

SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT DER EVANGELISCH-LUTHERISCHE MARIENKIRCHENGEMEINDE HERFORD

Das Schutzkonzept tritt mit dem Beschluss des Presbyteriums der Marienkirchengemeinde vom
30.10.2025 in Kraft.

Die Überprüfung findet im Rhythmus der Presbyteriumswahlen, also erstmals 2028 statt.

VORWORT

1. LEITBILD

2. PRÄVENTION

- 2.1 Durchgeführte Risikoanalyse
- 2.2 Auswertung der Risikoanalyse

3. PERSONALVERANTWORTUNG

- 3.1 Personalauswahl
- 3.2 Erweitertes Führungszeugnis
- 3.3 Selbstverpflichtungserklärung
- 3.4 Schulungen für alle Mitarbeitenden
- 3.5 Umgang und Haltung mit Sexualität und geschlechtlicher Vielfalt

IV. HANDLUNGS- UND NOTFALLPLAN

- 4.1 Präambel
- 4.2 Schaubild
- 4.3 Schaubild Interventionsprozess
- 4.4. Mitglieder eines Interventionsteams
- 4.5 Befangenheit und Rollenkonflikte
- 4.6 Schutz Betroffener herstellen
- 4.7 Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten
- 4.8 Bedarfe im System
- 4.9 Dokumentation
- 4.10 Fallanalyse
- 4.11 Der Interventionsprozess
- 4.12 Kommunikation nach Innen
- 4.13 Kommunikation nach Außen
- 4.14 Prüfung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden
- 4.15 Abschluss der Intervention
- 4.16 Rehabilitation
- 4.17 Aufarbeitung

V. KONTAKTDATEN

- 5 .1 Beratungsstellen für Betroffene
- 5.2 Beratungsstellen Beschuldigte

VI. ANHANG

- Vorlage Eingangsbogen
- Protokoll Vorlage
- Vorlage Abschlussbogen
- Vorlage Evaluationsbogen
- Weiterführende Grundlagen:

**Dieses Schutzkonzept findet
bis auf Weiteres ab dem 1.1.2026
auch auf die Ev. Visions-Kirchengemeinde
Herford Anwendung.
(GW, 8.1.26)**

VORWORT

Menschen unterschiedlichen Alters kommen in unserer Gemeinde/ unseren Gemeinden zusammen. Kinder und Jugendliche feiern Kindergottesdienst, singen im Kinderchor, nehmen an der Konfi-Zeit und Teamerausbildung oder anderen Gruppenangeboten der Evangelischen Jugend teil, die von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet werden. Erwachsene finden sich zu Gruppen zusammen, musizieren und singen gemeinsam, feiern Gottesdienste und nehmen an Gesprächsgruppen teil. Menschen, die Rat und Hilfe suchen, wenden sich mit seelsorgerlichen Fragen an andere Gemeindeglieder oder die Pfarrpersonen.

So sind Menschen vieler Generationen, verschiedener Geschlechtsidentitäten und unterschiedlicher Herkunft in unseren gemeindlichen Zusammenhängen vertreten.

Für das Vertrauen, das unserer Arbeit/Gemeinde entgegen kommt, sind wir dankbar und wollen mit diesem Schutzkonzept der großen Verantwortung nachkommen, die wir für die Menschen haben.

Da in unseren gemeindlichen Zusammenhängen Menschen zusammen kommen, lässt sich die Möglichkeit, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt vorkommen können, nicht gänzlich ausschließen. Wir sind uns bewusst, dass es kirchliche Strukturen gibt, die Täter*innen Raum geben und sexualisierte Übergriffe ermöglichen.

Wir stehen in der Pflicht, die uns anvertrauten Menschen, Teilnehmende wie Mitarbeitende, durch Präventionsmaßnahmen zu schützen und ein vertrauensvolles und offenes Klima zu ermöglichen. Dazu haben wir dieses Schutzkonzept erstellt.

Damit soll das Thema „Sexualisierte Gewalt“ nicht nur strukturell, sondern vor allem auch kulturell in unseren Kirchengemeinden wirksam ins Bewusstsein gerückt und ein eindeutiger Verhaltenscodex vorgegeben werden.

Das Schutzkonzept umfasst institutionelle und strukturelle Maßnahmen der Prävention und einen Leitfaden des professionellen Umgangs mit Hinweisen, Vermutungen, Beobachtungen und Vorfällen von grenzverletzendem Fehlverhalten bis hin zu Fällen sexualisierter Gewalt.

Es enthält eine Selbstverpflichtungserklärung, einen gemeinsamen Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang, Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende sowie die Benennung von fachkompetenten Ansprechpersonen.

Das Schutzkonzept ist allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und allen Teilnehmenden zugänglich. Fortbildungsmaßnahmen werden durch den Kirchenkreis Herford angeboten und durchgeführt.

1. LEITBILD

Unsere Arbeit und unser Zusammenleben mit Anderen (Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen) ist geprägt von dem Verständnis, dass jeder Mensch als Geschöpf ein Ebenbild Gottes ist und seine Würde nicht verletzt werden darf.

Daher fördern wir aktiv ein wertschätzendes Verhalten in Sprache und Umgangsweise und gehen gegen jede Form von körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt vor.

Wir haben eine klare Haltung und lehnen grenzüberschreitendes Verhalten und sexualisierte Gewalt ab.

Gottes Liebe und Zuwendung allen Menschen weiterzusagen und sie zu einem Leben in Gerechtigkeit, Freiheit und Solidarität zu ermutigen – das ist der Auftrag der Kirche. Dies entspricht dem Selbstverständnis unserer Gemeinden. Um diesen Auftrag zugewandt und im

gegenseitigen Vertrauen ausüben zu können, machen wir uns bewusst, wo wir es in unserer konkreten Arbeit mit Risiken für Grenzüberschreitungen zu tun haben und wie sie vermieden werden können.

Abhängigkeitsverhältnisse und ungleiche Machtverhältnisse nehmen wir wahr und gestalten sie verantwortungsvoll, in dem wir Mitwirkung und Beteiligung ermöglichen und Entscheidungen transparent machen und mit Fehlern offen umgehen.

Dabei ist uns bewusst, dass wir auch in unseren Kirchengemeinden keinen absoluten Schutz vor sexualisierter Gewalt garantieren können. Deshalb verpflichten wir uns, Standards zur Prävention zu setzen und diese einzuhalten.

Mit diesem Schutzkonzept wollen wir zur Transparenz beitragen, verbunden mit der Hoffnung, dass die klare Kommunikation des Konzepts präventiv wirkt.

Sollte uns dennoch sexualisierte Gewalt oder grenzüberschreitendes Verhalten bekannt werden, verpflichten wir uns zu sofortigem Handeln. Täter*innen müssen mit einem konsequenten Vorgehen rechnen. Den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und der Verdächtigen ist Rechnung zu tragen. Einen respektvollen Umgang mit allen Betroffenen wollen wir sicherstellen. Die mit diesem Schutzkonzept festgeschriebenen Maßnahmen und Anforderungen gelten für die Ev.-Luth. Marienkirchengemeinde im Kirchenkreis Herford.¹

2. PRÄVENTION

In den Räumen der Ev.-Luth. Mariengemeinde trifft sich eine Vielzahl von Gruppen, in denen Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts zusammenkommen. Es gibt Gruppen, für die die Kirchengemeinde als Veranstalterin Verantwortung trägt, andere Gruppen sind im Gemeindehaus zu Gast.

Für die Gruppenangebote stehen die Kirche, ein großer Saal, ein kleiner Saal, ein Besprechungsraum und die Jugendtage zur Verfügung. Es gibt desweiteren einen Keller (ehemaliger Jugendkeller), Räume auf dem Dachboden und einen ehemaligen Konfirmandenraum, der als Abstellraum genutzt wird.

Gottesdienste, Konzerte und weitere Veranstaltungen finden in der Kirche und auf dem Kirchplatz statt.

Überall, wo sich Menschen in einer Gruppe treffen, gibt es unterschiedliche Formen von Abhängigkeiten. Menschen nehmen Leitungsverantwortung wahr, die ihnen durch ihre Aufgabe von der Kirchengemeinde übertragen worden ist oder die die Gruppe übertragen hat. Leitungsverantwortung bedeutet Verpflichtung und ist auch mit der Ausübung von Macht verbunden.

¹ Einzelne Arbeitsbereiche erstellen aufgrund gesetzlicher Vorschriften (z.B. §45 (2) SGB VIII) eigene an ihre Strukturen angepasste Schutzkonzepte erstellen. Dazu gehören die Kindertageseinrichtungen und die Evangelische Jugend. Diese Schutzkonzepte haben als Basis das Rahmenkonzept des Evangelischen Kirchenkreises, beschäftigen sich aber darüber hinaus im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse mit individuelle Maßnahmen zum Beispiel in Bezug auf Beschwerdewege, Raumkonzepte, Maßnahmen zur Prävention und Verhaltensrichtlinien.

2.1 Durchgeführte Risikoanalyse

Mit der Risikoanalyse wollen wir dazu beitragen, mögliche Gefahren zu erkennen und durch geeignete Schutzmaßnahmen ein klares Zeichen unserer Fürsorge gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu setzen sowie das Vertrauen zu stärken.

Bei den zukünftigen Evaluationen des Schutzkonzeptes soll jeweils eine erneute Risikoanalyse durchgeführt werden.

Die nachfolgende Risikoanalyse beruht auf der Auswertung von digitalen und analogen Fragebögen, sowie der selbstkritischen Reflexion der Arbeitsgruppe und des Presbyteriums. Die Fragebögen wurden im November und Dezember 2024 verteilt und ausgelegt. Sie waren für die Gruppenleitungen, erwachsene Mitglieder von Gruppen und Jugendliche als Teilnehmende gerichtet.

Es gab Rückläufe von 42 Personen. Insgesamt wurden ca. 250 Gemeindeglieder im Rahmen von Treffen und Veranstaltungen direkt angesprochenen. Außerdem wurde über Aushänge und Auslagen, im Gemeindebrief und auf der Homepage auf die Abfrage hingewiesen. Aus der Kirchengemeinde haben im Alter von 14- über 80+ Jahre an der Risikoanalyse teilgenommen.

58% der Teilnehmenden ordneten sich dem weiblichen Geschlecht zu und 40% dem männlichen Geschlecht. Eine Person ordnete sich keinem Geschlecht zu. Von den teilnehmenden Personen werden folgende Angebote und/ oder Gruppen wahrgenommen- Seelsorge, Beratung, Angebot mit/ in einer Gruppe, Teil eines Teams zu sein, Gottesdienste/Andachten, Bildungs-Angebot/ Pädagogisches Angebot, Musikalisches Angebot, Konzert/ Lesung und Sonstiges (Mehrwortantworten waren möglich).

Folgende Räume werden von den TeilnehmerInnen an der Risikoanalyse genutzt, Ernst-Lohmeyer-Haus, Jugendräume, Marienkirche, Pfarrhaus, Krankenhaus, Büro-und Beratungshaus, Küche im Gemeindehaus, WC/ Badezimmer, Keller im Gemeindehaus, in privaten Räumlichkeiten der Ehrenamtlichen, in den privaten Räumlichkeiten von Hauptamtlichen, Zoom/ digitale Räume, Whatsapp/ Signal& Co, Gemeindeamt, Friedhof und Sonstiges.

Als abgelegene und nicht einsehbare Räume wurden die Toilettenanlage im Gemeindehaus am häufigsten genannt. Als Räume im Außenbereich sind der Friedhof, der Garten, Eingangsbereich des Gemeindehauses und der Kirchplatz genannt worden.

Im Eingangsbereich des Gemeindehauses wurde von 10 Personen als Grund für Unwohlsein die nicht ausreichende Beleuchtung angegeben. Daraus ergeben sich als konkrete Maßnahmen, dass die Lichtkörper im Ernst-Lohmeyer-Haus ausgetauscht und mit einem Bewegungsmelder gekoppelt werden.

Für das Erstellen des Verhaltenscodex werden folgende Regeln im Umgang miteinander als Grundlage vorgeschlagen: Gegenseitige Achtung, freundliche Begrüßung, respektvoller Umgang mit Schwächen und freundlicher Umgang, offene Ohren, zwischenmenschlicher Anstand und unterschiedliche Meinungen zu respektieren. Allgemein gültig sollte ein grundsätzlicher respektvoller Umgang, gleiche Regeln, respektvoller Umgang mit schwächeren Personen, Höflichkeit, Aufräumarbeiten bezüglich des gebrauchten Geschirrs sein. Aus der Perspektive von Teilnehmenden an Veranstaltungen, die sich an der Befragung beteiligt haben, waren die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten überwiegend klar, 74% ist bekannt, bei wem konstruktive Kritik geübt werden kann. 19% hat eine Idee, wer bei Bedarf angesprochen werden kann. 7% nimmt teil und sieht dafür keinen Bedarf. Von 7% wird in ihrer Gruppe/ bei ihrem

Angebot keine Hierarchie wahrgenommen. 78% erleben die Hierarchie als angemessen. Eine Person zeigte das Erleben von unangemessener Hierarchie an.

37% der Fragebogenteilnehmenden haben kein grenzüberschreitendes Verhalten beobachtet, 4 Personen geben an, grenzüberschreitendes Verhalten beobachtet zu haben. Von denen, die grenzüberschreitendes Verhalten beobachtet haben, gab eine Person an, es auch angezeigt zu haben.

Bei der Frage, was helfen kann, Beobachtungen oder Erkenntnisse von grenzüberschreitendem Verhalten zu nennen, gaben 54% an, eine AnsprechpartnerInnen zu kennen, 34% gaben an, dass eine Kultur der Offenheit helfen kann, und 12 % sprachen sich für Anonymität aus.

2.2 Auswertung

Es ist deutlich geworden, dass die Aufgaben und Kompetenzen von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Gruppenleitungen mündlich abgesprochen, aber nicht schriftlich festgehalten sind. Eine Selbstverpflichtung mit einem Verhaltenskodex gab es bisher nicht. Dieses soll zukünftig geändert werden.

Für den Umgang mit Konflikten gibt es kein schriftlich festgelegtes Verfahren. Beschwerden und Anliegen werden von den Mitgliedern des Presbyteriums angenommen und in die monatlichen Sitzungen eingebracht. Die Entscheidungsstrukturen sind bislang aber nicht für alle transparent.

Bisher fehlte eine feste Ansprechperson in der Kirchengemeinde für Kritik und Beschwerden. Auch war bisher nicht offen kommuniziert, wer als Erstkontakt bei einem Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten angesprochen werden kann. Ein verbindliches, schriftliches Interventionskonzept bei Fehlverhalten wie Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung für die Ebene der Gemeinde gab es bislang nicht. Aus der Analyse folgt, dass Ansprechpersonen beauftragt und benannt werden müssen. Außerdem ist das Melde- und Interventionsverfahren bekannt zu machen.

Bisher gibt es auch keine in Mitarbeitendengesprächen oder an ähnlichen Orten eingeübte Sprachfähigkeit. Die durchgeführte Risiko- und Potentialanalyse zeigt, dass es in der Ev.-Luth. Marienkirchengemeinde noch Entwicklungsbedarf gibt. An einigen Stellen müssen vorhandene Verhaltensformen und Maßnahmen in Worte gefasst, verschriftlicht und kommuniziert werden. An anderen Stellen, wie etwa dem Beschwerdemanagement oder uneinsichtigen räumlichen Bereichen, müssen Strukturen entwickelt oder Maßnahmen umgesetzt werden.

Der zukünftig geltende Verhaltenskodex, ist anhand der Rückmeldungen von Teilnehmenden, entwickelt worden.

3. PERSONALVERANTWORTUNG

3.1 Personalauswahl

Wirksamer Kinderschutz und der Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt bereits mit der Auswahl des angestellten- und ehrenamtlichen Personals: Die Auseinandersetzung mit der Haltung der/des Bewerbenden und der/des Interessenten für eine ehrenamtliche Tätigkeit und ihre/seine Offenheit, Interesse und Erfahrungen mit und an präventiven Maßnahmen im dienstlichen oder auch privaten Kontext bieten hier wertvolle Anhaltspunkte. Dieser Austausch und die

Anforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bilden eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit. Das Thema Prävention sollte aber auch nach der Einstellung Gesprächsgegenstand bleiben.

Alle Mitarbeitende des Evangelischen Kirchenkreises Herford, insbesondere die, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Zudem haben alle Mitarbeitende bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). (vgl. §4 KGSSG).

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen beginnt bereits bei der Personalauswahl und hat auch im Rahmen der individuellen Personalentwicklung Relevanz. Bereits im Bewerbungsverfahren achten die beteiligten Personen darauf, Mitarbeitende einzustellen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und eine entsprechende Haltung entwickelt haben. Im Vorstellungsgespräch wird auf dieses Schutzkonzept und den Verhaltenskodex explizit hingewiesen, bei Einstellungen auf Leitungsebene wird die Fachkraft für Prävention, am Einstellungsverfahren durch Berücksichtigung im Auswahlgremium beteiligt.

In regelmäßigen Mitarbeitenden- und Teamgesprächen wird das Thema sexualisierte Gewalt und Prävention derselben thematisiert und reflektiert.

Auch in der Arbeit mit Ehrenamtlichen wird Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig thematisiert. Im persönlichen Gespräch und bei Veranstaltungen wird die Haltung der Gemeinde zum Ausdruck gebracht, der Verhaltenskodex kommuniziert, Kontakte und Veranstaltungen vor dem Hintergrund der Prävention reflektiert.

3.2 Erweitertes Führungszeugnis

Als Gemeinde sehen wir uns in der Pflicht, den uns anvertrauten Menschen mit der erforderlichen Fürsorge zu begegnen. Dazu gehört es zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeitenden die persönlichen und sexuellen Grenzen der uns anvertrauten Menschen respektieren. Zur Sicherung dieser Vorgabe, sieht das in der EKvW geltende Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. November 2020 vor, dass alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden bei ihrer Einstellung bzw. Aufnahme einer regelmäßigen Tätigkeit und regelmäßig alle 5 Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis (§30 a BZRG, § 72a SGB VIII) vorzulegen haben. Dies gilt auch für Honorarkräfte.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von ehrenamtlich Mitarbeitenden (ab 16 Jahren) ist nach der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit anvertrauten Menschen festzulegen.

Die Einforderung des Führungszeugnisses soll nicht als Misstrauen gegenüber unseren Mitarbeitenden verstanden werden. Vielmehr ist diese Maßnahme eine Konsequenz aus unserer besonderen Sorgfaltspflicht gegenüber den uns anvertrauten Menschen, auch im Interesse aller Mitarbeitenden.

Die Kosten für die Führungszeugnisse trägt die Kirchengemeinde. Bei Bewerbungen ist das erweiterte Führungszeugnis Teil der Bewerbungsunterlagen. Kostenträger ist hier der Anstellungsträger.

Das Führungszeugnis eines haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und einer Honorarkraft wird eingesehen und ein Vermerk über die erfolgte Einsichtnahme erstellt.

Die Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG), vom 18. März 2021, § 4, ist zu beachten.

Pfarrer*innen legen bei Neueinstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor. Für sie gilt danach die Regelung für Beamt*innen, nach der Religionsgemeinschaften durch die Staatsanwaltschaft unterrichtet werden, wenn ein Verfahren läuft. Aus diesem Grund entfiel bisher das Erfordernis der wiederholten Vorlage. Dennoch sollen auch sie in Zukunft alle 5 Jahre ein aktuelles Führungszeugnis beibringen.

Die Muster für das jeweils erforderliche Anforderungsschreiben sind in den Anhängen (Anhänge 2 und 3) aufgeführt.

3.3 Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen und formuliert verbindliche Regeln für den grenzachtenden Umgang mit uns anvertrauten Menschen.

Mit der Unterzeichnung des Verhaltenskodex (Anlage 4) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich 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.

Der Verhaltenskodex ist bei der Einstellung von Mitarbeitenden Bestandteil des Einstellungsgesprächs und als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen.

Bei bereits tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original der Personalakte zuzufügen. Das andere Original erhält der/die Mitarbeitende.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist der Verhaltenskodex vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt in der Kirchengemeinde. Das andere Original erhält der*die Ehrenamtliche.

Desweiteren sollen die Gruppenleitungen der Gemeindegruppen und die in den Gemeinderäumlichkeiten angesiedelten Gruppen den Verhaltenscodex unterschreiben und sich verpflichtene in ihrer Gruppe auf die Einhaltung zu achten.

Der Ort, an dem der Text eingesehen werden kann (z.B. Homepage), wird angegeben.

3.4 Schulungen für alle Mitarbeitenden

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verpflichtet. Je nach Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen beträgt die Dauer der Fortbildung zwischen drei und zwölf Stunden und wird vom Ev. Kirchenkreis Herford regelmäßig und unentgeltlich angeboten.

Für haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende zählt die Teilnahme an den Schulungen als Dienstzeit. Eine Kopie des ausgestellten Nachweises ist zur Personalakte zu nehmen.

Für Ehrenamtliche wird der Nachweis über die Teilnahme an den Schulungen vermerkt und dokumentiert.

Eine Auffrischung und Vertiefung der Schulungsinhalte sind nach 5 Jahren verpflichtend.

3.5 Umgang und Haltung mit Sexualität und geschlechtlicher Vielfalt

Sexualität ist ein wichtiger Teil des Menschen – daher darf das Thema auch aus der Gemeindearbeit nicht verdrängt werden, wobei natürlich die Beschäftigung mit diesem Thema niemandem „aufgezwungen“ werden darf. Kommunikation über Nähe und Distanz und die hier individuell empfundenen Grenzen ist in der Gemeindearbeit wichtig. Das kann in der Konfi-Arbeit, in Gemeindegruppen oder im Gottesdienst etc. geschehen. Hier müssen wir als Mitarbeitende sprachfähig sein und auch Teilnehmende sprachfähig machen. Es soll deutlich werden, dass es sich bei sexualisierter Gewalt um Gewalt und Machtausübung handelt und dass nicht Sexualität an sich als etwas Negatives betrachtet werden soll, damit sie nicht als schambesetzt oder angstbesetzt empfunden wird, sondern als Gabe Gottes.

Als evangelisch-lutherische Marienkirchengemeinde Stift Berg zu Herford verstehen wir Sexualität als einen natürlichen Bestandteil des Menschseins und als wertvolle Gabe Gottes. Es ist uns wichtig, dass Mitarbeitende, Ehrenamtliche und alle Beteiligten mit Fragen zu Sexualität, geschlechtlicher Identität und Vielfalt wertschätzend, grenzwahrend und respektvoll umgehen.

Wir respektieren die Vielfalt des menschlichen Seins. Dazu gehören die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitäten. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Identität aus theologischen und ethischen Gründen entschieden ab. Niemand darf aufgrund seiner Identität oder Orientierung ausgegrenzt oder benachteiligt werden – dafür stehen wir in unserer Gemeinde und im öffentlichen Diskurs ein.

Wir achten darauf, dass Kinder, Jugendliche aber auch Erwachsene in unseren Räumen und Angeboten in ihrer Integrität und ihren Grenzen geschützt und gestärkt werden. Jede Form von Grenzverletzung, Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt wird klar benannt und nicht toleriert.

Unsere Haltung ist geprägt von Achtsamkeit, Respekt und einer bewussten Balance zwischen Nähe und professioneller Distanz. Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung, Sprachfähigkeit im Umgang mit Fragen zu Sexualität, Geschlecht, Partnerschaft und sexuelle Orientierung zu entwickeln und Unsicherheiten oder Scham abzubauen.

Wo Fragen entstehen oder Anliegen geäußert werden, sind wir bestrebt, einen sicheren Rahmen für Gespräche zu schaffen und vermitteln bei Bedarf an Ansprechpartner:innen Fachstellen. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Haltung. So möchten wir ein Umfeld, das von Achtung, Vertrauen und Sensibilität geprägt ist, schaffen und fördern.

4. KRISENINTERVENTION

Der Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen der Ev.-Luth. Marienkirchengemeinde orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und von ihnen zu beachten.

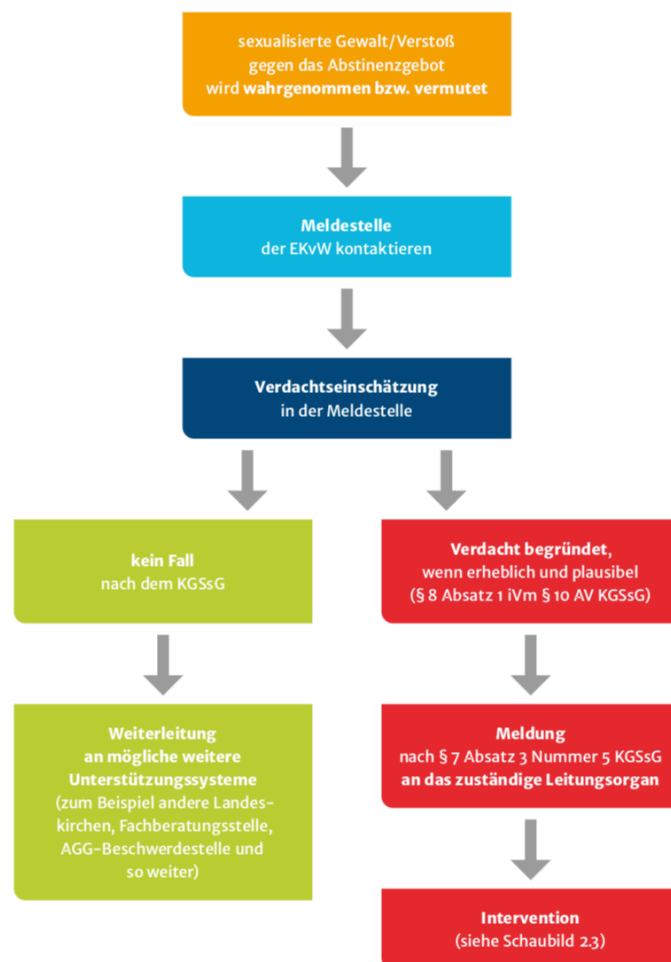
4. 1 Präambel

Um der christlichen Verantwortung für den Schutz und die Würde unserer Mitmenschen gerecht zu werden, ist uns ein einheitliches und professionelles Vorgehen bei Verdachtsfällen

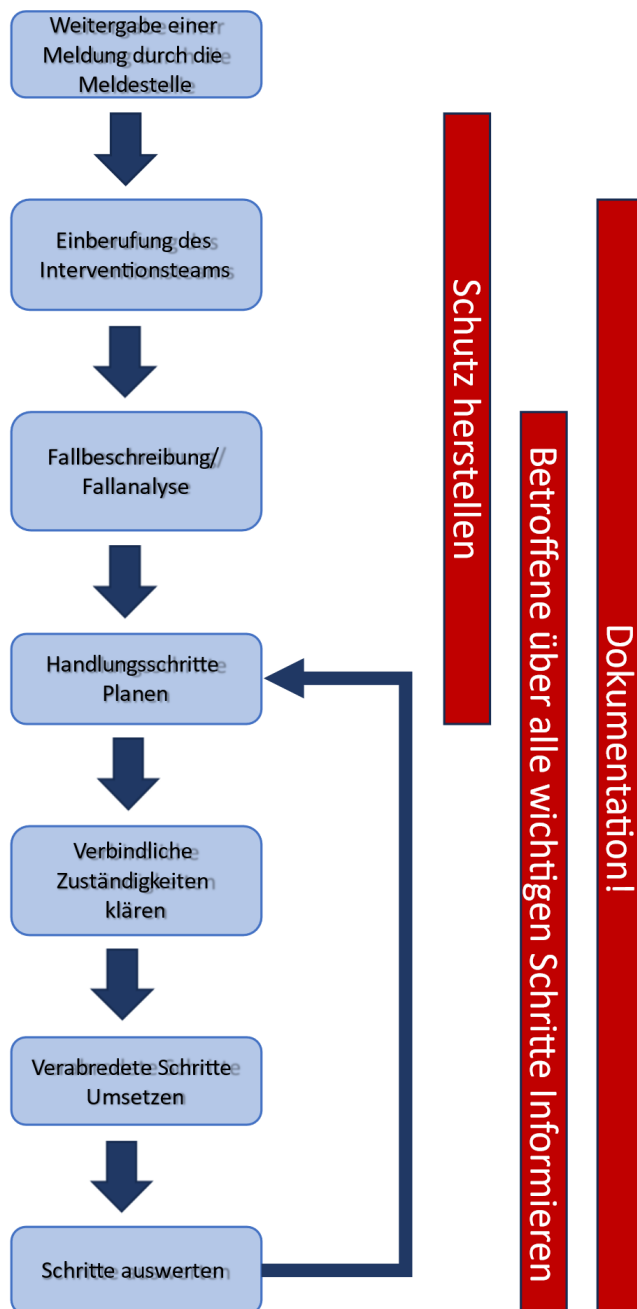
sexualisierter Gewalt sowie eine konsequente Aufarbeitung wichtig. Der Handlungs- und Notfallplan dient bei Fällen vermuteter sexualisierter Gewalt, durch berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende, als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen. Es ist wichtig, dass dieser allen Mitarbeitenden bekannt und zugänglich ist. Ein einheitliches und transparent kommuniziertes Vorgehen in Interventionsfällen sexualisierter Gewalt gibt sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen Sicherheit und eine Vorstellung davon, was sie im Prozess erwartet. Zudem bietet er Verantwortlichen Handlungssicherheit und sorgt für ein möglichst professionelles und einheitliches Vorgehen in emotional aufgeladenen Ausnahmesituationen. Das Ziel besteht darin, allen Beteiligten in Interventionen möglichst gerecht zu werden, ihnen die Hilfe zur Verfügung zu stellen, die in unseren Möglichkeiten liegt, das System zu stabilisieren und durch eine genaue Aufarbeitung eine Veränderung herbeizuführen, um zukünftigen Taten vorzubeugen.

4.2 Schaubild

Was passiert, wenn sexualisierte Gewalt/ Verstoß gegen das Abstinenzgebot wahrgenommen oder vermutet wird?



4.3 Schaubild Interventionsprozess



4.4 Mitglieder des Interventionsteam

Interventionsarbeit ist Teamarbeit. In diesem Team werden fortlaufend die aktuellen Entwicklungsschritte beraten und Handlungsschritte eingeleitet. Die Bearbeitung eines Falles obliegt dem Interventionsteam, die Verantwortung trägt die zuständige Leitungsperson.

4.4.1 Mitglieder eines Interventionsteams auf Gemeindeebene:

1. Leitung des Interventionsteams: Presbyterium der Ev.-Luth. Marienkirchengemeinde Stift Berg, der/ die Vorsitzende z.Zt. Pfarrerin Frauke Wagner/ stell. Vorsitz Aike Schäfer

Aufgabe: Als zuständiges Leitungsorgan ist die Leitung des Interventionsteams befugt, alle relevanten Entscheidungen zu treffen. Während des Interventionsprozesses ist es nötig, gegebenenfalls auch kurzfristig über Personalfragen, Öffentlichkeitsarbeit, interne Kommunikation und andere Punkte zu entscheiden. Ein Interventionsteam kann nur handlungsfähig arbeiten, wenn die Entscheidungsbefugnisse über diese Fragen auch vorhanden sind. Das Leitungsorgan gibt dem Interventionsteam Handlungssicherheit und die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen.

4.4.2 Externe Fachberatung: Zurzeit Marion Neuper (Mutterschutzvertretung Jelena Kracht)

Aufgabe: Eine externe Beratung bringt fachliche Expertise und den bei Interventionen zwangsläufig benötigten Blick von außen in das Interventionsteam ein. Der Ev. Kirchenkreis Herford hat sich dafür entschieden, die Fachberatung der Fachstelle Prävention und Intervention des Landeskirchenamts zu nutzen. Die Interventionsreferentin ist somit bereits mit den oft komplexen Kirchenstrukturen vertraut und kann durch ihren Abstand dennoch objektiver auf den Verdacht blicken, ohne von persönlichen Beziehungen, dem Status Quo und internen Gerüchten beeinflusst zu werden. Eine kompetente und angemessene Bearbeitung des Falls ist ohne externe Beratung nicht möglich. Dabei ist die Fachstelle ausschließlich beratend tätig und trifft keine Entscheidungen über das Vorgehen des Interventionsteams oder die beschlossenen Konsequenzen.

4.4.3 Weitere Fachberatung:

Je nach Fall kann es sinnvoll sein, weitere externe Beratungsstellen hinzuzuziehen. Mögliche Beratungsstellen finden sich weiter unten im Abschnitt Beratungsstellen. Hierdurch ist eine kirchenexterne Betrachtung des Sachverhaltes möglich. Außerdem bieten externe Fachberatungsstellen die Möglichkeit, Betroffene und ihre Familien zu unterstützen. Betroffene sollten auf die Möglichkeit einer Beratung außerhalb der Kirche sowie auf interne Beratungsangebote innerhalb der Kirche aufmerksam gemacht werden.

4.4.4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit:

Zurzeit Alex Kröger, AKPR (externe Kommunikation) Zurzeit Janina Haus (interne Kommunikation)

Aufgabe: Die Kommunikation im internen und öffentlichen Bereich spielt eine wichtige Rolle. An jedem Punkt der Intervention kann es erforderlich sein, Informationen an die Öffentlichkeit weiterzugeben. Dies kann proaktiv geschehen, um zum Beispiel weitere Betroffene zu ermutigen, sich zu melden oder um Transparenz herzustellen. Es kann aber auch reaktiv geschehen, als Reaktion auf Anfragen von Presse oder Staatsanwaltschaft. Im Rahmen eines Interventionsverfahrens sollten von Anfang an eine Presseerklärung und eine Stellungnahme

vorbereitet und regelmäßig im Prozess aktualisiert werden. Um nach außen hin kompetent aufzutreten, ist es unerlässlich, dass die zuständige Person für Öffentlichkeitsarbeit über das Interventionsverfahren informiert ist und eine einheitliche Sprachregelung vereinbart wurde. Eine interne Sprachregelung ist ebenfalls erforderlich, da jeder Interventionsfall verständlicherweise das System erschüttert und Kolleg*innen, Eltern, Gemeindemitglieder usw. Informationsbedarf haben. Sofern nicht anders vereinbart, übernimmt diese Person die Kommunikation mit allen Personengruppen außerhalb des Interventionsteams. Diese Kommunikation folgt festen Kommunikationsstrukturen.

4.4.5 Personalabteilung: Zurzeit Herr Kosinski

Aufgabe: Bei einem Verdacht gegen eine*n berufliche*n Mitarbeiter*in ist eine arbeitsrechtliche Bewertung des zugrundeliegenden Sachverhaltes erforderlich. Hier können Fragen zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, bspw. von Freistellung bis Kündigung geklärt werden.

4.4.6 Die Ansprechstelle für Betroffene: Immer individuell abzuwägen.

Aufgabe: Die Ansprechstelle kann als Kontaktperson für Betroffene fungieren. Ihre Kontaktdaten finden sich unter Beratungsstellen. Vor allem, wenn bereits vor der Meldung ein Kontakt bestand, ist dieses Vorgehen sinnvoll. Auch wenn eine Vielzahl von Betroffenen erwartet wird, ist es sinnvoll, die Ansprechstelle hinzuzuziehen, um die Betroffenenorientierung im Blick zu behalten.

4.4.8 Koordination: Pfarrerin Frauke Wagner

Aufgabe: In einem Interventionsprozess fallen eine Vielzahl von Verwaltungsaufgaben an. Wir haben uns dazu entschieden, eine Person zu benennen, die sich um die Terminfindung, die Protokollierung und die Dokumentenpflege kümmert.

Weitere Personen: Ein Interventionsteam sollte unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Betroffenen und der Fürsorgepflicht gegenüber der beschuldigten Person möglichst klein gehalten werden. Je nach Fall kann es jedoch sinnvoll sein, weitere Personen, wie zum Beispiel direkte Vorgesetzte, einzubeziehen.

4.4.9 Nicht beteiligte Personen:

Nicht an Interventionen zu beteiligen sind Präventionskräfte und Multiplikator*innen. Jedoch werden sie grob über die Inhalte informiert werden, wenn absehbar ist, dass der Fall Auswirkungen auf ihre Arbeit hat. Dies ist zum Beispiel bei Präventionsschulungen in betroffenen Systemen der Fall. Ebenfalls kein Teil des Interventionsteams ist die Mitarbeitendenvertretung. Ihre Rolle ist klar definiert und es käme zu Rollenkonflikten. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird die MAV am Verfahren beteiligt. Auch Verwandte, Freunde oder anderweitig befangene Personen können nicht Teil des Interventionsteams sein. Die meldende Person ist ebenfalls nicht Teil des Interventionsteams. Ob und inwieweit sie über das Verfahren informiert wird, hängt vom Fall und der jeweils geltenden Sprachregelung ab. Zudem sollte niemand zur Mitarbeit im Interventionsteam gezwungen werden. Sexualisierte Gewalt ist für viele Menschen ein belastendes Thema, und die Selbstfürsorge darf hier nicht vernachlässigt werden.

Sprache Interventionsteam:

Wir achten im Interventionsteam auf eine Betroffenen orientierte und gerechte Sprache. Wir sprechen von Betroffenen und nicht von Opfern, da Opferbegriffe aus der Täterperspektive stammen. Wir sprechen von beschuldigten Personen und erst nach Erhärtung des Verdachts von Tatpersonen. Wir sprechen Geschehnisse klar aus. Wir nutzen Begriffe wie Penis und Vulva,

anstatt um sie herumzudrucksen. Wir verwenden auch keine verniedlichenden oder abfälligen Wörter für Geschlechtsorgane.

Selbstverständnis Interventionsteam

Unser oberstes Ziel ist es, in Interventionen stets betroffenenorientiert zu handeln. Wir wollen die Bedürfnisse der Betroffenen achten, ihren Schutz sicherstellen und Retraumatisierungen vermeiden. Der Schutz von Organisationen, Institutionen oder Amtspersonen ist dem untergeordnet. Für uns bedeutet dies, dass wir transparent mit Betroffenen kommunizieren und sie vorab über alle von uns unternommenen Handlungsschritte aufklären. Bei sämtlichen Handlungen versuchen wir, die Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse der Betroffenen zu berücksichtigen. Zusätzlich stellen wir den Betroffenen die nötigen Unterstützungsangebote zur Verfügung.

Unsere **Arbeit im Interventionsteam ist keine Ermittlungsarbeit**. Es ist uns bewusst, dass wir nicht die ganz objektive Wahrheit des Sachverhalts herausfinden können. Unsere Aufgabe ist es nicht, Schuld oder Unschuld festzustellen, sondern die Betroffenen zu schützen und diese ernst zu nehmen. Die Multiprofessionalität des Interventionsteams kann dabei zu unterschiedlichen Einschätzungen von Situationen führen, die zeigen, wie komplex Fallgeschehen sind, und ist für die angemessene Bearbeitung von Fallgeschehen notwendig.

Unsere Aufgabe ist es, den vorliegenden Sachverhalt zu klären und daraus die angemessenen Schlussfolgerungen, Konsequenzen und Maßnahmen zu ziehen und ihre Umsetzung in die Wege zu leiten.

Im Interventionsteam zeigen wir eine klare Haltung gegen sexualisierte Gewalt, verurteilen die Tat und nicht die Tatperson.

Jedes Mitglied des Interventionsteams verpflichtet sich zur Verschwiegenheit und dazu, vertraulich mit allen Informationen umzugehen. Die Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit. In diesem Zuge wird ebenfalls auf die geltenden Datenschutzbestimmungen aufmerksam gemacht.

Für die Kommunikation nach innen und außen wird gemeinsam eine Sprachregelung festgelegt und im Prozess angepasst.

Zudem sind wir uns bewusst, dass wir nicht gänzlich objektiv handeln können, sondern dass unsere eigenen Erfahrungen, Wahrnehmungen und Gefühle unser Handeln beeinflussen. Für ein professionelles Vorgehen ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen und eine Reflexion der eigenen Biografie zwingend notwendig. Wir nehmen, wenn wir einen Bedarf wahrnehmen, regelmäßig und bei komplexeren Fällen Supervision in Anspruch. Wir erkennen unsere persönlichen Grenzen an, kommunizieren diese und nehmen Rücksicht aufeinander.

Alle Mitglieder des Interventionsteams sind im Bereich sexualisierter Gewalt geschult, bilden sich regelmäßig in dem Themengebiet fort und kennen die aktuellen fachlichen Standards.

4.5 Befangenheit und Rollenkonflikte

Der erste Schritt nach Bildung eines Interventionsteams besteht darin, mögliche Rollenkonflikte und Befangenheiten der Beteiligten zu prüfen. Als Kirche sind wir eine große Gemeinschaft, die viele Menschen miteinander verbindet. Daher kann es in Interventionen vorkommen, dass

Beteiligte eng mit Beschuldigten oder Betroffenen befreundet oder gegebenenfalls selbst betroffen sind.

Vor jeder Intervention sollte jedes Mitglied des Interventionsteams sich fragen, wie persönliche Beziehungen zu Betroffenen und Beschuldigten ihre Sicht auf den Fall beeinflussen. Negative oder positive Vorerfahrungen mit Betroffenen oder Beschuldigten können eine faire und professionelle Bearbeitung des vorliegenden Falls erschweren. Im Interventionsprozess ist es wichtig, dass jedes Mitglied transparent und ehrlich mit möglichen Befangenheiten umgeht und daraus notwendige Konsequenzen zieht.

Kommunikationskanal Interventionsteam: Das Interventionsteam kommuniziert auf den üblichen Wegen zur Terminabsprache. Personenbezogene Fallinformationen werden nicht per E-Mail, WhatsApp oder Signal kommuniziert. Die Interventionstreffen finden in Präsenz oder digital statt und die Sitzungen werden dokumentiert.

4.6 Schutz Betroffener herstellen

Besteht für Betroffene ein akutes Risiko oder eine anhaltende Gefährdungslage, sind **unverzüglich** situationsangemessene Sofortmaßnahmen einzuleiten. Die Sicherstellung des Schutzes der Betroffenen und die Verhinderung weiterer Taten haben höchste Priorität. Betroffene sowie möglicherweise gefährdete Personen und Beschuldigte müssen umgehend voneinander getrennt werden, um weitere Gefahren abzuwenden. Durch eine sofortige Freistellung der beschuldigten Person wird sichergestellt, dass diese keinen weiteren Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen hat. Betroffenen wird Unterstützung angeboten, einschließlich seelsorgerischer Begleitung und Informationen über externe Anlaufstellen. Zudem unterstützen wir bei der Suche nach therapeutischer Hilfe. Das Interventionsteam erkundigt sich regelmäßig nach dem Befinden, den Bedarfen und Wünschen der Betroffenen. Zusätzlich schützen wir die Betroffenen so gut wie möglich vor Gerüchten und Anschuldigungen Dritter. Dies geschieht vor allem durch den richtigen Umgang mit Vertraulichkeit und Transparenz sowie eine klare Sprachregelung und Haltung. Für die Betroffenen werden zwei feste Ansprechpersonen bestimmt, um ihnen Kontinuität und Verlässlichkeit zu bieten. Die Betroffenen können sich darauf verlassen, dass die Ansprechpersonen keinen Kontakt zu den Beschuldigten haben. Wenn erlebte sexualisierte Gewalt zeitnah benannt wird, erhalten Betroffene umgehend Unterstützung und erleben, dass konsequent gehandelt wird, um Gerechtigkeit zu gewährleisten. Dadurch sind die Chancen für Betroffene deutlich höher, das Erlebte, ohne oder mit möglichst geringen Folgeschäden zu verarbeiten.

4.7 Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten

Dem Interventionsteam ist bewusst, dass wir außerdem eine Fürsorgepflicht gegenüber den Beschuldigten haben. Öffentliche Vorverurteilungen müssen verhindert werden. Es wird offen kommuniziert, dass eine Freistellung kein Zeichen nachgewiesener Schuld ist. Sie dient dazu, mögliche weitere Taten zu verhindern, aber auch den Beschuldigten zu beschützen und das System zu beruhigen.

Bei allen Maßnahmen des Interventionsteams, auch bei dienst- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen, sind Datenschutzbestimmungen einzuhalten. Vor öffentlichen Äußerungen prüfen wir genau, welche Details wir teilen dürfen. Wir lassen auch beschuldigte Personen in dieser

Ausnahmesituation nicht allein. Wir vermitteln Seelsorge, unterstützen bei der Suche nach anderen Beratungsstellen und therapeutischen Maßnahmen.

Im Rahmen der Mitarbeiterfürsorge wird auch die beschuldigte Person von uns auf dem Laufenden gehalten. Dabei achten wir aber strikt darauf, keine Grenzen von Betroffenen zu überschreiten. Gespräche mit Beschuldigten werden, ebenso wie Gespräche mit Betroffenen, immer zu zweit durchgeführt. Dabei gibt es, um Rollenkonflikte zu vermeiden, keine Überschneidungen in den Personen, welche für den Kontakt mit Beschuldigten und Betroffenen zuständig sind. Diese Aufgabe wird auch an Personen außerhalb des Interventionsteams delegiert. Auch diese Personen werden auf ihre Verschwiegenheit und die geltenden Datenschutzbestimmungen hingewiesen.

Gerade der Umgang mit Beschuldigten kann, je nach Vorwurf, ein hohes Maß an Professionalität und Belastbarkeit erfordern. Auch hier kommunizieren wir klar unsere Grenzen und achten auf Selbstfürsorge.

4.8 Bedarfe im System

Auch für das Umfeld von Betroffenen und Beschuldigten stellt der Verdacht auf sexualisierte Gewalt eine große Belastung dar. Im institutionellen Kontext möchten wir mit klaren Handlungsleitlinien und transparenter Kommunikation Ängste nehmen und Sicherheit geben. In Systemen kann es auch Sekundärbetroffene geben. Diese haben zwar nicht unmittelbar durch die verdächtige Person sexualisierte Gewalt erfahren, leiden jedoch möglicherweise erheblich unter der Situation und können sogar Traumafolgestörungen entwickeln. Zudem gibt es in jedem System Menschen, die in anderen Kontexten von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder sind. Die Konfrontation mit einem Verdachtsfall kann für diese Personen äußerst belastend bis hin zu traumatisierend sein. Sexualisierte Gewalt kann zu massiven Störungen innerhalb eines gesamten Systems führen und Überlastungsreaktionen, Ängste und andere emotionale Notlagen verursachen. Sie kann Teams spalten und zu verhärteten Fronten führen, die eine Zusammenarbeit unmöglich machen. Die Kolleg*innen der Betroffenen haben oft auch mit eigenen Schuldgefühlen zu kämpfen.

Es ist Teil unserer Aufgabe als Interventionsteam, niemanden in dieser Ausnahmesituation allein zu lassen. Wir sind sensibel für Notlagen im Umfeld, die auch außerhalb des eigentlichen Fallgeschehens liegen, und behalten alle Menschen im Blick, die sich im Umfeld des Falls bewegen. Gegebenenfalls gehen wir nötige Schritte. Wir bieten Seelsorge an, vermitteln Supervisionen und liefern Informationen über Unterstützungsangebote. Wenn angemessen, führen wir auch Elternabende, Informationsveranstaltungen und andere Unterstützungsmaßnahmen durch.

4.9 Dokumentation

Für ein nachhaltig transparentes Vorgehen wird die komplette Arbeit des Interventionsteams dokumentiert. Dabei werden alle Sitzungen sorgfältig nach einem einheitlichen Schema protokolliert und eine Chronologie der Geschehnisse erstellt. So kann jederzeit nachgewiesen werden, dass verantwortlich entschieden und gehandelt wurde. Gespräche mit Betroffenen und

Beschuldigten werden stets zu zweit durchgeführt und ebenfalls ausführlich protokolliert. Diese Tatsache wird den Betroffenen und Beschuldigten von Anfang an klar kommuniziert. Die Dokumentation wird anschließend sicher und vertraulich aufbewahrt. Die Verarbeitung, der im Interventionsprozess anfallenden Daten ist durch § 10 AVO KGSsG (Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) in Verbindung mit dem Datenschutzgesetz der EKD gerechtfertigt. Bei beruflich Mitarbeitenden werden alle Dokumente, die Auswirkungen auf das Dienst- oder Arbeitsverhältnis haben können, gemäß der Personalaktenrichtlinie in die Personalakte der beschuldigten Person aufgenommen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende wird eine Anlehnung an die Personalaktenrichtlinie praktiziert. Das bedeutet, dass für beschuldigte Personen, die ehrenamtlich in der Kirche tätig sind, eine Akte angelegt wird und darin alle wesentlichen Dokumente zur Person und ihrem Handeln aufbewahrt werden. Zur Aufarbeitung werden nach Abschluss des Interventionsprozesses alle Dokumente in eine Sachakte überführt und bis zur abgeschlossenen Aufarbeitung aufbewahrt. Anschließend wird überprüft, welche Dokumente und Daten archiviert werden sollen. Die Archivierung ist insbesondere für spätere wissenschaftliche Aufarbeitungsprozesse, erneute Meldungen, Meldungen weiterer Betroffener und Schadensersatzansprüche von Bedeutung.

4. 10 Fallanalyse

Bevor Handlungsschritte im Interventionsprozess geplant werden können, muss eine Fallbeschreibung angefertigt werden. In dieser wird der Wissensstand des Interventionsteams festgehalten. Im Verlauf des Interventionsprozesses wird diese genauer, indem Aussagen von Betroffenen festgehalten und Handlungen detailliert sowie konkret notiert werden. Sie dient auch dazu, alle Mitglieder des Interventionsteams auf dem gleichen Stand zu halten und wird angepasst, sobald neue Fakten bekannt werden. Nach der Fallbeschreibung kommt die Falldifferenzierung. In diesem Schritt wird abgewogen, welche Handlungsschritte eingeleitet und welche Konsequenzen gezogen werden. Klar ist, dass unterschiedliche Formen von sexualisierter Gewalt auch unterschiedliche Konsequenzen erfordern. Eine einmalige unangemessene Berührung braucht eine andere Konsequenz als strukturelle sexualisierte Gewalt über einen langen Zeitraum. Daher ist es wichtig, auch den Kontext einer Tat zu analysieren. Es gilt, neben der Art auch die Häufigkeit der Vorfälle und die Zahl der Betroffenen in den Blick zu nehmen. Eine Differenzierung der Geschehnisse hilft bei der Beurteilung des Sachverhalts und unterstützt die Festlegung der notwendigen Handlungsschritte.

4. 11 Der Interventionsprozess

Intervention ist immer ein Prozess, und jeder Prozess wird unterschiedlich verlaufen. Die Prozessschritte werden nacheinander geplant, anschließend umgesetzt, und mit den neuen Erkenntnissen wird der nächste Interventionsschritt geplant. Dabei ist es wichtig, jeden Schritt bewusst zu planen und basierend auf den aktuellen Gegebenheiten zu entscheiden. Die Begründungen für einzelne Schritte sollten schriftlich festgehalten werden. Bei jedem Schritt wird es immer ein Einbindungsmanagement und ein Informationsmanagement geben.

Einbindungsmanagement: Hier werden Informationen über den Fall zusammengetragen. Auch die Anhörung von Personen, die Informationen einbringen könnten, kann Teil dieser Phase sein. Jedes Treffen des Interventionsteams beginnt mit dieser Phase.

Informationsmanagement: Hier geht es um die Transparenz und darum, alle Eingebundenen über den Stand des Prozesses zu informieren. Jedes Treffen des Interventionsteams endet mit dieser Phase.

Orientierungsfragen sind:

- Wer muss aus welchem Grund zum jetzigen Zeitpunkt einbezogen werden?
- Wer muss über den Einbezug informiert werden?
- Welches „Wording“ über den Fall verwenden wir?
- Welche Vertraulichkeitserwartungen und Transparenzpflichten werden geäußert?

Anspruch sollte es nicht sein, beim ersten Treffen schon die komplette Intervention zu planen, da neue Erkenntnisse und dynamische Situationen andere Handlungsschritte erforderlich machen werden.

4.12 Kommunikation nach Innen

Am Anfang jedes Interventionsprozesses wird nochmals auf die Verschwiegenheit des Interventionsteams hingewiesen, und diese wird schriftlich festgehalten. Vertrauliche Informationen dürfen nicht nach außen und an unbeteiligte Personen gelangen. Dennoch kann es im Prozess notwendig werden, auch Personen von außerhalb über Einzelheiten des Sachstandes zu informieren. Auch diese Personen werden auf die Verschwiegenheit und den Datenschutz hingewiesen. Welche Personengruppen informiert werden, muss je nach strukturellen Gegebenheiten und Entwicklungen geprüft werden. Dabei wird sich innerhalb des Interventionsteams darüber verständigt, welche Informationen gegebenenfalls mit welchem Wortlaut an wen weitergegeben werden.

Der Superintendent ist immer zu informieren, wenn sich das Interventionsteam trifft.

Die Landeskirche ist zu informieren, wenn es sich bei der beschuldigten Person um eine Kirchenbeamte*innen oder Pfarrpersonen handelt. Die zu informierende Person ist der Meldestelle bekannt.

Im LKA wird gegebenenfalls dann ebenfalls ein Interventionsteam gebildet.

Die AGG-Beschwerdestelle ist zu informieren, wenn es sich um einen Verdachtsfall nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz handelt. Diese wird dann in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv.

Als AGG-Beschwerdestelle fungiert hier Frau Müller-Riepe.

Die Referate der Öffentlichkeitsarbeit im Ev. Kirchenkreis und im Landeskirchenamt Bielefeld sollten sich gegenseitig über Entwicklungen informieren.

Die Kommunikationslinie sollte allen möglichen Ansprechpartner*innen klar sein.

Alle beteiligten Leitungsorgane sind über neue Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten. Dazu gehören:

- Das Bekanntwerden weiterer Betroffener
- Neue Erkenntnisse zum Sachverhalt
- Die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens oder neue Entwicklungen innerhalb desselben
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen
- Informationen über staatsanwaltschaftliche Ermittlungen
- (Neue) Entwicklungen im jeweiligen System, die zeitnah Handlung erfordern
- Anfragen durch die Presse oder Berichterstattungen

4.13 Kommunikation nach Außen

In Fällen sexualisierter Gewalt besteht oft ein öffentliches Interesse. In solchen Fällen informieren wir die Öffentlichkeit angemessen und unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten. Dieses Interesse besteht insbesondere dann, wenn die Presse bereits von einem Verdacht erfahren hat oder Gerüchte im Umlauf sind. Je nach Situation geben wir in solchen Fällen Pressemitteilungen heraus, führen persönliche Gespräche oder veranstalten Informationsveranstaltungen. Wie genau auf das öffentliche Interesse reagiert wird, hängt immer vom Einzelfall ab. In diesen Fällen kommunizieren wir immer ehrlich, ohne vertrauliche Informationen preiszugeben. Bei jedem Interventionsfall haben wir eine Pressemitteilung bereit und lassen die betroffenen Systeme wissen, dass Presseanfragen an uns weitergeleitet werden sollen. Darüber hinaus hoffen wir auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Presse und informieren sie über unsere Strukturen und Präventionskonzepte. Dies bildet die Grundlage für fachlichen Austausch in Verdachtsfällen.

4.14 Prüfung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden wird immer in einer Einzelprüfung entschieden. Es gibt keine Anzeigepflicht für sexualisierte Gewalt. Nur wer eine geplante Straftat nicht verhindert, kann strafrechtlich belangt werden. Sollte den Strafverfolgungsbehörden ein Fall sexualisierter Gewalt bekannt werden, sind diese dazu verpflichtet, Ermittlungen einzuleiten. Aus diesem Grund ist es wichtig, im Vorhinein gut zu überlegen, ob man die Strafverfolgungsbehörden einschaltet. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden stellt keine Schutzmaßnahme dar. Der Ev. Kirchenkreis Herford ist verantwortlich dafür, institutionelle Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Die grundsätzliche Empfehlung, in der 2011 erschienenen Leitlinie der AG II des Runden Tisches, zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist: „die kategorische Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden bei tatsächlichen Anhaltspunkten, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung eines Minderjährigen in der Einrichtung oder durch Angehörige der Institution begangen worden sein könnte.“ Das frühzeitige Einschalten der Strafverfolgungsbehörden soll die Vertuschung oder den Vorwurf der Vertuschung von sexualisierter Gewalt verhindern und eine effizientere Strafverfolgung ermöglichen.

Gleichzeitig gibt es gute Gründe, sich gegen eine Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden zu entscheiden. Ermittlungen können immer zu einer Retraumatisierung von Betroffenen führen. Es ist einerseits zu prüfen, ob durch eine Anzeige eine Gefährdung Betroffener entsteht (durch die Tatperson oder Suizidgefahr). Andererseits sind die Wünsche der Betroffenen zu berücksichtigen. Der Wille der Betroffenen hat bei der Entscheidung für uns das höchste Gewicht. Nachrangig sind hier die Interessen der Institution. Die Verhinderung weiterer Taten sollte ebenfalls bei der Prüfung berücksichtigt werden.

Betroffene können jederzeit selbst Anzeige erstatten, und bei diesem Schritt kann Beratung durch Fachstellen helfen. Wir unterstützen Betroffene dabei, passende Beratungsstellen zu finden. Sollte gegen den Willen der Betroffenen eine Anzeige erstattet werden, geben wir uns Mühe, diese Entscheidung sensibel zu kommunizieren und zu erklären. Außerdem wird geprüft, ob dieser Schritt auch ohne die Beteiligung der Betroffenen (gegebenenfalls auch ohne Nennung von

Namen) möglich ist. In jedem Fall liegt es im Verantwortungsbereich der Leitung des Interventionsteams, dass Betroffene bestmöglich informiert und unterstützt werden.

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt definiert sexualisierte Gewalt (KGSsG) deutlich weiter als das Strafgesetzbuch (StGB). Nicht jeder Fall von sexualisierter Gewalt, gemäß dem KGSsG, gilt daher automatisch als Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemäß StGB. Diese Tatsache sollte bei der Entscheidung, ob Ermittlungsbehörden hinzugezogen werden, berücksichtigt werden. Die Strafverfolgungsbehörden prüfen, ob eine Straftat nach StGB vorliegt und ob Verjährungsfristen gelten. Das oberste Ziel der Einbeziehung von Strafverfolgungsbehörden ist immer der Schutz, sowohl von aktuellen Betroffenen als auch potenziellen zukünftigen Opfern.

Tatpersonen begehen gezielt Taten und planen mögliche Kontakte minutiös. Bei den Taten handelt es sich nicht um aus Situationen entstandene Einzelfälle, es ist von weiteren Taten auszugehen. Unser Ziel ist es, zukünftige Taten zu verhindern. Wir sind uns bewusst, dass die konsequente strafrechtliche Verfolgung von Tatpersonen einen wichtigen Teil der Präventionsarbeit ausmacht. Nur durch Verurteilungen gibt es Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis und diese können verhindern, dass Tatpersonen, unabhängig von Trägern, erneut in pädagogischen Berufen arbeiten können.

4.15 Abschluss der Intervention

Zum Abschluss einer Intervention wird die Arbeit des Interventionsteams formell durch einen Beschluss beendet. Die Meldestelle der EkvW ist über das Ende der Intervention, durch das zeitnahe Einreichen eines Abschlussberichts, zu informieren. Wir haben uns für die Abschlussmeldung einen Zeitrahmen von 2 Wochen, nach Abschluss des Interventionsprozesses gesetzt. In der letzten Sitzung des Interventionsteams evaluieren wir unsere Arbeit anhand eines standardisierten Evaluationsbogens, der regelmäßig an neue Erkenntnisse angepasst wird. Nach Abschluss der Intervention sind alle Unterlagen den entsprechenden Akten zuzuführen und von anderen Orten zu löschen.

4. 16 Rehabilitation

Falsch- oder Fehlbeschuldigungen in Fällen sexualisierter Gewalt sind äußerst selten. Umso schwerwiegender sind die Auswirkungen für einen unter unbegründetem Verdacht stehenden Mitarbeitenden und die weitere Zusammenarbeit im Team. In der Praxis zeigt sich, wie schwierig es ist, unbegründete Vorwürfe aus der Welt zu schaffen, insbesondere bei Mitarbeitenden in pädagogischen Arbeitsfeldern.

Das Ziel einer Rehabilitation besteht darin, die Reputation einer fälschlich beschuldigten Person vollständig wiederherzustellen. Die Herausforderung besteht darin, den Verdacht so weit auszuräumen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der beschuldigten Person und den involvierten Personenkreisen wiederhergestellt werden kann. Zu Unrecht beschuldigte Personen leiden unter den Anschuldigungen und dem Misstrauen, welches ihnen entgegengebracht wird. Um keine Zweifel an der Unschuld aufkommen zu lassen, führen wir Rehabilitationen nur durch, wenn kein Fehlverhalten der beschuldigten Person erkennbar war. Rehabilitation umfasst alle

notwendigen Schritte, um darzulegen, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht gehandelt hat.

Alle in dem System, in welchem der Vorfall bekannt wurde, zugehörigen und verbundenen Personen benötigen Informationen und Transparenz über den aktuellen Sachverhalt. Es werden Möglichkeiten angeboten, alle relevanten Personen beim Aufarbeitungsprozess zu unterstützen. Hierzu können Supervision, Mediation oder Gemeindeberatung gehören. Das Ziel dieser Angebote ist es, das Vertrauensverhältnis wiederherzustellen. In diesem Schritt kommunizieren wir transparent mit der zu rehabilitierenden Person, informieren sie vorab über alle Schritte und berücksichtigen ihre Wünsche. Es kann vorkommen, dass eine Rehabilitation und der Wiederaufbau des Vertrauensverhältnisses im System scheitern. In solchen Fällen kann eine Versetzung der einzige Schritt sein, der zu einer Normalität im Arbeitsalltag führt. Auch die fälschlich beschuldigte Person kann sich eine Versetzung wünschen.

Aufarbeitung/Zuständigkeit

Aufarbeitung ist neben Prävention und Intervention einer der wichtigsten Schritte zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt. Wir möchten das Leid der Betroffenen anerkennen und aus den Fällen sexualisierter Gewalt lernen. Nur durch eine gründliche Aufarbeitung des Vorfalls sind wir in der Lage, ähnlichen Taten vorzubeugen.

Individuelle Aufarbeitung

Die Aufarbeitung erlebter sexualisierter Gewalt ist ein individueller Weg. Wir unterstützen Betroffene nach ihren Wünschen und in ihrem eigenen Tempo. Betroffene entscheiden selbst, welche Art von Unterstützung sie annehmen möchten. Wir bieten ihnen einen sicheren Rahmen innerhalb unserer kirchlichen Strukturen, um über ihre Erfahrungen zu sprechen und wir erkennen ihr Leid an. Wir bitten Betroffene um Feedback zum Interventionsprozess, nehmen ihre Antworten ernst und respektieren ihr Recht, nicht zu antworten. Zudem lernen wir von ihnen, um unsere Vorgehensweise kontinuierlich zu verbessern.

Institutionelle Aufarbeitung

Einen Fokus setzen wir auf die Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im jeweiligen System (zumeist eine Institution und deren Umfeld) und gehen der Frage nach: „Wie konnten diese Taten hier bei uns passieren und wie verhindern wir ähnliche Geschehnisse in Zukunft?“ Das Leitungsorgan erkennt in diesem Prozess seine Verantwortung für die Geschehnisse im System an. Bei diesem Aufarbeitungsprozess schätzen wir vor allem die Perspektive Betroffener und bieten ihnen aktiv die Möglichkeit, sich am Aufarbeitungsprozess zu beteiligen. Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die begünstigenden Faktoren, die sexualisierte Gewalt zugelassen haben, und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den Blick genommen. Wir wissen, dass wir nicht jeden Aufarbeitungsprozess selbständig leisten können und holen uns, wenn nötig, externe Unterstützung. Dabei versuchen wir je nach Bedarf wissenschaftliche, juristische oder fachliche Hilfe bei der Aufarbeitung zu bekommen. Wir wissen, dass wir nach einem Fall von sexualisierter Gewalt mit traumatisierten Institutionen zu tun haben und unterstützen diese in ihrem Heilungsprozess. In der Einrichtung reflektieren wir die Abläufe und fachlichen Standards. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse lassen wir in unser

Schutzkonzept einfließen. Wir führen Supervision in betroffenen Teams durch, leiten Maßnahmen ein, um diese zu stabilisieren, und stellen ihre Handlungsfähigkeiten wieder her. Wir erkennen die emotionale Betroffenheit der Mitarbeitenden an und helfen ihnen dabei, Unterstützungsangebote zu finden. Wir unterstützen auch bei der Aufarbeitung mit betroffenen Gruppen und holen uns hier fachkundige Hilfe. Wir begleiten altersgerecht bei der Bewältigung der emotionalen Prozesse. Kinder und Jugendliche, Eltern sowie Mitarbeitende benötigen unter anderem Unterstützung darin, das Geschehene begreifen zu können und zu erkennen, was dazu beigetragen hat, dass solche Taten möglich waren.

Gesellschaftliche Aufarbeitung

Wir versuchen nicht, sexualisierte Gewalt in unseren Strukturen zu verstecken. Wir möchten zu einem öffentlichen Bewusstsein für sexualisierte Gewalt beitragen. Wir kommunizieren das Ausmaß der sexualisierten Gewalt in unseren Strukturen ehrlich und machen unsere Haltung sowie unseren Umgang mit dem Thema deutlich. Wir hoffen, auf diese Weise eine Sensibilisierung zu erreichen, die betroffenen Personen das Navigieren in der Gesellschaft erleichtert und zusätzlich die Notwendigkeit flächendeckender Prävention verdeutlicht.

4.17 Kontakte Ansprechpersonen für Betroffene

Ansprechstellen in Fällen sexualisierter Gewalt

Kirchlich:

Meldestelle bei Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche

Telefon: 0521 594-381

E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche

Dr. Britta Jüngst

Mobil: 0151 57659323

Telefon: 0521 594-208 (Stephanie Gonschior, Sekretariat)

Seelsorge für Betroffene sexualisierter Gewalt im Ev. Kirchenkreis Herford

Name: Eva-Maria Schnarre

Telefon: 05221-2 46 48

05221-988-460

E-Mail: eva-maria.schnarre@kirchenkreis-herford.de

Nichtkirchliche Beratungsstellen in den Kirchenkreisen Herford und Vlotho:

Femina Vita

Höckerstraße 13

32052 Herford

Telefon: 05221/50622

E-Mail: mail@feminavita.de / www.feminavita.de

Kreis Herford - Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder
Amtshausstraße 4
32051 Herford
Tel. 05221/13-1638

Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt „Strohalm“
Schrakampstraße 6
32584 Löhne
Telefon: 05732 900 3812
E-Mail: v.cawalla@loehne.de

Digitale nichtkirchliche Beratungsangebote:

Hilfe-Portal sexueller Missbrauch
www.hilfe-telefon-missbrauch.de

Nummer gegen Kummer
Telefon: 116111
www.nummergegenkummer.de

Hilfetelefon Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
Telefon: 116 016
www.hilfetelefon.de

4.18 Beratungsstellen Beschuldigte

Seelsorge für Beschuldigte im Ev. Kirchenkreis Herford:

Name: Holger Kasfeld
Telefon: 05221 988-490
E-Mail: holger.kasfeld@kirchenkreis-herford.de

Man-o-Mann

man-o-mann Männer Beratung
Teutoburger Str. 106
33607 Bielefeld
Telefonen: 0521 / 68676
E-mail: kontakt@man-o-mann.de
www.man-o-mann.de

Kein Täter werden

Telefon: 0511 5328052
E-Mail: dunkelfeld.info@mh-hannover.de
www.kein-taeter-werden.de

Du träumst von ihnen

Beratungsstelle für Minderjährige
Telefon: 030 440 529 529
E-Mail: ppj-internet@charite.de
www.du-traeumst-von-ihnen.charite.de

5. Anhang

Protokoll: 1. Sitzung Interventionsteam bezüglich einer Meldung
nach §8 KGSsG am 01.01.2024

Anwesend: Superintendentin Mustermann, Leitung des Interventionsteam
Herr Musterfrau, Muster-Interventionsberatung

Entschuldigt: Michael Mustermann

Tagesordnung: 1. Protokoll
2. Thema X
3. Thema Y
4. Sonstiges

1. Protokoll: • Protokoll wurde einstimmig mit zwei Änderungen genehmigt.

2. Thema X: ...

3. Thema Y: ...

4. Sonstiges: ...

Verabredungen:

Thema	Verantwortlich

Themen nächster Termin:
Neuer Termin:
Für das Protokoll:

Erfassungsbogen bei Verdacht auf Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung



Sachdokumentation

Aufnahme der Meldung

Datum: _____ Uhrzeit: _____

Aufgenommen von (Name, Vornamen) _____

Angaben zur meldenden Person:

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Erreichbarkeit: _____

Arbeitsbereich, Sonstiges: _____

Angaben zur betroffenen Person:

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Handelt es sich um eine schutzbefohlene Person? ☐ Ja ☐ Nein

Alter: _____

Angaben zur beschuldigten Person:

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Alter: _____

Tätigkeit: ☐ Hauptamtlich ☐ Ehrenamtlich

Tätigkeitsbereich: _____

Angaben zum Sachverhalt

(Fakten, keine Bewertungen)

Was ist passiert?

Wann ist es passiert?

Wo ist es passiert?

Wie oft ist es vorgekommen?

Sind weitere Personen betroffen? Wenn ja, welche?

Gibt es Zeuginnen/Zeugen?

Weiterführende Grundlagen:

Interventionsleitfaden. Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen. Zu finden unter: https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/Download/Interventionsleitfaden_2023_11_02.pdf

Datenschutzgesetz der EKD (DSG.EKD), abrufbar unter: <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/26221>

Personalaktenrichtlinie, abrufbar unter: <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/35582#>

UBSKM: Aufarbeitung von sexueller Gewalt. abrufbar unter: Aufarbeitung von sexueller Gewalt in Deutschland und weltweit: <https://beauftragte-missbrauch.de>

Verhaltenskodex der Ev. luth. Marienkirchengemeinde Stift Berg zu Herford

Die Arbeit der Ev. luth. Marienkirchengemeinde Stift Berg zu Herford, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dies anerkennend beachte ich als Mitarbeitende*r, Mitwirkende*r, hauptamtliche Person und ehrenamtliche Person folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit allen Menschen.
2. Ich stehe dafür, individuelle Grenzen zu respektieren, die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung und Rolle als Mitarbeitende*r oder Mitwirkende*r im Hauptamt oder Ehrenamt bewusst.
3. Ich reflektiere meine eigene Rolle sowie Nähe- und Distanzverhältnisse regelmäßig, benenne eigene Grenzen klar und gehe offen und konstruktiv mit Kritik um. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
4. Ich verpflichte mich, für ein sicheres und ermutigendes Umfeld für alle Menschen in dem gemeindlichen Kontext zu sorgen; insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.
5. Ich stärke und fördere die Persönlichkeit, die Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
6. Ich handle verantwortungsvoll in Situationen mit Schutzbefohlenen und bespreche Situationen mit Personensorgeberechtigten und Sorge für Transparenz gegenüber Kolleg*innen und anderen Verantwortlichen. Situationen, die Intimität oder das Überschreiten persönlicher Schamgrenzen begünstigen, sind grundsätzlich zu unterlassen.
7. Ich nehme die Menschen in meinem direkten Arbeitsfeld wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich suche mir kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen von Vernachlässigung vermute.
8. Ich trete dafür ein, dass in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden. Wenn ich verbale, körperliche oder seelische Grenzüberschreitungen und/oder Gewalt wahrnehme, greife ich ein. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Beratung bei der Meldestelle oder bei den benannten Ansprechpersonen.²
9. Bei jeder Vermutung von grenzüberschreitendem Verhalten, innerhalb der Gemeinde werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Gemeinde vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle und dem Vorsitz des Presbyteriums¹.

Datum & Ort: _____

Unterschrift: _____

² Diese sind im Anhang des Schutzkonzeptes benannt. Besteht Unsicherheit oder wenn der Vorsitz direkt oder indirekt betroffen ist, ist zunächst die Meldestelle zu informieren; ob und wie der Vorsitz informiert wird, erfolgt in Abstimmung mit dieser.