

Schutzkonzept der
Ev.- ref. Kirchengemeinde Hohenhausen
zur Prävention von sexualisierter Gewalt



Stand: 23.05.2024

Inhalt

1. Einleitung und Leitbild.....	3
2. Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt.....	4
3. Personalverantwortung.....	4
3.1 Grundsätzliches	4
3.2 Tätigkeitsausschluss	4
3.3 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	5
3.3.1 Pfarrerinnen und Pfarrer	5
3.3.2 Berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	5
3.3.3 Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	5
3.4 Selbstverpflichtung.....	6
4. Schulungen	6
5. Präventionsangebote	7
6. Partizipation	7
7. Beschwerdewege	7
8. Kooperation mit Fachleuten.....	8
9. Interventionspläne	9
10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes	14
11. Anhang.....	15
Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung „Einträge im EFZ“	15
Anhang 2: Selbstverpflichtungserklärung	16
Anhang 3: Verhaltenskodex	17
Anhang 4: Übersicht Schulungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	21
Anhang 5: Krisenleitfaden	22
Anhang 6: Krisenintervention.....	24
Anhang 7: Potential- und Risiko-Analyse	26

1. Einleitung und Leitbild

Leitbild der Ev.- ref. Kirchengemeinde Hohenhausen:

Wir sind gemeinsam mit Jesus auf dem Weg

- In Liebe zu ihm und seinem Wort
- In Verantwortung füreinander
- In Offenheit zu den Menschen

Wir wollen

- im Glauben wachsen zu einer lebendigen Gemeinschaft von unterschiedlichen Menschen, die Jesus und sein Wort lieben,
- einander liebevoll annehmen, stützen, helfen und Verantwortung füreinander übernehmen.
- auf Menschen in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen zugehen und sie einladen, bei Gott und in unsere Gemeinde ein Zuhause zu finden.

Als Ev.- ref. Kirchengemeinde Hohenhausen 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 und Mitarbeiterinnen 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.

Der Kirchenvorstand ist verantwortlich für die Erstellung, Umsetzung und laufende Aktualisierung dieses Schutzkonzeptes.

1. Es führt die Potenzial- und Risikoanalyse durch und plant Präventionsmaßnahmen wie Fortbildungen.
2. Es erstellt Interventions- und Notfallpläne für das Vorgehen bei einem (begründeten) Verdacht von sexualisierter Gewalt.

3. Es unterstützt Betroffene in angemessener Weise
4. und arbeitet institutionelle Ursachen, Geschichte und Folgen auf.

2. Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dies kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung, Tätlichkeit oder auch Unterlassen geschehen. Sexuell bestimmtes Verhalten ist gegenüber Minderjährigen dann unerwünscht, wenn gegenüber dem Täter der der Täterin eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist. Unangemessene Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, sind durch Normen, Regeln und Sensibilisierung durch Maßnahmen entgegenzutreten, die im Weiteren beschrieben werden.

3. Personalverantwortung

3.1 Grundsätzliches

Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte; das sind alle Personen, die regelmäßig Entgelt für geleistete Dienste egal welcher Art (z.B. auch als Gartenarbeiter oder Kirchenmusiker) erhalten und sei es auch nur für wenige Stunden im Monat z.B. als „Minijobber“, sowie ehrenamtlich Tätige.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig. Es gilt damit ein Abstinenzgebot.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten. Es gilt damit ein Abstandsgebot.

3.2 Tätigkeitsausschluss

Personen, die gegen die in § 5 des Kirchengesetzes der Lippischen Landeskirche zum Schutz vor sexualisierter Gewalt genannten Paragraphen verstoßen haben, können nicht Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Ev.- ref. Kirchengemeinde Hohenhausen werden. Sind sie bereits Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist eine Auflösung des Dienstverhältnisses anzustreben. Gelingt dies nicht, so ist ein Tätigkeitsausschluss für die in § 5 genannten Bereiche gegeben.

3.3 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Im Einklang mit § 5 III KGSSG fordern wir von all unseren beruflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie unter den 3.3.3 genannten ehrenamtlichen beruflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz an. Das erweiterte Führungszeugnis ist bis zum 31.12.2023 vorzulegen. Es darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist danach in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren erneut vorzulegen.

3.3.1 Pfarrerinnen und Pfarrer

Die Anforderungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgt durch das Landeskirchenamt. Die Kosten trägt für die Pfarrer in den Kirchengemeinden die jeweilige Kirchengemeinde. Sie werden den Pfarrerinnen und Pfarrer nach Vorlage der Originalquittung erstattet. Die Pfarrerinnen und Pfarrer legen das erweiterte Führungszeugnis dem Landeskirchenamt zur Prüfung vor.

3.3.2 Berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Alle neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen legen möglichst bereits im Bewerbungsverfahren, ansonsten unverzüglich nach der Aufforderung vor Arbeitsaufnahme ein EFZ vor. Die Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfolgt durch das Gemeindebüro der Kirchengemeinde. Die Kosten trägt die Kirchengemeinde Hohenhausen als Arbeitgeber, sie werden den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Vorlage der Originalquittung erstattet. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen legen das EFZ dem Gemeindepfarrer (1. oder 2. Vorsitzender des Kirchenvorstands) zur Prüfung vor. Dieses wird in einem extra dafür angelegten Ordner dokumentiert. Dieser befindet sich verschlossen im Gemeindebüro.

3.3.3 Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Bei Ehrenamtlichen wird die Vorlage des EFZ notwendig, wenn sie mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Außerdem benötigen alle Leitungsverantwortlichen und deren Stellvertretungen ein EFZ. Die Aufforderung zur Beantragung des EFZ erfolgt durch die Kirchengemeinde. Sie stellt den Ehrenamtlichen hierzu eine Bescheinigung aus. Mit der Bescheinigung ist das EFZ kostenlos. Das EFZ wird nach der Einsichtnahme und Dokumentation unter Einhaltung der Datenschutzrichtlinien an die ehrenamtliche Person zurückgegeben. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen legen das EFZ dem Gemeindepfarrer (1. oder 2. Vorsitzender des Kirchenvorstands) zur Prüfung vor. Dieses wird in einem extra dafür angelegten Ordner dokumentiert. Dieser befindet sich verschlossen im Gemeindebüro.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die so kurzfristig (z.B. als Vertretung) einen Dienst übernehmen, dass die Zeit für die Beantragung eines EFZ nicht mehr ausreicht, müssen eine schriftliche Erklärung abgeben, dass sie keine relevanten Einträge in ihrem EFZ haben. (siehe Anhang 1)

3.4 Selbstverpflichtung

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang 2) bestätigen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang. Weiterhin verpflichten sie sich zur Wahrung der Meldepflicht.

- Die Selbstverpflichtung ist bis zum 31.12.2024 von allen bereits in der Kirchengemeinde Hohenhausen Tätigen zu unterzeichnen.
- Bei Neueinstellung von beruflich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist sie als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Die Selbstverpflichtung ist in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen: ein Original für die Personalakte, eines für den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
- Leitungspersonen thematisieren die Prävention von sexualisierter Gewalt bereits im Bewerbungsgespräch und in angemessener Form in den weiteren Personalgesprächen.
- Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen ebenfalls in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen; ein Original verbleibt bei der Kirchengemeinde. Dieses wird in einem extra dafür angelegten Ordner abgeheftet. Dieser befindet sich verschlossen im Gemeindebüro. Das andere Original verbleibt bei der ehrenamtlichen Person.

4. Schulungen

Mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird empfohlen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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 und Mitarbeiterinnen teilnehmen sollen, und spezielle Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einem engeren Bezug zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktion innerhalb der Gemeinde.

Zur Umsetzung des Kirchengesetzes bietet das LKA der Lippischen Landeskirche Schulungen im Rahmen von Hinschauen – Helfen – Handeln an. Die Schulungen führen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.

Der Kirchenvorstand sieht die Bedeutung der Schulungen und sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 und Mitarbeiterinnen in welchem/n Bereich/en geschult werden müssen;
- die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darüber informiert, dass und an welchen Schulungen sie teilnehmen müssen und welche Schulungen die Lippische Landeskirche im Rahmen von Hinschauen -Helfen - Handeln anbietet;
- eine Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenliste, aus der hervorgeht, welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie geschult werden müssen und wann geschult wurden; diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.

Verantwortlich für die Schulungsliste der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Informationsweitergabe der Schulungsangebote für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist in unserer Gemeinde der 1.Vorsitzende des Kirchenvorstands.

5. Präventionsangebote

In regelmäßigen Abständen werden Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geführt um sexualisierte Gewalt zu verhindern oder aber auch die Betroffenen sprachfähig zu machen. Dieses geschieht zum Beispiel in der Vorbereitung von Freizeiten, Kinderbibelwochen oder Mitarbeiterkreisen.

6. Partizipation

Die Sichtweisen der Kinder und Jugendlichen und weiterer Schutzbefohler werden bewusst wahrgenommen und altersgerecht erfragt. Dieses geschieht in den unterschiedlichen Gruppen und in Einzelgesprächen. Die 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 über das bestehende Schutzkonzept informiert.

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 oder dem anderen.

Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Gemeindegemeinschaft zu verbessern. Das Beschwerdemanagement unserer Gemeinde

sorgt dafür, dass wir Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aller Art ernstnehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.

Beschwerden werden durch die Gruppenleiter, den Kirchenvorstand oder den Pfarrer entgegengenommen. Beschwerden können im persönlichen Gespräch, als auch durch Mail oder Telefon geäußert werden. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit sich ggf. anonym per Brief zu beschweren. Falls die Beschwerden nicht in den Gruppen geklärt werden können, werden sie in den Kirchenvorstand für die Bearbeitung gegeben. Persönliche Beschwerden werden im persönlichen Gespräch oder mit der betroffenen Gruppe besprochen. Für die Kirchengemeinde betreffende Veränderungen werden im Gemeindebrief veröffentlicht.

Beschwerden werden nach der Bearbeitung in einem extra dafür angelegten Ordner abgeheftet. Dieser befindet sich verschlossen im Gemeindebüro.

8. 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 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.
- **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.
- **Hilfetelefon sexueller Missbrauch:**
Das Hilfetelefon, eingerichtet durch den oder die Unabhängig Beauftragten oder Beauftragte 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

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.

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

- Sofern es sich bei dem Meldenden um einen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin handelt, muss er oder sie aufgefordert werden die Meldestelle zu informieren.
- Sofern es sich bei dem Meldenden um einen Teilnehmer oder Teilnehmerin handelt, sollte auch er bzw. 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 und Mitarbeiterinnen 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:
 - Vertreter oder Vertreterin des Leitungsorgans (KV-Mitglied/ Vorsitzender oder Vorsitzende der/des betroffenen Gemeinde/Verband/Einrichtung oder ein Kollegiums Mitglied)
 - Jurist oder Juristin, (*kann aus der LLK hinzugezogen werden*)

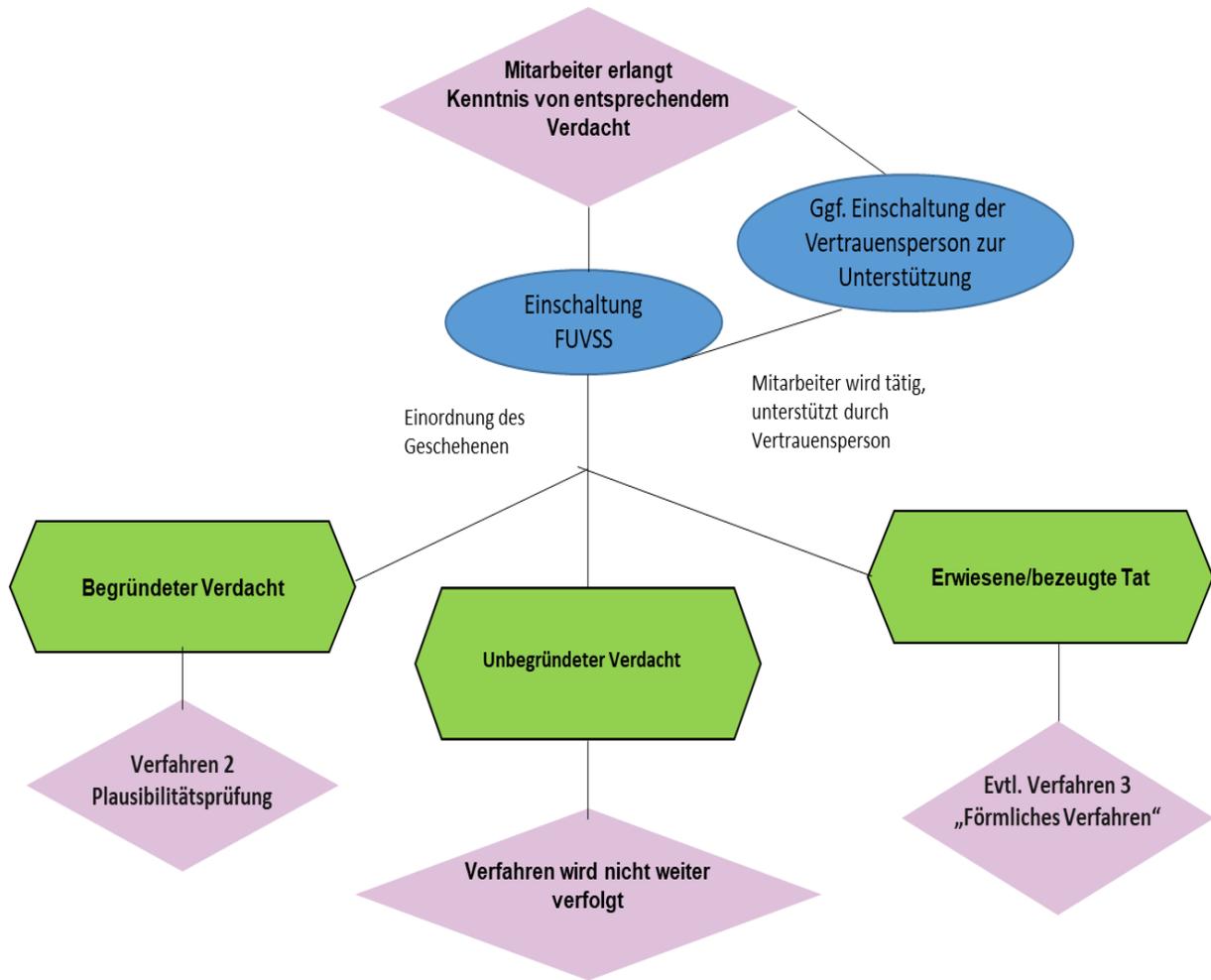
- Öffentlichkeitsreferent oder Öffentlichkeitsreferentin, (*hier kann eine Person von externer Stelle oder auch die Öffentlichkeitsabteilung der LLK hinzugezogen werden*)
- Vertretung der FUVSS
- Falleinbringer oder Falleinbringerin (*Person, durch die der Fall bekannt geworden ist, die die Beobachtungen gemacht hat.*) Sie ist idR nur bei der ersten Sitzung oder wenn es erneut relevant ist anwesend
- Ggf. Vertrauensperson
- Sofern der Vorwurf gegen Pfarrer oder Pfarrerinnen geht, Mitglied des Kollegiums der LLK, da in diesem Fall nur das *Kollegium (LLK als Anstellungsträger)* Personalentscheidungen treffen kann

Wir informieren unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen außerdem darüber, dass

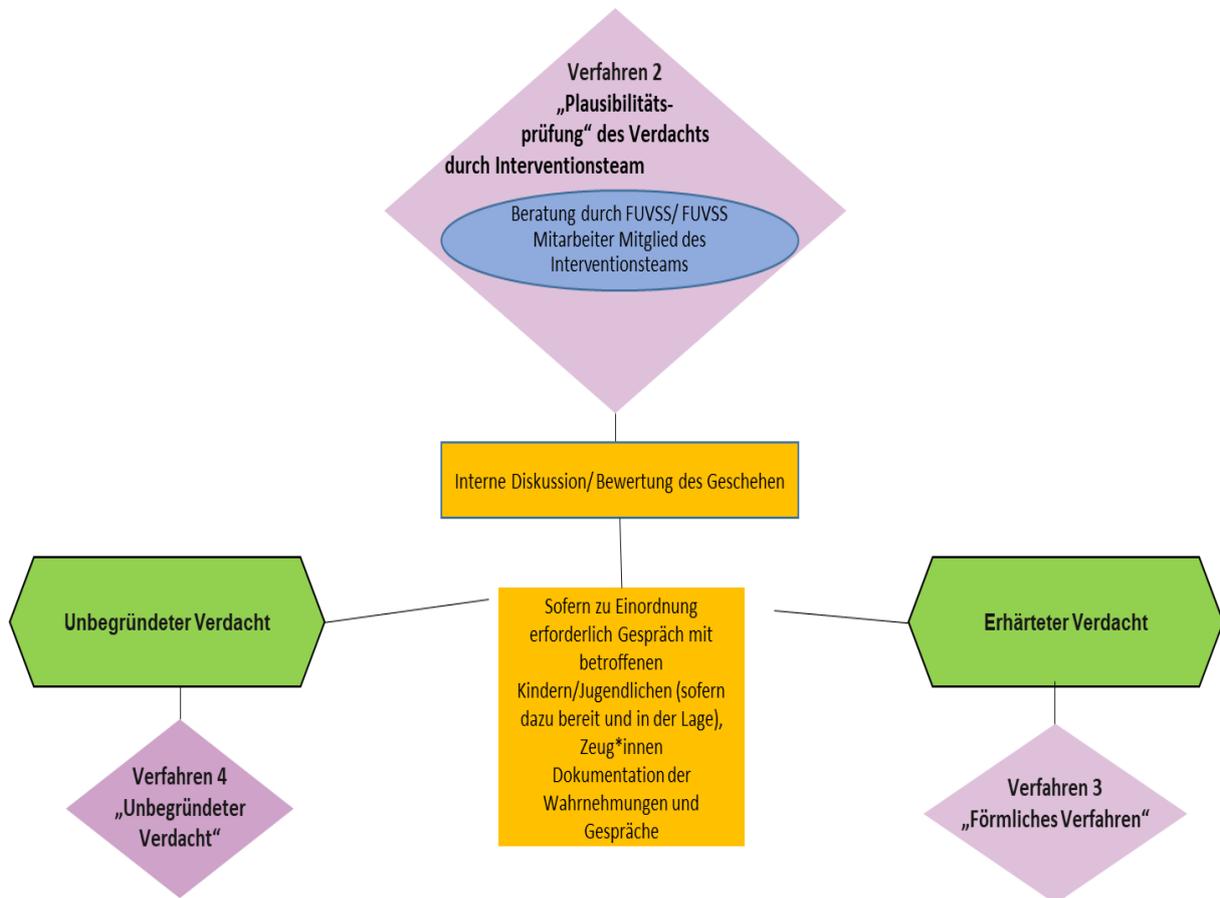
- sie sich **im Falle einer Vermutung/eines Verdachts** jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

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

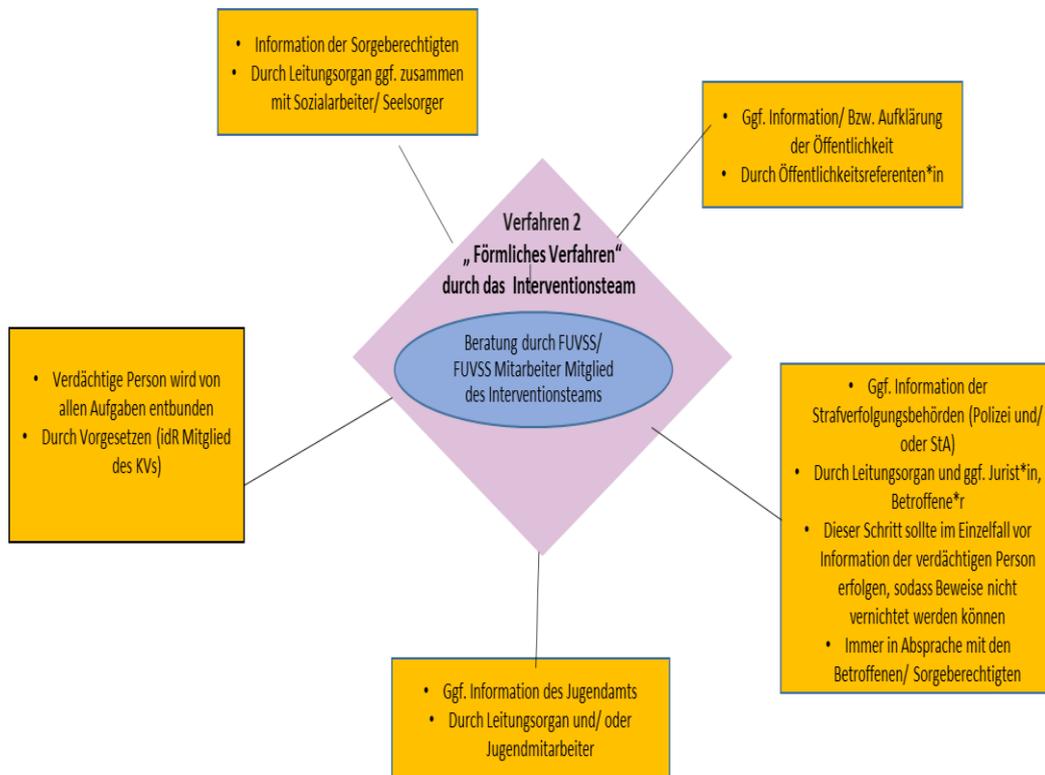
Verfahren 1: Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzverbot.



Verfahren 2: Plausibilitätsprüfung

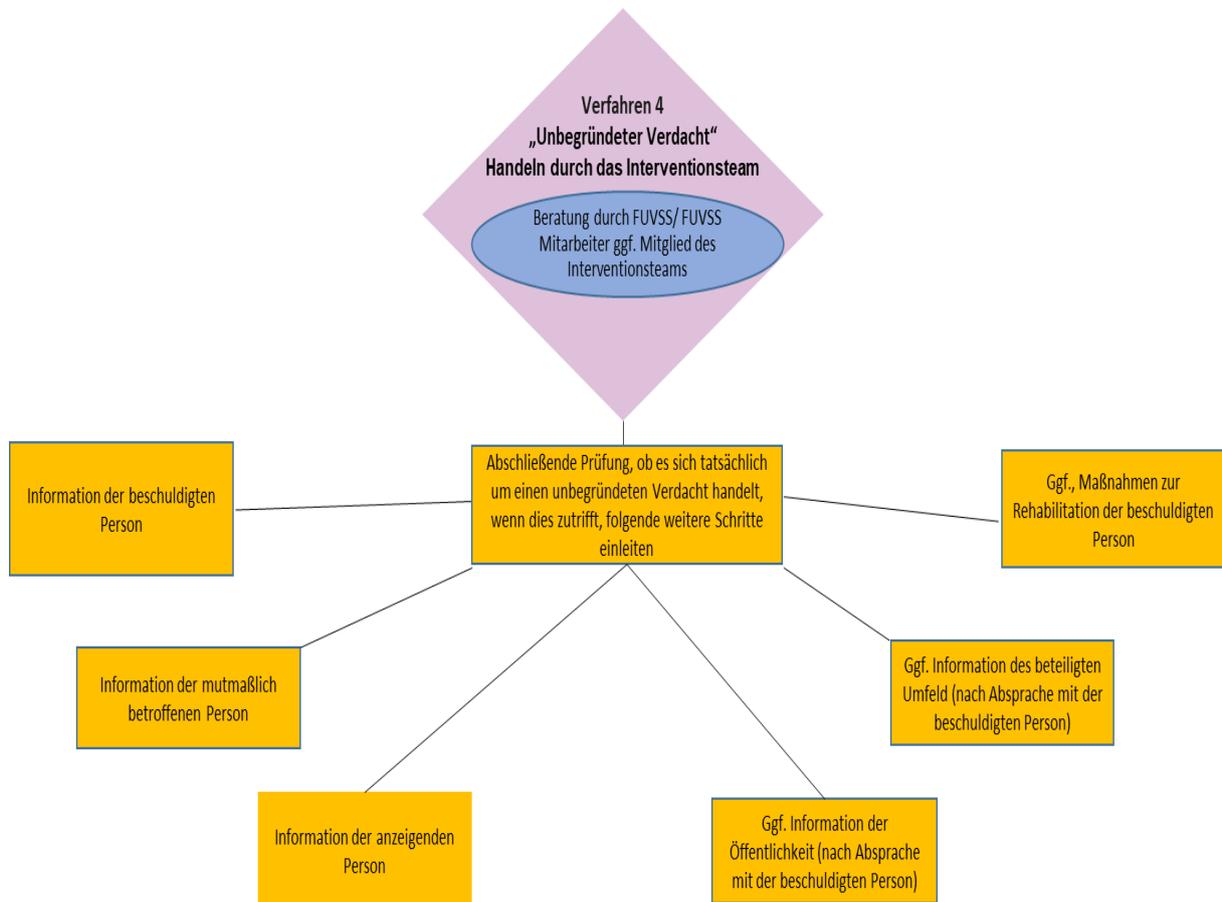


Verfahren 3: Förmliches Verfahren



Nach dem die obigen dringenden Schritt erfolgt sind, erfolgt nach und nach die Aufarbeitung in der Gemeinde

Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht



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 Teilnehmern, sondern auch mit wechselnden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. 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. Der Kirchenvorstand überprüft und verändert bei Bedarf, aber spätestens nach fünf Jahren, das Schutzkonzept der Gemeinde incl. des Anhangs. Namen und Kontaktdaten sind bei Veränderungen unverzüglich einzupflegen.

11. Anhang

Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung „Einträge im EFZ“

Vorname	
Name	
Straße	
PLZ + Ort	
Geburtsdatum	
Geburtsort	

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 - 233a, 234, 235 oder 236 StGB enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, die Ev. - ref. Kirchengemeinde Hohenhausen über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Ort	
Datum	
Unterschrift	
bei Minderjährigen Unterschrift beider Erziehungsberechtigten	

Anhang 2: Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Ev. – ref. Kirchengemeinde Hohenhausen

Die Arbeit der Ev.- ref. Kirchengemeinde Hohenhausen, 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 in unserer Gemeinde 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 oder Mitarbeiterin 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 oder Mitarbeiterin 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.
6. Ich verzichte auf alle audiovisuellen bzw. virtuellen Darstellungen von sexueller Gewalt oder kinderpornografischem Material in meinem persönlichen Mediengebrauch.
7. Ich nehme Kinder, Jugendliche und Erwachsene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter oder Mitarbeiterin und Teilnehmer oder Teilnehmerinnen 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 oder einem der mir vertrauten Mitarbeiter oder Mitarbeiterin 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. 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 Hohenhausen.

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

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters)
(bei Minderjährigen: Kenntnisnahme der Erziehungsberechtigten)

*In § 72a Abs. 1 SGB VIII werden die Regelungen nach dem Strafgesetzbuch für Vergehen gegen sexuelle Selbstbestimmung, körperliche Unversehrtheit und persönliche Freiheit bezeichnet. (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB).

Diese Selbstverpflichtungserklärung wird zweifach ausgefertigt. Ein Exemplar verbleibt bei der Kirchengemeinde, ein weiteres Exemplar ist für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter bestimmt.

Anhang 3: 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 und Mitarbeiterinnen achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeitern, 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterteam sowie gegenüber den Sorgeberechtigten umgegangen.

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

Verwandschaftsverhältnisse 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 und Mitarbeiterinnen 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 ausgehen und in der Situation pädagogisch angemessen sein. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben.

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

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen keine Massagen auf der Haut durch. Ebenso ist es Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht erlaubt, Kinder, Jugendliche bzw. Schutzbefohlene zu küssen. Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie oder 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 und Mitarbeiterinnen 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 Teilnehmern oder Teilnehmerinnen, sorgen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen direkt für die Einhaltung der Grenzen.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes bzw. des Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und von ihnen ausgehen
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und das Kind bzw. den Jugendlichen oder die Jugendliche oder Schutzbefohlenen 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 und Mitarbeiterinnen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen. Dies wollen wir verhindern.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Kirchengemeinde 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 und Mitarbeiterinnen 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 und Mitarbeiterinnen 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 Gemeindefarbeit ist ein sachgemäßer Umgang damit vorausgesetzt.

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 und Mitarbeiterinnen 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 und Mitarbeiterinnen achten das Jugendschutzgesetz. Rauchen und der Konsum von Cannabis 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 und Mitarbeiterinnen haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für den Alkohol- Tabak- und Cannabiskonsum.

Bei Gruppenangeboten, die ausschließlich für Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre sind, wird kein Alkohol angeboten.

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 und Mitarbeiterinnen betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen nicht möglich sein, kündigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Betreten deutlich an.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen, wenn möglich nicht die gleichen Waschräume und schlafen 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 und Mitarbeiterinnen 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 und Mitarbeiterinnen sehen von Geschenken und Vergünstigungen ab und achten darauf, niemanden zu bevorzugen. Es werden durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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- und Mitarbeiterinnenteam begleitet. Der Betreuungsschlüssel sollte pro 10 Teilnehmer und Teilnehmerinnen zwei unterschiedlich geschlechtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorsehen.

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

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.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täter- und Täterinnenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenteam und des Kirchenvorstandes transparent gemacht.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angesprochen werden. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen Kinder und Jugendliche nicht zur Geheimhaltung animieren.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber dem Kirchenvorstand transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Teilnehmer und Teilnehmerinnen 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus.

Anhang 4: Übersicht Schulungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Modul	Basis Fortbildung	Intensiv Fortbildung	Leitungsf Fortbildung
Zielgruppen	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Leitungsverantwortliche und deren Stellvertreter
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	Küster und Küsterinnen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Kirchenmusiker, Gärtner, Praktikant und Praktikantinnen	Gemeindepädagogen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Arbeit mit Konfirmanden, Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit, Kirchenmusiker	Kirchenleitung der Lippischen Landeskirche, Superintendent, Mitglieder des Klassenvorstandes, Mitglieder des Kirchenvorstandes, Pfarrer und Pfarrerrinnen, Leitungen von Einrichtungen
Inhaltsschwerpunkte	Was ist sexualisierte Gewalt? Eigene Rechte und Pflichten, Erweitertes Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung, Täter und Täterinnenstrategien, Umgang mit Betroffenen, Nähe- und Distanzverhältnis, Interventionsplan/ Notfallplan, Wissen um die Ansprechpersonen	Basis-Fortbildung plus Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität, Schutzkonzept, Prävention ausführlich, Intervention ausführlich, Recht, Seelsorge, Theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes	Basis- und Intensiv-Fortbildung plus Leitlinien und Präventionsordnung, Personalführung und -auswahl Recht ausführlich, Individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation, Traumabewältigung in Institutionen

Anhang 5: Krisenleitfaden

Bei der Äußerung eines Verdachts ist die allererste Regel: Ruhe bewahren und keine überstürzten Schritte einleiten, besonnen handeln! Es sind vor allem drei Typen von Krisenfällen, die bestimmte Handlungsschritte erfordern:

Im Verdachtsfall:

- Ruhe bewahren
- Überlegen, woher der Verdacht kommt
- Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben: Datum, Uhrzeit, Situation, fragliche Beobachtung, involvierte Personen
- Kontaktaufnahme zu der in der Gemeinde benannten Vertrauensperson (Diese ist im Gemeindebrief oder auf der Internetseite der Kirchengemeinde zu finden.) oder der FUVVS
- Auf keinen Fall die Familie informieren
- Auf keinen Fall den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin informieren
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren
- Alle weiteren Schritte werden von der Vertrauenspersonen des Kirchenvorstandes oder der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle eingeleitet. (Siehe Krisenintervention)

Im Mitteilungsfall

- Ruhe bewahren: unüberlegte Schritte können zu weiterer Traumatisierung führen
- Dem Kind oder Jugendlichen aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen
- Davon ausgehen, dass das Kind oder die/der Jugendliche die Wahrheit sagt
- Dem Kind/Jugendlichen für das Vertrauen danken
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von dem Gespräch erfährt)
- Dem Kind/Jugendlichen mitteilen, dass es wichtig ist, selbst erst einmal Rat zu suchen
- Das weitere Vorgehen mit dem Kind/Jugendlichen abstimmen. Nachfragen, was konkret getan werden kann
- Dem Kind/Jugendlichen weitere Gespräche anbieten
- Gesprächsverlauf dokumentieren, eigene Interpretationen vermeiden
- Kontaktaufnahme zu FUVVS ggf. über die in der Gemeinde benannten Vertrauensperson
- Auf keinen Fall gegen den Willen des Kindes/Jugendlichen die Eltern informieren
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren
- Alle weiteren Schritte werden von der Vertrauenspersonen des Kirchenvorstandes, den Vertrauenspersonen im Landeskirchenamt oder der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle eingeleitet. (Siehe Krisenintervention)

Bei vermuteten Tätern oder Täterinnen:

- Ruhe bewahren
- Analysieren, woher der Verdacht kommt
- Beobachtungen genau dokumentieren
- Sehr vertrauliches Umgehen mit allen Informationen
- Den Verdacht nicht unter den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbreiten
- Kontaktaufnahme zu der in der Gemeinde benannten oder zu der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle

- Alle weiteren Schritte werden von der Vertrauenspersonen des Kirchenvorstandes oder der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle eingeleitet. (Siehe Krisenintervention)

Anhang 6: Krisenintervention

Betroffene, Angehörige, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder andere Personen, die eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt erhalten, nehmen Kontakt zu einer der benannten Personen auf, die ein verbindliches Verfahren im Umgang mit sexualisierter Gewalt einleitet. Diese Personen sind:

- Benannte Vertrauensperson im Kirchenvorstand der Gemeinde
- Benannte, unabhängige Anlaufstelle/Beratungsstelle

Nach dem Erstkontakt zu einer der benannten Personen, informiert diese den Interventionsbeauftragten der Lippischen Landeskirche, der in Rücksprache mit den Vertrauenspersonen und der Fachberatung für sexualisierte Gewalt das weitere Vorgehen bzw. die Einberufung des Krisenstabs veranlasst.

Ansprechperson und Vertrauensperson in der Ev. - ref. Kirchengemeinde Hohenhausen:

Christian Franke
Schillerstr. 21
32602 Vlotho
c.franke@ev-kirche-hohenhausen.de

Außerhalb der Landeskirche:

Julia Jünemann (Diplompädagogin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin)
Ravensberger Str. 29
33602 Bielefeld
Tel.: 0177.8870931
Mail: j-juenemann@web.de

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
	Nadja Betke	05231 – 976723	Nadja.Betke@lippische-landeskirche.de
	Johanna Ancutko	05231 - 976774	
Ansprechstelle für Betroffene Beratungsstelle der Lippischen Landeskirche	Susanne Eerenstein	05231 - 976969	Susanne.eerenstein@lippische-landeskirche.de
Öffentlichkeitsreferentin des Landeskirchenamts	Birgit Brokmeier	05231 - 976767	Birgit.brokmeier@lippische-landeskirche.de
Jurist oder Juristinnen des Landeskirchenamts	Prof. Dr. Arno Schilberg	05231 – 976718	Arno.Schilberg@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@diakonierwl.de
Zentrale Anlaufstelle .help		0800- 5040112	zentrale@anlaufstelle.help

Externe Ansprechstellen

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Hilfetelefon sexueller Missbrauch		0800 – 2255530	
Erstberatung Antidiskriminierungsstelle des Bundes		030 – 185551855	
Koordinatorin Fachstelle Kinderschutz des Kreises Lippe	Kerstin Plischka	05231- 624410	K.Plischka@kreislippe.de
Fachberaterin gegen sexualisierte Gewalt des Kreises Lippe	Bettina Papenmeier	05231 - 621168	B.Papenmeier@kreislippe.de
Familien-, Ehe-, Kinder- und Jugendberatung des Kreises Lippe		05231 - 621 621	familienberatung@kreislippe.de
Beratungsstelle SOS Kinderdorf Lippe	Holger Nickel Beatrix Schröder	05235 - 5097930	holger.nickel@sos-kinderdorf.de beatrix.schroeder@sos-kinderdorf.de
Frauenberatungsstelle Alraune e.V.		05231 - 20177	info@alraune-frauenberatung.de
Beratungsstelle pro familia		05231 - 26841	lippe@profamilia.de

Anhang 7: Potential- und Risiko-Analyse

Stand: Oktober 2022

Potential-Analyse:

Was ist an Schutz- und Präventionsmaßnahmen in der Gemeinde schon vorhanden?

- Führungszeugnisse werden regelmäßig angefordert
- Information zum Thema im Rahmen von MIKO/JUKO, Mitarbeiter-Treffen oder Freizeit-Schulungen, dadurch sensibilisierte Mitarbeiter
- Ansprechpartner: Inga Bartram bzw. jetzt Christian Franke als Vertrauensperson sexualisierte Gewalt (auch im Gemeindebrief veröffentlicht)
- Freizeiten/ Konfi-Freizeiten: Jungen und Mädchen getrennt
- Auf Freizeiten immer weibliche und männliche Mitarbeiter
- Tischtennis in Bentorf: 2 Bereiche zum Umziehen

Risiko-Analyse:

Wir schätzen unsere Gemeinde auf der Skala zwischen 1 (überstrukturiert) und 10 (wenig strukturiert) relativ einmütig im mittleren Bereich ein (zwischen 5,5 und 6,5) .

Als mögliche Risikobereiche werden eingeschätzt:

- zu wenig Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- wenig organisierter Austausch unter den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Vorgaben für die tägliche Arbeit (etwa verbindliche Regeln zu Körperkontakt, zum Fotografieren, zum Nähe-Distanz-Verhältnis ...) sind zwar vorhanden, aber noch nicht formuliert.

Aktionsplan:

- Anonyme Beschwerde- Möglichkeit bieten
- Vorhanden Vorgaben formulieren
- 1 zu 1 Situationen thematisieren (z.B. Posaunenchor-Jungbläser; Heim-Fahrten; Tischtennis): klare Absprachen; vorher fragen, ggf. Absprache mit den Eltern