januar 2024

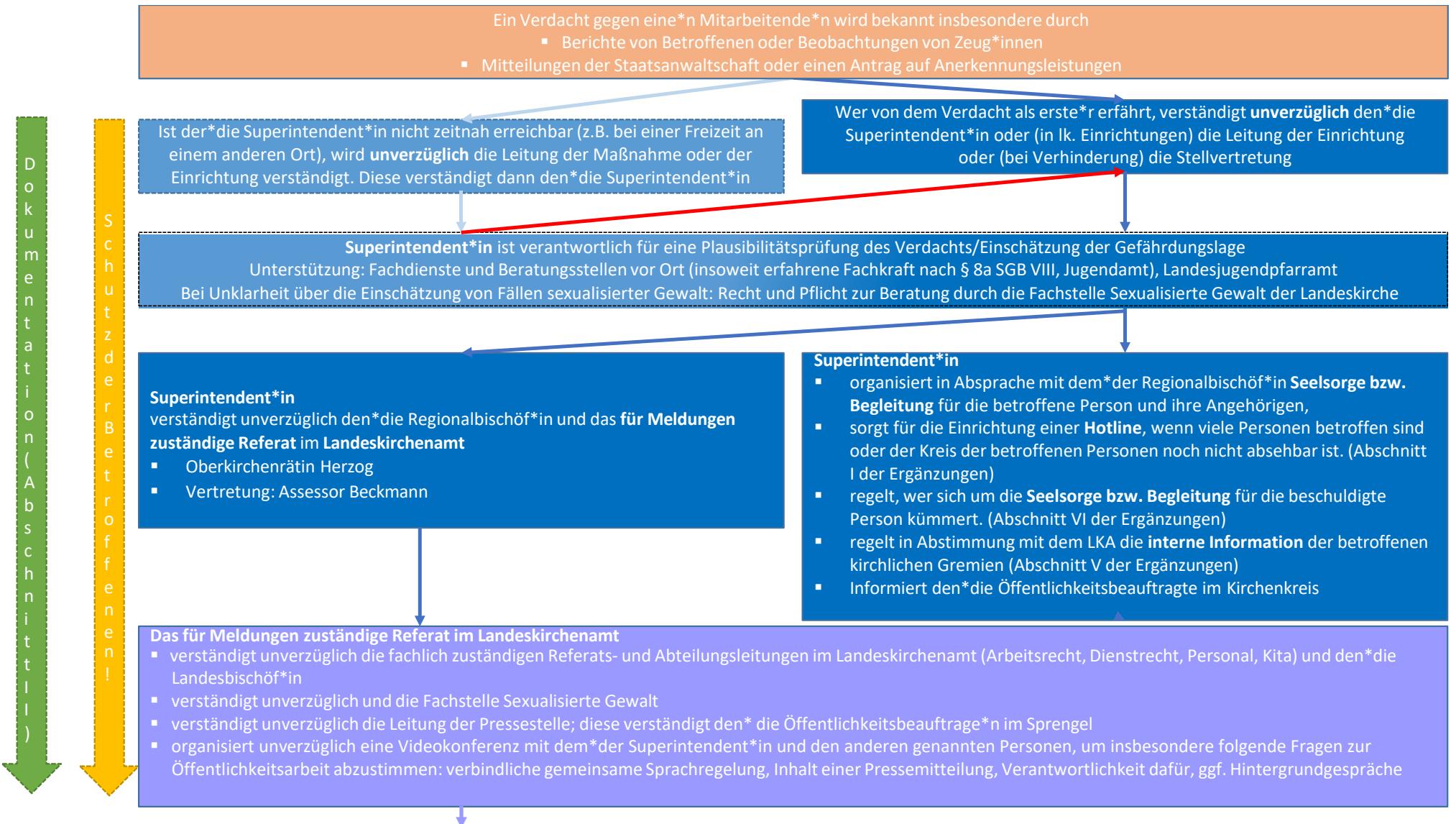
Anwendungsbereich

Der vorliegende Interventionsplan beruht auf Abschnitt III. 4 der landeskirchlichen Grundsätze für die Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt. Er gilt vorrangig für Fälle sexualisierter Gewalt. Er kann aber auch für andere Pflichtverletzungen angewendet werden.

1. Sexualisierte Gewalt umfasst nach § 2 der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht nur Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sondern auch jede Verhaltensweise, die ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann geschehen:
 - verbal oder nonverbal,
 - durch Aufforderung oder durch Täglichkeiten
 - durch Unterlassen, wenn der*die Täter*in für eine Abwendung der Gewalt einzustehen hat.

2. Ein Verdacht ist dann plausibel, wenn tatsächliche Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung bestehen. Das kann auch bei anonymen Hinweisen und Gerüchten der Fall sein, wenn sie auf konkreten Tatsachen beruhen, die weitere Ermittlungen ermöglichen. Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung dürfen noch keine Ermittlungen durchgeführt werden, z.B. durch eine Befragung der betroffenen Person oder von Zeug*innen. Das könnte den Erfolg von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft oder kircheneigene Ermittlungen im Rahmen eines dienst- oder arbeitsrechtlichen Verfahrens gefährden. Die Intervention umfasst alle Maßnahmen, die erforderlich sind, um bei einer verfolgbaren Pflichtverletzung

 - weitere Pflichtverletzungen zu verhindern,
 - notwendige Sanktionen vorzubereiten,
 - Beteiligte (betroffene Personen, beschuldigte Personen, Angehörige, Zeug*innen, Kirchengemeinden und Einrichtungen) beratend und seelsorglich zu begleiten
 - die Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen
 - eine Aufarbeitung vorzubereiten.
3. Wenn eine Pflichtverletzung wegen Verjährung weder dienst- noch strafrechtlich verfolgbar ist, kommt nur eine Aufarbeitung in Betracht. Dafür soll ein gesonderter Plan erstellt werden.



**Ergänzende Handlungsgrundsätze zum Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt
und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende**

DIMENSION	VERANTWORTLICH
I. Dimension der Betroffenen	
1. In Absprache mit der betroffenen Person und (bei Minderjährigen) mit den Sorgeberechtigten ist der Schutz der betroffenen Person sowie weiterer möglicher Betroffener vor (weiterer) sexualisierter Gewalt sicherzustellen. Zudem braucht es einen (trauma-)sensiblen Umgang mit der betroffenen Person.	Superintendent*in in Absprache mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt und Regionalbischof*in
2. Besteht zu den Betroffenen bereits Kontakt, ist entweder unmittelbar oder (bei Minderjährigen) über die Sorgeberechtigten seelsorgliche Begleitung durch eine geeignete Person und psychologische bzw. (trauma-) therapeutische Beratung über eine kirchliche Beratungsstelle oder eine externe, kirchenunabhängige Fachberatung anzubieten.	Superintendent*in, ggf. Übertragung auf andere geeignete Person oder Personen im Kirchenkreis
3. Schnelles Handeln ist wichtig. Im Gespräch mit der (Fach-) Beratungsstelle ist sicherzustellen, dass Wartezeiten für die betroffene Person möglichst vermieden werden.	Superintendent*in, ggf. Übertragung auf andere geeignete Person oder Personen im Kirchenkreis
4. Ist eine Personengruppe betroffen (z.B. Jugendgruppe oder Konfirmandengruppe, u.U. auch KiTa-Gruppe), ist zu prüfen, ob z.B. ein Elternabend oder eine andere Information der Sorgeberechtigten angezeigt ist, bei dem vorher mit dem LKA abgestimmte Informationen gegeben und die unter 2. genannten Unterstützungsangebote unterbreitet werden.	Superintendent*in, ggf. Übertragung auf andere geeignete Person oder Personen im Kirchenkreis

5.	Besteht zu der betroffenen Person kein Kontakt, ist zu prüfen, wie die unter 2. genannten Unterstützungsangebote gleichwohl unterbreitet werden können (Vermittlung über die Staatsanwaltschaft, öffentliche Erklärung bei einem Gemeindebesuch oder in der Presse, bei einer größeren Anzahl potenziell Betroffener Einrichtung einer Hotline).	Superintendent*in, ggf. Übertragung auf andere geeignete Person oder Personen im Kirchenkreis
6.	In die Gestaltung des weiteren Prozesses ist die betroffene Person, sofern dies von ihm*ihr gewünscht wird, so weit möglich einzubeziehen und transparent zu informieren. Dies gilt auch für einen späteren Aufarbeitungspro- zess.	Superintendent*in, ggf. Übertragung auf andere geeignete Person oder Personen im Kirchenkreis
7.	Weiteren mittelbar Betroffenen (u.a. Eltern, Zeug*innen, Teammitglieder) sollen ebenfalls Unterstützungsangebote, wie z.B. die unter 2. genannten Unterstützungsangebote oder Supervision angeboten werden.	Superintendent*in, ggf. Übertragung auf andere geeignete Person oder Personen im Kirchenkreis

**Kirchengesetz über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden
(Mitarbeitendengesetz – MG)**

Vom 12. Dezember 2019

KABI. 2019, S. 311, geändert durch Kirchengesetz vom 26. November 2021,
KABI. 2021, S. 142

§ 11

Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis

- (1) 1Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. 2Sie haben sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. 3Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die Heilige Schrift und das Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche achten und dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern.
- (2) Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird.
- (3) 1Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). 2Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. 3Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Mitarbeitende nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen. (Abstinenzgebot).
- (4) 1Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht sexualisierter Gewalt oder einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes nach Absatz 3 durch beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende unverzüglich einer vom Landeskirchenamt bestimmten Stelle mitzuteilen. 2Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch eine vom Landeskirchenamt bestimmte Stelle beraten zu lassen.

Fragen für eine persönliche Risikoanalyse der Kirchengemeinde.

Diese kann gerne ausgefüllt werden und dem Kirchenvorstand zur Verfügung gestellt werden.

In verschiedenen Treffen hat die Kirchengemeinde sich mit diesen Fragen beschäftigt und sieht dies als andauernden Prozess. Die derzeitig aktuelle Risikoanalyse des Kernteams liegt beim Kirchenvorstand

Ausfüllende Person ist

... hauptamtlich Mitarbeitende:r / ... Ehrenamtlich Mitarbeitende:r

... über 18 / ... Jugendliche:r Teamleiter:in / ... Erziehungsberechtige:r / ... Sonstige

in der Kirchengemeinde Scheeßel

In der Kirchengemeinde versammeln sich Menschen, Groß und Klein, Alt und Jung. Die Gemeinschaft, die unter Gemeindemitgliedern herrscht, ist mit persönlichen Bekanntschaften, Herzlichkeit und gegenseitigem Vertrauen verbunden. In Kirchengemeinden wird viel Zutrauen geschenkt. Das Miteinander in den Gottesdiensten, in den Kindertagesstätten, das Musizieren oder die geistliche Unterrichtung soll als positiv, menschlich zugewandt, gemeinschaftlich und fröhlich empfunden werden. Jugendliche vertrauen sich Mitarbeitenden der Kirche an, wenn das Verhältnis zu Lehrer:innen oder zu den Erziehungsberechtigten schwierig wird. Kinder singen im Gottesdienst, erhalten eine musikalische Ausbildung im Instrumentalkreis oder an der Orgel. Die Kirchengemeinden laden zu Freizeiten mit Kindern und Jugendlichen ein, die von Teamer:innen begleitet werden und in denen Abenteuer und Abwechslung neben der gemeinsamen Arbeit zum Kennenlernen der christlichen Botschaft stehen.

Mit Hilfe einer Risikoanalyse wird geprüft, ob Strukturen (Abläufe, Verantwortlichkeiten) oder arbeitsfeldspezifische Risiken (Zielgruppen, ein besonderes Vertrauensverhältnis) in der eigenen Kirchengemeinde bestehen, die sexualisierte Gewalt begünstigen. Bevor ein Risiko minimiert werden kann, muss es zunächst erkannt und benannt werden, um Vorsorge zu treffen, dass keine sexualisierte Gewalt auftritt oder unbemerkt bleibt.

Wir bitten Sie/Dich ausdrücklich als Teil der Gemeinde um die Mitwirkung und Ihre/Deine einzigartige Perspektive.

Die folgenden Fragen und Anregungen sollen dazu dienen, situationsbezogen und partizipativ Risiken zu identifizieren um passgenaue Präventionsmaßnahmen festzuhalten und umzusetzen zu können.

Einstiegsfragen

Welche Gedanken und Gefühle habe ich angesichts des Vorhabens, ein Schutzkonzept für unsere Gemeinde zu entwickeln und im Alltag umzusetzen?

Welche Grenzüberschreitungen im (pädagogischen) Kirchenalltag habe ich beobachtet erlebt/sind mir passiert?

Strukturen

Gibt es ein mir bekanntes konsequentes Beschwerdemanagement?

In welcher Arbeit entstehen besondere Vertrauensverhältnisse und wie können diese ausgenutzt werden?

Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

Wo wird sich gerne aufgehalten, wohin wird lieber jemand mitgenommen, welche Orte werden nicht gerne aufgesucht? Warum?

In welchen Bereichen gibt es weiteren Informations- und Fortbildungsbedarf?

Pflegen wir eine Kultur, in der jede Stimme gehört wird, wenn persönliche Rechte oder Grenzen verletzt werden?

Gibt es eine gemeinsame Haltung der Offenheit und des Respekts in Bezug auf sexuelle Vielfalt und sexuelle Orientierung?

Hat jeder Mensch immer eine Stimme, d.h. wird er gehört, wenn er seine persönlichen Rechte verletzt sieht oder sich Veränderungen in der Gemeinde wünscht?

Hat jede Person in jeder Situation die Möglichkeit persönliche Grenzen zu markieren bzw. aus der Situation auszusteigen?

Ist das pädagogische Konzept allen bekannt, die Angebote wahrnehmen, Kindern, Jugendlichen, Erziehungsberechtigten?

Gibt es einen allgemein bekannten verbindlichen Interventionsplan für Verdachtsfälle?

Kommunikation

Sind alle (Teilnehmende, Gestaltende, Erziehungsberechtigte) informiert über Kommunikationswege in der Gemeinde. Sind sie transparent und leicht zu finden?

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in Teams und Einrichtungen?

Gibt es eine Fehlerkultur, in der wir nicht nur individuelles Fehlverhalten, sondern Zusammenspiel von organisationalen Strukturen und menschlichem Handeln analysieren?

Reden wir mit oder übereinander?

Wird abfällige, rassistische, sexistische, sexualisierte Sprache toleriert?

Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?

Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?

Regeln

Gibt es (ungeschriebene) Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder entscheidet das jede:r für sich? Z. B.: ist es üblich, sich zu berühren z. B. an der Schulter, Umarmungen? Ist es möglich, anders zu handeln ohne Angst zu haben, vor den Kopf zu stoßen?

Gibt es Absprachen in Bezug auf den Umgang in und mit digitalen Welten, v. a. Fotos, auch unter Peers?

Wie nehme ich den Umgang mit Körperkontakt in der Gemeinde wahr?

Halten sich alle an festgesetzte Regeln unabhängig von Funktion oder Alter?

Wie wird mit Verstößen umgegangen und wovon ist das abhängig?

Gibt es klare Rahmenbedingungen in der Seelsorge und anderen Zweiersituationen (wo findet diese statt, wie lange geht sie, was gehört dazu und was nicht?)

Welche Beteiligungsmöglichkeiten für die Definition von Regeln haben diejenigen, auf die sie Einfluss haben werden?

Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht? Dürfen Kinder z. B. mit nach Hause genommen, zu sich nach Hause gefahren werden? Welche Eins-zu-Eins-Situationen gibt es? Wie wird mit Körperkontakt umgegangen, gibt es klare, bekannte Regeln dazu?