

Kirchengemeinde St. Nicolai Lemgo

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

1 Leitbild	2
2 Personalverantwortung	3
3 Schulungen	4
4 Verhaltenskodex	5
5 Präventionsangebote	5
6 Partizipation während der Konzepterstellung	7
7 Beschwerdeweg/Ansprechperson	8
8 Kooperation mit Fachleuten	8
9 Fallklärung und Interventionsmöglichkeiten	10
10 Evaluation und Monitoring	11
Anhang	13
I. Wichtige Kontaktdaten	13
II. Selbstverpflichtungserklärung	14
III. Verhaltenskodex – Wortlaut	16
IV. Beschwerdeverfahren von St. Nicolai, Lemgo	21
V. Potential- und Risikoanalyse	23
VI. Schulungen	30
VII. Interventionspläne der Lippischen Landeskirche	33

1 Leitbild

Wir vertrauen der Liebe Gottes,
wie sie uns in der Bibel versprochen wird.
Wir bekennen unseren Glauben.
Wir feiern Gottesdienst.
Wir erfahren die Liebe Gottes,
die uns über unsere Grenzen hinausführt.

Wir kommen aus einer Geschichte,
die das Leben der Menschen in unserer Region prägt.
Wir bieten Menschen in Lippe eine Heimat.
Wir sind eine Kirche, die sich von den Gemeinden her aufbaut.
Wir gestalten unseren Gottesdienst vielfältig.
Wir stellen uns der Vielfalt von Glaubens- und Lebensformen.
Wir bieten Menschen Orientierung.
Wir geben Menschen Hilfe und Halt, Trost und Beistand.
Wir verknüpfen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen miteinander.
Wir setzen uns ein für Frieden, Gerechtigkeit und
die Bewahrung der Schöpfung.

Quelle: Leitbild der Lippischen Landeskirche, Stand 12/23

Als Kirchengemeinde St. Nicolai in Lemgo nehmen wir den Schutz von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen besonders ernst. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen.

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. Gott schützt und behütet die Schwachen, Rechtlosen, Unterdrückten. Die Bibel ist voller Geschichten, die dieses Handeln Gottes illustrieren. Und schließlich legt sich das Doppelgebot der Liebe wie ein Schutzmantel um menschliche Beziehungen und gibt ihnen eine eigene Würde. Wenn Menschen also erwarten, dass unsere Kirchengemeinde St. Nicolai ein Schutzraum ist, dem Menschen sich selbst und ihre Schutzbefohlenen getrost anvertrauen können, ist diese Erwartung angemessen. Dies gilt in besonderer Weise gerade auch für Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene.

Deshalb achten die Mitarbeiter*innen unserer Gemeinde darauf, ihnen Achtung, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen.

Dies bedeutet:

- Wir achten ihre Rechte, Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für ihre Themen und Probleme.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Menschen insbesondere auch auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- 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 dürfen nicht bagatellisiert und ignoriert werden. Sie verletzen die Würde und den Schutz des Menschen. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen in unserer Kirchengemeinde St. Nicolai einen sicheren Lebensraum finden.

2 Personalverantwortung

Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst und im Praktikum. Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Es wird angestrebt, dass sie sensibilisiert und geschult werden in den Grundlagen der Präventionsarbeit. Sie müssen eine Verschwiegenheits- und Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben, lernen dabei das Beschwerdeverfahren kennen und legen, je nach Tätigkeit, ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Erweitertes Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das alle 5 Jahre erneuert werden muss – unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis sowie für Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes. Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für alle im Pfarrdienst tätigen Personen, für verbeamtete Personen im Kirchendienst sowie für Mitglieder des Kirchenvorstands.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden, Praktikant*innen und Honorarkräften muss der Kirchenvorstand für Tätigkeitsbereiche entscheiden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Kriterien für die Entscheidung sind Art, Dauer und Intensität des

Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bei der Tätigkeit. Eine entsprechende Liste befindet sich im Anhang.

Mitarbeitendengespräch und Ehrenamtstag

Um den Austausch und die Gesprächskultur innerhalb der Kirchengemeinde zu fördern sowie auch für kritische Rückmeldungen Raum zu schaffen, finden regelmäßige Mitarbeitendengespräche statt (nach Vorlage und Empfehlung der Lippischen Landeskirche). Regelmäßige Ehrenamtstage verbessern die Gesprächskultur unter ehrenamtlich Mitarbeitenden und sorgen für eine größere Vernetzung von Menschen.

3 Schulungen

Ziele aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierte Gewalt:

- grundlegende Sensibilisierung für das Thema,
- Fähigkeit, mögliche Gefährdungen zu erkennen
- Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall.

Ferner bieten Schulungssituationen Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Alle Mitarbeitenden einer Organisation sollten über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen.

Von der verpflichtenden Basisschulung „Auf Grenzen achten – Sicherer Ort geben. Grundlagenschulung im Bereich sexualisierter Gewalt“ ausgenommen sind in St. Nicolai die Gemeindebriefausträger*innen sowie Mitglieder der Gesangs- und Posaunenchor. Bei Interesse sind sie herzlich eingeladen, sich freiwillig schulen zu lassen.

Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Eine Übersichtsliste über die weiterführenden Intensivschulungen für Menschen in Gemeindeleitung, in der begleitenden oder in der leitenden Arbeit mit Kindern und Jugendlichen findet sich im Anhang.

Die Schulungen führen die Mitarbeiter*innen grundsätzlich in das Thema ein und schärfen ihre Wahrnehmung für Gefährdungssituationen. Sie werden für den Umgang mit Nähe und Distanz sensibilisiert und erhalten konkrete Hilfestellungen den pädagogischen und

seelsorglichen Kontext so zu gestalten, dass die Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit gelebt werden kann.

Wir als Kirchengemeinde St. Nicolai sehen die Bedeutung der Schulungen und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen über das jeweils aktuelle Schulungsangebot der Landeskirche informiert werden und es entsprechend ihrer Mitarbeit in unserer Gemeinde wahrnehmen. Verantwortlich für die Informationsweitergabe der Schulungsangebote für die Mitarbeiter*innen ist in unserer Gemeinde zur Zeit Pfarrerin Ulrike Bell.

Verantwortlich für die Schulungsliste der Mitarbeiter*innen ist in unserer Gemeinde ist zur Zeit Superintendent Dr. Andreas Lange.

4 Verhaltenskodex

Die Kirchengemeinde St. Nicolai in Lemgo hat sich einen Verhaltenskodex gegeben, durch den wir folgende Ziele erreichen wollen:

- eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Toleranz, Aufrichtigkeit und Transparenz,
- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen,
- Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen,
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität der Gemeindegarbeit zu verbessern,
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten,
- potenzielle Täter*innen abzuschrecken.

Der vollständige Wortlaut findet sich im Anhang.

5 Präventionsangebote

Mit nachfolgenden Präventionsmaßnahmen arbeitet St. Nicolai schon:

Führungszeugnis: Hauptamtlich Mitarbeitende, alle KV-Mitglieder, sowie ehrenamtlich Mitarbeitende je nach Tätigkeitsfeld sind zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

verpflichtet. Die Liste, wer ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss, findet sich im Anhang.

Selbstverpflichtungserklärung: Die Selbstverpflichtung der St. Nicolai Gemeinde wird jedem hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter in digitaler oder, sofern gewünscht, auch in Papierform vorgelegt. Bei Minderjährigen z.B. Teamern, gilt Kenntnisnahme der Erziehungsberechtigten. Die Selbstverpflichtungserklärung wird mit den Mitarbeitenden besprochen und die Kenntnisnahme in ChurchDesk verwaltet. Die Selbstverpflichtungserklärung findet sich im Anhang und auf der Website in stets aktueller Fassung.

Vertrauenspersonen: Eine Vertrauensperson der Gemeinde und ihre Vertretung sind benannt und ihre Kontaktdaten gut einsehbar (Infokasten Kirchplatz, Gemeindehaus und Gemeindebüro, Website) angebracht. Für unsere Gemeinde sind dies Frau Birgit Krohn-Grimberghe und Frau Christiane Simon-Saulin.

Mitarbeitenden-Treffen: Mitarbeitertreffen finden regelmäßig 1 x im Monat statt. Pfarrer*in, Küster, Gemeindebüromitarbeiter*innen und Kantor nehmen teil.

Kummerkasten: Für Anliegen junger Menschen gibt es einen Kummerkasten im Gemeindehaus. Dieser wird regelmäßig durch eine der Pfarrpersonen geleert. Ergänzend soll es eine digitale Möglichkeit geben, Kummer mitzuteilen.

Infomaterialien: Infomaterialien, z.B. von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, liegen aus.

Selbstbehauptungskurs: Ein Selbstbehauptungskurs für Kinder und Jugendliche der Gemeinde ist in Planung.

Elterninformation: Es wird eine Informationsveranstaltung für Eltern und Sorgeberechtigte während der Konfirmandenunterrichtszeit zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt angeboten.

Thema im Konfiunterricht: Kinder und Jugendliche lernen das Schutzkonzept kennen und wissen, wen sie in der Gemeinde bei Problemen ansprechen können.

6 Partizipation

Partizipation während der Konzepterstellung

Zu Beginn des Erstellungsprozesses des Schutzkonzepts bildete sich eine Pilotgruppe im Kirchenvorstand, deren Mitglieder in den Kreisen der Ehrenamtlichen und Engagierten der Kirchengemeinde nach weiteren Interessierten für die Projektgruppe „Erstellung des Präventionskonzepts für den Schutz vor sexualisierter Gewalt“ suchten. Dabei wurde deutlich, Menschen haben Interesse am Thema und finden es auch sehr relevant. Allerdings gab es auch Menschen, die selbst Erfahrungen von sexualisierter Gewalt in ihrem Leben machen mussten. Deshalb war es schwierig, weitere Mitarbeitende für die Projektgruppe zu finden.

Seit ein erster Textentwurf des Präventionskonzept vorliegt, wurde das bisher Erarbeitete schrittweise im Kirchenvorstand vorgestellt und intensiv diskutiert. Bei Elternabenden der Konfirmandengruppen wurde das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ vorgestellt und in das Konzept von St. Nicolai eingeführt. Unterschiedliche Feedbackmethoden wurden eingesetzt, um möglichst viele und verschiedene Perspektiven sowohl in der Risikoanalyse als auch bei den vereinbarten Verhaltensweisen abzubilden und großen Konsens zu erzielen. Anlässlich des Gemeindefestes am 18.2.2024 wurden auch viele Gemeindeglieder erreicht, die nicht in Kreisen und Gruppen engagiert sind.

Projektgruppenmitglieder nutzten die Möglichkeit, in strukturierten Gesprächssituationen weiteres Feedback und Perspektiven zu erfragen und in unser Konzept einzuarbeiten.

Partizipation im Gemeindeleben

In St Nicolai ist aktive Teilhabe von Kirchenmitgliedern grundsätzlich auf allen Ebenen möglich und gewünscht, so auch bei der Anwendung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.

Indem wir das Schutzkonzept in der Gemeinde und ihren unterschiedlichen Gruppen vorstellen, werden Menschen auch zu Teilhabe an der Sicherheit unserer Kirchengemeinde befähigt: Als Mitglied in Gruppen und Kreisen (z.B. Frauenkreis, Besuchsdienst) oder in den Chören/Posaunenchor, im Unterricht (Katches- und Konfiunterricht; Erwachsenenbildung, Glaubenskurse, Elternarbeit), als Teamer*innen in der Konfi-Arbeit, im Gottesdienst für Große und Kleine, in der Bastelkirche, als Vertreter*innen und Ansprechpartner*innen der Kirchengemeinde in der Kirchengilde, im Gemeindebriefausträger*innenteam, als Kirchenleitung im Kirchenvorstand (Wahlen alle 4 Jahre), sowie als Mitwirkende in Gottesdiensten und Andachten.

Entwicklungspotentiale sehen wir bei folgenden Punkten: Websitemitgestaltung;
Transparenz und Information über Strukturen der Gemeinde.

Für die Wiedervorlage des Schutzkonzeptes in 4 Jahren werden wir das Feedback der Kirchengemeinde auf den oben beschriebenen Ebenen einholen. Hierzu werden wir einen Fragebogen erstellen, der wenn gewünscht auch anonym ausgefüllt werden kann. Wir planen, für diesen Prozess der Wiedervorlage eine neue Arbeitsgruppe zu gründen, in der Interessierte aus allen Ebenen der Gemeinde teilnehmen können und in der das strukturiert eingeholte Feedback aus allen Gruppen einen hohen Stellenwert haben wird.

7 Beschwerdeweg

Das Gemeindeleben ist für uns das Miteinander von verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnissen. Darum kann es vorkommen, dass nicht alle mit dem Ist-Zustand zufrieden sind. Wir verstehen uns auch hier als Lernende. Deshalb wollen wir dafür sorgen, dass Vorstellungen und Bedürfnisse für das Gemeindeleben von allen geäußert werden können und auch kritische Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge Raum bekommen. Kritik zuzulassen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber der/dem Anderen. 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 ernst nehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.

Das Beschwerdeverfahren findet sich im Anhang.

8 Kooperation mit Fachleuten

Im Rahmen der Gemeindegemeinschaft kann es zu Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt kommen sowie zu Mitteilungen von betroffenen Opfern bzw. Zeugen. Wir verpflichten uns in diesen Fällen, Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen verhindert und es kann sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht, einer Beobachtung, einer Mitteilung oder einer Zeugenaussage ansprechbar, darum werden wir sie in unserer Gemeinde bekanntmachen. Die aktuellen Kontaktdaten finden sich im Anhang:

a) Die Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS):

- bietet fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen,
- fungiert 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,
- berät Mitarbeiter zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot.

b) Ansprechperson für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Lippischen Landeskirche:

Leitung der Familien- und Eheberatung, Pfarrerin Susanne Eerenstein

c) Externe Ansprechstelle:

SOS-Kinderdorf e.V. Lippe

Beratung und Treffpunkt Blomberg

Holstenhöfer Str. 4

32825 Blomberg

Herr Holger Nickel und Frau Lana-Nerwoski

Telefon +49 5235 5097930

holger.nicke@sos-kinderdorf.de

d) Zentrale Anlaufstelle *help* der EKD:

- bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche,
- Beratung ist kostenlos, unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht
- vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen
- informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote

e) Hilfetelefon sexueller Missbrauch:

- bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt,
- auch für Fachkräfte,

- mehrsprachig,
- mit online Beratungsmöglichkeit,
- jedes Gespräch bleibt vertraulich

Alle Kontaktdaten finden sich im Anhang.

9 Fallklärung und Interventionsmöglichkeiten

Wir orientieren uns bei einer (möglichen) Grenzverletzung, -überschreitung sowie der strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt an den Interventionsrichtlinien der Lippischen Landeskirche, wie sie im Anhang zu finden sind.

Wir werden im Verdachts- oder Mitteilungsfall besonnen handeln und keine überstürzten Schritte einleiten. Wir wahren größtmögliche Vertraulichkeit, machen aber von Beginn an transparent, dass u.U. Fachberatung einbezogen werden muss. Erfolgt eine Mitteilung durch eine Betroffene / einen Betroffenen, informieren wir über die weitere Vorgehensweise.

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. Davon unbenommen sind akute Gefahrensituationen, in denen Rettungsdienste (Polizei/Notarzt/Rettungswagen) hinzuzuziehen sind.

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,
- die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen,
- die Meldestelle das Leitungsorgan benachrichtigt (Kirchenvorstandsvorsitzende*r).

Das Interventionsteam:

Je nach Personalverantwortung für die beschuldigte Person hat der Kirchenvorstand oder ein Vertreter des Kollegiums des Landeskirchenrates die Leitung des Interventionsteams inne. Eine Vertreterin der FUVsS ist stets Mitglied des Interventionsteams. Weitere Mitglieder können fall- und situationsbezogen berufen werden. Dies können z.B. ein Jurist/eine

Juristin, die Leitung der Stabstelle Sexualisierte Gewalt oder die Öffentlichkeitsreferentin der Lippischen Landeskirche sein. Das Interventionsteam kommt kurzfristig zusammen zur Einschätzung der Dringlichkeit, der Sachlage, der Gefährdung gemäß § 8a SGB VIII und möglicher strafrechtlicher Bedeutung sowie zu weiterer Maßnahmenplanung. Das Team hat die Aufgabe, die nächsten Schritte abzuwägen und angemessen zu reagieren. Dabei hat der Schutz der Betroffenen absolute Priorität. Das Interventionsteam nimmt zunächst eine Gefährdungseinschätzung vor.

Die Gefährdungseinschätzung und die geplanten Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der relevanten Datenschutzbestimmungen dokumentiert. Im Falle eines unbegründeten Verdachts hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen (in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung und den jeweiligen Vorgesetzten) vorzuschlagen.

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.

10 Evaluation und Monitoring

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Unser Gemeindeleben und die damit verbundenen Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmer*innen, sondern auch mit wechselnden Mitarbeiter*innen.

Zielsetzung eines jeden Schutzkonzeptes muss die Passgenauigkeit sein. Um diese sicherzustellen, bedarf es der fortlaufenden Anpassung der Risiko- als auch der Potentialanalyse, wann immer es zu Änderungen der darin beschriebenen Begebenheiten kommt, seien es neue Angebote, veränderte Räumlichkeiten oder Zielgruppen. Darüber hinaus wird das gesamte Schutzkonzept alle vier Jahre grundlegend überprüft und überarbeitet, da sich Strukturen in unserer Gemeinde kontinuierlich verändern können (Umbauten, neue Mitarbeiter, neue Gruppen). Zum ersten Mal ist dies 2028 der Fall. Dabei kommt es auch zu Befragungen von Mitarbeitenden, KVlern, Ehrenämtlern und Teilnehmenden (evtl. mit Eltern), um feststellen zu können, wo Veränderungen spürbar sind und welche weiteren Bedarfe in der Neufassung des Schutzkonzeptes, Anpassung von Gegebenheiten oder Weiterbildung es gibt.

Der Kirchenvorstand trägt die Verantwortung für die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung unserer Arbeit.

Anhang

I. Wichtige Kontaktdaten

1) Für Betroffene von sexualisierter Gewalt

a) **Vertrauenspersonen in unserer Gemeinde St. Nicolai.** Vertrauenspersonen können für Betroffene erste Ansprechpartnerinnen sein. Sie hören zu und helfen, mögliche nächste Schritte zu überlegen. Auch andere Mitarbeitende der Gemeinde oder Mitarbeiter*innen der FUVVS können das Verfahren einleiten. Es ist auch möglich, sich bei den anderen Anlaufstellen Beratung einzuholen.

Christiane Simon-Saulin		Tel: 0170 2992177
Birgit Krohn-Grimberghe		Tel: 05261 9343300

b) Besonders für betroffene Kinder und Jugendliche:

Nummer gegen Kummer	www.nummergegenkummer.de	Tel: 116 111
Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch	www.Hilfe-portal-missbrauch.de	Tel: 0800 2255 530

c) Für Jugendliche und Erwachsene:

Zentrale Anlaufstelle help der evangelischen Kirche und Diakonie	www.anlaufstelle.help	Tel: 0800 5040112
Lippische Landeskirche: Pfarrerin Eerenstein, Leiterin des Evangelischen Beratungszentrums	www.ev-beratung-lippe.de	Tel: 05231 99280

SOS-Kinderdorf e.V. Lippe Beratung und Treffpunkt Blomberg: Holger Nickel und Lana-Nerwoski	holger.nicke@soskinderdo rf.de	Tel: 05235 5097930
FUVVS (Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung): Deane Heumann	www.diakonie-rwl.de/fuvss ansprechperson@diakoni e-rwl.de	Tel: 0211 6398-399

Stand April 2024. Für die jährliche Aktualisierung ist verantwortlich Pfarrerin Ulrike Bell.

2) Für Verdachtsfälle

Meldestelle für Verdachtsfälle von der FUVVS (Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung)

Helga Siemens-Weibring Leiterin Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen des sexuellen Selbstbestimmung	www.diakonie- rwl.de/fuvss h.siemens- weibring@diakonie- rwl.de	Tel.: 0211 6398-399
Birgit Pfeifer Referentin Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen des sexuellen Selbstbestimmung	www.diakonie- rwl.de/fuvss b.pfeifer@diakonie-rwl.de	Tel.: 0211 6398-342 0151 11344290

II. Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung in der Fassung vom 8.11.2023

gegenüber der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Nicolai Lemgo

Die Arbeit der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Nicolai Lemgo insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, sowie Mitarbeitende zu erhalten und/oder zu schaffen.

2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, sowie Mitarbeitenden, 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, Schutzbefohlenen und Erwachsenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.

5. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen und spreche diese an, sobald Anzeichen dafür wahrgenommen werden.

6. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei FUVSS („Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“). Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer/einem mir vertrauten Mitarbeiter*in. Gemeinsam wenden wir uns dann an die FUVSS.

7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Nicolai Lemgo vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVsS als landeskirchliche Meldestelle.

8. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Arbeit innerhalb der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Nicolai Lemgo kommuniziere ich verantwortungsvoll in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt. Die Kommunikation mit der Presse überlasse ich geschulten Personen des Öffentlichkeitsreferates.

9. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches

Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat*¹ gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

10. Ich halte mich an die Verhaltensregelungen des Schutzkonzeptes der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Nicolai Lemgo.

III. Verhaltenskodex – Wortlaut

Gestaltung von Nähe und Distanz

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse - insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und in Seelsorge und Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Sexuelle Kontakte sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und somit verboten. Ebenso gilt das Abstandsgebot, nach dem alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten müssen. Mitarbeiter*innen achten darauf, dass keine emotionalen und körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt bei den Mitarbeiter*innen, nicht bei den betreuten Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen.

Konkret bedeutet dies:

- Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehen geeigneten Räumlichkeiten statt. Raum 3 im Gemeindehaus mit zwei Zugängen von außen ist geeignet.
- Die haupt- und ehrenamtliche Betreuer*innen führen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen keine Gespräche über ihr eigenes Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen.
- Mit Kontakten im pädagogischen Alltag, bei denen es zu einer 1:1 Situation kommt, wird transparent im Mitarbeiter*innenteam sowie gegenüber den Sorgeberechtigten umgegangen.

¹ *das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst.

- Kein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener darf besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden.
- Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen zu betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. deren Familien sind offenzulegen.
- Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert.
- Mitarbeiter*innen besprechen ihre privaten Sorgen und Probleme nicht mit den betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen voraus. Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Wird Körperkontakt zugelassen, muss das Bedürfnis stets von den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ausgegangen und in der Situation pädagogisch angemessen sein. z.B. wenn ein Schutzbefohlener Trost braucht. Mitarbeiter*innen dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben. Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiter*innen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ausgehen sollten. In so einer Situation müssen Mitarbeiter*innen freundlich, aber bestimmt Einhalt gebieten und darauf hinweisen, dass auch ihre persönlichen Grenzen gewahrt werden müssen.

Konkret bedeutet dies:

- Mitarbeiter*innen führen keine Massagen auf der Haut durch. Ebenso ist es 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 erzeugt wird und alle die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.
- Bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeiter*innen darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geachtet werden.
- Mutproben und Rituale, die bei Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Angst erzeugen oder sie bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt. Auch bei Nachtwanderungen ist darauf zu achten, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht in Angst und Schrecken versetzt werden.

- 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/der Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und von ihnen ausgeht,
- Mitarbeiter*innen insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und die ihnen anvertrauten Menschen weder manipulieren noch unter Druck setzen.

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 verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
- Mitarbeiter*innen sprechen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene mit ihrem Namen oder mit selbstgewählten Spitz- oder Kosenamen an.
- Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie während ihrer beruflichen Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich und normal. In der Gemeindegemeinschaft ist ein sachgemäßer Umgang damit unablässig.

Konkret bedeutet dies:

- Unsere Mitarbeiter*innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit den ihnen in unserer Gemeinde anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Dies schließt Kontakte über Messenger Dienste mit ein. Zurzeit wird ausschließlich Signal als Messenger Dienst zur Kontaktaufnahme verwendet. Die Jugendapp der Lippischen Landeskirche „connecTu“ ist datenschutzrechtlich ebenfalls unbedenklich, wird zur Zeit in unserer Kirchengemeinde jedoch nicht flächendeckend genutzt. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der gemeindlichen Tätigkeit notwendig sind oder die wegen

verwandtschaftlicher Verhältnisse bzw. über die Gemeindegarbeit als gegeben anzusehen sind.

- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.
- Die Nutzung, der Einsatz und die Verbreitung von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeiter*innen verboten.
- 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 in unbekleidetem Zustand noch in anzüglichen Posen gefilmt oder fotografiert werden.

Umgang mit Tabak und Alkohol

Unsere Mitarbeiter*innen achten das Jugendschutzgesetz in seiner aktuellen Fassung.

- Rauchen ist unter 18 Jahren verboten.
- Bier und Wein dürfen erst ab 16 Jahren getrunken werden.
- Der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet.
- Bei Treffen von Jugendgruppen im Gemeindehaus stehen grundsätzlich keine alkoholischen Getränke zur Verfügung.

Bewegen wir uns mit unseren Jugendgruppen im öffentlichen Raum sind die oben genannten Punkte verpflichtend. Sowohl unsere haupt- als auch unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol und Tabakkonsum.

Beachtung der Intimsphäre

Wir schützen die Intimsphäre von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bei Veranstaltungen im Gemeindehaus einschließlich Übernachtungen sowie bei auswärtigen Veranstaltungen wie Konfirmandenfahrten, Schulungen mit Übernachtung wie Konfi-Camp Chorfreizeiten und Jugendreisen.

Konkret bedeutet das:

- Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlene teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innenteam begleitet.
- Der Betreuungsschlüssel sollte pro max. 25 Teilnehmer*innen zwei unterschiedlich geschlechtliche, erwachsene Mitarbeiter*innen vorsehen.

- Mitarbeiter*innen übernachten nicht in Räumen oder Zelten gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und des Kirchenvorstands.
- Es wird getrenntgeschlechtlich übernachtet, dabei gehen wir sensibel mit der Situation um, dass sich nicht jeder Mensch eindeutig in einer binärer Geschlechtsidentität verortet. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie des Kirchenvorstands.
- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie des Kirchenvorstands.
- Bei Veranstaltungen mit Übernachtung wird vor Betreten der Schlafräume angeklopft.
- Sanitärräume werden in der Regel nicht von Mitarbeiter*innen betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen nicht möglich oder notwendig sein, kündigen Mitarbeiter*innen ihr Betreten deutlich an.
- Unsere Mitarbeiter*innen ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen nicht die gleichen Waschräume.
- Gibt es keine getrennten Duschräume, so sind getrennte Duschzeiten einzuführen.
- 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.

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 und achten darauf, niemanden zu bevorzugen. Mitarbeiter*innen nehmen keine Geschenke mit höherem materiellem Wert als 30€ an.

Erzieherische Maßnahmen

Konsequenzen zielen darauf ab, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene – möglichst durch Einsicht – von einem unangemessenen Verhalten abzubringen. Die Disziplinierungsmaßnahmen sollen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und nachvollziehbar sein. Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt untersagt.

Teamarbeit

Da Möglichkeiten für Machtmissbrauch und übergriffiges Verhalten besonders in Einzelabhängigkeiten gegeben sind, streben wir an, alle Veranstaltungen für und mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Teams zu planen. Das geschieht schon bei Veranstaltungen der Bastelkirche und dem Gottesdienst für Große und Kleine. Die Planungstreffen beinhalten auch immer eine Reflexion der vorangegangenen Veranstaltung. Dabei fördern wir in unserer Gemeinde Feedbackkultur. Dies drückt sich unter anderem durch die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber anderen Menschen, insbesondere Kinder Schutzbefohlenen und im Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen aus. Dabei gehen wir selbstkritisch, kollegial, wertschätzend und konstruktiv miteinander um und sehen Kritik als Möglichkeit der Weiterentwicklung an.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täter*innenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen.

Um dem entgegenzuwirken

- wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiter*innenteam und dem Kirchenvorstand transparent gemacht.
- Alle Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angesprochen werden. Mitarbeiter*innen dürfen Kinder und Jugendliche nicht zur Geheimhaltung animieren.
- Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiter*innen gegenüber dem Kirchenvorstand 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 wahr.

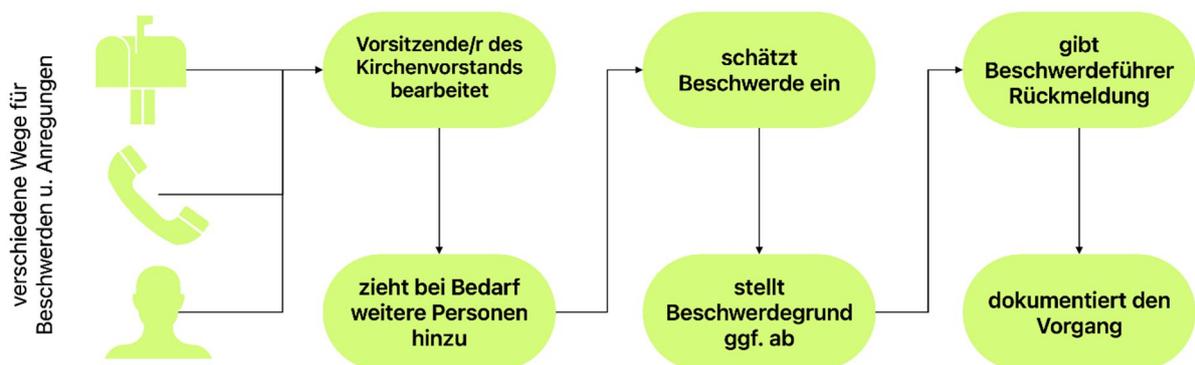
IV. Beschwerdeverfahren von St. Nicolai, Lemgo

Konstruktive Kritik hilft, Missstände abzubauen. In St. Nicolai kann und soll Kritik geäußert werden. Das Beschwerdeverfahren wird unten auf der Abbildung gezeigt und im Folgenden näher erläutert:

- Beschwerden aus dem Bereich sexualisierter Gewalt sind an die auf www.nicolai-lemgo.de/schutzkonzept genannte Ansprech- oder Meldestelle zu richten.

- Andere Beschwerden oder Anregungen können auf drei verschiedenen Wegen vorgebracht werden:
 1. mündlich oder telefonisch im Gemeindebüro oder bei Pfarrpersonen,
 2. schriftlich per Einwurf in den Briefkasten des Gemeindebüros oder den Kummerkasten für Anliegen junger Menschen in der 1. Etage des Gemeindehauses in der Nähe von Bistro und Konfirmandenraum (alles auch anonym),
 3. über ein auf www.nicolai-lemgo.de/schutzkonzept angebotenes Formular.
- Eingehende Beschwerden werden analog zum online-Formular digital mit Hilfe unserer digitalen Plattform ChurchDesk erfasst und bis zum Abschluss des Vorgangs entsprechend dokumentiert.
- Die Bearbeitung erfolgt federführend von dem oder der Vorsitzenden des Kirchenvorstands. Bei Bedarf werden weitere Personen hinzugezogen, um die Beschwerde einzuschätzen, Lösungsmöglichkeiten zu identifizieren und nach Möglichkeit den Beschwerdegrund abzustellen.
- Die beschwerdeführende Person erhält, wenn gewünscht, eine Rückmeldung auf einem zum Eingang und zur Art der Beschwerde passenden Weg – also beispielsweise im persönlichen Gespräch oder per E-Mail.
- Falls eine Beschwerde zu einer generellen Verbesserungsmaßnahme führt, wird dies in der Gemeinde kommuniziert (Blog, Newsletter oder Gemeindebrief), um weitere Vorschläge zu motivieren.

Beschwerdeverfahren in der Evangelisch-lutherischen Gemeinde St. Nicolai



4. Potential- und Risikoanalyse

Durch Potential- und Risikoanalyse sollen Stärken und Schwachstellen in den einzelnen „Räumen“ unserer Gemeinde aufgezeigt werden (physische, strukturelle, virtuelle und Kommunikationsräume).

Konkrete Maßnahmen zur Behebung von erkannten Risiken, die sowohl Verantwortliche als auch Zeitraum benennen, erfolgen daraus.

Da sich Strukturen in unserer Gemeinde kontinuierlich verändern, (Umbauten, neue Mitarbeiter, neue Gruppen), wird die Risikoanalyse alle 3 bis 5 Jahre als fortlaufender Prozess erneut überprüft.

Potentialanalyse St. Nicolai Gemeinde, März 2024

Mit nachfolgenden Präventionsmaßnahmen arbeitet die Gemeinde bereits:

- Erweitertes Führungszeugnis
- Selbstverpflichtung
- Kommunikation und Transparenz: regelmäßige Mitarbeitertreffen
- Kummerkasten
- Möglichkeit zu Beschwerde / Anregungen digital und analog, mit Namen und anonym
- Konfi-Elternabende zum Thema

Risikoanalyse St. Nicolai Gemeinde, Stand März 2024

A) Mit welchen uns anvertrauten Menschen („Schutzbefohlenen“) arbeiten wir in der Gemeinde und welche Angebote gibt es in St Nicolai?

Angebote	Ja	Nein
Offene Arbeit/Kooperation mit Schulen z.B.	x	
Krabbelgruppen	x	
Kinderkirche / Bastelkirche	x	
Kinderbibelwoche	x	
Kinder- und Jugendchor / Kantorei	x	
Posaunenchor	x	
Konfirmand*innen Gruppen	x	
Jugendgruppen	x	
Kinderchorfreizeiten	x	

Jugendfreizeiten	x	
Projekte	x	
Seelsorge / Beratung	x	
Übernachtungen	x	
Sind Wohn- oder Transportsituationen da?	x	
Frauenkreis 65+	x	
Besuchsdienste / Tauferinnerungsdienst	x	
Anvertraute Menschen in Pflege		x
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		x
Kinder- und Jugendpatenschaften		x

Gibt es Personen oder Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter drei Jahren	x	
Kinder /Jugendliche mit Behinderungen in einzelnen Gruppen integriert	x	
Seelsorge / Beratung	x	
Hilfsbedürftige Menschen	x	
Erwachsene mit Fluchterfahrung in einzelnen Gruppen integriert	x	
Erwachsene mit Behinderung in einzelnen Gruppen integriert	x	

Welche Risiken können daraus entstehen?

Es können Situationen entstehen, in denen Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene der Gefahr sexueller Übergriffe ausgesetzt sind, z.B. Übergriffe im Zweiergespräch oder im 1:1 Unterricht (Seelsorge, Hausbesuch, auf Freizeiten, Orgel- oder Blasinstrument-Unterricht)

Maßnahmen zur Abwendung:

- Zugang zum Schutzkonzept schaffen für alle relevanten Gruppen und Personen in der Gemeinde
- Der Verhaltenskodex muss kommuniziert und von allen gelebt und eingehalten werden.
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema (Blogbeiträge, Gemeindebrief, in Gruppenarbeit und Gottesdienst)
- Beim 1:1 Unterricht oder Gesprächen dürfen Türen nicht abgeschlossen sein (z.B. muss die Kirche offen sein).

- Bei 1:1 Gesprächen auf Jugendfreizeiten / bei Übernachtungen muss das Gespräch den anderen Ehrenamtlichen möglichst vorab mitgeteilt werden („Ich gehe mal mit ... in Raum 3 für ein Gespräch.“)
- Ein Restrisiko bleibt immer im Zweiergespräch bei Seelsorgesituationen.

Dies ist eine kontinuierliche Aufgabe, deren Umsetzung vom Kirchenvorstand und den jeweils zuständigen Hauptamtlichen zu gewährleisten ist.

B) Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir in unserer Gemeinde / stehen uns zur Verfügung?

Kirche	x	
Gemeindehaus mit 8 Räumen	x	
Gemeindebüro	x	

Innenräume

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche, auch Keller und Dachboden?	x	
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzenden bewusst zurückziehen können?	x	
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	x	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Räumlichkeiten der Gemeinde haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten? Reinigungskräfte, Handwerker, Gemeindemitglieder, die bei Gottesdiensten und Veranstaltungen die Sanitäranlagen nutzen.	x	
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?		x

Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück		x
Ist das Grundstück von außen einsehbar	x	
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar	x	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich unbeaufsichtigt aufhalten? Gemeindemitglieder, Handwerker, Externe wie Wochenmarktbesucher und Touristen	x	

Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		x
---	--	---

Welche Risiken können dadurch entstehen?

Es können Situationen entstehen, in denen Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene der Gefahr sexueller Übergriffe ausgesetzt sind.

Maßnahmen zur Abwendung:

Sensibilisierung der haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen, Ortsbegehung und Raumkontrolle.

Wer ist dafür verantwortlich?

Die jeweilige Projektgruppenleitung

Bis wann muss das Risiko behoben sein?

Aufsichts- und Kontrollpflicht besteht während der gesamten Maßnahme

C) Personalverantwortung / Struktur

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt		x
Gibt es ein Schutzkonzept	x	
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen (erweitertes Führungszeugnis)	x	
Sind im Arbeitsvertrag Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?		x
Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	x	
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtliche und haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter?	x	
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich, haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden neu angefordert?	x	
Gibt es Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt?	x	
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonal mit Personalverantwortung? Pfarrer*innen, Kirchenälteste, zum o.g. Thema?	x	
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt?	x	
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt?	x	
Steht in der Gemeinde allen relevanten Personen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung	x	

Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	x	
Sind nicht-pädagogisch Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert	x	
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pastoralen und pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht? (Umgang mit Nähe und Distanz)	x	
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	x	
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge von Mitarbeitern?	x	
Gibt es Regeln zu Themen, wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.a.?	x	
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? Ist dies öffentlich bekannt?	x	
Gibt es Social-Media-Guidelines?		x
Gibt es Regeln zum Umgang mit Gerüchten?		x
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur unter den Mitarbeitenden?	x	
Werden neue Mitarbeiter bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		x
Werden Mitarbeitende von der Leitung unterstützt?	x	
Gibt es ein Konzept, das beschreibt, wie mit beschuldigten Mitarbeitenden umgegangen wird?		x

Welche Risiken können dadurch entstehen?

Nicht ausreichend geschulte und informierte Mitarbeitende können im Falle des Verdachts auf einen sexuellen Übergriff nicht bzw. nicht adäquat handeln.

Maßnahmen zur Abwendung?

- Schulung aller Mitarbeitenden.
- Aufnahme von Zusatzmaßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Arbeitsverträgen
- Entwickeln eines Konzeptes für den Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden

Wer ist dafür verantwortlich?

Hauptamtliche, Kirchenvorstand, Projektgruppe gegen sexualisierte Gewalt in Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen der Lippischen Landeskirche.

Bis wann muss das Risiko behoben sein?

- Schulungen: kontinuierlich.

- Arbeitsverträge: Bis Sommer 2024
- Konzeptentwicklung: Bis Sommer 2024

D) Konzept

	Ja	Nein
Hat die Gemeinde ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen/Schutzbefohlenen?		x
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	x	
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		x
Gibt es Bevorzugung oder Benachteiligung von einzelnen Kindern, Jugendlichen/Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		x
Gibt es Regeln zum Umgang mit Geheimnissen?		x
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		x
Wird jede Art von Kleidung von den Mitarbeitenden toleriert?		x
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen/Schutzbefohlenen sowie Mitarbeiter definiert.		x
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		x
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		x

Welche Risiken können daraus entstehen?

Nicht klar formulierte Verhaltensregel im Umgang mit Schutzbefohlenen können Situationen hervorrufen, in denen Grenzüberschreitungen oder sexualisierte Gewalt geschehen.

Maßnahmen zur Abwendung?

- Schulung aller Mitarbeitenden
- Einhalten des Verhaltenskodex

Wer ist dafür verantwortlich?

Kirchenvorstand, hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende

Bis wann muss das Risiko behoben sein?

Kontinuierlich im Mitarbeitendengespräch.

E) Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Werden Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte über die Maßnahmen des Schutzes informiert?	x	

An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt?	x	
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden?	x	
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter*innen, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Sorgeberechtigte)Zugang zu den nötigen Informationen? Schriftliches dokumentiertes Schutzkonzept mit Anlagen wie, Selbstverpflichtungserklärung, Formulare für Beschwerdemöglichkeiten, Kontaktadressen?	x	
Sind alle Informationen für alle verständlich? (leichte Sprache, evtl, Übersetzungen)		x
Gibt es einen Interventionsplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	x	
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im Umgang mit den unterschiedlichen Betroffenen geübt sind?	x	

Welche Risiken können daraus entstehen?

Das Schutzkonzept ist nicht in das Gemeindeleben integriert und kann nicht als gelebter und fortlaufender Prozess angesehen werden.

Maßnahmen zur Abwendung?

- Umsetzung des Schutzkonzeptes in allen Arbeitsbereichen: Alle betroffenen Personen und Gruppen müssen fortlaufend mit der Handhabung der für sie relevanten Punkte vertraut gemacht werden. Das Schutzkonzept muss in der Gemeinde „ gelebt“ werden.
- Erstellen eines gekürzten Verhaltenskodex und einer Selbstverpflichtungserklärung in leichter Sprache für Kinder, damit sie Missstände und Verstöße erkennen, benennen und mitteilen können.

Folgende Ziele im Umgang mit Schutzbefohlenen sind anzustreben:

Schutzbefohlene

- kennen ihre Rechte.
- halten Regeln ein.
- können ihren Körper / ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen / Anliegen wenden können.
- erfahren die Kultur der Achtsamkeit in der Organisation und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- haben ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.

- Es werden Regeln für den Umgang miteinander erstellt.

Dies ist eine kontinuierliche Aufgabe, deren Umsetzung vom Kirchenvorstand, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und im Anschluss von allen Gemeindemitgliedern zu gewährleisten ist.

5. Schulungen

Tätigkeit	erweitertes Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitungsgremien		
Kirchenvorstand	ja	ja, Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	nein	ja, Leitungsschulung
Vorstände von Stiftungen, Vereinen (z.B. Förderverein Kantorei, Stiftung St. Nicolai, Posaunenchor Lemgo e.V.)	nein	Nein, aber Empfehlung einer freiwilligen Basisschulung
Gottesdienst		
Prädikant*innen	ja	Basisschulung
Lektor*innen	Prüfung erforderlich*	Basisschulung
Gottesdienst-Teamer*innen für Gottesdienste mit Kindern und Jugendlichen (z.B. Gottesdienst für Große und Kleine)	ja	Basisschulung
Gottesdienst-Teamer*innen	nein	Basisschulung
Gottesdienstkreise (z.B. Taizé)	Prüfung erforderlich*	Basisschulung
Bastelkirche Team	ja	ja, Intensivschulung
Kirchenmusik		
Leitung Chöre und Instrumentalkreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung Kinderchor	ja	ja, Intensivschulung
Teilnehmende Kantorei	nein	freiwillig Basisschulung
Teilnehmende Posaunenchor	nein	freiwillig Basisschulung
Teilnehmende Vokalensemble	nein	freiwillig Basisschulung

Teilnehmende Paul-Gerhardt-Chor	nein	freiwillig Basisschulung
Teilnehmende Kinderchor	nein	nein
Jugendarbeit		
Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	ja	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Leitende von Freizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitenden von Freizeiten	ja	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Mitarbeitende in der offenen Jugendarbeit (z.B. Jugendtreff)	ja	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Konfirmand*innenarbeit		
Leitung Konfirman*innengruppen	ja	ja, Intensivschulung
KU-Teamer*innen (dienstags, samstags, KU3)	ja, soweit möglich	Ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Leitende von Konfirmandenfreizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende von Konfirmandenfreizeiten	ja	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten		
Leitung von Kinderbibeltagen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende von Kinderbibeltagen	ja	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Leitung von Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Vätercafé/Krabbelgruppen)	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Vätercafé/Krabbelgruppen)	Prüfung erforderlich*	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Arbeit mit Erwachsenen in kirchlichen Kontexten		
Leitung biblischer und liturgischer Arbeitskreis (z.B. Bibelkurs oder Taufvorbereitungskurs)	ja	Basisschulung
Besuchsdienst (z.B. Geburtstage und ökum. Besuchsdienst)	ja	ja, Intensivschulung

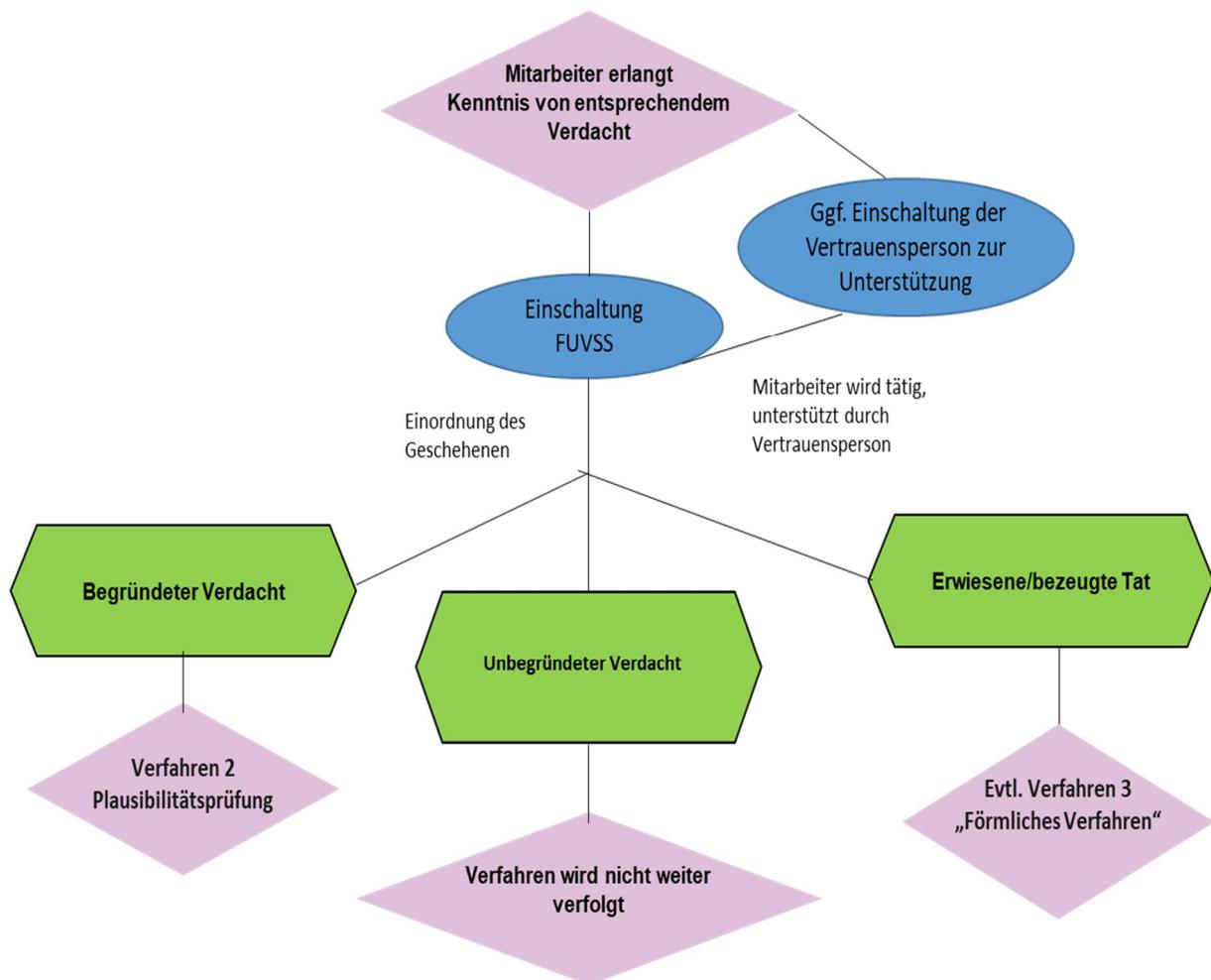
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	ja	ja, über JuLeiCa oder Basisschulung
Leitung Frauenkreis	ja	ja, Basisschulung
Leitung Studienreise	ja	ja, Basisschulung
Studienreise Teamer*innen	nein	Basisschulung
sonstige Gemeindearbeit		
Austräger*innen Gemeindebrief	nein	freiwillig Basisschulung
Mitarbeitende Kirchengilde	nein	Basisschulung
Türdienst und Abendkasse bei Veranstaltungen in Kirche und Gemeindehaus	nein	Basisschulung
sonstige ehrenamtlich Tätige	Prüfung erforderlich*	mind. Basisschulung, Prüfung erforderlich
*Prüfung erforderlich bedeutet, dass im Einzelfall der Tätigkeit nach Art, Dauer und Intensität die Entscheidung zu treffen ist, ob die Einholung eines Führungszeugnisses erforderlich ist und welche Schulung besucht werden muss nach Grundlage Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt LLK		

6. Interventionspläne der Lippischen Landeskirche

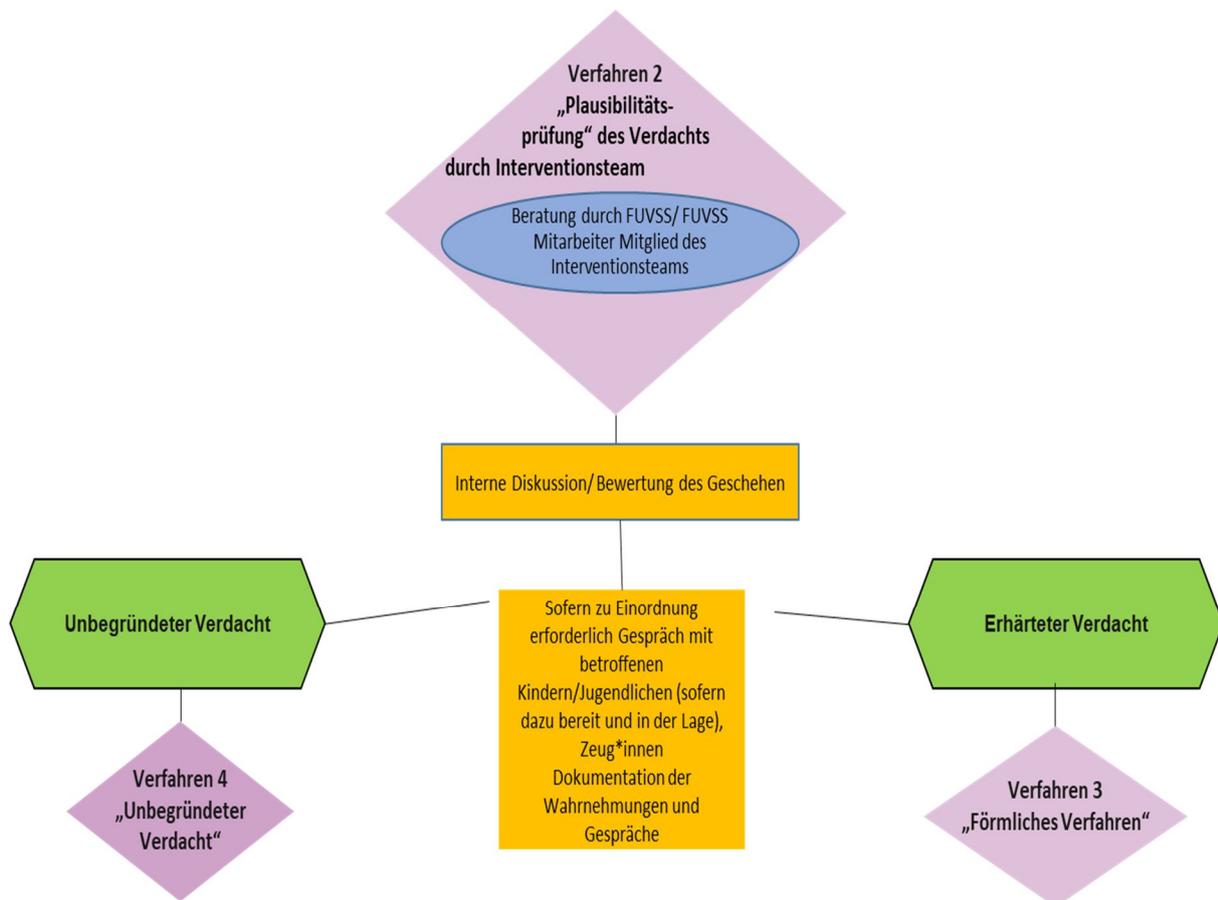
Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen.

Verfahren 1:

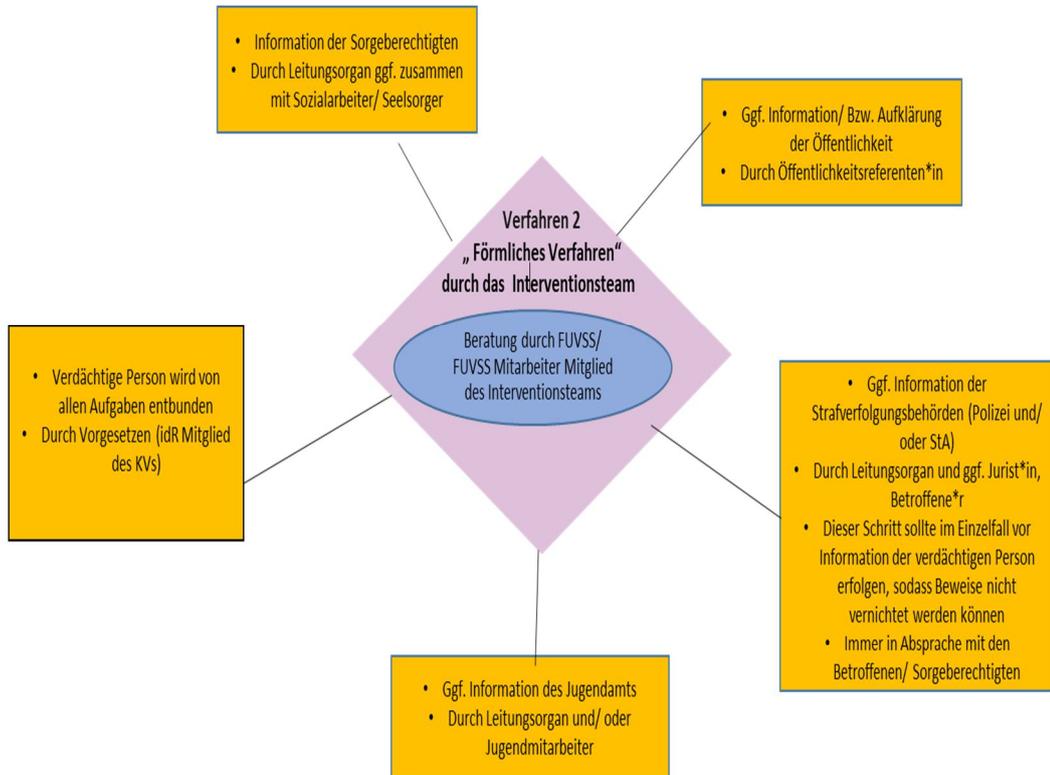
Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzverbot.



**Verfahren 2:
Plausibilitätsprüfung**



Verfahren 3: Förmliches Verfahren



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

Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht

