

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Vereins Gemeinsam leben in Langenhagen e.V.

Bestandteile des Schutzkonzeptes

0. Vorwort
1. Grundverständnis/Leitbild
2. Definitionen
3. Risiko- und Ressourcenanalyse
4. Personalverantwortung
5. Schulungen
6. Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung
7. Interventionsplan/Krisenplan
8. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen
9. Beschwerdeverfahren
10. Aufarbeitung
11. Ausblick
12. Anlagen

0. Vorwort

Der Verein Gemeinsam leben in Langenhagen macht sich hiermit das Schutzkonzept der evangelisch-lutherischen Kirchenkreise Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen zu eigen.

Der Verein nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt seine Verantwortung für die ehrenamtlich Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in seinen Angeboten und Projekten wahr.

Dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers¹ in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen verpflichtet, ein Schutzkonzept zu erstellen.

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie Schutzbefohlenen durchgeführt werden und auf lokaler Ebene Risikoanalysen stattfinden, in deren Konsequenz mit Mitarbeitenden, die unmittelbar mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, gesprochen wird und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild des Kirchenkreises erzielt wird.

Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten. Rückmeldungen aus dieser Gruppe müssen von den jeweils Verantwortlichen beachtet und bearbeitet werden.

Schulungen und lokale Diskussionsvorgänge sind in diesem Sinn bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen und Übergriffen kommt. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinden, Einrichtungen und der Ev. Jugend erreichen. Durch Information, Schulung und Sensibilisierung aller beruflich und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

1. Grundverständnis/Leitbild

Als Christ:innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an.

¹ <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Kinder, Jugendliche, Erwachsene sowie Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt. Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Sie gilt ebenso gegenüber den beruflich und ehrenamtlich Tätigen im Kirchenkreis.

Die Verpflichtung mahnt uns, alles zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu tun, um sie zu verhindern, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen waren und sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen, sofern dies von ihnen gewollt ist.

2. Definitionen

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende / unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen. Grenzverletzungen sind als solche korrigierbar, wenn sie wahrgenommen und in Zukunft vermieden werden.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende, rassistische Bemerkungen)
- unerwünschte Berührungen

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person.

Die Grenze zwischen harmlosen Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahe tritt oder nicht.

Übergriffe können auch der strategischen Vorbereitung von strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt dienen.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter:innen und Betroffene können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter:innen und Betroffenen.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen.

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)

- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)
- Erpressung z.B. mit Nacktfotos

3. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Schutzbefohlene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse erfolgt auf der Handlungsebene in der Kirchengemeinde/Einrichtung.² Sie dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

Eine Risikoanalyse wurde für den Verein Gemeinsam leben in Langenhagen erstellt.

Die Risikoanalyse wird als Grundlage für regelmäßige Beratungen im Vereinsvorstand und in den Gruppen des Vereins als Diskussionsgrundlage für Gespräche mit verantwortlichen Menschen genutzt. Dabei legen wir Wert auf eine offene Kommunikation und stellen klar, dass die Risikoanalyse ein „lebendes“ Dokument sein soll, welches regelmäßig an Veränderungen in Gruppen und/oder an neue entstandene Gruppen angepasst werden sollte.

- Der Vereinsvorstand verantwortet die regelmäßige Validierung der Risikoanalyse und des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt.
- Der Vereinsvorstand wird die Risikoanalyse und das Schutzkonzept in 6 Jahren überprüfen, notwendige Änderungen einarbeiten und alle Gruppenverantwortlichen über Anpassungen informieren.
- Der Vereinsvorstand ist Ansprechpartner für alle Gruppenleitungen und Teilnehmenden, nimmt Hinweise und Verbesserungsvorschläge auf und arbeitet diese in die Risikoanalyse und das Schutzkonzept ein.

² Z.B.: Ein Kindergottesdienst-Team setzt sich zusammen und geht die Risikoanalyse für ihre konkrete Zielgruppe „Kinder im Kindergottesdienst“ durch.

- Der Vereinsvorstand ist dafür verantwortlich, dass neue Mitarbeitende, Gruppenleitungen und Ehrenamtliche an den Schulungen zum Basiswissen über sexualisierte Gewalt teilnehmen.
- Der Vereinsvorstand steht als Ansprechpartner für Menschen mit Gesprächsbedarf im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt zur Verfügung.

4. Personalverantwortung

Der Verein trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen aller Menschen geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeitenden haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Einstellungsgesprächen. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex des Kirchenkreises zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung abgegeben.

Neuen ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex gegen Unterschrift vor Aufnahme der Tätigkeit zur Kenntnis gebracht. Gleichzeitig werden sie aufgefordert, unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen. Evtl. anfallende Kosten werden durch den Verein übernommen. Eine Aufnahme der Tätigkeit ist erst nach Vorlage des Führungszeugnisses möglich.

Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse für beruflich Tätige und für ehrenamtlich Tätige

Die erweiterten Führungszeugnisse werden durch den Vereinsvorstand eingesehen. Die Einsichtnahme wird in einer Liste / Datei vermerkt. Das Führungszeugnis verbleibt bei der/dem Mitarbeitenden. Die zur Einsichtnahme berechtigten Personen sind datenschutzrechtlich belehrt und entsprechend verpflichtet.

5. Schulungen

Die Schulungen haben die Funktion, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sie leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung und Klärung von Fragen und Verunsicherungen.

- Schulungen zur Erlangung von Basiswissen über sexualisierte Gewalt sind für alle Mitarbeitenden unerlässlich, das gilt sowohl für beruflich wie auch ehrenamtlich Tätige.

- Es finden Schulungen der beruflich und ehrenamtlich Tätigen zur Erstellung von Schutzkonzepten statt.
- Es finden etablierte Schulungen im Rahmen der Juleica statt.

Die Kosten für die Schulungen trägt der Verein.

5.1 Dokumentation über Teilnahme an Schulungen

In den Unterlagen des Vereinsvorstands werden Kopien der Teilnahmebescheinigungen abgeheftet. In einer Datei wird vermerkt, wer an einer Schulung teilgenommen hat.

6. Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Ein Verhaltenskodex wird beruflich und ehrenamtlich Tätigen ausgehändigt. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung. Der Verhaltenskodex

- bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander
- formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können
- zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und auf den Schutz vor falschem Verdacht
- ist von beruflich wie von ehrenamtlich Tätigen zu unterzeichnen
- zeigt sowohl mit Innen- als auch mit Außenwirkung, dass der Verein sich mit den Themen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt auseinandersetzt und aufmerksam damit umgeht.

Siehe Anlage „Verhaltenskodex“

7. Interventionsplan/Krisenplan

Im Verdachtsfall gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen-/Interventionsplan.

Siehe Anlage „Interventionsplan_BuLa“

Verhalten im Verdachtsfall

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen
- Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren)
- nichts auf eigene Faust unternehmen

- keine direkte Konfrontation des / der potenziellen Täter/in
- keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- keine eigenen Befragungen durchführen
- keine überstürzten Aktionen
- ggf. Unterstützung durch (Fach-) Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- ggf. Verdacht äußern – wie und zu wem?
- ggf. klären: Wer ist für wen der / die geeignete unmittelbare Gesprächspartner/in? Bzw. als Vertrauenspersonen zu benennen?
- Vereinsvorstand und Superintendent/in benachrichtigen - Informationspflicht
- ggf: Begleitung der ‚Betroffenen‘, der ‚Täter/innen‘, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.

Dokumentation von Tatbeständen

Zu jedem Gespräch soll eine Dokumentation angefertigt werden. Sie muss vertraulich verwahrt werden. Ort der Verwahrung dieser Dokumente ist zwingend die Superintendentur, zusätzlich auch der Vereinsvorstand.

Sie enthalten:

- a) Wer? (a) **Name der Beteiligten** (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt), b) Betroffene/Täter:in/ggf. Zeug:innen/ Mitarbeitende (Team))
- b) Was? (Ausgangssituation)
- c) Wann?
- d) Wo?
- e) Wer wurde informiert?
- f) Welche Schritte sind unternommen worden?
- g) Welche Verabredungen wurden getroffen?

8. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover:

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

<https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/>

Unabhängige Ansprechstelle:

Zentrale Anlaufstelle HELP - Telefon 0800-5040112 • kostenlos und anonym • unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie
www.anlaufstelle.help

9. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten.

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent:in) oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Anonymen Beschwerden kann nicht nachgegangen werden. Es wird allerdings Unterstützung zur Klärung des Sachverhalts angeboten. Beschwerden sollen dokumentiert werden.

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent:in) oder deren Stellvertretung nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Der Kirchenkreis hat im Zuge der Erarbeitung des Schutzkonzeptes ein Verfahren zum Umgang mit Beschwerden entwickelt. Den konkreten Ablauf vom Eingang einer Beschwerde bis zum Ergebnis des Klärungsprozesses und einer Rückmeldung stellt Anlage 4 „Beschwerdeverfahren“ dar.

Siehe Anlage „Beschwerdeverfahren“

10. Aufarbeitung

<https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/aufarbeitung>

z.B. Arbeitshilfe ‚Unsagbares sagbar machen‘ (EKD)

11. Ausblick

- Überprüfung der Schutzkonzepte
- Sensibilisierung und Schulung

Im Abstand von sechs Jahren oder aus gegebenem Anlass wird das Schutzkonzept überarbeitet, um aktuelle Erfahrungen einfließen lassen zu können und um fehlende Aspekte zu ergänzen.

Alle zwei Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse für alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen erneuert.

Nach jeder Wahl machen sich neue Mitglieder des Vereinsvorstandes mit dem Schutzkonzept vertraut und absolvieren eine Schulung.

12. Anlagen

„Verhaltenskodex des Landeskirchenamts“

„Krisen- / Interventionsplan des Kirchenkreises“

„Beschwerdeverfahren“

Dieses Schutzkonzept wurde vom Vereinsvorstand am 25.07.2025 beschlossen.