

Schutzkonzept zur Prävention Sexualisierte Gewalt Ev.-ref. Kirchengemeinde Horn

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Leitbild	2
Personalverantwortung	4
Schulungen	5
Verhaltenskodex	6
Präventionsangebote	7
Partizipation	8
Beschwerdewege	9
Kooperation mit Fachleuten	10
Interventionspläne	11
Evaluation und Monitoring	17
Anhang:	18
1. Potentialanalyse	18
2. Risikoanalyse	19
3. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	22
4. Ablauf des Beschwerdeverfahrens	29
5. Dokumentationsbogen	30
6. Liste der Ansprechpersonen	34

Einleitung und Leitbild

Leitbild der Lippischen Landeskirche

Wir vertrauen der Liebe Gottes,
wie sie uns in der Bibel versprochen wird.

Wir bekennen unseren Glauben.

Wir feiern Gottesdienst.

Wir erfahren die Liebe Gottes,
die uns über unsere Grenzen hinausführt

Wir vertrauen der Liebe Gottes,
wie sie uns in der Bibel versprochen wird.

Wir bekennen unseren Glauben.

Wir feiern Gottesdienst.

Wir erfahren die Liebe Gottes,
die uns über unsere Grenzen hinausführt.

Wir kommen aus einer Geschichte,
die das Leben der Menschen in unserer Region prägt.

Wir bieten Menschen in Lippe eine Heimat.

Wir sind eine Kirche, die sich von den Gemeinden her aufbaut.

Wir gestalten unseren Gottesdienst vielfältig.

Wir stellen uns der Vielfalt von Glaubens- und Lebensformen.

Wir bieten Menschen Orientierung.

Wir geben Menschen Hilfe und Halt, Trost und Beistand.

Wir verknüpfen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen
miteinander.

Wir setzen uns ein für Frieden, Gerechtigkeit und
die Bewahrung der Schöpfung.

Als Kirchengemeinde der Lippischen Landeskirche nehmen wir den Schutz von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen besonders ernst. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen.

Die besondere Würde des Menschen resultiert nach biblischem Verständnis daraus, dass er als Gottes Ebenbild geschaffen wurde: In *jedem* Menschen begegnet uns ein Bild Gottes. Gott schützt und behütet die Schwachen, Rechtlosen,

Unterdrückten. Die Bibel ist voller Geschichten, die dieses Handeln Gottes illustrieren. Und schließlich legt sich das Doppelgebot der Liebe wie ein Schutzmantel um menschliche Beziehungen und gibt ihnen eine eigene Würde. Wenn Menschen also erwarten, dass unsere Kirchengemeinde ein Schutzraum

ist, dem Menschen sich und andere getrost anvertrauen können, ist diese Erwartung angemessen. Dies gilt in besonderer Weise gerade auch für Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene.

Deshalb achten die Mitarbeiter*innen unserer Gemeinde darauf, ihnen Achtung, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen. Dies bedeutet:

- Wir achten ihre Rechte, Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für ihre Themen und Probleme.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Menschen insbesondere auch auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Sexuelle Grenzverletzungen gleich welcher Art dürfen nicht bagatellisiert und ignoriert werden. Sie verletzen die Würde und den Schutz von Menschen. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen in unserer Kirchengemeinde einen sicheren Lebensraum finden.

Personalverantwortung

Unsere Arbeit in der Kirchengemeinde mit allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Die Auswahl sowohl der haupt- und nebenamtlichen als auch der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen erfolgt auch insbesondere unter dem Aspekt des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Das Thema sexualisierte Gewalt wird bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen im Vorstellungsgespräch angesprochen, sowie bei den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen.

Bei ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen wird das Thema im Vorfeld der Einführung in die Tätigkeit angesprochen sowie in regelmäßigen Abständen bei den Teamtreffen oder Treffen der Gruppenleitungen thematisiert. Das Schutzkonzept, insbesondere der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung werden erklärt und zur Zustimmung durch Unterschrift vorgelegt. Diese Unterlagen werden an den KV-Vorsitz weiter geleitet.

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinden legen ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, legen den Verantwortlichen der Kirchengemeinde ein Erweitertes Führungszeugnis vor. Über Ausnahmen entscheidet der KV in Einzelfällen je nach Art, Dauer und Intensität der Aufgaben. Dazu gehören die Gemeindebriefausträger*innen, die von der Pflicht befreit sind.

Verantwortlich für die Anforderung und Einsicht der Führungszeugnisse ist die Vorsitzende des KV bzw. die Stellvertreterin.

Alle haupt-und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen werden über Fortbildungsveranstaltungen der Landeskirche und vom Haus der Jugend „Alte Post“ in Horn zum Thema informiert. Darüber hinaus kann auf Veranstaltungen anderer Träger hingewiesen werden, wenn diese mit dem landeskirchlichen Konzept Handeln-Hinschauen-Helfen im Einklang stehen.

Schulungen

Mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird empfohlen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, an den von der EKD zertifizierten Schulungen *Hinschauen – Helfen – Handeln* zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt teilnehmen.

Zum Schulungskonzept von *Hinschauen – Helfen – Handeln* gehören eine Basisschulung, an der alle Mitarbeiter*innen teilnehmen sollen, und spezielle Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit einem engeren Bezug zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit Leitungsfunktion innerhalb der Gemeinde.

Zur Umsetzung des Kirchengesetzes bietet die Kirchenleitung Schulungen im Rahmen von *Hinschauen – Helfen – Handeln* an. Die Schulungen führen die Mitarbeiter*innen grundsätzlich in das Thema ein und schärfen ihre Wahrnehmung für Gefährdungssituationen. Sie werden für den Umgang mit Nähe und Distanz sensibilisiert und erhalten konkrete Hilfestellungen den pädagogischen und seelsorglichen Kontext so zu gestalten, dass die Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit gelebt werden kann.

Wir sehen die Bedeutung der Schulungen und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen über das jeweils aktuelle Schulungsangebot der Landeskirche informiert werden und es entsprechend ihrer Mitarbeit in unserer Gemeinde wahrnehmen.

Konkret heißt das: Unser Kirchenvorstand

- wird in regelmäßigen Abständen besprechen, welche unserer Mitarbeiter*innen in welchem/n Bereich/en geschult werden müssen;
- Eine der Pfarrpersonen informiert die Mitarbeiter*innen darüber, dass und an welchen Schulungen sie teilnehmen müssen und welche Schulungen die Lippische Landeskirche im Rahmen von *Hinschauen – Helfen – Handeln* anbietet;
- Die Gemeindesekretärin führt eine Mitarbeiter*innenliste, aus der hervorgeht, welche Mitarbeiter*innen wie geschult werden müssen und wann geschult wurden; diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.

Über das Schulungsangebot von *Hinschauen – Helfen – Handeln* hinaus, werden wir unsere Mitarbeiter*innen über andere Schulungsangebote zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ informieren.

Verantwortlich für die Schulungsliste der Mitarbeiter*innen sowie die Informationsweitergabe der Schulungsangebote für die Mitarbeiter*innen ist in unserer Gemeinde Pfr. in Petra Stork und Gemeindesekretärin Annette Morgenthal.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist ein „Herzstück“ des Schutzkonzeptes. In ihm werden Verhaltensweisen und Einstellungen beschrieben, zu denen sich Gruppen und Personen, ehren- wie hauptamtlich, verpflichten. Mit der Unterschrift wird die Zustimmung zum Schutzkonzept erklärt. Hierüber werden alle Gruppenleitungen und Begleiter*innen von Gruppen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in der Kirchengemeinde noch einmal einzeln informiert.

Der Verhaltenskodex unserer Kirchengemeinde hat das Ziel,

- eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen;
- Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen;
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität der Gemeindegarbeit zu verbessern;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten;
- potentielle Täter*innen abzuschrecken.

Die Ausführungen des Kodex sowie die Selbstverpflichtungserklärung, die alle Mitarbeitenden zu unterschreiben haben, finden sich im Anhang. (s. S. 22)

Präventionsangebote

Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft finden in der Gemeinde einen Ort, in dem sie gestärkt werden, ihnen ihre Rechte vermittelt und gemeinsam mit ihnen ein respektvoller, sensibler und achtsamer Umgang miteinander geübt wird.

Das Recht auf die Achtung der persönlichen Grenzen und das Recht auf Hilfe in Notlagen soll im Alltag der Gemeinde thematisiert und gelebt werden.

Die Vertrauensperson ist allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen bekannt. Sie stellt sich in den Gruppen vor, ihre Kontaktdaten stehen im Gemeindebrief und auf der Homepage.

Im Rahmen des Kirchlichen Unterrichts wird gemeinsam mit der Jugendmitarbeiterin eine Einheit zum Thema gestaltet. Die Eltern werden bei der Info- und Anmeldeveranstaltung vor Beginn des Unterrichts informiert.

Über die Schulungen der Landeskirche im Rahmen des Konzeptes hinaus werden Angebote (z.B. Selbstbehauptungstraining für Mädchen) von Kooperationspartnern wie dem Haus der Jugend oder der Lipp. Landeskirche durchgeführt. Gemeindeglieder werden z.B. im Gemeindebrief und auf der Homepage oder durch persönliche Ansprache in den Gruppen darauf aufmerksam gemacht.

Partizipation (Teilhaben lassen)

Ausgewählte Mitarbeiter*innen sind bereits bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes mit einbezogen und die Mitarbeiter*innenschaft über den Prozess informiert worden. Mitarbeiter*innen werden dafür gewonnen, das Schutzkonzept nicht als Belastung zu verstehen, sondern unabhängig von Vorfällen sexualisierter Gewalt als Qualitätsmerkmal der Gemeindearbeit.

Die Sichtweisen der Kinder und Jugendlichen und weiterer Schutzbefohlener werden bewusst wahrgenommen und altersgerecht erfragt. Rückmeldungen fließen regelmäßig in die Arbeit am und mit dem Schutzkonzept ein, z.B. bei der Erstellung der Potenzial- und Risikoanalyse.

Z.B. wird im Konfiunterricht in Kleingruppenarbeit die Raumsituation aus ihrer eigenen Sicht wahrgenommen, um so Gefährdungspotential zu entdecken.

Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene sowie alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen werden über das bestehende Schutzkonzept informiert.

Beschwerdewege

Das Gemeindeleben ist für uns das Miteinander von verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnissen. Darum kann es vorkommen, dass nicht alle mit dem Ist-Zustand zufrieden sind.

Wir verstehen uns auch hier als Lernende.

Deshalb wollen wir dafür sorgen, dass Vorstellungen und Bedürfnisse für das Gemeindeleben von allen geäußert werden können und auch kritische Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge Raum bekommen.

Kritik zuzulassen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber der*dem anderen.

Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Gemeindearbeit zu verbessern. Das Beschwerdemanagement unserer Gemeinde sorgt dafür, dass wir Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aller Art ernstnehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.

Der Ablauf der Beschwerdeverfahren ist im Anhang dokumentiert. (s. S. 9)

Kooperation mit Fachleuten

Im Rahmen der Gemeindegarbeit kann es zu Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt kommen sowie zu Mitteilungen von Betroffenen Opfern bzw. Zeugen. Wir verpflichten uns in diesen Fällen, Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen verhindert und sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht, einer Beobachtung, einer Mitteilung oder einer Zeugenaussage ansprechbar, darum werden wir sie in unserer Gemeinde bekanntmachen:

- **Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS):** Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, an die sich die Mitarbeiter*innen wenden **müssen**, sobald ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt. Zudem haben sie die Möglichkeit, sich bei der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot zu beraten. Zudem berät sie Mitarbeiter zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot.
- **Ansprechperson für betroffene Opfer von sexualisierter Gewalt** in der Lippischen Landeskirche:
intern: Susanne Eerenstein, Leitung des Evangelischen Beratungszentrum,
extern: Beratungsstelle SOS- Kinderdorf Lippe, Holger Nickel, 05235/5097930, holger.nickel@sos-kinderdorf.de
- **Zentrale Anlaufstelle kuBus:** Sie bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht. *KuBus* vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote. Weitere infos: www.anlaufstelle.help
- **Hilfetelefon sexueller Missbrauch:** Das Hilfetelefon, eingerichtet durch den*die Unabhängig Beauftragte*n für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte. Jedes Gespräch bleibt vertraulich.
- **Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** die telefonische Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.

Interventionspläne

Wir verpflichten uns bei einer (möglichen) Grenzverletzung, -überschreitung, sowie der strafrechtlich relevanten Form Sexualisierter Gewalt nach dem Interventionsrichtlinien der Lippischen Landeskirche zu handeln, wie sie am Ende dieses Abschnitts festgehalten sind.

Wir werden im Verdachts- oder Mitteilungsfall besonnen handeln und keine überstürzten Schritte einleiten. Wir wahren größtmögliche Vertraulichkeit, machen aber von Beginn an transparent, dass u.U. Fachberatung einbezogen werden muss. Erfolgt eine Mitteilung durch ein betroffenes Opfer, beziehen wir es in das weitere Verfahren mit ein.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVVS

Die Meldestelle FUVVS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

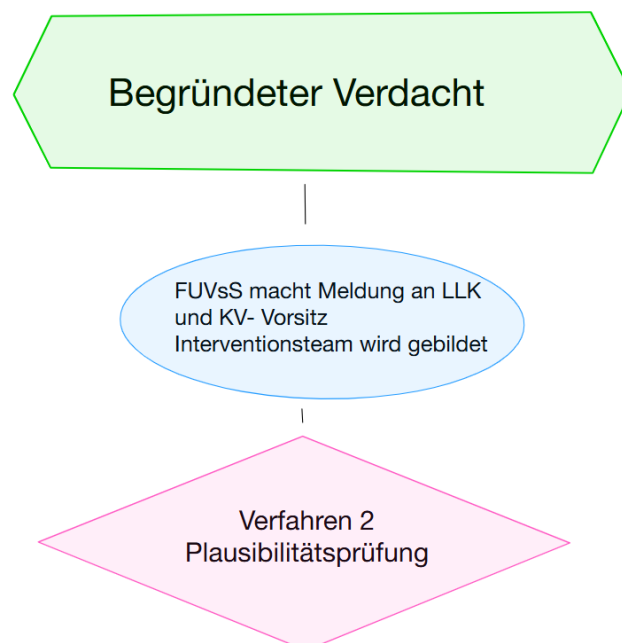
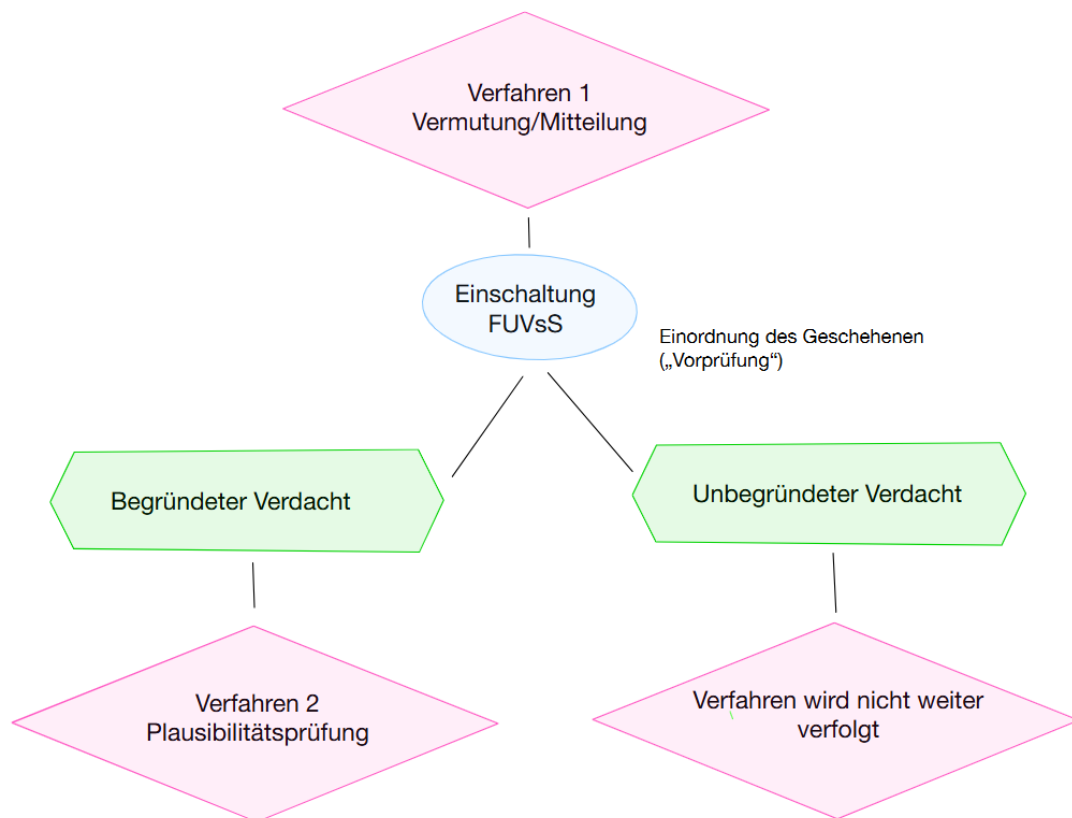
- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden, d.h.
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen
 - die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Kirchenvorstandsvorsitzende)
 - im Fall eines begründeten Verdachts
 - beruft der Kirchenvorstand sodann ein Interventionsteam ein
 - **Das Interventionsteam:**
 - Je nach Personalverantwortung für die beschuldigte Person hat der Kirchenvorstand oder ein Vertreter des Kollegiums des Landeskirchenrates die Leitung des Interventionsteams inne. Eine Vertreterin der FUVSS ist stets Mitglied des Interventionsteams. Weitere Mitglieder können fall- und situationsbezogen berufen werden. Dies können z.B. ein Jurist/eine Juristin, die Leitung der Stabstelle Sexualisierte Gewalt oder die Öffentlichkeitsreferentin der Lippischen Landeskirche sein.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass

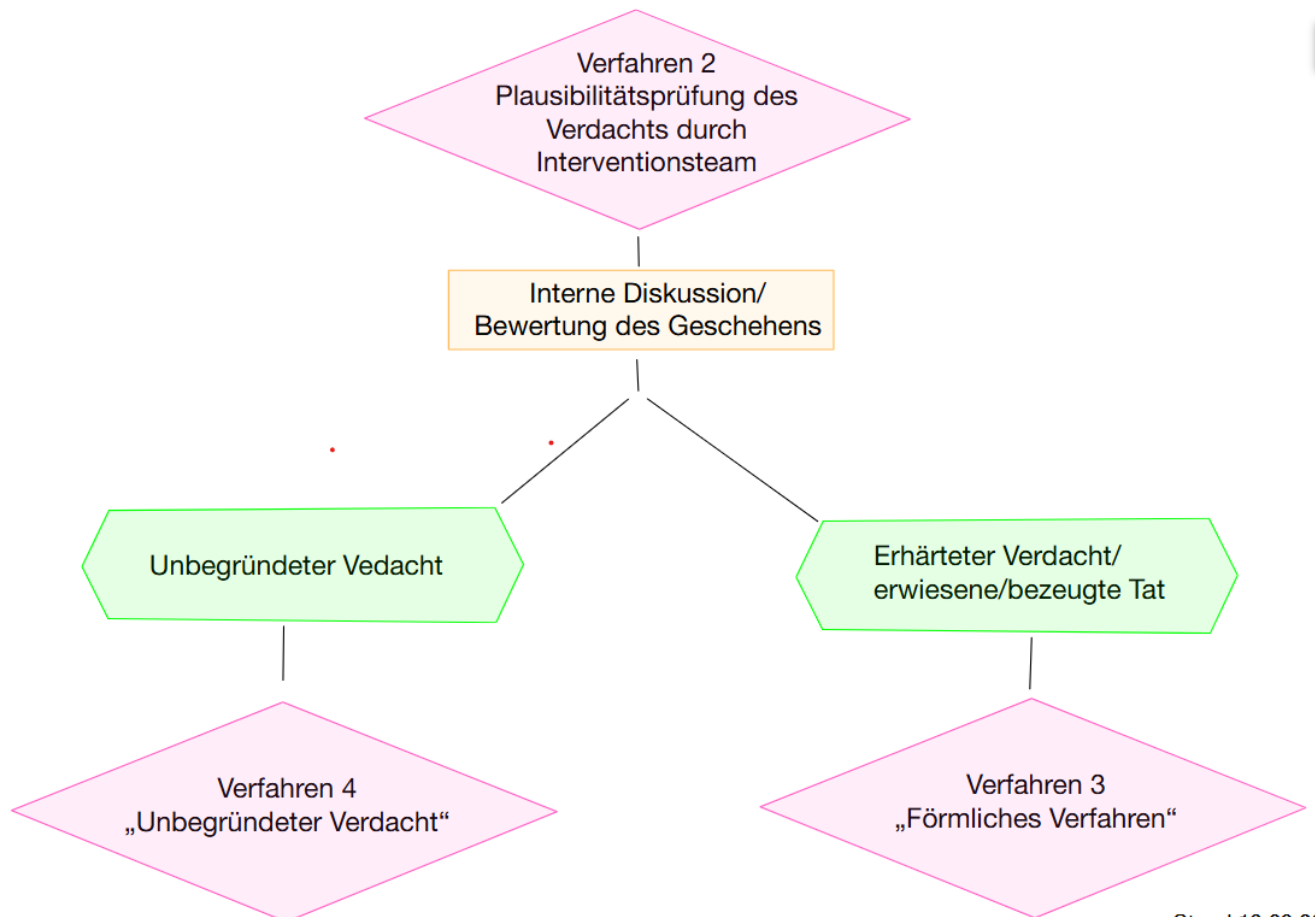
- sie sich **im Falle einer Vermutung/eines Verdachts** jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen.

Verfahren 1: Vermutung / Mitteilung

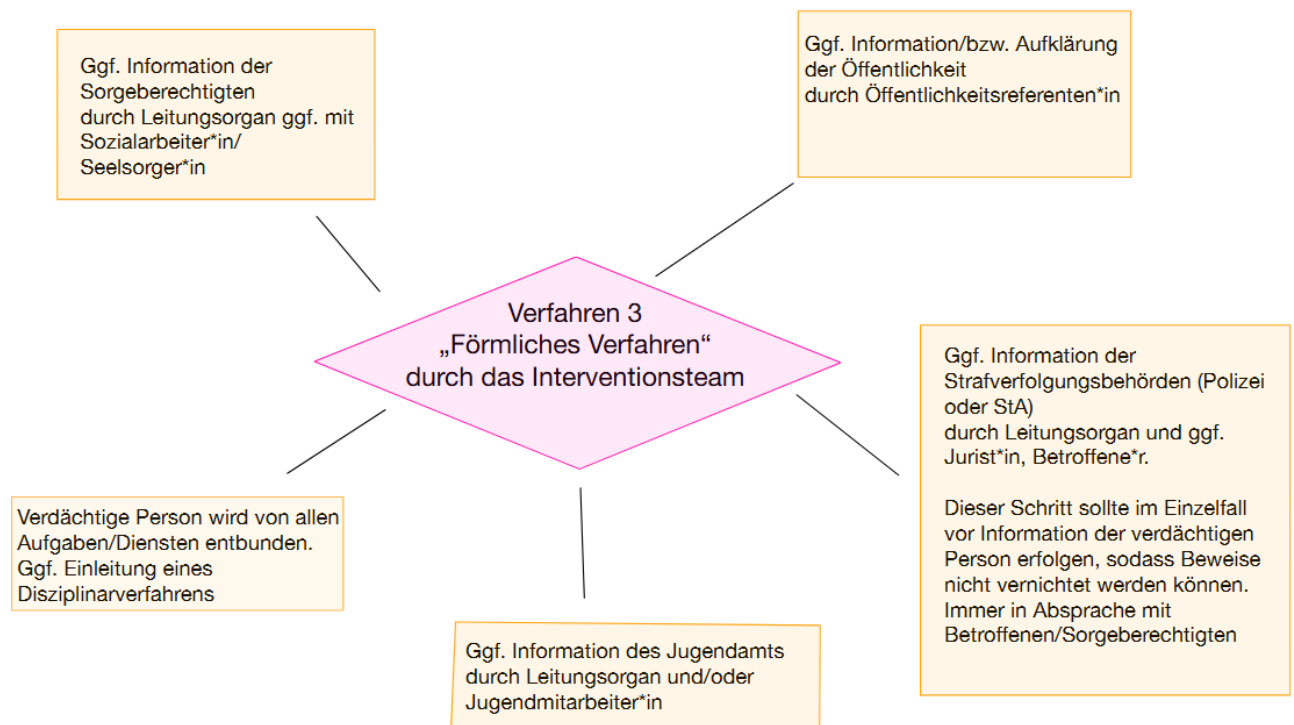


Verfahren 2: Plausibilitätsprüfung

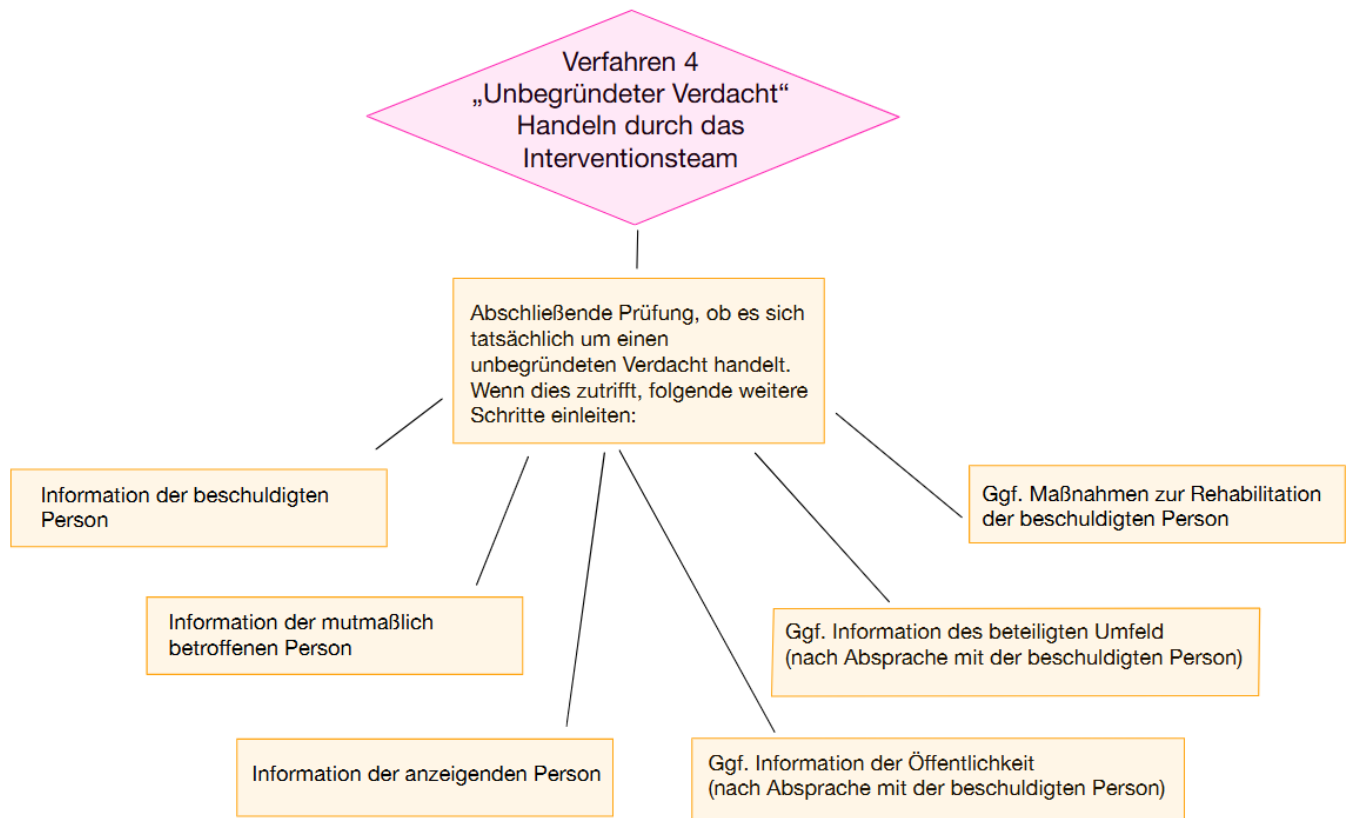


Stand 13.09.2024

Verfahren 3: Förmliches Verfahren



Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht



Stand 13.09.2024

Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Unser Gemeindeleben und die damit verbunden Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmer*innen, sondern auch mit wechselnden Mitarbeiter*innen. Daher verpflichten wir uns als Kirchengemeinde, in regelmäßigen Abständen von drei bis fünf Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gekommen ist, das Schutzkonzept zu überarbeiten und eine neue Risikoanalyse zu verfassen.

Zu dieser Überarbeitung gehören die Überprüfung des Schutzkonzeptes unter Einbeziehung und Auswertung der konkreten (Verdachts-) Fälle. (Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Interventionspläne?) und die Befragung der Gemeinde nach ihren Umsetzungserfahrungen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt bei unserem Kirchenvorstand. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung unserer Arbeit.

Anhang

Potentialanalyse

Der Kirchenvorstand der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn hat sich mit dem Thema Sexualisierte Gewalt schon einige Zeit befasst und ist sich der Verantwortung bei diesem Thema bewusst. Seit 2019 hat der Kirchenvorstand in Absprache mit der Nachbargemeinde Bad Meinberg eine Vertrauensperson für das Thema Sexualisierte Gewalt beauftragt. Bewusst wurde darauf geachtet, eine weibliche und eine männliche Person für die beiden kooperierenden Gemeinden auszuwählen. Namen, Telefonnummer und e-mail-Adressen beider Personen werden im Gemeindebrief und auf der Homepage veröffentlicht. Die Person stellt sich in den verschiedenen Gruppen der Gemeinde vor, vorrangig im Kinder- und Jugendbereich.

Im Konfirmandenbereich gehört das Thema seit einigen Jahren als feststehende Einheit in den Unterrichtsplan.

Es gibt eine Arbeitsgruppe aus den Kirchenvorständen der Kirchengemeinden Horn und Bad Meinberg, die sich der Arbeit mit Ehrenamtlichen widmet und besonderen Kontakt zu den Leitungspersonen hält sowie Treffen zur Möglichkeit des Austauschs untereinander und mit der Gemeindeleitung organisiert. Damit ist auch ein Ort gegeben, an dem die Frage der Prävention Sexualisierter Gewalt und des Umgangs damit ihren festen Platz hat und regelmäßig thematisiert werden kann.

Risikoanalyse

1. Personengruppen

Die Ev.-ref. Kirchengemeinde Horn arbeitet mit Menschen aller Altersstufen.

Im Bereich der Arbeit mit Kindern gibt es unterschiedliche Angebote für Kinder ab 0 Jahre (Krabbelgottesdienst, Kinderbibelwoche, Kinderkirche, Kinderchor). In diesem Rahmen finden auch Übernachtungen für Kinder ab 6 Jahren statt. Konfirmand*innen, Jugendliche und Erwachsene arbeiten ehrenamtlich dabei mit den Hauptamtlichen zusammen.

In Zusammenarbeit mit den Schulen am Ort werden Gottesdienste und Projekte gemeinsam gestaltet.

Es findet Konfirmandenunterricht statt, der neben Pfarrer*in und Jugendmitarbeiter*in von ehrenamtlichen jugendlichen Teamer*innen begleitet wird. Dazu gehört auch eine Freizeitarbeit. Die jugendlichen Teamer*innen werden im Haus der Jugend geschult und für das Thema Prävention Sexualisierter Gewalt sensibilisiert.

Weitere Veranstaltungen im Kinder- und Jugendbereich werden in der Regel von der Ev.Jugend Horn-Bad Meinberg veranstaltet, die ein eigenes Schutzkonzept hat.

Seelsorge findet in allen Altersgruppen statt, vorzugsweise im häuslichen Bereich, aber auch in den unterschiedlichen Räumen der Kirchengemeinde.

Beratungsarbeit vor allem durch die Mitarbeitenden im Erprobungsraum Chribal findet in den Räumen der Kirchengemeinde statt.

Menschen mit Fluchterfahrungen nehmen an unterschiedlichen Angeboten der Kirchengemeinde teil (Flüchtlingscafe, Kleiderstube, Mittagstisch...). Die Kirchengemeinde hat einige Male Räume für ein Kirchenasyl zur Verfügung gestellt.

Einzelne Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit Behinderung nehmen nach ihren Möglichkeiten am Gemeindeleben teil. Es gibt eine Zusammenarbeit mit der Förderschule für Geistige Entwicklung in Horn im Bereich Konfirmand*innenarbeit und Schulgottesdienste.

2. Raumsituation

Für die Arbeit stehen drei unterschiedliche Gebäude zur Verfügung:

- *Ein Gemeindehaus mit unterschiedlichen Räumen (Saal, Wintergarten, zwei kleinere Gruppenräume, Abstellräume, Büro des Erprobungsraumes Chribal)

- *Das ehemalige Pfarrhaus, in dem sich neben dem Gemeindebüro kleinere Besprechungsräume und auch ein Gästezimmer und Badezimmer befinden.

Beide Gebäude sind voll unterkellert und im hinteren Bereich von Garten umgeben. Die Hecke wird so geschnitten, dass der Garten von der Straße einzusehen ist.

- *Die Kirche wird neben Gottesdiensten auch für andere Veranstaltungen genutzt (Konzerte, Vorträge, Andachten). Sie ist täglich von 10 bis 17 Uhr geöffnet. In der Kirche gibt es eine Sitzecke, die als Begegnungsmöglichkeit und auch für seelsorgerliche Gespräche genutzt wird.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass zu den Räumen des Gemeindehauses und der Kirche auch Menschen Zutritt finden, die nicht bekannt sind. In der Kirche ist das durch das Projekt „Offene Kirche“ durchaus auch erwünscht. Im Gemeindehaus und im Gartenbereich sind insbesondere der Hausmeister und die Reinigungskraft, aber auch alle anderen Mitarbeitenden angehalten, darauf zu achten, wer das Haus betritt und Unbekannte ggf. anzusprechen. Gruppenleitungen und für Veranstaltungen verantwortliche Personen sind darauf hingewiesen, nach der jeweiligen Veranstaltung die Haustür abzuschließen. Im Bürogebäude finden nur Berechtigte Zutritt.

3. Personalverantwortung/Struktur

Viele haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen arbeiten selbstverantwortlich in ihren Bereichen zu unterschiedlichen Zeiten. Eine Kontrolle ist von daher schwer möglich.

Bis zum jetzigen Zeitpunkt gibt es bis auf die Benennung einer Ansprechperson keine strukturelle Verankerung des Themas Prävention Sexualisierter Gewalt. Das gleiche gilt für das Beschwerdemanagement. Die Gemeindeleitung bemüht sich um ein offenes Gesprächsklima, so dass es möglich ist, Fehler anzusprechen oder Vorschläge zu machen, aber Strukturen sind dafür wenig vorhanden. Im Bereich der Haupt- und Nebenamtlichen gibt es regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche, bei denen auch die MAV beteiligt ist.

4. Konzept

Ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen gibt es nicht. Sprache, Kleidung etc. sind nicht ausdrücklich thematisiert, klare Handlungsanweisungen fehlen. Es wird stark auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gesetzt.

5. Zugänglichkeit von Informationen

Wenn das Schutzkonzept genehmigt ist, ist besonderer Augenmerk darauf zu legen, die notwendigen Informationen, Interventionsplan, Beschwerdewege etc. für alle Mitarbeitenden zugänglich zu machen und sie darüber aufzuklären. Bislang gibt es diese Zugänglichkeit nicht, die Informationen müssen bei Bedarf jeweils erfragt werden.

Zusammenfassung: Ein Risiko ist möglicherweise dadurch gegeben, dass vieles in der Gemeinde als selbstverständliches Verhalten vorausgesetzt und den haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ein hohes Maß an Selbstverantwortung zugetraut, aber auch zugemutet wird. Strukturelle Voraussetzungen fehlen weitgehend. Durch die Arbeit am Schutzkonzept wurden hier neue Voraussetzungen geschaffen und die Sensibilität für Risiken geweckt. Unser Anliegen bleibt, dass eine stärkere Strukturierung nicht autoritär (miss-)verstanden wird, sondern eine Hilfe im Umgang mit dem Thema sein will. Dem Kirchenvorstand ist wichtig, gut mit allen Mitarbeiter*innen im Gespräch zu sein und Beteiligungsmöglichkeiten für sie zu schaffen, um hier auch das Konzept immer wieder anzupassen und Gefahrenquellen zu minimieren. Die Arbeitsgruppe „Ehrenamt“ bietet hier eine gute Anknüpfungsmöglichkeit.

Verhaltenskodex

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem Arbeitsfeld entsprechen und stimmig sein. Die Mitarbeiter*innen achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeiter*innen, nicht bei den betreuten Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen.

Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Haupt- und ehrenamtliche Betreuer*innen führen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen keine Gespräche über ihr Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen.

Mit Kontakten im pädagogischen Alltag, bei denen es zu einer 1:1 Situation kommt, wird transparent im Mitarbeiter*innenteam sowie gegenüber den Sorgeberechtigten umgegangen.

Kein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener darf besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden.

Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen zu betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. deren Familien sind offenzulegen.

Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert.

Mitarbeiter*innen besprechen ihre privaten Sorgen und Probleme nicht mit den betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen voraus.

Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Wird Körperkontakt zugelassen, muss das Bedürfnis stets von den Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ausgegangen und in der Situation pädagogisch angemessen sein. Mitarbeiter*innen dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben.

Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiter*innen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nach viel Nähe ausgehen sollten.

Mitarbeiter*innen führen keine Massagen auf der Haut durch. Ebenso ist es Mitarbeiter*innen nicht erlaubt, Kinder, Jugendliche bzw. Schutzbefohlene zu küssen.

Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie*er nicht möchte. Spiele, Aktionen und Übungen werden so gestaltet, dass keine Angst gemacht wird und alle die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.

Bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeiter*innen darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geachtet werden.

Mutproben und Rituale, die Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Angst machen oder sie bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt. Auch bei Nachtwanderungen ist darauf zu achten, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht in Angst und Schrecken versetzt werden.

Überschreiten Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene Grenzen im Umgang mit anderen Teilnehmer*innen, sorgen die Mitarbeiter*innen direkt für die Einhaltung der Grenzen.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeiter*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes bzw. des*r Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und von ihnen ausgehen
- Mitarbeiter*innen insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und das Kind bzw. den*die Jugendliche*n oder Schutzbefohlene*n weder manipulieren noch unter Druck setzen

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiter*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen. Dies wollen wir verhindern.

Die Mitarbeiter*innen unserer Gemeinde verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Mitarbeiter*innen sprechen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene mit ihrem Namen und nicht mit Spitz- oder Kosenamen an. Übliche Abkürzungen sind okay (zum Beispiel Alex für Alexander).

Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie während ihrer beruflichen Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich und normal. In der Gemeindearbeit ist ein sachgemäßer Umgang damit unablässig.

Unsere Mitarbeiter*innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit den ihnen in unserer Gemeinde anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Dies schließt Kontakte über Messenger Dienste mit ein. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der gemeindlichen Tätigkeit notwendig sind oder die wegen verwandtschaftlicher Verhältnisse bzw. über die Gemeindearbeit als gegeben anzusehen sind.

Unsere Mitarbeiter*innen nehmen in der Regel nicht über ihre private Mailanschrift, sondern nur über Telefonnummern und Emailadressen der Gemeinde Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten auf. Die Nutzung ihrer privaten Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und WhatsApp) im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist hauptamtlichen Mitarbeiter*innen grundsätzlich untersagt.

Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

Die Nutzung, der Einsatz und die Verbreitung von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeiter*innen verboten.

Wir respektieren, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht gefilmt oder fotografiert werden möchten. Die Veröffentlichung von Bild- und Tonaufnahmen bedarf ihrer Zustimmung und der ihrer Sorgeberechtigten. Sie dürfen weder in unbekleidetem Zustand noch in anzüglichen Posen gefilmt oder fotografiert werden.

Umgang mit Tabak und Alkohol

Unsere Mitarbeiter*innen achten das Jugendschutzgesetz. Rauchen ist unter 18 Jahren verboten. Bier und Wein dürfen erst ab 16 Jahren getrunken werden. Der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet.

Sowohl unsere haupt- als auch unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol und Tabakkonsum.

Beachtung der Intimsphäre

Wir schützen die Intimsphäre von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Bei Veranstaltungen mit Übernachtung wird vor Betreten der Schlafräume angeklopft.

Sanitärräume werden in der Regel nicht von Mitarbeiter*innen betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen nicht möglich sein, kündigen Mitarbeiter*innen ihr Betreten deutlich an.

Unsere Mitarbeiter*innen ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen nicht die gleichen Waschräume und schlafen grundsätzlich nicht mit ihnen gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt. Gibt es keine getrennten Duschräume, so sind getrennte Duschzeiten einzuführen.

Bei medizinischer Ersthilfe sind die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu respektieren. Dabei erklären Mitarbeiter*innen altersentsprechend, welche Versorgungshandlungen notwendig sind. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden gegebenenfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt. Unter Umständen sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen.

Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeiter*innen sehen von Geschenken und Vergünstigungen ab und achten darauf, niemanden zu bevorzugen. Es werden durch die Mitarbeiter*innen keine Geschenke von (höherem) materiellem Wert angenommen.

Erzieherische Maßnahmen

Konsequenzen zielen darauf ab, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene – möglichst durch Einsicht – von einem unangemessenen Verhalten abzubringen. Die Disziplinierungsmaßnahmen sollen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und nachvollziehbar sein.

Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt untersagt.

Veranstaltungen mit Übernachtung

Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlene teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innenteam begleitet.

Der Betreuungsschlüssel sollte pro 10 Teilnehmer*innen zwei unterschiedlich geschlechtliche Mitarbeiter*innen vorsehen.

Mitarbeiter*innen übernachten nicht gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und der Gemeindeleitung.

Es wird getrenntgeschlechtlich übernachtet, dabei gehen wir sensibel mit der Situation um, dass nicht jeder Mensch sich eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnet. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie der Gemeindeleitung.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täter*innenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiter*innenteam und der Gemeindeleitung transparent gemacht.

Alle Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angesprochen werden.

Mitarbeiter*innen dürfen Kinder und Jugendliche nicht zur Geheimhaltung animieren.

Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiter*innen gegenüber der Gemeindeleitung transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeiter*innen oder Teilnehmer*innen nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSsG wahr.

Teamarbeit

Wir fördern in unserer Gemeinde Feedbackkultur. Diese drückt sich unter anderem durch die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber anderen Menschen insbesondere Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und im Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen aus.

Selbstverpflichtungserklärung

Gegenüber der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn

Die Arbeit der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Kinder, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend gebe ich die folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nicht. Ich gestalte die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und allen mir anvertrauten Personen transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Als Mitarbeiter*in nutze ich meine Vertrauens- und Autoritätsstellung nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung an und vor Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung ist.¹
6. Ich verzichte auf alle audiovisuellen bzw. virtuellen Darstellungen von sexueller Gewalt oder kinderpornografischem Material in meinem persönlichen Mediengebrauch.²
7. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter*innen

¹ Ergänzung zu „Schutzkonzepte praktisch“

² ebenso

und Teilnehmer*innen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

8. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der FUVSS. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer*m der mir vertrauten Mitarbeiter*innen und dann wenden wir uns gemeinsam an die FUVSS.
9. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVSS als landeskirchliche Meldestelle. Mir ist bekannt, dass gem. § 8 I KGSsG eine Meldepflicht eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot besteht.
10. Bei einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in unserer Gemeinde kommuniziere ich verantwortungsvoll mit der Presse, in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt.
11. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat erlange, die nach den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung von der Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt, informiere ich hierüber die Leitung.³ Bei öffentlich rechtlich Beschäftigten (Pfarrer*innen) sind das die Dienstvorgesetzten im Landeskirchenamt, bei allen übrigen ist das die Gemeindeleitung, d.h. der Kirchenvorstand.
12. Ich halte mich an die Verhaltensregelungen des Schutzkonzeptes der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn.

³ § 72 a I SGB VIII Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens ist wie folgt:

1. *Der*die Vorsitzende des KV nimmt die Beschwerde entgegen. Bei längerer Abwesenheit ist die Stellvertretung zu informieren. Handelt es sich um eine Beschwerde über den*die Vorsitzende bzw. die Stellvertretung ist die Pfarrperson, die keinen Vorsitz innehat, zu informieren, d.h. zur Zeit Pfr. Matthias Zizelmann.*
2. *Der*die Vorsitzende*r ist auf folgenden Wegen zu erreichen: telefonisch über das Gemeindebüro, schriftlich über die Adresse des Gemeindebüros oder per mail über die Dienstadresse des KV-Vorsitz oder persönlich.*
3. *Die Beschwerden werden in einem Ordner in der cloud gesammelt, der nur dem KV zugänglich ist.*
4. *Zu dem*der Beschwerdemeldenden wird persönlich oder schriftlich Kontakt aufgenommen. Die Beschwerde wird ggf. an Zuständige delegiert.*
5. *Die Veränderung bzw. Umsetzung wird dem*der Beschwerdemeldenden mitgeteilt.*
6. *Der KV-Vorsitz ist zuständig, den*die Beschwerdemeldende*n zu informieren. Im Falle der eigenen Betroffenheit übernimmt stattdessen die Pfarrperson die Information.*

Dokumentationsbogen bei einer Vermutung oder Mitteilung eines Falls von sexualisierter Gewalt

Dieser Gesprächsleitfaden ist eine **Hilfestellung** für Gesprächssituationen sowohl mit Betroffenen, als auch mit Ratsuchenden.

In diesen Gesprächen ist es wichtig, ganz klar die Aufgaben und auch die Grenzen vor Augen zu haben. Das heißt:

- keine Therapie,
- keine Täter*innenberatung,
- **in erster Linie: Vermittlung von Hilfe und Begleitung!**

Was sollte der* Angesprochene beim ersten Gespräch beachten?

- **Ruhe bewahren!**
- Der meldenden Person aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen.
- Davon ausgehen, dass die meldende Person die Wahrheit sagt.
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von dem Gespräch erfährt).
- Zuhören, glauben, nachdenken.
- Anerkennung für den Mut das Gespräch zu suchen.
- Von der Verantwortung entlasten.
- Eine erste Sicherheit wird vermittelt, indem signalisiert wird, dass sich in Kooperation mit der meldenden Person um die Sache gekümmert wird.
- Sachlich mit den Dingen umgehen.
- Keine Übernahme von polizeilichen Aufgaben.
- Der meldenden Person mitteilen, dass es wichtig ist, selbst ebenfalls Beratung in Anspruch zu nehmen, damit das Gehörte verarbeitet werden kann.
- Auf keinen Fall den*die vermutete*n Täter*in informieren.

Sachdokumentation

Dokumentiert von:	
Wer meldet sich? (Vorname / Nachname)	

Woher kommt er*sie? (Kirchengemeinde / Ortsgruppe eines Verbandes / KiTa/...)	
Telefonnummer(n)	
Weitere Kontaktmöglichkeiten? (E-Mail, Anschrift...)	
Was genau ist vorgefallen/ mitgeteilt worden?	
Wo und wann ist es passiert?	
Datum & Uhrzeit der Gespräche	

Was passiert, nachdem ich von einem Fall oder einem Verdacht erfahren habe:

- Sofern es sich bei dem Meldenden um eine*n Mitarbeiter*in handelt, muss er*sie aufgefordert werden die Meldestelle zu informieren.
- Sofern es sich bei dem Meldenden um eine*n Teilnehmer*in handelt, sollte auch er*sie aufgefordert werden, sich an die Meldestelle zu wenden, andernfalls wendet sich die Person, der der Fall gemeldet wurde, an die Meldestelle.
- Alle weiteren Schritte werden von der Meldestelle angestoßen und dann vom Kirchenvorstand eingeleitet. (Siehe Interventionsplan).
- Sollte sich nach Rücksprache mit der FUVSS herausstellen, dass es sich bei dem Verdacht um einen begründeten Verdacht handelt, kann die Sachdokumentation dieser zugeleitet werden.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVVS

Die Meldestelle FUVVS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden, d.h.
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen
 - die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Kirchenvorstandsvorsitzende).
 - im Fall eines begründeten Verdachts
 - beruft der Kirchenvorstand sodann ein Interventionsteam ein.
 - Mitglieder des Interventionsteams sind: (siehe nä. Seite)

- Je nach Personalverantwortung für die beschuldigte Person hat der Kirchenvorstand oder ein Vertreter des Kollegiums des Landeskirchenrates die Leitung des Interventionsteams inne. Eine Vertreterin der FUVsS ist stets Mitglied des Interventionsteams. Weitere Mitglieder können fall- und situationsbezogen berufen werden. Dies können z.B. ein Jurist/eine Juristin, die Leitung der Stabstelle Sexualisierte Gewalt oder die Öffentlichkeitsreferentin der Lippischen Landeskirche sein.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass

- sie sich **im Falle einer Vermutung/eines Verdachts** jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Ansprechpersonen der Lippischen Landeskirche

Meldestelle der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe (FUVsS)

Birgit Pfeifer

Referentin Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

Telefon: 0211-6398-342

E-Mail: b.pfeifer@diakonie-rwl.de

Unabhängige / externe Ansprechstelle

SOS-Kinderdorf e.V.

SOS-Kinderdorf Lippe

Beratung und Treffpunkt Blomberg

Holstenhöfener Str. 4

32825 Blomberg

Herr Holger Nickel und Frau Lana-Katharina Nerowski

Telefon +49 5235 5097930

holger.nickel@sos-kinderdorf.de

interne Ansprechstelle

Susanne Eerenstein

susanne.eerenstein@lippische-landeskirche.de

Stabsstelle Prävention sexualisierte Gewalt in der LLK

Kai Mauritz, Leitung

Telefon: 05231 976-806

E-Mail: **kai.mauritz@lippische-landeskirche.de**

Nadja Betke, Juristin

Telefon: 05231 / 976 -723

E-mail: **nadja.betke@lippische-landeskirche.de**

Johanna Ancutko, Schutzkonzeptberatung

Telefon: 05231 976-774

E-Mail: **johanna.ancutko@lippische-landeskirche.de**

Jurist im LKA: Martin Bock

Telefon: 05231/976718

E-Mail: **martin.bock@lippische-landeskirche.de**

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Birgit Brokmeier

Tel. 05231/976 767

E-Mail: **birgit.brokmeier@lippische-landeskirche.de**

Kirchliche Ansprechstellen der FUVSS und help

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Beratung und Meldestelle	Birgit Pfeifer	0211-6398342 0151-11344290	b.pfeifer@diakonie-rwl.de
Zentrale Anlaufstelle KuBus		0800-5040112	zentrale@anlaufstelle.help

Externe Ansprechstellen

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Hilfetelefon sexueller Missbrauch		0800 – 2255530	
Erstberatung Antidiskriminierungsstelle des Bundes		030 – 185551855	
Koordinator*in Fachstelle Kinderschutz des Kreises Lippe	Kerstin Plischka	05231-624410	K.Plischka@kreis-lippe.de
Fachberater*in gegen sexualisierte Gewalt des Kreises Lippe	Bettina Papenmeier	05231 - 621168	B.Papenmeier@kreis-lippe.de
Familien-, Ehe-, Kinder- und Jugendberatung des Kreises Lippe		05231 - 621 621	familienberatung@kreis-lippe.de
SOS-Kinderdorf e.V. Lippe Beratung und Treffpunkt Blomberg Holstenhöfener Str. 4 32825 Blomberg	Herr Holger Nickel und Frau Lana-Katharina Nerwoski	+49 5235 5097930	holger.nickel@sos-kinderdorf.de
Frauenberatungsstelle Alraune e.V.		05231 - 20177	info@alraune-frauenberatung.de
Beratungsstelle pro familia		05231 - 26841	lippe@profamilia.de

Horn, den 5. Mai 2024

Die Pilotgruppe der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn:

Petra Oberlag – ehrenamtliche Mitarbeiterin und Vertrauensperson

Angela Meier- Jugendmitarbeiterin des Jugendzentrums „Alte Post“ mit einem Stellenanteil in der Konfirmand*innenarbeit der Kirchengemeinde Horn

Sabine Vogt – Vorsitzende des KV

Petra Stork - Pfarrerin , Stellv. Vorsitzende des KV