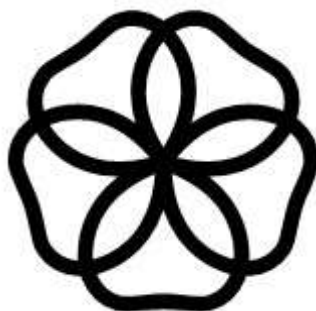


**Evangelisch reformierte
Kirchengemeinde Leopoldshöhe**

**Schutzkonzept
der Evangelisch reformierten
Kirchengemeinde Leopoldshöhe
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

Stand: Februar 2026



Inhalt

1	Einleitung und Leitbild.....	3
1.1	Einleitung	3
1.2	Leitbild der Lippischen Landeskirche.....	4
2	Potential- und Risikoanalyse.....	4
3	Personalverantwortung.....	5
3.1	Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden	5
3.2	Erweitertes Führungszeugnis	6
3.3	Selbstverpflichtungserklärung	6
4	Verhaltenskodex	7
5	Präventionsangebote	7
5.1	Präventionsarbeit	7
5.2	Partizipation	8
6	Fehlerkultur und Beschwerdewege	8
6.1	Fehlerkultur.....	8
6.2	Beschwerdeverfahren.....	8
7	Kooperation mit Fachleuten	10
8	Ansprechpartner*innen und Interventionspläne	11
8.1	Ansprechpartner*innen.....	11
8.2	Interventionspläne	11
8.3	Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVSS.....	12
9	Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes.....	13
10	Anlagen.....	14
10.1	Verfahren 1: Verdacht auf sex. Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzverbot.....	14
10.2	Verfahren 2: Plausibilitätsprüfung	15
10.3	Verfahren 3: Förmliches Verfahren	16
10.4	Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht.....	17
10.5	Selbstverpflichtungserklärung	18
10.6	Verhaltenskodex.....	20

1 EINLEITUNG UND LEITBILD

1.1 EINLEITUNG

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

Die besondere Würde des Menschen resultiert nach biblischem Verständnis daraus, dass er als Gottes Ebenbild geschaffen wurde: In *jedem* Menschen begegnet uns ein Bild Gottes. Gott schützt und behütet die Schwachen, Rechtlosen, Unterdrückten. Die Bibel ist voller Geschichten, die dieses Handeln Gottes illustrieren. Und schließlich legt sich das Doppelgebot der Liebe wie ein Schutzmantel um menschliche Beziehungen und gibt ihnen eine eigene Würde. Wenn Menschen also erwarten, dass unsere Kirchengemeinde ein Schutzraum ist, dem Menschen sich und andere getrost anvertrauen können, ist diese Erwartung angemessen. Dies gilt in besonderer Weise gerade auch für Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene.

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

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

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

1.2 LEITBILD DER LIPPISCHEN LANDESKIRCHE

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

Wir bekennen unseren Glauben.

Wir feiern Gottesdienst.

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

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

Wir bieten Menschen in Lippe eine Heimat.

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

Wir gestalten unseren Gottesdienst vielfältig.

Wir stellen uns der Vielfalt von Glaubens- und Lebensformen.

Wir bieten Menschen Orientierung.

Wir geben Menschen Hilfe und Halt, Trost und Beistand.

Wir verknüpfen unterschiedliche Erfahrungen,
Kompetenzen und Wissen miteinander.

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

2 POTENTIAL- UND RISIKOANALYSE

Die Arbeitsbereiche in der Kirchengemeinde sind sehr vielfältig. Neben der Einzelfallarbeit gibt es auch eine Vielzahl an Gruppenangeboten und Veranstaltungen. Bei der Auswertung der durchgeführten Potential- und Risikoanalyse wurde deutlich, dass die Fachbereiche sehr unterschiedliche Wissensstände aufweisen und sexualisierte Gewalt stärker in den Blick genommen werden muss. Dies wird durch die Einsetzung des Schutzkonzepts vereinheitlicht und standardisiert.

Die Potential- und Risikoanalyse soll alle 3 Jahre wiederholt werden und die Veränderungen, die in diesem Zusammenhang festgelegt werden, sollen zeitnah vorgenommen werden.

In den Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, bekannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

3 PERSONALVERANTWORTUNG

3.1 SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG VON MITARBEITENDEN

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

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

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

Wir sehen die Bedeutung der Schulungen und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen über das jeweils aktuelle Schulungsangebot der Landeskirche informiert werden. Alle Mitarbeitenden in allen Bereichen unserer Kirchengemeinde sind verpflichtet, die Basisschulung zu besuchen. Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit sind verpflichtet, die Aufbauschulungen KiJu I und KiJu II zu besuchen.

Konkret heißt das: Unser Kirchenvorstand

- informiert die Mitarbeiter*innen darüber, dass und an welchen Schulungen sie teilnehmen müssen und welche Schulungen die Lippische Landeskirche im Rahmen von *Hinschauen -Helfen - Handeln* anbietet;
- führt eine Mitarbeiter*innenliste, aus der hervorgeht, welche Mitarbeiter*innen wie geschult werden müssen und wann geschult wurden; diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.
- beruft halbjährlich Mitarbeitendentreffen ein, auf diesen soll Transparenz, Beteiligung und Zusammenhalt gefördert werden. Änderungen am Schutzkonzept sollen auch hier besprochen werden.

Verantwortlich für die Schulungsliste der Mitarbeiter*innen ist das Gemeindebüro, die Informationsweitergabe der Schulungsangebote für die Mitarbeiter*innen erfolgt in unserer Gemeinde durch die verantwortlichen Mitarbeitenden (Gruppenleitung).

Für hauptamtliche Mitarbeitende zählt die Teilnahme an den Schulungen als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Nachweises ist zur Personalakte zu nehmen.

Für Ehrenamtliche wird der Nachweis über die Teilnahme im Gemeindebüro vermerkt und dokumentiert.

3.2 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Als Kirche sehen wir uns in der Pflicht, den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen mit der erforderlichen Fürsorge zu begegnen. Dazu gehört es zwingend zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeitenden die persönliche und sexuelle Grenzachtung einhalten. Zur Sicherung dieser Vorgabe legen alle hauptamtlich Mitarbeitende bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle 3 Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis (§30 a BZRG¹, § 72a SGB² VIII) vor.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von ehrenamtlichen Mitarbeitenden (ab 14 Jahren) ist ebenso erforderlich und alle 3 Jahre zu wiederholen.

Die Kosten für die Führungszeugnisse trägt die Kirchengemeinde.

Das Führungszeugnisse werden zur Kenntnis genommen und ein Vermerk über die erfolgte Einsichtnahme erstellt.

Die Dokumentation zu den Führungszeugnissen wird im Gemeindebüro geleistet.

3.3 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Die Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 5) dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen und formuliert verbindliche Regeln für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und auch für den Umgang miteinander.

¹ Bundeszentralregister

² Sozialgesetzbuch

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung bestätigen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung dieser Grundsätze. Dabei ist nicht allein die Unterschrift, sondern das Gespräch einer Leitungsperson mit dem*der einzelnen Mitarbeitenden das präventive Vorgehen. Bei Minderjährigen ist zusätzlich die Unterschrift eines Erziehungsberechtigten erforderlich.

Die Dokumentation der Selbstverpflichtungserklärung wird im Gemeindebüro geleistet.

4 VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex der Ev. ref. Kirchengemeinde Leopoldshöhe hat das Ziel,

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

5 PRÄVENTIONSANGEBOTE

Ziel aller Präventionsmaßnahmen ist die Vorbeugung möglicher Gefährdungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Als Teil der Prävention sehen wir die Schulungen, das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstverpflichtungserklärung, den Verhaltenskodex u.a.. In der Kinder- und Jugendarbeit richten wir uns nach den Präventionsgrundsätzen und geben diese an die Kinder- und Jugendlichen weiter.

5.1 PRÄVENTIONSARBEIT

Die Präventionsarbeit findet teilweise thematisch in den Gruppenstunden statt, doch dies ist nur ein kleiner Teil der Prävention. Erfolgreiche Prävention basiert

auf einer reflektierten und selbstkritischen Haltung aller Mitarbeitenden und beinhaltet gleichzeitig die Fähigkeit, Gefährdungen wahrzunehmen und zu benennen.

In die Präventionsarbeit sind die Sorgeberechtigten mit einzubeziehen, um sie zu ermutigen, eine klare, respektvolle, grenzachtende Erziehung zu pflegen. Besonders bei Angeboten unserer Kirchengemeinde mit Übernachtung der Kinder und Jugendlichen, werden die Eltern über unsere Präventionsmaßnahmen informiert.

5.2 PARTIZIPATION

Die Sichtweisen der Kinder und Jugendlichen und weiterer Schutzbefohler werden bewusst wahrgenommen und altersgerecht erfragt. Dies wird jährlich in den Gruppen und unter den Mitarbeitenden erfragt. 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 haupt- und ehrenamtlich Tätigen werden über das bestehende Schutzkonzept informiert.

6 FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEWEGE

6.1 FEHLERKULTUR

Die Basis einer guten Fehlerkultur ist ein professionelles Beschwerdeverfahren. Entsprechend unserem Leitbild ist unser Umgang miteinander sowohl intern als auch extern stets geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Fehler dienen dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

6.2 BESCHWERDEVERFAHREN

Das Gemeindeleben ist für uns das Miteinander von verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnissen. Darum kann es vorkommen, dass nicht alle mit dem Ist-Zustand zufrieden sind. Wir verstehen uns auch hier als Lernende. Deshalb wollen wir dafür sorgen, dass Vorstellungen und Bedürfnisse für das Gemeindeleben von allen geäußert werden können und auch kritische Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge Raum bekommen.

Kritik zuzulassen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber der*dem anderen. Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Gemeindegarbeit zu verbessern. Das Beschwerdemanagement unserer Gemeinde sorgt dafür, dass wir Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aller Art ernstnehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.

Um sichergehen zu können, dass Beschwerdewege auch im Hinblick auf grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt genutzt werden, bedarf es einer gelebten Kultur, in welcher Lob und Kritik von Kindern, Jugendlichen und allen in der Kirche Tätigen gehört und ernst genommen werden. Beschwerdewege müssen daher niedrigschwellig und alltagstauglich sein, sodass alle Arten von Lob und Kritik und Beschwerden Beachtung finden. Partizipation ist daher ein wichtiger Aspekt in unserer Kirchengemeinde.

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

Beschwerden werden durch zwei Mitglieder aus dem Kirchenvorstand telefonisch oder per Mail entgegengenommen. Die Mailadresse für das Beschwerdemanagement lautet: beschwerdemanagement@kirche-leo.de . Die Beschwerden werden dokumentiert. Die Beschwerde wird von den benannten Mitgliedern des Kirchenvorstandes bearbeitet oder an den Kirchenvorstand herangetragen. Der*die Beschwerdeführende erhält eine Antwort.

7 KOOPERATION MIT FACHLEUTEN

Im Rahmen der Gemeindefarbeit kann es zu Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt kommen sowie zu Mitteilungen von Betroffenen Opfern bzw. Zeug*innen. 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 Zeug*innenaussage ansprechbar, darum werden wir sie in unserer Gemeinde bekanntmachen:

- **Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) bei der Diakonie RWL:** Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, an die sich die Mitarbeiter*innen wenden **müssen**, sobald ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt. Zudem berät sie Mitarbeitende zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot
b.pfeifer@diakonie-rwl.de ; Tel.: 0211-6389-342
- **Ansprechperson für betroffene Opfer von sexualisierter Gewalt**
 - Lippische Landeskirche: Thomas Warnke, Leitung des Evangelischen Beratungszentrums, Seminarstraße 3, 32756 Detmold, thomas.warnke@lippische-landeskirche.de Tel.: 05231-99280 oder Frau Annette Braune als interne Ansprechpartnerin für Betroffene Annette.braune@lippische-landeskirche.de
 - SOS-Kinderdorf e.V: Lippe; Beratung und Treffpunkt Blomberg, Holstenhöfener Straße 4, 32825 Blomberg; Holger Nickel (holger.nickel@sos-kinderdorf.de) und Lana-Katharina Nerowski; Tel.:05235-5097930
- **Zentrale Anlaufstelle help:** Sie bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist 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*die Unabhängig Beauftragte*n für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene 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.

8 ANSPRECHPARTNER*INNEN UND INTERVENTIONSPLÄNE

8.1 ANSPRECHPARTNER*INNEN

Der Kirchenvorstand benennt zwei Ansprechpartner*innen, an die sich jede*r bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt wenden kann. Diese haben eine „Lotsen“-Funktion, sie sind nicht für die Fallberatung verantwortlich. Zu ihren Aufgaben gehört, dass Betroffene sich an sie wenden können, sie deren Angaben aufnehmen und wissen, wie die weiteren Verfahrenswege sind und hierzu beraten. Sie kennen die zuständigen Fachberatungsstellen und nehmen Kontakt auf. Als Ansprechpartner*innen benennt der Kirchenvorstand

- Sabine Rosenhäger-Foltz; sabine.rosenhaeger-foltz@kirche-leo.de

- Karsten Zurheide; karsten.zurheide@kirche-leo.de

Die Kontaktdaten der Ansprechpartner*innen werden in geeigneter Weise im Gemeindebrief, auf der Homepage u.a. veröffentlicht.

8.2 INTERVENTIONSPLÄNE

Wir verpflichten uns bei einer (möglichen) Grenzverletzung, -überschreitung, sowie der strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt nach den 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.

8.3 MELDEPFLICHT UND KOOPERATION MIT DER MELDESTELLE FUVSS³

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

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot⁴ nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden, d.h.
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen
 - die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Kirchenvorstandsvorsitzende)
 - im Fall eines begründeten Verdachts
 - beruft der Kirchenvorstand sodann ein Interventionsteam ein
 - **Das Interventionsteam:**
Je nach Personalverantwortung für die beschuldigte Person hat der Kirchenvorstand oder ein Vertreter des Kollegiums des Landeskirchenrates die Leitung des Interventionsteams inne. Eine Vertreterin der FUVSS ist stets Mitglied des Interventionsteams. Weitere Mitglieder können fall- und situationsbezogen berufen werden. Dies können z.B. ein Jurist/eine Juristin, die Leitung der Stabstelle Sexualisierte Gewalt oder die Öffentlichkeitsreferentin der Lippischen Landeskirche sein.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass

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

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

³ Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

⁴ Sexuelle Kontakte mit Schutzbefohlenen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten.

9 EVALUATION UND MONITORING DES SCHUTZKONZEPTES

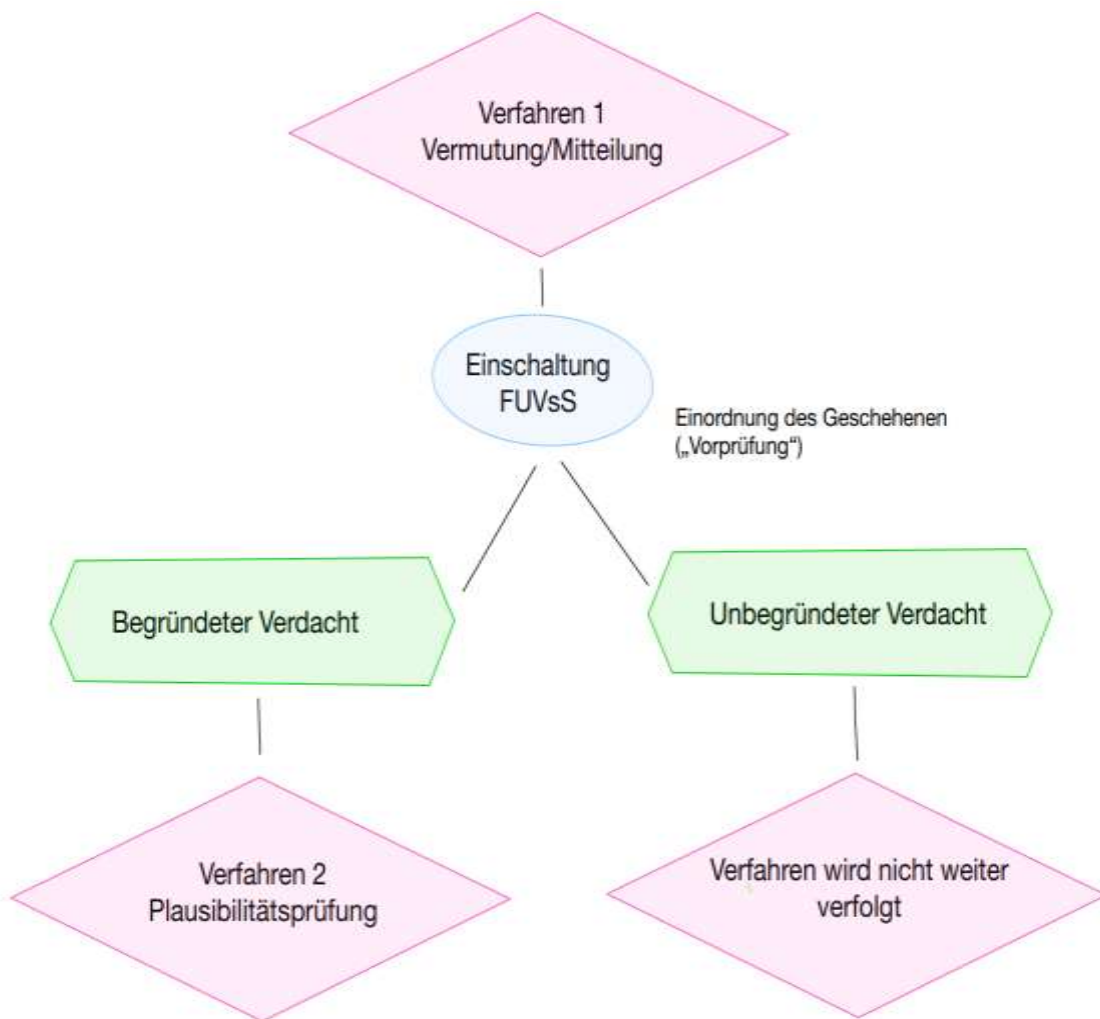
Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Unser Gemeindeleben und die damit verbundenen Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmer*innen, sondern auch mit wechselnden Mitarbeiter*innen. Daher verpflichten wir uns als Kirchengemeinde in regelmäßigen Abständen von drei 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.

10 ANLAGEN

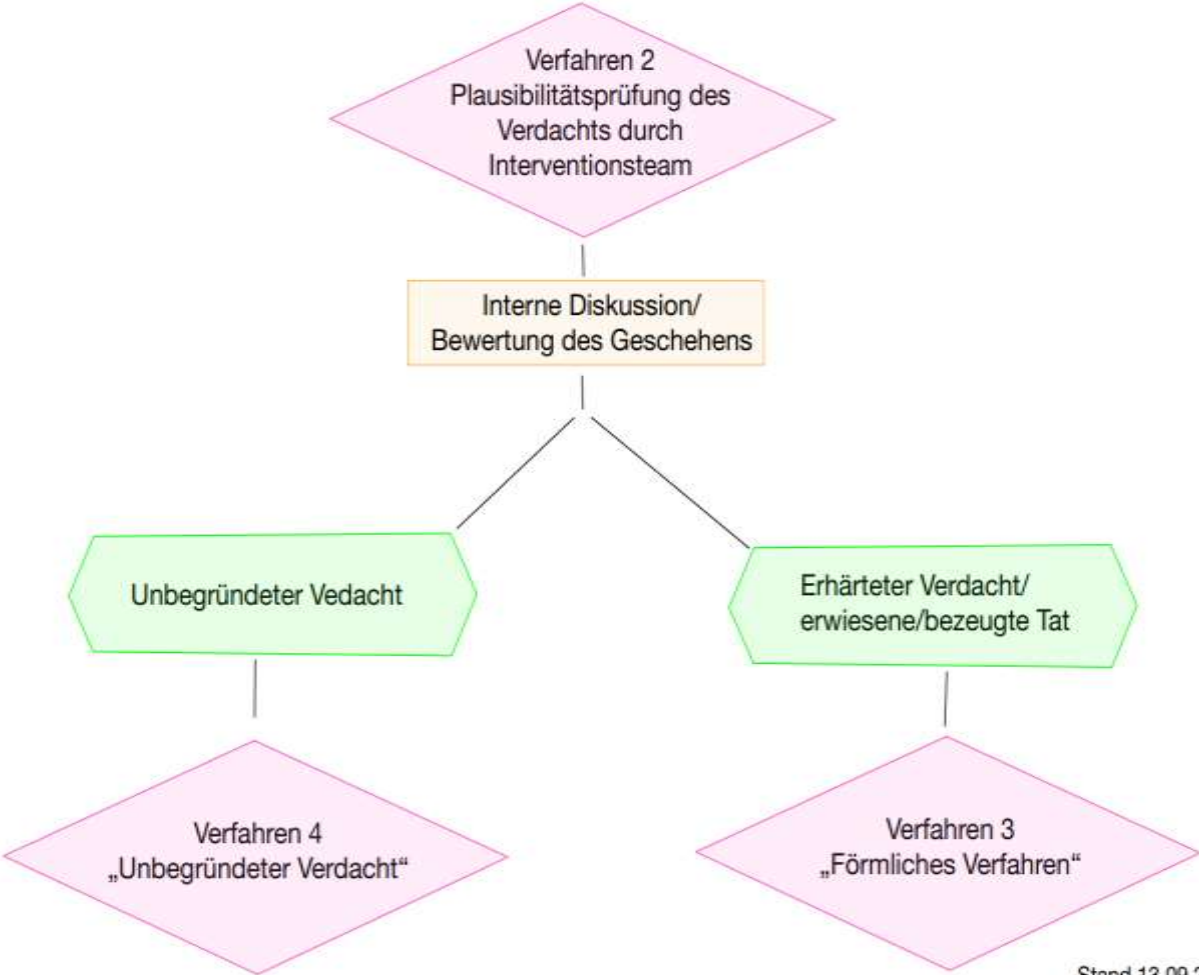
10.1 VERFAHREN 1: VERDACHT AUF SEXUALISIERTE GEWALT ODER VERSTOß GEGEN DAS ABSTINENZVERBOT⁵.



Stand 13.09.2024

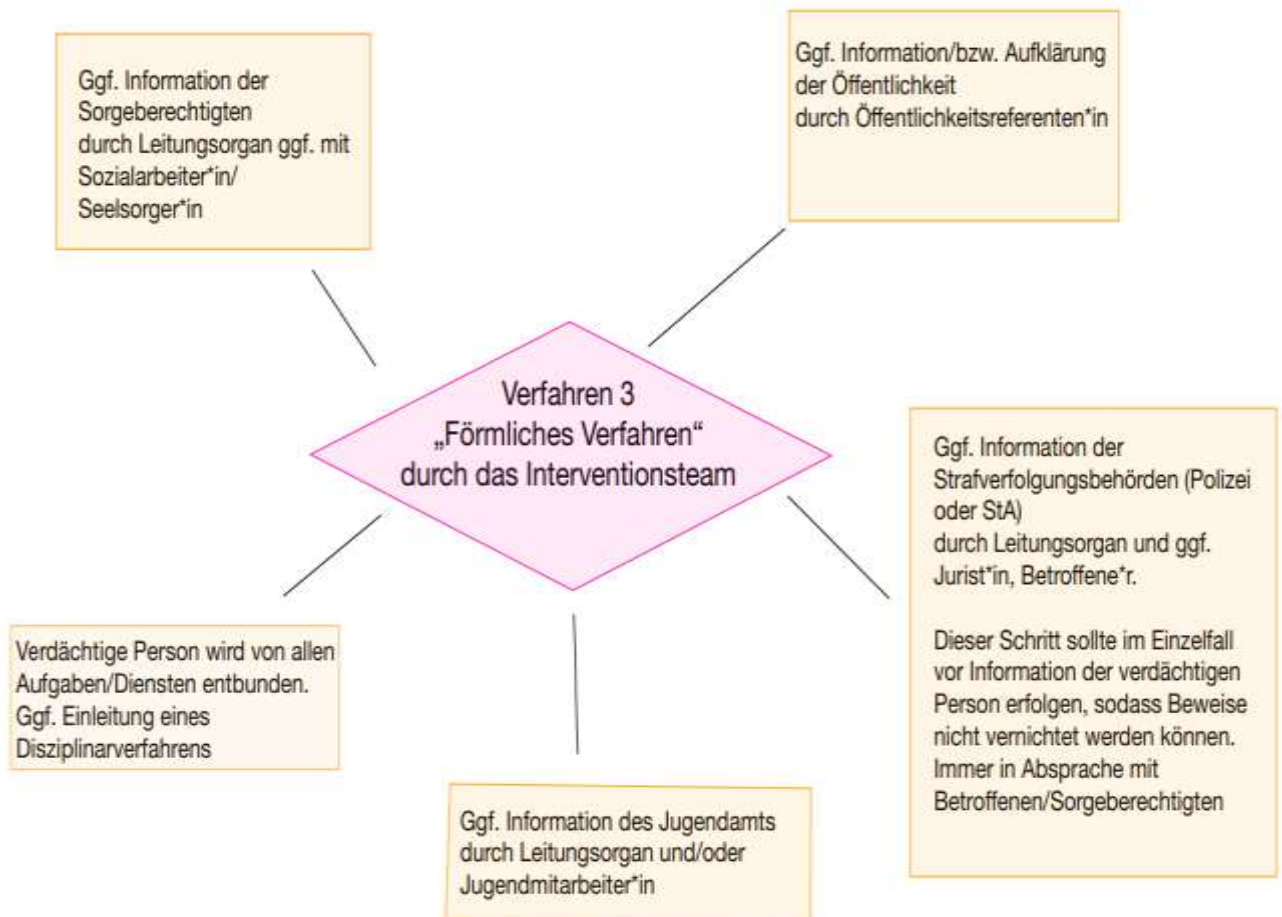
⁵ Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und anderen Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutz-auftrag unvereinbar und daher unzulässig.

10.2 VERFAHREN 2: PLAUSIBILITÄTSPRÜFUNG



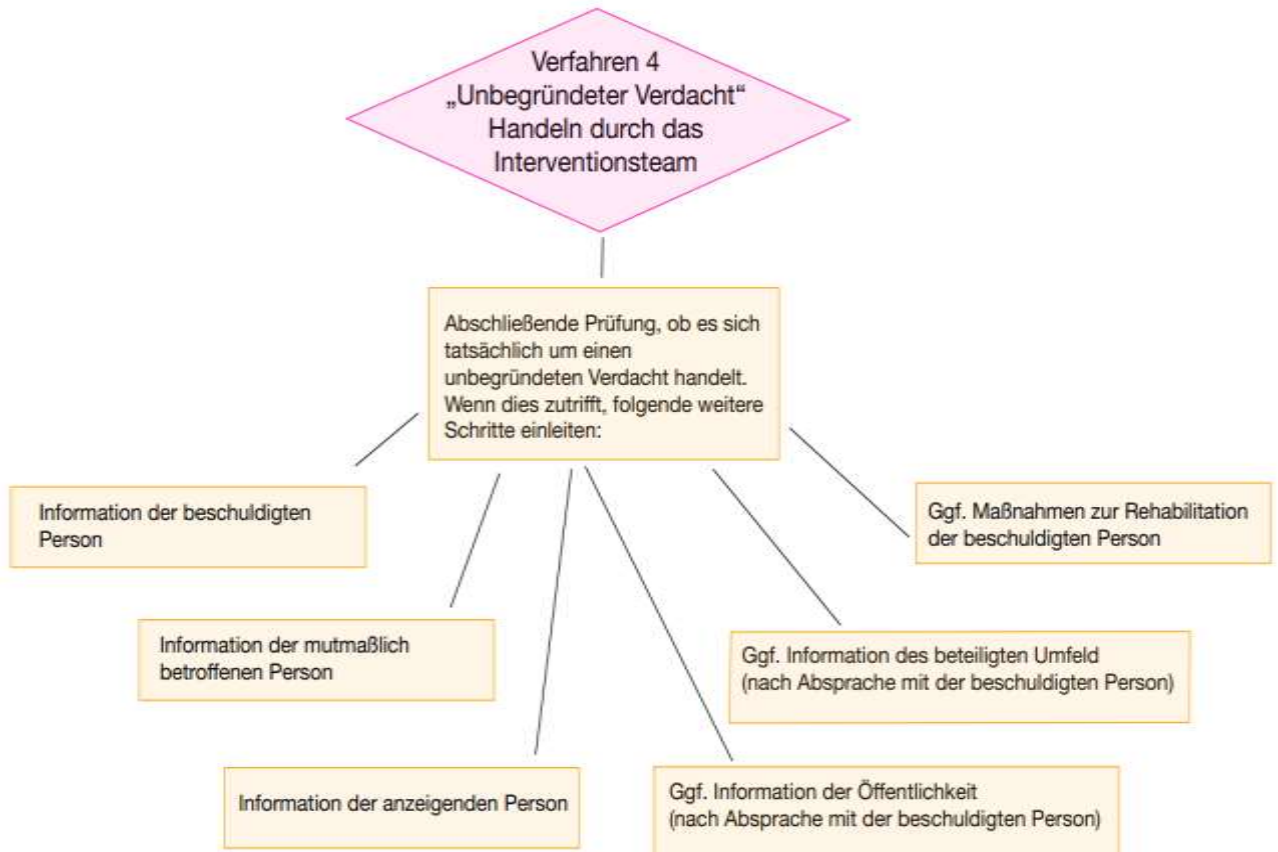
Stand 13.09.2024

10.3 VERFAHREN 3: FÖRMLICHES VERFAHREN



Stand 13.09.2024

10.4 VERFAHREN 4: UNBEGRÜNDETER VERDACHT



Stand 13.09.2024

10.5 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

gegenüber der Evangelisch reformierten Kirchengemeinde Leopoldshöhe

Die Arbeit der Ev. ref. Kirchengemeinde Leopoldshöhe, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

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

Dies anerkennend gebe ich die folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten und bringe allen Menschen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nicht. Ich gestalte die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und allen mir anvertrauten Personen transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Als Mitarbeiter*in nutze ich meine Vertrauens- und Autoritätsstellung nicht für sexuelle Kontakte der mir anvertrauten Menschen.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
6. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer*m der mir vertrauten Mitarbeiter*in und dann wenden wir uns gemeinsam an die Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS).

7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes vorgehen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVSS als landeskirchlicher Meldestelle, ggf. mit Unterstützung der Vertrauensperson.
8. Bei einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in unserer Gemeinde gehe ich zum Schutz der betroffenen Personen verantwortungsvoll mit den Informationen um. Dies schließt insbesondere die Kommunikation in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt sowie gegenüber der Presse ein. Offizielle Presseanfragen verweise ich an den*die Vorsitzende des Kirchenvorstands oder die Pfarrer*innen.
9. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr.1 KGSsG⁶ Straftat gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die die*den Vorsitzende*n des Kirchenvorstandes oder eine*n Pfarrer*in zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.
10. Ich halte mich an den Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes der Ev. ref. Kirchengemeinde Leopoldshöhe, der mir zur Kenntnisnahme ausgehändigt wurde.

Datum

Unterschrift

⁶ Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (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 genannt.

10.6 VERHALTENSKODEX

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Angemessener Körperkontakt

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

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

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

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

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

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

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

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

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

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

3. Sprache, Wortwahl und Kleidung

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

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

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

4. 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 unablässig.

Unsere Mitarbeiter*innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit den ihnen in unserer Gemeinde anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Dies schließt Kontakte über Messenger Dienste mit ein. Als Messengerdienst wird ausschließlich „Signal“ erlaubt, der Messengerdienst „WhatsApp“ ist explizit nicht erlaubt. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der gemeindlichen Tätigkeit notwendig sind oder die wegen verwandtschaftlicher Verhältnisse bzw. über die Gemeindefarbeit hinaus als gegeben anzusehen sind.

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

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

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

5. Umgang mit Tabak und Alkohol

Unsere Mitarbeiter*innen achten das Jugendschutzgesetz: Rauchen ist unter 18 Jahren verboten; Bier, Wein und Sekt dürfen ab 16 Jahren getrunken werden; der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet. Auf Jugendveranstaltungen unserer Kirchengemeinde ist trotzdem der Konsum alkoholischen Getränke nicht erlaubt.

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

6. Beachtung der Intimsphäre

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

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

Unsere Mitarbeiter*innen ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen nicht die gleichen Waschräume und schlafen grundsätzlich nicht mit ihnen gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt.

Gibt es keine getrennten Duschräume, so sind getrennte Duschzeiten einzuführen.

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

7. Geschenke und Vergünstigungen

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

8. 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.

9. Veranstaltungen mit Übernachtung

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

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

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

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

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

10. Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

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

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

Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiter*innen gegenüber der Gemeindeleitung transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot⁷ durch andere Mitarbeiter*innen oder Teilnehmer*innen nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSsG⁸ wahr.

⁷Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und anderen Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutz-auftrag unvereinbar und daher unzulässig.

⁸ Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt