

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt in der ev.-luth. Kirchengemeinde Uchte

Bestandteile des Schutzkonzeptes

0. Vorwort
1. Ziele
2. Leitbild / Grundverständnis / Definitionshilfe
3. Risiko- /Ressourcenanalyse
4. Umgang mit Mitarbeitenden
 - 4.1 Erweitertes Führungszeugnis
 - 4.2 Unterschrift zur Kenntnisnahme
 - 4.3 Schulungen /Fortbildungen
5. Vorgehen bei Verdachtsfällen
 - 5.1 Krisen-/ Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
 - 5.2 Dokumentation
 - 5.3 Aufarbeitung
6. Öffentlichkeitsarbeit
7. Evaluation

0. Vorwort

Die Kirchengemeinde Uchte nimmt mit dem Schutzkonzept ihre Verantwortung für Schutzbefohlene und Mitarbeiter/innen wahr. Die Konzepterstellung wurde in der Sitzung des Kirchenvorstandes am beschlossen. Im Vorfeld wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers¹ in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dazu angehalten, ein Schutzkonzept zu erstellen.

1. Ziele

¹ <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

Die Kirchengemeinde Uchte gibt sich folgende Aufgaben, um auf das Thema des Schutzes vor sexualisierter Gewalt konsequent und verantwortlich zu reagieren:

- Es finden offene und sensible Auseinandersetzungen mit dem Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt statt.
- Es werden gezielte Schulungen in diesem Bereich auf Grundlage eines sexualpädagogischen Schutzkonzeptes in Anspruch genommen und für entsprechende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend gemacht.
- Angepasste Konzepte (Risikoanalysen) helfen vor Ort, die Risiken zu erkennen und zu benennen, präventiv tätig zu werden und im Schadensfall angemessen zu reagieren.
- Durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird der Zugang von Täterinnen und Tätern in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- Es werden darüber hinaus Beschwerdewege und kompetente Unterstützungen für Betroffene bereitgestellt. Die Mitglieder des Kirchenvorstandes, des Pfarramtes und der Diakon/die Diakonin sind dafür erste Ansprechpartner und können Informationen und Beratungshilfen zur Verfügung stellen.

2. Leitbild und Grundverständnis

Leitbild:

Als Christinnen und Christen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an. Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft, 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 im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende 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 sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, Null Toleranz gegenüber den Taten zu üben und Transparenz bei der Aufarbeitung zu zeigen.

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. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber den hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Kirchengemeinden.

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.

Verhaltenskodex:

Folgender **Verhaltenskodex** gilt verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige:

Achtung und Respekt vor der Würde jedes einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen 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.

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, Erwachsenen 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 Krisenplans des Kirchenkreises unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird der Superintendentur gemeldet, die dann

über das weitere Vorgehen nach dem Interventionsplan der Landeskirche Hannovers entscheidet².

Hinzuziehen von Unterstützung

Wenn Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Menschen im Abhängigkeitsverhältnis oder als Schutzbefohlene, Hilfe benötigen, suchen die verantwortlich Mitarbeitenden der Kirchengemeinde das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpersonen sind durch den Interventionsplan für den Kirchenkreis geklärt und kommuniziert³.

Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende der Kirchengemeinde im Rahmen des Kirchenkreis Stolzenau-Loccum 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.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Wir beachten das Abstinenzgebot.

Position beziehen

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

² Fachstelle Sexualisierte Gewalt: praevention.landeskirche-hannover.de/OLKR Dr. Mainusch, Tel.: 0511-1241284 ; <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan>

³ Siehe: Interventionsplan im Anhang

Qualifizierte Mitarbeitende

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

Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

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.

Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden.

Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unserer Kirchengemeinde 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.

Definitionen:

Grenzverletzungen

„Von sexualisierter Gewalt zu unterscheiden sind Grenzverletzungen, die als einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten anzusehen sind (z. B. die Missachtung persönlicher oder körperliche Distanz, sexistische Sprache etc.). Maßstab für die Bewertung eines Verhaltes als grenzverletzend ist neben der Einhaltung professioneller und fachlicher Arbeitsstandards das subjektive Erleben von Betroffenen. Entscheidend ist, dass die Vertrauens- und Beziehungsarbeit, genauso wie das Bedürfnis von Menschen nach Nähe, nicht in grenzverletzender Weise ausgenutzt wird. Einvernehmliche Beziehungen, Umarmungen und das Spenden von Trost sind selbstverständlich möglich und erwünscht. Hier liegt es vor allem in der Verantwortung von haupt- und

ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die Bedürfnisse und Grenzen des Gegenübers zu beachten sowie besonnen und reflektiert das eigene Verhalten (z. B. im Team, mit der Leitung oder mit Unterstützung fachlicher Beratung) immer wieder anzuschauen und Fehlverhalten anzusprechen.“⁴

Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation wie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.⁵

Grenzüberschreitende Umgangsweisen in Institutionen (Beispiele)

- einmalige/gelegentliche Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang),
- einmalig/seltene Ausnutzung der eigenen Machtposition innerhalb der Gruppe als Mitarbeitende, um die Wahrnehmung von anderen in Frage zu stellen.
- einmalig/seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (zum Beispiel öffentliches Bloßstellen, Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder im Internet, Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege, Befehlston, persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen),

Grenzüberschreitende/unfachliche Interventionen (Beispiele)

- Missachtung der Intimsphäre und Belastbarkeit
- unangemessene Sanktionen,
- die persönlichen Grenzen überschreitende Gespräche/Befragungen über Details
z.B. von Gewalterfahrungen oder sexuellen Erfahrungen,
- Missachtung des Rechts auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt durch Gleichaltrige und Ältere,
- von Kindern und Jugendlichen verübte Grenzverletzungen bagatellisieren,

⁴ Dieckmann, Detlef/Dietzfelbinger, Daniel/Kühnbaum-Schmidt, Kristina/Meyns, Christoph: Führen und Leiten in der Kirche. Ein Handbuch für die Praxis, Göttingen 2022, S. 358

⁵ Enders, Ursula: Grenzen achten. Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen, Köln 2012.

eigene Verantwortung für den Schutz bei Grenzverletzungen durch Gleichaltrige leugnen („Regelt das untereinander!“... Ihr sollt doch nicht petzen/ euch gegenseitig verpfeifen!“).⁶

Sexualisierte Gewalt:

„Eine allgemein verbindliche Definition sexualisierter Gewalt gibt es nicht. Der Begriff wird zunehmend jedoch als Überbegriff verwendet, der auch sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch (physisch, psychologisch oder sexuell) einschließt.“⁷

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und die Diakonie Deutschland verwenden nicht den Begriff des „sexuellen Missbrauchs“, sondern den der „sexualisierten Gewalt«, um zu betonen, dass hier Gewalt gegen Menschen angewendet wird. „Den Begriff „sexueller Missbrauch“ lehnen viele betroffene Menschen aus verständlichen Gründen ab. Denn „Missbrauch“ legt nahe, dass auch ein positiver „Gebrauch“ möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden – unter keinen Umständen von Menschen.“⁸

Kirchenrechtliche Definition der Gewaltschutzrichtlinie der EKD (EKD 2019, § 2 Abs. 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 Tötlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.

„Sexualisierte Gewalt beschreibt dabei **jedes Verhalten, dass vorsätzlich in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen ohne Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit eingreift.**

Diese Definition, die ihren Fokus auf eine Verletzung der menschlichen Würde legt, umfasst daher alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

⁶

https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_sc_hule.php

⁷ Ebd., S. 357

⁸ Auf Grenzen achten – Sicherer Ort geben: Prävention und Intervention: Arbeitshilfe der EKD für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, S. 11

nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Abs. 3 oder §§ 232–233a des Strafgesetzbuches, geht dabei aber über strafrechtlich sanktioniertes Verhalten hinaus.“⁹

Sexuelle Belästigung / Übergriffe:

Der Begriff der sexuellen Belästigung ist in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert. In der Regel liegt hier keine Straftat vor, aber ebenfalls eine Verletzung der Pflichten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. Ggf. ist aber auch die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder die Verhängung einer arbeitsrechtlichen Sanktion (Abmahnung, ggf. auch Kündigung) nötig. Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig und nicht aus Versehen passieren.

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. Sexuelle Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel und / oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs / eines Machtmissbrauchs.

Beispiele für sexuelle Belästigung / Übergriffe sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeitenden und Jugendlichen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen

⁹ Dieckmann, Detlef/Dietzfelbinger, Daniel/Kühnbaum-Schmidt, Kristina/Meyns, Christoph: Führen und Leiten in der Kirche. Ein Handbuch für die Praxis, Göttingen 2022, S. 358

Sexueller Missbrauch / Nötigung

Hierunter fallen alle strafrechtlich relevanten Taten. Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- 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 Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)
- Verbreitung pornografischer Inhalte (§184 StGB)

3. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risikoanalyse ist die Basis eines Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders gefährdeten Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in den Institutionen und Einrichtungen zu identifizieren. Sie sorgt für Sensibilisierung der ehrenamtlich und beruflichen Mitarbeitenden und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung der Erfahrungen der Mitarbeitenden. Sie ist zudem eine Präventionsmaßnahme vor potenziellen Täter/innen und zielt auf eine abschreckende Wirkung.

In dieser Analyse sollen die Strukturen, die Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

Gefährdungspotenzial durch bauliche Gegebenheiten findet sich in den gemeindlichen Häusern überall dort, wo Räume, Orte und Plätze schwer einsehbar, verborgen und abgelegen sind. Auf sie soll ein besonderes Augenmerk der Mitarbeitenden gelegt werden

Solche „Gefährdungspotenzial bietenden Räume“ sind:

- Gemeindehaus Uchte (große Anzahl von Fläche und Räumen!): Bodenräume (Sollen nicht zugänglich sein! Gruppenleiter sollen dafür Sorge tragen), Toilettenräume im Erdgeschoss (Ausreichend Beleuchtung), Bühne im großen Saal (Vorhang öffnen!), Räume im 1. OG (ggf. Zugangstüren, Trenntüren

schließen).

- „offene“ Kirche Uchte: Empore, Sakristeiräume (außer zu Gottesdienstzeiten abgeschlossen), Gebetsraum im Turm (nur tagsüber offen).

Gefährdungspotential bei Gruppen und Veranstaltungen

Grundsätzlich besteht in allen Gruppen und Veranstaltungen, die Möglichkeit einer Gefährdung.

Besonderes Gefährdungspotential kann in folgenden Situationen entstehen:

- a) Veranstaltungen mit einer großen Anzahl Teilnehmer/innen (regionale Konfitage, Entdeckerwochen, Gemeindefeste, Kooperationsveranstaltung des Kirchengemeindeverbandes) bergen die Gefahr, dass es für die Mitarbeitenden unübersichtlich werden kann. Bei der Größe des Gemeindehauses ist das Risiko fehlender Aufsicht nicht gering, eine permanente Aufsicht kann auch nicht gewährleistet werden.
- b) Kleine Gruppen bergen die Gefahr, dass sich Mitarbeitende und Teilnehmende unbeobachtet fühlen, z.B. Kindergottesdienst im OG, Toilette im EG, bei Einzelgesprächen im Jugendraum oder in Dienstzimmern.
- c) Übernachtungen, Freizeiten und ggf. Hilfen beim Toilettengang Schutzbefohlener bergen die Gefahr, dass Intimsphären verletzt werden können.
- d) Fahrdienste für Schutzbefohlene bieten bei Mitnahme im PKW eine nicht einsehbaren „Raum“.
- e) Nutzung der entsprechenden Räume im Gemeindehaus durch die Musikschule, den Jugenddienst und die Integrationskurse (Kommune, ländl. Erwachsenenbildung) bieten Zugang weiterer Personen ins Gemeindehaus.

Maßnahmen in der praktischen Arbeit

Aus der oben beschriebenen Risikoanalyse leiten sich folgende Maßnahmen ab:

- a) **Willkommenskultur:** Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende betrachten sich als Gastgeber/innen im Gemeindehaus und in der Kirche und begrüßen Menschen, die hineinkommen und bieten Hilfe an. Ebenso sprechen sie Menschen an, deren „Präsenz“ und Legitimation im Haus nicht von vornherein klar ist.
- b) Bei Veranstaltungen werden nicht einsehbare Räume **regelmäßig kontrolliert**, bzw. abgeschlossen. Die Herausgabe von Schlüsseln und

Schließcodes für die Eingangstüren sollen dokumentiert werden. Die Möglichkeit von Transponderlösungen mit Zugangserlaubnis und Dokumentation soll zeitnah geschaffen werden.

c) Bei Veranstaltungen mit vielen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden die Teilnehmenden regelmäßig **gezählt** und Zuständigkeitsbereiche der Aufsichtsführung geklärt.

d) **Fahrdienste sollen transparent gemacht** werden und möglichst im Vorfeld mit den Erziehungsberechtigten kommuniziert werden. Absprachen über Zeiten und Orte werden, wenn getätigt, eingehalten oder mit den Erziehungsberechtigten bei Änderung kommuniziert. Die Kommunikation soll über die Jugendlichen laufen.

d) In den internen **Schulungen und Einweisung neuer Mitarbeitender** wird auf die Wahrung der Intimsphäre bei

Übernachtungen, Freizeiten und Hilfe beim Toilettengang fachgerecht hingewiesen und über die Anwendung des Schutzkonzeptes fortgebildet.

e) In verschiedenen Bereichen der pädagogischen Arbeit unserer Gemeinde werden Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Mitarbeitende regelmäßig für das Thema Kindeswohlgefährdung **sensibilisiert, entsprechende Führungszeugnisse müssen vorgelegt werden**. Die Arbeitsbereiche sind insbesondere die Arbeitsfelder, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben.

f) Mit den **Verantwortlichen der Musikschule und der Integrationskurse** werden Absprachen über Aufsichtspflicht getroffen und die Geltung des Schutzkonzeptes im Gemeindehaus sichergestellt.

4. Umgang mit Mitarbeitenden

4.1. Erweitertes Führungszeugnis, mit dem Erreichen des 16. Lebensjahres bzw. mit dem Erlangen der JuLeiCa vorzulegen

Um sowohl die bereits im Arbeits- und Dienstverhältnis stehenden Mitarbeitenden als auch alle neu hinzukommenden Mitarbeitenden in das Schutzkonzept zu integrieren, werden in der Gemeinde analog zum Kirchenkreis folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist seit 2009 eine verpflichtende Einstellungsvoraussetzung. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle 5 Jahre auf Anforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.

2. Alle anderen Mitarbeitenden, deren Einstellung vor 2009 erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bis zum 31.05.2024 nachreichen. Diese Maßgabe steht unter dem Vorbehalt einer Prüfung (hier: Risikoanalyse vor Ort) und gilt für jene, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind.

3. Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Auch für Mitarbeitende im Besuchsdienst der Kirchengemeinde sind von der Geltung erfasst.

4. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf § 8a SGB III und im Besonderen auf §72a, wird verwiesen.

4.2 Unterschrift zur Kenntnisnahme

1. Alle neuen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde unterschreiben bei ihrer Einstellung eine Erklärung, dass sie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen haben.

2. Alle anderen hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die bereits zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes in bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnissen tätig sind, müssen das Schutzkonzept ebenfalls zur Kenntnis nehmen. Die Kenntnisnahme wird mit der Unterschrift dokumentiert:

»Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Entsprechend den Grundsätzen der Kirchengemeinde Uchte und seinem Beschluss zum Schutz von Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt vom 10.10.2024 nehme ich das Schutzkonzept und insbesondere dessen Umgangs- und Verhaltensregeln zur Kenntnis.

Kirchengemeinde Uchte

Datum

Name des/der Mitarbeitenden: NN «

4.3 Schulungen /Fortbildungen

Bis zum 31.12. 2024 haben alle ehren- und hauptberuflichen Mitarbeitenden in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und die, die eine Gruppenleitungsfunktion innehaben, an einer Grundschulung zur Thematik sexualisierte Gewalt teilgenommen. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von geschulten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Kirchenkreis durchgeführt.

Die JuLeiCa-Schulung wird entsprechend angepasst/erweitert.

Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Beratende zur Verfügung, die Fragen beantworten und begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten sind über „HELP“ (Telefon 0800-5040112) oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers (<https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/>) zu erfragen.

5. Vorgehen bei Verdachtsfällen

5.1. Krisen-/ Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen-/Interventionsplan. Dabei gibt der **Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover die Schritte vor.**¹⁰ **Der Krisen- und Interventionsplan des Kirchenkreises ist von der Steuerungsgruppe erarbeitet.**

Er

- regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt
- ist bekannt und sorgt für Handlungssicherheit
- benennt Ansprechpersonen
- sorgt für Rollenklarheit (z.B. Kollegin der beschuldigten Person kann nicht zugleich Kollegin und Seelsorgerin der betroffenen Person sein; Superintendentin ist Dienstvorgesetzte und nicht Seelsorgerin der betroffenen Person)
- 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

¹⁰ Siehe <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/erste-hilfe/verdachtsfall>.

- KEINE direkte Konfrontation der beschuldigten Person
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstürzten Aktionen
- Superintendent/in benachrichtigen – Informationspflicht
- Ggf. Unterstützung durch (Fach-) Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- Ggf. und nach Absprache im Krisenstab: Begleitung der Betroffenen, der Täter/innen, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.

5.2 Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst. Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

5.2. Aufarbeitung

Ein Aufarbeitungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Beteiligten. Maßgeblich sind der Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter/innen (z. B. bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung), sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Betroffene müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Ihnen, aber auch den weiteren Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen.

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 oder der Beschuldigten oder der Täterin / des Täters,
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des oder der Beschuldigten oder der Täterin, des Täters (Zugehörige, Familie),

- die Sicht möglicher weiterer Zeugen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und/ oder möglicherweise anders/ falsch eingeschätzt haben (Gruppenteilnehmende, Kollegium 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. Kollegium, Kirchenvorstand, Vorgesetzte),
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind (Landeskirche, Gemeinde, 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 die sie Vertretenden ist unverzichtbar. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, sollten zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Teams erhalten. Zu einem solchen Team gehören in der Regel Qualifikationen und/ oder Kompetenzen aus den Bereichen

- Arbeits-/ Dienst-/ Strafrecht,
- Psychologie oder Psychotherapie,
- Traumafachberatung und Traumapädagogik,
- Sozialpädagogik/ Organisationsentwicklung,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden. Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel benannt werden? Was sollte am Ende stehen? Hierfür braucht es eine professionelle, unabhängige Moderation. Wenn möglich, sollten auch hier die Bedürfnisse, Erfahrungen und Anregungen der betroffenen Person(en) einbezogen werden, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in der Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde oder Einrichtung berücksichtigt werden.¹¹

¹¹ Siehe z.B. Arbeitshilfe ‚Unsaßbares sagbar machen‘ (EKD) <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/materialien>.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Auf das Schutzkonzept wird sowohl im Gemeindebrief als auch auf der Homepage der Kirchengemeinde Uchte hingewiesen. Eine Verlinkung zur entsprechenden Seite des Kirchenkreises soll erfolgen.

7. Evaluation

In regelmäßigen Abständen soll das Schutzkonzept auf seine Angemessenheit überprüft werden (mindestens 5 Jahre, in der Einführungsphase auch früher).

Dieses Konzept wurde in der vorliegenden Fassung vom Kirchenvorstand Uchte in seiner Sitzung vom 10. 10.2024 beschlossen.

Vorsitzender: Dr. Burkhard Meyer-Najda

Stellv. Vors.: Gabriele Maske