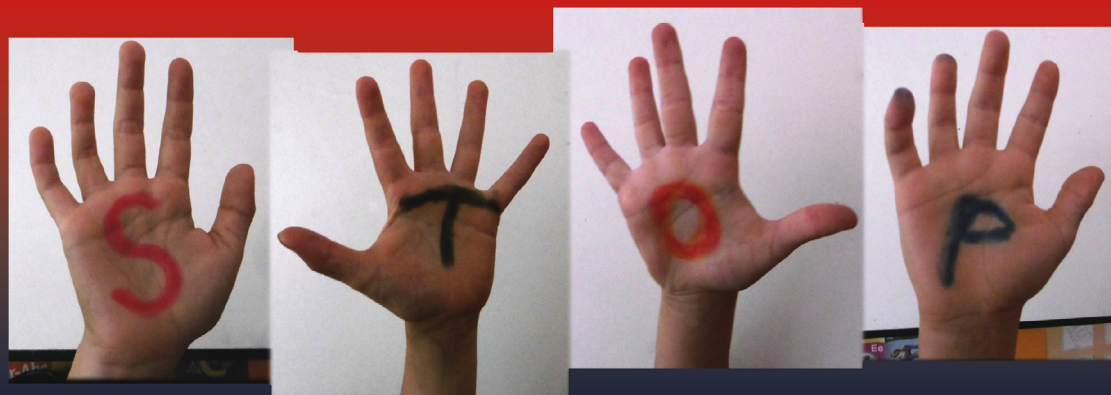


# Wirksame Prävention

Schutzkonzepte erfolgreich entwickeln

Eine Handreichung zum Rahmenschutzkonzept



Evangelisch-lutherische  
Landeskirche in Braunschweig



## Impressum

**Herausgeber:** Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, Landeskirchenamt Wolfenbüttel, Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt **Redaktion:** Referat für Kommunikation und Medien **Anschrift:** Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1, 38300 Wolfenbüttel, Tel. 05331-802145, [info@lk-bs.de](mailto:info@lk-bs.de), [www.landeskirche-braunschweig.de](http://www.landeskirche-braunschweig.de) **Layout:** Dirk Riedstra, 29320 Hermannsburg **Druck:** MHD Druck und Service GmbH, 29320 Hermannsburg

© Wolfenbüttel 2024

# Inhalt

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Rahmenschutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt                                                        | 5  |
| 2. Schritte auf dem Weg zum Schutzkonzept                                                                          | 33 |
| 3. Anleitung für den Fragenbogen zur Risiko- und Potentialanalyse                                                  | 38 |
| 4. Fragebogen zur Risiko- und Potenzialanalyse                                                                     | 41 |
| 5. Vorgehen bei Fällen sexualisierter Gewalt - Interventionsplan                                                   | 53 |
| 6. Aufarbeitung in Kirchengemeinden, Dienststellen oder Einrichtungen                                              | 60 |
| 7. Rehabilitation von Betroffenen                                                                                  | 62 |
| 8. Rehabilitation von falsch Beschuldigten                                                                         | 63 |
| 9. Kirchengesetz der Evangelisch-lutherischen Landeskirche<br>in Braunschweig zum Schutz vor sexualisierter Gewalt | 64 |
| 10. Adressen und Vernetzung mit Fachberatungsstellen                                                               | 74 |

# Einleitung

Die Landeskirche Braunschweig misst dem Schutz von Menschen vor sexualisierter Gewalt höchste Priorität bei. Deshalb hat sie verschiedene Präventionsbausteine entwickelt. Besondere Bedeutung erhalten in diesem Zusammenhang flächendeckende Schutzkonzepte.

In dieser Handreichung zur Erstellung von Schutzkonzepten finden Sie das Rahmenschutzkonzept der Landeskirche sowie zahlreiche Texte mit Formularen und Informationen, die die Erstellung von Schutzkonzepten unterstützen sollen. Alle Dateien und weiteres Material sind auch im Internet verfügbar: [www.praevention-lk-bs.de](http://www.praevention-lk-bs.de).

Wenn Sie Unterstützung bei der Erstellung von Schutzkonzepten brauchen oder Fragen zu dem Thema haben, wenden Sie sich bitte an die Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Landeskirche Braunschweig.

Gottfried Labuhn  
Diakon

# 1. Rahmenschutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

## 1. Ziel und Inhalt des Rahmenschutzkonzeptes

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept legt die Eckpunkte fest, innerhalb derer jeder Rechtsträger und jede Einrichtung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig ein eigenes individuelles Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt zu erstellen hat. Es dient der Umsetzung des Kirchengesetzes der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 6. Mai 2022 (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

## 2. Grundlagen

### a. Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?

Nach § 2 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201 a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233 a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

### b. Unser Ziel: Sexualisierter Gewalt keinen Raum geben

Nach der Präambel des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erwachsen aus dem christlichen Menschenbild die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfs- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Mitmenschen als

Geschöpfe Gottes anzunehmen, bedeutet deshalb, einen respektvollen, wertschätzenden und achtsamen Umgang mit anderen zu schaffen, zu pflegen und zu fördern.

Dazu gehört ein wohlbedachtes Verhältnis von Nähe und Distanz und die Wahrung persönlicher

Grenzen. Für unser tägliches Miteinander, für unser gemeinsames Leben und Arbeiten, bedeutet dies, umfassende Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Kirche ein sicherer Ort ist.

Prävention geht uns alle an. Nur, wenn der Schutz vor sexualisierter Gewalt, vor Grenzverletzungen über sexuelle Grenzüberschreitungen bis zu sexuellem Missbrauch, selbstverständlich ist, können Glauben und Vertrauen Bestand haben.

### **3. Zielgruppe und Geltungsbereich des Rahmenschutzkonzeptes**

Die Zielgruppe und der Geltungsbereich des Rahmenschutzkonzeptes entsprechen dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 6. Mai 2022.

Das Kirchengesetz umfasst den Schutz aller Menschen, die von kirchlichen Angeboten angesprochen werden, diese wahrnehmen oder in anderen Kontexten mit Kirche zu tun haben. Darüber hinaus zielt es auf den Schutz und den achtsamen, verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema sexualisierter Gewalt aller kirchlichen Mitarbeitenden – gleich ob diese ehrenamtlich, nebenberuflich oder hauptberuflich tätig sind. Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige (§ 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als Mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen (§ 4 Abs. 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

## **4. Voraussetzungen/Grundbestimmungen**

### **a. Schutzkonzeptentwicklung als partizipativer Prozess**

Die Entwicklungsprozesse von Schutzkonzepten sind grundsätzlich partizipativ zu gestalten. Neben der Leitung der kirchlichen Träger sollen je nach Arbeitsschwerpunkt haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, mit einbezogen werden. Es geht darum, ebenso die Perspektiven von z. B. Kindern, Jugendlichen, Eltern sowie von hilfs- und unterstützungsbedürftigen Menschen aufzunehmen und im Entwicklungsprozess der Schutzkonzepte zu berücksichtigen. Denn „Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten“.

### **b. Verortung von Schutzkonzepten**

In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig wird in Schutzkonzepte für Arbeitsbereiche, Dienststellen und Einrichtungen sowie in regionale Schutzkonzepte unterschieden.

Schutzkonzepte für Arbeitsbereiche, Dienststellen und Einrichtungen sollen die im Rahmenschutzkonzept aufgeführten Bausteine näher bestimmen und gewichten und die einzelnen Träger bei der Erstellung ihrer Schutzkonzepte unterstützen. Sie sollen möglichst umfassende Muster, Bausteine, Standards oder andere Hilfsmittel enthalten, mit deren Hilfe die Träger ihre jeweiligen Schutzkonzepte entwickeln und zusammenstellen können. Sind die Arbeitsbereiche oder Dienststellen selber Träger von Maßnahmen, müssen sie auch individuelle Schutzkonzepte für ihren Bereich erstellen. Zum Beispiel soll der Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit (Ajab) Schutzkonzepte für Freizeiten und Seminare erstellen, die andere Träger der Jugendarbeit auf ihre Angebote anpassen können. Gleichzeitig müssen vom Ajab Schutzkonzepte für eigene Veranstaltungen und Angebote entwickelt werden.

Dort, wo auf Grund nichtkirchlicher rechtlicher Bestimmungen Schutzkonzepte bestehen, müssen keine zusätzlichen Schutzkonzepte erstellt werden, sofern die bestehenden Schutzkonzepte den Schutz vor sexualisierter Gewalt in angemessener Weise berücksichtigen (z. B. Kitas). In den Schutzkonzepten für Arbeitsbereiche und Dienststellen sind die zugehörigen Gremien mit einzubeziehen. Das betrifft sowohl die lan-

deskirchlichen Gremien (z. B. Landessynode), die Propsteigremien (z. B. Propsteisynode) und die Gemeindegremien (z. B. Kirchenvorstand).

**Schutzkonzepte sind insbesondere für folgende Arbeitsbereiche, Dienststellen und Einrichtungen zu erstellen:**

Kinder- und Jugendarbeit

- Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit
- Kirche mit Kindern
- Offene Kinder- und Jugendarbeit
- Arbeit mit Konfirmand\*innen
- Kirchliche Schulkindbetreuung
- Familienzentren

Kirchenmusik einschl. Posaunenwerk und Domsingschule

Seelsorge

- Gefängnis-, Krankenhaus-, Altenheim-, Notfallseelsorge
- Telefonseelsorge

Beratung

- Ev. Ehe-, Lebens- und Krisenberatung
- Pastoralpsychologie

Bildung

- Ev. Familienbildungsstätten
- Theologisches Zentrum
- Arbeitsbereich Religionspädagogik und Medienpädagogik
- Ev. Erwachsenenbildung
- Kirchliche Personalförderung
- Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen
- Predigerseminar (Stichpunkt Mentoren und Vikar\*innen)
- Kita-Fachberatung

## ■ Stiftung Ökumenisches Lernen

Dienststellen

### ■ Landeskirchenamt einschl. Archiv

### ■ Verwaltungsstellen

## **Regionale Schutzkonzepte**

Die Erstellung von regionalen Schutzkonzepten bedeutet, dass jede Propstei, jede Kirchengemeinde oder jeder Gestaltungsraum Schutzkonzepte für die eigene Arbeit entwickelt.

In der Regel obliegt die Erstellung eines Schutzkonzeptes den Kirchengemeinden als kirchliche Rechtsträger. Wenn die Kooperationen in den Gestaltungsräumen sehr eng sind, kann es aber auch Sinn ergeben, die Schutzkonzepterstellung auf der Ebene der Gestaltungsräume anzusiedeln. Bei Gestaltungsräumen wäre auch eine Splittung möglich. So könnten zum Beispiel die Kirchengemeinden in einem Gestaltungsraum das Konzept für die Räumlichkeiten vor Ort bearbeiten. Das Konzept für die Angebote in allen Bereichen des Gestaltungsraumes könnten übergemeindlich für die Angebote des Gestaltungsraumes erarbeitet werden. Es ist nur wichtig, dass es für jeden kirchlichen Ort bzw. jedes kirchliche Angebot ein Schutzkonzept gibt.

## **5. Risiko- und Potenzialanalyse**

Die Schutzkonzeptarbeit jedes Trägers beginnt mit der Betrachtung der eigenen Arbeitsfelder und Zielgruppen. Jeder kirchliche Träger hat seine vorhandenen Strukturen, Konzepte, Kulturen, Umgangsformen sowie Arbeitsfelder und Arbeitsabläufe dahingehend zu prüfen, inwiefern sie das Vorkommen von sexualisierter Gewalt gegenüber Mitarbeitenden sowie gegenüber denjenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, begünstigen können. Auch die Strukturen externer Dienstleistungen sind in die Prüfung einzubeziehen.

Er untersucht, inwieweit im Falle eines Verdachts für das Vorliegen sexualisierter Gewalt Beschwerdestrukturen vorhanden sind (Risikoanalyse).

In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob in der jeweiligen Institution bereits Strukturen, Maßnahmen oder Konzepte zum Schutz vor sexuali-

sierter Gewalt vorhanden sind, die in die Entwicklung des Schutzkonzeptes einbezogen werden können (Potenzialanalyse).

Nach der Analyse möglicher Gefährdungen ist zu prüfen, inwieweit konzeptionelle und strukturelle Verbesserungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind.

Eine erneute Risikoanalyse soll in regelmäßigen Abständen von etwa 5 Jahren erfolgen. Zudem muss sie immer dann durchgeführt werden, wenn sich Arbeitsfelder und Angebote verändern und wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kam. Nur so kann die Passgenauigkeit der Schutzkonzepte für die jeweilige Einrichtung oder das Arbeitsfeld gewährleistet werden.

Anlagen:

- Siehe Seite 33 - Schritte auf dem Weg zum Schutzkonzept
- Siehe Seite 38 - Anleitung für den Fragebogen zur Risiko- und Potenzialanalyse
- Siehe Seite 41 - Fragebogen zur Risiko- und Potenzialanalyse

## **6. Bausteine von Schutzkonzepten**

### **6.1. Leitbild**

Die Verantwortung einer Einrichtung oder Organisation für den Schutz vor sexualisierter Gewalt sollte im Leitbild oder der Satzung verankert werden. Dabei sollte betont werden, dass es um den Schutz aller Menschen geht, unabhängig von sozialer oder kultureller Herkunft oder Behinderung.

#### **Beispieltext für ein Leitbild**

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen und hat Würde, die nicht abgesprochen werden kann. In unserer Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung, Dienststelle) wollen wir diese Würde achten. Wir verschließen nicht die Augen vor der Tatsache, dass dort, wo Menschen einander begegnen, immer das Risiko für Verletzungen und

Grenzüberschreitungen besteht. Dies gilt auch für unsere kirchlichen Räume und Arbeitsfelder.

Wir bieten Menschen sichere Räume, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wissen, dass zwischen Menschen immer wieder Gewalt entsteht, in sichtbaren ebenso wie in verborgenen Formen. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für den Schutz vor Gewalt gegenüber uns anvertrauten Personen, allen Mitarbeitenden und allen, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder mit uns in Kontakt stehen.

Wo dieser Schutz nicht gelingt, es zu Grenzüberschreitungen und Gewalterfahrungen kommt, werden wir es nicht verschweigen, sondern angemessen reagieren. Es ist unsere Verantwortung, Beschwerden ernst zu nehmen und schnell und transparent darauf zu reagieren. Der Schutz der Betroffenen hat dabei die höchste Priorität.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

## **6.2. Ausgestaltung von Nähe und Distanz – Verhaltenskodex**

Ein Verhaltenskodex dient Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können. Die Regeln und Verbote zielen auf den Schutz vor sexuellem Missbrauch und schützen zugleich die Mitarbeitenden vor falschem Verdacht. Der Verhaltenskodex sollte nicht von der Leitung vorgegeben oder von anderen Einrichtungen unverändert übernommen werden, sondern unter Beteiligung der Mitarbeitenden entwickelt werden. Er kann auch als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag gestaltet werden, um ein Höchstmaß an Verbindlichkeit herzustellen. Ähnliche Ziele werden mit der Selbstverpflichtungserklärung verfolgt, in der sich Mitarbeitende durch Unterschrift zur Einhaltung verschiedenster Aspekte, die Kinderrechte und Kinderschutz umsetzen, verpflichten.

### **Vorschlag für einen Verhaltenskodex**

Die Arbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen mir anvertrauten Menschen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft. Für sämtliches Handeln sind Respekt, Wertschätzung, Vertrauen und die Achtung persönlicher Grenzen bestimmend.

1. Ich achte und schütze die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Ich Sorge dafür, dass Menschen Kirche als einen sicheren Ort erleben.
2. In meiner Rolle und Funktion als Mitarbeitender habe ich eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der ich jederzeit verantwortlich umgehe.  
Ich gehe als Mitarbeitender keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.
3. Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen mir anvertrauter Menschen werden von mir wahrgenommen, respektiert und verteidigt.
4. Ich schaffe und erhalte in meiner Arbeit ein sicheres und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen. In meiner Arbeit will ich Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung unterstützen. In kirchlichen Angeboten sollen jungen Menschen die Möglichkeiten geboten werden, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Ich unterstütze Kinder und Jugendliche auf dem Weg der Identitätsbildung, auch in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität.
5. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, gewalttätiges und diskriminierendes Verhalten. Ich trage dazu bei, dass durch mein Tun oder Unterlassen weder sexualisierte Gewalt, noch Vernachlässigung, verbale, seelische, körperliche, spirituelle und strukturelle Gewalt möglich werden.
6. Ich bin in meiner Kommunikation respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch im digitalen Raum. Ich nehme

*sexualisierte Sprache und verbale Grenzüberschreitungen wahr, unterlasse sie selbst und mache andere darauf aufmerksam.*

- 7. Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der\*des anderen.*
- 8. Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen steht an erster Stelle. Wenn ich Grenzüberschreitungen durch andere in meiner Tätigkeit bemerke, ziehe ich professionelle Unterstützung und Hilfe hinzu und wende mich ggf. an die Verantwortlichen auf der Leitungsebene.*
- 9. Ich unterstütze eine Atmosphäre, in der auf Fehlverhalten hingewiesen werden kann. Ich bin selbst auf grenzüberschreitende Verhaltensweisen durch mich ansprechbar und unterstütze andere, indem ich sie auf ihr Verhalten hinweise.*
- 10. Der Interventionsplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig ist mir bekannt.*

Der Verhaltenskodex gilt für die Punkte 1 und 3-10 entsprechend für Mitarbeitende untereinander.

### **6.3. Verhaltensregeln für den digitalen Raum**

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder, um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Unter Cybergrooming ist das gezielte Ansprechen Minderjähriger über das Internet mit dem Ziel, sexuelle Kontakte anzubahnen, zu verstehen. Unter Cybermobbing versteht man die Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung von Personen mithilfe von Kommunikationsmedien, beispielsweise über E-Mails, Websites, Foren, Chats und Communities. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anver-

trauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Telefonnummer. Denn: Die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen hauptberuflichen Mitarbeitenden und Verantwortlichen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Telefonnummer zur Verfügung.
- Die Telefonnummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Arbeitsbereich, Einrichtung) dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die
- Bestimmungen des Datenschutzgesetzes der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Landeskirche wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. E-Mail-Verteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

#### **6.4. Partizipation**

Partizipation von jungen Menschen und anderen angesprochenen Personengruppen ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes.

Partizipation bedeutet: Menschen, die eine Entscheidung betrifft, werden an der Entscheidungsfindung und – umsetzung beteiligt. Dazu gehört Mitbestimmung und Mitwirkung.

Bezogen auf das Schutzkonzept bedeutet das: Immer dann, wenn Menschen in ihrer körperlichen und psychischen Integrität von Entscheidungen betroffen sind, sind sie so zu beteiligen, dass sie in ihrer Selbstbestimmung unverletzt bleiben und Selbstwirksamkeit erleben.

Als Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung, Dienststelle) beteiligen wir die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv. In unserer Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung, Dienststelle) gibt es strukturelle Hierarchien und Machtgefälle. Diese machen wir transparent. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Bedürfnissen, Ideen und Impulsen unserer Mitglieder (Klienten, etc.) umgehen, streben wir ein Miteinander auf Augenhöhe an.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, sodass Perspektiven und Bedürfnisse aller Raum haben. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber unterschiedlichen Standpunkten und Vorstellungen. Wir grenzen uns allerdings von sogenannten Meinungen ab, die geeignet sind, Menschen zu diskriminieren und ihre Würde zu verletzen.

Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen und, wo das nicht möglich ist. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was wir erreichen

wollen und wie sie daran mitwirken können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung.

Partizipation findet auf allen Ebenen kirchlichen Handelns statt:

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

## **6.5. Personalverantwortung**

Personalverantwortung wird wahrgenommen...

- ... auf sämtlichen Ebenen: Landeskirche, Propsteien, Gestaltungsräume, Kirchengemeinden und sämtlichen kirchlichen Einrichtungen (kirchliche Rechtsträger).
- ... zur Wahrnehmung von Leitungsverantwortung können weitere Personen hinzugezogen werden, die Leitungsverantwortung kann nicht delegiert werden. So kann zum Beispiel die Aufgabe der Einsichtnahme von Führungszeugnissen von Ehrenamtlichen in den Propsteien an die geschäftsführenden Jugenddiakone delegiert werden. Verantwortlich dafür, dass das auch passiert sind aber weiterhin die Pröpst\*innen.
- ... indem in Stellenausschreibungen oder im Einstellungsgespräch auf Gewaltschutz und einem geltenden Verhaltenskodex hingewiesen wird.
- ... indem Bewerber\*innen im Einstellungsgespräch standardisierte Fragen zu Gewaltschutz gestellt werden. Zeigt die Person sich offen für die präventiven Ansätze in dieser Einrichtung? Welche Erfahrungen gab es in vorherigen Arbeits- oder Betätigungsfeldern?
- ... indem Führungskräfte die Erstellung von Schutzkonzepten in ihrem Verantwortungsbereich initiieren.
- ... indem verpflichtende Schulungen für Mitarbeitende organisiert werden und die Teilnahme aller Mitarbeitenden überprüft wird.

- ... indem vor Beginn des Ehrenamts oder vor Stellenbeginn die\*der Interessent\*in das Schutzkonzept der Kirchengemeinde/Einrichtung erhält und verdeutlicht wird, dass das Konzept verbindlich umgesetzt wird.
- ... indem bei Neueinstellungen und zu Beginn eines Ehrenamts ein erweitertes Führungszeugnis verlangt wird. Dazu gehört die Klärung, wie die Vorgänge der Einsichtnahme für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende geregelt sind und, wie die datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt sind.
- ... indem während der Ausübung des Haupt- und Ehrenamtes in regelmäßigen Abständen ein Erweitertes Führungszeugnis zur (Wieder-) Vorlage verlangt wird.
- ... indem bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt unverzüglich im Rahmen des gültigen Interventionsplanes eingegriffen wird. Dazu gehört auch die Wahrnehmung der Meldepflicht von Fällen begründeten Verdachts bei der Fachstelle Prävention unserer Landeskirche und die Mitarbeit im Krisenteam.

## **6.6. Beschwerdemanagement**

Jede Einrichtung oder jeder Arbeitsbereich sollte über funktionierende Beschwerdeverfahren verfügen und Ansprechpersonen benennen, an die sich Kinder, Jugendliche, betroffene Erwachsene, Fachkräfte und Eltern auch im Fall eines Verdachtes auf sexuelle Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung wenden können.

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt vor unprofessionellem Handeln und/oder bewusstem Fehlverhalten.

Ein wichtiger Teil eines solchen Beschwerdeverfahrens ist die Etablierung einer offenen Fehlerkultur, die es erlaubt, Kritik zu äußern und Irritationen offen anzusprechen.

Die Haltung gegenüber Beschwerden ermöglicht eine rechtfertigungs-freie Perspektive auf die hinter einer Beschwerde liegenden Bedürfnisse.

- **Beschwerden werden als konstruktive Verfahren von allen Beteiligten akzeptiert und genutzt.**

- Alle sind über das Beschwerdeverfahren informiert und kennen die Verfahrensweisen.
- Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsvoll und reflektiert mit ihrer Rolle, mit Macht und ihrer Einflussnahme um.
- Alle kennen ihre Rechte und die Möglichkeit zur Beteiligung und Beschwerde und werden dazu aufgefordert und ermutigt.

Beschwerdewege sind gekennzeichnet von:

- Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht, wenn sie anonym bleiben möchte.
- Sanktionsfreiheit für die Person, die die Beschwerde einreicht.
- Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet.
- Einerzeitnahen Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, bekannt ist.
- Einfachheit des Beschwerdeweges.

### **6.7. Schulung und Fortbildung für Mitarbeitende**

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass alle kirchlichen Mitarbeitenden für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter\*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt, sind alle hauptberuflichen und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet. Nur wenn allen Mitarbeitenden das nötige Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt und Missbrauch vermittelt wird, können sie dessen Relevanz durchdringen und die nötige Sensibilität entwickeln. Ein Ziel von Fortbildungen ist es, die Beschäftigten dahingehend zu befähigen, ihrer Rolle als Schützende gezielter wahrnehmen zu können. Deshalb sollen alle Mitarbeitenden an den Präventionsschulungen teilnehmen. Das schließt auch Verwaltungsangestellte, Küster\*innen, Hausmeister\*innen, Reinigungspersonal und andere ein.

Gelungene Fortbildungen steigern die Motivation der Beschäftigten, die Entwicklung eines Schutzkonzeptes mitzutragen.

So wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Präventionsschulungen sind integrierter Teil der Juleica-Ausbildungen, die in den Propsteien und Gemeinden angeboten werden.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden nehmen an Schulungen teil, die durch die Landeskirchlichen Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Der/die Präpst\*in stellt für seine/ ihre Propstei sicher, dass mindestens einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region angeboten werden. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle Prävention, Intervention, Aufarbeitung sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich geschehen. Neue Mitarbeitende sollen innerhalb des ersten Jahres geschult werden. Bereits tätige Mitarbeitende werden Zug um Zug geschult. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist den Leitungsverantwortlichen (geschäftsführende Pfarrpersonen, Präpst\*innen, Einrichtungsleitungen) die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Über die landeskirchliche Fachstelle Prävention wird über die jeweils aktuellen Schulungen informiert. Die geschäftsführende Person der Kirchengemeinde, des Gestaltungsraumes, der Propstei ist verantwortlich für das Dokumentieren der Teilnahme und das Erinnern an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden

hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dieser Person Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

### **6.8. Präventions- und Informationsangebote für Zielgruppen**

Es ist wichtig, in kirchlichen Angeboten und der kirchlichen Bildungsarbeit, je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu integrieren.

Das Thema Nähe, persönliche Grenzen, achtsamer Umgang und Hilfen im Notfall soll im Alltag immer wieder neu diskutiert werden. Es ist in diesem Zusammenhang empfehlenswert, wenn kirchliche Einrichtungen – im Rahmen ihrer Ressourcen und beispielsweise in Kooperation mit anderen Trägern (Beratungsstellen) – informative Angebote für unterschiedliche Ziel- und Altersgruppen machen (Kinder, Jugendliche, Eltern etc.). Diese könnten sowohl Wissensvermittlung über Grenzverletzungen, als auch Anregungen für Präventionsmöglichkeiten beinhalten. Diese Themen könnten zum Beispiel im Konfirmand\*innenunterricht bearbeitet werden.

Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppen und Art des Trägers.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen bedarf einer vertieften Aufmerksamkeit. Dabei sollen folgende Ziele verwirklicht werden:

- **Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit innerhalb des Trägers und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.**
- **Schutzbefohlene sind sprachfähig, sie können sich ausdrücken. Sie kennen zum Beispiel die Bezeichnung der Geschlechtsorgane.**
- **Schutzbefohlene kennen ihre Rechte. Das sind unter anderem:**
  - **Gleichheit** - Alle Menschen haben die gleichen Rechte. Keine Person darf benachteiligt werden.
  - **Freie Meinungsäußerung und Beteiligung** - Alle Menschen haben das Recht bei allen Fragen, die sie betreffen, mitzubesimmen und zu sagen, was sie denken.

- **Schutz vor Gewalt** – Jede Person hat das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung.
- **Besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung** – Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung, damit sie aktiv am Leben teilnehmen können.
- Schutzbefohlene können ihren Körper und ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen und Anliegen wenden können.
- Schutzbefohlene haben ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.
- Schutzbefohlene haben ein Verständnis für die Regeln, wissen, wieso es wichtig ist die Regeln zu respektieren und werden dazu angehalten Regeln einzuhalten.

**Achtung:** Die Aspekte Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind bei Minderjährigen nicht nur im Hinblick auf die Schutzbefohlenen selbst relevant, sondern auch für deren Sorgeberechtigten. Auch dies gilt es, konzeptionell zu verankern.

### **6.9. Sexualpädagogisches Konzept**

Der informierte und adäquate Umgang mit der Auseinandersetzung von Kindern und Jugendlichen mit ihrer Sexualität ist ein wichtiges Thema für die kirchliche Kinder- und Jugendarbeit. Ein sexualpädagogisches Konzept ist daher auch in Einrichtungen mit Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeauftrag wichtig (z. B. in Kitas). Es dient u. a. der Information von Mitarbeiter\*innen in Einrichtungen und bietet Sicherheit und Handlungsfähigkeit im Arbeitsalltag.

In Bezug auf die Präventionsarbeit unterstützt ein sexualpädagogisches Konzept vor allem die Stärkung des Selbstbewusstseins sowie die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit junger Menschen und Kinder beim Thema

Sexualität, indem sie lernen, über schwierige Themen oder grenzverletzende Situationen zu sprechen.

Ein sexualpädagogisches Konzept beinhaltet zudem Richtlinien zum Umgang der Kinder und Jugendlichen miteinander sowie Regeln zwischen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im gemeinsamen Miteinander. Wie im vorherigen Punkt bereits beschrieben, gibt es die Verantwortung von Sorgeberechtigten für die sexuelle Bildung und Aufklärung von Kindern und Jugendlichen. Für Angebote, in denen Aufklärung passiert, sind entsprechende Einverständniserklärungen einzuholen.

Kontaktdaten von einer Fachkraft für Angebote in dem Bereich finden sich im Anhang unter Adressen oder im Downloadbereich der Webseite [www.praevention-lk-bs.de](http://www.praevention-lk-bs.de)

#### **6.10. Vernetzung mit Fachberatungsstellen**

Gemeinden und kirchliche Träger sollten geklärt haben, an wen sich Kinder und Jugendliche oder Mitarbeitende wenden können, wenn sie eine Grenzverletzung oder sexualisierte Gewalt erlebt oder beobachtet haben. Das soll für die Zielgruppen auffindbar veröffentlicht und somit so niedrigschwellig wie möglich sein.

Wenn Mitarbeitende sich unsicher sind, ob das, was sie beobachtet haben, gravierend genug ist und wie sie damit umgehen sollen, sollten sie wissen, mit wem sie sich beraten können. In der Kindertagesstättenarbeit und der Kinder- und Jugendarbeit sind regional »insoweit erfahrene Fachkräfte« (IseF) in Beratungsstellen bekannt, die kontaktiert werden. Ebenso steht die landeskirchliche Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung zur Beratung zur Verfügung. Auch bundesweit tätige Hotlines können von Fachkräften kontaktiert werden (s. Anlage - Adressen von Beratungsstellen).

In den meisten Landkreisen gibt es Fachberatungsstellen für Betroffene sexualisierter Gewalt und für Fachkräfte. Viele Jugendämter bieten Bera-

tung zu dem Thema an. Obwohl es regionale Zuordnungen gibt, können fast alle Beratungsstellen auch von Personen kontaktiert werden, die nicht zu dem normalen Einzugsgebiet der Beratungsstelle gehören.

Unabhängig von einem konkreten Anlass sind die Vernetzung und die Zusammenarbeit jedes kirchlichen Trägers mit einer für das Thema „Sexualisierte Gewalt“ spezialisierten Beratungsstelle/Fachstelle in der Region sinnvoll. Es können Absprachen zur Unterstützung bei Fortbildungen und Informationsveranstaltungen sowie auch zur Erarbeitung von Präventionsmaßnahmen getroffen werden.

Die Kinderschutzzentren und spezialisierten Fachstellen sowie viele Erziehungs- und Familienberatungsstellen freier, öffentlicher und auch kirchlicher Träger, das Jugendamt oder der Allgemeine Sozialer Dienst (ASD) und die Polizei bieten Beratungen zu diesem Thema an.

Siehe Adressenliste Seite 74 ff

### **6.11. Interventionsplan**

5Bei einem Vorfall dient der Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen. Das professionelle Handeln wird durch klare Regelungen vorgegeben, wodurch alle Beteiligten Handlungssicherheit erfahren und die Sicherheit der betroffenen Personen (wieder) hergestellt werden kann. Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, muss unmittelbar gehandelt werden (vgl. Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 6 Abs. 1 Pkt. 3).

Im Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt müssen die drei unterschiedlichen Handlungsebenen in Blick genommen werden:

- die Ebene der Betroffenen (und deren Umfeld)
- die Ebene der Einrichtung
- die Ebene der beschuldigten Person(en)

Zudem können wir drei Arten von Fallkonstellationen unterscheiden:

- 1) Sexualisierte Gewalt, die durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende begangen wird.
- 2) Sexualisierte Gewalt, von der Personen in der Organisation berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat oder stattfindet.
- 3) Sexualisierte Gewalt unter Teilnehmenden oder Besuchern in der Organisation (Zielgruppen kirchlicher Angebote).

In allen Fällen mit begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Verstoß gegen das Abstinenzgebot besteht Meldepflicht bei der landeskirchlichen Fachstelle (Meldestelle). In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig ist die Meldestelle in die Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung integriert. Das Abstinenzgebot bedeutet, dass es keine sexuellen Kontakte von Mitarbeitenden zu Menschen geben kann, in denen besondere Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse bestehen (§ 4 Abs. 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

Im Falle eines begründeten Verdachtes von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren, steht das Kindeswohl an erster Stelle. In diesen Fällen ist eine Gefährdungseinschätzung bezüglich des Kindeswohls gemäß § 8a SGB VIII mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft vorzunehmen.

Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (z. B. Pfarrer\*in), so liegt die Fallverantwortung immer im Referat 10 (Personalreferat) des Landeskirchenamtes. Das betrifft auch Personen, die bereits im Ruhestand sind.

Der Interventionsplan regelt unter anderem Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Bei gemeldeten Fällen wird ein Interventionsteam im Landeskirchenamt gebildet. Die Fachstelle Prävention ist für die Bildung des Interventionsteams verantwortlich.

Der Interventionsplan regelt auch, wer dem Interventionsteam angehören soll. Im Plan ist das Vorgehen im Krisenfall festgelegt. Entsprechend der

Art der Meldung gibt es unterschiedliche Handlungsschritte.

Durch das Interventionsteam kommt es zeitnah zu einer Klärung der Vermutung/des Verdachtes.

Der Schutz von Betroffenen soll schnellstmöglich sichergestellt werden. Betroffene können sich an innerkirchliche oder externe Stellen wenden. Bei begründetem Verdacht kann ein arbeitsrechtliches Handeln erforderlich sein.

Es ist wichtig, dass angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten aktiviert werden.

Alle Handlungsschritte des Interventionsteams sind zu dokumentieren. Nach der Intervention, entsprechend dem Interventionsplan, muss immer eine Aufarbeitung und gegebenenfalls eine Rehabilitierung erfolgen (Siehe Kapitel Aufarbeitung).

Der Interventionsplan sieht ganz konkret Aussagen vor zu:

#### **Festlegungen im Vorfeld:**

- a. Ansprechpersonen der kirchlichen Träger, an die sich Betroffene sowie Personen im Fall eines Verdachtes auf Vorliegen von sexualisierter Gewalt wenden können.
- b. Konkretisierung des Meldeverfahrens und der Meldepflicht für die betreffende Einrichtung.
- c. Festlegung der Zusammensetzung eines Interventionsteams.
- d. Benennung externer Fachstellen und Vernetzung.
- e. Standardisierte Verfahren der Kommunikation, Dokumentation und Aufbewahrung.

#### **Festlegungen der Vorgehensweisen im Verdachtsfall:**

- a. Beachtung von Schutzinteressen der betroffenen Personen.
- b. Handlungsanweisungen für vage Verdachtsfälle.
- c. Handlungsplan für weitere Verdachtsfälle.
- d. Einberufung eines Interventionsteams.
- e. Information und Vernetzung mit externen und weiteren Stellen.
- f. Prüfung arbeitsrechtlicher, kirchenrechtlicher und anderer Konsequenzen.

- g. Kommunikation mit Dritten, Fürsorgepflicht.
- h. Umgang mit Datenschutz, Öffentlichkeit und Medien.

### **Nachsorge und Aufarbeitung des Vorfalles:**

- a. Unterstützung der Betroffenen.
- b. Nachsorge in der Institution.
- c. Nachsorge im Umfeld.
- d. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.
- e. Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes.

Siehe Seite 53 – Interventionsplan: Vorgehen bei Fällen sexualisierter Gewalt

Siehe Seite 56 – Interventionsplan Schaubild

## **7. Öffentlichkeitsarbeit**

Die Öffentlichkeit soll über die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Fällen von sexualisierter Gewalt informiert werden. Das beste Schutzkonzept hilft nichts, wenn nach der Fertigstellung niemand davon weiß und es nicht in die alltägliche Arbeit einbezogen wird.

Außerdem hat Öffentlichkeitsarbeit selbst eine präventive Funktion. Es soll deutlich werden: Die Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung, Dienststelle) stellt sich aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt. Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert für das Thema. Sie setzen sich für den Schutz aller Menschen in ihren Kontexten ein.

Die Ziele der Öffentlichkeitsarbeit sind damit:

- Das Leitbild als Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege sind allen Zielgruppen der Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung, Dienststelle) bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen (wie Schulungen, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Präventionsbausteine), ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten und die Ansprechpersonen, informiert.

- Das Engagement der Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung, Dienststelle) zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kanäle und Medien kommuniziert.

Die Webseite sollte dauerhaft folgende Inhalte (Kontent) enthalten:

- das Leitbild des Schutzkonzeptes,
- der Verhaltenskodex und die Regelungen für den digitalen Raum,
- Informationen zu den Ansprechpersonen für Betroffene sexualisierter Gewalt (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um das Beschwerdemanagement,
- die Kontaktdaten der Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung für den Umgang, mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig,
- Beschreibung der Präventionsmaßnahmen.

Weitere mögliche Kanäle, Medien und Formate der Öffentlichkeitsarbeit: soziale Medien,

- Schaukasten/Plakate,
- Elternbriefe,
- Informationen für Zielgruppen (z. B. Konfikurs, Jugendarbeit, Familien- und sonstige Freizeiten),
- Pressemitteilungen (z. B. nach einer Präventionsschulung oder nach Verabschiedung des Schutzkonzeptes),
- Gemeindebrief,
- Gremien.

Fälle sexualisierter Gewalt können sehr schnell eine eigene Kommunikationsdynamik entwickeln. Deshalb ist es sinnvoll für Verantwortliche sich mit dem Referat für Kommunikation und Medienarbeit in Verbindung zu setzen oder an anderer Stelle professionelle Hilfe für die Öffentlichkeitsarbeit zu suchen.

## 8. Aufarbeitung

Aufarbeitung hat in aktuellen Diskussionen um sexualisierte Gewalt unterschiedliche Schwerpunkte.

- a Individuelle Aufarbeitung für einzelne Betroffene durch die Niedersächsische Anerkennungskommission (s. § 9 und § 10 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt). Dabei geht es unter anderem um die Anerkennung/Unterstützung von »Altfällen«.
- b Wissenschaftliche Aufarbeitung, z. B. durch das EKD-Forschungsprojekt Forum oder regionale oder organisationsbezogene Einzelstudien (s. § 11 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).
- c Institutionelle Aufarbeitung: Ziehung der Konsequenzen aus Prävention und Aufarbeitung durch Prüfung vorhandener Präventionsmaßnahmen und die (Weiter-) Entwicklung von Schutzkonzepten. Des Weiteren sollen die unter Punkt a und Punkt b bekannt gewordenen Fälle und Ergebnisse in einer unabhängigen Kommission reflektiert werden, wie demnächst in einer Aufarbeitungskommission in den niedersächsischen Landeskirchen. Es geht darum, die Prozesse und Strukturen so zu verändern, dass sexualisierte Gewalt verhindert werden kann.
- d Aufarbeitung von Vorfällen in einzelnen Kirchengemeinden, Dienststellen oder Einrichtungen.  
In diesem Punkt liegt die Herausforderung für die konkrete Arbeit vor Ort. Dabei ist zunächst zwischen Nachsorge und Aufarbeitung zu unterscheiden.

Spätestens nach Abschluss der akuten Phase einer Fallbearbeitung oder Krisenintervention muss sich die Aufmerksamkeit auf die Nachsorge richten:

- **Betroffene und anderweitig beteiligte Personen benötigen ggf. juristische Beratung, Seelsorge oder therapeutische Beratung, die sie eventuell eigenständig nicht organisieren oder finanzieren können,**

- Einrichtungen, in denen sexualisierte Gewalt oder grenzverletzendes Fehlverhalten stattgefunden hat, sind zum Teil starken Belastungen ausgesetzt, die ggf. Supervision, ein Mediationsverfahren, Organisationsentwicklungsmaßnahmen und weitere fachliche Begleitung erfordern (Anlage – Institutionelle Aufarbeitung),
- zu Unrecht beschuldigte Personen haben einen Anspruch auf Rehabilitation und Betreuung (Anlage – Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten),
- Angehörige von überführten Täter\*innen benötigen Zuspruch und Beratung,
- langfristig gehören zur Nacharbeit auch die Prüfung vorhandener Präventionsmaßnahmen und die Weiterentwicklung von Schutzkonzepten. Mit der sich anschließenden Aufarbeitung ist der Anspruch verbunden, Lehren aus einem Fall für die zukünftige Weiterarbeit zu ziehen. Hierfür ist es nötig, zu verstehen, welche Voraussetzungen unter Umständen dazu geführt haben, dass ein Übergriff stattfinden konnte. Hierfür braucht es auf allen Ebenen die Offenheit, sich ggf. auch persönliche oder strukturelle Fehler einzugestehen und mit fachlicher Unterstützung beispielsweise wissenschaftliche Aufarbeitungsprozesse und die Evaluation von Verfahren einzuleiten.
- Nur auf diese Weise können zukunftsorientierte und nachhaltige Veränderungen in die Wege geleitet werden.

#### **Anlagen:**

Siehe Seite 60 – Aufarbeitung in Gemeinden und Organisationen

Siehe Seite 62 – Rehabilitation von Betroffenen

Siehe Seite 63 – Rehabilitation von falsch beschuldigten Personen

## **9. Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt**

Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig hat eine Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Landeskirche eingerichtet.

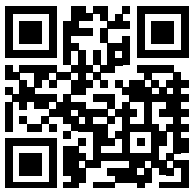
Mitarbeitende der Fachstelle arbeiten in Zusammenarbeit mit externen Partner\*innen als Ansprechpersonen für Betroffene sexualisierter Gewalt und unterstützen Betroffene bei der Antragstellung auf Anerkennungsleistungen und in weiteren Anliegen in Zusammenhang mit diesem Thema.

Die Fachstelle ist zugleich Ansprechstelle und Meldestelle (§ 7 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

Als Meldestelle nimmt die Fachstelle Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt entgegen, wahrt die Vertraulichkeit der Identität hinweisgebender Personen und sorgt dafür, dass notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden. Als Ansprechstelle berät die Fachstelle bei Bedarf die jeweilige Leitung in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen. Sie unterstützt kirchliche Stellen bei der Präventionsarbeit, insbesondere bei der Implementierung und Weiterentwicklung von institutionellen Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf Strukturen nach, die sexualisierte Gewalt begünstigen können. Außerdem unterstützt die Fachstelle die kirchlichen Stellen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes.

Die Meldestelle und die Ansprechstelle sind dem Schutz Betroffener verpflichtet und nehmen eine betroffenenorientierte Haltung ein. Sie sind verpflichtet, Hinweisen auf Strukturen nachzugehen, die sexualisierte Gewalt begünstigen können. Sie nehmen ihre Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr.

Die Fachstelle ist dem Referat 10 im Landeskirchenamt angegliedert.



Weitere Infos: [www.praevention-lk-bs.de](http://www.praevention-lk-bs.de)

Siehe Seite 64 – Kirchengesetz der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

## 10. Evaluation des Rahmenschutzkonzeptes

Die Inhalte dieses Rahmenschutzkonzeptes werden durch die Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig auf notwendige Änderungen und Ergänzungen nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Praxiserfahrungen im kirchlichen Bereich geprüft.

Spätestens nach Ablauf von fünf Jahren ist das Rahmenschutzkonzept zu evaluieren.

Im Fall notwendiger Anpassungen schlägt die Fachstelle den verantwortlichen Stellen die erforderlichen Änderungen vor.

## 11. Literatur/Quellen

Bei der Erstellung des Rahmenschutzkonzeptes konnte mit Vorlagen aus anderen evangelischen Landeskirchen gearbeitet werden.

Wir danken allen Landeskirchen, die uns erlaubt haben einzelne Abschnitte und Arbeitsblätter in dieses Schutzkonzept zu übernehmen.

**Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern:** *Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt*

**Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck:** *Werkbuch - Wege gegen sexualisierte Gewalt – Zur Kultur der Grenzachtung*

**Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland:** *Handreichung Schutzkonzepte. Kirche gegen sexualisierte Gewalt*

**Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg:** *Rahmenschutzkonzept der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Prävention von sexualisierter Gewalt*

**Evangelische Kirche im Rheinland:** *Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland*

**Evangelisch-Lutherische Kirche Sachsens:** *Aktiv gegen Gewalt. Rahmen-*

*schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.- Luth. Landeskirche Sachsens*

**Evangelische Landeskirche in Württemberg:** Handlungsleitfaden - Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg



#### **Kein Raum für Missbrauch**

Gute Informationen für die Erstellung von Schutzkonzepten finden sich auf der Webseite: <https://kein-raum-fuer-missbrauch.de/>, die über die unabhängige Beauftragte der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs verantwortet wird.



#### **Podcast ein bis zwei**

Informationen und Wissen vermittelt auch der Podcast ein bis zwei,

<https://beauftragte-missbrauch.de/mediathek/podcast-einbiszwei/uebersicht-podcast-einbiszwei>

der ebenfalls die über die unabhängige Beauftragte der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs verantwortet wird.

## 2. Schritte auf dem Weg zum Schutzkonzept

Folgende Schritte sollten auf dem Weg zu einem Schutzkonzept gegangen werden.

### 1. Beschluss

Im betreffenden Leitungsgremium das Thema Prävention sexualisierter Gewalt auf die Tagesordnung setzen und einen Beschluss fassen,

- dass ein Schutzkonzept entwickelt wird,
- wer dafür zuständig ist,
- für welche Einheit es entwickelt werden soll (z. B. Kirchengemeinde, Gestaltungsraum, Propstei, Einrichtung)
- und wie der Prozess der Schutzkonzeptentwicklung partizipativ gestaltet werden kann.

### 2. Gründung der Arbeitsgruppe

Gründen Sie eine Arbeitsgruppe zum Thema Schutzkonzeptentwicklung mit Mitgliedern aus relevanten Arbeitsbereichen (z. B. Jugendarbeit, Besuchsdienst) und der jeweils zuständigen Mitarbeitendenvertretung. Überlegen Sie, ob Sie sich zusammen mit anderen Kirchengemeinden oder Einrichtungen gemeinsam auf den Weg machen wollen.

Eine Bereicherung der Schutzkonzeptarbeit kann es auch sein, wenn Sie Fachkräfte aus der Umgebung anfragen, um den Prozess zu moderieren oder Bausteine nach Absprache auszuarbeiten. Als hilfreich hat sich erwiesen, dass eine Person in der Arbeitsgruppe die Projektleitung übernimmt und Kontakt zur Fachstelle für Absprachen und Klärungen hält.

### 3. Schulung der Arbeitsgruppe

Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe sollen Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt haben, also im Vorfeld an einer Präventionsschulung teilgenommen haben.

Sie können sich auch mit anderen Arbeitsgruppen in der Propstei vernetzen, um eine Schulung mit der Fachstelle Prävention in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig zu organisieren.

Termine für Präventionsschulungen anderer Propsteien unserer Landes-

kirche finden sie auf der Webseite [www.praevention-lk-bs.de](http://www.praevention-lk-bs.de). Grundsätzlich sind die hier veröffentlichten Schulungen für alle Teilnehmenden offen. In der Regel gibt es keine Beschränkung der Teilnehmerzahl.

#### **4. Prozess öffentlich machen**

Informieren Sie Ihre Gemeinde oder Einrichtung darüber, dass Sie sich auf den Weg gemacht haben, ein Schutzkonzept zu erarbeiten.

#### **5. Grundsätzliche Vereinbarungen**

Beim ersten Treffen der AG klären Sie den organisatorischen Rahmen und beantworten für sich folgende Fragen:

- In welchem Rhythmus treffen wir uns?
- Welches Material brauchen wir für die nächsten Treffen?
- Welche Fragen müssen noch vorab geklärt werden?
- Welche Unterstützung benötigen wir?

#### **6. Risiko- und Potentialanalyse**

Führen Sie unter Beteiligung relevanter Zielgruppen eine Risiko- und Potentialanalyse durch.

Nutzen Sie hierfür den Fragebogen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und/oder andere passende Methoden für die unterschiedlichen Zielgruppen.

#### **7. Erarbeitung der Bausteine des individuellen Schutzkonzeptes – ein Vorschlag fürs Vorgehen**

- Im Rahmenschutzkonzept sind bereits Bausteine für Leitbild, Verhaltenskodex, Interventionsleitfaden, Aufarbeitung, Rehabilitation vorhanden. Machen Sie sich mit diesen vertraut und übernehmen Sie sie ggf. in Ihr Schutzkonzept.
- Bringen Sie in Erfahrung, welche Bausteine darüber hinaus bereits erstellt wurden, machen Sie sich mit diesen vertraut und übernehmen Sie sie in Ihr Schutzkonzept. Wenn Sie das Schutzkonzept für

eine Propstei erstellen, achten Sie besonders auf die Bausteine, die Sie als Propstei für alle Kirchengemeinden bearbeiten, und erstellen Sie diese zuerst.

- Weitere Bausteine-Texte finden sich auf der Webseite der Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt
- Halten Sie für die Erarbeitung der Bausteine Ihre Ergebnisse aus der Risiko- und Potentialanalyse bereit. Sie werden sie bei der Weiterarbeit brauchen.
- Legen Sie den Schwerpunkt bei der Erarbeitung darauf, zu überlegen, wie Sie die einzelnen Bausteine durch konkrete Maßnahmen in den Alltag übertragen können. Hierbei ist ein wichtiger Leitgedanke: Die Maßnahmen, die Sie beschreiben, sollen realitätsnah und für Ihre Rahmenbedingungen alltagstauglich sein. Ziehen Sie hierbei auch immer die Ergebnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse zu Rate. Was muss getan werden, um bei den Fragen des Fragebogens zu einem „Ja“ zu kommen?
- Legen Sie für Ihre Maßnahmen Themenwächter\*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest. Priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die Sie leicht umsetzen können.
- Nutzen Sie auch weiterhin die Unterstützung und Beratung durch die Fachstelle.
- Nachdem Sie alle Bausteine erstellt haben, überprüfen Sie ein letztes Mal die Ergebnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse: Welche Ergebnisse wurden noch nicht bei der Erstellung der Bausteine berücksichtigt? Was muss noch in weitere konkrete Maßnahmen münden? Ergänzen Sie auch diese Maßnahmen in Ihrer Liste.

## **8. Überprüfung und Abnahme des Schutzkonzeptes durch die Fachstelle**

Nachdem das Schutzkonzept fertiggestellt worden ist, setzen Sie die Fachstelle davon in Kenntnis und schicken dieser Person das fertige Schutzkonzept zu. Diese überprüft Ihr Konzept und berät Sie, falls noch letzte

Anpassungen nötig sind. Wichtige Kriterien bei der Überprüfung sind:

- Alle im Handbuch beschriebenen Bausteine sind im Schutzkonzept vorhanden.
- Alle relevanten Personen (z.B. Ansprechpersonen) sind berufen und benannt.
- Alle Formulare sind im Schutzkonzept enthalten und ausgefüllt.
- Das Schutzkonzept ist sprachlich sensibel formuliert.

## **9. Beschluss im entsprechenden Leitungsgremium**

Sobald Ihr Schutzkonzept fertig überprüft wurde, muss es im entsprechenden Leitungsgremium beschlossen werden.

## **10. Veröffentlichung von relevanten Bausteinen des Schutzkonzeptes**

Schutzkonzepte sind nicht für die Schublade gedacht, sondern müssen in der alltäglichen Praxis umgesetzt werden. Daher müssen jetzt die Mitarbeitenden, die uns anvertrauten Menschen und die Öffentlichkeit informiert werden (siehe Baustein Öffentlichkeitsarbeit). Überlegen Sie, wie und wo relevante Bausteine Ihres Schutzkonzeptes präsentiert werden.

## **11. Umsetzung des Schutzkonzeptes**

Die Erstellung eines Schutzkonzeptes endet nicht mit dem Beschluss und seiner Veröffentlichung. Die vereinbarten Maßnahmen müssen in die Praxis umgesetzt und gelebt werden. Erst dann entwickelt das Schutzkonzept seine präventive Wirkung.

## **12. Überprüfung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes**

Was heute für die Gemeinde oder Einrichtung passend ist, kann zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr gelten. Daher muss das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden, im Regelfall alle fünf Jahre.

**Ausnahme:** Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde oder in der Einrichtung muss das Schutzkonzept als Teil der Auf-

arbeitung zeitnah überprüft und angepasst werden, vor allem hinsichtlich (noch) nicht berücksichtigter Risikofaktoren.

Aus: Handbuch Schutzkonzeptentwicklung der Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern ([https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc\\_61\\_Risiko\\_und\\_PotentialAnalyse](https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc_61_Risiko_und_PotentialAnalyse))

### 3. Anleitung für den Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse

Das Ziel des Fragebogens ist, sich die aktuelle Situation in der Kirchengemeinde/Gestaltungsraum oder in der Propstei (des kirchlichen Rechtsträgers) zu vergegenwärtigen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Er kann als Ist-Stand-Bestimmung betrachtet werden und verdeutlicht, welche Ressourcen (Potentiale) im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind und an welchen Punkten gearbeitet werden sollte (Risiken). Gleichzeitig kann er auch immer wieder als Überprüfung genutzt werden.

Wichtige Vorüberlegung:

Die AG Steuerung/ Schutzkonzepte des Gestaltungsraums/ der Propstei sollte sich überlegen:

#### Allgemein:

- Welche Zielgruppen sollen zusätzlich zur AG mit eingebunden werden, bzw. durch wen werden sie in der AG repräsentiert?
- Brauchen einzelne Zielgruppen eine andere oder eine ergänzende Methode? (z.B. auf Grund des Alters oder weil nur ein bestimmter Teilbereich analysiert werden soll)

#### Zum Fragebogen:

- Müssen Fragen noch angepasst, weggelassen, hinzugefügt oder konkretisiert werden?
- Welche Personen-/Zielgruppen sollen sich wo und wie mit dem Fragebogen beschäftigen?
- Wer übernimmt die Moderation/Anleitung für die Bearbeitung des Fragebogens?
- Wie werden die Ergebnisse zusammengeführt?

## Wie konkret mit dem Fragebogen arbeiten?

1. **Lesen:** Teilen Sie den Fragebogen an alle Beteiligten aus und geben Sie Zeit zum Lesen.
2. **Einschätzung:** Jede Person beantwortet den Fragebogen für sich selbst.
3. **Austausch:** Kommen Sie über Ihre Antworten ins Gespräch. Finden Sie konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis, woran Sie die Beantwortung festmachen.

Achten Sie auf eine vertrauensvolle Atmosphäre und einen geschützten Rahmen (Machen Sie im Vorfeld noch einmal auf Gesprächsregeln aufmerksam).

**Konkret:** Vergleichen Sie die Antworten miteinander. Arbeiten Sie an diesem Punkt mit einem neuen, leeren Fragebogen. Sollte es zu einer gleichen Antwort der Gruppe kommen, tragen Sie diese auf den neuen Fragebogen ein. Falls Sie zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen, ist die Antwort auf „Nein“ zu setzen.

→ Der Fragebogen mit den zusammengeführten Antworten ist in Kombination mit den Ergebnissen der Methoden, die Sie für verschiedene beteiligte Zielgruppen genutzt haben, die Grundlage für die Weiterarbeit.

## Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse führt zu einer grundsätzlichen Sensibilisierung zu den Themen und Fragestellungen, die Schutzkonzept bearbeitet werden sollen. Einige Frageblöcke können aber auch konkret auf die entsprechenden Bausteine von Schutzkonzepten übertragen werden. Bei der Erarbeitung ihres Schutzkonzeptes orientieren sie sich an den hier aufgeführten Schritten.

## Weitere Schritte bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes

1. Orientieren Sie sich bei der Erstellung des Schutzkonzeptes an der vorgegebenen Gliederung aus dem Rahmenschutzkonzept, Abschnitt sechs, Bausteine von Schutzkonzepten, Punkt 6.1 - 6.11).

2. Beschreiben Sie unter den jeweiligen Überschriften die für Sie wichtigen Inhalte.
3. Übertragen Sie alle wichtigen Inhalte, die Sie in der Analyse als Potential schon festgelegt hatten in das Schutzkonzept. Überprüfen Sie die Maßnahmen und übernehmen Sie diejenigen, die verstetigt werden sollen unter den jeweiligen Überschriften ins Schutzkonzept.
4. Priorisierung und Maßnahmen: Bei der Erstellung priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die sie leicht umsetzen können.
5. Was muss getan werden, um in allen Punkten der Risiko- und Potenzialanalyse zu einem „Ja“ zu kommen bzw. wie können erkannte Risiken durch Regelungen transparent gemacht werden? Beschreiben Sie dazu konkrete Maßnahmen, die Sie im Schutzkonzept festhalten. Dabei wird es Maßnahmen geben, die regelmäßig durchgeführt werden müssen (z.B. Schulungen) und welche, die nach einmaliger Bearbeitung einer wiederkehrenden Überprüfung bedürfen (z.B. Interventionsplan).
6. Legen Sie Themenwächter\*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest.

Wenn Sie die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt haben, sind Sie einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu Ihrem individuellen Schutzkonzept gegangen.

Weitere Materialien und Arbeitshilfen sind in der Entwicklung und werden auf der Webseite durch die Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt zur Verfügung gestellt.

Aus: Handbuch Schutzkonzeptentwicklung der Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern ([https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc\\_61\\_Risiko\\_und\\_PotentialAnalyse](https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc_61_Risiko_und_PotentialAnalyse))

## 4. Fragebogen zur Risiko- und Potenzialanalyse

### Zielgruppen & Angebote

Welche Angebote gibt es für verschiedene Zielgruppen in der Gemeinde/ im Gestaltungsraum?

Bitte tragen Sie in die folgende Tabelle die bei Ihnen konkret stattfindenden Angeboten für die jeweilige Zielgruppe.

*Arbeit mit Kindern (z.B. Kindergottesdienst, Kinderfreizeit, Kinderbibel-tag, Kinderbetreuung...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Konfirmand\*innen (z.B. Konfikurs, Konfifreizeit, ...) <sup>1</sup>*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Jugendlichen (z.B. Jugendgruppe, Jugendausschuss, Zeltlager, Freizeiten, Mittagsbetreuung, Aktionen mit Teamer\*innen...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

---

<sup>1</sup> Je nach Situation in Ihrer Gemeinde vor Ort können Sie im Schutzkonzept die Arbeit mit Konfirmand\*innen & Jugendlichen zusammen denken oder sie als eigenständige Arbeitsbereiche betrachten.

*Arbeit mit Erwachsenen (z.B. Gemeindefreizeiten, Gremienarbeit, Erwachsenenbildung...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Familien (Familiencafé, Familienfreizeiten...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Generationsübergreifende Angebote (z.B. Gottesdienste, Chor, Arbeit mit Geflüchteten...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Senior\*innen (z.B. Seniorennachmittage, Besuchsdienst...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde/im Gestaltungsraum?

|                                      | Ja | Nein |
|--------------------------------------|----|------|
| Kinder unter 7 Jahren                |    |      |
| Kinder unter 14 Jahren               |    |      |
| Jugendliche unter 18 Jahren          |    |      |
| Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf   |    |      |
| Menschen mit Behinderungen           |    |      |
| Menschen in Seelsorgesituationen     |    |      |
| Menschen in Beratungssituationen     |    |      |
| Menschen mit Hilfebedarf             |    |      |
| Menschen mit psychischen Belastungen |    |      |
|                                      |    |      |

Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe

## Räumlichkeiten<sup>2</sup>

|                                                                                                                                                                                                       | Ja | Nein |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?                                                                                                                    |    |      |
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (z.B. Zugang zu Toiletten, Kellern und Dachböden, Bereiche auf dem Grundstück)?                                                               |    |      |
| Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?                                                                                                                                         |    |      |
| Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?                                                                                                                                                            |    |      |
| Ist das Grundstück oder das Gebäude unbemerkt betretbar?                                                                                                                                              |    |      |
| Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Küster*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)? |    |      |
| Gibt es Mitarbeitende, die regelmäßig alleine in den Räumen der Gemeinde arbeiten?                                                                                                                    |    |      |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?                                                                               |    |      |
| Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?                                                                                                                        |    |      |
| Gibt es die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Benutzung von Toiletten (ggf. Duschmöglichkeiten)?                                                                                                 |    |      |
| Sind bei Gemeindeübernachtungen oder anderen Maßnahmen mit Übernachtungen die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich Teilnehmende geschützt waschen oder duschen können?                              |    |      |

<sup>2</sup> Beim Punkt Räumlichkeiten gilt aus sprachlichen Gründen nicht die grundsätzliche Ja-/Nein-Logik des Fragebogens.

## Regeln

|                                                                                                                                        | Ja | Nein |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Gibt es eine Hausordnung?                                                                                                              |    |      |
| Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?                                                  |    |      |
| Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/im Gestaltungsraum die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen? |    |      |
| Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?                                                                       |    |      |
| Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?                                                            |    |      |
| Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?                                                         |    |      |

## Umgang mit Nähe und Distanz

|                                                                                                                                                                                             | Ja | Nein |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Gibt es transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang mit den Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?           |    |      |
| Haben die Mitarbeitenden transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang der Mitarbeitenden untereinander, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?       |    |      |
| Wird das Abstinenzgebot (§4 Abs 3) aus dem Präventionsgesetz gegenüber den Mitarbeitenden thematisiert und eingehalten?                                                                     |    |      |
| Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?                                                 |    |      |
| Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/Kindern/Jugendlichen transparent gemacht?                                                                                 |    |      |
| Wird deutlich gemacht, in welcher Rolle sich die Menschen begegnen?                                                                                                                         |    |      |
| Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?                                                                                     |    |      |
| Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzbaren Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?                            |    |      |
| Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)? |    |      |
| Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?                                                                                              |    |      |

## Kommunikationskultur

|                                                                                                                                                                                   | Ja | Nein |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen? |    |      |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur unter den Mitarbeitenden <sup>3</sup> (z.B. in Leitungsrunden, Teams)?                                                       |    |      |
| Gibt es unter den Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?                                                                                                           |    |      |
| Reden die Mitarbeitenden vorwiegend miteinander und nicht übereinander?                                                                                                           |    |      |
| Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?                                                                                                                               |    |      |
| Pflegen die Mitarbeitenden einen achtsamen und von Wertschätzung geprägten Umgang?                                                                                                |    |      |

<sup>3</sup> Unter dem Begriff Mitarbeitende sind alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden gemeint, sofern sie nicht explizit einzeln benannt werden.

## Beschwerdemöglichkeiten

|                                                                                                                                                         | Ja | Nein |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?                                                                                          |    |      |
| Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?                                                                           |    |      |
| Sind diese Beschwerdemöglichkeiten für schutzbedürftige Gruppen klar erkennbar und niedrigschwellig genug, so dass sie im Alltag genutzt werden können? |    |      |
| Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?                                                                       |    |      |
| Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?                                        |    |      |
| Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?                                                    |    |      |

## Fehlerfreundlichkeit in Teams<sup>4</sup>

|                                                                                                                                            | Ja | Nein |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Gibt es eine Fehlerfreundlichkeit dahingehend, dass Fehler in den jeweiligen Teams angesprochen und als Lernchance wahrgenommen werden?    |    |      |
| Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?                            |    |      |
| Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten? |    |      |
| Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?                                               |    |      |

## Mitarbeitenden - Personalmanagement

|                                                                                                                                                        | Ja | Nein |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?              |    |      |
| Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?                                      |    |      |
| Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt? |    |      |
| Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?                                    |    |      |
| Gibt es ein transparentes und kommuniziertes Verfahren zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse?                                            |    |      |

<sup>4</sup> Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Gestaltungsräumen vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/Projekten/Maßnahmen...

## Organisations- und Entscheidungsstruktur

|                                                                                                                  | Ja | Nein |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?              |    |      |
| Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?                                                          |    |      |
| Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?       |    |      |
| Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbeziehung der Menschen, die sie betreffen) getroffen? |    |      |
| Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?                                                           |    |      |
| Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/zu betreuenden Personen zuständig ist?      |    |      |

## Prävention von sexualisierter Gewalt

|                                                                                                                                                              | Ja | Nein |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Sind Präventionsbeauftragte für die jeweilige Struktur und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet?                                                       |    |      |
| Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen, die für alle Mitarbeitenden klar kommuniziert werden?                                                    |    |      |
| Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?                                               |    |      |
| Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?                                                                                  |    |      |
| Hat die Kirchengemeinde/die Propstei/die Landeskirche einen Verhaltenskodex?                                                                                 |    |      |
| Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/Maßnahmen/beim Neueinstieg in die Rolle)? |    |      |
| Gibt es zielgruppengerechte präventive Bildung für die schutzbedürftigen Gruppen?                                                                            |    |      |

## Interventionspläne

|                                                                                                                                            | Ja | Nein |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Gibt es klare und verbindliche Verfahrensabläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?                                                 |    |      |
| Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt? |    |      |
| Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?                                                                     |    |      |
| Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?                                                                            |    |      |

## Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

|                                                                                                                                        | Ja | Nein |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?                                               |    |      |
| Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?                                                                     |    |      |
| Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzen-wahrenden Umgang mit Körperlichkeit?                         |    |      |
| Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)? |    |      |
| Haben die Mitarbeitenden Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung?                                                               |    |      |
| Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?                                                   |    |      |

## Öffentlichkeitsarbeit

|                                                                                                                                                                                                            | Ja | Nein |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?                                                                       |    |      |
| Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?                                                                                               |    |      |
| Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?                                                                                     |    |      |
| Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinden/des Gestaltungsraums Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus? |    |      |

## Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt

|                                                                                                                               | Ja | Nein |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Hat sich die Gemeinde/die Propstei im eigenen Leitbild zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert?                           |    |      |
| Ist die Positionierung in der Außendarstellung (Homepage, etc.) der Gemeinde/des Gestaltungsraums wahrnehmbar, bzw. sichtbar? |    |      |

Aus: Handbuch Schutzkonzeptentwicklung der Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern ([https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc\\_61\\_Risiko\\_und\\_PotentialAnalyse](https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc_61_Risiko_und_PotentialAnalyse))

## 5. Vorgehen bei Fällen sexualisierter Gewalt – Interventionsplan

### Vorgehen bei Verdachtsfällen

Wenn ehrenamtliche oder hauptberufliche Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt haben, gilt folgendes Verfahren:

Ehrenamtliche Mitarbeitende wenden sich an Hauptberufliche, mit denen sie zusammenarbeiten. Gerade jüngere Ehrenamtliche können damit überfordert sein, mit Fällen sexualisierter Gewalt umzugehen und sollten die Verantwortung dafür an Hauptberufliche weitergeben, sofern diese nicht verdächtigt werden oder involviert sind. Werden hauptberufliche Mitarbeitende verdächtigt oder sind sie involviert, müssen sich Ehrenamtliche direkt an die Fachstelle für Prävention wenden.

### Einschätzung eines Verdachts

Wenn Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, sollen sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Fachstelle wenden. Die Beratung kann auch anonymisiert erfolgen. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht. Einschätzungen von Verdachtsfällen können auch bei insoweit erfahrenen Fachkräften in den Landkreisen oder bei unabhängigen Beratungsstellen (Siehe Seite 74 - Adressenliste) eingeholt werden.

### Meldepflicht

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (hauptberuflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Fachstelle Prävention (Meldestelle) nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Die Fach-, bzw. Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen. Dort werden alle erforderlichen Daten, Schil-

derungen und Angaben aufgenommen und sowohl zur Bearbeitung, als auch zu statistischen Zwecken erfasst.

### **Kontaktdaten der Melde- und Ansprechstelle**

Diakon Gottfried Labuhn

Telefon: 0 53 31/802-145

Mobil: 01512 2234588

E-Mail: praevention@lk-bs.de

### **Postanschrift**

Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt  
Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig  
Dietrich-Bonhoeffer-Str. 1  
38300 Wolfenbüttel

### **Interventionsteam**

Bei gemeldeten Fällen wird ein Interventionsteam im Landeskirchenamt gebildet. Die Fachstelle Prävention ist für die Bildung des Interventionsteams verantwortlich.

Information an das Landeskirchenamt über:

- Fachstelle (offizieller Meldeweg)
- Personalreferat
- Rechtsreferat
- Landesbischof

Das Interventionsteam der Landeskirche Braunschweig besteht aus verantwortlichen Personen aus den folgenden Bereichen:

- Fachstelle Prävention
- Rechtsabteilung
- Personalabteilung
- Verantwortliche\*r vor Ort (Propst\*Pröpstin/geschäftsführende Pfarrperson)
- Fachverantwortliche/r Mitarbeiter\*in

Je nach Verdachtskonstellation erweitert um:

- eine im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft
- Person aus der zuständigen Fachabteilung
- Leitung des Arbeitsbereiches Kinder- und Jugendarbeit

Die Fachstelle informiert die beteiligten Stellen über das Vorliegen einer Meldung eines Vorfalls oder eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt und ruft nach Rücksprache mit der Personalabteilung zeitnah das Interventionsteam zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, bei Minderjährigen zur Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, zur Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen.

Das Interventionsteam hat die Fürsorgepflicht für die betroffene Person und ggf. die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht im Rahmen des Dienst-, bzw. Arbeitsrechts für die\*den beschuldigte\*n Mitarbeiter\*in der Landeskirche Braunschweig zu berücksichtigen.

### **Interventionsplan bei sexualisierter Gewalt**

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen durch eine\*n Mitarbeitende\*n der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, wenden sich Mitarbeitende an die Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt.

Selbstverständlich können sich auch Personen, die selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind, an die Fachstelle wenden. Der/die angesprochene Mitarbeiter\*in der Fachstelle ruft nach Einschätzung der Dringlichkeit und nach Rücksprache mit der Personalabteilung das Interventionsteam zusammen.

Wenn eine minderjährige Person betroffen ist, nimmt das Interventionsteam mit einer im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft eine Gefährdungseinschätzung vor, falls das vor Ort noch nicht geschehen ist, und erstellt

mit dieser den Schutzplan gemäß § 8a SGB VIII. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind umzusetzen. Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Der Schutz der betroffenen Person hat Priorität. Bei minderjährigen Betroffenen werden die Personensorgeberechtigten umgehend über den Verdacht und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet wäre. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung, u.a. durch die Ansprechpersonen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der\*dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts, bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere, wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) heraus zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. In besonders schweren Fällen oder, wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. „Verdachtskündigung“ in Frage kommen.

Eine Verdachtskündigung erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz.

Die Gefährdungseinschätzung, der Interventionsplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

## Vorgehensweisen des Interventionsteams

- Darstellung der Vermutung/des Verdachts/der Beobachtung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen: Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII. Dabei Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung von Maßnahmen, deren Umsetzung und Zuständigkeiten zum Schutz des betroffenen Kindes, des\*der betroffenen Jugendlichen oder des\*der betroffenen Person.
- Bei minderjährigen Betroffenen: Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- Entscheidung über eine Suspendierung des\*der Mitarbeitenden
- Prüfung der Möglichkeit Strafanzeige zu erstatten
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Dem\*der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung im Verfahren zur Verfügung gestellt.
- Das Unterstützungsbedürfnis (psychologisch, seelsorgerlich) aller beteiligten Personen ist im Blick zu haben.
- Verbindliche Vereinbarung über das weitere Vorgehen.

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen in der Mitarbeiterschaft oder durch eine\*n Mitarbeitende\*n gegenüber erwachsenen Klient\*innen oder anderen Personen entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, der Interventionsablauf wird jedoch entsprechend angewendet.

Auch nicht mehr justiziable Fälle ab einem begründeten Verdacht sollen gemeldet werden und werden unter Berücksichtigung der Wünsche der betroffenen Person in der Fachstelle bzw. im Interventionsteam bearbeitet.

*Erarbeitet nach einem Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR).*

# Interven

## Verhalten bei Vorfällen sexualisier

### Vorfall/ Verdacht auf sexualisierte Gewalt außerhalb der Institution

|    |                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Zeichen erkennen, Ruhe bewahren, Informationen aufnehmen                                          |
| 2. | Meldung bei der Fachstelle Prävention<br>Weiteres Vorgehen in Absprache mit der Fachstelle        |
| 3. | Beobachtung dokumentieren                                                                         |
| 5. | Information des/der Pröpst*in, bzw. des der Vorgesetzten                                          |
| 6. | Gespräch mit den Eltern wenn der Schutz des Kindes/ des Jugendlichen dadurch nicht gefährdet wird |

- Von Beginn an Schutz von Betroffenen Personen gewährleisten
- Dokumentation aller Schritte und Entscheidungen über den gesamten Prozess der Krisenintervention
- Professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Blick haben

# Interventionsplan

## Interpersoneller Gewalt oder im Verdachtsfall

Vorfall/ Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Institution

- Tat geht von Mitarbeiter\*in aus
- Tat geht von externer Person (Teilnehmende, Besucher o.ä.) aus

|    |                                                          |
|----|----------------------------------------------------------|
| 1. | Zeichen erkennen, Ruhe bewahren, Informationen aufnehmen |
| 3. | Meldung bei der Fachstelle Prävention                    |
| 4. | Beobachtung dokumentieren                                |
| 5. | Information des/der Präpst*in, bzw. des der Vorgesetzten |

*Im Landeskirchenamt wird entsprechend des Interventionsplan agiert.  
Ggf. Einberufung eines Krisenstabs durch die Fachstelle Prävention*

- Von Beginn an Schutz von Betroffenen Personen gewährleisten
- Dokumentation aller Schritte und Entscheidungen über den gesamten Prozess der Krisenintervention
- Professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Blick haben

## 6. Aufarbeitung in Kirchengemeinden, Dienststellen oder Einrichtungen

Kommt es in einer Gruppe der Kirchengemeinde (z.B. Kinder- oder Jugendgruppe, Ferienfreizeit, Kindergarten, Chor) zu einem Verdacht eines grenzübergreifenden Verhaltens oder zu einem sexuellen Übergriff, so gibt es neben den Primärbeteiligten (Betroffene und Täter\*innen) noch andere Menschen, die von diesem Vorfall betroffen sind. Schnell zieht das Kreise. Vermutungen und Parteinahme werden oft nicht offen aus- oder angesprochen. Dazu verbreiten sich Gerüchte und Emotionen. Ein solcher Vorfall wird entweder für möglich gehalten, nach dem Motto »Ich habe das ja schon immer gedacht, wie konnten wir uns so täuschen lassen?« oder völlig abgelehnt: »Das kann (bei uns) überhaupt nicht sein.« Durch diese Widersprüche und das Dilemma, zugleich für Betroffene und für den\*die [mutmaßliche] Täter\*in sorgen zu wollen, können Systeme gespalten oder zerrissen werden.

Mögliche Reaktionen sind denkbar: »Das soll auf keinen Fall nach außen getragen werden« (Sprechverbot; Vorrang des Organisationsschutzes vor dem Schutz der Betroffenen).

Man kann sich einen Missbrauch in der eigenen Gemeinde nicht vorstellen. Zugleich entstehen Schuldzuweisungen und ein großes Misstrauen der Organisation gegenüber. Gefühle von Wut, Angst, Enttäuschung, Trauer, Hilflosigkeit, Scham, Verleugnung sind zu spüren. Das bisher funktionierende System steht unter Schock und ist ebenfalls traumatisiert oder irritiert.

Wahrscheinlich kann nur mit externer Organisationsberatung (Gemeindeberatung) den betroffenen Gruppen und Gremien bei der Aufarbeitung geholfen werden. Der Prozess ist notwendig, um wieder handlungs-, arbeits- oder beziehungsfähig zu werden.

- Eine soziale Verarbeitung erfolgt leichter, wenn die Menschen vor Ort ...
- ... den unterschiedlich Betroffenen ihre eigene Stimme, Geschichte und Deutung lassen;
  - ... ihre Gedanken und Fragen aussprechen können: »Warum haben wir nichts gemerkt?« »Warum wird uns der\*die gute Mitarbeiter\*in weggenommen?« »Der\*die war doch so kompetent, wie konnte das nur zu so einer Grenzverletzung kommen?« »Das kann nicht wahr sein!« »Der\*die hat auch gute Arbeit gemacht.«;
  - ... die Erlaubnis bekommen, zu klagen und Schuldige zu suchen;
  - ... die vorhandene Spaltung auf Grund von unterschiedlichen Wahrnehmungen erkennen und benennen können und mit Unterstützung von außen Schritte aufeinander zu wagen, um die Spaltung zu überwinden;
  - ... die Täter\*innenstrategien und -strukturen kennenlernen (was hat den Übergriff begünstigt?) und daraus Konsequenzen für ihre Organisation ziehen und z.B. das Schutzkonzept (oder einzelne Bausteine) weiterentwickeln, bzw. überprüfen.

*Nach Vorlage einer Handreichung zum Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR)*

## 7. Rehabilitierung von Betroffenen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitierung von Betroffenen mit einbeziehen.

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich

akzeptiere. Ein späterer Kontakt ist jederzeit wieder möglich.

- Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen zunächst nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, sollten um Entschuldigung gebeten werden. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall bearbeitet wird. Eine angemessene Erklärung dafür, wieso das passiert ist, kann hilfreich sein.

*Nach Vorlage einer Handreichung zum Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR)*

## 8. Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen haben:

- Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, um dieser zu schaden. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um Kinder oder Jugendliche, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die daraus resultierenden Folgen mit den betroffenen Kindern oder Jugendlichen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.
- Es können aber auch Äußerungen und/oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht Beschuldigten am Arbeitsplatz.
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung am selben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Mitarbeitenden das wünschen.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.

Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben. Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen. *Nach*

*Vorlage einer Handreichung zum Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR)*

# 9. Kirchengesetz der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Vom 6. Mai 2022

(ABl. 2022 S. 50)

Die Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig hat aufgrund von Artikel 92, 93 und 94 Absatz 1 der Kirchenverfassung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## Präambel

<sup>1</sup>Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. <sup>2</sup>Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. <sup>3</sup>Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig setzt sich gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. <sup>4</sup>Vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren verpflichtet der kirchliche Auftrag alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

## § 1

### Zweck und Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgte und erfolgt. <sup>2</sup>Es gilt

für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, alle ihre Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und kirchlichen Vereine (kirchliche Stellen).

## **§ 2**

### **Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt**

(1) <sup>1</sup> Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. <sup>2</sup> Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. <sup>3</sup> Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. <sup>4</sup> Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) <sup>1</sup> Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. <sup>2</sup> Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

## **§ 3**

### **Mitarbeitende**

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

## **§ 4**

### **Grundsätze**

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als Mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

(3) <sup>1</sup>Mitarbeitende, 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. <sup>2</sup>Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

(4) Vorgesetzte und anleitende Personen treten auch unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, durch geeignete Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegen.

(5) <sup>1</sup>Während der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. <sup>2</sup>Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie jeweils der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.

(6) Bei zureichenden Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind grundsätzlich die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

## § 5

### Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, den §§ 184i bis 184 l, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.
2. <sup>1</sup>Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 oder wird eine solche Straftat bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. <sup>2</sup>Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
  - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
  - b) Kinder- und Jugendhilfe,
  - c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
  - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
  - e) Seelsorge und
  - f) Leitungsaufgaben

zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längs-

tens fünf Jahren vorlegen. <sup>2</sup>Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis ebenfalls in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen, sofern sie mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen zusammenarbeiten.

(4) Die Regelungen zu Verwertungsverboten des Bundeszentralregistergesetzes sind zu beachten.

## **§ 6**

### **Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt**

(1) Leitungsorgane der kirchlichen Stellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich

1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),
2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt unverzüglich im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen),
3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),
4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).

(2) Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig unterstützt die Leitungsorgane der kirchlichen Stellen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.

(3) Leitungsorgane der kirchlichen Stellen orientieren sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutz-

konzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards:

1. Festlegung der Verantwortung zur Erstellung eines spezifischen Präventionskonzeptes,
2. Leitungsgremien sollen die Frage sexualisierter Gewalt regelmäßig zu einem Thema machen,
3. Entwicklung eines spezifischen Verhaltenskodex oder eine Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht und weiterentwickelt werden,
4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zum Nähe-Distanzverhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zur Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt,
5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuer oder von Vormündern,
6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt,
7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren und Benennung von Melde- und Ansprechstellen im Fall eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt,
8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

(4) <sup>1</sup> Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. <sup>2</sup> Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger oder Volljähriger in einem Abhängigkeitsverhältnis bleiben unberührt.

## **§ 7**

### **Meldestelle und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben**

(1) Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig richtet eine Meldestelle und eine Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt ein.

(2) <sup>1</sup>Die Meldestelle und die Ansprechstelle sind dem Schutz Betroffener verpflichtete Stellen und nehmen eine betroffenenorientierte Haltung ein. <sup>2</sup>Sie sind verpflichtet, Hinweisen auf Strukturen nachzugehen, die sexualisierte Gewalt begünstigen können. <sup>3</sup>Sie nehmen ihre Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. <sup>4</sup>Sie sind mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

(3) Die Meldestelle hat unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten der jeweiligen Leitung einer kirchlichen Stelle insbesondere folgender Aufgaben: Sie

1. nimmt Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt entgegen, wahrt die Vertraulichkeit der Identität hinweisgebender Personen und sorgt dafür, dass notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
2. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet oder verarbeitet werden,
3. wirkt mit der zentralen Anlaufstelle der EKD zusammen,
4. berät Mitarbeitende zur Einschätzung von Vorfällen.

(4) Die Ansprechstelle hat unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten der jeweiligen Leitung einer kirchlichen Stelle insbesondere folgende Aufgaben: Sie

1. berät bei Bedarf die jeweilige Leitung in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
2. unterstützt kirchliche Stellen bei der Präventionsarbeit, insbesondere bei der Implementierung und Weiterentwicklung von institutionellen Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf Strukturen nach, die sexualisierte Gewalt begünstigen können,
3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
4. unterstützt die kirchlichen Stellen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,

5. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
6. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet oder verarbeitet werden,
7. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
8. wirkt mit der zentralen Anlaufstelle der EKD zusammen.

(5) <sup>1</sup>Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen der jeweiligen kirchlichen Stelle bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 4 unberührt. <sup>2</sup>Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

## **§ 8**

### **Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt**

(1) <sup>1</sup>Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nummer 1 zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). <sup>2</sup>Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. <sup>3</sup>Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Meldestelle beraten zu lassen.

(2) <sup>1</sup>Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt § 7 Absatz 5 Satz 2.

## **§ 9**

### **Anerkennungskommission**

(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, haben die evangelischen Kirchen in Niedersachsen und Bremen eine gemeinsame Anerkennungskommission eingerichtet, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und ihre Geschichte würdigt und Leistungen für ihnen erlittenes Unrecht zuspricht.

(2) <sup>1</sup>Die Anerkennungskommission ist mit mindestens drei Personen besetzt, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. <sup>2</sup>Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. <sup>3</sup>Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

## **§ 10**

### **Unterstützung für Betroffene**

(1) <sup>1</sup>Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig bietet Personen auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittener Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. <sup>2</sup>Die Anerkennungskommission entscheidet über die Anträge.

(2) <sup>1</sup>Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. <sup>2</sup>Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.

(3) Die kirchliche Stelle, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

## **§ 11**

### **Umfassende Aufarbeitung**

Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig unterstützt die umfassende unabhängige wissenschaftliche Aufarbeitung der Ursachen und Spezifika von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und die Zusammenarbeit mit dem oder der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM).

## **§ 12**

### **Verordnungsermächtigung**

Aus- und Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz können durch Kirchenverordnung getroffen werden.

## **§ 13**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Juni 2022 in Kraft.

## 10. Adressen und Vernetzung mit Fachberatungsstellen

### Bundesweite Beratung

Unabhängige Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche und in der Diakonie.

Zentrale Anlaufstelle.help,

Tel: 0800/504 01 12

Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

[www.anlaufstelle.help/](http://www.anlaufstelle.help/)

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

Tel: 0800/225 55 30

Nummer gegen Kummer - Kinder- und Jugendtelefon

Tel: 0800/111 03 33 oder 116 111

Kinder- und Jugendtelefon

Krisenchat - 24/7 Chat-Hilfe für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahren

<https://krisenchat.de/>

### Beratung auf kommunaler Ebene

Sichtbar - Fachzentrum gegen sexualisierte Gewalt in **Braunschweig**,

Tel: 05 31/233 66 66, Mail: [info@sichtbar-bs.de](mailto:info@sichtbar-bs.de), <http://www.sichtbar-bs.de/>

Jugendamt der Stadt **Braunschweig** - Frühkindliche Hilfen, Tel: 05 31/470 84 30

Servicetelefon Kindeswohl Tel: 05 31/470 88 88, Mo-Do 8:30 – 16:00 Uhr, Fr. 8:30 – 13:30 Uhr

Bei akuten Situationen:

Allgemeine Erziehungshilfe oder Kinder- und Jugendschutzhaus Ölper.

Tel: 0531/50 94 98

Gewaltberatungs- und Koordinierungsstelle zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen im JUKIB (Jugend- und Kinderbüro) in **Goslar**

Tel: 0 53 21/34 19 19

Mobil: 0162/80 75 429

Mail: [jukib@awo-region-harz.de](mailto:jukib@awo-region-harz.de)

[www.awo-region-harz.de/%C3%BCber-uns/unsere-dienstleistungen/jukib/](http://www.awo-region-harz.de/%C3%BCber-uns/unsere-dienstleistungen/jukib/)

Das mobile Informations- und Beratungszentrum „Sexuelle Gewalt an/ und oder durch Jungen“ - **Gernrode** (auch für Region Blankenburg)

Tel: 03 94 85/59 30

[www.kjhw-gernrode.de/de/therapie-foerderbereich-/mibz/](http://www.kjhw-gernrode.de/de/therapie-foerderbereich-/mibz/)

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in **Helmstedt**

Tel: 0 53 51/42 43 98, Mail: [rueckenwind-he@t-online.de](mailto:rueckenwind-he@t-online.de)

<https://www.rueckenwind-helmstedt.de/>

Wildrose - Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt - **Hildesheim**

Tel: 0 51 21/40 20 06

Mail: [Beratungsstelle-Wildrose@web.de](mailto:Beratungsstelle-Wildrose@web.de)

<https://wildrose-hildesheim.de/>

Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V. in **Salzgitter**-Lebenstedt

Berliner Straße 80, 38226 Salzgitter

Tel: 05341 15600

Mail: [Beratungsstelle.sz@t-online.de](mailto:Beratungsstelle.sz@t-online.de)

Heckenrose – Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt in **Peine**

Tel: 05171/ 15586

Mail: [heckenrose.peine@web.de](mailto:heckenrose.peine@web.de)

Landkreis **Wolfenbüttel** – Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche

Tel: 05331/84186

Mail: [beratungsstelle@lk-wf.de](mailto:beratungsstelle@lk-wf.de)

Fachberatungsstelle für Kinder und Jugendliche nach sexueller Gewalt-  
erfahrung in **Wolfsburg**

Tel: 0 53 61/8 91 23 00

Mail: [dialog@wolfsburg.de](mailto:dialog@wolfsburg.de)

[www.dialog-wolfsburg.de/](http://www.dialog-wolfsburg.de/)

Beratungsstelle gegen Gewalt an Kindern und Jugendlichen – **Northeim**

Tel: 0 55 51/18 88

Mail: [beratung@kinderschutzbund-northeim.de](mailto:beratung@kinderschutzbund-northeim.de)

[www.kinderschutzbund-northeim.de/](http://www.kinderschutzbund-northeim.de/)

Beratungsstelle Anstoß - Sexualisierte Gewalt an Jungen - **Hannover**

Tel: 05 11/12 35 89 11

Mail: [anstoss@maennerbuero-hannover.de](mailto:anstoss@maennerbuero-hannover.de)

[www.anstoss.maennerbuero-hannover.de](http://www.anstoss.maennerbuero-hannover.de)

Beratung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*- und Inter\*-Personen (LSBTI\*) in **Braunschweig**

Koordinationsstelle LSBTI\* Mareike Walther

Tel: 0531/470-73 70, Mail: [lsbti@braunschweig.de](mailto:lsbti@braunschweig.de)

Kein Täter werden - Hilfe für Menschen, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen

[www.kein-taeter-werden.de/](http://www.kein-taeter-werden.de/)

### Beratung für die Landeskirche

Ansprechperson für Betroffene sexualisierter Gewalt:

**Petra Karger**, Diplom Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin

Sozialtherapeutin und Supervisorin

im Konzept Integrativer Methodik

Externe Beraterin

Mitarbeiterin in der Fachberatungsstelle Heckenrose bei sexualisierter Gewalt

vom Peiner Frauenhaus e.V.

Tel: 0 51 71/1 55 86, Mail: [heckenrose.peine@web.de](mailto:heckenrose.peine@web.de)



Foto: Klaus G. Kohn

**Gottfried Labuhn**, Diakon, Sozialpädagoge,

Supervisor und Coach

Multiplikator sexualisierte Gewalt

Verantwortlich Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt

Tel: 0 53 31/802-145, Mobil: 01512/2 23 45 88

Mail: [gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de](mailto:gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de)



Foto: Klaus G. Kohn

Multiplikatorin für Prävention sexualisierter Gewalt  
Diakonin Sonja Freyer, Tel: 05 31/38720-500  
Mail: [sonja.freyer@lk-bs.de](mailto:sonja.freyer@lk-bs.de)

Multiplikator für Prävention sexualisierter Gewalt  
Diakon Thomas Otte, Tel: 0 53 31/97 28 40  
Mail: [thomas.otte@lk-bs.de](mailto:thomas.otte@lk-bs.de)

Unabhängige Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt in  
der Ev. Kirche und in der Diakonie. Zentrale Anlaufstelle help, Tel: 0800/5  
04 01 12, Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help),  
[www.anlaufstelle.help/](http://www.anlaufstelle.help/)

Gottessuche – Glaube nach Gewalterfahrung  
Eine ökumenische Initiative für Menschen mit mlssbrauchserfahrungen  
[www.gottes-suche.de/](http://www.gottes-suche.de/)

Fachkraft für sexuelle Bildung  
Sozialpädagogin Anneka Lasar  
Mail: [anneka.lasar@lk-bs.de](mailto:anneka.lasar@lk-bs.de)  
Tel: 05 31/48 29 27 55





**Evangelisch-lutherische  
Landeskirche in Braunschweig**

Landeskirchenamt Wolfenbüttel  
Fachstelle Prävention, Intervention und  
Aufarbeitung sexualisierter Gewalt

Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1  
38300 Wolfenbüttel  
Tel. 05331-802145

E-Mail: [praevention@lk-bs.de](mailto:praevention@lk-bs.de)  
[www.praevention-lk-bs.de](http://www.praevention-lk-bs.de)

