



SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT

Stand: Mai 2026

Schutzkonzept der ev.-ref. Kirchengemeinde Lieme zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Inhalt

Inhalt	2
Präambel	3
1. Risikoanalyse und Potentialanalyse	3
1.1. Grundsätze für ein wertschätzendes Miteinander	4
1.2. Verhaltenskodex	5
2. Personalverantwortung	6
2.1. Selbstverpflichtungserklärung	6
2.2. Erweiterte Führungszeugnisse	6
2.3. Schulungen	6
2.4. Mitarbeitenden-Gespräche	7
3. Partizipation von Kindern und Jugendlichen	8
4. Präventionsangebote	8
5. Beschwerdeverfahren und Interventionspläne	9
5.1. Ablauf	9
5.2. Vorgehen im Interventionsfall	10
5.2.1. Vorgehen abhängig von den Verdachtsstufen	11
5.3. Merkblatt (Ansprechpartner*innen und Adressen)	12
5.4. Interventionsplan bei Vermutung	13
5.5. Vertrauensperson	13
5.6. Meldestelle	14
5.7. Aufarbeitung	14
6. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes	15
Anlagen zum Schutzkonzept	16
Gruppenleitungen und Selbstverpflichtung	16
Mitarbeitenden-Gespräche (Hauptamtliche)	16
Gesprächsvorlage Prävention Kinder- und Jugendliche Exemplarischer Ablauf eines angekündigten Besuches	16
Begrüßung	16
Impuls	16
Rückmeldungen und Fragen	17
Hinweis auf Ansprechpartner*innen	17
Anhang	18
Potential- und Risikoanalyse	18
Gemeinde (Gruppen)	18
Räumlichkeiten und Gelände	19
Personalverantwortung, Strukturen, Konzepte	19
Selbstverpflichtungserklärung	22

Präambel

In unserer Kirchengemeinde schätzen und leben wir die Vielfalt:

Viele unterschiedliche **Menschen**,
viele unterschiedliche *Lebenswege*,
viele unterschiedliche *Erfahrungen*,
viele unterschiedliche *Fragen* –
eine Gemeinde!

Unsere Gemeinde ist lebendig durch die unterschiedlichen Menschen mit ihren verschiedenen Gaben, die sich in Gruppen treffen und sich für vielfältige Aufgaben engagieren.

Dabei wirkt und trägt uns der Geist Gottes wie ein frischer Wind.

In unserer christlichen Grundhaltung, die davon geprägt ist, alle Menschen als wertvolle Geschöpfe Gottes zu betrachten, wollen wir uns daran erinnern lassen, uns gegenseitig Vorbild zu sein und entsprechend zu handeln.

So wollen wir für jede Form von (sexualisierten) Grenzverletzungen und Übergriffen sensibel sein, um sie möglichst verhindern zu können.

Wir sind uns bewusst, dass uns dies insbesondere im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, vor besondere Herausforderungen stellt. Dabei muss ein Vertrauensverhältnis zwischen anvertrauten Menschen und haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, eine Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens und eine Kultur der Achtsamkeit und eindeutige Normen und Regeln grundlegend sein.

Hierzu haben wir dieses Schutzkonzept entwickelt, das uns ermöglicht, (sexualisierte) Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln.

1. Risikoanalyse und Potentialanalyse

Für die Erstellung der Risiko- und Potentialanalyse haben wir uns folgende Fragen gestellt:

Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?

Welche Angebote und Kompetenzen gibt es in unserer Gemeinde? (Potentiale)

Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

Welche Strukturen und/oder Konzepte gibt es (schon) in unserer Gemeinde?

(Die detaillierte Analyse findet sich im Anhang.)

1.1.Grundsätze für ein wertschätzendes Miteinander

Im Folgenden beschreiben wir, wie wir ein gelingendes, wertschätzendes Miteinander in unserer Gemeinde pflegen wollen. Wir sehen dies als Zielvorgabe, die wir immer wieder miteinander kommunizieren wollen.

Als Geschöpf Gottes, darf jede*r **Grenzen** der körperlichen Nähe setzen, die sich an den individuellen Bedürfnissen orientieren. Wir fördern uns gegenseitig darin, diese Grenzen unhinterfragt zu respektieren.

Im **vertrauensvollen Miteinander** wollen wir darüber sprechen, was gegen ein Machtgefälle und/oder Abhängigkeiten hilft und was ein Klima des achtsamen Umgangs fördert. Diese Impulse helfen uns, transparent im Umgang miteinander zu sein und Ansprechpartner*innen zu finden, sollte dies nötig sein.

Wir wollen zudem dafür sorgen, dass es einen **organisierten Austausch** unter allen Mitarbeitenden in der Gemeinde gibt. Dazu schaffen wir regelmäßige Orte und Zeiten der Begegnung, die ein gutes Miteinander fördern.

Wir möchten eine Kultur des positiven **Feedbacks** aktiv fördern, in der auch Kritik geäußert werden kann. Dazu...

...üben wir Wahrnehmungen selbst ernst zu nehmen und ins Gespräch zu bringen.

...fördern wir niederschwellige Begegnungen, z.B. beim Kaffee und in der Küche.

...nutzen wir Organisationstreffen, die auch immer ein Stimmungsbild thematisieren.

...schaffen und veröffentlichen wir Termine für Dienstbesprechungen *in und zwischen* den Gruppen.

Wir möchten, dass Kritik, Klagen oder Anregungen als Anlass zu einer echten Begegnung auf Augenhöhe werden. Deshalb benennen wir Möglichkeiten, wie jemand Fragen und Kritik vorbringen kann, und nach welchen Verfahren wir darauf reagieren.

Wir wollen uns immer wieder darüber austauschen, welche **religions- und pädagogischen Konzepte** wir im KiGa, in der Kinderkirche, im Kinderchor, in der KonfiZeit, in der Krabbelgruppe und bei den Jungbläsern leben.

Wir wollen aktiv und regelmäßig in den Gruppen, in denen Kinder und Jugendliche zusammenkommen, auf die Ansprechpartner*innen für Erfahrungen sexualisierter Gewalt hinweisen.

Wir kommunizieren **Schulungsangebote** für Mitarbeitende, die mit Kindern und Jugendlichen zusammenarbeiten.

Damit das oben dargestellte wertschätzende Miteinander gelingen kann, beschreiben wir in den folgenden Kapiteln konkrete Maßnahmen und auch Lösungen im Konfliktfall.

1.2. Verhaltenskodex

Neben den oben dargestellten Grundsätzen für ein gutes Miteinander haben wir einen konkreten Verhaltenskodex, insbesondere für den Umgang mit Schutzbefohlenen, entwickelt.

Wir gehen respektvoll miteinander um.

Wir achten die körperlichen und mentalen Grenzen unserer Mitmenschen.

Wir achten auf eine gewaltfreie Kommunikation.

Wir suchen nicht aktiv körperliche Nähe zu Schutzbefohlenen, sondern achten auf eine professionelle, aber dennoch wertschätzende Distanz.

Wir reagieren auf von Schutzbefohlenen gesuchte körperliche Nähe alters- und situationsentsprechend und lenken diese in eine angemessene Kontaktaufnahme.

Wir achten auf den Schutz persönlicher Daten, auch in Bezug auf unser Verhalten in sozialen Medien und Fotos und/oder Videos.

Wir verhalten uns vorbildlich, vor allem in Bezug auf Sprache und äußere Erscheinung, z. B. Kleidung.

2. Personalverantwortung

2.1.Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient uns als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten. Neben den Hauptamtlichen nutzen wir eine Liste der Gruppenleitungen für Informationsgespräche und die Einholung der Selbstverpflichtungserklärungen. (s. Anlage)

Die Dokumentation der Unterlagen erfolgt über das Gemeindebüro.

2.2.Erweiterte Führungszeugnisse

Zum 1. März 2021 trat das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kraft. Der darin enthaltene § 5 zum Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss legt fest, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen beschäftigt werden, egal ob ehrenamtlich oder beruflich tätig.

Beruflich Mitarbeitende müssen bei der Anstellung und in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen (Schutzbefohlenen) in gleicher Weise vorlegen. Damit werden für die Mitarbeitenden der Lippischen Landeskirche die Bestimmungen, die bereits im Bundeskinderschutzgesetz und im SGB VIII für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gelten, auf alle Arbeitsbereiche, in denen mit Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen gearbeitet wird, ausgedehnt.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden hat nach dem Kirchengesetz der Träger die ehrenamtliche Tätigkeit anhand der Kriterien Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen zu prüfen. Auf dieser Basis entscheidet der Träger, ob das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist. Ehrenamtlich Mitarbeitende in Leitungsorganen müssen hingegen unabhängig von der Art, der Intensität und der Dauer des Kontakts zu Kindern und Minderjährigen, immer ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Die Kirchengemeinde Lieme ist verpflichtet (und verpflichtet sich selbst) von allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen und im regelmäßigen Kontakt mit Minderjährigen und grundsätzlich Schutzbefohlenen sind, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen und im Gemeindebüro vorzulegen. Die Organisation des Vorgehens ist dem Gemeindebüro vom Kirchenvorstand übertragen worden. Die Vorlage wird dort dokumentiert und die Wiedervorlage organisiert.

2.3.Schulungen

Den Mitarbeitenden werden Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung gegeben. Daneben werden in regelmäßigen Abständen Mitarbeitende beauftragt an den Schulungen der Lippischen Landeskirche zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ teilzunehmen.

Konkret heißt das, dass mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nach Beschluss des Kirchenvorstandes in unserer Gemeinde, alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, an den von der EKD zertifizierten Schulungen teilnehmen, die im regelmäßigen Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen. Auch die Mitglieder des Kirchenvorstandes werden geschult.

Die Mitarbeitenden, die im regelmäßigen Kontakt zu Minderjährigen und/oder grundsätzlich Schutzbefohlenen stehen, werden in einer Liste geführt. Das Gemeindebüro führt diese Liste (Name, Aufgabenbereich, letzte Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und Auflistung der Teilnahme an Schulungen).

2.4.Mitarbeitenden-Gespräche

Außerdem etablieren wir regelmäßige **Mitarbeitenden-Gespräche**, um Wertschätzung auszudrücken, Zufriedenheit zu erfragen und evtl. Probleme benennen zu können. Dazu erstellen wir eine Liste: Wer für wen Gespräche anbietet. (s. Anlage)

3. Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche werden regelmäßig in ihren Gemeindegruppen von entsprechenden Mitarbeiter*innen (z.B. Erzieher*innen aus dem Kindergarten, Pastor*in, fortgebildete Mitarbeiter*innen, etc.) besucht und über Schutzmaßnahmen, Möglichkeiten zur Mitteilung und verantwortlichen Ansprechpartner*innen informiert. Wir machen den Kindern und Jugendlichen Mut, mit unabhängigen Personen zu sprechen. Dabei wird auf eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre geachtet, und wir kommen mit den Kindern und Jugendlichen ins Gespräch. Dies gibt uns die Möglichkeit sie zu beteiligen und sie um Rückmeldung/Feedback zu bitten. Des Weiteren weisen wir immer wieder auf die unabhängigen Ansprechpartner*innen hin (siehe Tabelle mit Ansprechpersonen).

Die Inhalte bzw. der Ablauf des Gesprächs sind vorformuliert (s. Anlage).

4. Präventionsangebote

Zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt schaffen wir ein Miteinander auf Augenhöhe, der vertrauten Kommunikation und des wertschätzenden Umgangs. Dies geschieht z.B. in regelmäßigen Mitarbeitenden-Treffen und Mitarbeitenden-Gesprächen (Personalgesprächen). Wir achten auf eine transparente Konflikt- und Fehlerkultur, um eine Grundlage für vertrauensvolle Gespräche zu schaffen, in der unangenehme Themen und Konflikte offen an- und besprochen werden können.

Wir begreifen die Präventionsangebote in unserem Kindergarten als wesentlichen Baustein zur Unterstützung der kindlichen Entwicklung, z.B. Ich-Stärkung. In unseren Gemeindegruppen wird ein Gottes- und Menschenbild vermittelt, das Schwächen, Fehler und Hilfsbedürftigkeit zulässt und alle Menschen in ihren Persönlichkeitsrechten stützt.

Konkret wird das, wenn Kinder im Kinderchor eine Rolle ausprobieren, Nein sagen, Verantwortung für das Gelingen des Krippenspiels übernehmen und eigenständige Entscheidungen treffen dürfen. Wir ermutigen und unterstützen Kinder und Jugendliche ihre individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen einzusetzen. Wir achten besonders darauf, dass vermeintlich Schwächere eine Chance auf Teilhabe und Erfolg haben.

5. Beschwerdeverfahren und Interventionspläne

5.1.Ablauf

Schritt	Verantwortlichkeit	Vorgehensweise
Beschwerde annehmen. Nachfragen, worum es geht und was weiter geschehen soll	Erste Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat.	Dokumentieren
Zuständigkeit klären.	Weiterleitung an die Person, die die Beschwerde annimmt.	Weitergabe der Dokumentation und Unterschrift
- Beschwerde bearbeiten: - Überprüfung der Beschwerde - Evtl. Rücksprache mit dem*der Beschwerdemel-der*in	Beschwerde-annahmende Person	Dokumentation
Evtl. Weitergabe der Beschwerde	Person mit Leitungsverantwortung der betreffenden Einrichtung oder deren Vorgesetzte	Dokumentation, Weitergabe und Unterschrift
Beschwerdebearbeitung	Beschwerde-bearbeitende Person	Dokumentation
Lösungsmitteilung an den*die Beschwerdemel-der*in	Beschwerde-bearbeitende Person	Dokumentation
Absprachen zum weiteren Vorgehen	Beschwerde-bearbeitende Person	Dokumentation
Evtl. weitere Beschwerdebearbeitung oder Abschluss	Beschwerde-bearbeitende Person	Bei Abschluss zu Evaluationszwecke dokumentieren
Jährliche Überprüfung des Beschwerdeverfahrens und seiner Wirksamkeit	Fachteam/ Leitung	Jahresbesprechung

Beschwerden können auf verschiedene Arten geäußert werden, verbal oder schriftlich. Erste Ansprechpartner*innen sind die Mitarbeitenden in den Gruppen und/oder das Gemeindebüro. Bewusst werden hier keine Namen genannt, um zu ermöglichen, dass sich jede*r an die Person seines oder ihres Vertrauens wenden kann. Je nach Art der Beschwerde werden diese an die entsprechenden Ausschüsse oder den Kirchenvorstand weitergegeben.

5.2. Vorgehen im Interventionsfall

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung handeln wir kollegial und nicht allein. Daher wird in jedem Fall zeitnah nach der ersten Meldung ein Interventionsteam gebildet. Das schnelle Zusammenkommen des Teams ist vor dem Hintergrund, dass unaufschiebbare Entscheidungen getroffen werden müssen, wichtig.

In der Regel sollten Mitglieder aus den folgenden Personengruppen anwesend sein:

- Vertreter*in des Leitungsorgans (KV-Mitglied oder Kollegiumsmitglied)
- Öffentlichkeitsreferent*in (Frau Birgit Brokmeier)
- Jurist*in (Frau Nadja Betke oder Herr Martin Bock)
- Falleinbringer *in i.d.R. nur bei der ersten Sitzung oder wenn es erneut relevant ist (d.h. die Person, die den Fall gemeldet hat)
- Ggf. jemand, der die Fachperspektive einnimmt (Jugendmitarbeiter*in, Superintendent*in etc.)
- Ggf. Vertretung der FUVSS

Das Interventionsteam klärt, um welche Art von Vermutung es sich handelt, ob es weiterer Handlungsschritte bedarf und ob evtl. personelle Konsequenzen erfolgen müssen. In der Regel hilft bei einer entsprechenden Einschätzung die FUVSS.

In der Gemeinde sind in einem Interventionsfall zunächst die folgenden Fragen zu klären:

- Wird / wurde die Meldepflicht erfüllt?
- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wer hat die erste Fallverantwortung in der Gemeinde?
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeitenden der Institution? (Unterstützung erfolgt durch die FUVSS und das LKA)
- Wer ist erste Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie? (Unterstützung erfolgt durch die FUVSS und das LKA)
- Wer ist erste Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und die Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Nutzende der Institution?

Sobald die oben genannten Fragen geklärt sind und alle für das Interventionsteam notwendigen Personen erstmalig zusammentreffen, sind folgende Fragen zu klären:

- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen zieht bestimmtes Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für das betroffene Kind, die*den betroffene*n Jugendliche*n oder die*den betroffenen Schutzbefohlene*n?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?

- Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
(s. Merkblatt 7.3)

Alle Informationen werden immer wieder zusammengetragen und protokolliert. Uns ist wichtig, dass die Person, die die Fallverantwortung hat, nicht gleichzeitig seelsorgliche Aufgaben übernimmt. Eine Rollenklarheit ist zwingend notwendig, auch wenn es einzelnen Personen vielleicht schwerfällt. Das ist aber auch ein entlastender Moment für die Mitarbeitenden des Interventionsteams.

5.2.1. Vorgehen abhängig von den Verdachtsstufen

Unbegründete Vermutung	Vermutung	Erhärtete Vermutung
Plausibilitätsprüfung durch Falleinbringer*in gemeinsam mit FUVSS	Plausibilitätsprüfung durch Falleinbringer*in gemeinsam mit FUVSS	Plausibilitätsprüfung durch das Interventionsteam
Einstellung	Information der beschuldigten Person	Einleitung Kündigungsverfahren/ Ausschluss aus der Arbeit in der Gemeinde
	Information an die betroffene Person (Sorgeberechtigte)	Information an die Pressestelle/ Absprachen zur öffentlichen Darstellung
	Information der Leitungsgremien	Überprüfung der Möglichkeit der Strafanzeige durch Träger/ Betroffene
	Unterstützungsangebot an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung	Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde
Grundsätzlich haben wir die Betroffenen, den/die Beschuldigte/n und die Mitarbeitenden im Blick. Zudem prüfen wir, ob ggf. Disziplinarverfahren eingeleitet werden müssen, der Fall der Berufsgenossenschaft gemeldet werden und ggf. das Jugendamt eingeschaltet werden muss.		

Hat sich eine Vermutung erhärtet und ist es zu einer Strafanzeige gekommen, so bedeutet das für alle Beteiligten, die Strafverfolgungsbehörde zu unterstützen. Es bedeutet aber auch eine lange Zeit des Wartens und Aushaltens!

In allen anderen Fällen tragen wir für die Rehabilitierung der beschuldigten Person Sorge. Die Gemeinde sorgt immer ggf. mit externer Unterstützung für eine entsprechende Aufarbeitung, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, welche dauerhaften strukturellen oder konzeptionellen Änderungen erfolgen sollen und bietet Unterstützung für das irritierte System bzw. Team an.

5.3. Merkblatt (Ansprechpartner*innen und Adressen)

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind viele Akteure tätig, ebenso in Fragen des Kindesschutzes und in der Prävention sexualisierter Gewalt. Wir wenden uns, bei Bedarf an kommunale und/oder überregionale Arbeitskreise, die einrichtungsübergreifend Erfahrungen mit Schutzkonzepten austauschen und gemeinsam an der Frage der Risikoeinschätzung arbeiten.

Institution	Adresse	Telefon	Email
Vertrauenspers. Kirchengem: Nina Kunz Pastor Niemeyer	Friedrich-Ebert Str. 15 In der Ecke 10	0176 40072253 68184	ninakunz81@gmail.com pastor@kirchenecke.de
Ansprechstelle für Betroffene Annette Braune und Thomas Warnke	Leopoldstr. 27, 32756 Detmold	05231 99280	ansprechstelle@lippische-landeskirche.de Thomas.warnke@lippische-landeskirche.de Annette.braune@lippische-landeskirche.de
Meldestelle bei der FUVSS Frau Birgit Pfeifer	Lenastraße 41, 40470 Düsseldorf	0211 6398-342	b.pfeifer@diakonie-rwl.de
Öffentlichkeitsreferentin des Landeskirchenamts Frau Birgit Brokmeier	Leopoldstr. 27, 32756 Detmold	05231 976767	birgit.brokmeier@lippischelandeskirche.de
Jurist*innen des Landeskirchen- amts Herrn Martin Bock Frau Nadja Betke	Leopoldstr. 27, 32756 Detmold	05231 976718 05231 976723	martin.bock@lippischelandeskirche.de nadja.betke@lippischelandeskirche.de
Jugendamt Lemgo	Marktplatz 4, 32657 Lemgo	05261 213-438	
Polizei Lemgo	Pagenhelle 11 32657 Lemgo	05261 9330	poststelle.lippe@polizei.nrw.de

Spezialisierte Beratung bei sexualisierter Gewalt für Familien, Betroffene und Fachkräfte

Institution	Zuständig f. Fachkräfte:	Telefon	Email
SOS-Kinderdorf Lippe Beratung und Treffpunkt Blom- berg	Kreisjugendamt Regional- büro Blomberg & Dörentrup (nur Barntrup)	05235 50 97 93 0	ana.nerowski@sos-kinderdorf.de
Lippische Landeskirche Evangelisches Beratungszent- rum	Stadtjugendamt Detmold	05231 99 28 0	
Kreis Lippe Familienberatungsstelle	Stadtjugendamt Lage, Lemgo & Bad Salzuflen und Kreisjugendamt Regi- onalbüro Oerlinghausen & Dörentrup (außer Barntrup)	05231 621 621	t.brakhage@kreis-lippe.de s.rosenhaeger-foltz@kreis-lippe.de m.klesse@kreis-lippe.de
Stabsstelle Prävention sexuali- sierte Gewalt der Lippischen Landeskirche	Kai Mauritz	05231 976 806	kai.mauritz@lippische-landeskirche.de

Hilfe-Telefone und Web-Adressen

KuBus - Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie, Tel. 0800 5040112

www.hilfe-telefon-missbrauch.online Tel. 0800/22 55 530

berta - Beratung für Betroffene organisierter sexualisierter und ritueller Gewalt Tel. 0800/30 50 750

Beratungsstellen bundesweit finden unter **www.hilfe-portal-missbrauch.de**

Nummer gegen Kummer Tel. 116 111: Mo–Sa, 14–20 Uhr **www.nummergegenkummer.de**

Hilfetelefon tatgeneigte Personen Tel. 0800/70 222 40: Mo–Fr 9–18 Uhr

www.bevor-was-passiert.de **www.bios-bw.com**

5.4. Interventionsplan bei Vermutung

Auf keinen Fall	Dringend zu beachten
Nichts auf eigene Faust unternehmen!	Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen! Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! Sich selber Hilfe holen!
Keine direkte Konfrontation des*der vermutlichen Täter*in mit der Vermutung!	Möglichkeit a) mit der Vertrauensperson der Gemeinde Kontakt aufnehmen b) direkte Kontaktaufnahme mit der FUVSS c) mit Unterstützung der Vertrauens Kontaktaufnahme mit FUVSS Die FUVSS nimmt die Mitteilung auf und berät zum weiteren Vorgehen. Über alle Fälle ab einem vagen Verdacht informiert sie das Leitungsgremium. Dies kümmert sich um die Einberufung eines entsprechenden Interventionsteams.
Keine eigenen Befragungen durchführen!	Das Interventionsteam kommt zeitnah zur Einschätzung der Sachlage und Dringlichkeit zusammen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten zu den weiteren Handlungsschritten.
Keine Informationen an die vermutlichen Täter/innen!	Sofern bislang noch nicht geschehen, besteht bei einem begründeten Verdacht die Meldepflicht bei der FUVSS.
Zunächst <u>keine</u> Konfrontation der Eltern des/ der Kindes-r/ Jugendlichen mit dem Sachverhalt!	

5.5. Vertrauensperson

In unserer Gemeinde ist eine Vertrauensperson vom Kirchenvorstand als erste*r Ansprechpartner*in bei Vermutungen von sexualisierter Gewalt berufen.

5.6.Meldestelle

Fachstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

Frau Birgit Pfeifer und Frau Helga Siemens-Weibring

Telefon: 0211 6398-342

E-Mail: B.Pfeifer@diakonie-rwl.de und h.siemens-weibring@diakonie-rwl.de

Die Meldestelle berät die Meldenden, nimmt den Sachverhalt auf, leitet diesen bei begründetem Verdacht an die Leitungsverantwortlichen weiter und bietet Unterstützung an. Sofern die allgemeine Aufsicht der Landeskirche berührt ist, wird die Meldestelle diese ebenfalls informieren.

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

5.7.Aufarbeitung

Eine professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Gemeinde sind für uns zwingend notwendig, um vor allem emotionale und psychische Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge der Aufarbeitung prüfen wir, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob Risiken in der Potenzial- und Risikoanalyse übersehen wurden, ob der Interventionsplan funktioniert hat und was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht es uns, die Gemeinde und ihre Glieder wieder angemessen handlungsfähig zu machen.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung für uns auch, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

6. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Wir sind uns sehr darüber im Klaren, dass dieses Konzept nicht für die Ewigkeit verfasst ist und entsprechend unserem aktiven Gemeindeleben ständigen Veränderungen unterworfen ist.

Um in der Risikoeinschätzung, bei der Bearbeitung von Fällen und in der Präventionsarbeit aktuell zu bleiben, bedarf das Schutzkonzept einer regelmäßigen Überprüfung.

Der Kirchenvorstand ist dafür verantwortlich, dass das Schutzkonzept regelmäßig (etwa alle fünf Jahre) überprüft, evaluiert und ggf. überarbeitet wird.

Die Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich), die Gemeindemitglieder und weitere Interessierte werden über die Eckdaten (Gemeindebrief), den Newsletter, die Homepage, Ausgänge (z.B. im Gemeindehaus) und den Instagram-Kanal über die Arbeit der Pilotgruppe informiert.

Das, vom Kirchenvorstand, verabschiedete Schutzkonzept wird den Menschen in der Gemeinde zugänglich gemacht.

Anlagen zum Schutzkonzept

Gruppenleitungen und Selbstverpflichtung

Thema: Information über das Schutzkonzept und die Bedeutung der Selbstverpflichtung.

- Krabbelgruppe
- Kinderkirche
- Jungbläser
- Kinderchor

Mitarbeitenden-Gespräche (Hauptamtliche)

Thema: Sensibilisierung für Druck und mögliche Gewalt; Regel des guten Miteinander und notwendige Schutzmaßnahmen.

- Pädagogische Mitarbeitende in KiTa – Die Leitung
- Andere Mitarbeitende in KiTa – Die Leitung
- KiTa-Leitung – Pastor
- Gemeindebüro – Pastor
- Küster – Pastor
- KirchenmusikerInnen – Pastor

Gesprächsvorlage Prävention Kinder- und Jugendliche

Exemplarischer Ablauf eines angekündigten Besuches

Thema: Information über das Selbstverständnis unserer Gemeindearbeit und die Ansprechpartner*Innen für Unterstützung und Hilfe.

Begrüßung

Liebe ...

Ich bin ...

und möchte mit euch heute ein wichtiges Thema ansprechen, den Schutz vor Gewalt.

Impuls

Es ist uns sehr wichtig, dass in unserer Kirchengemeinde alle sicher sind und sich gut fühlen können. Deshalb haben wir als Mitarbeitende klare Regeln verabredet, an die sich alle halten sollen und ganz besonders die, die hier mitarbeiten und eine Gruppe leiten.

Die Regeln sind einfach. Es gibt keinen Zwang oder Druck und schon gar keine Gewalt untereinander und in unseren Veranstaltungen. Jeder und jede ist freiwillig hier und entscheidet selbst, was er und sie mitmachen möchte oder nicht.

Wenn jemand etwas von euch möchte oder euch zu etwas auffordert, wobei ihr euch unwohl fühlt, sagt ihr einfach. Nein, das möchte ich nicht!

Sollte jemand von euch verlangen, etwas zu tun, was ihr nicht wollt oder euch drohen, dann wendet ihr euch an einen anderen Mitarbeitenden, damit ihr gemeinsam über die Angelegenheit sprechen und sie klären könnt. Und wir haben eine Liste für euch mitgebracht, von Menschen, die ihr immer ansprechen und um Unterstützung bitten könnt.

Ihr kennt vielleicht schon den Unterschied zwischen guten Geheimnissen und schlechten Geheimnissen. Gute Geheimnisse können eine schöne Überraschung vorbereiten oder ein vertrauliches Gespräch schützen.

Schlechte Geheimnisse schüchtern ein, machen ein unangenehmes Gefühl oder Angst. Niemand darf von euch verlangen ein schlechtes Geheimnis zu hüten. Ihr dürft mit den Mitarbeitenden von unserer Liste auch über Geheimnisse vertraulich reden. Sie werden euch helfen, gute von schlechten Geheimnissen zu unterscheiden, die guten wahren und für die schlechten einen Ausweg zu suchen.

Rückmeldungen und Fragen

So das war es schon, was ich euch sagen wollte. Vielleicht mögen einige jetzt noch sagen, was sie dazu denken. Und vielleicht habt ihr auch eine Frage.

Hinweis auf Ansprechpartner*innen

Ich verteile jetzt die Liste mit unseren Vertrauenspersonen und wünsche euch noch viel Spaß und eine gute Zeit hier in unserer Kirchengemeinde. Gott segne und begleite euch.

Anhang

Potential- und Risikoanalyse

Dieses Angebot/Diese Gruppe haben wir in unserer Gemeinde (✓).

Hier sehen wir Risiken (!)

Dieses Angebot haben wir nicht (x).

Anmerkung: Trotz sorgfältiger Überlegungen und Reflektionen sind wir uns bewusst darüber, dass diese Beschreibungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben können und grundsätzlich in den gemeindeinternen dynamischen Prozessen zu betrachten sind.

Gemeinde (Gruppen)

Angebot / Zielgruppe	✓ / x
Krabbelgruppe	✓
Kinderkirche	✓
Kinderbibelwoche	✓ (Kindergarten)
Kinder-/Jugendchor	✓
Kinder-/Jugendorchester → Jungbläser*innen	✓
Jugendkirche	X
Konfirmand*innengruppe (KonfiZeit)	✓
Hausaufgabenhilfe	X
Kinder-/Jugendpatenschaft	X
Kindergruppe	X
Jugendgruppen	✓ (Konfirmand*innen, Jungbläser*innen)
Kinderfreizeiten	X
Jugendfreizeiten	✓ (Konfirmand*innen)
Offene Arbeit	X
Projekte/Gruppen	X
Finden Übernachtungen statt?	✓ (Kindergarten, Chor)
Sind Wohn- oder <u>Transportsituationen</u> vorhanden?	✓ (Konfirmand*innen, Kinderkirche, Chor, Jungbläser*innen)
Anvertraute Menschen in der Seelsorge/Beratung	✓
Anvertraute Menschen in der Pflege	✓ (Diakonie-Besuche)
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten	X
Kinder unter drei Jahren	✓ (Kindergarten)
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf	X
Kinder/Jugendliche mit Behinderungen	✓ (Kindergarten, Kinderkirche)
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrungen	✓ (Kindergarten)
Seelsorge	✓
Beratung	✓
Hilfebedürftige Menschen	X
Erwachsene mit Fluchterfahrungen	✓
Erwachsene mit Behinderungen	✓

Räumlichkeiten und Gelände

Gemeindehaus	✓
Jugendhaus	✓
Kirche	✓
Pfarrhaus	✓
Alten- und Pflegeheime	X
Büro- oder Beratungsräume	✓
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	✓
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?	✓
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzenden bewusst zurückziehen können?	✓
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	X
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, <u>externe Reinigungskräfte</u> , Nachbar*innen etc.)?	✓
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?	✓
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	✓
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	✓
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	✓
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	✓

Personalverantwortung, Strukturen, Konzepte

Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	x
Gibt es ein Präventionskonzept?	✓
Wie wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	x / !
Sind im Arbeitsvertrag Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?	x / !
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende?	✓
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden neu angefordert?	✓
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonal (Pfarrer*innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung z.B. Kirchenälteste) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	✓

Gibt es Fortbildungen für berufliche Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	✓
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtliche Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	✓
Steht in den Institutionen/ in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	✓
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	x
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?	im Prozess
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?	im Prozess
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	✓
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	✓
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?	x
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? Ist dies öffentlich bekannt?	im Prozess
Gibt es Social-Media-Guidelines?	im Prozess
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	im Prozess
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	teilweise
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	x / !
Werden Mitarbeitende von der Leitung unterstützt?	✓
Gibt es ein Konzept, das beschreibt, wie mit beschuldigten Mitarbeitenden umgegangen wird?	✓
Gibt es eine offene Feedback-Kultur unter den Mitarbeitenden?	✓
Werden Kinder und Jugendliche darüber informiert, dass und wo sie sich gegen Übergriffe und sexualisierte Gewalt beschweren und zur Wehr setzen dürfen?	im Prozess
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und/oder Schutzbefohlenen?	✓ (im Kindergarten, Kinderkirche, Kinderchor, Konfi-Gruppe, Jungbläser)
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	✓ (vgl. Selbstverpflichtungserklärung)
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?	X
Dürfen Schutzbefohlene nach Hause gebracht werden?	✓ (ja, wenn dies öffentlich geschieht!)
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?	X
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	✓ (Unterscheidung zwischen „guten und schlechten“ Geheimnissen)
Wird sexualisierte Sprache toleriert?	Nein

Wird jede Art von Kleidung von den Mitarbeitenden toleriert?	Nein
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und/ oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?	X
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?	X (nur bei Gefahr in Verzug)
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	✓ (im Kindergarten)
Werden Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?	✓ (im Kindergarten)
Sind die betroffenen Gruppen an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?	X
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	X
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter*innen, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	im Prozess
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	X
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	✓
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im Umgang mit den unterschiedlichen Betroffenen geübt sind?	✓ (LLK)

Selbstverpflichtungserklärung

von _____ (Name) gegenüber der ev.-ref. Kirchengemeinde Lieme

I Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit der ev.-ref. Kirchengemeinde Lieme, 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 Mitarbeiter*in und dann wenden wir uns gemeinsam an die FUVSS.
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der ev.-ref. Kirchengemeinde Lieme 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 ev.-ref. Kirchengemeinde Lieme kommuniziere ich verantwortungsvoll in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt. Die Kommunikation mit der Presse überlasse ich geschulten Personen des Öffentlichkeitsreferates.
11. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat¹ 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.
12. Ich halte mich an die Verhaltensregelungen des Schutzkonzeptes der ev.-ref. Kirchengemeinde Lieme.

Ort, Datum

Unterschrift

Ort, Datum

Unterschrift

¹das 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.