

Kirchengemeinde Bösingfeld



Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Verabschiedet im Kirchenvorstand 23.11.2023
überarbeitet Februar 2026

Inhalt

1	Leitbild	3
2	Personalverantwortung.....	3
2.1	Personalführung.....	3
2.2	Förderung von Haupt- und Ehrenamtlichen	4
2.3	Erweitertes Führungszeugnis	4
3	Schulungen	4
4	Verhaltenskodex.....	5
4.1	Zielsetzung.....	5
4.2	Der Kodex im Einzelnen.....	5
4.2.1	Gestaltung von Nähe und Distanz	5
4.2.2	Angemessener Körperkontakt.....	5
4.2.3	Sprache, Wortwahl und Kleidung.....	6
4.2.4	Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	6
4.2.5	Umgang mit Tabak und Alkohol	7
4.2.6	Beachtung der Intimsphäre.....	7
4.2.7	Veranstaltungen mit Übernachtung.....	7
4.2.8	Geschenke und Vergünstigungen.....	8
4.2.9	Erzieherische Maßnahmen.....	8
4.2.10	Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex	8
4.2.11	Selbstverpflichtungserklärung.....	8
5	Präventionsangebote	9
6	Partizipation	9
7	Beschwerdewege	10
7.1	Beschwerdewege generell	10
7.2	Ansprechpersonen	10
8	Kooperation mit Fachleuten.....	10
9	Interventionsplan	11
10	Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes	12
11	Anhänge.....	13
11.1	Selbstverpflichtungserklärung.....	13
11.2	Gemeindeinternes Beschwerdeverfahren	14
11.3	Krisenleitfaden für Verdachts- und Meldefälle	16
11.4	Verfahren bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen d. Abstinenzverbot. 18	
11.5	Verfahren zur Plausibilitätsprüfung	19
11.6	Förmliches Verfahren	20
11.7	Verfahren bei unbegründetem Verdacht.....	21

1 LEITBILD

Grundlage unseres Miteinanders ist das Vertrauen in die Liebe Gottes, wie sie uns in der Bibel versprochen wird. Wir feiern Gottesdienst, bekennen unseren Glauben und geben die Liebe Gottes in Wort und Tat weiter.

Geschichtlich bedingt, ist unsere Kirchengemeinde durch unterschiedliche Traditionen und Frömmigkeitsstile geprägt. Die daraus resultierende Vielfalt von Glaubens- und Lebensformen sehen wir als Ressource. Wir verknüpfen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen miteinander. Auf dieser Grundlage bieten wir den Menschen im Extertal eine Heimat und Orientierung, Hilfe und Halt, Trost und Beistand an. Wir setzen uns ein für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung.

Die besondere Würde des Menschen resultiert nach biblischem Verständnis daraus, dass er als Gottes Ebenbild geschaffen wurde: In *jedem* Menschen begegnet uns ein Bild Gottes. Wir glauben an den Gott, der nach dem durchgehenden biblischen Zeugnis die Schwachen, Rechtlosen und Unterdrückten schützt und behütet. Dementsprechend nehmen wir als Kirchengemeinde Bösingfeld den Schutz von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen besonders ernst. Wir wissen uns in der Pflicht, sie vor allen Formen von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen.

Als Grundlage dafür achten die Mitarbeiter unserer Gemeinde darauf, ihnen Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen:

- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für ihre Themen und Probleme.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Menschen insbesondere auch auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Sexuelle Grenzverletzungen gleich welcher Art verletzen die Würde und den Schutz von Menschen. Sie dürfen darum nicht bagatellisiert oder ignoriert werden, damit Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene in unserer Kirchengemeinde einen sicheren Lebensraum finden.

2 PERSONALVERANTWORTUNG

2.1 PERSONALFÜHRUNG

Die Dienst- und Fachaufsicht ist für alle Mitarbeitenden klar geregelt und in einem Organigramm festgehalten, das für alle Mitarbeitenden verfügbar ist. Es finden regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen mit haupt- und ehrenamtlich Tätigen in leitender Funktion statt, in denen auch Beobachtungen und Fragen Raum haben, die den Bereich möglicher Grenzverletzungen betreffen.

Einmal pro Jahr gibt es Einzelgespräche mit der oder dem Dienstvorgesetzten, in denen auch dieser Bereich im vertraulichen Vier-Augen-Gespräch thematisiert wird.

Vorgesetzte, Gruppen- und Bereichsleiter stehen bei Bedarf immer zeitnah für Gespräche zur Verfügung.

Wir fördern in unserer Gemeinde Feedbackkultur. Diese drückt sich unter anderem durch die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber anderen Menschen insbesondere Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und im Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen aus.

Bereits bei Ausschreibungen und Einstellungen von Mitarbeitenden wird der Schutz vor sexualisierter Gewalt berücksichtigt, die Sensibilität der Gemeinde als Arbeitgeber für diesen Bereich vermittelt und bei Bewerbern eruiert, ob entsprechendes Problembewusstsein erkennbar ist.

2.2 FÖRDERUNG VON HAUPT- UND EHRENAMTLICHEN

Die Kirchengemeinde Bösingfeld strebt eine Kultur der Ermutigung an. Leistungen werden gewürdigt und Stärken gestärkt. Fehler dürfen gemacht werden, ohne dass daraus Schuldzuweisungen oder Zurücksetzungen erwachsen. Im Gegenteil sollen sie als Ressource für ständige Verbesserungen gesehen werden.

Im Sinne der Qualitätssteigerung und zugleich als Ausdruck der Wertschätzung werden Mitarbeitenden regelmäßig Fortbildungsmöglichkeiten eröffnet und eigene Fortbildungswünsche unterstützt. Neben allgemein relevanten Schulungen gilt das auch für personen- und interessenspezifische Themen. Dazu zählen Küstertage und -seminare, Landeskirchliche Fortbildungen für Gemeindesekretärinnen und Juleica-Schulungen. Zu Schulungen im Bereich dieses Schutzkonzeptes „3. Schulungen“.

2.3 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Alle Mitarbeitenden, die in Ausübung ihres Dienstes Kontakt zu Schutzbefohlenen im weiteren Sinne haben, müssen alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorlegen.

3 SCHULUNGEN

Alle Mitarbeitenden, die in Ausübung ihres Dienstes Kontakt zu Schutzbefohlenen im weiteren Sinne haben, werden für den Umgang mit Nähe und Distanz sowie für eine Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit sensibilisiert und entsprechend geschult. Dazu werden sie aufgefordert, an den von der EKD zertifizierten Schulungen *Hinschauen – Helfen – Handeln* zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt teilzunehmen.¹

Unser Kirchenvorstand legt nach Vorarbeit des Vorsitzenden fest, welche unserer Mitarbeiter*innen konkret in welchem/n Bereich/en geschult werden müssen und revidiert diese Festlegung alle der Jahre. Die Gemeindesekretärin leitet diese Information an die Betroffenen weiter. Sie führt und aktualisiert eine Übersicht, wer welche Schulung wann besucht hat.

¹ Zum Schulungskonzept von *Hinschauen – Helfen – Handeln* gehören eine Basisschulung, an der alle Mitarbeiter*innen teilnehmen sollen, und spezielle Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit einem engeren Bezug zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit Leitungsfunktion innerhalb der Gemeinde.

4 VERHALTENSKODEX

4.1 ZIELSETZUNG

Der Verhaltenskodex setzt die im Leitbild (1) genannten Grundlagen in die Praxis um, so dass

- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch geschützt werden;
- Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen gegeben wird und sie vor falschem Verdacht geschützt sind;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde bewusst gehalten wird und potentielle Täter*innen angeschreckt werden.

4.2 DER KODEX IM EINZELNEN

4.2.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem Arbeitsfeld entsprechen und stimmig sein. Die Mitarbeiter*innen achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeiter*innen, nicht bei den betreuten Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen.

Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich und nach Möglichkeit einsehbar sein.

Haupt- und ehrenamtliche Betreuer*innen führen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen keine Gespräche über ihr Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen.

Kein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener wird besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert.

Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert.

Mitarbeiter*innen besprechen ihre privaten Sorgen und Probleme nicht mit den betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

4.2.2 Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Es muss für das Zustandekommen stets das Bedürfnis von den Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ausgegangen und in der Situation pädagogisch angemessen sein.

Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Mitarbeiter*innen dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben, auch wenn von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Bedürfnisse nach Nähe signalisiert werden sollten.

Einige konkrete und sinngemäß anzuwendende Maßgaben:

- Kontakte wie z.B. eine tröstende Umarmung oder eine Berührung der Hand muss sich auf den entsprechenden Zweck beziehen und auf diesen begrenzt sein.

Berührungen und „Streicheleinheiten“ am Körper in diesem Kontext sind in aller Regel auf den Rücken und die oberen Extremitäten zu beschränken. Es ist Mitarbeiter*innen nicht erlaubt, Kinder, Jugendliche bzw. Schutzbefohlene zu küssen.

- Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie / er nicht möchte. Spiele, Aktionen und Übungen werden so gestaltet, dass keine Angst gemacht wird und alle die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.
- Mutproben, Aktionen und Rituale, die Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Angst machen oder sie bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt.
- Überschreiten Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene Grenzen im Umgang mit anderen Teilnehmer*innen, sorgen die Mitarbeiter*innen direkt für die Einhaltung der Grenzen.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeiter*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen;
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes bzw. des*r Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und von ihnen ausgehen;
- Mitarbeiter*innen insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und das Kind bzw. den*die Jugendliche*n oder Schutzbefohlene*n weder manipulieren noch unter Druck setzen.

4.2.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiter*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen. Dies wollen wir verhindern.

Die Mitarbeiter*innen unserer Gemeinde vermeiden deshalb in der Begegnung mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt.

4.2.4 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich, normal und fast unvermeidbar. Er muss entsprechend verantwortlich gestaltet werden. Dazu gehört, dass unsere Mitarbeiter*innen keine privaten digitalen Kontakte mit den ihnen in unserer Gemeinde anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen pflegen. Zulässig sind Kontakte, die zur Ausübung der gemeindlichen Tätigkeit notwendig oder wegen verwandtschaftlicher Verhältnisse bzw. über die Gemeindegemeinschaft als gegeben anzusehen sind.

Dienstliche Kontakte sollen nicht über private Accounts gepflegt werden. Darum stellt die Kirchengemeinde Bösingfeld ihren Mitarbeiter*innen dienstliche E-Mail-Adressen und Telefonnummern (ggf. auch für zugelassene Messenger-Dienste) zur Verfügung. Dafür werden dienstliche Endgeräte zur Verfügung gestellt.

Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Filme, Bilder, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind selbstverständlich tabu.

Wir respektieren, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht gefilmt oder fotografiert werden möchten. Die Veröffentlichung von Bild- und Tonaufnahmen bedarf ihrer Zustimmung und der ihrer Sorgeberechtigten. Sie dürfen weder unvollständig bekleidet noch in anzüglichen Posen gefilmt oder fotografiert werden. Die gesetzlichen Vorgaben werden berücksichtigt.

4.2.5 Umgang mit Tabak und Alkohol

Inspiziert durch die an unsere Kirchengemeinde angegliederte Blau-Kreuz-Arbeit sind wir im Umgang mit Rauschmitteln jeder Art sehr sensibel und zurückhaltend. Insbesondere achten wir auf eine Begrenzung, die es nicht zu Kontrollverlusten und unüberlegten Handlungen kommen lässt. Ansonsten gelten die rechtlichen Vorschriften².

In allem nehmen unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen eine Vorbildfunktion wahr.

4.2.6 Beachtung der Intimsphäre

Wir schützen die Intimsphäre von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Unsere Mitarbeiter*innen nutzen keine Wach- und Umkleieräume gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Diesen zugewiesene Sanitarräume werden in der Regel nicht von Mitarbeiter*innen betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen unumgänglich sein, kündigen Mitarbeiter*innen ihr Betreten deutlich an.

Bei medizinischer Ersthilfe sind die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu respektieren. Dabei erklären Mitarbeiter*innen altersentsprechend, welche Versorgungshandlungen notwendig sind. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden gegebenenfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt. Unter Umständen sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen.

4.2.7 Veranstaltungen mit Übernachtung

Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlene teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innenteam begleitet. Hierbei sollte der Betreuungsschlüssel pro 10 Teilnehmer*innen zwei unterschiedlich geschlechtliche Mitarbeiter*innen vorsehen.

Mitarbeiter*innen übernachten nicht gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und der Gemeindeleitung.

Es wird getrenntgeschlechtlich übernachtet. Dabei gehen wir sensibel mit Menschen um, die sich nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie der Gemeindeleitung. Vor Betreten von Schlafräumen wird angeklopft und die Zustimmung zum Einlass abgewartet.

² Jugendschutzgesetz: Rauchen ist unter 18 Jahren verboten. Bier und Wein dürfen ab 16 Jahren getrunken werden, hochprozentige alkoholische Getränke wie Schnaps erst ab 18 Jahren.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen.

4.2.8 Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeiter*innen sehen von Geschenken und Vergünstigungen ab, mit denen jemand bevorzugt würde und nehmen selber keine Geschenke von (höherem) materiellem Wert an.

4.2.9 Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Handlungen zielen darauf ab, Kinder und Jugendliche - möglichst durch Einsicht – von einem unangemessenen Verhalten abzubringen. Etwaige Disziplinierungsmaßnahmen sollen eine nachvollziehbare Konsequenz aus dem jeweiligen Fehlverhalten und müssen angemessen sein.

Jede Form von Gewalt ist untersagt. Dazu gehören auch Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen.

4.2.10 Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täter*innenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergreifigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiter*innenteam und der Gemeindeleitung transparent gemacht.

Alle Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angesprochen werden. Sie dürfen Kinder und Jugendliche niemals zur Geheimhaltung animieren.

Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiter*innen gegenüber der Gemeindeleitung transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeiter*innen oder Teilnehmer*innen nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSsG wahr³.

4.2.11 Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeiter*innen, die im Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen stehen, lesen, unterschreiben und beachten die Selbstverpflichtungserklärung, die als Anlage unter 11.1. abgedruckt ist.

³ Kirchengesetz zum Schutz vor sexueller Gewalt, § 8, Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt:

1.1 Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. 1.2 Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen. 2.1 Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. 2,2 Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

5 PRÄVENTIONSANGEBOTE

Die Kirchengemeinde Bösingfeld etabliert konkrete Maßnahmen, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen und in Verdachtsfällen oder bei tatsächlichen Vorkommnissen Sprachfähigkeit zu ermöglichen: Bei den nachfolgend genannten Maßnahmen sind die Ergebnisse der Risikoanalyse der Pilotgruppenschulung Modul 2 berücksichtigt.

- Wir bauen in unserer Gemeinde eine Kultur der Achtsamkeit aus. Dabei ist uns bewusst, dass teilweise bestehende langjährige verwandtschaftliche und freundschaftliche Verbundenheiten einerseits ein hohes Gut sind, andererseits eine kritische Distanz und Wahrnehmung erschweren können.
- Wir verbessern künftig die Betreuung unsere Mitarbeitenden, einen regelmäßigen Austausch auch zwischen den versch. Arbeitsbereichen und ihre Beteiligung an Entscheidungen.
- Die Ansprechperson für Fragen sexualisierter Übergriffe ist die Kirchenälteste Frau Andrea Küssner. Ihr Kontaktdaten sind den Publikationen der Gemeinde zu entnehmen.
- Im Anschluss an die Schulungen nach Absatz 3 wird der Krisenleitfaden (Anhang 11.3) kommuniziert und den verantwortlich Mitarbeitenden praxisnah vermittelt.
- Die Fortbildungsangebote des Bildungsreferates der Lippischen Landeskirche zum Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt werden im Team der leitenden Mitarbeiter (Pastor, Jugenddiakonin) gesichtet und Mitarbeiter*innen gezielt zur Wahrnehmung nahegelegt. Entstehende Kosten übernimmt die Kirchengemeinde.
- Der Verhaltenskodex (siehe 4.2), der durch die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (4.2.11 / 11.1) Verbindlichkeit erfährt, wird allen Mitarbeitenden von ihren Bereichsverantwortlichen vorgelegt und seine Kenntnisnahme durch aktive Nachfrage sichergestellt.
- Ansprechpartner (7.2) für Verdachtsfälle und wahrgenommene Grenzüberschreitungen sind in gemeindlichen Publikationen (Gemeindebrief, Homepage) bekannt gemacht.
- Die Kindertagesstätte „Friedrich-Linnemann-Stiftung“ in gemeinsamer Trägerschaft der Kommune Extertal und unserer Kirchengemeinde verfügt über ein eigenes Schutzkonzept.

6 PARTIZIPATION

Die Pilotgruppe, die auch an den entsprechenden Schulungen teilgenommen hat besteht aus: Pfr. Peter Thimm (Pastor), Pfrin Elisabeth Hollmann-Platzmeier (Pastorin), Andrea Leßmann (Jugendpädagogin), Andrea Küssner (Beauftragte des KV für den Themenbereich sexualisierte Gewalt), Ingo Thielke (Küster), Marina Süllwold (Gemeindesekretärin).

Aus dieser Gruppe heraus wurde Pfr. Rudolf Westerheide in die Entwicklung des Konzeptes einbezogen und der Prozess in die Mitarbeiterschaft hinein kommuniziert. So werden Mitarbeiter*innen dafür gewonnen das Schutzkonzept nicht als Belastung zu verstehen, sondern unabhängig von Vorfällen sexualisierter Gewalt als Qualitätsmerkmal der Gemeindegarbeit.

7 BESCHWERDEWEGE

7.1 BESCHWERDEWEGE GENERELL

Das Gemeindeleben ist das Miteinander von verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnissen. Wir sorgen dafür, dass diese von allen geäußert werden können und auch kritische Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge Raum haben.

Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Gemeindegemeinschaft zu verbessern. Das Beschwerdemanagement unserer Gemeinde sorgt dafür, dass wir Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aller Art ernstnehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.

Den Ablauf der Beschwerdeverfahren finden Sie unter Anlage 11.2.

7.2 ANSPRECHPERSONEN

Vertrauenspersonen für Missbrauchsfragen der Kirchengemeinde Bösingfeld sind:

- Gemeindepädagogin Nicole Kleinecke (05262-99 46 991, kleinecke@kirche-boesingfeld.de)
- Pfarrer Michael Brendler und Pfarrerin Iris Brendler (05261 9343040, im.brendler@t-online.de)
- Beauftragte für den Schutz gegen sexualisierte Gewalt Andrea Küssner (05262-99 58 00, andreakuessner@gmail.com)

Vertrauenspersonen im Landeskirchenamt

- André Stitz, Tel.: 05231-976 772. Andre.Stitz@Lippische-Landeskirche.de
- Nadja Betke (Stabstelle), 05231-946 723, Nadja.Betke@lippische-landeskirche.de
- Annette Braune (Ansprechstelle für Betroffene), 05231-99 280, annette.braune@Lippische-Landeskirche.de und
- Thomas Warnke, thomas.warnke@lippische-landeskirche.de
- Andreas Mattke (Interventionsbeauftragter), 05231-976 852, Andreas.Mattke@Lippische-Landeskirche.de
- Dr. Arno Schilberg (Juristischer Kirchenrat), 05231-976.718, Arno.Schilberg@Lippische-Landeskirche.de

Ansprechpartner außerhalb der Landeskirche:

- Julia Jünemann (Diplompädagogin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin)
Ravensberger Str. 29, 33602 Bielefeld
Tel.: 0177-88 70 931. Mail: jjuenemann@web.de
- Werner Engelhardt (Diplomsozialpädagoge, Familientherapeut)
Bergstr. 16, 32105 Bad Salzuflen
Tel.: 0177-29 48 972. Mail: wernerengelhardt@gmx

8 KOOPERATION MIT FACHLEUTEN

Bei Hinweisen auf Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt durch Opfer bzw. Zeugen beziehen wir zur Einschätzung und bei Entscheidungen über einzuleitende Maßnahmen Fachleute ein. Folgende Ansprechpartner werden durch Aushang und

Homepage bekanntmachen:

- **Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS):** Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Verantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, an die sich die Mitarbeiter*innen wenden müssen, sobald ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt. Zudem berät sie Mitarbeiter zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot.
0211 6398-399, www.diakonie-rwl.de/fuvss
- **Ansprechperson für betroffene Opfer von sexualisierter Gewalt** in der Lippischen Landeskirche: Susanne Eerenstein, Leitung des Evangelischen Beratungszentrums. Siehe auch 7. Ansprechpersonen.
05231-99 280, beratung@lippische-landeskirche.de
- **Zentrale Anlaufstelle help:** Sie bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht. *help* vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote.
0800-50 40 112, www.anlaufstelle.help/
- **Hilfetelefon sexueller Missbrauch:** Das Hilfetelefon, eingerichtet durch den*die Unabhängig Beauftragte*n für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte. Jedes Gespräch bleibt vertraulich.
0800-22 55 530, www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon.
- **Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** die telefonische Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig u. anonym (auch juristisch) beraten zu lassen. 0800-54 65 465, www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html

9 INTERVENTIONSPLAN

Wir verpflichten uns bei einer (möglichen) Grenzverletzung bzw. -überschreitung, sowie der strafrechtlich relevanten Form Sexualisierter Gewalt nach dem Interventionsrichtlinien der Lippischen Landeskirche zu handeln, wie sie am Ende dieses Abschnitts festgehalten sind.

Wir werden im Verdachts- oder Mitteilungsfall besonnen handeln. Wir wahren größtmögliche Vertraulichkeit, machen aber von Beginn an transparent, dass u.U. Fachberatung einbezogen werden muss. Erfolgt eine Mitteilung durch ein betroffenes Opfer, beziehen wir es in das weitere Verfahren mit ein.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVVS

Die Meldestelle FUVVS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall

zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden.

Wenn die Meldestelle den KV-Vorsitz über einen entsprechenden Verdacht informiert, beruft der Kirchenvorstand ein Interventionsteam ein. Mitglieder des Interventionsteams sind:

- Vertreter*in des Kirchenvorstands
- Jurist*in, (extern oder LLK)
- Öffentlichkeitsreferent*in, (extern oder LLK)
- Vertretung der FUVSS
- Falleinbringer*in (Opfer oder Zeuge). Diese/r ist idR nur bei der ersten Sitzung oder wenn es erneut relevant ist anwesend
- Ggf. Vertrauensperson
- Sofern der Vorwurf gegen Pfarrer*innen geht, Mitglied des Kollegiums der LLK

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass sie sich im Falle einer Vermutung/eines Verdachts jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen (Anlage 11.3 ff)

10 EVALUATION UND MONITORING DES SCHUTZKONZEPTE

Aufgrund steter Veränderungen und personeller Fluktuation in der Mitarbeiterschaft verpflichten wir uns, alle fünf Jahre oder wenn es aktuell zu größeren Veränderungen gekommen ist, das Schutzkonzept samt Risikoanalyse zu revidieren. Sollte es bereits Verdachtsfälle oder Verfahren gegeben haben, werden die darin gemachten Erfahrungen einbezogen. Verantwortlich hierfür ist der Kirchenvorstand.

11 ANHÄNGE

11.1 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG⁴

Selbstverpflichtung für Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde Bösingfeld für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

Die Arbeit der Kirchengemeinde Bösingfeld, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Kinder, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Alle verantwortlich Mitarbeitenden erkennen das an und geben gegenüber der Kirchengemeinde Bösingfeld folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nicht. Ich gestalte die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und allen mir anvertrauten Personen transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Als Mitarbeiter*in nutze ich meine Vertrauens- und Autoritätsstellung nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung an und vor Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung ist.
6. Ich verzichte auf alle audiovisuellen bzw. virtuellen Darstellungen von sexueller Gewalt oder kinderpornografischem Material in meinem persönlichen Mediengebrauch.
7. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
8. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der „Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen

⁴ Dieser Text wird als gesonderte Datei erstellt, ausgedruckt und den betroffenen Mitarbeitenden zweifach zur Unterschrift mit Datumsangabe vorgelegt. Ein Exemplar verbleibt bei den Unterlagen, eines wird dem Unterzeichner ausgehändigt.

Selbstbestimmung“ (FUVSS)⁵. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer*m der mir vertrauten Mitarbeiter*in und wenden uns gemeinsam an die FUVSS.

9. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVSS als landeskirchliche Meldestelle. Mir ist bekannt, dass gem. § 8 I KGSsG eine Meldepflicht eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot besteht.
10. Sollte bei einem von mir geschöpften oder mir mitgeteilten Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Gemeinde Kommunikation mit der Presse, in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt notwendig werden, geschieht das durch die von meinem Arbeitgeber zuständigen Personen bzw. auf den durch meinen Arbeitgeber vorgesehenen Kanälen. Sollte das in einem Einzelfall nicht der richtige Weg sein, kommuniziere ich in Absprache mit der FUVSS.
11. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat erlange, die nach den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung von der Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt, informiere ich hierüber die Leitung.⁶ Bei Pfarrer*innen sind das die Dienstvorschriften im Landeskirchenamt, bei allen übrigen ist das der Kirchenvorstand.
12. Ich habe das Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt der Kirchengemeinde Bösingfeld gelesen und halte mich an die dort beschriebenen Verhaltensregelungen.

Name	Datum	Unterschrift
------	-------	--------------

11.2 GEMEINDEINTERNES BESCHWERDEVERFAHREN

Über individuell empfundene Missstände, beobachtete Widersprüche zu getroffenen Regelungen und allgemeine Mängel im Miteinander von Mitarbeiter*innen, Gemeinde- und Gruppenmitgliedern kann in unserer Gemeinde auf geordneten Wegen Beschwerde eingelegt werden. Diese Möglichkeit wird einladend kommuniziert und damit dem Geruch der Denunziation vorgebeugt. Dabei wird zwischen konkreten Beschwerden und dem allgemeinen Ausdruck von Unzufriedenheit unterschieden.

1. Entgegennahme von Beschwerden

Beschwerdeführende werden ermutigt, ihr Anliegen zunächst bei den zuständigen Bereichsverantwortlichen vorzubringen, sofern diese von den Vorfällen nicht betroffen sind. Davon unberührt ist die Möglichkeit, das auch bei Leitungsverantwortlichen wie Pfarrer/in, KV-Vorsitzende/r oder jedem Mitglied des Kirchenvorstands des

⁵ Fachstelle der Diakonie Rheinland, Westfalen, Lippe. www.fuvss.de. Kontakte siehe unter „8. Kooperation mit Fachleuten“

⁶ § 72 a I SGB VIII Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

jeweiligen persönlichen Vertrauens zu tun.

Nach Eingang einer Beschwerde wird diese der bekannten, offiziellen zentralen Ansprechperson zugeleitet. In unserer Gemeinde ist das Andrea Küssner als Vertrauensperson.

Diese entscheidet, welche Personen zur weiteren Behandlung der Angelegenheit einbezogen werden und in welchem Gremium ggf. darüber beraten wird.

Dieses Verfahren wird den Beschwerdeführenden mitgeteilt.

2. Zugangswege

Grundsätzlich stehen alle Kommunikationswege offen, wobei Belange des Datenschutzes zu berücksichtigen sind (also keine Messenger). Folgende Wege werden geraten:

- a. E-Mail. Hierzu wurde die Adresse Vertrauensperson@Kirche-Boesingfeld.de eingerichtet. Zu diese haben nur die offizielle Ansprechperson und ihre Stellvertretung Zugang.
- b. Briefpost. Beschwerdebriefe werden an das Gemeindebüro geschickt und dort ungeöffnet (oder sofern das Anliegen erst aus dem Inhalt des Briefes hervorgeht möglichst ungelesen) für die Ansprechperson hinterlegt.

3. Registrierung von Beschwerden

Der Eingang von als solche deklarierten oder erkennbaren Beschwerden wird in einer Liste erfasst. Folgendes wird festgehalten: Absender, Datum des Posteingangs, zuständige Ansprechperson, Datum der Übermittlung an diese. Zuständig: Gemeindebüro
Der Eingang von Beschwerden wird dem KV bekanntgegeben. Dessen Mitglieder sowie hinzugezogene externe Berater/innen haben Einsichtsrecht in die Liste.

4. Bearbeitung von Beschwerden

Die offizielle Ansprechperson bestätigt den Eingang der Beschwerde bei der Person, die diese eingereicht hat. Sie informiert darüber, dass ggf. eine Fachberatung einbezogen werden muss (9. Interventionsplan, Absatz 2), über weitere Schritte und Konsequenzen. Im Idealfall geschieht das in persönlichen Gesprächen, deren wichtigste Inhalte in einer Aktennotiz festgehalten werden.

5. Kommunikation von Umsetzungen und vorgenommenen Veränderungen

Sofern die aufgrund einer Beschwerde eingeleiteten Veränderung auch für weitere Personen oder die gesamte Gemeinde von Belang sind, werden diese in periodischen Mitarbeiter- und ggf. Gemeindeversammlungen bekannt gemacht. Dabei sind die Ursachen der getroffenen Maßnahmen zu anonymisieren.

Je nach Art der Veränderungen werden sie auch in Publikationen der Gemeinde bekannt gemacht.

11.3 KRISENLEITFADEN FÜR VERDACHTS- UND MELDEFÄLLE

Bei der Äußerung eines Verdachts ist äußerste Besonnenheit gefordert. Es sind vor allem drei Typen von Krisenfällen, die bestimmte Handlungsschritte erfordern:

I. Im Verdachtsfall

- Ruhe bewahren
- Recherchieren, woher der Verdacht kommt
- Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben: Datum, Uhrzeit, Situation, fragliche Beobachtung, involvierte Personen
- Kontaktaufnahme zu der in der Gemeinde benannten Vertrauensperson, zu den Vertrauenspersonen im LKA oder zu der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle
- Auf keinen Fall den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin informieren
- Auf keinen Fall die Familie von möglichen Opfern und Tätern informieren
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren
- Alle weiteren Schritte werden von der Vertrauensperson des Kirchenvorstandes, den Vertrauenspersonen im Landeskirchenamt oder der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle eingeleitet. (Siehe Krisenintervention)

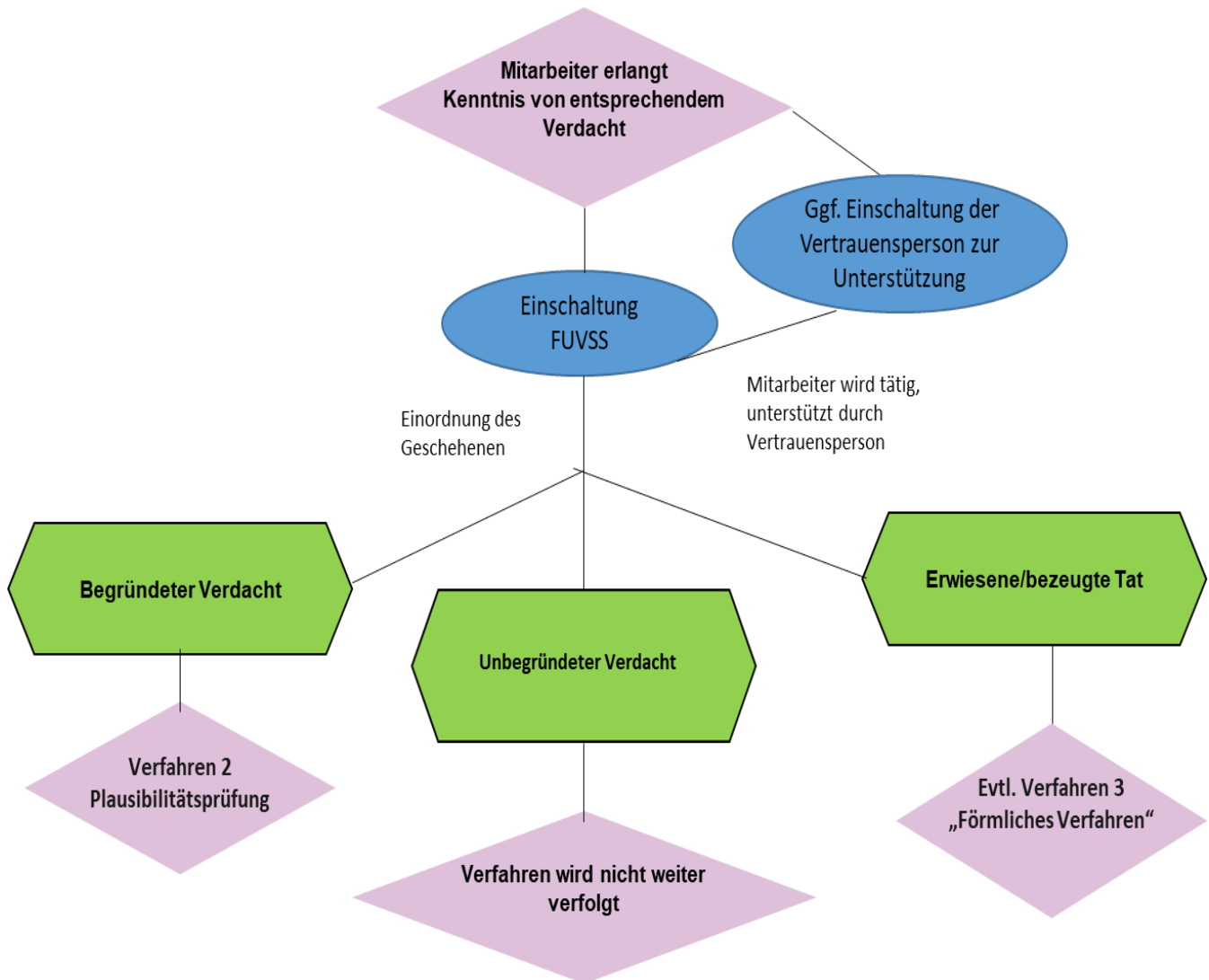
II. Im Mitteilungsfall

- Ruhe bewahren: unüberlegte Schritte können zu weiterer Traumatisierung führen.
- Der mitteilenden Person aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen.
- Davon ausgehen, dass das Kind oder die/der Jugendliche die Wahrheit sagt und ihm für das Vertrauen danken.
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von dem Gespräch erfährt).
- Dem Kind/Jugendlichen mitteilen, dass es wichtig ist, selbst erst einmal Rat zu suchen.
- Das weitere Vorgehen mit dem Kind/Jugendlichen abstimmen. Nachfragen, was konkret getan werden kann.
- Dem Kind/Jugendlichen weitere Gespräche anbieten.
- Gesprächsverlauf dokumentieren, eigene Interpretationen vermeiden.
- Kontaktaufnahme zu der in der Gemeinde benannten Vertrauensperson, zu den Vertrauenspersonen im LKA oder zu der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle.
- Auf keinen Fall gegen den Willen des Kindes/Jugendlichen die Eltern informieren.
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren.
- Alle weiteren Schritte werden von der Vertrauensperson des Kirchenvorstandes, den Vertrauenspersonen im Landeskirchenamt oder der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle eingeleitet. (Siehe Krisenintervention)

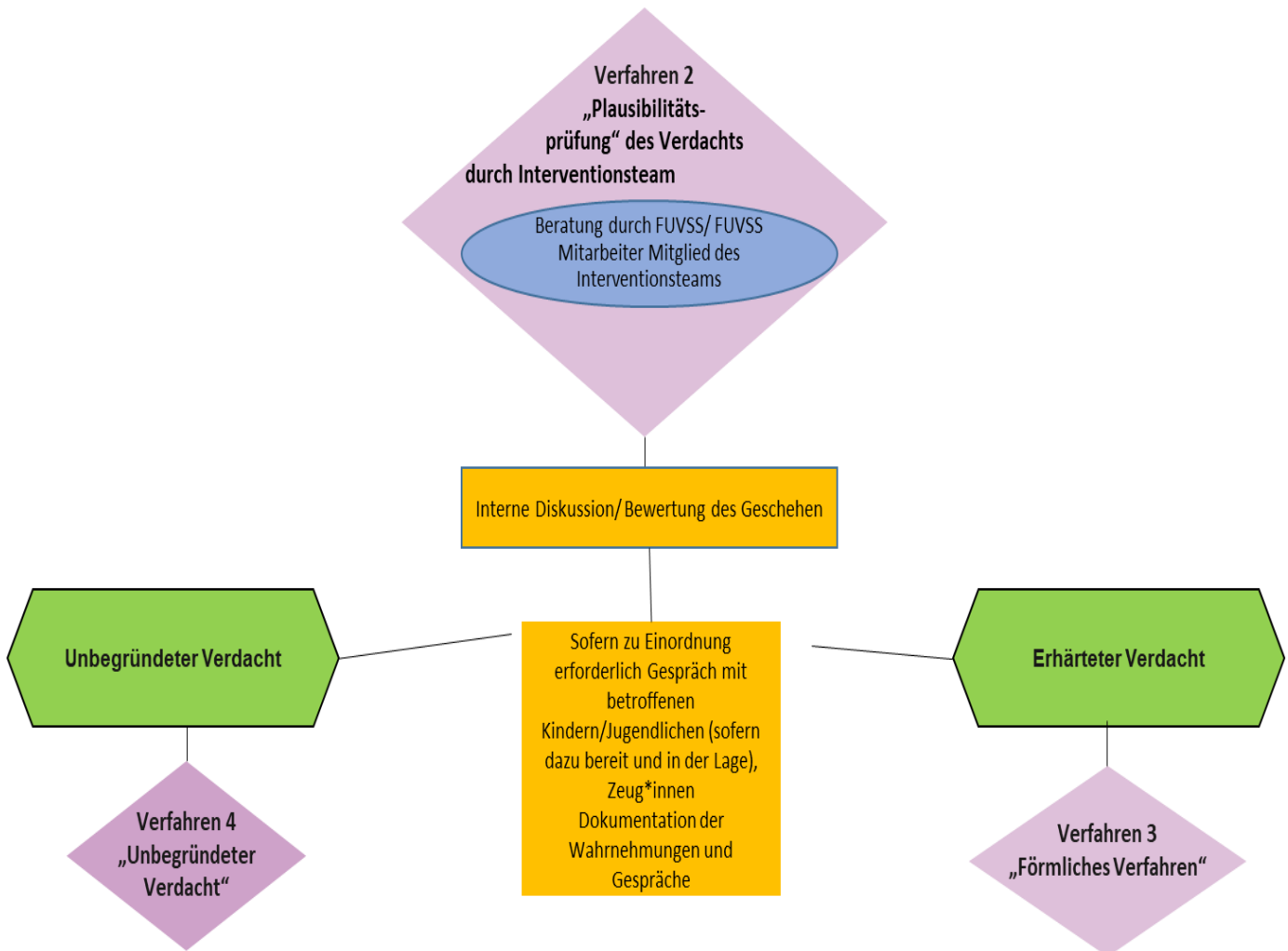
III. Bei vermuteten Tätern oder Täterinnen

- Ruhe bewahren
- Analysieren, woher der Verdacht kommt
- Beobachtungen genau dokumentieren
- Sehr vertrauliches Umgehen mit allen Informationen
- Den Verdacht nicht unter den Mitarbeitenden verbreiten
- Kontaktaufnahme zu der jeweiligen Vertrauensperson in der Gemeinde bzw. im LKA oder zu der unabhängigen Anlaufstelle/Beratungsstelle.
- Alle weiteren Schritte werden von der kontaktierten Vertrauensperson eingeleitet.
(Siehe Krisenintervention)

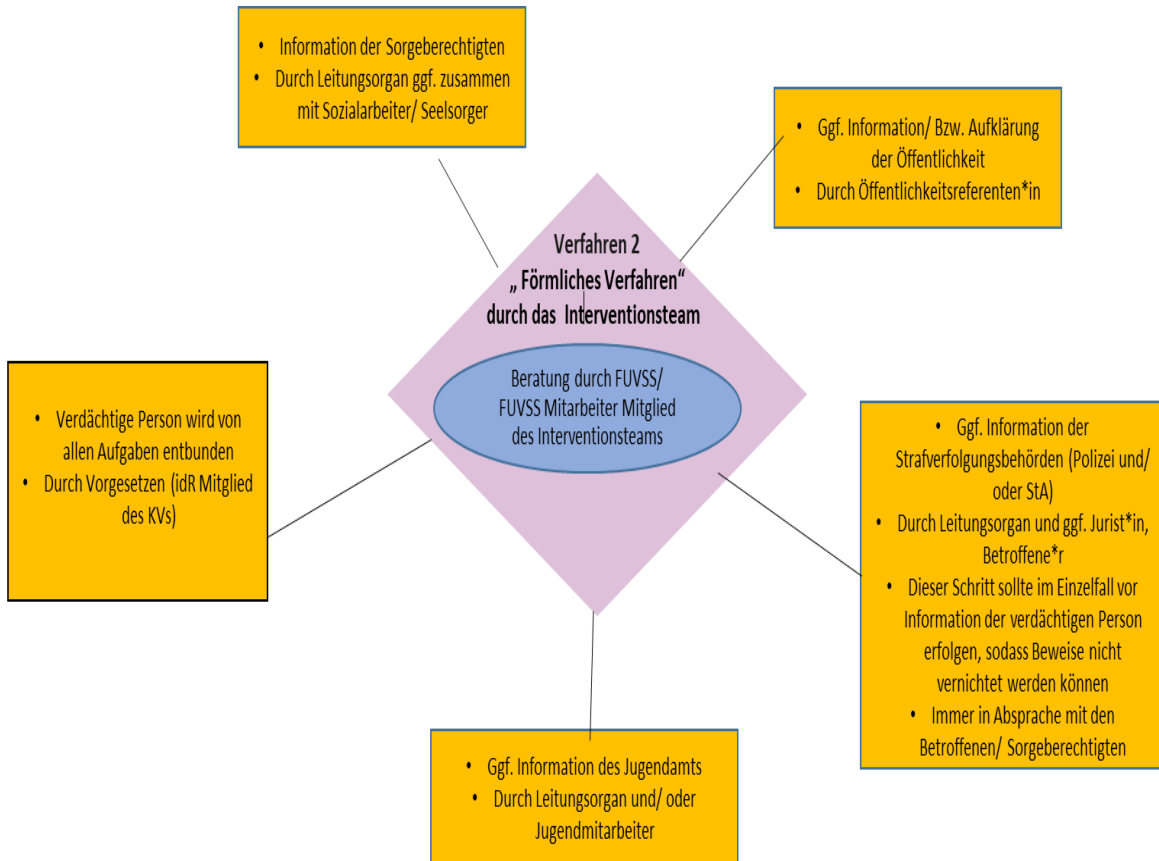
11.4 VERFAHREN BEI VERDACHT AUF SEXUALISIERTE GEWALT ODER VERSTOß GEGEN DAS ABSTINENZVERBOT.



11.5 VERFAHREN ZUR PLAUSIBILITÄTSPRÜFUNG



11.6 FÖRMLICHES VERFAHREN



Nach dem die obigen dringenden Schritt erfolgt sind, erfolgt nach und nach die Aufarbeitung in der Gemeinde

11.7 VERFAHREN BEI UNBEGRÜNDETEM VERDACHT

