

Rahmenrichtlinien zur Erstellung von Schutzkonzepten im Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck

Inhaltsübersicht

1. Vorwort / Grundverständnis.....	2
1.1. Rechtliche Grundlagen.....	3
1.2. Begriffsdefinitionen.....	4
2. Schutzkonzepte zur Prävention in Gemeinden und Einrichtungen	5
2.1. Risiko- und Ressourcenanalyse	5
2.2. Verhaltenskodex.....	5
2.3. Selbstverpflichtung & Vorlage von Führungszeugnissen	6
2.4. Fortbildungen.....	7
3. Beschwerdeverfahren.....	8
4. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	9
5. Aufarbeitung.....	10
6. Öffentlichkeitsarbeit	11
7. Weiterarbeit / Controlling	11
8. Anhang.....	12
8.1. Verhaltenskodex & Selbstverpflichtung	12
8.2. Leitfaden und Hinweise zur Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse	14
8.3. Dokumentation der Ergebnisse – Beispielprotokoll.....	17

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 Einrichtungen des Kirchenkreises Osterholz-Scharmbecks 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. Schutzkonzepte sollen helfen, dass die konkreten Regelungen gelebte Praxis im Kirchenkreis und den zugehörigen Kirchengemeinden und Einrichtungen 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.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck nimmt mit den vorliegenden Rahmenrichtlinien zur Erstellung eines Schutzkonzeptes seine Verantwortung für alle Menschen in seinen Gemeinden und Einrichtungen, in der Evangelischen Jugend sowie für die Mitarbeiter:innen wahr. Diese bilden den Rahmen für möglichst einheitliche und ineinandergreifende Schutzkonzepte, die von den Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises erarbeitet werden. Dabei können viele Bausteine entsprechend übernommen werden. (Außer der Risiko- und Ressourcenanalyse, die jeweils kontextbezogen bearbeitet werden muss!). Der Umgang mit Schutzkonzepten ist fortlaufend und ein stetiger Prozess und damit ein mitlaufendes Thema in allen Arbeitsbereichen.

Diesen Rahmenrichtlinien 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 Steuerungsgruppe aus der Kirchenkreiskonferenz innerhalb des Kirchenkreises Osterholz-Scharmbeck hat zwischen Februar 2023 und November 2024 dieses Papier erarbeitet.

1.1. Rechtliche Grundlagen

Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung werden im Strafgesetzbuch geregelt.

Für die Schutzkonzepte 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 & 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 Achten 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 nahetrifft 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. Schutzkonzepte zur Prävention in Gemeinden und Einrichtungen

Ein Kernpunkt in der Präventionsarbeit ist die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Dazu ist eine individuelle Auseinandersetzung jeder Person, die mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeitet und/oder Leitungsverantwortung trägt, unerlässlich. Die Beschäftigung mit diesem Thema soll zu einer gestärkten Haltung gegen Gewalt, zu mehr Handlungssicherheit und letztlich zur Schaffung sicherer Orte in den Kirchengemeinden und Einrichtungen unseres Kirchenkreises führen. Prävention sexualisierter Gewalt ist ein Querschnittsthema und daher ein dauernder Entwicklungsprozess, der regelmäßig überprüft werden muss.

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung des Kirchenkreises muss ein eigenes Schutzkonzept entwickeln und beschließen. Die Grundlage bilden diese Rahmenrichtlinien des Kirchenkreises. Darüber hinaus sind kommunale Konzepte und Vereinbarungen zu beachten und in das eigene Schutzkonzept zu integrieren. Das eigene Schutzkonzept wird regelmäßig angepasst und vom Kirchenkreis spätestens zur Visitation überprüft. Das Schutzkonzept des Kirchenkreises und zugehöriger Einrichtungen wird zur Kirchenkreisvisitation überprüft.

In jeder Kirchengemeinde und Einrichtung des Kirchenkreises ist eine beauftragte Person zu benennen.

2.1. Risiko- und Ressourcenanalyse

Jede Kirchengemeinde/Einrichtung erstellt eine Risiko- und Ressourcenanalyse. Leitfragen und eine Dokumentationsvorlage finden sich in der Anlage. Sie sind auf die Gegebenheiten vor Ort anzupassen.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist die Basis des Schutzkonzepts. Mit ihrer Hilfe wird geprüft, ob Strukturen (z.B. Arbeitsabläufe, Kommunikationsstrukturen, räumliche Gegebenheiten etc.) in der eigenen Kirchengemeinde bzw. Einrichtung bestehen, die sexualisierte Gewalt begünstigen. Sie deckt Schwachstellen auf und identifiziert Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Außerdem sensibilisiert sie für das eigene Handeln, schafft Transparenz und schreckt potenzielle Täter:innen ab. Sie stellt damit einen zentralen Schwerpunkt der Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt dar.

Bei der Risiko- und Ressourcenanalyse werden systematisch alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde bzw. Einrichtung betrachtet und ihr jeweiliges Risiko für das Entstehen sexualisierter Gewalt eingeschätzt, indem z.B. Abhängigkeitsverhältnisse identifiziert und eingeordnet werden. Dies geschieht aus verschiedenen Perspektiven (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, durchaus auch Täter:innenperspektive) und unter Einbeziehung von Mitarbeitenden und Teilnehmenden (sowohl beruflich als auch ehrenamtlich) aus unterschiedlichen Bereichen.

Die Analyse benennt bereits getroffene Maßnahmen sowie weiteren Handlungsbedarf. In einer Dokumentation werden die Ergebnisse festgehalten und beschrieben, in welchen Abständen und durch welchen Personenkreis eine regelmäßige Überprüfung stattfindet. Zwingend notwendig ist eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung nach einer Intervention aufgrund von Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der betreffenden Kirchengemeinde bzw. Einrichtung.

2.2. Verhaltenskodex

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.

Der Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck 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 Tätigen.

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 Tätige in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen 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 (*hier bitte örtliche Kontaktperson(en) mit Daten eintragen*) 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 einer Selbstverpflichtungserklärung zur Einhaltung des Schutzkonzepts samt seines Verhaltenskodex (s.o.). Die Kirchengemeinden bzw. Einrichtungen entscheiden, ob es Mitarbeiter:innen in Bereichen gibt, die von dieser Pflicht ausgenommen werden. Wer das Unterschreiben der Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung verweigert, darf im Bereich des Kirchenkreises nicht mitarbeiten.

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. Dieses ist vor Ort vorzulegen und die Einsichtnahme von der jeweiligen Kirchengemeinde bzw. Einrichtung zu dokumentieren. Es muss alle fünf Jahre auf Verlangen des Arbeit- bzw. Auftraggebers erneut vorgelegt werden (bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das nicht älter als fünf Jahre ist). Es besteht die Möglichkeit, den Zeitraum zur erneuten Vorlage auf drei Jahre zu verringern. Es wird insbesondere auf die kommunalen Vereinbarungen und die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen (besonders auf §8a SGB III und auf §72a).

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 im Kirchenkreis regelmäßig zu diesem Thema geschult.

Nach der landeskirchlichen Rundverfügung G 8/2021 sind „verbindliche Fortbildungsveranstaltungen für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden in Leitungsaufgaben und in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung 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.

Jährlich wird mindestens ein Fortbildungsmodul zum Thema „Kindeswohl“ durch den Kirchenkreisjugenddienst angeboten. Dieses enthält auch die oben genannten Inhalte im Rahmen des Schutzkonzeptes. Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen aus der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen müssen alle drei Jahre an einer Fortbildung innerhalb des Themenkomplexes teilnehmen. Zudem ist das Thema „Kindeswohl“ Teil der JuLeiCa-Schulungen, die der Kirchenkreisjugenddienst verantwortet.

Der Kirchenkreis stellt ein ausreichendes Fortbildungsangebot sicher. Es können auch Fortbildungen bei externen Anbietern besucht werden. Die Verantwortung für die Teilnahme an Fortbildungen der Mitarbeiter:innen hat der jeweilige Kirchengemeindevorstand/Kirchenkreisvorstand bzw. die Einrichtungsleitung. Er/Sie macht auf Angebote aufmerksam und dokumentiert die Fortbildungsteilnahme. Die Kirchengemeinden bzw. Einrichtungen entscheiden, ob es Mitarbeitende in Bereichen gibt, die von dieser Pflicht ausgenommen werden.

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. Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung, hauptamtliche:r Mitarbeiter:in),
- an den/die Superintendenten:in,
- für den Bereich der Ev. Jugend an den/die zuständige Diakon:in oder den/die Kirchenkreisjugendwart:in,
- 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 ist möglichst niedrigschwellig über die Internetseiten der Gemeinden und Einrichtungen sowie des Kirchenkreises, über Aushänge, Flyer und auch auf Nachfrage hinzuweisen. 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 ggfs. 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 Einrichtung / 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, Einrichtungen und Träger 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 der Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck 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 des Kirchenkreises veröffentlicht. Jede Gemeinde und Einrichtung veröffentlicht ihr Schutzkonzept auf ihrer eigenen Homepage und auf geeignete andere Weise analog (z.B. durch Plakate/Flyer). Das Schutzkonzept des Kirchenkreises wird 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.

Die Kirchenvorstände verpflichten 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 Gemeinde bzw. Einrichtung regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Zur Evaluation wird ein sechsjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Spätestens zu jeder Kirchenkreis- bzw. Gemeindevisitation soll eine Überprüfung erfolgen. Initiator ist der Kirchen- bzw. Kirchenkreisvorstand bzw. die Einrichtungsleitung.

8. Anhang

8.1. Verhaltenskodex & Selbstverpflichtung

Für beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige im Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck, zugehörigen Kirchengemeinden und Einrichtungen.

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.

Der Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck 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 Tätigen.

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 Tätige in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen 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 (*hier bitte örtliche Kontaktperson(en) mit Daten eintragen*) 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. Leitfaden und Hinweise zur Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse

Disclaimer: Die nachfolgenden Hinweise und Leitfragen basieren auf Handreichungen der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der ev. luth. Landeskirche Hannovers. Sie sind als Grundlage zu verstehen; in verschiedenen Bereichen und Arbeitsfeldern sind sie auf die örtlichen Gegebenheiten anzupassen und ggf. zu erweitern.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse soll partizipativ zusammen mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen und Altersgruppen erfolgen und aus verschiedenen Perspektiven (von Kindern und Jugendlichen, Eltern, auch Täter:innen) vorgenommen werden. Sie kann nicht an „Dritte“ weitergegeben werden, darf (und sollte) aber mit externer Beratung erfolgen. Da sie die Basis eines Schutzkonzepts darstellt, lohnt es sich, diesem Schritt die notwendige Aufmerksamkeit und Zeit zu widmen.

Im Rahmen einer Risiko- und Ressourcenanalyse sollen folgende Punkte Berücksichtigung finden:

Bestandsaufnahme: Welche Arbeitsfelder gibt es? Wer arbeitet in welchen Verhältnissen miteinander?

Risiken erkennen: Wann und wo sind Menschen Abhängigkeitsverhältnissen und/oder (potenzieller) sexualisierter Gewalt ausgesetzt?

Bereits erfolgte Maßnahmen zur Vermeidung/Minimierung sexualisierter Gewalt: Was haben wir schon dafür getan?

Weitere mögliche und/oder nötige Maßnahmen zur Vermeidung/Minimierung sexualisierter Gewalt: Wo besteht noch Handlungsbedarf? Welche präventiven Maßnahmen müssen ergriffen werden?

Dokumentation der Ergebnisse in einem Protokoll: Wo ist das Risiko am größten? Welche Maßnahmen werden in welcher Reihenfolge ergriffen? Wer kümmert sich um die Umsetzung? Bis wann werden die Maßnahmen umgesetzt? Wann erfolgt die nächste Überprüfung?

Analyse überprüfen: Welche Veränderungen und Rückmeldungen hat es gegeben? Worauf müssen wir reagieren? Wenn es eine Intervention aufgrund der Meldung erfolgter sexualisierter Gewalt gegeben hat: Welche Rückmeldungen von Betroffenen hat es gegeben? Wo ist eine (weitere) Risikominimierung zwingend erforderlich?

Hilfreiche Leitfragen¹

Grundlegendes:

- Wer arbeitet in unserer Kirchengemeinde mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen zusammen oder hat Kontakt zu ihnen?

¹ Diese und weitere Fragen und Anregungen zur Risiko- und Ressourcenanalyse sind in der Broschüre „Das Risiko kennen – Vertrauen sichern“, EKD 2014 zu finden.

- Gibt es Gelegenheiten, die sexualisierte Gewalt begünstigen könnten?
- Welche Orte könnten für verschiedene Formen sexualisierter Gewalt genutzt werden?
- Wo ist das Risiko für sexualisierte Gewalt am größten?
- Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem (pädagogischen) Alltag schon passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?
- Gemeinsames Wissen um Grenzen und Verhaltensweisen.
- Welche Gedanken und Gefühle habe ich/ haben wir angesichts des Vorhabens?

Aspekte:

- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Entscheidet das Jede:r für sich?
- In welchen Zusammenhängen finden Übernachtungen, Wohn- oder Transportsituationen statt? Welche Risiken bringen diese mit sich?
- Gibt es in unserer Kirchengemeinde/unserem Arbeitsbereich bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Wo gibt es weiteren Informations- und Fortbildungsbedarf?
- Welche Kommunikationswege gibt es? Sind sie transparent? Sind sie leicht manipulierbar?
- Wie sind die Absprachen in Bezug auf den Umgang in und mit digitalen Welten?
- Sind alle Teilnehmer:innen über ihre persönlichen Rechte aufgeklärt?
- Hat jeder (junge) Mensch immer eine Stimme, d.h. wird er gehört, wenn er seine persönlichen Rechte verletzt sieht oder sich Veränderungen wünscht?
- Hat jede:r Teilnehmer:in in jeder Situation auch die Möglichkeit die persönliche Grenze zu markieren oder aus der Situation „auszusteigen“?

Strukturen:

- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es? Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
- Wissen alle (!) wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Sind die Entscheidungs- und Hierarchiestrukturen für alle transparent? Gibt es inoffizielle Parallelstrukturen?
- Gibt es ein verbindliches und konsequentes Beschwerdemanagement?
- Gibt es einen allen bekannten, verbindlichen Interventionsplan?

Konzept:

- Gibt es ein klares pädagogisches Konzept mit konkreten Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt und was verboten ist?
- Wie wird mit Körperkontakt umgegangen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?
- Unter welchen Voraussetzungen kann es zu Zweiersituationen kommen?

Sexualpädagogisches Konzept:

- Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?
- Schließt das eine Haltung zu sexueller Vielfalt und sexueller Orientierung ein?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?

Regeln:

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung von Regeln?
- Werden alle gleich behandelt? Werden Unterschiede pädagogisch begründet oder geschehen sie willkürlich oder abhängig von Sympathien?
- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?
- Sind Konsequenzen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?

Kultur der Kirchengemeinde/Institution und Haltung der Mitarbeitenden:

- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?
- Gibt es eine Fehlerkultur?
- Reden die Mitarbeitenden miteinander oder eher übereinander?
- Wie wird mit der Gerüchteküche umgegangen?

8.3. Dokumentation der Ergebnisse – Beispielprotokoll

Ergebnisse und Dokumentation der Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse hat stattgefunden im Zeitraum:

Sie wurde durchgeführt für die Kirchengemeinde/Einrichtung:

An der Risiko- und Ressourcenanalyse waren beteiligt:

Name	Funktion/Amt/Rolle	Arbeitsbereich

Die Zielgruppen unserer Angebote wurden wie folgt beteiligt:

Zielgruppe	Art der Beteiligung

Wenn es (betriebserlaubnispflichtige) Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene in ihrer Kirchengemeinde/Einrichtung gibt: Welche sind dies?

Einrichtung	Eigenes Schutzkonzept ja/nein	Inhaltlich geprüft am ... von ...

Bei der Begehung der Räume und Außenanlagen sind folgende Orte aufgefallen, bei denen ein erhöhtes Risiko für sexualisierte Gewalt besteht:

-
-
-
-
-
-
-
-

Strukturelle Risiken im Rahmen kirchlicher Arbeit (Abhängigkeiten, Kommunikationskanäle etc.)

-
-
-
-
-
-
-
-

Weitere Risiken, die uns bewusst wurden:

-
-
-
-
-
-
-
-

Zum Zeitpunkt der Risiko- und Ressourcenanalyse gab es in der Kirchengemeinde/Einrichtung folgende Ressourcen (d.h. schützende Maßnahmen und Regeln) in unserem bestehenden Schutzkonzept:

Präventionsmaßnahme (Baustein)	Ort der Dokumentation:	Beschlossen am:	Beschlossen von:

Weitere notwendige Präventionsmaßnahmen haben wir wie folgt identifiziert und werden sie entwickeln:

Präventionsmaßnahme (Baustein)	Wer kümmert sich?

Diese Risiko- und Ressourcenanalyse wird im Rahmen der Überprüfung des Schutzkonzepts im Jahr

_____ wiederholt. Verantwortlich für die Initiierung der Überprüfung ist: _____

Ort, Datum

Verantwortliches Gremium, Vorsitzende:r