

# Schutzkonzept

Umgang mit sexualisierter Gewalt  
in den Arbeitsfeldern der Lippischen  
Landeskirche

Eine Handreichung

Lippische  Landeskirche

## **Impressum**

Lippische Landeskirche  
Leopoldstr. 27  
32756 Detmold

Erste Auflage Mai 2024

Kontakt:

Stabsstelle Aufarbeitung & Prävention

[kai.mauritz@lippische-landeskirche.de](mailto:kai.mauritz@lippische-landeskirche.de), 05231 / 976-806

[nadja.betke@lippische-landeskirche.de](mailto:nadja.betke@lippische-landeskirche.de), 05231/976-723

[johanna.ancutko@lippische-landeskirche.de](mailto:johanna.ancutko@lippische-landeskirche.de), 05231/976-774

## Inhaltsverzeichnis Schutzkonzept LKA

1 Vorwort.....	1
2 Präambel .....	2
3 Prävention .....	2
3.1 Risiko- und Potentialanalysen.....	3
3.2 Personalverantwortung .....	5
3.2.1 Partizipation .....	6
3.2.2 Führungszeugnisse .....	6
3.2.3 Selbstverpflichtungserklärung.....	7
3.2.4 Verhaltenskodex .....	7
3.2.5 Schulungen.....	7
3.2.6 Dokumentation .....	8
3.2.7 Informationsmaterial .....	8
4 Beschwerdemanagement .....	9
5 Intervention.....	9
6 Kooperation mit Fachleuten.....	13
6.1 Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVVS) .....	13
6.2 Ansprechpersonen in der LLK .....	14
6.3 Zentrale Anlaufstelle help .....	15
7 Aufarbeitung und Rehabilitation .....	15
8 Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes .....	16
9 Anhang.....	16
10 Interner Anhang.....	16

## 1 Vorwort

Kirche soll ein Ort sein, an dem Menschen sich sicher fühlen können. Das ist uns als Lippische Landeskirche ein besonderes Anliegen. Deshalb gibt es in unserer Kirche schon seit vielen Jahren ein Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Auf der Landessynode am 23. Januar 2021 hat die Landeskirche dann ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet. Dieses ist am 1. März 2021 in Kraft getreten. Mit ihm wird das Instrument der Schutzkonzepte auf alle Arbeitsbereiche ausgeweitet. Auf dieser Grundlage wurde das vorliegende Schutzkonzept für die Arbeit im Landeskirchenamt am 14. Mai 2024 durch das Kollegium beschlossen und in Kraft gesetzt. Die Mitarbeitendenvertretung hat dem Konzept am 5. Juni 2024 zugestimmt.

Erarbeitet wurde das Schutzkonzept von einer Arbeitsgruppe, die aus Mitarbeitenden des Landeskirchenamtes bestand. Im Namen des Kollegiums danke ich den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für ihr großes Engagement in dieser Sache.

In der jüdisch-christlichen Tradition gibt es den wunderbaren Gedanken, dass jeder Mensch nach dem Ebenbild Gottes geschaffen ist; das stattet ihn mit einer ganz besonderen Würde aus. Jede Form von Gewalt widerspricht dieser Würde zutiefst. Deshalb heißt es in der Präambel des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt: *„Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.“*

Das vorliegende Schutzkonzept möchte dazu beitragen, dies für die Arbeit im Landeskirchenamt mit Leben zu füllen, sowohl für das Miteinander der Mitarbeitenden als auch für das Miteinander mit den Menschen, die zu uns kommen und mit denen wir in unserer Arbeit zu tun haben.

Wir bitten alle Mitarbeitenden des Landeskirchenamtes sowie Menschen, die für uns tätig sind, dieses Schutzkonzept in ihrer Arbeit umzusetzen. Es wird hoffentlich dazu beitragen, Menschen vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu achten.

Detmold, im Mai 2024

Dietmar Arends  
Landessuperintendent

## 2 Präambel

Sexualisierte Gewalt widerspricht fundamental der christlichen Botschaft. Wir verurteilen sie in jeglicher Form aufs schärfste.

Mit diesem Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wollen wir dafür sorgen, dass diese innerhalb der Kirche keinen Raum erhält und Menschen, die von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder sind, Hilfe finden.

Leider können wir nicht ausschließen, dass auch innerhalb der Lippischen Landeskirche sexualisierte Gewalt vorkommt. Sexualisierte Gewalt ist jedoch mit dem christlichen Glauben unvereinbar und widerspricht all dem, wofür wir als Kirche stehen. Nach christlichem Verständnis besitzt jeder Mensch die gleiche Würde, egal welchen Geschlechts, welchen Alters, welcher Hautfarbe oder welcher körperlicher oder psychischer Verfassung. Menschen im Glauben und Leben zu stärken, Gemeinschaft und Vertrauen zu ermöglichen, das ist unser Anspruch und Ziel. Sexualisierte Gewalt ist dagegen entwürdigend. Sie ist Ausdruck von Selbstüberhöhung und Machtmissbrauch – sie verursacht Angst, Leid und Zerstörung.

Es beschämt uns, dass Menschen, die Gemeinschaft, Trost oder Orientierung bei uns gesucht haben, stattdessen ausgenutzt und erniedrigt wurden und sexualisierte Gewalt erfahren haben. Betroffene kämpfen mit den Folgen häufig ein Leben lang. Betroffene im kirchlichen Kontext haben durch ihre Erfahrung oft auch den Zugang zum Glauben als Kraftquelle verloren.

Wir machen uns zur Aufgabe, jegliche Arbeitsfelder der Lippischen Landeskirche (LLK)<sup>1</sup> mit all ihren Bereichen als sichere Orte zu gestalten. Schutz vor sexualisierter Gewalt ist für uns alle eine verpflichtende Aufgabe. Jeder Mensch hat ein Recht auf ein Leben in Würde und Achtung der körperlichen und geistlichen Selbstbestimmung. Wir können Vergangenes nicht ungeschehen oder einfach wiedergutmachen. Aber wir können und wollen aktiv Vergangenes aufarbeiten, Betroffene unterstützen und mit ihnen nach neuen gemeinsamen Wegen suchen. Kirche mit all ihren unterschiedlichen Handlungsfeldern und Begegnungsorten sollen sichere Orte sein.

Dafür stehen wir als Kirche und dafür setzen wir uns aktiv ein.

## 3 Prävention

Durch unser gemeinsames Ziel, alle Arbeitsfelder des Landeskirchenamtes (LKA)<sup>2</sup> mit all ihren Bereichen als sichere Orte zu gestalten, ist eine gute Präventionsarbeit unerlässlich. Prävention bedeutet in dieser Hinsicht sowohl die Schaffung von Maßnahmen, die das Risiko sexualisierter Gewalt dauerhaft verringern, als auch Maßnahmen, die sexualisierte Gewalt möglichst früh aufdecken, schnell beenden und für Betroffene passgenaue Hilfen darstellen. Somit umfasst der Bereich

---

<sup>1</sup> Hier und im Folgenden wird das Kürzel „LLK“ für ausgeschrieben „Lippische Landeskirche“ genutzt.

<sup>2</sup> Hier und im Folgenden wird das Kürzel „LKA“ für ausgeschrieben „Landeskirchenamt“ genutzt.

Prävention sowohl die Felder Prävention (im engeren Sinne), Intervention und Aufarbeitung.

All diese Bereiche werden seitens des LKAs verfolgt.

### 1. Prävention im engeren Sinne

Im Rahmen der Prävention im engeren Sinne gibt es umfassende Maßnahmen, die dazu beitragen, sexualisierte Gewalt zu verhindern. Diese Maßnahmen haben das Ziel, Mitarbeitende für das Thema zu sensibilisieren und sie darüber aufzuklären sowie verbindliche Verhaltensregeln zu schaffen und Konsequenzen von Verstößen festzulegen.

Die Kapitel 3 - 6 dieses Schutzkonzeptes stellen Präventionsmaßnahmen im engeren Sinne dar. Diese werden an den jeweiligen Stellen konkret erläutert. Dies beginnt bei der Potenzial- und Risikoanalyse und endet mit der Ansprechstelle für den Umgang mit der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung.

Das Kirchengesetz der LLK zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, das im Januar 2021 durch die Synode der LLK erlassen wurde, stellt einen Baustein der Prävention dar, indem es die rechtliche Basis für viele konkrete Präventionsmaßnahmen benennt, wie z.B. die Schulung von Mitarbeitenden, die Vorlage von Führungszeugnissen und die Einführung der Meldepflicht. Im LKA als zentrale Verwaltungseinheit der LLK wird auf die Umsetzung der dort genannten Rechte und Pflichten bestanden.

### 2. Intervention

Im LKA gibt es verbindliche Regelungen, wie bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt gehandelt werden muss. Diese werden unter Punkt 5 genauer erläutert. Der Interventionsplan soll insoweit präventiv wirken, als dass er mögliche Täterinnen und Täter abschreckt.

### 3. Aufarbeitung

Ist es zu einem Fall von sexualisierter Gewalt gekommen, wird dieser aufgearbeitet. Der konkrete Prozess wird unter Punkt VI dargestellt.

#### 3.1 Risiko- und Potentialanalysen

Innerhalb des Landeskirchenamts der LLK haben alle Abteilungen und Referate an einer eigenen Risiko- und Potentialanalyse gearbeitet, welche im Gesamten die Gefährdungspotentiale, aber auch bereits vorhandene Schutzmaßnahmen der LLK aufzeigen.

Ziel der Risiko- und Potentialanalysen ist es, die Strukturen der jeweiligen Abteilungen und Referate, die sexualisierte Gewalt institutionell begünstigen können, zu erkennen und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum zu minimieren oder zu beseitigen.

Durch das Erstellen der Risiko- und Potentialanalysen wurde die Sensibilität für Risiken, welche sexualisierte Gewalt institutionell begünstigen können, erhöht und

der Blick dafür erweitert, welche präventiven Maßnahmen zeitnah oder mittelfristig vorgenommen werden müssen.

Die vollständigen Potential- und Risikoanalysen der Abteilungen und Referate befinden sich im Anhang. Im Folgenden finden sich die wichtigsten (am häufigsten genannten) Ergebnisse.

### **Räumliche Gegebenheiten**

Die Abteilungen und Referate sind zentral im LKA, welches aus drei Gebäudekomplexen besteht, angesiedelt. Die Gebäude verfügen über verschiedene Eingänge und sind tagsüber auch externen Personen zugänglich. Vielen Mitarbeitenden steht ein eigenes Büro zur Verfügung, nur vereinzelt werden Büros von zwei Mitarbeitenden genutzt. Außerdem gibt es verschiedene Räume, die gemeinschaftlich genutzt werden. Mitarbeitende, Teilnehmende und Externe erreichen die Räumlichkeiten über die Eingänge bzw. die angrenzenden Parkmöglichkeiten (Parkplatz, Tiefgarage). Es besteht die Gefahr, dass Personen in das LKA gelangen, die die teilweise abgeschiedenen Räume auskundschaften und zu fremden Zwecken nutzen. Personen, die das Gebäude gut kennen, wissen von den abgeschiedenen Räumen und könnten diese ebenso zu falschen Zwecken nutzen. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten lassen ebenfalls eine „Vereinzelung“ von Personen zu.

In den dunklen Abendstunden können Zuwege zu den Parkplätzen uneinsehbare Bereiche bilden.

Ein Großteil der Veranstaltungen findet auch in externen Räumlichkeiten statt. Diese sind u.a.: Gemeindehäuser, Tagungshäuser, Jugendeinrichtungen, Bildungsstätten. Externe Räumlichkeiten sind im Vorfeld häufig unbekannt und auch dort kann es abgeschiedene und uneinsehbare Bereiche geben, welche zu grenzüberschreitenden Zwecken genutzt werden können.

Mitarbeitende und Besucher/innen sollen für den Umgang mit abgelegenen Räumlichkeiten sensibilisiert werden. 1:1 Situationen sind zu vermeiden, abgeklebte Fensterscheiben sollen entfernt werden. In unvermeidbaren 1:1 Situationen soll nach Möglichkeit ein von außen einsichtiger Raum gewählt werden, hierbei sind die besonderen Gegebenheiten durch Beratungssituationen zu berücksichtigen. Unbekannte Personen sollen innerhalb des LKAs angesprochen werden und nach dem Zweck ihres Besuches gefragt werden. Türen werden niemals von innen abgeschlossen. Bewegungsmelder und gute Beleuchtung schaffen mehr Sicherheit und verhindern dunkle Ecken auf dem Außengelände.

Außerdem findet regelmäßige Kommunikation im digitalen Raum statt. Z.B. in: Zoom Konferenzen, div. Messenger Diensten, Social Media und Websiteformaten. Im digitalen Raum kann es zwar nicht zu Machtmissbrauch und grenzverletzendem Verhalten auf physischer Ebene kommen, jedoch kann dieser hier psychisch/emotional erfolgen. Die Gefahr erhöht sich auch in dieser Situation, wenn eine 1:1 Kommunikation erfolgt.

### **Personal**

Das Landeskirchenamt der LLK beschäftigt eine Vielzahl von Mitarbeitenden, welche aus unterschiedlichen Berufsfeldern stammen und in unterschiedlichen Strukturen

tätig sind. Alle Mitarbeitende haben in verschiedenen Formen Kontakt zu Externen. Dabei besteht generell das Risiko, dass dieser Kontakt negativ genutzt wird. Häufig werden Mitarbeitende gerade dann, wenn Sie in externen Räumen und Bereichen arbeiten, mit unbekannten Situationen konfrontiert. Auch innerhalb der landeskirchlichen Strukturen gibt es Hierarchien, welche zu Machtmissbrauch führen können. Es braucht eine Sensibilisierung von Mitarbeitenden, wie man sich in unterschiedlichen Settings mit Mitarbeitenden und Menschen, die die Angebote wahrnehmen, verhält. Das Schutzkonzept gibt hier durch den Verhaltenskodex eine Handlungsempfehlung an alle Mitarbeitenden. Die Personalverantwortung liegt bei den jeweiligen Referats- und Abteilungsleitungen. Es gibt unter den Mitarbeitenden offene, niedrigschwellige Kommunikationsstrukturen. Zwischen den Personen ist ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis zu wahren. Das Thema sexualisierte Gewalt soll in den Bewerbungsgesprächen aufgegriffen werden.

### **Nähe und Distanz**

Zwischen allen Personen ist ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis zu wahren, auch im Umgang mit Menschen, die die Angebote wahrnehmen. Das korrekte Verhalten, in Bezug auf ein Nähe-Distanz-Verhältnis, wird in diesem Schutzkonzept verdeutlicht. Oft kommen Hilfesuchende in das LKA und aus deren Vulnerabilität kann ein Abhängigkeitsverhältnis entstehen. Trotz der Behandlung auf Augenhöhe bleibt eine Ungleichheit und ein Gefälle, welches maximal eingedämmt, aber nicht immer vollständig überwunden werden kann. Mitarbeitende müssen sich dessen bewusst sein und dürfen das Nähe-Distanz-Verhältnis niemals grenzüberschreitend ausnutzen. Mitarbeitende finden anhand des Schutzkonzeptes Vorgaben zur Wahrung des Nähe- und Distanz-Verhaltens. Durch kollegiale Besprechungen können sich Mitarbeitende immer wieder reflektieren und ihr Wissen erweitern.

### **Bereits abgewendete Risiken**

Im Zuge der Schutzkonzeptarbeit konnten bereits genannte Risiken aus den vorliegenden Risikoanalysen abgewendet werden.

Durch die Nennung des mangelnden oder veralteten Beschwerdemanagements wurde ein aktuelles Beschwerdesystem für die LLK erstellt. Außerdem wurde mehrfach ein fehlendes Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt benannt, da zum Zeitpunkt der Analysen lediglich ein Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorlag. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept sollen die daraus resultierenden Risiken abgewandt werden.

### **3.2 Personalverantwortung**

Zu einer wirkungsvollen Prävention gehört auch die Förderung von Sensibilität und Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden gegenüber sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung. Die Umsetzung dieser Ziele fällt in die Personalverantwortung. Wir nehmen Personalführung und -förderung ernst und verdeutlichen bereits in Bewerbungsgesprächen die Haltung der LLK zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Zudem haben wir in § 5 unseres Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt festgelegt, dass Personen, die wegen einer Straftat in Verbindung mit sexualisierter Gewalt stehen, nicht eingestellt werden. Sofern während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses eine Ausübung von sexualisierter Gewalt oder ein



Verstoß gegen das Abstinenzgebot bekannt wird, stellt dies eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen. Das Abstinenzgebot besagt, dass sexuelle Kontakte zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher grundsätzlich unzulässig sind.

Überdies werden die folgenden konkreten Maßnahmen im Rahmen der Personalverantwortung umgesetzt:

### 3.2.1 Partizipation

Informationen und Partizipation der Mitarbeitenden dienen u.a. dazu, mögliche Ängste und Befürchtungen abzubauen. Außerdem wird ein mögliches Machtgefälle verringert.

Mitarbeitende sollen zu diesem Thema sensibilisiert werden. Um diese aber nicht erst durch eine Schulung mit dem Thema zu konfrontieren, wurden Mitarbeitende schon bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes mit einbezogen und die Mitarbeitendschaft über den Prozess informiert und zur Beteiligung eingeladen.

Da wir eine besondere Verantwortung für bestimmte Personengruppen unter den Mitarbeitenden haben (Menschen mit Einschränkungen, Auszubildende und junge Mitarbeitende), sind diese in den Prozess der Risikoanalyse miteinbezogen worden.

### 3.2.2 Führungszeugnisse

Um sicher zu gehen, dass keine einschlägig vorbestraften Personen beim Landeskirchenamt der Lippischen Landeskirche beschäftigt werden, müssen von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden und von allen ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Leitungsämtern (z.B. KV-Mitglieder) bei Einstellung, bzw. bei Aufnahme des Amtes und dann erneut alle 5 Jahre erweiterte Führungszeugnisse nach § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes vorgelegt werden. Bei allen übrigen ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Honorarkräften und Praktikanten\*innen ist die Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses abhängig von der Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu vulnerablen Personengruppen. Die entsprechende Einschätzung trifft derjenige, der die „Einstellung“ vornimmt, bei Unsicherheit in Absprache mit der Stabsstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Als Orientierung zur Einschätzung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu schützenden Personen im Sinne des KGSSG dient Anlage 1 der Ausführungsverordnung zum KGSSG. Die Einschätzung, ob ein Führungszeugnis oder nicht angefordert wird, ist dem Kollegium mitzuteilen, welches die Letztentscheidung trifft. Die Einschätzung ist zu dokumentieren.

Das Führungszeugnis wird nur akzeptiert, wenn es zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate ist, da es danach keinerlei Beweiswert mehr hat, ob entsprechende Straftaten vorliegen oder nicht. Die Einsichtnahme durch Dritte ist auch möglich, sofern Dritte eine der LLK angehörige Institution darstellen, z.B. Kirchengemeinden, und diese Einsichtnahme in Schriftform bescheinigen.

### 3.2.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden des LKAs als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein hohes Maß an Verbindlichkeit. Die Selbstverpflichtungserklärung, wie sie als Anlage I hinterlegt ist, wird bei der Einstellung mit allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden besprochen und sodann von ihnen unterzeichnet. Dies geschieht durch die jeweiligen Referats- sowie Abteilungsleitungen. Die Unterzeichnung ist freiwillig, wobei das LKA sich wünscht, dass die Selbstverpflichtungserklärung von allen Mitarbeitenden unterzeichnet wird, da mit der Unterschrift die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung anerkannt werden. Die Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Schutzkonzepts bereits durch das LKA beschäftigt werden, haben die Selbstverpflichtungserklärung zeitnah nach der Verabschiedung des Schutzkonzepts zu unterzeichnen. Durch diesen Ablauf wird allen Mitarbeitenden frühzeitig verdeutlicht, welches Verhalten in der LLK der Maßstab ist und welches Verhalten nicht toleriert wird. Der gewünschte grenzachtende Umgang ist in der LLK unter anderem von Achtsamkeit, Wertschätzung und grenzachtender Kommunikation geprägt. Zudem soll die Selbstverpflichtungserklärung potentielle Täterinnen und Täter abschrecken.

### 3.2.4 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des LKAs greift den gleichen Gedanken wie die Selbstverpflichtungserklärung auf und regelt den grenzachtenden Umgang. Er hat das Ziel, eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz. Bei dem Verhaltenskodex handelt es sich um eine Sammlung von Verhaltensweisen, die in unterschiedlichsten Umgebungen und Zusammenhängen, abhängig von der jeweiligen Situation, anzuwenden sind. Mitarbeitenden soll Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen gegeben werden, um vor falschem Verdacht geschützt zu werden. Bei der Anstellung wird mit allen Mitarbeitenden der Verhaltenskodex besprochen. Zuständig sind dafür die jeweiligen Referats- und Abteilungsleitungen.

Zudem soll den Nutzern von Angeboten der LLK offengelegt werden, welcher Umgang in der LLK Standard ist und potentielle Täterinnen und Täter sollen abgeschreckt werden. Der Verhaltenskodex ist diesem Schutzkonzept als Anlage II angefügt.

### 3.2.5 Schulungen

Mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind grundsätzlich alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der LLK dazu verpflichtet, an den von der EKD zertifizierten Schulungen „Hinschauen – Helfen – Handeln“ zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt teilzunehmen.

Die Schulungen sollen die Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren, ihre Wahrnehmung für Gefährdungssituationen schärfen und ihre Handlungssicherheit im Verdachtsfall stärken. Sie sind ein Ort, an dem Mitarbeitende Informationen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt erhalten, sodass sie ihre eigene Haltung zum Thema entwickeln und reflektieren können.

Zum Schulungskonzept von „Hinschauen – Helfen – Handeln“ gehören eine Basisschulung und spezielle Schulungen für Mitarbeitende mit einem engeren Bezug zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. für Mitarbeitende mit Leitungsfunktion in der LLK.

Generell sind alle öffentlich-rechtlich und alle privatrechtlich Beschäftigten des LKAs zu schulen. Die Abteilungs- und Referatsleitungen entscheiden für ihren Bereich abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu schützenden Personen im Sinne des KGSsG, an welcher Schulung die zu schulenden Personen teilnehmen. Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden und den Honorarkräften entscheiden die Abteilungs- und Referatsleitungen anhand der genannten Kriterien zudem, ob überhaupt eine Schulung zu erfolgen hat.

Als Orientierung zur Einschätzung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu schützenden Personen im Sinne des KGSsG dient Anlage 1 der Ausführungsverordnung zum KGSsG.

Die Entscheidung zur Schulungsverpflichtung ist zu protokollieren.

Konkret heißt das:

Das LKA:

- entscheidet in regelmäßigen Abständen, welche der Mitarbeitenden in welchem/n Bereich/en geschult werden müssen;
- informiert die Mitarbeitenden darüber, dass und an welchen Schulungen sie teilnehmen müssen und welche Schulungen die LLK im Rahmen von „Hinschauen - Helfen – Handeln“ anbietet;
- informiert über dieses Schulungsangebot hinaus die Mitarbeitenden über andere Schulungsangebote zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“, die im Einklang mit Hinschauen-Helfen-Handeln stehen.

### 3.2.6 Dokumentation

Die Dokumentationspflicht der erweiterten Führungszeugnisse, der Selbstverpflichtungserklärungen und der Teilnahme an den Schulungen geschieht durch die Personalabteilung. Hier werden Listen geführt, die die Maßnahmen dokumentieren. Die Dokumentation geschieht lückenlos und gilt für alle Mitarbeitenden des LKAs. Werden Unterlagen nicht vorgelegt oder sind etwaige Eintragungen im Führungszeugnis vorhanden, so werden die Vorgesetzten durch die Personalabteilung informiert.

### 3.2.7 Informationsmaterial

Informationsmaterial zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird allen Mitarbeitenden des LKAs frei zur Verfügung gestellt. So ist das Schutzkonzept der LLK als Printversion am Empfang der LLK erhältlich und auf Laufwerk M einsehbar. Um die Sensibilität, das Wissen und die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden vor sexualisierter Gewalt zu fördern, stehen allen Mitarbeitenden Informationen durch Materialien offen zur Verfügung.

Weitere Informationen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der LLK befinden sich auf der Homepage der LLK unter:

[www.lippische-landeskirche.de/Praevention](http://www.lippische-landeskirche.de/Praevention)

#### 4 Beschwerdemanagement

Nicht alle Menschen sind mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereichs in der LLK zufrieden. Dabei kann es sich sowohl um Mitarbeitende als auch um externe Personen handeln. Für diese Fälle gibt es in der LLK ein bestehendes Beschwerdemanagement. Dieses Beschwerdemanagement muss für alle Menschen in geeigneter Weise bekannt gemacht werden. Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Arbeit stetig zu verbessern. Beschwerden werden immer ernst genommen. Generell soll nach dem Ablauf „Beschwerdemanagement Anlage III“ verfahren werden.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt greifen die Interventionspläne.

#### 5 Intervention

Der Handlungsleitfaden für den Interventionsfall, der sich an den spezifischen Bedingungen des Landeskirchenamts der LLK orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Verdachts- und Mitteilungsfällen auf sexualisierte Gewalt. Der Interventionsleitfaden wird allen Mitarbeitenden bekannt und verständlich gemacht.

In einem Verdachts- oder Mitteilungsfall ist es wichtig, besonnen zu handeln, keine überstürzten Schritte einzuleiten und Ruhe zu bewahren.

Daher verpflichten sich die Mitarbeitenden des LKAs, gemäß des folgenden Merksatzes zu agieren:

##### **E.R.N.S.T. machen!**

- **E**rkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt
- **R**uhe bewahren
- **N**achfragen
- **S**icherheit herstellen
- **T**äterinnen oder Täter stoppen und Opfer schützen

Der Umgang mit einem Vorfall, Verdacht oder einer Mitteilung ist eine große Herausforderung, der wir uns stellen und bei der wir uns Hilfe durch die Fachstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS<sup>3</sup>) bei der

---

<sup>3</sup> Hier und im Folgenden wird das Kürzel „FUVSS“ für ausgeschrieben „Fachstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung“ genutzt.

Diakonie RWL holen. Die FUVSS hilft bei der Einschätzung des Verdachts und informiert sodann über die weiteren Tätigkeitsschritte.

### **Zentrale Meldestelle**

Bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot sind alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der LLK gem. § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet, die Meldestelle zu informieren. Unsere Meldestelle ist bei der FUVSS angesiedelt.

Unabhängig von einer offiziellen Meldung können alle Mitarbeitenden, die eine Vermutung haben, jederzeit die Meldestelle hinzuziehen, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen. Wir ermutigen die Mitarbeitenden, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, um so eine fachkundige Einschätzung zu erhalten. In diesem Fall kann die Beratung auch anonym erfolgen. Bestätigt sich im Rahmen des Beratungsgesprächs, dass es sich um einen begründeten Verdacht oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot handelt, greift sodann die Meldepflicht.

Die Meldepflicht 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.

Die Fachpersonen in der Meldestelle stehen unterstützend und beratend zur Seite.

Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und informiert das Kollegium, sofern sich nach ihrer Einschätzung der begründete Verdacht bestätigt. Im weiteren Verlauf achtet die Meldestelle gem. § 7 III Nr. 5 KGSsG darauf, dass die Meldung bearbeitet wird und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden. Zudem bietet sie dem Kollegium Unterstützung im Rahmen des geltenden Handlungs- und Notfallplans an und berät dieses.

Kontakt der Meldestelle:

### **Fachstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung**

Frau Birgit Pfeifer

Telefon:

+49 211 6398-342

+49 151 11344290

E-Mail: [B.Pfeifer@diakonie-rwl.de](mailto:B.Pfeifer@diakonie-rwl.de)

### **Interventionsteam**

Nachdem die Meldestelle (FUVSS) von einem begründeten Verdacht Kenntnis erlangt hat, informiert sie das Leitungsorgan (Kollegium), welches sodann unverzüglich ein Interventionsteam einberuft. Mitglieder des Interventionsteams sind:

- Kollegium

- Vertretung der FUVSS
- Jurist/in (Dies kann ein Jurist oder eine Juristin aus dem LKA sein, aber auch ein Externer oder eine Externe, sofern entsprechende Fachexpertise benötigt wird. Dies entscheidet das Interventionsteam.)
- Öffentlichkeitsreferent/in (Dies kann die entsprechende Person aus dem LKA sein, aber auch ein Externer oder eine Externe, sofern entsprechende Fachexpertise benötigt wird. Dies entscheidet das Interventionsteam.)
- Ggf. Vertretung der Stabstelle gegen sex. Gewalt der LLK
- Ggf. Falleinbringer/in (Person, durch die der Fall bekannt geworden ist, die die Beobachtungen gemacht hat) i.d.R. nur bei der ersten Sitzung oder wenn es erneut relevant ist
- Ggf. weitere Personen, sofern diese für die Aufklärung bzw. die weiteren Entscheidungen erforderlich sind

Bei dem ersten Treffen nimmt das Interventionsteam eine erste Einschätzung der Sachlage vor und stellt fest, ob es sich um einen begründeten Verdacht oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot handelt. Sofern dies bejaht wird, betrachtet das Interventionsteam abhängig von der jeweiligen Fallkonstellation verschiedene Aspekte und berät das Kollegium bei der jeweiligen Entscheidungsfindung zum weiteren Vorgehen.

Grundsätzlich stellt sich das Interventionsteam in einer solchen Situation die folgenden Fragen:

- Müssen die Sorgeberechtigten informiert werden?
- Bei minderjährigen Betroffenen informieren wir grundsätzlich die Personensorgeberechtigten über den Vorfall, es sei denn, dadurch wird das Kindeswohl gefährdet. Wir weisen die Personensorgeberechtigten ggf. daraufhin, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.
- Soll die Öffentlichkeit informiert werden?
- Sollen die Strafverfolgungsbehörden informiert werden?
- Muss das Jugendamt informiert werden?
- Muss ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden?
- Muss die verdächtige Person von allen Aufgaben entbunden werden?  
Sofern nicht ausgeschlossen werden kann, dass es weitere Übergriffe gibt, wird die beschuldigte Person umgehend aus dem konkreten Arbeitsfeld genommen.
- Welche Form von Hilfestellung kann dem/der Betroffenen gegeben werden (Beratung durch die Ansprechstelle/ Beratung durch die FUVSS/ externe Hilfestellen, die im Dokument „Kooperation mit Fachleuten“ benannt sind)
- Soll die verdächtige Person über den konkreten Verdacht unterrichtet und angehört werden?  
Eine Anhörung der beschuldigten Person wird nur dann in Erwägung gezogen, wenn dies ohne eine Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist.
- Muss die VBG kontaktiert werden? Dies ist grundsätzlich der Fall, wenn es sich um ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeiter handelt (Achtung: hier sind auch Kirchenchormitglieder ehrenamtliche Mitarbeiter)

Das Interventionsteam klärt im weiteren Verlauf alle offenen Fragen und kommt so oft zusammen, wie es für den Fall erforderlich ist. Die Entscheidungen werden dokumentiert. Die Arbeit des Interventionsteams ist in der Regel nicht erledigt, wenn alle Maßnahmen der Intervention geklärt sind. In einem zweiten Schritt ist dann zu klären, inwieweit der Fall aufgearbeitet werden soll.

### **Selbstverständnis des Interventionsteams**

Der Schutz von Betroffenen sowie die Achtung ihnen und ihrer Würde gegenüber sind das oberste Ziel des Interventionsteams der LLK.

Die Interessen der Betroffenen stehen an erster Stelle und sind in keiner Weise den Interessen der LLK unterzuordnen.

Jegliche Arbeit mit Betroffenen geschieht transparent und betroffenenorientiert.

Das Interventionsteam steht in engem Austausch mit Betroffenen. Jegliches Vorgehen wird besprochen. Auf diese Weise werden Betroffene gehört, deren Bedürfnisse entscheidend sind im weiteren Arbeitsprozess.

Ziel des Interventionsteams ist es, dass alle Betroffenen die Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Daraus soll für die Betroffenen kein Gefühl der Machtlosigkeit resultieren.

Das Interventionsteam der LLK besteht aus unterschiedlichsten Personen, mit unterschiedlichsten Backgrounds und Rollen. Diese multiprofessionelle Vielfalt birgt einen Schatz an Sichtweisen und Erfahrungen, jedoch birgt sie auch die Gefahr für unterschiedliche Meinungen und Lösungsansätze. Das Interventionsteam ist sich der Komplexität von unterschiedlichen Fällen bewusst und geht sensibel und verantwortungsbewusst mit der eigenen Rolle um.

Die Aufgaben des Interventionsteams umfassen die Klärung des Sachverhaltes, die darauffolgende Schlussfolgerung, das Beschließen der weiteren Maßnahmen und die Umsetzung.

Das jeweilige Interventionsteam bezieht eine klare Position gegen sexualisierte Gewalt und zeigt eine betroffenenorientierte Haltung, um gleichzeitig die Tat, aber nicht die Tatperson zu verurteilen.

Die Mitglieder des Interventionsteams verpflichten sich dazu, über die erworbenen Informationen Stillschweigen zu bewahren. Die Kommunikation nach außen wird über die Öffentlichkeitsarbeit koordiniert.

### **Rollenklarheit im Interventionsteam**

Jedes Mitglied des Interventionsteams muss sich bewusst machen, dass eigene Erfahrungen und die eigene Biografie die Wahrnehmung beeinflussen. Das Interventionsteam ist somit immer eine diverse Gruppe, welche durch berufliche und private Lebenswege geprägt ist.

Für ein professionelles Handeln ist es wichtig, sich mit den eigenen Ängsten, Erfahrungen und Gefühlen auseinanderzusetzen. Auch die Grenzen der anderen Teammitglieder sind zu achten und ggf. ist es notwendig, diese im Team zu kommunizieren. Dabei sollten auch die eigenen Grenzen anerkannt und bei Bedarf kommuniziert werden.

In einem sozialen Gefüge kann es immer wieder vorkommen, dass Mitglieder des Interventionsteams befangen sind oder in einen Rollenkonflikt geraten. Gerade im



kirchlichen Kontext sind viele Personen miteinander verknüpft und können einer betroffenen Person nahestehen. Somit ist es äußerst wichtig, dass das Interventionsteam immer zu Beginn die Rollenklarheit und ggf. Befangenheit überprüft.

Für die gelingende Intervention muss jedes Mitglied des Interventionsteams ehrlich mit eigenen Befangenheiten umgehen, diese anerkennen und daraus Konsequenzen ziehen.

Rollenkonflikte können in jeder sozialen Gruppierung entstehen und gehören zu unserem Dasein. Aufgabe des Interventionsteam ist es, mit Konflikten und belastenden Auseinandersetzungen sensibel und sachlich umzugehen, für Klarheit zu sorgen und dadurch den geregelten Ablauf des Interventionsprozesses zu gewährleisten. Zur Lösung von Rollenkonflikten bietet die LLK Supervision und Beratung an.

Als Leitung des Interventionsteams ist es wichtig, alle beteiligten Personen und deren Belange in den Blick zu nehmen, den Schutz aller Menschen im System sicherzustellen, die Fürsorgepflichten gegenüber allen Mitarbeitenden wahrzunehmen und für Transparenz und klare Strukturen zu sorgen.

Insbesondere sind Rollenkonflikte bei hauptamtlich Mitarbeitenden zu beachten, die aus einer Vorgesetzten-Tätigkeit während der Zeit der Übergriffe resultieren können. Die entsprechenden Interventionspläne finden Sie in der Anlage.

## 6 Kooperation mit Fachleuten

In Fällen von sexualisierter Gewalt und eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot bzw. bei einem entsprechenden Verdacht, ziehen wir Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung hinzu. So können Fehlentscheidungen verhindert und sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

### 6.1 Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVVS)

Grundsätzlich ist die FUVSS die erste Fachstelle, welche wir hinzuziehen.

Neben der unter 5 dargestellten Funktion als Meldestelle übernimmt die FUVSS noch weitere Aufgaben. So bietet sie fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche an, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen – im konkreten Einzelfall sowie präventiv. Zudem ist die FUVSS für Anfragen von ehemaligen Betroffenen aus dem Bereich der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe sowie der LLK zuständig. Bei ihr ist auch die Geschäftsstelle der unabhängigen Kommission angesiedelt, die über Anerkennungsleistungen von Betroffenen entscheidet.

Fachstelle Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung:  
+49 211 6398-342 oder +49 151 11344290

Die FUVSS muss somit nicht nur in Meldefällen kontaktiert werden, auch bei den anderen geschilderten Themen kann über die o.g. Daten der Kontakt aufgenommen



werden.

Weitere Informationen: <https://www.diakonie-rwl.de/fuvss>.

## 6.2 Ansprechstelle in der LLK

Die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der LLK berät Betroffene von sexualisierter Gewalt und vermittelt ihnen Hilfen. Die Landeskirche verfolgt das Ziel, sexuellen Missbrauch durch hauptamtliche und ehrenamtlich Mitarbeitende zu verhindern und aufzuklären. Zu diesem Zweck gibt es die Ansprechstelle, an die sich Betroffene von sexueller Gewalt wenden können. Die Ansprechstelle ist *nicht* für Meldungen über sexualisierte Gewalt zuständig, Meldestelle ist die FUVSS.

Aufgabe der Ansprechstelle ist es, einen Erstkontakt mit den Betroffenen herzustellen und zu klären, ob eine Weitervermittlung an andere Beratungsstellen oder therapeutische Einrichtungen erforderlich und gewünscht ist bzw. ob und in welcher Form eine Unterrichtung der Landeskirche von den Betroffenen gewünscht wird. Sie ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Sie gibt ohne Einverständnis der Betroffenen keinerlei Daten weiter. Dementsprechend leitet die Ansprechstelle im Falle eines Falleingangs bei ihr die Information nicht ohne ausdrückliches Einverständnis des bzw. der Betroffenen weiter. Eine konkrete Ausnahme liegt bei einer Kindeswohlgefährdung und der daraufhin erfolgten Meldung an das Jugendamt vor.

Die interne Ansprechstelle der LLK ist:

PfarrerIn Susanne Eerenstein  
Kontaktaufnahme über das  
[Evangelische Beratungszentrum](#)

Der Kontakt ist kostenlos. Frau Eerenstein ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Trotz der vorhandenen Ansprechstelle innerhalb der LLK kann es vorkommen, dass betroffene Personen z.B. das Vertrauen in die LLK verloren haben und somit keine Beratung durch eine Person wahrnehmen wollen, die der Institution angehört, in der sie Leid erfahren haben. Für diese u. ä. Situationen hat die LLK eine Kooperation mit dem SOS-Kinderdorf e.V., Beratung und Treffpunkt Blomberg. Die Beratungsstelle ist in Ihrer Tätigkeitsausübung unabhängig und unterliegt keinerlei Weisungen durch die Landeskirche. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Daten der Betroffenen oder möglicher Täterinnen oder Täter dürfen nur mit Einwilligung der Betroffenen an kirchliche Stellen weitergegeben werden.

Die unabhängige Ansprechstelle der LLK ist:

SOS-Kinderdorf e.V.  
SOS-Kinderdorf Lippe  
Beratung und Treffpunkt Blomberg  
Holstenhöfener Str. 4  
32825 Blomberg  
Herr Holger Nickel und Frau Lana-Katharina Nerowski

Telefon +49 5235 5097930  
holger.nickel@sos-kinderdorf.de

### 6.3 Zentrale Anlaufstelle help

Die zentrale Anlaufstelle „help“ bietet auf EKD-Ebene unabhängige Informationen 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.

Internet: <https://www.anlaufstelle.help/>

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

Telefon: 0800 5040112

## 7 Aufarbeitung und Rehabilitation

### Aufarbeitung

Nachdem der konkrete Handlungsbedarf nicht mehr gegeben ist, wird der Fall nach und nach aufgearbeitet. Dabei prüfen wir gezielt, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, ob ggf. Risiken in der Potenzial- und Risikoanalyse nicht wahrgenommen wurden und ob der Interventionsplan funktioniert hat. Während des Aufarbeitungsprozesses lassen wir uns von den folgenden Fragen leiten:

Was können wir aus dem Geschehenen lernen? Was müssen wir ändern? Wie können wir Gerechtigkeit herstellen?

Es ist uns wichtig, dass wir den Betroffenen Hilfe gewähren und Verantwortung übernehmen.

### Rehabilitation

Sollte eine Person nachweislich zu Unrecht verdächtigt worden oder gar beschuldigt worden sein, wird im Interventionsteam nach geeigneten Rehabilitierungsmaßnahmen gesucht. Sodann werden die Rehabilitierungsmaßnahmen, für die das Kollegium sich entscheidet, im Kreis derer durchgeführt, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

Das Verfahren ist noch einmal bildlich in den Interventionsplänen in Anhang IV dargestellt.

## 8 Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Das kirchliche Leben und die damit verbundenen Tätigkeiten im LKA sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmenden, sondern auch mit wechselnden Mitarbeitenden. Daher verpflichten wir als LKA uns, in regelmäßigen Abständen von drei bis fünf Jahren oder wenn es aktuell zu großen Veränderungen in den Arbeitsabläufen kommt, das Schutzkonzept zu überarbeiten und eine neue Risikoanalyse zu verfassen.

Zu dieser Überarbeitung gehören die Überprüfung des Schutzkonzeptes unter Einbeziehung und Auswertung der konkreten (Verdachts-) Fälle. (Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Interventionspläne?) sowie die Befragung der Mitarbeitenden des LKAs nach ihren Umsetzungserfahrungen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt beim Kollegium des LKAs. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung unserer Arbeit.

## 9 Anhang

- I Selbstverpflichtungserklärung
- II Verhaltenskodex
- III Beschwerdemanagement und Grafik
- IV Interventionspläne
- V Leitfaden zur Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

## 10 Interner Anhang

- Risikoanalysen der Fachbereiche und Referat

## I Selbstverpflichtungserklärung

Gegenüber dem LKA

Name unterzeichnende\*r Mitarbeiter\*in: \_\_\_\_\_

Die Arbeit des Landeskirchenamts der LLK geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit Menschen die zu uns kommen und mit denen wir zusammenarbeiten, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen, 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 zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in meiner Tätigkeit und meinem Handeln 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 ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegenzubringen.
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. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer/einem mir vertrauten Mitarbeiter/in und dann wenden wir uns gemeinsam an die FUVSS.
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes des Landeskirchenamts der LLK vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVSS als landeskirchliche Meldestelle.
8. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Arbeit des LKAs mit seinen Abteilungen und Referaten 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\* 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 des Landeskirchenamtes der Lippischen Landeskirche.

---

Datum

---

Unterschrift, Name Mitarbeiter\*in

---

Datum

---

Unterschrift, Name Mitarbeiter\*in Personalabteilung

\*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.

## **II Verhaltenskodex der LLK**

### *Gestaltung von Nähe und Distanz*

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

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

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende führen mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen sowie Erwachsenen keine Gespräche über ihr Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen.

Mit Kontakten im beruflichen Alltag, bei denen es zu einer 1:1 Situation kommt, wird transparent im Mitarbeitendenteam umgegangen. Sollte dieser Kontakt zu Minderjährigen gepflegt werden, so wird gegenüber den Sorgeberechtigten stets transparent gehandelt.

Niemand darf besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden.

Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen zu betreuten Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Schutzbefohlenen bzw. deren Familien sind offenzulegen.

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

### *Angemessener Körperkontakt*

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl der Mitmenschen zu jeder Zeit entspricht und von den Mitmenschen ausgehen.
- Mitarbeitende sollten insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und Mitmenschen weder manipulieren noch unter Druck setzen.

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 Mitmenschen voraus.

Speziell in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ergeben sich vermehrt Situationen, in denen es zu Körperkontakten kommen kann. Hier ist zu beachten:

Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Wird Körperkontakt zugelassen, muss das Bedürfnis stets von den Kindern, Jugendlichen oder

Schutzbefohlenen ausgegangen und in der Situation pädagogisch angemessen sein. Mitarbeitende dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben.

Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeitenden verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen, sowie Erwachsenen nach viel Nähe ausgehen sollten.

Mitarbeitende führen keine Massagen auf der Haut durch. Ebenso ist es Mitarbeitenden nicht erlaubt, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene bzw. erwachsene Teilnehmende zu küssen.

Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie oder 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.

Bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeitenden darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geachtet werden.

Mutproben und Rituale, die Mitmenschen Angst machen 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, Schutzbefohlene und Erwachsene Grenzen im Umgang mit anderen Teilnehmenden, sorgen die Mitarbeitenden direkt für die Einhaltung der Grenzen.

### *Sprache, Wortwahl und Kleidung*

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

Die Mitarbeitenden des LKA mit seinen unterschiedlichen Abteilungen und Referaten verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Mitmenschen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen oder Erwachsenen.

Mitarbeitende sprechen in ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld alle Menschen mit ihrem Namen und nicht mit Spitz- oder Kosenamen an. Übliche Abkürzungen sind okay (zum Beispiel Alex für Alexander).

### *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. Im LKA mit seinen unterschiedlichen Abteilungen und Referaten ist ein sachgemäßer Umgang damit unerlässlich.

Unsere Mitarbeitenden pflegen keine privaten Internetkontakte mit den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen im Rahmen ihrer Tätigkeit. Dies schließt Kontakte über Messenger Dienste mit ein. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der dienstlichen Tätigkeit notwendig sind oder die wegen verwandtschaftlicher Verhältnisse bzw. über die LLK gegeben anzusehen sind.

Unsere Mitarbeitenden nehmen nicht über ihre private Mailanschrift, sondern nur über Telefonnummern und Emailadressen der LLK Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten auf. Die Nutzung ihrer privaten Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und WhatsApp) im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist allen Mitarbeitenden grundsätzlich untersagt. Zum Verhalten in den Sozialen Medien sind die Social Media Guide Lines zu beachten. <https://www.smg-rlw.de/>

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 Mitarbeitenden verboten.

Wir respektieren, wenn Mitmenschen nicht gefilmt oder fotografiert werden möchten. Die Veröffentlichung von Bild- und Tonaufnahmen bedarf ihrer ausdrücklichen 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 Mitarbeitenden achten das Jugendschutzgesetz. 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. Innerhalb des LKAs und während der Dienstzeit ist jeglicher Alkoholkonsum untersagt.

Alle Mitarbeitenden haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol und Tabakkonsum.

#### *Beachtung der Intimsphäre*

Wir schützen die Intimsphäre aller Mitmenschen.

#### *Geschenke und Vergünstigungen*

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeitende sehen von Geschenken und Vergünstigungen ab und achten darauf, niemanden zu bevorzugen. Es werden durch die Mitarbeitende keine Geschenke von (höherem) materiellem Wert angenommen.

#### *Pädagogische Maßnahmen*

Konsequenzen zielen darauf ab, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Erwachsene – 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.

#### *Veranstaltungen mit Übernachtung*

Bei Veranstaltungen mit Übernachtung wird vor Betreten der Schlafräume angeklopft. Sanitärräume, welche durch Teilnehmende genutzt werden, werden in der Regel nicht von Mitarbeitenden betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen nicht möglich sein, kündigen Mitarbeitende ihr Betreten deutlich an.

Unsere Mitarbeitenden ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen nach Möglichkeit nicht die gleichen Waschräume und schlafen grundsätzlich nicht mit ihnen gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt.

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 Mitarbeitende 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.

Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlene teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Mitarbeitendenteam begleitet.

Der Betreuungsschlüssel sollte pro 10 Teilnehmende zwei unterschiedlich geschlechtliche Mitarbeitende vorsehen.

Mitarbeitende übernachten nicht gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und der Referats- oder Abteilungsleitung.

Es wird getrenntgeschlechtlich übernachtet, dabei gehen wir sensibel mit der Situation um, dass nicht jeder Mensch sich eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnet. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie der Referats- oder Abteilungsleitung.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden.

#### *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 transparent gemacht. Zunächst gegenüber dem/der Dienstvorgesetzten und ggf. anschließend dem Kollegium über die/den Dienstvorgesetzte/n.

Alle Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Mitmenschen angesprochen werden. Mitarbeitende dürfen sie nicht zur Geheimhaltung animieren.

Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeitenden gegenüber der Kirchenleitung transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeitende oder Teilnehmende nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSsG wahr.

### *Teamarbeit*

Wir fördern in unserer Landeskirche die Feedbackkultur. Diese drückt sich unter anderem durch die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber anderen Menschen, insbesondere Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen, sowie Erwachsenen und im Austausch mit anderen Mitarbeitenden aus.

Die Entwicklung und Implementierung eines Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist ein fortlaufender und nie abgeschlossener Prozess, so wie die gesamte Arbeit gegen sexualisierte Gewalt. Mit diesem Verhaltenskodex erhalten sie exemplarische Handlungsanweisungen, welche allen Mitarbeitenden eine Sicherheit in ihrem Handeln bieten sollen. Darüber hinaus sind alle Mitmenschen für eine wertschätzende und würdevolle Umgebung verantwortlich und tragen zu diesem Umfeld innerhalb der LLK und darüber hinaus, bei. Als LLK unterstützen wir die Weiterführung bisheriger Prozesse sowie die Ergänzung und Überprüfung der Praktikabilität und deren Wirksamkeit.

### III Beschwerdemanagement im Landeskirchenamt

Alle Personen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereichs, Arbeitsprozessen und der Bearbeitung von Anliegen nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dies gilt auch für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene.

Neben den genannten Beschwerdegegenständen gibt es die Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG ist 2006 in Kraft getreten. Mit Hilfe des AGG sollen Benachteiligungen aus unterschiedlichen Gründen verhindert werden: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§1 AGG). Seitens der EKD wurde dazu eine gemeinsame Beschwerdestelle im Kirchenamt der EKD eingerichtet. Dieser hat sich auch die LLK angeschlossen. Sie ist für alle Mitarbeitenden sowie für die leitenden Angestellten der Dienststellen, Werke und Einrichtungen zuständig.

**Sie erreichen die Beschwerdestelle nach dem AGG entweder postalisch unter Beschwerdestelle nach dem AGG, c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover, per Telefax unter 0511/2796-750 oder telefonisch unter 0511/2796-251, -259 oder -8363.**

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt greift ein separates Verfahren. Der Ablauf wird in dem anliegenden Interventionsleitfaden und im weiteren Verlauf des Schutzkonzepts erläutert.

Bezüglich aller anderen Beschwerden sind im Hinblick auf eine positiv gelebte Kritik und Fehlerkultur niederschwellige Beschwerdestrukturen im Landeskirchenamt der LLK implementiert. Diese Beschwerdestrukturen sind ein Zeichen dafür, dass man sich darüber bewusst ist, dass Mitarbeitende sowie Zielgruppen und Kontaktpersonen des LKAs mit Problemen aller Art konfrontiert sein können, bei deren Lösung die Hilfe von Fachpersonen sinnvoll ist. Allen Personengruppen soll durch das niederschwellige Beschwerdeverfahren auf Augenhöhe begegnet werden, Probleme sollen abgestellt werden und Prozesse optimiert werden.

#### **Verhaltenskodex im Umgang mit Beschwerden:**

Beschwerdeführende können Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Honorarkräfte oder Kooperationspartner und -partnerinnen sein. Außerdem all die Personen, welche im direkten oder indirekten Kontakt mit dem LKA und seinen Mitarbeitenden stehen. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

- Beschwerden werden immer ernst genommen.
- Auch anonyme Beschwerden werden gewissenhaft behandelt.
- Die Ursache ist bei berechtigten Beschwerden möglichst sofort abzustellen.
- Beschwerden werden dokumentiert.
- Beschwerden und die damit verbundenen Niederschriften müssen vertraulich behandelt werden.
- Den Beschwerdeführenden wird, sofern sie dies wünschen, eine Rückmeldung gegeben.

## **Ablauf eines Beschwerdeverfahrens**

### **1. Entgegennahme einer Beschwerde:**

#### **a. Von externen Beschwerdeführern**

Die Beschwerden können von allen Mitarbeitenden des LKAs entgegengenommen werden. Dies beruht auf der Tatsache, dass Beschwerden immer ernst zu nehmen und aufzunehmen sind. Sollte eine Beschwerde an offizieller Stelle geäußert werden, so ist die Beschwerde unverzüglich an eine offizielle Stelle weiterzuleiten. Idealerweise leitet der- oder diejenige der oder die die Beschwerde entgegennimmt, den oder die Beschwerdeführer/in direkt an die oder den zuständige/n Dienstvorgesetzte/n weiter, in deren/dessen Arbeitsbereich der Beschwerdegegenstand fällt. Aufgrund der überschaubaren Größe des LKAs haben alle Mitarbeitenden einen guten Überblick über die Zuständigkeiten. Andernfalls verfolgt der- oder diejenige, der oder die die Beschwerde entgegennimmt, die Schritte a-c des Beschwerdeablaufs, bevor die Beschwerde an die/den zuständige/n Vorgesetzte/n weitergegeben wird.

#### **b. Von Mitarbeitenden des Landeskirchenamts**

Innerhalb des LKAs nehmen die Vorgesetzten die möglichen Beschwerden von Mitarbeitenden entgegen. Dieses kann schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch erfolgen. Die Vorgesetzten sind hierbei neutral in ihrer Haltung und informieren über den Ablauf eines Beschwerdeverfahrens. Sollte eine Beschwerde gegenüber dem/der Vorgesetzten nicht geäußert werden können, so können sich Betroffene auch an die MAV oder an die oder den nächst höhere/n Vorgesetzten wenden.

### **2. Weiterer Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

a. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt der oder die Beschwerdenehmer/in den genauen Wortlaut der Beschwerde gegenüber dem/der Beschwerdeführer/in, um diese angemessen zu erfassen.

b. Dem/der Beschwerdeführer/in wird der Ablauf des Beschwerdeverfahrens erläutert, insbesondere, dass mit dem/der betreffenden Mitarbeiter/in darüber gesprochen wird und er/sie eine Rückmeldung erhält, wenn dies gewünscht ist.

c. Für die Dokumentation der Beschwerde ist der angehängte Beschwerdedokumentationsbogen zu nutzen.

d. Der/die Vorgesetzte spricht zeitnah mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in über die Beschwerde. Der/die Vorgesetzte hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit dem/der Mitarbeitenden das weitere Vorgehen. Aus § 16 der Personalaktenordnung ergibt sich, dass, sofern die Beschwerde in der Personalakte niedergelegt werden soll, der/die Mitarbeiter/in angehört werden muss. Er/sie kann sich dazu äußern. Diese Äußerung ist ebenfalls zur Personalakte zu nehmen sowie ein Hinweis, falls auf eine Stellungnahme verzichtet wird.

e. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und das Kollegium des LKAs zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

f. Der/die Vorgesetzte gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/die Beschwerdeführende//n.

g. Der/die Vorgesetzte gibt eine abschließende Rückmeldung an den/die entsprechende/n Mitarbeiter/in.

Das Beschwerdesystem ist einmal im Jahr zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren. Aktualisierungen sind umgehend bekannt zu machen.

## **Protokoll für Beschwerden in der LLK**

Beschwerdeeingang am:

Entgegengenommene Beschwerde:

Beschwerdeführende/r:

Name:

Telefon:

E-Mail

Datum:

Uhrzeit:

Aufgenommen durch:

Straße:

PLZ:

Ort:

Erstbeschwerde: ☐ Folgebeschwerde ☐

Eingangsweg:

- ☐ Direkte Beschwerde bei Dienstvorgesetzten
- ☐ Direkte Beschwerde bei MAV
- ☐ Direkte Beschwerde bei Leitungsorganen der LLK
- ☐ Mitarbeiter/in
- ☐ Sonstige:

Beschwerdeeingang: ☐ Telefonisch ☐ Brief ☐ Persönlich ☐ E-Mail

Betrifft folgenden Arbeitsbereich in der LLK:

Bearbeitung abgegeben an:

Datum:

Information über das Verfahren an den / die Beschwerdeführenden bis:

Ggf. hinzuziehen externer Beratung / Gremien:

Nachrichtlich weitergeleitet an:

- ☐ Leitung LLK
- ☐ Beschwerdeführende/r
- ☐ Mitarbeiter/in
- ☐ Fachberatung
- ☐ MAV
- ☐ Dienstvorgesetzte/r
- ☐ Sonstige:

Datum

Unterschrift Bearbeiter/in

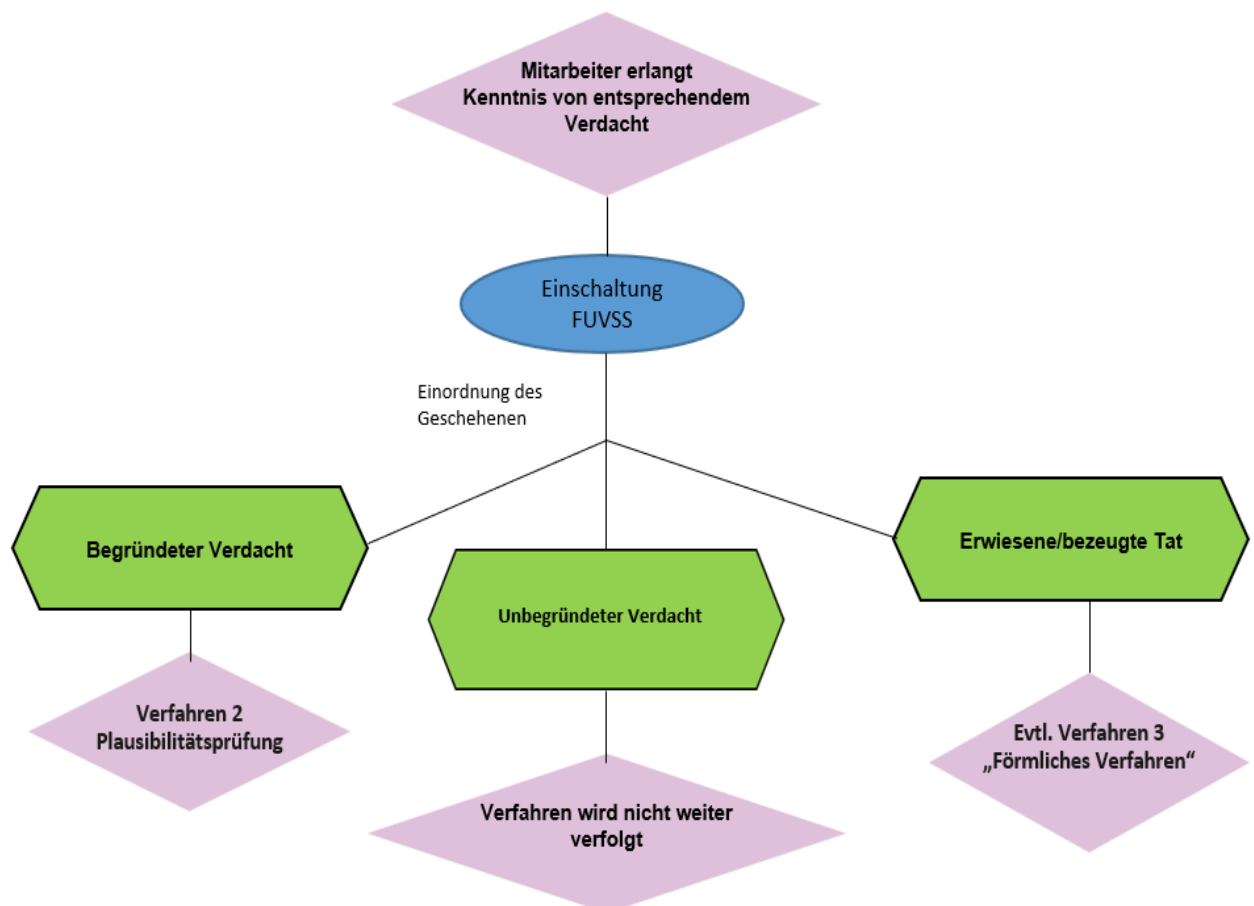
Unterschrift Leitung

Anlagen (bitte benennen z. B. Gesprächsprotokoll, schriftliche Beschwerde, Ausgang der Beschwerde):

## IV Interventionspläne

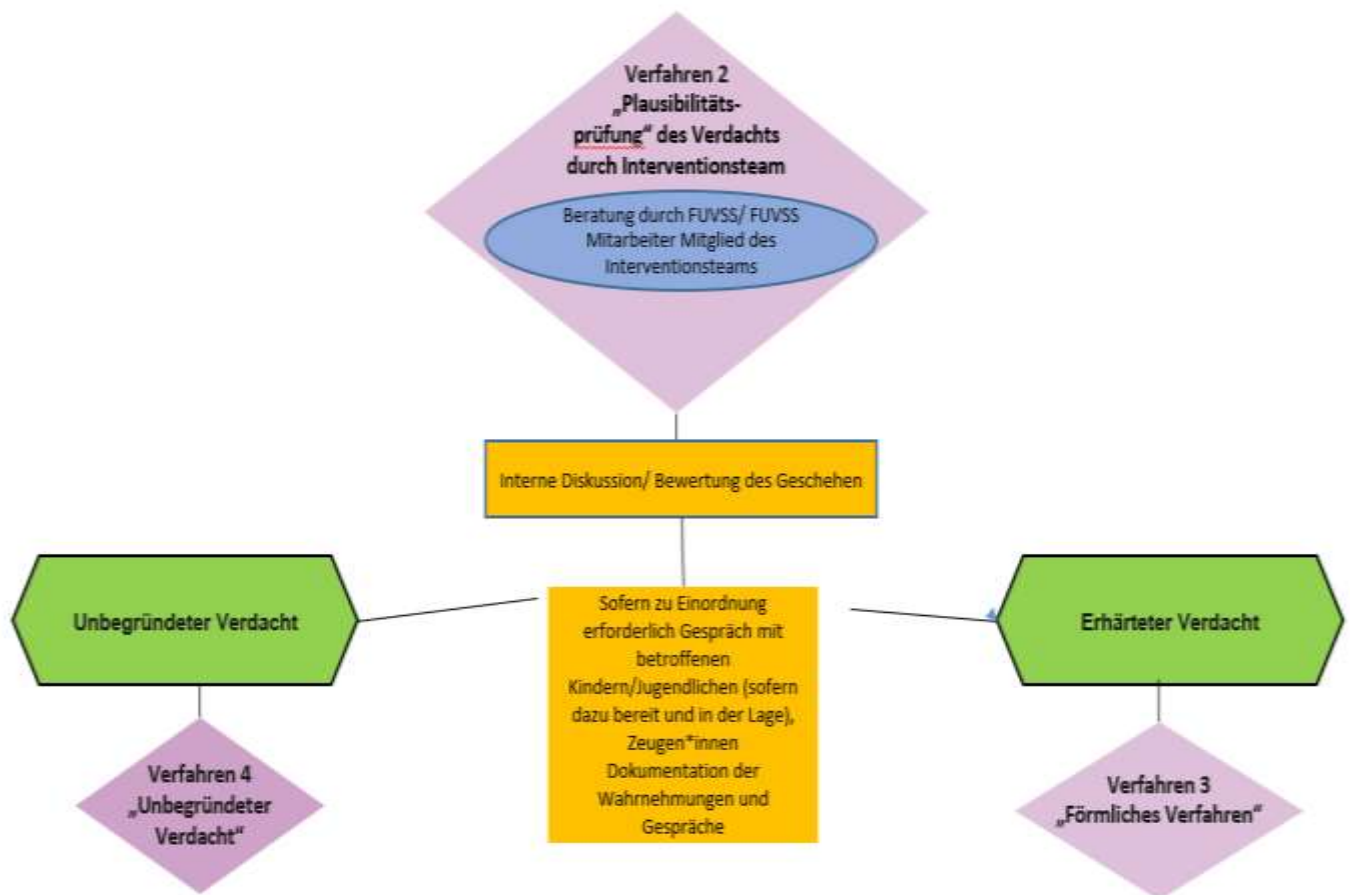
Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen.

### Verfahren 1: Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzverbot



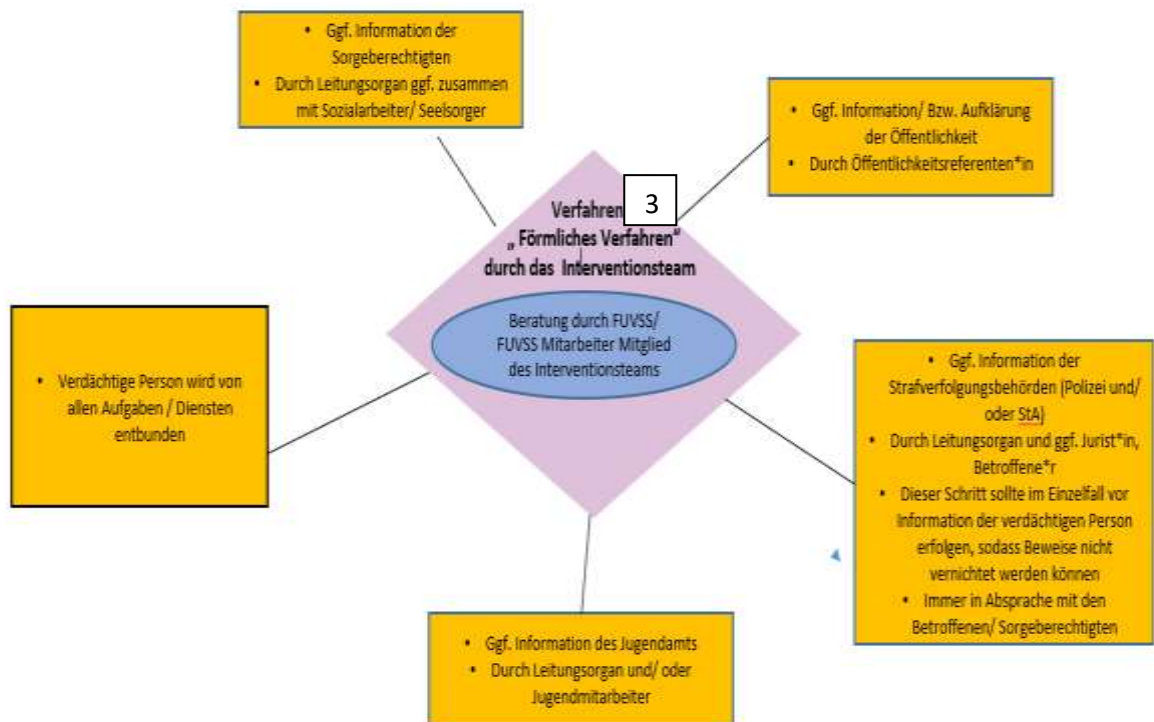


## Verfahren 2: Plausibilitätsprüfung\* durch das Interventionsteam



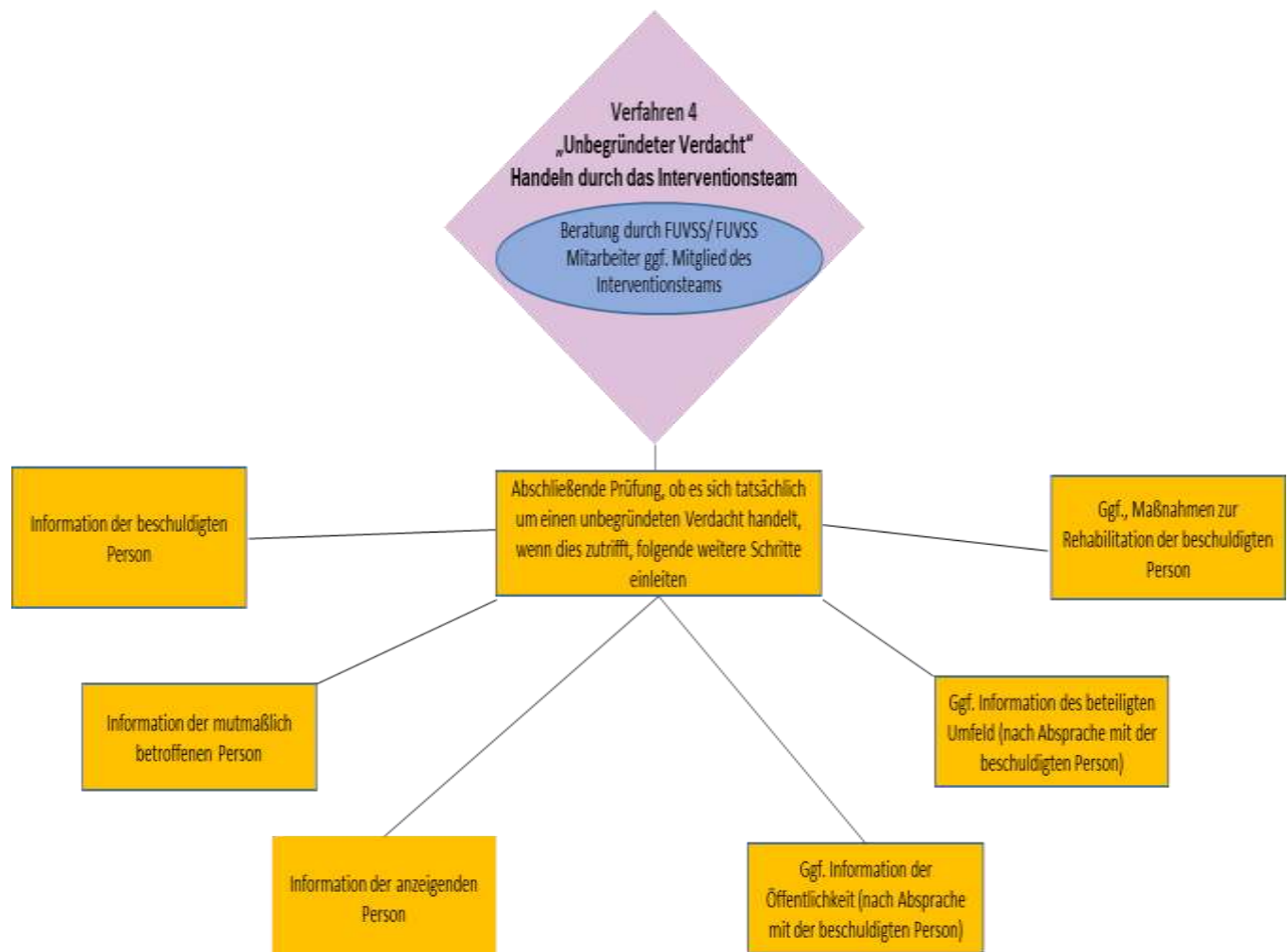
\*Die Gespräche mit Kindern und Jugendlichen erfolgen nicht ohne vorherigen Kontakt zu den Sorgeberechtigten und nicht ohne deren Einverständnis.

### Verfahren 3: Intervention im engeren Sinne



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

## Verfahren 4: unbegründeter Verdacht



## **V Leitfaden für die Kommunikationsarbeit im Zusammenhang mit (Verdachts-) Fällen von sexualisierter Gewalt in der Lippischen Landeskirche**

Bei (Verdachts-) Fällen sexualisierter Gewalt im LKA, in den Einrichtungen oder den Kirchengemeinden ist eine Person, die in der Öffentlichkeitsarbeit erfahren ist und in der Regel Mitglied des Interventionsteams oder aber dieses beratend, hinzuzuziehen. Im Interventionsteam ist sodann die Kommunikation mit den Medien zu thematisieren: wer spricht gegenüber den Medien; soll zu diesem Zeitpunkt bereits eine Stellungnahme gegenüber den Medien abgegeben werden, wie kann die größtmögliche Transparenz hergestellt werden, ohne in laufende Ermittlungen einzugreifen bzw. Persönlichkeitsrechte zu verletzen. Medienanfragen zu den Vorgängen, die an anderen Stellen ankommen, werden von dort an das Interventionsteam weitergegeben. Es liegt im Interesse der Kirche und ihrer Glaubwürdigkeit, durch klare und frühzeitige Kommunikation Gerüchten und Spekulationen so wenig Raum wie möglich zu bieten.