



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung und Leitbild	2
2. Personalverantwortung	3
3. Schulungen.....	4
4. Verhaltenskodex	4
5. Präventionsangebote.....	5
6. Partizipation (Teilhabe lassen).....	5
7. Beschwerdewege	6
8. Kooperation mit Fachleuten.....	6
9. Interventionspläne der Kirchengemeinde Leopoldstal	7
10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes	14
11. Anhang	15

1. Einführung 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 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 ev.-ref. Kirchengemeinde Leopoldstal 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 Leopoldstal einen sicheren Lebensraum finden.

2. Personalverantwortung

Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Leopoldstal trägt gegenwärtig Verantwortung für fünf hauptamtliche und ca. hundert ehrenamtliche Mitarbeiter*innen. Eine angemessene Personalführung, die den Perspektiven des oben zitierten Leitbildes entspricht, liegt ihm an Herzen.

Mit den hauptamtlichen Mitarbeitenden werden regelmäßige Gespräche geführt. Im Rahmen von gemeinsamen Team- und Dienstbesprechungen erfolgt dies i.d.R. einmal im Monat. Jährlich – und bei Bedarf – werden darüber hinaus einzelne Mitarbeiter*innengespräche durchgeführt.

Erweiterte Führungszeugnisse werden im Abstand von fünf Jahren neu eingeholt. Sie werden verlangt von sämtlichen hauptamtlich Mitarbeitenden der Gemeinde. Eingesehen werden sie von der*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie der Pfarrperson. Sie werden in einem Dokument dokumentiert, das über die Kirchencloud nur für den*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie die Pfarrperson zugänglich ist. Für den Fall, dass die Pfarrperson den Vorsitz des Kirchenvorstandes führt, werden die Führungszeugnisse außerdem von der*dem stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchenvorstandes eingesehen.

Auf allgemeine und spezifische Fortbildungsmöglichkeiten wird hingewiesen. Fortbildungen, die aus Sicht des Kirchenvorstandes von wichtiger Bedeutung für die Kirchengemeinde sind, werden gefördert. Bei Neueinstellungen wird stets auf das bestehende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt, die erforderliche Selbstverpflichtungserklärung und den in der Gemeinde geltenden Verhaltenskodex hingewiesen.

Die Förderung des Ehrenamtes gehört zu einen der wichtigsten Belange des Kirchenvorstandes. Dazu gehört ein regelmäßiger Austausch mit den Mitarbeiter*innen. Neben persönlichen Gesprächen erfolgt dies regelmäßig im Rahmen von Gruppenleitendentreffen.

Erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden im Abstand von fünf Jahren neu eingeholt. Sie werden verlangt von den Mitgliedern des Kirchenvorstandes sowie Personen, die im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit engagiert sind. Eingesehen werden sie von der*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie der Pfarrperson. Sie werden in einem Dokument dokumentiert, das über die Kirchencloud nur für den*die Vorsitzenden des Kirchenvorstandes sowie die Pfarrperson zugänglich ist. Für den Fall, dass die Pfarrperson den Vorsitz des Kirchenvorstandes führt, werden die Führungszeugnisse außerdem von der*dem stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchenvorstandes eingesehen.

Auf allgemeine und spezifische Fortbildungsmöglichkeiten wird hingewiesen. Fortbildungen, die aus Sicht des Kirchenvorstandes von wichtiger Bedeutung für die Kirchengemeinde sind, werden gefördert. Bei neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden wird stets auf das bestehende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt, die erforderliche Selbstverpflichtungserklärung und den in der Gemeinde geltenden Verhaltenskodex hingewiesen.

3. 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 hauptamtlich Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Mitarbeitende, die für einen längeren Zeitraum in der Gemeinde engagiert sind, teilnehmen sollen, und Aufbauschulungen 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 der Landeskirche 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. Die Kirchengemeinde weist die Mitarbeitenden auf diese Schulungen hin und motiviert zu bzw. achtet auf die Teilnahme.

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 von diesem gesondert bestimmte Person (siehe unten) 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;
- eine von diesem gesondert bestimmte Person (siehe unten) führt eine Mitarbeiter*innenliste, aus der hervorgeht, welche Mitarbeiter*innen wie geschult werden müssen und wann geschult wurden; diese Liste wird regelmäßig aktualisiert. Über die Entscheidung, wer geschult werden soll, wird eine Dokumentation angelegt wird, aus der auch hervorgeht, warum bei einzelnen Mitarbeitern auf eine Schulung verzichtet wurde.

*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 sind in unserer Gemeinde Pfarrer Dr. Gregor Bloch und Gemeindesekretärin Annette Morgenthal.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex¹ der ev.-ref. Kirchengemeinde Leopoldstal 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;

¹ Siehe Anhang A2.

- 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 Gemeindearbeit zu verbessern;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten;
- potentielle Täter*innen abzuschrecken.

Der Verhaltenskodex wird in den Räumlichkeiten sowie auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht. Auf ihn wird bei Neueinstellungen hingewiesen.

Die Selbstverpflichtungserklärung² wird allen Mitarbeitenden vor dem Beginn der Tätigkeit vorgelegt und von ihnen unterschrieben.

5. Präventionsangebote

Zur Prävention werden in der Kirchengemeinde Leopoldstal verschiedene Angebote geschaffen. Dies umfasst die regelmäßige Behandlung der Thematik in den bestehenden Kinder- und Jugendgruppen (Kids-Depot; Jugendtreff – durchgeführt von der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“) sowie in der Konfirmandenarbeit. Mit den Verantwortlichen der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“ ist vereinbart, dass die Thematik bei Teamer-Schulungen regelmäßig behandelt wird. Infomaterialien werden in analoger und, wenn möglich, auch in digitaler Form zur Verfügung gestellt. Auf Bildungsangebote anerkannter Institutionen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird hingewiesen und bei Bedarf selbst durchgeführt. In den bestehenden Senior*innengruppen sowie im Besuchsdienst der Gemeinde wird das Thema ebenfalls behandelt.

6. Partizipation (Teilhaben lassen)

Mitarbeiter*innen sollen bereits bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes mit einbezogen und die Mitarbeiter*innenschaft über den Prozess informiert und zur Beteiligung eingeladen werden. 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. Dies erfolgt einerseits durch eine regelmäßige Behandlung der Thematik in der Konfirmandenarbeit. Andererseits wird in den bestehenden Kinder- und Jugendgruppen regelmäßig mit Teilnehmenden und Mitarbeiter*innen darüber gesprochen.

Rückmeldungen fließen regelmäßig in die Arbeit am und mit dem Schutzkonzept ein, z. B. bei der Erstellung der Potenzial- und Risikoanalyse.

Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene sowie alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen werden regelmäßig in mündlicher Form in Gremien- und Gruppensitzungen über das bestehende Schutzkonzept informiert.

² Siehe Anhang A1.

7. 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.³

8. Kooperation mit Fachleuten

Im Rahmen der Gemeindearbeit 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 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: Susanne Eerenstein, Leitung des Evangelischen Beratungszentrums.
- **Externe Ansprechstelle:**
SOS-Kinderdorf e.V. Lippe
Beratung und Treffpunkt Blomberg
Holstenhöfener Str. 4
32825 Blomberg
Herr Holger Nickel und Frau Lana-Katharina Nerwoski
Telefon +49 5235 5097930
holger.nickel@sos-kinderdorf.de
- **Zentrale Anlaufstelle help:** 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. *help* vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote.

³ Das Beschwerdeverfahren findet sich im Anhang unter A7.

- **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.

9. Interventionspläne der Kirchengemeinde Leopoldstal

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

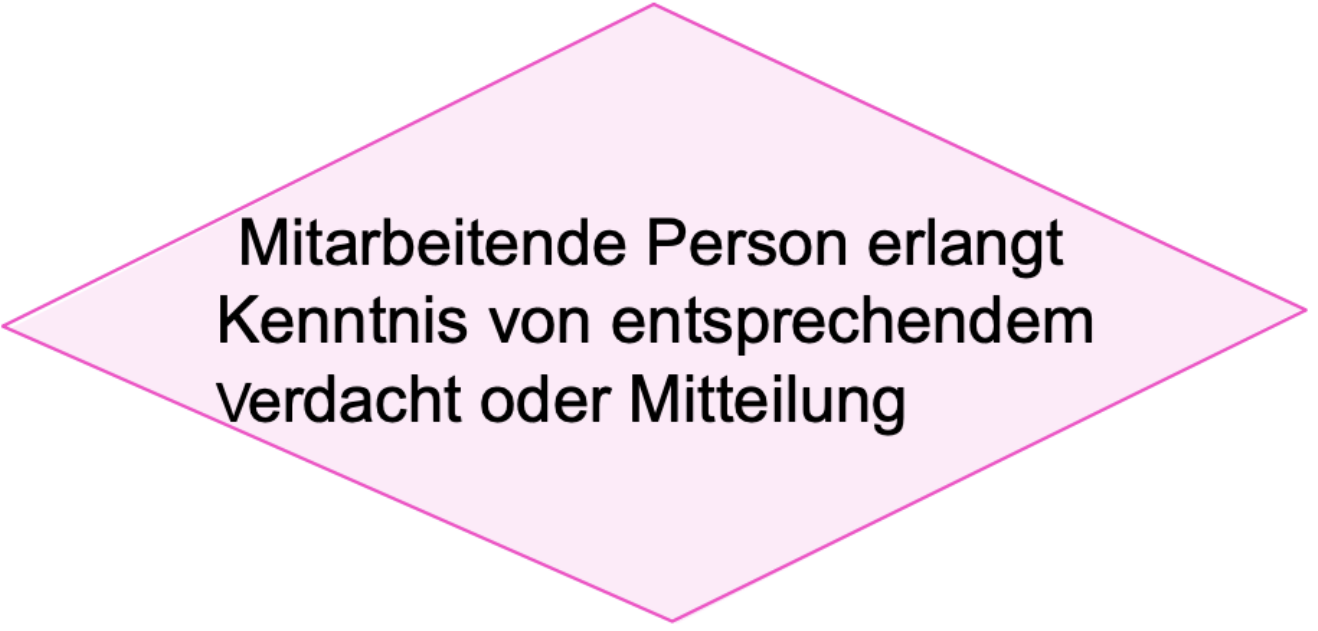
Das Interventionsteam:

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.

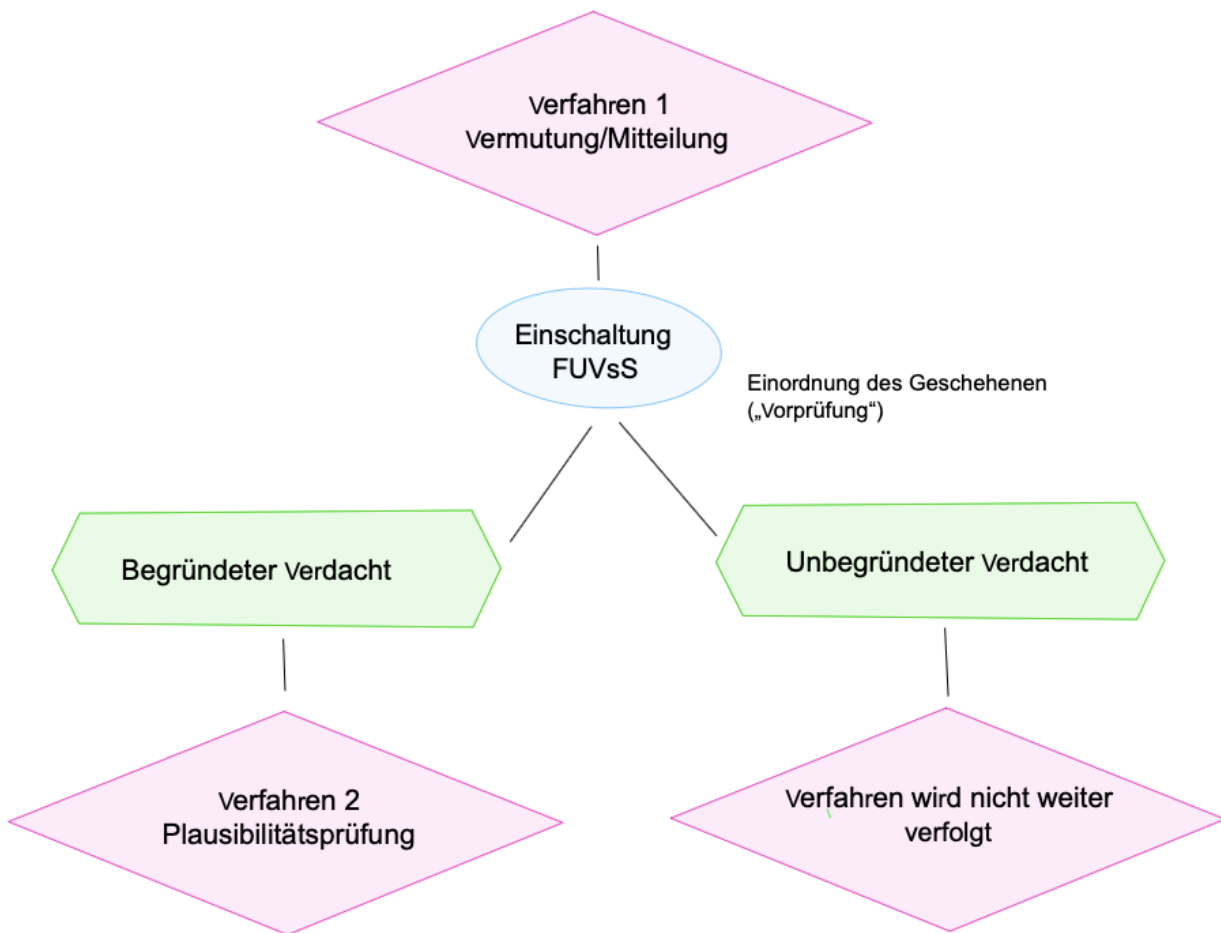
Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen.



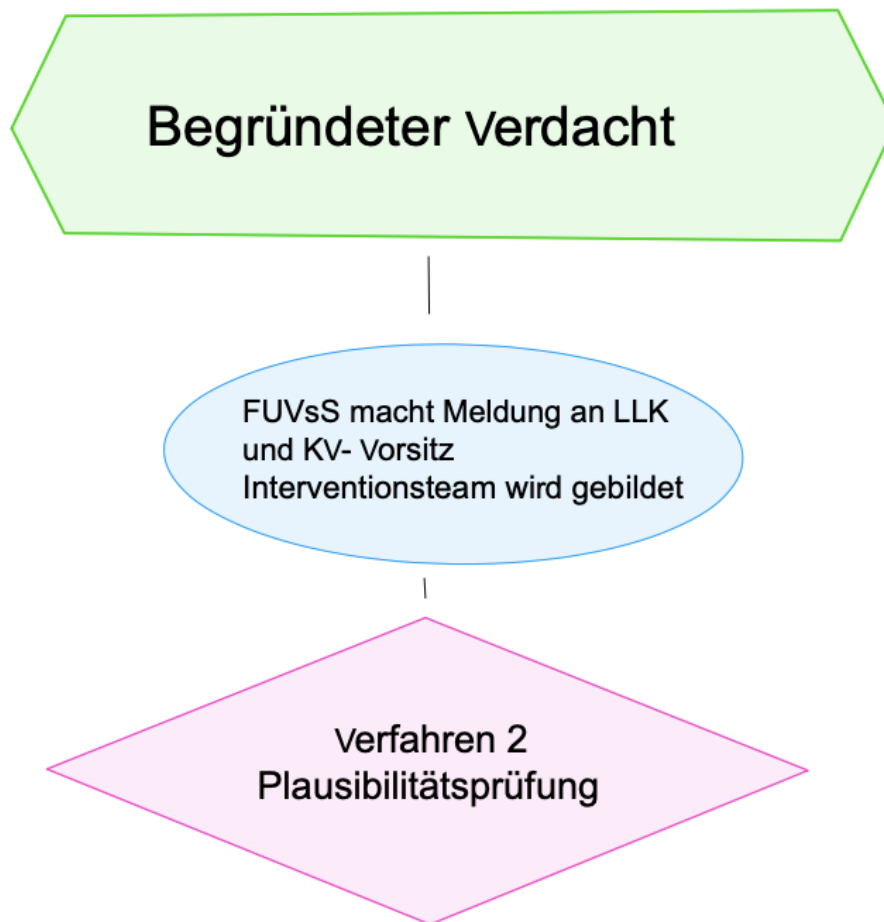
**Mitarbeitende Person erlangt
Kenntnis von entsprechendem
Verdacht oder Mitteilung**

- Es erfolgt Anruf bei der Meldestelle bei der FUVsS.
- Beratung oder Meldung.

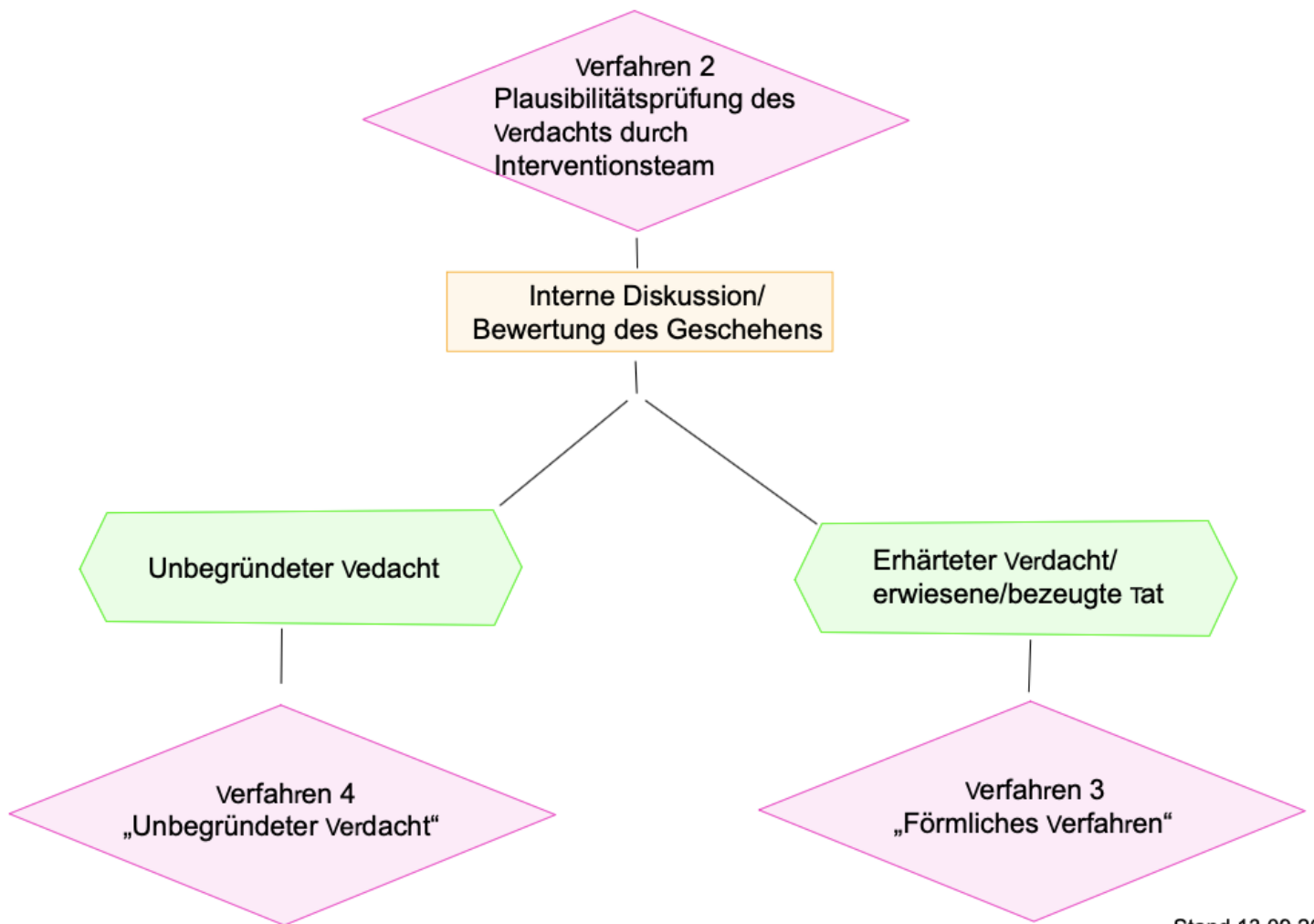
Stand 13.09.2024



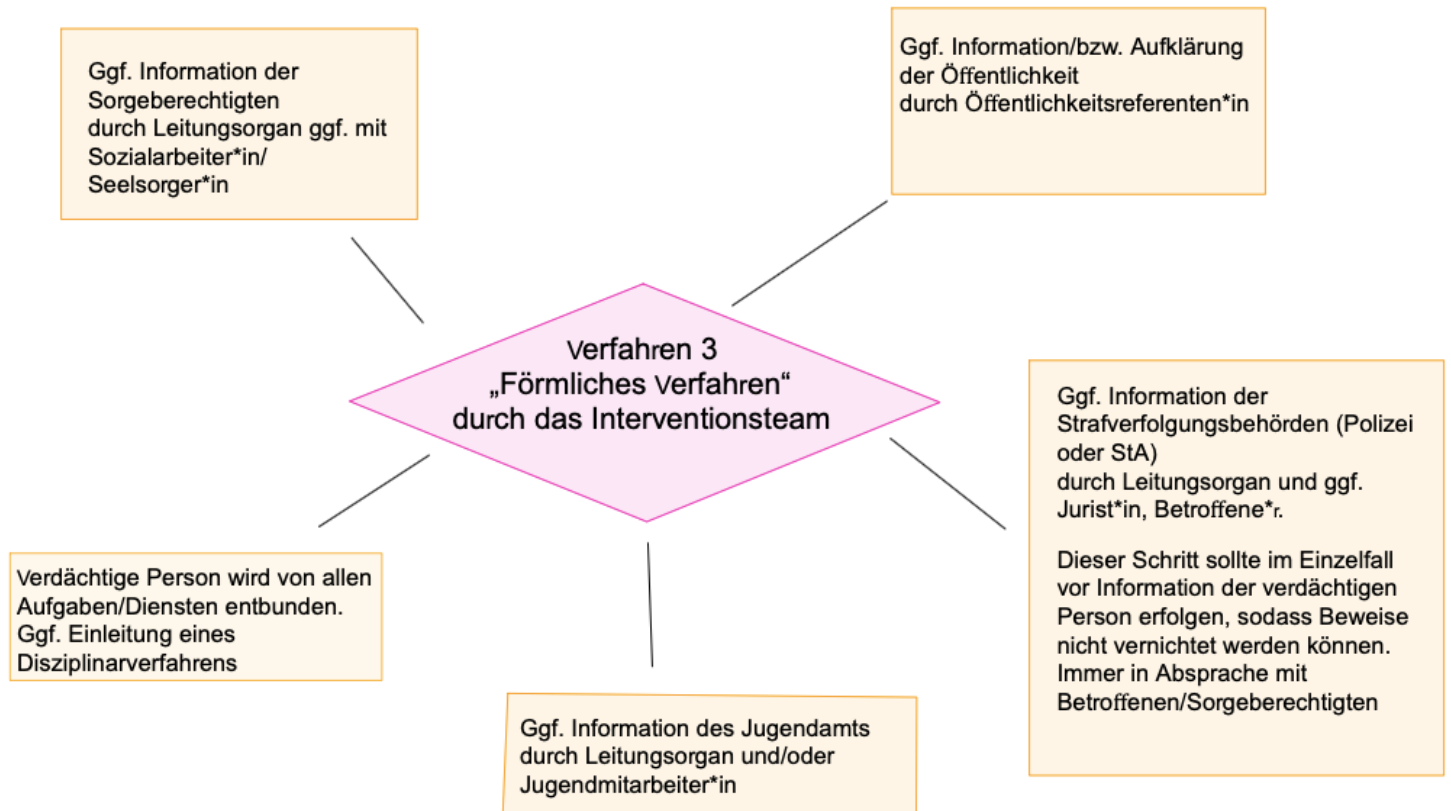
Stand 13.09.2024



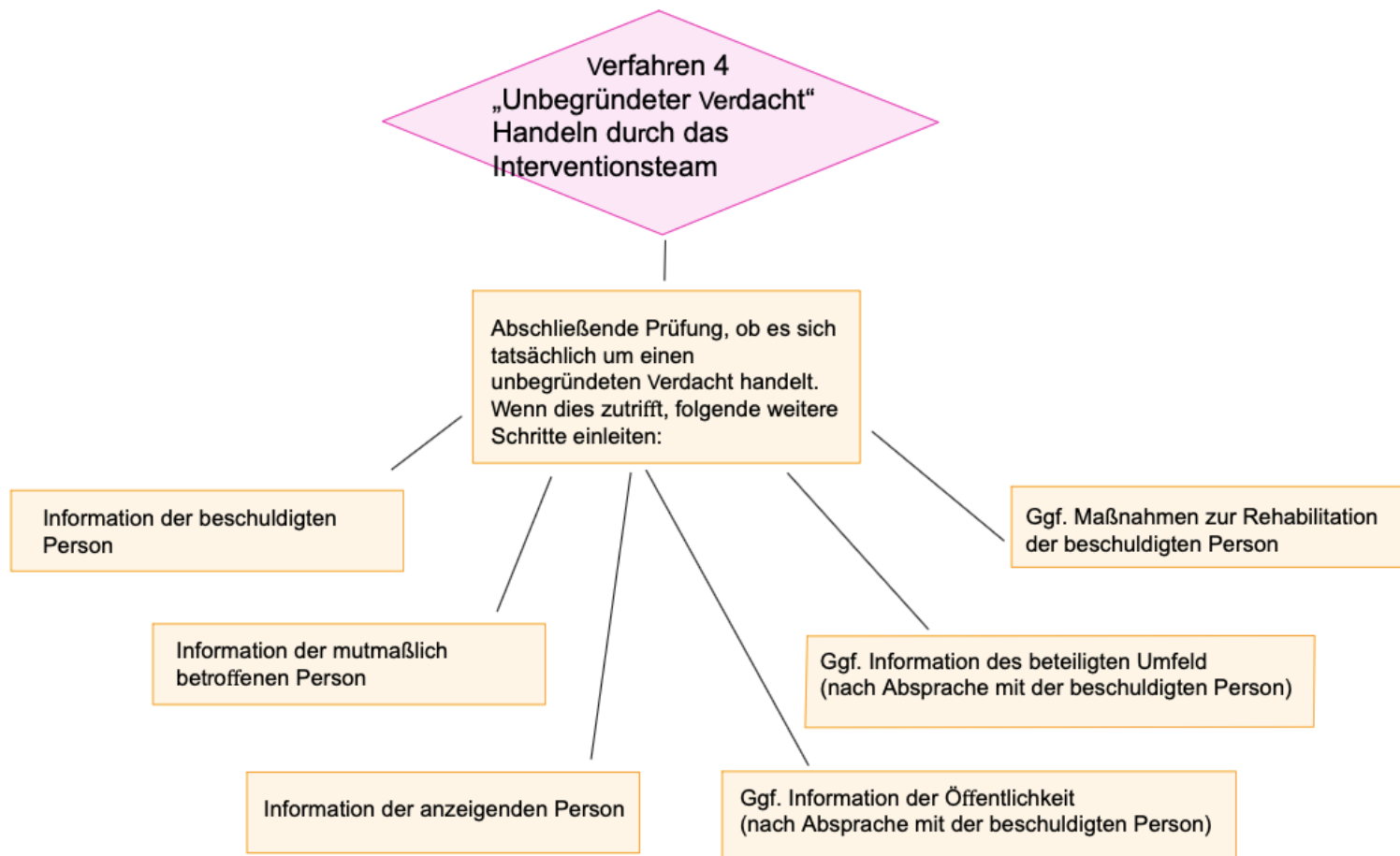
Stand 13.09.2024



Stand 13.09.2024



Stand 13.09.2024



Stand 13.09.2024

10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Unser Gemeindeleben und die damit verbundenen 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 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.

11. Anhang

A1

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber der evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Leopoldstal

Die Arbeit der *Kirchengemeinde Leopoldstal*, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, sowie Mitarbeitende zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, sowie Mitarbeitenden, 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, Schutzbefohlenen und Erwachsenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen und spreche diese an, sobald Anzeichen dafür wahrgenommen werden.
6. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei FUVSS. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer/einem mir vertrauten Mitarbeiterin/Mitarbeiter und dann wenden wir uns gemeinsam an die FUVSS.
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der *Kirchengemeinde Leopoldstal* vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVsS als landeskirchliche Meldestelle.
8. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Arbeit innerhalb der Kirchengemeinde Leopoldstal kommuniziere ich verantwortungsvoll in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt. Die Kommunikation mit der Presse überlasse ich geschulten Personen des Öffentlichkeitsreferates.
9. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat* gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir

vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

10. Ich halte mich an die Verhaltensregelungen des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde Leopoldstal

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

*das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst

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. Wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nach viel Nähe auf unangemessene Weise erfolgen, bringen die Mitarbeiter*innen dies im Gespräch mit den entsprechenden Personen zur Sprache. Gegebenenfalls suchen sie dazu den Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen, um das weitere Vorgehen abzuklären.

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 der Kirchengemeinde Leopoldstal 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 könnten. Das bedeutet konkret, dass die Kleidung der Situation angemessen sein soll. Bei der Bewertung der Situation ist das Setting zu beachten, das auch die Jahreszeit und die damit verbundene Wetterlage mit beinhaltet. Zu freizügige Kleidung ist untersagt.

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 Gemeindegemeinschaft ist ein sachgemäßer Umgang damit unablässig.

Unsere Mitarbeiter*innen nehmen 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. Um privates und dienstliches in der Kommunikation zu trennen, nutzen unsere hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ein von der Kirchengemeinde zur Verfügung gestelltes dienstliches Mobiltelefon.

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 und jugendgefährdenden 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. In Jugendtreffs wird seitens der Mitarbeiter*innen kein Alkohol konsumiert. 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. Auf geschlechtsspezifisch getrennte Flure/Trakte wird, wenn die Unterkunft dies zulässt, Wert gelegt.

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. In Einzelfällen (z.B. einer Segelfreizeit mit Übernachtung auf dem Schiff etc.) werden Regeln vereinbart, die die Wahrung der Intimsphäre garantiert. 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 Kinder, Jugendliche 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, Jugendliche und Schutzbefohlenen 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.

Ansprechstellen

Ansprechpersonen innerhalb der Lippischen Landeskirche bzw. für diese tätig

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Meldestelle bei der FUVSS	Birgit Pfeifer	0211 6398- 342	b.pfeifer@diakonie-rwl.de
Stabsstelle	Kai Mauritz	05231- 976806	kai.mauritz@lippische- landeskirche.de
	Nadja Betke	05231 - 976723	Nadja.Betke@lippische- landeskirche.de
	Johanna Ancutko, Schutzkonzept-b	05231 - 976774	johanna.ancutko@lippische- landeskirche.de
Ansprechstelle für Betroffene Beratungsstelle der Lippischen Landeskirche	Susanne Eerenstein	05231 - 99280	Susanne.eerenstein@Lippische- landeskirche.de
Öffentlichkeitsreferent*in des Landeskirchenamts	Birgit Brokmeier	05231 - 976767	Birgit.brokmeier@lippische- landeskirche.de
Jurist*innen des Landeskirchenamts	Martin Bock	05231 - 976718	martin.bock@lippische- landeskirche.de
	Nadja Betke	05231 - 976723	Nadja.Betke@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 .help		0800- 5040112	zentrale@anlaufstelle.help

Externe Ansprechstellen

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Beratungsstelle SOS Kinderdorf Lippe	Holger Nickel, Lana- Katharina Nerowski	05235 - 5097930	holger.nickel@sos-kinderdorf.de
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
Frauenberatungsstelle Alraune e.V.		05231 - 20177	info@alraune-frauenberatung.de
Beratungsstelle pro familia		05231 - 26841	lippe@profamilia.de

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*die 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	

A6

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 S. 7)

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.

Beschwerdeverfahren

Im Rahmen der Beratungen über die Schutzkonzeption zur Prävention vor sexualisierter Gewalt hat die ev.-ref. Kirchengemeinde Leopoldstal folgendes Beschwerdeverfahren beschlossen, das für Beschwerden gilt, die nicht den Bereich sexualisierte Gewalt betreffen:

- Am Gemeindebüro in Leopoldstal sowie an der Kirche in Veldrom wird ein „Beschwerdekasten“ angebracht, in dem Gemeindemitglieder ihre Beschwerden in schriftlicher Form einwerfen können.
- Der Beschwerdekasten in Leopoldstal wird regelmäßig von der Gemeindesekretärin Annette Morgenthal geleert, der Beschwerdekasten in Veldrom von der Kirchenältesten Christina Lunkewitz.
- Die eingegangenen Beschwerden werden gesammelt und dem Kirchenvorstand zur Bearbeitung vorgelegt.
- Wenn bei einer*m Mitarbeiter*in der Gemeinde eine mündliche oder telefonisch eine Beschwerde eingeht, wird dies schriftlich dokumentiert und dem Kirchenvorstand vorgelegt.
- Der Kirchenvorstand berät über die eingegangenen Beschwerden. Notwendige Maßnahmen werden durch den Kirchenvorstand beschlossen.
- Die*der Vorsitzende des Kirchenvorstandes oder die*der stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes informiert den*die Beschwerdemeldende*n über das Ergebnis.

Potentialanalyse

Die Potentiale, die die Kirchengemeinde Leopoldstal im Hinblick auf die Prävention vor sexualisierter Gewalt hat, bewegen sich auf niedrigem Niveau. Die Kirchengemeinde verfügt über eine Vertrauensperson. Die Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit, die federführend durch die „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ verantwortet wird, sind in dieser Thematik geschult. Führungszeugnisse von ihnen liegen vor und werden regelmäßig eingeholt. Bei den Mitarbeitenden der „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ herrscht eine hohe Sensibilität für die Thematik.

Für die anderen hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde sind bislang noch keine Führungszeugnisse eingefordert worden. Auch eine Selbstverpflichtung ist bislang noch nicht eingeführt worden. Ferner finden mit den Mitarbeitenden bislang keine jährlichen Einzelgespräche statt. Die Beratungen über die Schutzkonzeption haben diese Risiken offengelegt. (Siehe auch Risikoanalyse) Entsprechende Maßnahmen werden im Zuge der Verabschiedung des Schutzkonzeptes eingeleitet.

Risikoanalyse

Es gibt *überstrukturierte Einrichtungen*.

Sie zeichnen sich durch rigide Strukturen und einen autoritären Führungsstil aus. Es wird von der Leitung hauptsächlich von oben herab entschieden, die Beteiligung von Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen findet nicht statt.

Sie haben folgende Risikofaktoren – welche finden Sie so oder so ähnlich in Ihrer Gemeinde wieder?

- ☒ Mitarbeiter werden nicht geschult oder gefördert -> zumindest nicht systematisch
- ☐ Atmosphärisch eher hart und geringschätzig
- ☐ Kein Recht auf Mitbestimmung
- ☐ Gemeindeleitung entscheidet von oben herab.
- ☐ Es finden keine Mitarbeitendengespräche statt

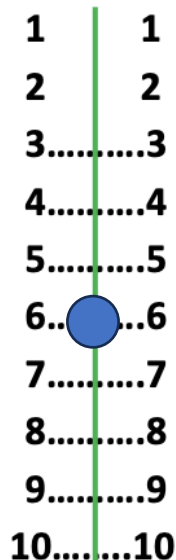
Es gibt *wenig strukturierte Einrichtungen*.

Sie zeichnen sich meistens durch eine schwache Leitung aus. Es werden keine klaren Entscheidungen getroffen, es gibt keine klaren Regeln. Die Mitarbeitenden müssen viel Verantwortung übernehmen und sich um alles selber kümmern.

Sie haben folgende Risikofaktoren – welche finden Sie so oder so ähnlich in Ihrer Gemeinde wieder?

- ☐ Keine Rückmeldung oder Interesse von Leitung an der Arbeit der Ehrenamtlichen
- ☐ Keine klaren und transparenten Entscheidungen
- ☐ Mitarbeitende müssen viel Verantwortung übernehmen und sich um alles selbst kümmern

überstrukturiert



wenig strukturiert

Risikoanalyse im Detail

1. Gemeinde

a) Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

- Jugendkirche/-gottesdienste
- Kindergruppe: Kids-Depot (durchgeführt durch „Ev. Jugend Horn-Bad Meinberg“)
- Jugendgruppe: Jugendtreff (durchgeführt durch „Ev. Jugend Horn-Bad Meinberg“)
- Kinderbibelwoche (gemeinsam mit „Ev. Jugend Horn-Bad Meinberg“ – i.d.R. mit einer Übernachtung)
- Projekt: Krippenspiel

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

Mit Ausnahme von Begegnungen im Rahmen der Seelsorge trifft dies nicht zu.

⇒ Die Risiken bewegen sich in einem normalen Rahmen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Die von der „Ev. Jugend Horn-Bad Meinberg“ verantworteten Angebote in der Kinder- und Jugendarbeit erfolgen professionell. Auf einen angemessenen Umgang mit Kinder- und Jugendlichen wird geachtet.

2. Räumlichkeiten

a) Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

- Gemeindezentrum Leopoldstal: Kirche, Gemeindehaus, Gemeindebüro in einem Komplex
- Kirche Veldrom

b) Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

- Mit Dachboden und Keller gibt es abgelegene und nicht einsehbare Bereiche. Zugang dazu haben nur autorisierte Personen. Diese Räumlichkeiten werden bislang nicht regelmäßig kontrolliert. Bewusst zurückziehen können sich die Nutzenden in die Räumlichkeiten aber nicht, weil die Türen abgeschlossen sind.
- Unbekannte Besucher*innen werden angesprochen.
- Wir haben an bestimmten Tageszeiten in Leopoldstal eine „offene Kirche“. Diese ist aber – mit Ausnahme der Ecke neben der Orgel – ebenerdig, offen und jederzeit einsehbar.

c) Außenbereich

- Die Grundstücke rund um das Gemeindezentrum Leopoldstal und um die Kirche Veldrom sind von außen prinzipiell einsehbar und unproblematisch zu betreten. Durch die Architektur der Gebäude und die Bepflanzung gibt es aber auch nicht einsehbare Bereiche.
- Es gibt keine externe Personen(gruppen), die regelmäßigen Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten.
- Besucher*innen, die nicht bekannt sind und sich auf dem Gelände befinden, werden direkt angesprochen und nach dem Grund ihre Aufenthalts gefragt.

⇒ Die Risiken im Innenbereich unserer Gebäude werden durch Abschließen von Türen zu nicht einsehbaren Räumen auf ein Mindestmaß reduziert. Im Außenbereich schauen wir in unregelmäßigen Abständen nach dem Rechten. Allumfassende Kontrolle können wir hier jedoch nicht leisten.

3. Personalverantwortung/Struktur

Folgende Elemente gibt es in unserer Kirchengemeinde bislang noch nicht:

- Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Präventionskonzept
- Aufgreifen des Themas Prävention in Bewerbungsverfahren
- Zusatzvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Selbstverpflichtungserklärung von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden
- Regelmäßige angeforderte erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden
- Fortbildungen für Leitungspersonal, ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ – mit Ausnahme der Mitglieder der Pilotgruppe
- Öffentlich zugängliche Infomaterialien und Fachliteratur zur Thematik
- Konkrete Vereinbarungen zum Umgang mit Nähe und Distanz
- ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement
- Regelung zum Umgang mit Gerüchten
- Konzept zum Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden
- Die Risiken im Innenbereich unserer Gebäude werden durch Abschließen von Türen zu nicht einsehbaren Räumen auf ein Mindestmaß reduziert. Im Außenbereich schauen wir in unregelmäßigen Abständen nach dem Rechten. Allumfassende Kontrolle können wir hier jedoch nicht leisten.

⇒ Diese fehlenden Elemente werden im noch zu verfassenden Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt aufgenommen und verbindlich geregelt.

4. Konzept

- Die Mitarbeitenden der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“, die unsere Kinder- und Jugendangebote verantworteten, arbeiten nach einem klaren pädagogischen Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Dies umfasst auch konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht.
- In der bisherigen (nicht aufgeschriebenen) Praxis ist in unserer Kirchengemeinde nicht gestattet:
 - o Schutzbefohlene mit nach Hause zu nehmen
 - o Besondere Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Kinder, Jugendlicher oder Schutzbefohlener
 - o Verwendung von sexualisierter Sprache
 - o jede Art unangemessener Kleidung von Mitarbeitenden
 - o Abschließen von Räumen, in denen sich Personen befinden
- Eine normativ festgesetzte Regelung zum Umgang mit Geheimnissen existiert nicht.
- Ein sexualpädagogisches Konzept gibt es bislang nicht. Es soll bis zur nächsten Evaluation – ggf. gemeinsam mit den benachbarten Kirchengemeinden Horn und Bad Meinberg sowie der „Evangelischen Jugend Horn-Bad Meinberg“ – erarbeitet werden.

⇒ Fehlende Elemente werden im noch zu verfassenden Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt aufgenommen und verbindlich geregelt.

5. Zugänglichkeit der Informationen

Das zu erstellende Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt wird die Art und Weise der Zugänglichkeit der Informationen (Schutzkonzept selbst, Beschwerdemöglichkeiten, Interventionsplan) thematisieren.

6. Andere Risiken

- Da die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Kirchengemeinde federführend durch die „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ erfolgt, ist uns bewusst, dass hier eine externe Einrichtung Verantwortung übernimmt. Die Kirchengemeinde gehört aber mit zum Trägerverbund. Mit den Verantwortlichen der „Evangelische Jugend Horn-Bad Meinberg“ findet ein regelmäßiger Austausch statt – auch im Kirchenvorstand.
- Wir stellen unsere Räumlichkeiten anderen Vereinen/Einrichtungen aus unseren Ortsteilen zur Verfügung. Darüber werden Absprachen getroffen. Es ist zukünftig darauf zu achten, dies zur Sicherheit durch Verträge abzuschließen.