

Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt der Emmaus-Gemeinde

1. Grundlagen

1.1 Selbstverpflichtung

Als Christ:innen der Emmaus-Gemeinde sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an (siehe auch Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers Artikel 2). Dies verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung aller zu achten und zu schützen.

In unserer Gemeinde möchten wir mit Hilfe der positiven Botschaft des Evangeliums Menschen den Glauben als Kraftquelle für ihr Leben nahebringen. Dabei vertrauen sich uns immer wieder Menschen an. Für sie tragen wir als Mitarbeitende in der Emmaus-Gemeinde eine besondere Verantwortung. Denn durch diese Arbeit können Machtgefälle entstehen, die die Gefahr der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt in sich tragen.

Als Emmaus-Gemeinde verpflichten wir uns, jeder Form grenzüberschreitender Handlungen entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen. Dabei geben wir insbesondere auf Kindern und Jugendliche acht und auf Menschen in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber allen, die in unserer Gemeinde mitarbeiten. Diese Verpflichtung bedeutet ebenfalls, dass wir die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einbeziehen und Betroffene an der Aufarbeitung beteiligen. Mit all diesen Maßnahmen möchten wir erreichen, dass die Emmaus-Gemeinde ein sicherer Raum für alle Menschen ist.

1.2 Erklärung wichtiger Begriffe

Ein einheitliches Verständnis zum Begriff „**sexualisierte Gewalt**“ und dazu, wo diese beginnt, ist zunächst eine wichtige Voraussetzung, da dazu teilweise sehr unterschiedliche Vorstellungen existieren.

Zunächst sind hier **unbeabsichtigte Grenzverletzungen** zu nennen, die einmalig oder selten eine unangemessene Verhaltensweise bei sonst respektablem Umgang darstellen. Sie entstehen vielleicht aus Versehen, aus Überschwang oder aufgrund mangelnder Sensibilität, können jedoch vom Gegenüber als Verletzung persönlicher Grenzen aufgefasst werden. (*grauer Bereich in nachstehender Grafik*)

Sexuelle Übergriffigkeit ist für uns jede Form einer absichtlichen Handlung, eines Kommentars oder einer Verhaltensweise, die sexuell gedeutet werden kann und die persönlichen Grenzen einer anderen Person verletzt. Ein solches Verhalten kann verbal, nonverbal oder physisch sein, z. B. anzügliche Bemerkungen oder Blicke, unerwünschte Berührung und sexueller Belästigung umfassen. Insbesondere die Menschen, die sich zu Beratung und Seelsorge an uns als Gemeinde wenden bzw. als Beschäftigte in einem **Abhängigkeitsverhältnis** zu uns stehen, wollen wir davor schützen. (*gelber Bereich in nachstehender Grafik*)

Ein Handeln gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist laut Strafgesetzbuch eine **Straftat**. (§§174 ff StGB - roter Bereich in nachstehender Grafik)

Auch **Unterlassung** kann eine Form sexualisierter Gewalt darstellen, wenn wir bei bekannt werden eines sexuellen Übergriffs gegenüber Menschen, die sich in unserer Obhut befinden, schweigen und es unterlassen, die weiter unten beschriebenen Schritte einzuleiten.

Bei **Jugendlichen** (Minderjährige ab 14 Jahre) geht der Gesetzgeber davon aus, dass diese sich sexuell entwickeln und ausprobieren dürfen und sollen. Um sie wirksam schützen zu können, hängt die Strafbarkeit von Handlungen davon ab, ob zwischen ihnen und der anderen Person ein **Obhutsverhältnis** (*bezeichnet juristisch Verantwortung und Fürsorge für eine andere Person, ein Kind oder einen Schutzbefohlenen haben*) besteht oder ob die Jugendlichen freiwillig und selbstbestimmt gehandelt haben.

Gegenüber **Kindern** (Minderjährige bis 14) sind alle sexuellen Handlungen strafbar, egal ob mit oder ohne Körperkontakt. Hier geht der Gesetzgeber davon aus, dass Kinder ihre Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung noch nicht entwickelt haben und daher nicht einwilligungsfähig sind.

Begriffserklärung „sexualisierte Gewalt“



aus der Präsentation des Präventionsteams im evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Osnabrück

1.3 So handeln wir

Uns ist wichtig, offen über unsere Verantwortung in Bezug auf das Thema „Sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Kirche“ zu sprechen und so zu einer Kultur des Hinschauens und Achtung persönlicher Grenzen beizutragen. Darum ermöglichen wir regelmäßige Schulungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und sorgen dafür, dass von allen ein Führungszeugnis vorliegt. (*Vordruck Anforderungsschreiben vgl. Anlage 1*) Alle unsere haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden setzen sich selbstverpflichtend mit unserem

Verhaltenskodex (*vgl. Anlage 2 und 3*) auseinander, den sie persönlich unterschreiben. In unserer Gemeinde sind vier Vertrauenspersonen benannt, die als erste Ansprechpartner:innen bei Fragen und Verdachtsfällen zur Verfügung stehen. Für Verdachtsfälle gibt es einen konkreten Interventionsplan. (*vgl. Anlage 6, 7 und 8*) Spätestens alle 2 Jahre setzen wir uns im Leitungsteam mit dem Thema „sexualisierte Gewalt“ und der Weiterentwicklung des Konzepts auseinander.

2. Maßnahmen

2.1 Ressourcen- und Risikoanalyse

Um die Organisationsstruktur und die Räumlichkeiten unserer Gemeinde hinsichtlich möglicher Gefährdungen im Zusammenhang mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ zu reflektieren und zu analysieren, haben wir einen Fragebogen entwickelt (*vgl. Anlage 4*). Dieser Bogen wird von den Adressat:innen unserer Arbeit und in unseren Gruppen ausgefüllt und diskutiert. Vorhandene Ressourcen und Risiken werden sichtbar. Entdeckte Risiken werden im Rahmen unserer Möglichkeiten beseitigt. In regelmäßigen Zeitabständen wiederholen wir diese Analyse.

2.2 Führungszeugnis

In Abständen von 5 Jahren legen alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden unserer Gemeinde ein erweitertes Führungszeugnis vor. (*Vordruck Anforderungsschreiben vgl. Anlage 1*) Gleiches gilt auch für ehrenamtlich Tätige in Abhängigkeit von Art und Intensität des Kontakts mit den Mitgliedern unserer Gemeinde. Unser Gemeindebüro erbittet alle 5 Jahre die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei den Mitarbeitenden, stellt das Anforderungsschreiben für die kommunale Behörde zur Verfügung und führt über die Vorlage einen entsprechenden Vermerk. Auf relevante Einträge wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben reagiert. (*Vgl. rechtl. Rahmen der Rundverfügung G9*)

2.3 Selbstverpflichtung

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung in zweifacher Ausfertigung (*vgl. Anlagen 2 und 3*), die als Orientierungsrahmen für das eigene Handeln gilt und verbindlich ist. Bei Neueinstellungen ist dies Teil des Arbeitsvertrags. Alle bereits tätigen Mitarbeitenden unterzeichnen diese Erklärung innerhalb von drei Monaten nach in Kraft treten des Schutzkonzepts. Eine Ausfertigung verbleibt im Gemeindebüro bei den Personalunterlagen.

2.4 Schulungen

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unserer Gemeinde sind zur Teilnahme an einer der von der Kirchenkreissynode organisierten Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Die Schulung ist Arbeitszeit und das Zertifikat wird den Personalunterlagen beigelegt.

2.5 Umgang mit Verdachtsfällen

Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und/ oder Meldung von Verdachtsfällen ist uns ein transparenter Umgang wichtig und darauf zu achten, dass niemand benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt wird. Es gilt das im Folgenden beschriebene Verfahren einzuhalten:

Wird eine der als Vertrauensperson benannten Ansprechpartner: innen über einen Vorfall informiert, ist es zunächst wichtig, zuzuhören, Glauben zu schenken und das Geschilderte ernst zu nehmen. Um den Vorfall zu dokumentieren, ist es wichtig, Notizen anzufertigen und diese sicher aufzubewahren. Der/ die Betroffene kann, wenn er/ sie es möchte, den Meldebogen für schriftliche Beschwerden ausfüllen (*vgl. Anlage 5*). Wir unternehmen keine Schritte auf eigene Faust, sondern tauschen uns nach dem Gespräch mit den anderen Ansprechpartner: innen als Personen des Vertrauens über das weitere Vorgehen aus. Bei sexualisierten Übergriffen bzw. sexualisierter Gewalt (*vgl. Grafik unter Pkt. 1.2 unseres Schutzkonzepts*) informieren wir den/die Superintendent:in (Tel. 0152/33930858) welche/r ein Interventionsteam zur Planung des weiteren Vorgehens einberuft. Dieses organisiert den Kontakt mit Betroffenen, Zeug:innen und ggf. dem/ der Beschuldigten. Alle initiierten Schritte werden sorgfältig dokumentiert. Das Interventionsteam organisiert die interne Kommunikation und erstattet ggf. bei gleichzeitiger Wahrung der Rechte der Betroffenen, Anzeige bei Polizei und hält Kontakt dorthin. Falls der/die Betroffene keine Anzeige erstatten möchte, nimmt Interventionsteam Kontakt mit dem Beschuldigten auf und untersagt ggf. die weitere Mitarbeit in der Kirchengemeinde. (*dargestellt ist dieses Verfahren nochmals in der Anlage 6*).

Betroffene können sich auch direkt an den Superintendenten wenden. Da dieses Verfahren allen Mitarbeitenden bekannt und auf unserer Homepage veröffentlicht ist, sowie in den Emmaus-Nachrichten und in den Schaukästen per QR-Code abrufbar ist, signalisieren wir nach außen und für alle sichtbar, dass die Prävention sexualisierter Gewalt von uns ernst genommen wird.

2.6 Ansprechpartner: innen

Die von uns benannten Ansprechpartner: innen, an die sich Haupt- und Ehrenamtliche, Betroffene, Angehörige und Zeugen einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung wenden können, nehmen als Schutzkonzeptbeauftragte die Aufgabe nach den Regeln des Schutzgesetzes der Hannoverschen Landeskirche und den dazu geltenden Ausführungsverordnungen wahr. Sie verpflichten sich dazu innerhalb von 24 Stunden nach Bekanntwerden eines solchen Falls zu einer angemessenen Reaktion, wie unter Punkt 2.5 beschrieben. Neben den von unserer Gemeinde benannten Ansprechpartner:innen sind auch der Kirchenvorstand, der/ die Pastor:in und die Diakonin für ein solches Anliegen ansprechbar.

Zum Ansprechpartner:innenteam der Emmaus-Gemeinde gehören:

Thomas Herzberg (Tel. 0541 75049397), Kathrin Alscher-Mennewisch (mobil: 0170 6231480), Tanja Krone-Strube (mobil: 0151 59481978) und Sabine Wolters-Niederholtmeyer (mobil 0160 92949769)

Unabhängig von der Möglichkeit, sich an die Ansprechpartner:innen der Emmaus-Gemeinde zu wenden, können Betroffene auch direkt den Kontakt zur Fachstelle der Ev.-lutherischen Landeskirche Hannovers suchen:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers:

<https://praevention.landeskirche-hannover.de>

Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Tel: Sekretariat 0511 1241 752 oder über

die Zentrale Anlaufstelle HELP, www.anlaufstelle.help Tel: 0800 5040112

2.7 Interventionen

Bei Hinweisen auf sexualisierte Übergriffe bzw. Gewalt und/ oder Meldung von Verdachtsfällen in unserer Gemeinde wird diesen in jedem Fall nachgegangen und eine besonnene Klärung herbeigeführt. Dazu wird sich an das Interventionsteam des Kirchenkreises gemäß des Schutzkonzepts des Kirchenkreises Osnabrück gewandt. Die Kontaktdaten des Interventionsteams finden sich in der Anlage. (vgl. Anlage 7) Das Interventionsteam nimmt eine Gefährdungseinschätzung vor und prüft die strafrechtliche Relevanz der Sachlage. Bei Bedarf wird die Fachstelle der Landeskirche Hannover zur Beratung hinzugezogen. Die zu planenden Maßnahmen werden mit dem/ den Betroffenen abgestimmt und unter Berücksichtigung der entsprechenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert. Im Falle eines unbegründeten Verdachts hat das Interventionsteam in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung und der Leitung unserer Gemeinde geeignete Rehabilitationsmaßnahmen vorzuschlagen. Für den Interventionsfall gibt es einen konkreten Handlungsleitfaden, der für alle Beteiligten verbindlich ist und in dem die einzelnen Rollen geklärt sind. (vgl. Anlagen 6, 7 und 8) Einmalig auftretendes, grenzverletzendes Verhalten, wie in der Grafik unter Punkt 1.2 beschrieben, klären wir in einem reflektierenden Gespräch zwischen den von uns benannten Ansprechpartner:innen, dem/ der beschuldigten Person und dem/ der Betroffenen.

2.8 Externe Ansprech- und Meldemöglichkeiten

Auch außerhalb der Kirche stehen Betroffenen anonym und kostenfrei professionelle Anlauf- und Beratungsstellen zur Seite. Nachfolgend zwei Beispiele:

- Das **Netzwerk Osnabrück gegen Gewalt** vermittelt Kontakt zu verschiedenen Beratungs- und Hilfeangeboten in Stadt und Landkreis. (Tel.: 0541 860 16 26; im Internet: <https://www.osnabrueck-gegen-gewalt.de/finde-hilfe>)
- Das deutschlandweit organisierte **Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch** bietet Hilfe, Beratung und Information bei sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend. (Tel.: 0800 22 555 30; im Internet: <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de>)

2.9 Strafanzeige

An dieser Stelle weisen wir nochmals ausdrücklich darauf hin, dass bei Vorliegen eines sexuellen Übergriffs der/ die Betroffene sowie dessen/ deren evtl. sorgeberechtigten

Personen auf Grundlage eigener Erwägungen frei darüber entscheiden können, ob sie eine Strafanzeige bei den Ermittlungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft) stellen möchten. In allen Verdachtsfällen mit strafrechtlicher Relevanz gegen Mitarbeitende wird vom Interventionsteam die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige geprüft. Liegen eindeutige Hinweise auf eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vor, werden die Strafverfolgungsbehörden informiert, da wir in unserer Kirchengemeinde keine Gewalt in irgendeiner Form dulden. Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person beziehungsweise deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger der betroffenen Einrichtung gründlich abzuwägen.

2.10 Aufarbeitung

Eine professionelle Aufarbeitung von Vermutungen, Verdachtsfällen aber auch von konkreten Hinweisen auf sexuelle Übergriffigkeit halten wir für zwingend notwendig, da so ein Ereignis für die Personen, die davon erfahren, erschütternd ist. Daher steht die Aufarbeitung unter der Frage, was aus dem Geschehenem gelernt werden kann. In den Blick genommen wird die Frage, wie es dazu kommen konnte, was evtl. auch schon im Vorfeld wahrgenommen werden konnte und wie der Interventionsplan funktioniert hat. Ziel des Aufarbeitungsprozesses ist die Verbesserung der Strukturen, die den Übergriff begünstigt haben. Wir sind der Auffassung, dass dies nur mit Hilfe einer externen Fachkraft gelingen kann.

2.11 Rehabilitierung

Im Fall eines unbegründeten Verdachts, einer unbegründeten Beschuldigung oder auch in dem Fall, dass einer/ einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt wurde, schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitationsmaßnahmen vor bzw. berät zu einem geeigneten Weg für eine Entschuldigung. Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer nur im Kreis der Betroffenen durchzuführen.

2.12 Evaluation

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzepts evaluieren wir dieses und alle Anlagen alle zwei Jahre.

3. Anlagen

Anlage 1

Muster für Anforderungsschreiben von Führungszeugnissen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende (§ 30a BZRG)

Hiermit bestätigen wir

(kirchlicher Rechtsträger)

dass Frau/Herr

(Mitarbeiter:in)

Ort, Datum

gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient

beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient

ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Die Voraussetzungen des § 30a Bundeszentralregistergesetz liegen vor.

Das erweiterte Führungszeugnis soll der/dem Antragsteller/in übersandt werden.

Unterschrift

Anlage 2

Verhaltenskodex – Hauptamtliche

Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen und verpflichtet uns, auch die Freiheit und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten und in der Zusammenarbeit mit unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Ich trage dazu bei, durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt zu ermöglichen. Ich achte die Würde und Rechte der mir anvertrauten Menschen und bestärke sie darin, für ihre seelische und körperliche Unversehrtheit einzutreten.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren. Ich gestalte einen verantwortungsbewussten und respektvollen Umgang mit Nähe und Distanz und beachte die individuellen Grenzen/ Distanzbedürfnisse aller Menschen in der Zusammenarbeit mit ihnen. (z. B. *gemeinsame Nutzung enger Räume, gemeinsamer Blick auf Unterlagen/ Bildschirme...*)
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in in Bezug auf Nähe und Distanz bewusst und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das „Abstands- und Abstinenzgebot“ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Ich bin mir bewusst, dass harmlos gemeinte Berührungen, die über das Händeschütteln hinausgehen, verwirrende und unangenehme Gefühle auslösen können.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich werde jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern beziehe aktiv Position und wende mich an die in unserer Gemeinde benannte(n) Ansprechperson(en) oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten. Dies gilt für körperliche Gewalt (z.B. sexistisches Verhalten, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale Gewalt (z.B. diskriminierende, abfällige Bemerkungen) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing).
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme. Dabei wahre ich die Bedürfnisse der Betroffenen und beziehe sie ins Handeln ein.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

Anlage 3

Verhaltenskodex – Ehrenamtliche

Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen und verpflichtet uns, auch die Freiheit und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Ich trage dazu bei, durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt zu ermöglichen. Ich achte die Würde und Rechte der mir anvertrauten Menschen und bestärke sie darin, für ihre seelische und körperliche Unversehrtheit einzutreten.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren. Ich gestalte einen verantwortungsbewussten und respektvollen Umgang mit Nähe und Distanz und beachte die individuellen Grenzen/ Distanzbedürfnisse aller Menschen in der Zusammenarbeit mit ihnen. (z. B. gemeinsame Nutzung enger Räume, gemeinsamer Blick auf Unterlagen/ Bildschirme...).
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als ehrenamtlich Tätige/r in Bezug auf Nähe und Distanz bewusst und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das „Abstands- und Abstinenzgebot*“ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Ich bin mir bewusst, dass harmlos gemeinte Berührungen, die über das Händeschütteln hinausgehen, verwirrende und unangenehme Gefühle auslösen können.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich werde jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern beziehe aktiv Position und wende mich an die in unserer Gemeinde benannte(n) Ansprechperson(en). Das gilt für körperliche Gewalt (z.B. sexistisches Verhalten, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale Gewalt (z.B. diskriminierende, abfällige Bemerkungen) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing).

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

Anlage 4

Risikoanalysebogen der Emmaus-Gemeinde Osnabrück

Ziel des Fragebogens ist es, sich, im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Schutzkonzepts zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt, die aktuelle Situation in unserer Kirchengemeinde zu vergegenwärtigen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Die Ergebnisse der Erhebung sollen eine Ist-Stand-Bestimmung ermöglichen und Risiken, die in Bezug auf Grenzverletzendes Verhalten/ sexualisierte Gewalt in unserer Gemeinde bestehen, erfassen, aber auch zeigen, welche Potentiale zur Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind.

Nachdem Sie/ Ihr den Bogen in Ruhe gelesen und ausgefüllt habt/en, tauschen wir uns zu den Punkten, die Ihnen/ Euch aufgefallen sind, gemeinsam aus um den Handlungsbedarf konkret herauszuarbeiten.

- Ein Kreuz bei „Ja“ bedeutet „vorhanden/ völlige Zustimmung“
- Ein Kreuz bei „Nein“ bedeutet „nicht vorhanden/ keine Zustimmung“
- Im Feld „Genauere Beschreibung/ Anmerkungen“ können Erläuterungen, genauere Beschreibungen des Problems aber auch Ideen zur Problemlösung vermerkt werden bzw. dass man zu diesem Punkt vielleicht keine Informationen hat...

*Wenn von Mitarbeitenden die Rede ist, sind alle hauptamtlichen Mitarbeitenden, die Leitung, und auch die ehrenamtl. Mitarbeitenden gemeint.

Räumlichkeiten – Martinskirche und Gemeindehaus			
	Ja	Nein	Genauere Beschreibung/ Anmerkungen:
<p>Gibt es bauliche Gegebenheiten in unserer Gemeinde, die Ihrer Meinung nach besondere Risiken bergen? (<i>abgelegen, nicht einsehbar, dunkel, besondere Enge...</i>)</p> <p>Betrachten Sie dabei die Innenräume sowie die Außenanlagen unserer Gemeinde!</p>			
<p>Vermitteln die Toilettenräume in unserer Gemeinde ein Gefühl des Ungeschütztseins? Sind sie z. B. von außen einsehbar? (<i>z. B. durch Fenster, Spiegel...</i>)</p>			

Werden Räumlichkeiten, die Risiken bieten, bei Veranstaltungen regelmäßig kontrolliert, bzw. bieten sie eine Notrufmöglichkeit?			
Gibt es eine aktuelle Liste darüber, wer welche Schlüssel für die Räume der Gemeinde hat?			
Gibt es Regeln für die Benutzung der Gemeinderäume/ eine Hausordnung, die in Zusammenarbeit mit dem KV und den Gruppen, die die Räumlichkeiten nutzen erstellt wurden?			
Gibt es einen Raumbelungsplan?			
Besteht die Möglichkeit, die Räume in Randzeiten unbemerkt zu nutzen?			
Werden unbekannte BesucherInnen direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?			
Räumlichkeiten - Bonnuskirche und Gemeindehaus			
	Ja	Nein	Genauere Beschreibung/ Anmerkungen:
Gibt es bauliche Gegebenheiten in unserer Gemeinde, die Ihrer Meinung nach besondere Risiken bergen? <i>(abgelegen, nicht einsehbar, dunkel, besondere Enge...)</i> Betrachten Sie dabei die Innenräume sowie die Außenanlagen unserer Gemeinde!			
Vermitteln die Toilettenräume in unserer Gemeinde ein Gefühl des Ungeschütztseins? Sind sie z. B. von außen einsehbar? <i>(z. B. durch Fenster, Spiegel...)</i>			

Werden Räumlichkeiten, die Risiken bieten, bei Veranstaltungen regelmäßig kontrolliert, bzw. bieten sie eine Notrufmöglichkeit?			
Gibt es eine aktuelle Liste darüber, wer welche Schlüssel für die Räume der Gemeinde hat?			
Gibt es Regeln für die Benutzung der Gemeinderäume/ eine Hausordnung, die in Zusammenarbeit mit dem KV und den Gruppen, die die Räumlichkeiten nutzen erstellt wurden?			
Gibt es einen Raumbelungsplan?			
Besteht die Möglichkeit, die Räume in Randzeiten unbemerkt zu nutzen?			
Werden unbekannte BesucherInnen direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?			
Kommunikationskultur			
	Ja	Nein	Genauere Beschreibung/ Anmerkungen:
Haben Gruppen, die die Gemeinderäume regelmäßig nutzen die Möglichkeit und werden sie dazu ermutigt, ihre Wünsche, Bedürfnisse und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?			
Besteht unter den Mitarbeitenden* eine offene, respektvolle und freundlich/ wertschätzende Art der Kommunikation sowie ein konstruktiver Umgang mit Kritik? <i>(Wird z. B. bei Kritik eher übereinander als miteinander geredet, gibt es Regeln zum Umgang mit Gerüchten?)</i>			
Werden gemachte Fehler/ Verstöße gegen Regeln im Mitarbeiterteam/ KV und in der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen offen angesprochen			

und als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet?			
Umgang mit Nähe und Distanz			
	Ja	Nein	Genauere Beschreibung/ Anmerkungen:
Gibt es klare und verbindliche Regeln/ einen Verhaltenskodex dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber den Zielgruppen unserer Gemeindegemeinschaft verhalten sollte und werden diese regelmäßig reflektiert? <i>(z. B. private Kontakte zu Teilnehmenden, Umgang mit Geschenken, Personen im Auto mitnehmen, Beteiligung an Gruppenspielen in der Kinder- und Jugendarbeit, Hilfe bei der Intimhygiene bei Kleinkindern, Sanktionierung von Teilnehmenden...)</i>			
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeitenden* untereinander, die festlegen, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander verhält?			
Erhalten die Zielgruppen unserer Gemeindegemeinschaft, insbesondere die Kinder und Jugendlichen, eine angemessene, vorbeugende Bildung im Hinblick auf den Umgang mit Nähe und Distanz und ihre diesbezüglichen Rechte?			
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte, z. B. bei seelsorgerischen Gesprächen, Instrumentalunterricht?			
Gibt es ein klar geregeltes, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement, auch in Bezug auf die Möglichkeit, grenzverletzendes Verhalten anzuzeigen?			
Ist die Möglichkeit Beschwerden einzureichen allen Gruppen/ Mitgliedern unserer Gemeinde bekannt, leicht verständlich und einfach zugänglich?			

Welche Ihnen wichtig erscheinenden Anregungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ möchten Sie evtl. noch anfügen?

Anlage 5

Meldebogen

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an das Ansprechpartner:innenteam der Emmaus-Gemeinde weitergeleitet und entsprechend Eurer/ Ihrer Wünsche weiterbearbeitet. Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (*sie werden in jedem Fall vertraulich behandelt*) und in den Briefkasten des Gemeindebüros einzuwerfen oder per E-Mail an eine der drei Ansprechpartner: innen zu senden.

Schilderung der Situation	Anliegen (<i>Gewünschtes bitte ankreuzen</i>)
	Ich möchte, dass die Situation ohne weitere Bearbeitung zur Kenntnis genommen wird
	Ich möchte, dass die Situation bearbeitet wird.
	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit _____ aus dem Ansprechpartner:innenteam der Emmaus-Gemeinde.
	Ich möchte ein Gespräch mit den Konfliktpartner:innen und wünsche mir dabei Unterstützung von _____
	Ich möchte...

Um Euch/ Sie erreichen zu können:

Name:

Anschrift:

E-Mail/ Telefonnummer:

Ort, Datum:

Anlage 6

Ein Verdacht steht im Raum. Wenn jemand eine Vermutung hat, gilt Folgendes:	
<ul style="list-style-type: none"> • zuhören • Glauben schenken • Ernst nehmen • Das Gehörte dokumentieren und sicher aufbewahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Nichts auf eigene Faust unternehmen • Keine eigenen Ermittlungen anstellen • Keine unüberlegte Konfrontation des Beschuldigten mit den Vorwürfen <p style="text-align: center;">SONDERN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolleg:innen aus dem Ansprechpartner:innenteam der Emmaus-Gemeinde einbeziehen • Gemeinsam weiteres Vorgehen besprechen
<p>Bei sexuell motivierten Übergriffen, sexualisierter Gewalt => Information des/ der Superintendent:in (Tel. 0152/33930858)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diese/r ruft das Interventionsteam zusammen • Gemeinsam wird eine Plausibilitätsprüfung unter Fachberatung durch Fachstelle in Hannover (Tel. 0152/33930858) oder „insoweit erfahrene Fachkraft vor Ort (s. u.)“ • Gleichzeitig Information des/ der Regionalbischof/bischöfin und der Landeskirche (nach landeskirchlichem Krisenplan) 	
<p>Das Interventionsteam besteht aus: Superintendent:in und Stellv. Sup:in; Fachkraft (bei Kindern und Jugendlichen die „insoweit erfahrene Fachkraft“ U. Langnickel / Psych. Beratungsstelle DIOS); Ansprechpartner:in in der betroffenen Kirchengemeinde/Einrichtung; bei Kindern und Jugendlichen zusätzlich KKJW Diakon K. Herlyn; bei Erwachsenen Diakon J.C. Lindemann; Referentin für Öffentlichkeitsarbeit.</p>	
<p>Superintendent:in/ Interventionsteam (I-Team):</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisiert Kontakt mit Betroffenen, Zeug:innen, ggf. Beschuldigten (s.o.) • initiiert und dokumentiert alle Schritte sorgfältig • organisiert die interne Kommunikation • richtet ggf. eine Hotline ein • erstattet ggf. (d.h. bei gleichzeitiger Wahrung der Rechte der Betroffenen) Anzeige bei Polizei / Staatsanwaltschaft und hält Kontakt dorthin; • falls der/die Betroffene keine Anzeige erstatten möchte, nimmt I-Team Kontakt mit dem Beschuldigten auf und untersagt ggf. weitere Mitarbeit in der Kirchengemeinde/Einrichtung 	<p>Das Landeskirchenamt (LKA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • hält ggf. den Kontakt zur Staatsanwaltschaft <p>Organisiert die externe Kommunikation</p>
<p>Nächste Schritte und Folgen:</p>	
<p>Unbegründete Vermutung/ Verdacht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellung des Verfahrens • Gespräche/ Maßnahmen zur Rehabilitation 	<p>Begründete Vermutung/ Verdacht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information der betroffenen Person/ des/ der Sorgeberechtigten; Empfehlung zur Rechtsberatung • Information der beschuldigten Person (LKA oder KK-Leitung), wenn kein Straftatbestand im Raum steht (s.o.) • Information der Leitungsgremien in KG und KK • Unterstützungsangebote an Betroffene Beschuldigte, Team, Leitung

Anlage 7

Übersicht Kontaktdaten Interventionsteam

Dem Interventionsteam gehören an:

- (a) Der Superintendent/die stellvertretende Superintendentin Dr. Joachim Jeska, Heger Str. 14, 49074 Osnabrück, Tel: 0541 28392, joachim.jeska@evlka.de Andrea Kruckemeyer, Heger Str. 14, 49074 Osnabrück, Tel: 0541 6002850, andrea.kruckemeyer@katharinen.net
- (b) eine/r der Ansprechpartner:innen aus der jeweiligen Kirchengemeinde/ Einrichtung
- (c) eine Fachkraft einer externen Beratungsstelle, bei Minderjährigen eine insoweit erfahrene Fachkraft gemäß SGB VIII § 8a
- (d) die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Zuständige Maren Bergmann, Arndtstr. 19, 49080 Osnabrück. Tel: 0541 80078900 maren.bergmann@evlka.de

Anlage 8

Interventionsplan – Grafik

