



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS OSNABRÜCK

Selbstverpflichtung und Leitfaden für Schutzkonzepte zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

im evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Osnabrück

Impressum

Synode des Evangelisch-lutherischen Kirchenkreises Osnabrück

Verantwortlich: Superintendent Dr. Joachim Jeska

Inhalt

Grundverständnis.....	4
Selbstverpflichtung.....	4
Die Kirche als sicherer Raum für alle	4
Der Leitfaden.....	5
Ziel und Rahmen des Schutzkonzeptes	6
2. Voraussetzungen für die Erstellung Ihres Schutzkonzeptes	7
Konkrete Umsetzung in Ihrer Gemeinde/Einrichtung	8
Erklärung wichtiger Begriffe	10
Risiko- und Ressourcenanalyse	12
1. Ressourcenanalyse.....	12
2. Risikoanalyse.....	13
Potenzielle Risikofaktoren in Gemeinden und Möglichkeiten der Risikoanalyse	14
Potenzielle Risikostrukturen erkennen	14
Beispiele für Risikofaktoren auf den genannten Ebenen.....	14
Verantwortungsbereiche.....	15
Personal.....	15
Struktur.....	16
Kultur.....	17
Kommunikation.....	18
Partizipation	18
Umgang mit Meldungen	19
Ablauf einer allgemeinen Beschwerde:.....	19
Krisen- und Interventionsplan	21
Unterstützungsleistungen	22
Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten für Betroffene	22
Rechtliche Hilfestellung und Unterstützung für Betroffene.....	23
Fortbildungsangebote für Mitarbeitende des Kirchenkreises	25
Evaluation	26
Anhänge	27
Leitfragen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in Ihrer Gemeinde/Einrichtung..	27

Verhaltenskodex des Ev.-luth. Kirchenkreises Osnabrück für berufliche Mitarbeitende.....	29
Selbstverpflichtungserklärung:	31
Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche.....	32
Risikoanalyse.....	33
Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/Schutzbefohlenen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde/Einrichtung?	33
1b. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf? ...	34
2. Räumlichkeiten	35
2a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?	35
2b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume	35
2c. Außenbereich	36
Personalverantwortung/Strukturen	38
Arbeit mit Kindern/Jugendlichen.....	40
Zugänglichkeit der Information	42
Kultur der Organisation.....	44
Andere Risiken	45
Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt.....	46
Kenntnisnahme des Schutzkonzepts	48
Dokumentation von Tatbeständen	49
Vorgehen bei Beschwerden	50
Dokumentation von Beschwerden	52
Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person).....	53
Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers.....	54
Regionale und bundesweite Beratungsstellen	56
Regional	56
Bundesweit.....	56

Grundverständnis

Selbstverpflichtung

Als Christ:innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an. Diese christliche Einsicht, auf die sich auch die Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft (Artikel 2), verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen in kirchlichen Kontexten der Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende und Gemeinschaft der Kirche eine besondere Verantwortung: Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt.

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken. Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber allen Personen, im Besonderen in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber den beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis.

Diese Verpflichtung 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.

Die Kirche als sicherer Raum für alle

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Osnabrück stellt sich – ebenso wie andere kirchliche und zivilgesellschaftliche Institutionen – der Tatsache, dass es auch in ihrem Wirkungs- und Verantwortungsbereich ein breites Spektrum sexualisierter Gewalt gab und gibt. Mit dem seit 2021 erfolgten Ausbau der Fachstelle sexualisierte Gewalt signalisiert die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers sowohl nach innen als auch nach außen ihre Selbstverpflichtung in den Bereichen Aufarbeitung, Intervention und Prävention sexualisierter Gewalt.

Die Landeskirche fordert sämtliche ihr zugehörigen Verantwortungs- und Organisationsebenen auf, in den eigenen Zuständigkeitsbereichen sehr genau hinzuhören und hinzuschauen, um Menschen, deren diesbezügliche Rechte verletzt wurden, angemessen zu begegnen und sie dabei zu unterstützen, die für sie sinnvollen Schritte zu gehen, um zu ihren Rechten zu kommen.

Alle Kirchenkreise sind aufgefordert, diesen Weg der Nulltoleranz für sexualisierte Gewalt mitzugehen und die Verhinderung sexualisierter Gewalt nach ganz oben auf die Agenda zu ziehen. Es geht bei dem gesamten Entwicklungsprozess um die Anerkennung, dass auch unsere Kirche eine sog. Täterorganisation ist. Aus dieser Einsicht heraus ist es zwingend erforderlich, sowohl die individuelle als auch die gemeinsame Erweiterung der relevanten Kompetenzen zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt ständig zu fördern. *Wir sollen und wollen als Kirche sowie als Teil der Zivilgesellschaft erkennbar sicherer werden im Verhindern sexualisierter Gewalt.* Außerdem möchten wir Verlässlichkeit und Sicherheit im Umgang mit erfolgten Grenzüberschreitungen herstellen und diese Verlässlichkeit in transparenten Strukturen und Abläufen verankern. Menschen sollen informiert werden, erleben und daran mitwirken, dass auch der Kirchenkreis Osnabrück proaktiv an der Verhinderung sexualisierte Gewalt arbeitet.

Es ist wichtig, unsere Denkweise zu ändern und zu erkennen, dass auch innerhalb kirchlicher Strukturen übergriffiges und inakzeptables Verhalten auftreten kann. Wir müssen uns mit möglichen Unrechtsfällen in der Vergangenheit auseinandersetzen und aktiv dagegen vorgehen. Dies erfordert, dass wir zukünftige Übergriffe verhindern und Frühwarnzeichen erkennen. Dazu gehört die Entwicklung von Schutzkonzepten und konkreten Schutzmaßnahmen. Es bedeutet auch, Schulungen und Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt durchzuführen und angemessene, transparente Verfahren einzuführen, wenn Grenzüberschreitungen bekannt werden.

Sowohl beruflich Mitarbeitende als auch Ehrenamtliche sollen informiert, sensibilisiert, motiviert und gestärkt werden, um vor Ort in Verantwortungsgemeinschaft den Schutzprozess ihrer Kirche verlässlich voranzubringen und aktiv mitzugestalten. Dem Erkennen und Benennen tat- und täterfreundlicher Gewohnheiten, Gegebenheiten und Strukturen in unserem kirchlichen Leben und Arbeiten kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Diese gemeinsame bewusste Ausrichtung und alle hieraus resultierenden Veränderungen haben zum Ziel, dass Kirche sicherer Raum für alle Menschen wird.

Der Leitfaden

„6000 Missbrauchsoffer im Bistum Münster?“¹. Diese Schlagzeile zeigt, dass der Kirchenkreis Osnabrück das Thema sexualisierte Gewalt ernst nehmen

¹ Artikel in der „Neuen Osnabrücker Zeitung“ vom 14. Juni 2022, Seite 1

muss. Weil Gewalt – egal in welcher Form und egal gegen wen – unserem Christ-Sein widerspricht. Wir brauchen Schutzkonzepte, die Kirche zu einem sicheren Raum für alle machen. Und wir brauchen Menschen, die in ihrem Handeln dafür sorgen, dass wir dieses Ziel erreichen.

Ziel und Rahmen des Schutzkonzeptes

Seit 2022 sind die Kirchenkreise der ev. Landeskirche Hannovers verpflichtet, ein Schutzkonzept gegen Sexualisierte Gewalt zu erstellen. Dies schließt die Verantwortung und das Mitwirken jeder Kirchengemeinde ein.

Der vorliegende Leitfaden inkl. entsprechender Materialien soll die Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises dazu anleiten, bis Ende 2024 selbst ihr eigenes Schutzkonzept zu erarbeiten und dabei die vorgegebenen Standards der Landeskirche Hannovers einzuhalten. Die auszufüllenden Fragebögen machen die Konzepte der Gemeinden auf Kirchenkreis-Ebene miteinander vergleich- und übertragbar.

Die Schutzaufgabe selbst sowie die Vorgaben der Landeskirche machen es nötig, dass das auch das entstandene Konzept anschließend dauerhaft und regelmäßig überprüft und an neuere Entwicklungen angepasst werden muss, d.h. *der Schutz vor sexualisierter Gewalt ist ein fortlaufender Prozess.*

Die Entwicklung Ihres Schutzkonzeptes ist Teil eines Gemeindeentwicklungsprozesses. Dabei ist die Frage nach der Prävention vor sexualisierter Gewalt wie ein Blick auf einen Eisberg. Nur der kleinste Teil ist leicht sichtbar. Der weitaus größte Teil der Aufgabe verbirgt sich vor den Augen. Der vorliegende Leitfaden ermutigt Sie dazu sich auf Tauchgänge zu begeben. Das bedeutet natürlich auch auf Unbehagen und Widerstände zu stoßen. Es geht letztlich darum in ihrer Gemeinde/Einrichtung eine Organisationskultur zu pflegen, die auf einem selbstverständlichen Umgang mit Verantwortung² und Kommunikation³ nach innen und außen basiert.

***Anliegen des Schutzkonzeptes ist die Schaffung einer Kultur der Achtsamkeit,
die alle Menschen ermutigt,
ihre Anliegen zu vertreten und für ihre Rechte einzutreten.
Damit ist es auch ein Teil einer transparenten und demokratischen
Gemeindekultur.***

² Verantwortung: Wer trifft auf welche Art und Weise Entscheidungen? Wer ist verantwortlich, Informationen einzuholen und weiterzugeben u.U. zu dokumentieren?

³ Kommunikation meint die Art und Weise, wie miteinander gesprochen wird, auf welchen Weg (E-Mail, Telefon...); Transparenz; Umgang mit Fehlern, Lob, etc.

2. Voraussetzungen für die Erstellung Ihres Schutzkonzeptes

- Die Beauftragung zur Erarbeitung eines Konzeptes ist ein *Leitungsthema*. Untersuchungen zeigen eindrücklich, dass eine gelingende Entwicklung entscheidend von der Haltung der Gemeindeleitung abhängt. Eine förderliche Haltung umfasst z.B. Transparenz, fehlerfreundliches Leitungsverhalten und wertschätzenden Umgang miteinander.
- Um die Transparenz der Gruppenerstellung zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes herzustellen, muss jedes Gemeindemitglied die Möglichkeit der Mitarbeit bekommen, daran teilzunehmen. Dies bedeutet eine geeignete Form der Kommunikation zu finden. Dazu gehört auch, der verantwortlichen Gruppe genügend Zeit und Personalressourcen zur Verfügung zu stellen.
- Die Leitungsebene stellt sicher, dass *alle Akteur:innen der Gemeinde* an dem kompletten Prozess und der Erstellungsgruppe *beteiligt sind*. Jede:r hat eine andere Perspektive auf Strukturen und Abläufe. Diese bestimmt die subjektive Wahrnehmung von Schutz versus Gefährdung bzgl. Diskriminierung und Sexualisierter Gewalt. Erst wenn das Konzept sich an alle richtet, ist es alltagstauglich.
- Der Erstellungsgruppe stehen im Laufe ihres Arbeitsprozesses erforderliche *Informationen aus der Gemeinde und ggf. externe Unterstützung* zur Verfügung (z.B. Fortbildungen wie Präventionsschulungen, Supervisionen, Hinzuziehung externer Expert:innen, vorhandene Fremdmaterialien...).
- Der erste konkrete Schritt zur Erstellung eines Konzeptes ist eine *Risiko- und Ressourcenanalyse*. Diese stellt fest, welche Schutzmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt, eventuell auch Präventionsangebote es in Ihrer Gemeinde bereits gibt. Auf dieser Basis kann weiter erarbeitet werden, wo weitere Gefährdungspotentiale bestehen. Hier ist die oben erwähnte Einbeziehung der Akteur:innen und Gemeindemitglieder aller Alterstufen besonders wichtig, um nahezu alle Aspekte berücksichtigen zu können⁴.
- Den auf diese Weise identifizierten problematischen Gegebenheiten wird anschließend mit wirksamen Maßnahmen begegnet. Dies beinhaltet die Wahrnehmung und Reflektion, wie z.B. mit Nähe und Distanz umgegangen wird. Auf dieser Basis wird ein Verhaltenskodex formuliert. Handlungsleitend ist immer die Entwicklung bzw. Verankerung eines Klimas der gegenseitigen Achtsamkeit und Wertschätzung in der Gemeinde.

⁴ siehe auch in dieser Arbeitshilfe beiliegende Strukturierungshilfen, Materialien und Anregungen.

Zur Ermittlung vorhandener Ressourcen gehört neben dem Erstellen eines Organigramms, dem Sammeln von bereits etablierten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten und sowie von Experten in der Gemeinde, auch der Blick in den Sozialraum. Welche Akteure gibt es hier, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit dem Thema in den Prozess einbringen können?

- Zur Erstellung eines Schutzkonzeptes gehört auch die Etablierung eines verlässlichen Vorgehens bei Beschwerden – nicht nur in Bezug auf Nähe und Distanz. Dies dient einer lebendigen und selbstkritischen Gemeindkultur im Miteinander – und damit auch der oben bereits erwähnten Demokratisierung in der Gemeinde.
Ein weiterer wichtiger zu einem Schutzkonzept zwingend gehörender Teil ist ein Interventionsplan für den Umgang mit Verdachtsfällen Sexualisierter Gewalt, einschließlich des Umgangs mit verdächtigten Person(en). Dies bedeutet zum einen, den verletzten Schutzraum (wieder) herzustellen und zum anderen, auch der/den verdächtigten Person(en) mit Achtung zu begegnen. Um den Schutzraum wiederherzustellen gehört es in der Regel dazu, die Verdächtige(n) zu suspendieren. Dies darf nicht den achtungsvollen Umgang mit dem/der Beschuldigten tangieren. Ebenso darf dies nicht als Vorverurteilung gelesen werden.
- Sobald Ihr Schutzkonzept mit darin beschriebenen Maßnahmen erstellt ist, wird es in geeigneter Form der Gemeinde vorgestellt. Dazu gehören alle Ebenen, Gremien und Arbeitsbereiche (alle Haupt- und Ehrenamtlichen; Gremien; alle bestehenden Teams und Gruppen, gemeindliche Öffentlichkeitsmedien etc.), sowie die Gemeindemitglieder:innen. Es ist ein Qualitätsmerkmal und ein öffentliches Zeichen, dass Sie dem Schutz vor sexualisierter Gewalt hohe Bedeutung beimessen und die Verletzung dieses Schutzes nicht schweigend hinnehmen werden. Dies fließt auch in Bewerbungsverfahren künftiger Stellenbesetzungen aktiv mit ein.

Konkrete Umsetzung in Ihrer Gemeinde/Einrichtung

Der Kirchenvorstand beschließt, dass für Ihre Gemeinde ein Schutzkonzept erstellt wird. Daraufhin erfolgt die Bildung der Gruppe nach den unter 2. beschriebenen Kriterien. Diese Gruppe hat die Aufgabe, das Thema in die Gemeinde zu kommunizieren und letztendlich ein schriftlich dokumentiertes Schutzkonzept zu entwickeln und zu implementieren.

Das Konzept wird fortlaufend ergänzt und neuen Gegebenheiten angepasst. Ein realistischer Zeitraum ist z.B. zum ersten Mal nach 1 Jahr, darauffolgend alle zwei bis drei Jahre. Dies wird in der Struktur verankert und die Leitungsebene sorgt dafür, dass dies in geeigneter Form geschieht.

Bei der Gliederung des schriftlichen Schutzkonzeptes hat sich die untenstehende Gliederung bewährt. Sie beginnt mit dem, was Sie „antreibt“, was Ihre Motivation zur gemeindlichen Arbeit an diesem Schutzkonzept ist.

In der Einleitung kann beschrieben werden, für welchen Bereich das Schutzkonzept gilt, welche *Haltung/dem Wertefundament* zugrunde liegt (christliches Menschenbild/Wahrung der Autonomie von Menschen, ethische Grundlagen etc.), in welchen Formen das Schutzkonzept veröffentlicht wird (Flyer, Internetseite, ...) und auf welchen (Kirchen-)gesetzlichen Grundlagen es beruht.

Anschließend kann die *Risikoanalyse* kurz erläutert werden (z.B. welche Bereiche einbezogen wurden) und die daraufhin *durchgeführten Maßnahmen* zur Beseitigung entdeckter potenziell gefährdenden Strukturen und Kommunikationsformen.

Der *Verhaltenskodex* beschreibt das konkrete Verhalten, das sich aus dem Wertefundament ergibt (was bedeutet Achtung der Persönlichkeit; Schutz anvertrauter Personen etc.). Diese werden in den Handlungsrichtlinien konkretisiert. Schutz bedeutet z.B. Achtung und Zurückhaltung bei körperlichen Berührungen; angemessene Wortwahl in der Kommunikation.

Die Handlungsrichtlinien *konkrete Umsetzung* beschreiben die unterschiedlichen Maßnahmen bei den Handlungsfeldern Ihrer Gemeinde bzw. Einrichtung: Männliche und weibliche Betreuung bei gemischtgeschlechtlichen Freizeitaktivitäten und Freizeiten, Umgang mit Medien (Recht am eigenen Bild bzw. Recht auf Verweigerung fotografiert zu werden...).

Sinnvoll ist es im *Anhang* Dokumente wie unten aufgeführt zu veröffentlichen.

Zur Erarbeitung Ihres schriftlichen Konzeptes können Sie z.B. folgende Struktur nutzen:

- Einleitung
- Vorstellung des Wertefundaments Ihrer Gemeinde
- Kurzes Vorstellen Ihrer konkreten Risikoanalyse
- Vorstellen Ihrer daraufhin ergriffenen Maßnahmen (z.B. zusätzliche Beleuchtung anschaffen / montieren)
- Verhaltenskodex, der in Ihrer Gemeinde gilt
- die daraus folgenden Handlungsrichtlinien/konkrete Umsetzung
 - in den gemeindlichen Alltag bzgl. der Interaktion und Kommunikation

- bei Veranstaltungen, Ausflügen, Freizeiten etc.
- bei der Gestaltung von pädagogischen Programmen und Arbeitsmaterialien
- evtl. Anhang/Anlagen (Vorlagepflicht z.B. in Bezug auf die Personengruppe für ein erweitertes Führungszeugnis; Unterschreiben des Verhaltenskodexes, Handlungsablauf bei einem Beschwerde-/Konfliktfall; mögliche Ansprechpersonen/Institutionen) Sie müssen das „Rad nicht neu erfinden“. Hilfreich ist es, zu schauen, gibt es bereits Schutzkonzepte in der Gemeinde (Kindergärten, Schulen/Alten- und Pflegeeinrichtungen) und welche Schutzkonzepte sonst zur Verfügung stehen (z.B. „Strategien zur Prävention sexualisierter Gewalt“, Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept an Schulen in evangelischer Trägerschaft (zu beziehen per E-Mail unter: info@ekd.de).

Erklärung wichtiger Begriffe

Unter dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ existieren viele Vorstellungen und Begriffe, die teilweise synonym verwendet werden. Eine einheitliche wissenschaftliche Definition fehlt. Die Erklärungen aus den Bereichen Pädagogik, Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften unterscheiden sich teilweise massiv. An dieser Stelle erläutern wir, was im Ev.-luth Kirchenkreis Osnabrück dazu maßgeblich ist.

Wir verstehen unter sexueller Übergriffigkeit jede Form von Handlungen, Kommentaren oder Verhaltensweisen, die auf eine unangemessene Art und Weise sexuell zu deuten sind und die persönlichen Grenzen, Einverständniserklärungen und Würde einer anderen Person verletzen. Diese Art von Verhalten kann verbal, nonverbal oder physisch sein und reicht von anzüglichen Bemerkungen und unerwünschter Berührung bis hin zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.

Bei Jugendlichen (Minderjährigen ab 14 Jahren) geht der Gesetzgeber davon aus, dass diese sich sexuell entwickeln und ausprobieren dürfen und sollen. Um sie dennoch wirksam zu schützen, hängt die Strafbarkeit von Handlungen davon ab, ob zwischen ihnen und der anderen Person ein sogenanntes Obhutsverhältnis besteht, etwa gegenüber Eltern oder Lehrer:innen, oder ob die Jugendlichen wirklich freiwillig und selbstbestimmt gehandelt haben. Um dem unterschiedlichen Entwicklungsstand gerecht zu werden, unterscheidet das Gesetz bei der Festlegung der sogenannten Schutzaltersgrenzen zudem zwischen Jugendlichen unter 16 Jahren und Jugendlichen unter 18 Jahren.

Kindern gegenüber sind alle sexuellen Handlungen als sexualisierte Gewalt strafbar – egal ob diese mit oder ohne Körperkontakt durchgeführt werden. Dies gilt auch dann, wenn das Kind vermeintlich einverstanden ist oder die sexuelle

Handlung sogar veranlasst. Der Hintergrund ist, dass Kinder ihre Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung noch nicht entwickelt haben und deswegen nicht in der Lage sind, eigenständig in sexuelle Handlungen einzuwilligen.

Darüber hinaus schließen wir uns der Definition der Fachstelle Prävention der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers an, die folgendes formuliert:

(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise **sexualisierte Gewalt**, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber **Minderjährigen** kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber **Volljährigen** kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die **Grenze der sexualisierten Gewalt** nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

Für uns meint die Bezeichnung „**Täter**“, dass die Person für die von ihr begangene Handlung verantwortlich ist. Es gilt, dass der/die **Betroffene** nie eine (Mit-)Schuld an sexuell übergriffigem Verhalten ihm/ihr gegenüber trägt.

Doch es muss auch der Spagat bewältigt werden, den Beschuldigten, vor Vorverurteilung zu schützen und zeitgleich den Schutz der Betroffenen zu gewährleisten.

Risiko- und Ressourcenanalyse

Ich möchte durch meine Mitarbeit beim Erstellen des Konzepts dabei helfen, für alle Menschen in unserem Kirchenkreis: Ehrenamtliche, Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren und Hauptamtliche, dabei mithelfen zu diesem oft schwierigen Thema, was oft Scham - und mit Tabus besetzt ist, eine Offenheit zu zeigen und einen echten Ort und Ansprechpersonen bekannt machen!

Das Schutzkonzept soll die Möglichkeit bieten, Risikostrukturen wirksam zu begegnen. Die einzelnen Maßnahmen stehen nicht isoliert, sondern erfordern einen wirkungsvollen Gesamtzusammenhang.

Generell sollen Gemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis durch ein Schutzkonzept zu einem sicheren Ort werden und Handlungs- und Verhaltensstandards für alle Mitarbeitenden in Bezug auf den Umgang mit Nähe, Distanz und Grenzüberschreitungen erarbeitet werden. Voraussetzung ist die Identifizierung potenzieller Risikoräume und Etablierung von Schutzstrukturen.

1. Ressourcenanalyse

Sie steht zu Beginn jeder Schutzkonzeptentwicklung und dient dazu, Handlungsrountinen zu überprüfen und die Gemeinde miteinzubeziehen. Zentrales Ziel ist es, bereits vorhandene präventive Strukturen zu entdecken und zu stärken. Fragen und Themenbereiche dazu sind:

- Gibt es ein aktuelles Organigramm, welches die Organisation- und Beteiligungsstrukturen visualisiert? Wo ist es veröffentlicht? Und sind die Verantwortlichkeiten (z.B. für einen Schlüssel / Zugangsberechtigungen) geklärt?
- Was ergibt sich aus einem (vorhandenen) Leitbild
- Gibt es präventive Angebote (Kirchenvorstand, Gruppenleiter:innen Schulung, Kindergarten, Grundschulung für Interessierte und alle in der Gemeinde tätigen, Konfirmationsunterricht...)
- Formen der Partizipation (KV; Gruppenleiter:innen-Treffen; Ehrenamtlichen Kreis...)
- Formen/Standards in der Personalverantwortung (erweitertes Führungszeugnis alle drei bis fünf Jahre erneuern oder Teilnahme am Mitteilungsverfahren in Strafsachen⁵, Personalgespräche...)
- Vorhandene Formen und Umgangsstil, mit Kritischen Äußerungen; Kritik; Äußerungen zum Unwohlsein; Ambivalenzen...

⁵ siehe § 22 der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra)

- Kommunikationsstrukturen bzgl. Fehlverhalten/beobachteten u./o. gemeldeten Grenzüberschreitungen/ -verletzungen
- Bisheriger Umgang mit Grenzverletzungen in der Gemeinde

Ergebnis:

- Bereits vorhandene Elemente können so identifiziert und für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes genutzt werden
- Vorhandene Wissensstände zu den verschiedenen Aspekten werden gesammelt und systematisiert Mögliche Themenbereiche, die reflektiert werden sollten:
 - Macht und Machtmissbrauch im Alltag
 - Grenzüberschreitungen – Definition; Nähe- Distanzverhältnis/-verständnis
 - Beteiligung und Umgang mit Beschwerden
 - Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeitenden (Wege; Verfahren...)
 - Gewalt unter Kindern/Jugendlichen/Erwachsenen (Formen; häufige/gefährdende Situationen
 - Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten/Standards dazu
 - Körper- und Sexualerziehung; Sprachformen in diesem Bereich/welche Themen dazu werden angesprochen, welche vermieden...

2. Risikoanalyse

Zentrales Ziel ist die Identifizierung der Gefährdungspotentiale innerhalb der Gemeinde. Die grundlegende dazu Frage lautet:

Welche Faktoren, Situationen; Abhängigkeitskonstellationen und räumliche Gegebenheiten können in der Gemeinde sexualisierte Gewalt zwischen Jugendlichen und/oder zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen begünstigen?

Es geht darum, einen selbstkritischen Blick zu fördern und strukturelle Gegebenheiten/Routinen/Verhaltensweisen von potentiellen Täter:innen nutzen könnten und sexualisierte Gewalt begünstigen.

Bei der Frage sind die Perspektiven *aller* Beteiligten von zentraler Bedeutung. Dies erfordert die Integration von Kindern, Jugendlichen, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und auch z.B. Eltern von Konfirmand:innen.

Erörtert werden sollten folgende Fragen:

- Welche Gefahren werden von den unterschiedlichen Personengruppen wahrgenommen?
- In welchen Räumen fühlen sie sich nicht wohl?
- Welche Kommunikationsstrukturen verhindern, dass ein Gefühl entsteht, sich darüber nicht äußern zu dürfen; welche objektiven Strukturen be-/verhindern das?

Potenzielle Risikofaktoren in Gemeinden und Möglichkeiten der Risikoanalyse

Täter fühlen sich von institutionellen Kontexten angezogen, wenn entsprechende Schutzmechanismen fehlen. Deshalb ist es wichtig, bei Bedarf gezielt Veränderungsprozesse einzuleiten. Potenzielle Risikofaktoren für sexuelle Gewalt lassen sich in zwei Bereiche einteilen:

- Risikostrukturen (etablierte Kommunikationswege u. Verhaltensnormen/Leitungsstil u. Personalführung/organisationale Fehlerkultur und Umgang mit Beschwerden)
- Risikoräume (Raumstrukturen der Gemeinde, die Schutz- o. Gefährdungspotential beinhalten).

Beide Bereiche sollten im Rahmen der Gefährdungsanalyse zu Beginn der Schutzkonzeptentwicklung mit Beteiligung aller genannten Personengruppen gleichermaßen in den Blick genommen werden.

Potenzielle Risikostrukturen erkennen

Risikostrukturen für sexuelle Gewalt können vor allem aus strukturellen und organisationalen spezifischen Gegebenheiten der einzelnen Gemeinde entstehen. Diese Risikostrukturen lassen sich in drei Ebenen unterteilen:

- Träger- und Leitungsebene
- Ebene der beruflich- und ehrenamtlich Mitarbeitenden
- Konzeptionelle Gegebenheiten der Gemeinde

Diese Punkte können zu einer mangelnden Sensibilität auf Seiten der Leitungskräfte führen, mangelnde Qualifizierung der Mitarbeitenden nicht genügend qualifiziert werden und eine Kultur des Wegschauens herrscht, die zum Unwohlsein von schutzbedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen führen.

Beispiele für Risikofaktoren auf den genannten Ebenen

Faktoren auf Träger und Leitungsebene:

- Autoritärer Leitungsstil
- Abschottung/Exklusivitätsanspruch nach außen
- Unzureichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden
- Mangelnde Wertschätzung der Mitarbeitenden durch die Leitung
- Fehlende regelmäßige Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche/keine regelmäßigen Treffen/Austausch mit ehrenamtlich Mitarbeitenden
- Personaleinstellungsverfahren/Gewinnung von Ehrenamtlichen, ohne den Schutz vor sexualisierter Gewalt anzusprechen
- Kein Anfordern/Einsehen eines erweiterten Führungszeugnisses bei Personen über 18 Jahren
- Kein systematischer (anonymisierter) Umgang mit Beschwerden
- Keine Raum für gemeinsame Entwicklung konzeptioneller Weiterentwicklung
- Kein Ablauf für den Umgang mit Verdachtsfällen

Faktoren auf Ebene der Mitarbeitenden:

- Fehlendes Wissen um Signale und Symptome sexualisierter Gewalt
- Machtanspruch und grenzverletzendes Erziehungsverhalten
- Berufliche und private Kontakte werden nur unzureichend voneinander getrennt
- Mobbing unter den Mitarbeitenden und sexuelle Übergriffe unter den Fachkräften
- Mangelnde Selbstreflexion (-fähigkeit)
- Persönliche Krisen, Alkoholabhängigkeit, Drogenmissbrauch o.Ä.

Faktoren bei der konzeptionellen Arbeit:

- Sexualisierte Gewalt wird als Thema ausgeblendet
- Fehlende verbindliche Regeln für Fachkräfte zum Umgang mit Schutzbefohlenen
- Vernachlässigung von Mitbestimmung

Verantwortungsbereiche

Personal

Der Kirchenkreis wie seine Gemeinden und Einrichtungen tragen Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen aller Schutzbefohlenen geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeiter:innen haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen. Bei Neuanstellungen wird ein Verhaltenskodex des Kirchenkreises zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung zur Unterschrift vorgelegt.

Folgende Fragen stellen sich der personalverantwortlichen Leitung:

- Wie kann sichergestellt werden, dass nicht nur bei Neuanstellung beruflich, sondern ebenso bei neuen und bestehenden ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Verpflichtungserklärung vorgelegt und unterzeichnet wird?
- Wo hat die Prävention im Rahmen der Visitation ihren Ort?
- Erweitertes Führungszeugnis: Wie sind die Vorgänge der Einsichtnahme für beruflich Mitarbeitende und für ehrenamtlich Mitarbeitende geregelt, wie

sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt? Wer bekommt im Falle von „Mitteilungen in Strafsachen“ die Informationen?⁶

- Organisationsentwicklung bzw. Change-Management“: Wie werden die Konsequenzen aus den Ergebnissen der Risikoanalyse gezogen? Was heißt das für den Bereich Personal, Gebäude, Führung, etc.
- Bekanntmachung in der Organisation: Wie werden die nicht unmittelbar Beteiligten über den geplanten Prozess informiert, an ihm beteiligt und wie wird ihnen das Ergebnis vermittelt?
- Die ‚Rahmenvereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages‘ ist vom Kirchenkreis und von den Gemeinden abgeschlossen worden. Sie wird bei Bewerbungen/bei der Personalauswahl thematisiert.

Struktur

Die (Organisations-)Strukturen der einzelnen Kirchengemeinden sollte auf gremienorientierte Strukturen anstelle zentralistischer Form ausgelegt sein. Dies gilt um verschiedene wichtige Gründe zu berücksichtigen:

1. Partizipation und Demokratie: Gremienorientierte Strukturen ermöglichen eine breite Partizipation der Gemeindemitglieder. Entscheidungen werden nicht von einer zentralen Autorität getroffen, sondern basieren auf dem Konsens und der demokratischen Beteiligung verschiedener Mitglieder.
2. Vielfalt der Meinungen: Innerhalb einer gremienorientierten Struktur können verschiedene Meinungen, Sichtweisen und Erfahrungen berücksichtigt werden. Dies fördert ein kreatives und diverses Denken, das in zentralistischen Strukturen oft eingeschränkt ist.
3. Regionale Anpassung: Kirchen sind oft in verschiedenen kulturellen und gesellschaftlichen Kontexten aktiv. Gremienorientierte Strukturen erlauben es den lokalen Gemeinden, ihre Aktivitäten und Programme an die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Mitglieder anzupassen.
4. Vermeidung von Machtmissbrauch: Zentralistische Strukturen können anfälliger für Machtmissbrauch sein, da Entscheidungsgewalt in den Händen einzelner liegt. Gremienorientierte Strukturen fördern eine größere Transparenz, die dazu beiträgt, Missbrauch zu verhindern.
5. Spirituelle und moralische Entwicklung: Durch die Beteiligung an gremienorientierten Prozessen können Mitglieder ihre spirituellen und moralischen

⁶ vergleiche §22 Mitteilung in Strafsachen (MiStra)

Fähigkeiten entwickeln. Der Dialog und die Zusammenarbeit in Gremien fördern auch Verständnis, Geduld und Empathie.

6. Kontinuität und Stabilität: Wenn Entscheidungen von einem breiten Gremium getroffen werden, sind sie oft stabiler und widerstandsfähiger gegen kurzfristige Trends oder Einflüsse. Dies kann zur langfristigen Stabilität und Kontinuität einer Kirche beitragen.

Kultur

Der Kirchenkreis verpflichtet sich zur Etablierung und Einhaltung einer lebendigen Fehlerkultur, die ein professionelles Beschwerdeverfahren beinhaltet. Dabei soll unser Umgang miteinander sowohl intern als auch extern durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung geprägt sein. Fehler dienen grundsätzlich dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt.

Beschwerden werden ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig.

Mündlich entgegengenommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten und es wird vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person eine Rückmeldung gibt.

Beschwerden sollen schriftlich dokumentiert werden

Zudem werden Beschwerden von Personen mit Leitungsverantwortung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht sein und den beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie den uns anvertrauten Menschen bekannt sein. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss immer entsprechend dem Interventionsplan des Kirchenkreises gehandelt werden.

Kommunikation

Der Kirchenkreis wie dessen Gemeinden und Einrichtungen verpflichten sich über das Schutzkonzept transparent zu informieren, auch um Hemmschwellen für Betroffene abzubauen.

So existiert auf der Startseite der Homepage des Ev.-luth. Kirchenkreises Osnabrück ein Link⁷, unter dem Interessierte über Ansprechpartner:innen, Beratungsstellen oder den Kontakt zur Arbeitsstelle der Landeskirche informiert werden.

Informationen werden außerdem regelmäßig an alle Gemeindebriefredaktionen gegeben und dort auch regelmäßig veröffentlicht, hinzu kommt Material für Schaukästen.

Die Information der externen Öffentlichkeit erleichtert die Information der aktuellen Mitarbeitenden, Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten ebenso wie der jeweils neu hinzukommenden Personen.

Potenziellen Täter:innen signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention sexualisierter Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern offensiv betrieben wird. Der Tabuisierung, von der Täter:innen profitieren, wird damit entgegengearbeitet.

Der Kirchenkreis informiert ebenso in geeigneter Weise über Präventionsangebote und Grundschulungen.

Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Intervention und Aufarbeitung geschieht in enger Abstimmung mit der Pressestelle der Landeskirche und der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers.

Partizipation

Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen erarbeitet und besprochen werden, an die sie sich richten. Aus diesem Grund sollten alle Gemeindemitglieder die Chance und Möglichkeit bekommen an einem solchen Konzept mitwirken zu können. Hierzu können beispielsweise Workshops/Gemeindeveranstaltungen abgehalten werden. Auch die Mitarbeit an einer Arbeitsgruppe zur Erstellung und regelmäßigen Evaluation sollte allen Gemeindemitgliedern offenstehen.

⁷ www.kirchenkreis-osnabrueck.de/schutzkonzept

Empfohlen wird auch Unterstützernetzwerke mit Erfahrenen Akteuren vor Ort aufzubauen.

Umgang mit Meldungen

Im Umgang mit Meldungen über Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt empfiehlt der Kirchenkreis Osnabrück auf Grundlage fachlicher Beratung der Landeskirche Hannovers folgendermaßen vorzugehen⁸

- Ruhe bewahren
- zeitnahe Rückmeldung und Eingangsbestätigung
- Glauben schenken/ ernst nehmen
- Dokumentation (anonymisiert und für Dritte unzugänglich)
- Zuständigkeit klären, ggf. Hilfe bei der Weiterleitung anbieten
- Klärung, wer der/die Beschuldigte ist (hauptamtlich, ehrenamtlich oder Gemeindemitglied)
- Unterstützung den Betroffenen anbieten, interne oder externe (Seelsorge, Fachberatungsstellen)
- als Ansprechperson selbst ggf. Fachberatung in Anspruch nehmen
- Interventionsplan der Landeskirche (in der Anlage)
- Bedürfnisse Betroffener im Blick behalten, sensible Kommunikation, Transparenz
- Information über das weitere Vorgehen mit den Betroffenen besprechen, mögliche Grenzen (Meldepflichten) benennen
- Wechsel von möglichen Ansprechpersonen mit Betroffenen achtsam kommunizieren

Ablauf einer allgemeinen Beschwerde:

In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen kann es auch vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen ist der folgende Ablauf festzuhalten:

⁸ Siehe auch: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/handeln>

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent) oder dessen Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem/der Beschwerdeführer:in den genauen Wortlaut der Beschwerde. Sie benennt, dass sie mit dem/der betreffenden Mitarbeiter:in darüber sprechen wird und bietet dem/der Beschwerdeführer:in Rückmeldung darüber an.

Die Leitung informiert den/die entsprechenden Mitarbeiter:in über die Beschwerde, hört sich deren Sicht an und bespricht mit dem/der Mitarbeitenden das weitere Vorgehen.

Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die Mitarbeitendenvertretung (MAV) und der Träger zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer:in.

Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den/die entsprechenden Mitarbeiter:in.

Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Berater:innen zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und Sie begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten erhalten Sie auf Anfrage z.B. von der:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

www.praevention.landeskirche-hannovers.de, Mail:

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de, Tel. Sekretariat 0511 1241 752 oder über die Zentrale Anlaufstelle HELP, www.anlaufstelle.help, Tel. 0800 5040112

Krisen- und Interventionsplan

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen-/Interventionsplan. Dabei gibt der Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers die Schritte vor.⁹

Der Krisen- und Interventionsplan des Kirchenkreises sieht folgende Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt vor:

- ist bekannt und sorgt für Handlungssicherheit
- benennt Ansprechpersonen
- sorgt für Rollenklarheit (z. B. Kolleg:in des/der Verdächtigten kann nicht zugleich Kolleg:in und Seelsorger:in des/der Betroffenen sein; Superintendentin ist Dienstvorgesetzte und nicht Seelsorgerin des/der Betroffenen).
- enthält ergänzende Hinweise, z. B. externe Ansprechpersonen,
- Umgang mit Angehörigen, etc.
- wird regelmäßig überprüft.

Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor:

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken,
- sich selbst Unterstützung holen.
- Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung.
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren)
- NICHTS auf eigene Faust unternehmen
- KEINE direkte Konfrontation des/der potenziellen Täters/Täterin
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstürzten Aktionen
- Den Superintendenten benachrichtigen – Informationspflicht

⁹ Siehe <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan>

- Ggf. Unterstützung durch (Fach-)Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- Ggf. Verdacht äußern, zunächst mündlich, dann unbedingt schriftlich
- Ggf. und nach Absprache im Interventionsteam: Begleitung der „Betroffenen“, der „Täter:innen“, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.

Unterstützungsleistungen

Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten für Betroffene

Wird gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung verstoßen, steht den Betroffenen Hilfe und Beratung zu. Jede:r hat das Anrecht, Beistand und Hilfe einzufordern. Es geht u.a. darum, erlebter Hilflosigkeit und Machtlosigkeit etwas entgegensetzen. Der Schutz Betroffener hat dabei besondere Priorität.

Der Kirchenkreis Osnabrück ermutigt daher Menschen, die selbst sexualisierte Gewalt erfahren oder davon mitbekommen haben, kirchliche und außerkirchliche Anlauf- und Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen. Für alle diese Stellen sind Vertraulichkeit bzw. Schweigepflicht das höchste Gut. Sie stehen Betroffenen kostenfrei und anonym zur Verfügung.

Der Kirchenkreis ermutigt Betroffene sich mit Hilfe anderer über die Situation klar zu werden und darüber, welches die nächsten Schritte sein können. Das Beratungsergebnis wird frei von den Betroffenen bestimmt.

Wir ermutigen dazu – zumindest auch – kirchliche Stellen über das Geschehene/Gesehene/Gehörte über Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen der Gewalt zu informieren. So können wir z.B. eigene Nachforschungen erstellen, den Fall der Staatsanwaltschaft übergeben, dienstrechtliche Konsequenzen in die Wege leiten oder Betroffenen Hilfe zukommen lassen.

Als kirchliche Ansprechpartner stehen Betroffenen folgende Möglichkeiten offen. Dabei verpflichten sie sich zu einer angemessenen Reaktion möglichst binnen 24 Stunden.

- Jede Kirchengemeinde oder Einrichtung des Kirchenkreises benennt eine:n Schutzkonzeptbeauftragte:n und macht deren/dessen Kontaktdaten in geeigneter Weise öffentlich einsehbar. Darüber hinaus sind auch die Leitungspersonen dieser Institutionen z.B. Kirchenvorstände, Pastor:innen, Diakon:innen, etc. für solche Anliegen ansprechbar.

- Auf Ebene des Kirchenkreises ist die Superintendentur als dienstrechtliche Aufsicht die geeignete Ansprechpartnerin. Dort steht die stellvertretende Superintendentin: **Pastorin Andrea Kruckemeyer (Tel: 0541 600 28 50 / E-Mail: andrea.kruckemeyer@katharinen.net / Postalisch: Heger Str. 14, 49074 Osnabrück, Stichwort: persönliche Kontaktaufnahme** (so wird sichergestellt, dass die Eingabe nicht durch dritte gelesen wird)) als Kontaktperson für Betroffene zu Verfügung.
- Auf Ebene der Ev.-lutherischen Landeskirche sowie für das Diakonische Werk ist die **Zentrale Anlaufstelle.help (Telefon: 0800 5040112 / E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help / Webseite: www.anlaufstelle.help/erreichbar)** und **Fachstelle Sexualisierte Gewalt zur Verfügung: Tel.: 0511 1241 299 / E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de / Website: www.praevention.landeskirche-hannovers.de**

Alle Ansprechpartner:innen werden regelmäßig und professionell in ihrem Aufgabenfeld geschult und kennen sich bzgl. kirchlicher Strukturen aus.

Selbstverständlich stehen Betroffenen auch professionelle Anlauf- und Beratungsstellen **außerhalb von Kirche zur Seite**.

- Das **Netzwerk Osnabrück gegen Gewalt** vermittelt Kontakt zu Beratungs- und Hilfsangeboten verschiedener Einrichtungen und Institutionen in Stadt und Landkreis Osnabrück | 0541 860 16 26 | Website: www.Osnabrueck-gegen-gewalt.de/finde-hilfe
- Deutschlandweit organisiert bietet das **Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch Hilfe**, Beratungsangebote und Informationen bei sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend an – ebenfalls anonym und kostenfrei | Telefon: 0800 22 555 30 | Website: www.Hilfe-portal-missbrauch.de (inklusive Online bzw. Mailberatung)

Rechtliche Hilfestellung und Unterstützung für Betroffene

Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers formulierte 2021 einen Grundsatz ¹⁰, der entsprechend auch für den Kirchenkreis Osnabrück rechtsverbindlich ist:

„Als Christinnen und Christen lassen wir uns davon leiten, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes geschaffen sind. Diese christliche Einsicht, auf die wir uns auch in Artikel 2 unserer Kirchenverfassung berufen, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

¹⁰ kirchliches Amtsblatt vom 16. April 2021 ab Seite 40

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 anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen, mit anderen Kirchen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.“

Wie die Landeskirche als Ganzes sind auch im Kirchenkreis Osnabrück beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende verpflichtet, die zuständige Superintendentin oder den zuständigen Superintendenten unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen.

Die Superintendentinnen und Superintendenten sowie die Leitungen der landeskirchlichen Einrichtungen sind verpflichtet, Informationen über zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt unverzüglich dem Landeskirchenamt mitzuteilen.

Betroffenen von sexualisierter Gewalt wird von der Landeskirche ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine finanzielle Unterstützung angeboten, die noch andauernde Folgewirkungen der sexualisierten Gewalt mildern soll.

Im Rahmen dieser Unterstützung kommt insbesondere die Erstattung folgender Kosten in Betracht, wenn eine Finanzierung durch eine andere Stelle, insbesondere durch eine gesetzliche oder private Krankenversicherung oder eine andere Versicherung nicht möglich ist:

- Kosten einer unabhängigen rechtlichen Beratung,
- Kosten der Rechtsverfolgung gegenüber den Verantwortlichen,
- Erstattung der Kosten einer Mediation,
- Erstattung der Kosten einer Therapie, wenn eine anerkannte Therapeutin/ein anerkannter Therapeut die Notwendigkeit einer Therapie bestätigt,
- Kosten der Beratung in einer kirchlichen Beratungsstelle oder einer anderen Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt
- Kosten der Fahrten zu einer Beratungsstelle oder zu Therapiestunden

Dabei sind Leistungen, die die Landeskirche auf Grund von Vorgaben der Geschäftsstelle des Fonds Sexueller Missbrauch aus dem Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewährt hat, auf

die finanzielle Unterstützung zur Milderung noch andauernder Folgewirkungen sexualisierter Gewalt anzurechnen.

Unabhängig von der finanziellen Unterstützung zur Milderung noch andauernder Folgewirkungen sexualisierter Gewalt bietet die Landeskirche Personen, die sexualisierte Gewalt in einer kirchlichen Körperschaft der Landeskirche oder in einer der Landeskirche zugeordneten Mitgliedseinrichtung des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. erlitten haben, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine Leistung in Anerkennung des erlittenen Leids an. Die Höhe der Leistung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art, der Dauer und den Folgewirkungen der erlittenen sexualisierten Gewalt.

Anträge auf Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids sind an die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt zu richten. Über die Gewährung der Leistung und deren Höhe entscheidet die Unabhängige Kommission der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und Bremen zur Prüfung von Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids an Betroffene sexualisierter Gewalt. Das Landeskirchenamt ist verpflichtet, Entscheidungen der Unabhängigen Kommission umzusetzen, der antragstellenden Person bekanntzugeben und die Leistung in Anerkennung erlittenen Leids auszuführen.

Fortbildungsangebote für Mitarbeitende des Kirchenkreises

Schulungen haben die Funktion, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sie leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung und Klärung von Fragen und Verunsicherungen.

Im Bereich des Kirchenkreises Osnabrück verpflichten sich

- alle beruflichen Leitungspersonen in sowie alle in der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen Aktiven die „Grundschulung Prävention sexualisierter Gewalt“ zu besuchen
- die ehrenamtlich besetzten Leitungsgremien der Kirchengemeinden und Einrichtungen, dass mind. eine Person aus ihren Reihen sich entsprechend schulen lässt.
- die etablierte Prävention vor sexualisierter Gewalt dauerhaft Teil der Juleica-Schulung ist

Der Kirchenkreis trägt entsprechend dafür Sorge, dass regelmäßig Schulungsangebote für beruflich Mitarbeitende sowie Kirchenvorstände und andere ehrenamtlich Aktive angeboten werden.

Die Kosten trägt der Kirchenkreis.

Darüber hinaus bietet die Fachstelle der Landeskirche vielfältige Materialien und Schulungsformate zur Sensibilisierung bzw. zur Fortbildung an.

Evaluation

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses und die dazugehörigen Anlagen regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert. Anlässlich der Visitation in Kirchengemeinden und Einrichtungen wird es thematisiert und die Präventionsarbeit vor Ort besprochen.

Alle 5 Jahre werden aktualisierte erweiterte Führungszeugnisse erwartet.

Anhänge

Leitfragen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in Ihrer Gemeinde/Einrichtung Ist Sexualisierte Gewalt in Ihrer Gemeinde Thema?

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="radio"/> unter den
Hauptamtlichen | <input type="radio"/> in Gremien | <input type="radio"/> mit/unter Ehrenamtlichen |
| <input type="radio"/> in Jugendgruppen | <input type="radio"/> bei Veranstaltungen | <input type="radio"/> in der Elternarbeit |
| <input type="radio"/> unter
Gemeindemitgliedern | <input type="radio"/> im Konfirmand:innen
Unterricht | <input type="radio"/> |

⇒ Was haben Sie/Ihrer Gemeinde bisher zum Schutz vor sexualisierter Gewalt unternommen?

- vorhanden/erfolgt:

- geplant:

⇒ Was motiviert Sie, ein Schutzkonzept für Ihre Gemeinde zu erstellen?

⇒ Was schreckt Sie ab, wenn Sie daran denken, ein Schutzkonzept zu erstellen?

⇒ **Wo könnten Widerstände gegen die Erstellung eines Schutzkonzeptes entstehen?**

⇒ **Wie könnten die Widerstände aussehen/wie könnten sie sich ausdrücken?**

Verhaltenskodex des Ev.-luth. Kirchenkreises Osnabrück für berufliche Mitarbeitende

Das kirchliche Leben im Ev.-luth. Kirchenkreis Osnabrück wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbilder Gottes geschaffen wurden.¹¹ Dies verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung, insbesondere auch in Bezug auf ihre sexuelle Selbstbestimmung, entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten und verantwortungsvoll damit umgehen, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott.

Unsere leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind:

- Null Toleranz gegenüber den Taten und
- Transparenz bei der Aufarbeitung.

Dies prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen¹² sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen (im Folgenden auch Schutzbefohlene genannt).

1. Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, in Seelsorge und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeitenden ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen.

2. Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität.

Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter:innen schützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Interventionsplans des

¹¹ Vgl. Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers v. 16-05.2019, § 2

¹² Dazu gehören u.a. auch Auszubildende und Praktikant*innen

Kirchenkreises unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird bei der landeskirchlichen Meldestelle¹³ gemeldet.

3. Hinzuziehen von Unterstützung

Wenn ein Kind, Jugendlicher, Erwachsener im Abhängigkeitsverhältnis oder Schutzbefohlener Hilfe benötigt, suchen wir als Mitarbeiter:innen das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner:innen sind für den Kirchenkreis geklärt und kommuniziert¹⁴.

4. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende im Kirchenkreis Osnabrück haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

5. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot.

6. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexualisierte Gewalt) wie auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z. B. Mobbing).

7. Qualifizierte Mitarbeitende

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende. Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten.

8. Angebote zum Empowerment

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

9. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

¹³ Fachstelle Sexualisierte Gewalt: www.praevention.landeskirche-hannover.de/Tel.: 0511 1241 752

¹⁴ Siehe Interventionsplan

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

10. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir zusammen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen, sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden.

11. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Selbstverpflichtungserklärung:

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodexes verstanden und verpflichte mich, zur dessen Einhaltung sowie dazu mich im Rahmen meiner persönlichen Möglichkeiten und Aufgaben zu ihrer Umsetzung und Fortentwicklung beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§174ff Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche

1 Ich begegne den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und den Mitarbeitenden mit Respekt. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.

2 Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden. Ich spreche sie in unserem Mitarbeitendenteam oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.

3 Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende:r eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.

4 Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache. Ich schütze Kinder und Jugendliche in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.

5 Ich kenne und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen und Minderjährigen eine strafbare Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.

6 Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn ich einen begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend dem Notfallplan meines Kirchenkreises. Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen an erster Stelle.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen

Risikoanalyse

Betrachten Sie zunächst alle Arbeitsbereiche (z. B. Krabbelgruppen, Chorarbeit, Kindergottesdienst, Instrumentalunterricht, Hausaufgabenhilfe, Ferienfreizeiten, Konfirmandencamps, Jugendtreff usw.).

Wo ist das Risiko von Grenzüberschreitungen bis hin zu einem sexuellen Übergriff denkbar? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff besonders leichtmachen würden? Dazu können Beziehungen eines/einer Erwachsenen zu einem Kind oder Jugendlichen gehören, Dienstpläne, in denen eine Betreuungskraft mit Kindern allein und unbeobachtet ist, bauliche Gegebenheiten, Einzelunterricht, sprachlicher Förderunterricht, Orgelunterricht in der geschlossenen Kirche oder ähnliches.

Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/Schutzbefohlenen arbeiten wir?

Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde/Einrichtung?

Angebot	Ja	Nein
Krabbelgruppe		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder-/Jugendchor		
Kinder/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Erwachsenengruppen		
Teamer:innentreffen		

Angebot	Ja	Nein
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Familienfreizeiten		
Projekte (z. B. Taizé, Kirchentag)		
Finden Übernachtungen statt?		
Gibt es Wohnsituationen?		
Gibt es Transportsituationen?		
Schulungen		
Sitzungen		
Offene Arbeit		

1b. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Zielgruppe/Personen	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Behinderung		
Erwachsene mit Behinderung		
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Mitarbeitende im Abhängigkeitsverhältnis		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

2. Räumlichkeiten

2a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

	Ja	Nein
Gemeindehaus		
Jugendräume		
Kirche		
Keller		
Büroräume		
Toiletten		

	Ja	Nein
Abstellräume		
andere Räume		
diverse andere Örtlichkeiten im öffentlichen Raum		

2b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

Innenräume	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?		
Ist der Toilettenbereich einsehbar? Z. B. auch durch Fenster oder Spiegel		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		

Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes		
Gibt es eine Notrufmöglichkeit?		
Ist die Schlüsselübergabe geregelt und transparent?		
Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?		
Gibt es einen Belegungsplan und besteht die Möglichkeit, Randzeiten unbemerkt zu nutzen?		

2c. Außenbereich

Außenbereich	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Personalverantwortung/Strukturen

	Ja	Nein
Liegt ein Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt vor?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Kirchenvorsteher:innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Sind Infomaterialien sowie die Präventions-Website der Landeskirche bekannt?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung?		
Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?		
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		

Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es in der Einrichtung Social-Media-Guidelines?		
Abspraken über den Umgang mit den sozialen Medien?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pastor:innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Wiedervorlage am:

Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

	Ja	Nein
Hat die Einrichtung ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Gibt es einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder nach Hause gebracht (Auto), mit nach Hause genommen oder zuhause besucht werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Schließt das sexualpädagogische Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt (Homo-, Bi-, Hetero- und Transsexualität) ein?		
Ist das sexualpädagogische Konzept unter Beteiligung von Eltern entstanden?		
Enthält es auch Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor unberechtigtem Verdacht? Und zum Schutz der Einrichtung?		
Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität oder pendeln alle zwischen vermeintlicher Jugendsprache und medizinischen Fachausdrücken?		
Beinhaltet das sexualpädagogische Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?		
Hat die Einrichtung ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		

Gibt es einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?		
--	--	--

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Wiedervorlage am:

Zugänglichkeit der Information

Das Schutzkonzept der Einrichtung ist zugänglich und bekannt?	Ja	Nein
Werden Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?		
Sind oben genannte Gruppen an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?		
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?		
Ist die Ansprechperson bekannt?		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, kultur- und geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, neutrale, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Wiedervorlage am:

Kultur der Organisation

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?		
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern?		
Reden Mitarbeitende miteinander statt vorwiegend übereinander?		
Wird aufkommenden Gerüchten direkt und zeitnah nachgegangen?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?		
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern?		
Reden Mitarbeitende miteinander statt vorwiegend übereinander?		
Wird aufkommenden Gerüchten direkt und zeitnah nachgegangen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Andere Risiken

In unserer Gemeinde/Einrichtung gibt es, von unserem Blickfeld aus, Risiken in weiteren Bereichen:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Bis wann muss das behoben sein?

Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ein Verdacht steht im Raum. Wenn jemand eine Vermutung hat, gilt Folgendes:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuhören ▪ Glauben schenken ▪ ernst nehmen ▪ Notizen anfertigen und sicher aufbewahren ▪ Person des Vertrauens einbeziehen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachberatung einholen (Tel. 0511 / 1241 752) ▪ nichts auf eigene Faust unternehmen ▪ keine direkte Konfrontation des/der Beschuldigten mit der Vermutung ▪ keine eigenen Ermittlungen
<p style="text-align: center;">Wer davon zuerst erfährt, informiert den Superintendenten (Tel. 0152/33930858)</p> <p>Der Superintendent übernimmt die Plausibilitätsprüfung (ggf. mit Interventionsteam s. u.) und informiert ggf. die Landeskirche (nach landeskirchlichem Krisenplan).</p>	
<p style="text-align: center;">Ein Interventionsteam wird gebildet:</p> <p>Superintendentin, ggf. Fachkraft Schutzkonzept, Verantwortliche:r in der betroffenen Einrichtung/Gruppe, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises (Tel. 0176 43 27 11 31).</p>	
<p style="text-align: center;">Superintendentin/Interventionsteam</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ organisiert Kontakt mit Betroffenen, Beschuldigten, Zeug:innen ▪ richtet ggf. eine Hotline ein ▪ organisiert die interne Kommunikation 	<p style="text-align: center;">Das Landeskirchenamt (LKA)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hält den Kontakt zur Staatsanwaltschaft ▪ organisiert die externe Kommunikation

Die nächsten Schritte und Folgen

<p>Unbegründete Vermutung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstellung des Verfahrens ▪ Kommunikation zur Rehabilitation 	<p>Vermutung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Information der beschuldigten Person (LKA oder KK-Leitung) ▪ Information der betroffenen Person/Sorgeberechtigten ▪ Information der Leitungsgremien ▪ Unterstützungsangebote an Betroffene Beschuldigte, Team, Leitung 	
---	---	--

Kenntnisnahme des Schutzkonzepts

Entsprechend den Grundsätzen des Ev.-luth. Kirchenkreises Osnabrück und dem Beschluss der Osnabrücker Kirchenkreissynode zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 10.11.2023 nehme ich das Schutzkonzept und insbesondere dessen Umgangs- und Verhaltensregeln zur Kenntnis.

Ort, Datum

Kirchengemeinde/Einrichtung

Name des/der Mitarbeitenden

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

Dokumentation von Tatbeständen

Dokumentationen sollten immer (bei jedem Gespräch) angefertigt werden und müssen vertraulich verwahrt werden.

Sie sollten immer enthalten:

Wer?

Name der Beteiligten – Betroffene, Täter:in, ggf. Zeugen, Mitarbeitende (Team)
ggf. in Abkürzung/verschlüsselt

Was?

Ausgangssituation

Wann?

Wo?

Wer wurde informiert?

Welche Schritte wurden unternommen?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

Vorgehen bei Beschwerden

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende, mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an

Vorname, Name:

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Datum, Ort

Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

Anschrift

E-Mail, Telefon

Situation	Anliegen (bitte ankreuzen)	
	<input type="checkbox"/>	ohne weitere Bearbeitung zur Kenntnis genommen wird.
	<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
	<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
	<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartner:innen
	<input type="checkbox"/>	Ich möchte...

--	--	--

Dokumentation von Beschwerden

Datum

Institution

Name(n) des/der annehmender Mitarbeitenden

Name(n) des/der Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am:

Weitergeleitet an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen

Weiterleitung am/an:

Verantwortlich:

Rückmeldung an den/die Adressat:in der Beschwerde am/Inhalt

Wiedervorlage am:

Verantwortlich:

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

folgende Konsequenz

keine Konsequenz

Zusätzliche Entscheidung (z. B. Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung/Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

Aufgaben der Ansprechstelle bzw. der Fachstelle:

- Betroffene, Angehörige oder anderweitig thematisch Berührte können sich hier melden.
- Beantwortung von Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt Information über Abläufe im Krisen- und Verdachtsfall sowie interne und externe Hilfen
- Unterstützung bei Leistungen zur Milderung erlittenen Leids oder Anerkennungsleistungen: stärker trennen in Geld (UKO) und Unterstützungsleistungen (freiwillig)
- Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts- bzw. Krisenfalls
- Vermittlung von Angeboten zur Beratung und Begleitung von (potentiellen) Täter:innen

Grundsätze: „Beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet, den/die zuständige Superintendent:in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weitergegeben werden.“

Sowohl die Beratung zu einer Meldung kann anonym bleiben als auch die Meldung an sich. Die Mitarbeitenden müssen beim Nachgehen ihrer Meldepflicht größtmöglich geschützt werden.

Weitere Aufgaben der Fachstelle:

- (Weiter-)Entwicklung von Standards und Anleitungen in verschiedenen Bereichen.
- Weiterentwicklung von Schutzkonzepten
- (Unterstützung bei) Fortbildungen und Schulungen
- Erarbeitung von Material
- Wissenschaftliche Begleitung der Aufarbeitung, u. a. EKD-Ebene
- Begleitung bei landeskirchlichen Aufarbeitungsprozessen
- Netzwerke für Fortbildungen sowie zur Begleitung Betroffener
- Kontakte zu verschiedenen Gremien
- Geschäftsführung „Runder Tisch“
- Dokumentation und Statistik

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Tel. Sekretariat 0511 / 1241 752

Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos. Sie helfen bereits bei der Verhinderung von sexualisierter Gewalt mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

Regional

Netzwerk Osnabrück gegen Gewalt

Beratungs- und Hilfsangebote verschiedener Einrichtungen und Institutionen in Stadt und Landkreis Osnabrück

0541 860 16 26

www.Osnabrueck-gegen-gewalt.de/finde-hilfe

Ansprechpartnerin in der Superintendentur Osnabrück

Pastorin Andrea Kruckemeyer

0541 600 28 50

andrea.kruckemeyer@katharinen.net

www.kirchenkreis-osnabrueck.de/schutzkonzept

Bundesweit

Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de

Tel. 08000 116 016

nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe

Hilfetelefon Sexualisierte Gewalt

www.hilfeportal-missbrauch.de, Tel. 0800 2255530

Das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs ist eine bundesweite kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte – auch für Fragen der Prävention.

Zentrale Anlaufstelle.help

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der ev. Kirche und der Diakonie – kostenlos und anonym

0800 504 01 12

zentrale@anlaufstelle.help

www.anlaufstelle.help

Kinderschutzgruppen

www.dgkim.de/kinderschutzgruppen.de

Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patient*innen sowie medizinische Fachkräfte, Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Jugendamtsmitarbeiter*innen und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.

Die Kinderschutz-Zentren e.V.

www.kinderschutz-zentren.org

Medizinische Kinderschutzhotline

Tel. 0800 19 210 00

Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und ist 24 Stunden erreichbar.

„Nummer gegen Kummer“

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800 – 111 0 550

Anonyme (Lebens-)beratung per Telefon oder Mail für Kinder, Jugendliche und Eltern über Sexualität, Partnerschaft, Stress mit Eltern, Schulprobleme, Gewalt

Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. – Verein gegen sexuellen Missbrauch

www.wildwasser.de, info@wildwasser.de

Beratung auch in mehreren Sprachen

Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

www.zartbitter.de

Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal
Informationsplattformen

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA)

www.bzga.de

Informationsforum zum Thema Sexualaufklärung und Informationen für Jugendliche, die Fragen zur Sexualität haben, Zugang ohne Registrierung
sextra – Onlineberatung der pro familia

www.profamilia.sextra.de

Informationen zu Liebe, Freundschaft, Sexualität

Sex und so – Online-Beratung der pro familia

www.sexundso.de

Sexualberatung und Sexualpädagogik

Was geht zu weit?

www.was-geht-zu-weit.de

Projekt der Hochschule Fulda und der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, das zu den Themen Dating, Liebe, Grenzen und zum respektvollen Umgang miteinander informiert