



EV.-LUTH.  
GESAMTKIRCHENGEMEINDE  
SYKE-BARRIEN-HEILIGENFELDE

# **SCHUTZKONZEPT**

## **zur Prävention sexualisierter und anderer Formen von Gewalt**

**der Evangelisch-lutherischen  
Gesamtkirchengemeinde  
Syke-Barrien-Heiligenfelde**

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Vorwort .....	3
Grundverständnis/Leitbild .....	4
1.    Begriffsdefinitionen .....	4
Sexualisierte Gewalt.....	4
Grenzverletzungen .....	4
Sexuelle Belästigung .....	5
Sexueller Missbrauch .....	5
Schutzbefohlene.....	6
2.    Risiko- und Ressourcenanalyse .....	6
3.    Personalverantwortung.....	7
4.    Partizipation.....	8
5.    Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung .....	8
6.    Krisen- und Interventionsplan .....	9
Die Ansprechpersonen im Ev.-luth. Kirchenkreis Syke-Hoya .....	9
Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor: .....	9
Meldung im Fall eines Übergriffes/Verdachts .....	9
7.    Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen .....	11
8.    Präventionsangebote / Öffentlichkeitsarbeit .....	11
Präventionsangebote.....	11
Öffentlichkeitsarbeit .....	12
9.    Beschwerdeverfahren.....	12
Fehlerkultur .....	12
Beschwerdeverfahren.....	12
Ablauf einer allgemeinen Beschwerde: .....	13
10.   Aufarbeitung .....	14
11.   Ausblick .....	15

(Hinweis: Im folgenden Schutzkonzept werden die offiziellen Rechtschreibregeln angewendet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit des Textes wird bei Gruppenansprachen daher das generische Maskulinum verwendet, welches generell Personen jeglichen biologischen wie sozialen Geschlechts einschließt.)

## Vorwort

Die Evangelisch-lutherische Gesamtkirchengemeinde Syke-Barrien-Heiligenfelde nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter und anderer Formen von Gewalt – im Folgenden Schutzkonzept genannt – ihre Verantwortung für die Mitarbeiter und die Schutzbefohlenen in ihrer Gemeinde und Einrichtungen wahr.

Das Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode des Kirchenkreise Syke-Hoya vom 7. Mai 2024.

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

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt an Schutzbefohlenen (also mit Kindern, Jugendlichen sowie volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen) durchgeführt werden und auf lokaler Ebene Risikoanalysen stattfinden, in deren Konsequenz mit Mitarbeitern, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, gesprochen wird und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild der Gesamtkirchengemeinde erzielt wird.

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

## **Grundverständnis/Leitbild**

Als Christen sehen wir gemäß 1. Mose 1, 27 alle Menschen als Ebenbilder Gottes an.

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

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

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber den hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern in unserer Gemeinde.

Diese Verpflichtung mahnt uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen.

Im Bereich der Gewaltprävention gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigen Bausteinen. Dafür sorgen wesentlich Fortbildungen und Schutzkonzepte.

## **1. Begriffsdefinitionen**

### **Sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen kann.

### **Grenzverletzungen**

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre

- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende und rassistische Bemerkungen)
- Machtmissbrauch durch sexuelle Handlungen
- sexistische Äußerungen

### **Sexuelle Belästigung**

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

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

Beispiele für sexuelle Belästigung sind gegenüber Mitarbeitern, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen:

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

### **Sexueller Missbrauch**

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter und Opfer. Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissen- und willentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen. Sexuellen Missbrauch kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben.

Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage häufig durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Missbrauch und nicht um Sexualität handelt.

Straftatbestände für sexuellen Missbrauch sind:

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

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- Für § 174 bzw. 182: Die Gruppenleitung nimmt sexuelle Handlung an einem fünfzehnjährigen Teilnehmer vor.
- Für § 176: Ein 18-jähriger ehrenamtlicher Teamer nimmt sexuelle Handlungen an einer dreizehnjährigen Teilnehmerin vor.

### **Schutzbefohlene**

Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikanten, Auszubildene, FSJ-ler, Bundesfreiwilligendienstleister sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen.

Nach dem deutschen Strafgesetzbuch § 225 sind Schutzbefohlene definiert als Personen unter 18 Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen, die der Fürsorge oder Obhut einer anderen Person unterstehen, deren Hausstand angehören, von dem Fürsorgepflichtigen deren Gewalt überlassen worden oder im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses dieser untergeordnet sind.

## **2. Risiko- und Ressourcenanalyse**

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren können. Die Analyse erfolgt auf der Handlungsebene der verschiedenen Gruppen unserer Gesamtkirchengemeinde. Sie dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

Die Risikoanalyse soll:

- Schwachstellen in der Institution aufdecken,
- auf sensible Bereiche aufmerksam machen,
- möglichst partizipativ unter Einbezug von Mitarbeitern und weiteren Menschen erarbeitet werden,
- Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen,

- Täter abschrecken,
- als Basis des Schutzkonzeptes dienen.

Eine Risikoanalyse in einer Gruppe läuft auf der Grundlage eines vorbereiteten Formulars des Kirchenkreises Syke-Hoya wie folgt ab:

1. Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt. Betrachtung aller Felder und Bereiche: Analyse der strukturellen und arbeitsspezifischen Risiken in der Kirchengemeinde/Einrichtung z. B. Räume, Veranstaltungsformate.
2. Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten = Einschätzung des Risikos.
3. Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden.
4. Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind. (Hier ist Partizipation der Schutzbefohlenen erforderlich).
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse.
6. Überprüfungsdatum.
7. Schulung der Mitarbeitenden zum Entstehen der Kultur der Achtsamkeit.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist nach dem Muster des Kirchenkreises Syke-Hoya <https://www.kirchenkreis-syke-hoya.de/kirchenkreis-ueber-uns/schutzkonzept-kk-syke-hoya> von allen Gruppen und Einrichtungen jeweils einzeln zu erstellen, zu dokumentieren, zu archivieren und fortlaufend zu überprüfen, spätestens alle 5 Jahre.

### **3. Personalverantwortung**

Die Gesamtkirchengemeinde trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen Schutzbefohlener geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeiter haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung im Rahmen der Prävention sexualisierter und anderen Formen von Gewalt.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex (siehe Anhang 1) der Gemeinde zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung zur Unterschrift vorgelegt.

Folgende Fragen stellen sich der personalverantwortlichen Leitung:

- Wie kann sichergestellt werden, dass nicht nur bei Neuanstellung Hauptamtlicher, sondern ebenso bei neuen ehrenamtlichen Mitarbeitern eine Verpflichtungserklärung vorgelegt wird?
- Wo hat die Prävention im Rahmen der Visitation ihren Ort?
- Erweitertes Führungszeugnis: Wie sind die Vorgänge der Einsichtnahme für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter geregelt, wie sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt?
- Organisationsentwicklung/„Change-Management“: Wie werden die Konsequenzen aus den Ergebnissen der Risikoanalyse gezogen? Was heißt das für den Bereich Personal, Gebäude, Führung, etc.
- Bekanntmachung in der Organisation: Wie werden die nicht unmittelbar Beteiligten über den geplanten Prozess informiert, an ihm beteiligt und wie wird ihnen das Ergebnis vermittelt?

#### 4. Partizipation

Schutzkonzepte sind nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.

Die Arbeitsgruppe, die das Schutzkonzept federführend erarbeitet und aktualisiert, besteht aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen kirchlichen Lebens. Der Kirchenvorstand beschließt das Konzept, macht es sich zu eigen und verantwortet die finale Fassung.

#### 5. Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Unser Verhaltenscodex (siehe Anhang 1) wird allen haupt- und ehrenamtlich Tätigen zur Kenntnis gegeben. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhänge 2 und 3)

Der Verhaltenskodex

- bietet einen Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander,
- formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können,
- zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt UND auf den Schutz vor falschem Verdacht.

Auch Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden aufgefordert, eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben.

## 6. Krisen- und Interventionsplan

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt in unserer Gesamtkirchengemeinde der verbindliche Krisen-/Interventionsplan des Kirchenkreises Syke-Hoya in seiner jeweils aktuellen Fassung. Dabei gibt der Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover die Schritte vor ([www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)).

### Die Ansprechpersonen im Ev.-luth. Kirchenkreis Syke-Hoya

**Wird Mitarbeitern ein Fall sexualisierter Gewalt bekannt, ist dieser unverzüglich dem Superintendenten des Kirchenkreises bzw. im Vertretungsfall seiner Stellvertretung zu melden.** Um auch Betroffenen einen direkten Zugang zu erleichtern, sind die Kontaktdaten auf der Internetseite des Kirchenkreises oder an anderer geeigneter Stelle öffentlich zugänglich zu machen.

Der Superintendent übernimmt das Verfahren und führt es im Sinne des landeskirchlichen Krisen- und Interventionsplans (siehe hier und im Folgenden unter: <https://www.kirchenkreis-syke-hoya.de/kirchenkreis-ueber-uns/schutzkonzept-kk-syke-hoya>) weiter. Das Vorgehen im Verdachtsfall sowie auch das Rehabilitationsverfahren erfolgen in Absprache mit den zuständigen Stellen im Landeskirchenamt. Hier gibt es ein geklärtes Vorgehen, das zum einen Standards folgt, zum anderen den individuellen Charakter des Einzelfalls berücksichtigt. Dazu gehört, dass eine Rollenklärung der verschiedenen Beteiligten erfolgt und immer wieder abgestimmt wird.

### Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor:

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen.
- Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung.
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren!).
- KEIN Alleingang.
- KEINE direkte Konfrontation der beschuldigten Person.
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen.
- KEINE überstürzten Aktionen.
- **Superintendent benachrichtigen — Informationspflicht.**
- Nach Meldung beim Superintendenten führt dieser das Verfahren gemäß dem Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche weiter.

### Meldung im Fall eines Übergriffes/Verdachts

Personen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, können sich an den Superintendenten bzw. im Vertretungsfall an seine Stellvertretung wenden. Er ist auch an-

sprechbar, wenn Personen einen Fall sexualisierter Gewalt wahrgenommen haben oder sie einen entsprechenden begründeten Verdacht haben.

- **Superintendent** in der Superintendentur, Hermannstr. 4, 28857 Syke, Telefon: 04242 - 168 05 10, [sup.syke-hoya@evlka.de](mailto:sup.syke-hoya@evlka.de)

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer Meldung über

- die **Fachstelle Sexualisierte Gewalt** der Landeskirche Hannovers (<https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>)
- **HELP** - Telefon 0800-5040112 , [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help) Kostenlos und anonym.

Betroffene sind möglichst niedrigschwellig über die Internetseite des Kirchenkreises, über Aushänge, Flyer und natürlich auch auf Nachfrage auf diese Möglichkeiten hinzuweisen — und genauso auf die vielfältigen kirchlichen und nicht-kirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote (siehe Anhang 4). Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeiter Vorfälle sexualisierter oder anderer Formen von Gewalt, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich dem Superintendenten bzw. im Vertretungsfall seiner Stellvertretung zu melden oder die Meldung zu veranlassen (**Meldepflicht**). Die Meldepflicht besteht für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter, wenn ein durch zureichende tatsächliche Anhaltspunkte begründeter Verdacht vorliegt, dass berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot verstoßen oder sexualisierte oder andere Formen von Gewalt ausgeübt haben.

Die Erfüllung der Meldepflicht durch die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter erfolgt unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalles von der Melde- und Ansprechstelle beraten zu lassen.

Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt, wie auch die gesetzlichen Melde- und Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

## 7. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

**Fachstelle sexualisierte Gewalt** der Landeskirche Hannover

[www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

**Telefon: 0511 -1241 726**

[fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de)



Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie (kostenlos und anonym)

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

**Zentrale Anlaufstelle HELP: Tel. 0800 - 5040 112**

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



## 8. Präventionsangebote / Öffentlichkeitsarbeit

### Präventionsangebote

Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können; einen Raum, in dem sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss.

Dieser bedeutet eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention sexualisierter Gewalt eng mit der eigenen inneren Haltung verbunden. Die christliche Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott. Es muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um unsere Gemeinde und ihre Einrichtungen zu einem sichereren Raum zu machen.

Bereits in der Entwicklung des Schutzkonzeptes, aber auch in der fortlaufenden Arbeit, soll durch Präventionsmaßnahmen die Sensibilisierung und eine Haltung der Achtsamkeit aller gefördert werden. Dazu gehören Grundschulungen, um das Verständnis, die Mitarbeit und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt zu unterstützen.

Die Präventionsmaßnahmen richten sich nicht nur an die Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen sowie anderen Schutzbefohlenen arbeiten, sondern auch als Angebot an Kinder, Jugendliche, Eltern und Erwachsene. Auch in der Juleica-

Schulung des Kirchenkreisjugenddienstes ist das Thema verankert. Darüber hinaus sind auf Ebene des Kirchenkreises Syke-Hoya zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen und schriftliche Informationen entwickelt worden. Diese sollen betroffenen sensibel ausgerichtet sein.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Öffentlichkeitsarbeit hat die Aufgabe, über das Schutzkonzept zu informieren, auch mit dem Ziel Hemmschwellen für Betroffene abzubauen.

So gibt es auf der Homepage unserer ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde unter [www.kirche-syke.de](http://www.kirche-syke.de) einen Link auf dieses Schutzkonzept und Informationen zum Thema, vor allem auch für Betroffene. Informationen werden außerdem der Gemeindebriefredaktion Dreiklang gegeben und dort veröffentlicht, hinzu kommen Plakate für Schaukästen.

Die Information der externen Öffentlichkeit erleichtert die Information der aktuellen Mitarbeiter, Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten ebenso wie der jeweils neu hinzukommenden Personen.

Potenziellen Tätern signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention sexualisierter Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern offensiv betrieben wird. Die Tabuisierung, von der Täter maßgeblich profitieren, ist damit aufgehoben.

Die Öffentlichkeitsarbeit unseres Kirchenkreises Syke-Hoya informiert in geeigneter Weise über die Präventionsangebote und Grundschulungen. Sie ist in den Krisenplan eingebunden.

## **9. Beschwerdeverfahren**

### **Fehlerkultur**

Die Basis einer guten Fehlerkultur ist ein professionelles Beschwerdeverfahren. Unser Umgang miteinander ist sowohl intern als auch extern geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Fehler dienen dazu, aus ihnen zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

### **Beschwerdeverfahren**

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mit-

arbeiter notwendig. Mündlich entgegengenommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten und es wird vereinbart, wer der Beschwerdeführenden Person eine Rückmeldung gibt.

Zudem werden Beschwerden von Personen mit Leitungsverantwortung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss immer entsprechend dem Krisenplan des Kirchenkreises gehandelt werden. Siehe dazu: <https://www.kirchenkreis-syke-hoya.de/kirchenkreis-ueber-uns/schutzkonzept-kk-syke-hoya>

### **Ablauf einer allgemeinen Beschwerde:**

In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen kann es auch vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeiter nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen ist der folgende Ablauf festzuhalten:

- Die Leitung der Gesamtkirchengemeinde (Vorsitz des Kirchenvorstandes und Personalausschussvorsitzender) oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeiter in der Kirchengemeinde oder ihrer Einrichtungen, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.
- Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführer den genauen Wortlaut der Beschwerde. Sie benennt, dass sie mit dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer Rückmeldung darüber an.
- Die Leitung informiert den entsprechenden Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich dessen Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter das weitere Vorgehen.
- Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden ist der Superintendent zu informieren. Dies gilt auch für alle Beschwerden, die sich auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt beziehen. Sofern die Beschwerde über einen Mitarbeiter zunächst gegenüber einem anderen Mitarbeiter geäußert wird, hat dieser die Beschwerde unverzüglich an den Superintendenten weiterzuleiten.
- Der Superintendent nimmt diese schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen und dokumentiert den Inhalt. Sofern eine Abmahnung oder Kündigung in Aussicht steht, ist zudem die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Berater zur Verfügung, die Fragen beantworten und begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten sind auf Anfrage hier zu erfragen:

- Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover;  
[www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)  
E-Mail: [fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de), Tel. 0511 - 1241 726 oder
- Zentrale Anlaufstelle HELP, [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help), E-Mail:  
[zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help), Tel. 0800 - 5040112

## 10. Aufarbeitung

Ein Aufarbeitungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Beteiligten. Maßgeblich sind der Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter (z. B. bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung), sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Betroffene müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Ihnen, aber auch den weiteren Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen.

Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu bedenken und müssen, dem jeweiligen Fall entsprechend, berücksichtigt werden:

- die Sicht der betroffenen Person,
- die Sicht des Umfelds der Betroffenen (Familie, Angehörige, Partner u.a.),
- die Sicht des Beschuldigten oder Täters,
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des Beschuldigten oder des Täters (Angehörige, Familie),
- die Sicht möglicher weiterer Zeugen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und/oder möglicherweise anders/falsch eingeschätzt haben (Gruppenteilnehmer, Kollegen und andere),
- die Sicht des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert wird und dem sich die Frage nach der (Mit-)Verantwortung stellt (z. B. Kollegen, Kirchenvorsteher, Vorgesetzte),
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind (Landeskirche, Gemeinde, Presse, Öffentlichkeit usw.).

Die Komplexität des Geschehens sowie die zu erwartende Dynamik im Verlauf des Prozesses erfordern eine unabhängige, externe und multiprofessionelle Besetzung des verantwortlichen Aufarbeitungsteams. Die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder ihren Vertretern ist unverzichtbar. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, sollen zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Teams erhalten. Zu einem solchen Team gehören in der Regel Qualifikationen und/ oder Kompetenzen aus den Bereichen

- Arbeits-/Dienst-/Strafrecht,
- Psychologie oder Psychotherapie,
- Traumafachberatung und Traumapädagogik,
- Sozialpädagogik/Organisationsentwicklung,

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden. Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel benannt werden? Was sollte am Ende stehen? Hierfür braucht es eine professionelle, unabhängige Moderation. Wenn möglich, sollten auch hier die Bedürfnisse, Erfahrungen und Anregungen der betroffenen Person(en) einbezogen werden, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in der Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde oder Einrichtung berücksichtigt werden.

## **11. Ausblick**

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Erfahrungen und neue Erkenntnisse sind laufend einzuarbeiten. Nach Abschluss eines Falles, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüft der Kirchenvorstand den Verfahrensablauf. Dabei ist insbesondere zu prüfen, weshalb das Präventionskonzept versagt hat und wie es verbessert werden kann.

Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Die Überprüfung dieses Schutzkonzeptes soll spätestens nach 5 Jahren zu jeder Visitation überprüft werden. Initiator ist der jeweilige Kirchenvorstandsvorsitz.