



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BUXTEHUDE



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS STADE

**Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und
Kindeswohlgefährdung der evangelisch-lutherischen
Kirchenkreise Buxtehude und Stade**

Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung der evangelisch- lutherischen Kirchenkreise Buxtehude und Stade

Stand vom 21.11.2024

Inhalt

Vorwort

I. Einleitung	2
1. Grundlagen des Schutzkonzeptes	2
2. Begriffsbestimmungen	3
II. Präventionsmaßnahmen	6
1. Risiko- und Potenzialanalyse	6
2. Organisationskultur und Partizipation	6
a) Verhaltenskodex	6
b) Fortbildungen	7
c) Führungszeugnisse	8
d) Selbstverpflichtungserklärung	9
e) Beschwerdemanagement	9
III. Interventionsmaßnahmen	10
1. Interventionsteam	11
2. Interventionsleitlinien für unterschiedliche Fallkonstellationen	11
a) Verdachtsfall mit Beteiligung/Betroffenheit kirchlich Mitarbeitender oder unter kirchlicher Aufsicht/im kirchlichen Kontext (z. B. Freizeiten, Gruppensituationen)	11
b) Beobachtung sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung außerhalb der kirchlichen Verantwortung	11
c) Sexualisierte Gewalt gegenüber kirchlich Mitarbeitenden von anderen	12
IV. Aufklärung, Aufarbeitung und Nachsorge	12
V. Rehabilitation	13
VI. Anhang	

Vorwort

Es sprach aber der Herr durch eine Erscheinung in der Nacht zu Paulus: Fürchte dich nicht, sondern rede und schweige nicht! Denn ich bin mit dir, und niemand soll sich unterstehen, dir zu schaden; denn ich habe ein großes Volk in dieser Stadt. (Apg 18,9-10)

Nach biblischem Verständnis ist jeder Mensch zum Ebenbild Gottes geschaffen. Diese Einsicht verpflichtet uns, die Freiheit, die Würde, das Wohl und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen. Sie bildet die Grundlage des Miteinanders insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und allen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Sie mahnt uns, die Verletzungen und Bedürfnisse der Menschen, die von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung in unserer Kirche gefährdet oder betroffen sind, in den Fokus unseres Handelns zu stellen und sie an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu und der Erarbeitung von Präventionskonzepten zu beteiligen. Sie ist Ausgangspunkt der nachfolgenden Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt.

Wir tun das im Bewusstsein der Erkenntnis, dass der Schutzraum, den wir als evangelische Kirche bieten wollen, durch Mitarbeiter*innen ebendieser Kirche missbraucht und verletzt worden ist und wir wissen, dass nur der selbstkritische Umgang mit dem Gefährdungspotenzial auch in unseren eigenen Einrichtungen und Kirchengemeinden Menschen diesen Schutz bieten kann.

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden zusammen. Eine gemeinsame Haltung und Sensibilität hinsichtlich aller Formen von Vernachlässigung, Misshandlung und Gewalt sollen etabliert werden. Effektive Organisationsstrukturen und zielgerichtete Kommunikation müssen nach ihrer Implementierung fortlaufend kritisch hinterfragt und verbessert werden.

I. Einleitung

1. Grundlagen des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Konzept dient dem Schutz vor sexualisierter Gewalt und der Kindeswohlgefährdung. Beides ist auch im Verlauf des Konzeptes zu unterscheiden. Nicht nur Minderjährige sind von sexualisierter Gewalt betroffen; Kindeswohlgefährdung bleibt nicht auf sexualisierte Gewalt beschränkt. Für die Entscheidung, beides in einem Konzept zu integrieren, waren zwei Gründe maßgeblich. Zum einen besteht zwischen beiden Bereichen eine große Schnittmenge, was fachliche und institutionelle Fragen angeht. Zum anderen wird sich zeigen, dass auch dort, wo beide Bereiche zu unterscheiden sind, also etwa im Blick auf die Betroffenen und

die Art der Betroffenheit, Prävention, Intervention und Aufarbeitung ähnliche Strukturen verlangen. Gerade im Hinblick auf Schulungen und die Bekanntmachung des Konzeptes scheint es uns daher sinnvoll, mit nur einem Konzept zu arbeiten.

Das Schutzkonzept dient allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit und Handlungssicherheit. Es sollen proaktiv bestehende Machtstrukturen selbstkritisch analysiert werden und Gegebenheiten verhindert werden, die Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten begünstigen.

Das Schutzkonzept wird unter Einbeziehung möglichst vieler Perspektiven entwickelt. Es lebt durch die achtsame Umsetzung im Alltag des Kirchenkreises, der Kirchengemeinde und Einrichtung. Inhalte werden regelmäßig in Mitarbeitenden- und Dienstbesprechungen sowie bei Einstellung neuer Mitarbeitender publiziert und angesprochen. Es wird in diesem Zuge regelmäßig – spätestens alle drei Jahre - geprüft, erneuert und angepasst. Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzeptes liegt bei den Kirchenkreisvorständen der evangelisch-lutherischen Kirchenkreise Stade und Buxtehude. Empfohlen wird die Einrichtung einer nach Arbeitsbereichen paritätisch besetzten Steuerungsgruppe, die von einer Person mit fachlicher Qualifikation und einem Stellenanteil von mindestens 25% geleitet wird.

Das Schutzkonzept und vor allem Beschwerde- und Beratungswege, werden in den Kirchengemeinden und allen kirchlichen Einrichtungen bekannt gemacht. Das gesamte Schutzkonzept mit Verhaltenskodex wird auf der Homepage des jeweiligen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen leicht zugänglich eingestellt. Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden werden standardisiert in geeigneter Weise online und Druckmedien verbreitet.

Dieses Schutzkonzept soll einen Rahmen darstellen für die weiteren Konzepte, die in den Kirchenkreisen Buxtehude und Stade auf der Ebene der Einrichtungen, Verbände und Kirchengemeinden entstehen. Es bildet eine gemeinsame verbindliche Grundlage und bereitet so die jeweils zu erfolgende eigene Ausarbeitung einrichtungs- und gemeindebezogenen Konzepten vor, die dann in Verantwortung der jeweils zuständigen Kirchenvorstände oder Einrichtungsleitungen umgesetzt werden müssen. Hilfen dazu bietet weiteres Material im Anhang.

2. Begriffsbestimmungen

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das die Intimsphäre und sexuelle Selbstbestimmung verletzt, unabhängig von Alter oder Geschlecht. Sexualisierte Gewalt betrifft insbesondere Umstände, in denen Betroffene aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder emotionaler Abhängigkeit oder unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen können. Das heißt auch, dass alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung als sexualisierte Gewalt zu charakterisieren sind. Dies gilt in besonderer Weise für Grenzverletzungen von Erwachsenen gegenüber Kindern und Jugendlichen, aber auch für solche unter Erwachsenen oder Jugendlichen. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang,

Machtmissbrauch und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung von Seiten der Täter:innen geschieht.

Täter:innen nutzen Macht-, Autoritäts- und Vertrauensverhältnisse aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten anderer zu befriedigen. Zentral ist hierbei häufig die Erpressung zur Geheimhaltung, die die betroffene Person zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilt. Taten werden oft langfristig durch Manipulation im Sinne vertrauensbildender Maßnahmen sowohl mit der dafür ausgewählten Person als auch mit dem Umfeld vorbereitet.

Das Schutzkonzept umfasst hierbei alle Formen sexualisierter Gewalt, d. h. Grenzverletzungen, Übergriffe und Taten mit Strafbestand.

Sexuelle Übergriffe bzw. sexueller Missbrauch geschehen absichtlich und beziehen sich sowohl auf Gewalttaten ohne Körperkontakt (z. B. Gebrauch sexualisierter Sprache, Zeigen von pornografischem Material) als auch mit Körperkontakt (z. B. intime Küsse und Berührungen, orale, anale oder vaginale Vergewaltigung).

Kindeswohlgefährdung beschreibt die Gefahr für die körperlichen, geistigen oder seelischen Bedürfnisse eines Kindes, die eine erhebliche Schädigung verursacht oder bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit vorhersehen lässt. Zu unterscheiden sind drei Erscheinungsformen der Kindeswohlgefährdung:

Misshandlung ist physische oder psychische Gewalt gegen Kinder, die zu einer Kindeswohlgefährdung führen kann. Zu den physischen Gewaltformen zählen beispielsweise Schläge, Tritte, Stöße, Stiche, das Schlagen mit Gegenständen, Vergiftungen, Einklemmen oder das Schütteln insbesondere bei Säuglingen und Kleinkindern. Psychische Misshandlung ist ein Verhalten, bei dem einem Kind dauerhaft das Gefühl vermittelt wird, es sei wertlos, ungewollt oder nicht liebenswert.

Als Vernachlässigung wird das andauernde oder wiederholte Fehlen von fürsorglichem Handeln seitens Sorgeverantwortlichen (Eltern oder andere Betreuungspersonen) bezeichnet, das notwendig wäre, um die physischen und psychischen Grundbedürfnisse des Kindes zu befriedigen. Man unterscheidet vier Unterformen der Vernachlässigung:

- Körperliche Vernachlässigung (unzureichende Versorgung mit Nahrung, Flüssigkeit, witterungsangemessener Kleidung oder mangelhafte Hygiene, medizinische Versorgung, Wohnverhältnisse),
- erzieherische und kognitive Vernachlässigung (fehlende Kommunikation und erzieherische Einflussnahme, fehlende Anregung zu Spiel und Leistung),
- emotionale Vernachlässigung (Mangel an Wärme, Geborgenheit und Wertschätzung)
- und unzureichende Aufsicht.

Vernachlässigung gilt als häufigste Form der Kindeswohlgefährdung.

Als *häusliche Gewalt* bezeichnet man Gewaltstraftaten zwischen Erwachsenen in einer partnerschaftlichen Beziehung oder nach Trennung. Das Miterleben von häuslicher Gewalt stellt eine Erscheinungsform der Kindeswohlgefährdung dar, weil Mädchen und Jungen, die im Haushalt einer der betroffenen Personen leben, stets in Mitleidenschaft gezogen werden. Kinder erleben als Zeug:innen dieser partnerschaftlichen Gewalt neben der eigenen Angst die Angst des misshandelten Elternteils, den Zorn des/der Täter:in und starke Ohnmachtsgefühle, weil sie selbst den misshandelten Elternteil nicht schützen können. Beim Versuch einzugreifen, werden sie mitunter selbst von Gewalthandlungen betroffen. Auch Kindeswohlgefährdung geht häufig mit Formen sexualisierter Gewalt einher.

II. Präventionsmaßnahmen

1. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse soll Strukturen (zum Beispiel Abläufe, Kommunikationsstrukturen, Verantwortlichkeiten) oder arbeitsfeldspezifische Risiken (zum Beispiel bestimmte Zielgruppen, ein besonderes Vertrauensverhältnis, räumliche Gegebenheiten) in der eigenen Kirchengemeinde oder Einrichtung aufdecken, die sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung begünstigen. Auch wenn dabei nicht jede Möglichkeit ausgeräumt werden kann, sexualisierte Gewalt auszuüben, geht es auch um die Entwicklung einer Haltung: Ehrlichkeit, Hinschauen, Hinhören, ein achtsames Miteinander und das Mitdenken bestimmter Risikofaktoren – sowie natürlich die klare Botschaft: Wir schützen Täter:innen nicht.

Die Potenzialanalyse dient dazu bestehende Strukturen bekannt zu machen, die als bewährt empfunden werden und auf denen aufgebaut werden kann. Die lokale Steuerungsgruppe einer Gemeinde oder Einrichtung besteht aus Kirchenvorstand bzw. Geschäftsführung, Pastor:in und Interessierten zusammen mit der Mitarbeitervertretung und Mitarbeitenden. Sie analysieren anhand der Materialien und Leitfäden der Landeskirche und begleitet durch die Steuerungsgruppe der Kirchenkreise die Risiken in der eigenen Gemeinde oder Einrichtung. Dabei sollen möglichst viele Perspektiven wie etwa die von Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Erziehungsberechtigten einfließen und die entsprechenden Gruppen am Prozess beteiligt werden. Diese Risiko- und Ressourcenanalyse wird in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle 3 Jahre aktualisiert.

Für Freizeiten, Projekte und Aktionen im Kinder- und Jugendbereich ist jeweils vom (Freizeit-) Team eine einzelne Analyse zu erstellen. Für regelmäßig stattfindende Angebote für Kinder und Jugendliche, wird die Risiko- und Ressourcenanalyse vom Team erstellt und jährlich überarbeitet.

Die Auswertung dieser Risikoanalysen fließt in die Erstellung des Schutzkonzeptes ein. Hierdurch wird das Prinzip der Partizipation sichergestellt und aus der jeweiligen Expert:innenperspektive des einzelnen Gemeindemitgliedes oder der einzelnen Mitarbeitenden zum gemeinsamen Schutzkonzept beigetragen. Außerdem stellt dieser Prozess einen zentralen Schwerpunkt der Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex der sexualisierten Gewalt und Kindeswohlgefährdung dar und schärft die Sensibilität und die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung. Nach der Erstellung der Risikoanalyse werden Maßnahmen zur Beseitigung oder jedenfalls Minderung der Risiken definiert und umgesetzt. Dies ist durch die für diesen Bereich zuständige Steuerungsgruppe zu dokumentieren.

2. Organisationskultur und Partizipation

a) Verhaltenskodex

Wir tolerieren keine Form von Gewalt und treten jeglicher Form von abfälliger, sexistischer, rassistischer, diskriminierender Sprache und Tat entschieden und gemeinsam entgegen. Hier ist auch und insbesondere

verbale Gewalt in Form von Witzen, grenzüberschreitenden Kommentaren, unangemessenen Komplimenten und Bloßstellen gemeint. Wir gehen sensibel und achtsam mit der Intimsphäre einer und eines jeden Einzelnen um. Diese Verhaltensgrundsätze gelten explizit ebenso für digitales Miteinander, z. B. das Kommunizieren in Chatgruppen und über E-Mail.

Wir machen aufmerksam auf derartiges Verhalten in Präsenz, am Telefon und online in Einzel- und Gruppensituationen und ermutigen alle in der Gemeinschaft, Erfahrenes oder Beobachtetes anzusprechen, auch und gerade, wenn es durch Leitungspersonen oder in institutionalisierten Macht- oder Abhängigkeitsstrukturen erfolgt.

Sowohl Sorgeberechtigte, Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen wissen und spüren, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich mitzuteilen und Rückmeldung zu geben. Das gilt besonders, wenn Grenzen im gebotenen Distanzverhalten in seelsorgerlichen Verhältnissen und Vertrauensverhältnissen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten werden.

Der Kirchenvorstand bzw. die Leitung einer Einrichtung trägt die Verantwortung für einen angemessenen Umgang mit diesen Informationen. Angestrebt ist ein fehlerfreundliches, kritikfähiges Miteinander, in dem gerade die Position von Kindern, Jugendlichen und hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen durch Partizipation gestärkt und Machtgefälle verringert werden sollen.

Im institutionellen Kontext gelten grundsätzlich die vereinbarten Verhaltensregeln. Das gilt auch für private, freundschaftliche oder familiäre Beziehungen zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden, die schon bestehen oder entstehen.

b) Fortbildungen

Fortbildungen sind zur Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema unerlässlich. Damit alle Mitarbeitenden mit Sensibilität und themenspezifischen Kenntnissen das Schutzkonzept aktiv mittragen und -gestalten, werden neben einer Fortbildung im Zuge der Entwicklung des Schutzkonzeptes Themen des Kontextes sexualisierter Gewalt in Team- und Mitarbeitendenbesprechungen immer wieder proaktiv von den Leitungen aufgegriffen.

Die Pflicht zur Teilnahme an mindestens einer landeskirchlich zertifizierten Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt gilt gemäß der der landeskirchlichen Rundverfügung G 08/2021 für die folgenden Personengruppen:

- Menschen mit Leitungsfunktion in Kirchenkreiseinrichtungen,
- Kirchenvorsteher:innen,
- Pastor:innen und Diakon:innen, Kirchenmusiker mit Chor- oder Gruppenleitung

- ehren- wie hauptamtliche Team- und Gruppenleitende der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen
- alle, die in Seelsorge und Beratung wirken
- Menschen, die in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Menschen in Obhutsverhältnissen tätig sind.

Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt sind außerdem Teil der JULEICA-Schulungen.-Hauptamtliche sowie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätige Ehrenamtliche nehmen darüber hinaus mindestens dreijährlich an Fortbildungen zu Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt teil.

Der Kirchenkreis stellt in Zusammenarbeit mit der Landeskirche ein entsprechendes Fortbildungsangebot sicher. Auch Fortbildungen über die Grundschulung hinaus können bei externen Anbietern belegt werden und werden nach Prüfung anerkannt.

Die Verantwortung für die Teilnahme an Fortbildungen der Mitarbeitenden haben die Leitungsorgane der Kirchenkreiseinrichtungen oder der jeweilige Kirchenvorstand bzw. Kirchengemeindeverbandsvorstand, der auf die Angebote aufmerksam macht, Teilnehmendenlisten führt und die Teilnahmebescheinigung ablegt.

c) Führungszeugnis

Auf Grundlage der entsprechenden Rundverfügungen der evangelisch – lutherischen Landeskirche Hannovers zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird festgelegt, dass im kinder- und jugendnahen Bereich keine nach §72a SGB VIII einschlägig vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch nicht im ehrenamtlichen Bereich. Beruflich Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, dürfen nur eingestellt werden, wenn sie ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthält. Nach längstens fünf Jahren muss eine erneute Vorlage beim Anstellungsträger unter seiner Verantwortung erfolgen. Volljährige ehrenamtliche Mitarbeitende müssen jeweils ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen oder mit Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies nach der entsprechenden Rundverfügung der Landeskirche notwendig machen. (s. Anhang – landeskirchliche Rundverfügungen). Kirchenvorstände bzw. Kirchenkreisvorstände oder Leitungen der Einrichtungen beauftragen jeweils zwei Personen, die zuständig sind, diese Vorlage zu prüfen und zu erfassen. Hier sind die landeskirchlichen Regeln für den Datenschutz zu beachten (s. Anlage).

Landeskirchlich geregelt ist: Pfarrpersonen im Beamtenstatus legen ein entsprechendes Führungszeugnis einmalig zu Beginn des Dienstes vor, danach erfolgt ein automatischer Hinweis von Seiten Staatsanwaltschaft bei Eröffnung von Verfahren. (vgl. MiStra Nr. 22)

d) Selbstverpflichtungserklärung

In der Selbstverpflichtungserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass das Schutzkonzept und insbesondere der Verhaltenskodex gekannt und anerkannt werden und kein laufendes Verfahren zu den aufgelisteten Paragrafen anhängig ist. Weiter wird versichert, dass der Kirchenkreis informiert wird, sollte ein solches eröffnet werden. Im Bewerbungs- und Einstellungsgespräch wird der Verhaltenskodex besprochen und auf das Schutzkonzept verwiesen. Mit dem Arbeitsvertrag wird die Selbstverpflichtungserklärung als Zustimmung zum Verhaltenskodex unterzeichnet und zur Personalakte gelegt. Im Rahmen der Grundschulungen zu Prävention sexualisierter Gewalt wird die Selbstverpflichtungserklärung von allen Teilnehmenden unterzeichnet und von der Leitung der Kirchenkreiseinrichtung oder vom jeweiligen Kirchenvorstand verwaltet.

Von ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Jugendarbeit wird der Teamvertrag in der Jugendleitungsausbildung (Juleica) und vor den Freizeiten besprochen und unterzeichnet und beim Veranstalter abgelegt. Wird die Selbstverpflichtung nicht vorgelegt, ist die Mitarbeit nicht möglich.

e) Beschwerdemanagement

Es ist wichtig, dass Anfragen, Beschwerden und Kritik schnell und ohne Verzögerung an die jeweils Verantwortlichen gelangen und dass sie ernst- und angenommen werden. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Wir ermutigen ausdrücklich zur Mitgestaltung unserer Gemeinschaft. Auch das Beschwerdemanagement wird regelmäßig alle drei Jahre überprüft.

Beschwerden werden schriftlich, telefonisch, persönlich oder anonym von der jeweiligen Leitung entgegengenommen und an den Kirchenvorstand bzw. Verbandsvorstand weitergeleitet. Für Beschwerden über Leitungspersonen ist der/die Superintendent:in zuständig. Bei Beschwerden über den/die Superintendent:in ist der/die Regionalbischof:in anzusprechen.

Je nach Lage wird den Beteiligten, ggf. Erziehungsberechtigten und Vertrauenspersonen ein Gespräch mit Vertreter:innen des Kirchenvorstandes oder dem/der Superintendent:in ermöglicht. In jedem Fall erfolgt eine Rückmeldung.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich die Personen aus, denen sie etwas anvertrauen möchten. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat.

Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut und über weitere Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. Dazu gehört auch, Gleichaltrigen die Chancen und Grenzen ihres Handelns bewusst zu machen und damit handlungsfähig zu machen.

Kontaktpersonen und Abläufe werden allgemein bekannt gemacht; und insbesondere vor Freizeiten mit den

Teilnehmenden und Erziehungsberechtigten gegenüber kommuniziert. Dies gilt besonders für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Menschen.

III. Interventionsmaßnahmen

Keine Toleranz gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufarbeitung sind die Leitprinzipien des landeskirchlichen Vorgehens in Fällen sexualisierter Gewalt. Das bedeutet insbesondere: Anschuldigungen und Verdachtsmomenten ist unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dasselbe gilt für Hinweise auf täterschützende Strukturen. Soweit weitere Übergriffe drohen, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Die Landeskirche arbeitet eng mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden zusammen und unterrichtet diese so frühzeitig wie es im Rahmen des Schutzes der/des Betroffenen möglich ist. Mitarbeitende haben grundsätzlich das Recht auf die Begleitung durch die Mitarbeitervertretung.

Der Interventionsplan legt Zuständigkeiten und Abläufe für alle transparent dar. Sie gewährleisten u.a. die

1. Sicherung des Kindeswohls und die Unterstützung der betroffenen Person,
2. Fürsorge und Unterstützung für die Mitarbeitenden und
3. Krisenmanagement für die Gemeinde oder Einrichtung

Zentral für die Nachvollziehbarkeit und Bearbeitung von Fällen ist eine fortlaufende, sorgfältige Dokumentation. Im Anhang befindet sich eine Checkliste für Personen, die sexualisierte Gewalt beobachten, vermuten oder davon erzählt bekommen. Diese soll der faktischen Dokumentation und Sicherheit dienen.

1. Interventionsteam

Die regionalen Interventionsteams der Kirchenkreise Stade und Buxtehude bestehen im Kern jeweils aus dem/r Superintendent:in, seinen/ihren beiden Stellvertretenden und einem/einer Kirchenkreisjugendwart:in. Das Team kann um eine weitere Person ergänzt werden, damit mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sind.

Die Funktion des Interventionsteams ist eine multiperspektivische Betrachtung und Analyse im Zuge der Plausibilitätsprüfung in Fällen sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung im Kirchenkreis. Verantwortung und Entscheidungsbefugnis wird auf mehrere Schultern verteilt. Das Interventionsteam arbeitet je nach Fall eng mit der „insofern erfahrenen Fachkraft nach § 8a“ (intern) und vom Jugendamt (extern), bei Bedarf mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche und anderen externen Fachberatungsstellen zusammen. (Kontakt Daten im Anhang)

Das Team organisiert die Umsetzung des landeskirchlichen Interventionsplans vor Ort und stimmt sich über Krisenkommunikation und Verfahrenskoordination mit dem verantwortlichen Gremium ab.

2. Interventionsleitlinien für unterschiedliche Fallkonstellationen

a) *Verdachtsfall mit Beteiligung/Betroffenheit kirchlich Mitarbeitender oder unter kirchlicher Aufsicht/im kirchlichen Kontext (z. B. Freizeiten, Gruppensituationen)*

Beobachtungen, Berichte und Erfahrungen müssen grundsätzlich wahr- und ernstgenommen werden. Als Hilfestellung für Leitende dient die Checkliste zur Selbstreflexion im Anhang.

In der Folge sollen mit anderen Personen aus dem Kontext die Umstände besprochen und möglicherweise zusätzliche vorhandene Informationen gesammelt werden. Vertrauenspersonen der Wahl können hinzugezogen werden (z. B. die Leitung), um die Sachlage so schnell wie möglich dem/der Superintendent:in vorzustellen. Es findet ausdrücklich keine Fallbearbeitung in Form von eigenen Untersuchungen oder Befragungen statt. Auch eine Konfrontation mit dem oder der potentiellen Täter:in ist nicht vorgesehen. Es geht um Reflexion und Sammlung sowie genaue Dokumentation von Berichten und Beobachtungen.

Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet, den/die Superintendent:in unverzüglich zu unterrichten, wenn Anhaltspunkte für einen Fall sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung vorliegen. Auch bei Gerüchten und Hörensagen sollen sie sich zur Prüfung der Plausibilität an das Interventionsteam wenden. Das Interventionsteam wird in dieser Phase der Prüfung unterstützt von der Fachberatungsstelle oder der Fachkraft nach §8a SGB VIII. Sollten Anhaltspunkte für das Vorliegen sexualisierter Gewalt vorliegen, greift der Interventionsplan der Landeskirche Hannovers (s. Anhang) sowie bei erlaubnispflichtigen Einrichtungen eine Meldung nach § 47.

Ist eine Tat im kirchlichen Kontext vorgefallen, hat das Interventionsteam die unmittelbar beteiligten Personen einzubeziehen. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass betroffene Personen aktiv in die Entscheidungen und die Gestaltung des Rahmens einbezogen werden - altersangemessen und den individuellen Bedürfnissen angepasst. Die aufdeckende/n Person/en werden geschützt und unterstützt.

Der/die Superintendent:in ist verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit, die Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden und die Kommunikation mit den betroffenen Personen, ggf. auch den Erziehungsberechtigten. Er sorgt ggf. für Begleitung und Supervision der Betroffenen und Mitarbeitenden der Einrichtung durch unabhängige Beratung oder Supervision. Ferner stellt er sicher, dass der beschuldigten Person Begleitung oder Seelsorge angeboten wird.

b) *Beobachtung sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung außerhalb der kirchlichen Verantwortung*

Sollten sich im Zuge von Seelsorge oder anderen Vertrauensbeziehungen Vermutungen erhärten, dass Menschen außerhalb kirchlicher Verantwortung sexualisierte Gewalt erfahren, wird auf Wunsch der betroffenen Person das Interventionsteam oder einzelne Personen desselben hinzugezogen, um Beratung anzubieten. In jedem Falle vermuteter Kindeswohlgefährdung wird eine „insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ hinzugezogen, weil keine Fallbearbeitung von Seiten des Kirchenkreises stattfindet. Das Interventionsteam verfügt über Beratungsadressen und kann Betroffenen und evtl. Erziehungsberechtigten

hilfreich beistehen, bearbeitet den Fall aber auch nicht.

Auch in solchen Fällen wird eine möglichst sorgfältige Dokumentation vorgenommen und in der Superintendentur abgelegt. Die Dokumentation wird auf Wunsch nur mit Initialen vorgenommen, wobei eine Schlüsseldatei dem Ordner beigelegt werden muss. Dies dient dazu, auch bei Personalveränderungen oder nach längerer Zeit Berichte über sexualisierte Gewalt valide für Betroffene zu gewährleisten.

c) *Sexualisierte Gewalt gegenüber kirchlich Mitarbeitenden von anderen*

Die Zunahme aggressiven Verhaltens in der Gesellschaft kann auch Auswirkungen auf Mitarbeitende in unserem Kirchenkreis haben. Es besteht die Möglichkeit, dass sie mit Übergriffen durch Dritte/Außenstehende, wie Bedrohungen, Beleidigungen oder körperlicher Gewalt konfrontiert werden. Diese Situationen werden sich nicht vollständig vermeiden lassen. Deshalb ist es wichtig, einrichtungsspezifisch zu analysieren, wie hoch die Wahrscheinlichkeit eines Übergriffs von außen ist und mit allen Mitarbeitenden die zu ergreifenden Maßnahmen wie etwa die Ergänzung des Verhaltenskodex zu besprechen.

Dazu gehört es, die Situation zu erkennen und einzuschätzen, zu deeskalieren und Kolleg:innen oder andere Personen zur Hilfe holen. Die Information an die Leitung oder nächste Vorgesetzte hat unverzüglich zu erfolgen. Im gegebenen Fall ist Hausverbot zu erteilen und die Polizei einzuschalten. Dann gilt auch hier: Dokumentation erstellen, Maßnahmen zum weiteren Schutz und zur Aufklärung durch Vorgesetzte einleiten. Auch in diesen Fällen ist gemäß dem Interventionsfahrplan die/der Superintendent:in zu informieren.

IV. Aufklärung, Aufarbeitung und Nachsorge

Vermutungen, Verdachtsmitteilungen und noch mehr tatsächlich bewiesene Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung irritieren alle Personen, die von ihnen erfahren. Sie erschüttern ganze Systeme wie Teams, Einrichtungen und Träger. Deshalb ist eine sorgfältige Klärung und transparente Bearbeitung geboten. Für alle Aspekte der Aufklärung und Aufarbeitung wird auf die sorgfältig geführte, umfassende Dokumentation zurückgegriffen, damit möglichst objektiv Geschehnisse nachvollzogen werden können.

Im Zuge jeder Aufklärung und Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wurde und werden soll,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- ob die Risikoanalyse der Einrichtung anzupassen ist,
- was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen? Der Prozess der Aufklärung und Aufarbeitung wird vom Interventionsteam verantwortet, das externe Fachkräfte einbezieht.

Eine angemessene Aufarbeitung ermöglicht es, die Kirchengemeinde oder Einrichtung wieder handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Systemisch geht es im Anschluss an die unmittelbare Intervention um die weitestmögliche Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit und die Stabilisierung der Mitarbeitenden und ggf. der Führungskräfte.

Das Interventionsteam initiiert zusammen mit dem Landeskirchenamt und nach Möglichkeit mit der/n betroffenen Person/en das gemeinsame Vorgehen und die externe Kommunikation, wobei die konkrete Gewalthandlung deutlich benannt wird, ohne Details zu schildern. Ziel der Aufarbeitung ist, dass alle informiert sind, die Möglichkeit haben, sich zu äußern und dass gemeinsam dafür gesorgt wird, dass es zu keiner Wiederholung kommt.

Die Landeskirche und die Kirchenkreise unterstützen Betroffene sexualisierter Gewalt sowie Körperschaften und Einrichtungen, in denen sich ein Fall sexualisierter Gewalt ereignet hat, so weit wie möglich. Sie zieht dabei nichtkirchliche Stellen hinzu und beteiligt die Betroffenen in der jeweils geeigneten und mit ihnen abgestimmten Weise. Sie entscheidet, ob sie die notwendigen Kosten von Aufarbeitungsprozessen übernimmt, und weist auf die Anerkennungskommission hin. Bei Bedarf wird frühzeitig interne und externe Hilfe angeboten z.B. in Form von Beratung, Einzel- oder Teamsupervision, Therapieangeboten etc. Alle im Nachsorgeprozess integrierten Maßnahmen werden auf den jeweiligen Bedarfsfall abgestimmt und auf Wirkung überprüft. Dazu gehört ggf. die Überprüfung der Arbeitsstrukturen. Art, Form, Umfang und Dauer variieren von Fall zu Fall und werden zwischen den Beteiligten und Entscheidungsträgern transparent gemacht. Es findet eine strukturelle Analyse des Schutzkonzepts statt, um zu erkennen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte. Durch diese analytische Aufarbeitung wird das einrichtungsbezogene Schutzkonzept weiterentwickelt und ggf. verändert. Die Folgen für Mitarbeitende (arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen, Arbeitsplatzwechsel, Umstrukturierung im Betreuungsalltag, Fortbildungsverpflichtungen etc.) werden durch Vorgesetzte transparent gemacht.

V. Rehabilitation

Sollten sich Verdachtsmomente als falsch herausstellen bzw. sich nicht erhärten, muss eine vollständige Rehabilitation erfolgen. Dies gilt für die zu Unrecht beschuldigte(n) Person(en) als auch für die betroffene

Einrichtung. Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Im Rehabilitationsprozess geht es um die Unterstützung und einrichtungsbezogene Reintegration der zu Unrecht beschuldigten Person sowie auch um die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen. Der Nachsorgeprozess muss in enger Zusammenarbeit und in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person geschehen. Deren Wünsche sollten weitestmöglich berücksichtigt werden.

Eine qualifizierte externe Begleitung wie z.B. Supervision sollte nach Möglichkeit frühzeitig in den Prozess integriert werden. Ggf. sind weitere Mitarbeitende, z.B. direkte Arbeitskolleg:innen, einzubeziehen. Ziel ist es, die Reintegration der zu Unrecht beschuldigte(n) Person(en) an seinem/ihren Arbeitsplatz sicher zu stellen und die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden. Falls die Reintegration am selben Arbeitsplatz nicht möglich oder von der betroffenen Person nicht erwünscht ist, soll ein anderer Arbeitsplatz bereitgestellt werden. Ggf. muss auch die Öffentlichkeit in Absprache mit den beteiligten Personen angemessen und transparent informiert werden. Mit der/den Personen, die den Verdacht geäußert haben, werden Gespräche geführt und analysiert, wie es zu der Fehlinterpretation kommen konnte.

Alle involvierten Dienststellen werden über die vollumfängliche Rehabilitation informiert. Ein unbegründeter Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgekommen und wird nachgehend auch in keiner Dokumentation mehr erwähnt werden.

Der Anstellungsträger trägt die Kosten für mögliche Nachsorgemaßnahmen wie z. B. Team- oder Einzelsupervision/Therapie etc. Es wird im Einzelfall geprüft, ob der Arbeitgeber anfallende Kosten, z. B. für juristischen Beistand und Gericht, für unrechtmäßig beschuldigte Mitarbeitende übernehmen kann.