



Ev.-luth. Stifts-Kirchengemeinde – Der Kirchenvorstand –

Stiftsstraße 5 b • 31515 Wunstorf • Tel.: 05031-3484 • Fax: 05031-68344 •
Email: buero@stiftskirche-wunstorf.de • www.stiftskirche-wunstorf.de

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

1. Vorwort

Die Evangelische Stifts-Kirchengemeinde Wunstorf nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt seine Verantwortung für die Schutzbefohlenen, Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden in seiner Gemeinde wahr. Das Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode vom 13. Juni 2024. Dem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2022 zugrunde.

Das Schutzkonzept sieht vor, dass alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen. Dazu lassen sich gemäß Rundverfügung G8/2021 „alle ehrenamtlich und berufliche Mitarbeitenden, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in Seelsorge und Beratung tätig sind“ in Basismodulen schulen und stimmen in Verantwortung vor dem Nächsten der Selbstverpflichtung zu, andere zu schützen. In der Gemeinde wird eine Risikoanalyse vorgenommen, um vor Ort die Situation sicherer zu machen; darüber soll es eine Rückmeldung an den Kirchenkreis geben. Alle drei Jahre wird die Risikoanalyse erneut durchgeführt und das Schutzkonzept überarbeitet.

Im Folgenden gibt es einen Hauptteil, der um diverse Anhänge ergänzt ist. Der Hauptteil definiert nach einer Präambel (2) und einem Leitbild (3) zunächst die wichtigsten Begrifflichkeiten (4). Danach beschreibt er das Ziel und das Vorgehen für das Erstellen einer Risikoanalyse (5). Es ist wichtig, dass sich alle einem Verhaltenskodex (6) anschließen, auf dessen Grundlage auch weiteres Personal gewonnen (7) und fortgebildet (8) wird. Schließlich wird das Beschwerdeverfahren (9) und das Vorgehen bei Verdachtsmomenten (10) sowie deren Aufarbeitung (11) geregelt. Der Anhang bietet dann weitere Begriffsdefinitionen und eine umfangreiche Checkliste, die vor Ort konkret für eine Sensibilisierung helfen soll. Es folgen ein Ausfüllbogen zum Beschwerdemanagement (9) sowie der Verhaltenskodex (6) der Gemeinde und die Selbstverpflichtungserklärung sowie eine Liste mit Beratungseinrichtungen, die konsultiert werden können.

2. Präambel

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist ein Querschnittsthema in allen Arbeits- und Lebensbereichen der Kirche. Darum ist sie auch eine Aufgabe aller. Wir rufen uns in Erinnerung:

(1) Wir erkennen an, dass wir aus dem Zuspruch des Evangeliums leben und seiner bedürfen. Unser Tun und Lassen kann zum Ausdruck der Frohen Botschaft werden.

(2) Wir erkennen an, dass wir und andere noch nicht frei sind von Dingen, die dem Leben nicht dienen; aber wir sind fähig zu Dingen, die dem Leben dienen. Wir bleiben daher wachsam und reflektieren unser eigenes Arbeiten, besonders bezüglich des Schutzes vor Grenzüberschreitungen und anderen Verletzungen der körperlichen sowie seelischen Unversehrtheit des Gegenübers.

(3) Uns ist bewusst, dass viele Menschen durch Kirche Leid erfahren haben.

(4) Wir erkennen an, dass wir dauerhaft lernend bleiben. Deshalb streben wir an, unsere Arbeit innovativ-experimentell und zugleich wohl verantwortet zu gestalten. Wir sind uns dessen bewusst, dass wir in Beziehungen arbeiten. Unser Ziel ist es, diese Beziehungen sicher für alle zu gestalten. Dazu gehört eine professionelle und reflektierte Haltung.

3. Leitbild

Alle Menschen sind Ebenbilder Gottes, das ist ein Fundament unseres christlichen Glaubens. Diese Einsicht, auf die sich auch Artikel 2 der Kirchenverfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist es, für das Evangelium einzustehen. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Damit kann ein Machtgefälle entstehen, das die Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt mit sich bringt.

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen, sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung im Miteinander der beruflich und ehrenamtlich Engagierten in der Gemeinde – und zwar in alle Richtungen: Ehrenamtliche und Teilnehmende in der Gemeindegemeinschaft müssen geschützt sein vor beruflich Tätigen und Leitenden, aber auch z.B. beruflich Tätige vor Teilnehmenden und auch z.B. Kolleg:innen untereinander.

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

4. Begriffsbestimmung

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt. Sexualisierte Gewalt betrifft insbesondere Umstände, in denen Betroffene aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder geistiger Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen können.

Das heißt: Alle Situationen, in denen sich jemand verletzt fühlt, weil in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen bzw. zwischen Kindern oder Jugendlichen untereinander eine Grenze überschritten wurde,

sind sexualisierter Gewalt zuzuordnen. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang, Machtmissbrauch und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter:innen notwendig ist.

Täter:innen nutzen Macht-, Autoritäts- und Vertrauensverhältnisse aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten anderer zu befriedigen. Zentral ist hierbei häufig die Erpressung zur Geheimhaltung, die die betroffene Person zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilt. Taten werden oft langfristig durch Manipulation im Sinne vertrauensbildender Maßnahmen, sowohl mit der dafür ausgewählten Person, als auch mit dem Umfeld vorbereitet.

Der Begriff der sexualisierten Gewalt zeigt auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Macht und Gewalt auszuüben, und ist von Sexualität zu trennen. Auch Betroffene sexualisierter Gewalt haben ein Recht auf erfüllte, selbstbestimmte Sexualität.

Das Schutzkonzept umfasst hierbei alle Formen sexualisierter Gewalt, d. h.

Grenzverletzungen, Übergriffe und Taten mit Strafbestand.

Sexuelle Übergriffe bzw. sexueller Missbrauch geschehen absichtlich und beziehen sich sowohl auf Gewalttaten ohne Körperkontakt (z. B. Gebrauch sexualisierter Sprache, Cyber-Grooming, Zeigen von pornografischem Material) als auch mit Körperkontakt (z. B. intime Küsse und Berührungen sowie orale, anale oder vaginale Vergewaltigungen). In allen Arbeitsbereichen der Stifts-Kirchengemeinde gilt es, wachsam zu sein und entschieden gegen sexualisierte Gewalt einzutreten.

Im Folgenden beschreiben wir, wie sich die Stifts-Kirchengemeinde und deren Einrichtungen aufstellen, um sexualisierter Gewalt zuvorzukommen. Um Schutzmaßnahmen entwickeln zu können, muss zunächst die aktuelle Situation analysiert werden (Potential- und Risikoanalyse).

Des Weiteren geht es um Grundsätze, um einen darauf aufbauenden Verhaltenskodex und konkrete Schritte in Beschwerdeverfahren und um das Vorgehen in Verdachtsfällen, wie auch deren Aufarbeitung.

5. Potenzial- und Risikoanalyse

5.1. Ziel einer solchen Analyse

Das Erleben von sexualisierter Gewalt kann das Leben Einzelner und ihrer Angehörigen aus der Bahn werfen.

Die Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass das in unserer Stifts-Kirchengemeinde und deren Einrichtungen keinem Menschen widerfährt. Sie hilft uns, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können wir Maßnahmen vorsehen – vor allem dort, wo schlimmer Schaden eintreten könnte. Das Vertrauen, das der Stifts-Kirchengemeinde von Eltern, Gemeindegliedern und der Gesellschaft entgegengebracht wird, kann durch eine Risikoanalyse und die aus ihr folgenden Schritten gestärkt werden.

Unser Ziel ist, alle Risiken sexualisierter Gewalt auszuschließen. Dass dies nicht immer gelingt, ist uns schmerzlich bewusst. Wir sehen uns jedoch im Rahmen unserer Verantwortung dazu verpflichtet, die Risiken im Rahmen des Möglichen zu minimieren. Ziel dieser Risikoanalyse ist eine im Alltag praktizierte Kultur der Achtsamkeit, um möglichen Täter:innen keine Gelegenheit für ihre Absichten zu geben.

5.2. Was ist eine Risikoanalyse?

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse dient dazu festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

5.3. Potentiale und Risiken

Um Potenziale und Risiken erkennbar und definierbar zu machen, sind zunächst alle Felder der Gemeinde- oder Einrichtungsarbeit anzusehen und aus dieser Aufstellung alle Felder zu betrachten. Dazu gehört eine langfristige Perspektive, die sich an bestimmten, in der Struktur gegebenen oder möglichen Situationen, orientiert. Potenziale, also Möglichkeiten zum Schutz, gibt es nur, wenn sie in der Struktur der Einrichtung verstetigt und nicht an bestimmte Personen oder lose Präventionsmechanismen gebunden sind. Die Struktur der Gemeinde oder Einrichtung mit Blick auf Situationen mit potenziellen Grenzüberschreitungen, Entscheidungsmechanismen und Machtverhältnissen, die Kultur der Aufstellung und Einhaltung von Regeln, sowie der Kommunikations- und Fehlerkultur ist darum zu prüfen.

5.4. Wie erfolgt die Risikoanalyse?

Der Kirchenvorstand der Stifts-Kirchengemeinde benennt ein Gremium aus mindestens 3 beruflich oder ehrenamtlich Tätigen, die anhand von Checklisten alle Bereiche der Gemeinde untersuchen und Handlungsfelder aufzeigen. Es werden Maßnahmen zur Behebung von Risiken erarbeitet. Der Kirchenvorstand entscheidet über den Risikobericht und die nötigen Maßnahmen.

In aller Regel kennen diejenigen, die in der Gemeinde arbeiten, sich in ihrem Arbeitsbereich am besten aus. Erforderliche Maßnahmen der Vorsorge werden sich meist offensichtlich ergeben, so die Erfahrung. Dafür ist es hilfreich, mit den Beteiligten Räume und Veranstaltungen durchzugehen und dann die Risikoanalyse auszufüllen.

6. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex wird beruflich Tätigen und Ehrenamtlichen zur Kenntnis gegeben. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung. Der Verhaltenskodex

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

An dieser Stelle wird noch einmal darauf hingewiesen, dass auch Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen aufgefordert sind, eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben.

7. Personalauswahl und -entwicklung

Das Thema „Schutzkonzept und Prävention sexualisierter Gewalt“ ist ein Bestandteil sowohl von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen, als auch von Jahresgesprächen. Die Haltung der Stifts-Kirchengemeinde Wunstorf zum Thema sexualisierte Gewalt und zum Umgang mit Grenzverletzungen wird in Bewerbungsgesprächen deutlich gemacht und während der Einarbeitungszeit thematisiert.

Mitarbeitende sind verpflichtet, vor der Einstellung ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zu zeigen und alle fünf Jahre dies erneut zu tun. In der Personalakte ist zu vermerken, dass dies vorgelegen hat. Wer diese Akte führt, ist zuständig, an die erneute Vorlage zu erinnern. Ehrenamtliche, die sich in der Gemeinde in der Leitung von Gruppen engagieren, haben ebenfalls vor Beginn ihrer Ausbildung oder Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist zu dokumentieren. Für die ehrenamtlich Tätigen wird diese Trilogie der Bescheinigungen (Selbstverpflichtung, Schulung und erweitertes Führungszeugnis) im Gemeindebüro geführt und überwacht.

Die Leitung und die Mitarbeitenden der Gemeinde tragen Sorge für ein grenzachtendes Verhalten und Arbeitsklima. Als Grenzverletzungen empfundene Situationen können ohne

Angst vor Sanktionen angesprochen werden. Eigenes Verhalten und Handeln wird immer wieder reflektiert und gegebenenfalls verändert und angepasst. Eine Möglichkeit besteht darin, in Jahresgesprächen oder Dienstbesprechungen Beobachtungen wiederzugeben und anzusprechen.

8. Fortbildungen und Schulungen

Zur Präventionsarbeit gehören laut Rundverfügung G8/2021 der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers „verbindliche Fortbildungsveranstaltungen für alle ehrenamtlich und berufliche Mitarbeitenden, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind“ (s.o.). Alle Mitarbeitenden haben also das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung, insbesondere auch zum Themenkomplex „Sexualisierte Gewalt“. Die Superintendentur und die Pfarrämter werben für diese Fortbildungen. Die Anstellungsträger sammeln die Teilnahmebestätigungen und mahnen ggf. die Teilnahme an. Sollten sich Personen verweigern, erörtert der Anstellungsträger ggf. unter Hinzuziehung der Mitarbeitendenvertretung (MAV) die Beweggründe und die Konsequenzen. Materialien, Veröffentlichungen und Fachliteratur werden dazu zur Verfügung gestellt. Die Ev. Jugend nutzt selbstverpflichtend den Blick auf den Teamvertrag als regelmäßige, wiederkehrende Sensibilisierung; ähnliches ist in anderen Arbeitsbereichen ebenfalls nötig.

9. Beschwerdemanagement / -verfahren

9.1. Grundsätze und Ziele des Beschwerdemanagements

Bei einem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt steht am Anfang ein Beschwerdeverfahren. Dies verbessert die Qualität und Glaubwürdigkeit des professionellen Handelns. Ein geregeltes Beschwerdemanagement schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten und kommt auch bei Grenzverletzungen zwischen Mitarbeitenden untereinander zum Tragen. Beschwerden werden ernst- und angenommen und dienen der Verbesserung unserer Arbeit; wer sich beschwert, muss nicht mit Nachteilen rechnen. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden notwendig. Um diesem Verfahren und seinen Zielen gerecht werden zu können, gilt folgendes Vorgehen:

Die Beschwerdewege müssen öffentlich bekannt sein, sowohl den beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden, sowie den uns anvertrauten Menschen. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss entsprechend des Krisenplans des Kirchenkreises bzw. der Landeskirche gehandelt werden.

9.2. Ablauf einer allgemeinen Beschwerde

Verdachtsfälle über sexualisierte Gewalt, die zuerst der Gemeindeleitung bekannt werden, werden unverzüglich an die Superintendentur übermittelt.

Im Fall einer Beschwerde über mögliches Fehlverhalten nimmt die Superintendentur oder deren Stellvertretung diese schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Die Superintendentur nimmt zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt, die von einem/einer beruflich oder ehrenamtlich Tätigen oder Teilnehmenden – egal ob dies ein Kind, eine jugendliche oder erwachsene Person ist – ausgeht, handelt der Superintendent nach dem Krisenplan der Landeskirche bzw. des Kirchenkreises.

10. Vorgehen bei Verdachtsfällen

10.1. Kriseninterventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover

Wenn sich aufgrund der Beschwerde der Verdacht erhärtet hat, gilt im Kirchenkreis ein von der Landeskirche angeregter verbindlicher Plan, in dem bestimmte Schritte zu gehen sind.

Der Kriseninterventionsplan

- regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt,
- ist durch die Veröffentlichung der Schutzkonzepte auf den Homepages des Kirchenkreises, der Gemeinden und Einrichtungen und die Erwähnung derselben bei Fortbildungen bekannt und sorgt für Handlungssicherheit,
- sorgt für Rollenklarheit (z.B. Kolleg:innen der beschuldigten Person können nicht zugleich Kolleg:innen und Seelsorger:innen der betroffenen Person sein; die Superintendentin bzw. der Superintendent ist Dienstvorgesetzte(r) und nicht Seelsorger:in der betroffenen Person),
- enthält ergänzende Hinweise, z.B. externe Ansprechpersonen, Umgang mit Angehörigen etc.,
- wird regelmäßig überprüft.

Gegebenenfalls bezieht der Superintendent auch eine externe Fachstelle, z.B. von der Kommune, oder auch die Polizei ein. Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor:

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen.
 - Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung.
 - Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren).
 - NICHTS auf eigene Faust unternehmen.
 - KEINE direkte Konfrontation der beschuldigten Person.
 - KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang.
 - KEINE eigenen Befragungen durchführen.
 - KEINE überstürzten Aktionen.
 - Superintendent:in benachrichtigen
 - Informationspflicht.
 - Ggf. Unterstützung durch die Polizei und (Fach-) Beratungsstelle, sowie die Fachkraft nach SGB VIII §8a hinzuziehen.
- Ggf. und nach Absprache im Krisenstab: Begleitung der Betroffenen, der Täter:innen, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfeldes usw.

10.2. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplanes werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst. Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

11. Aufarbeitung

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

Betroffene müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Ihnen, aber auch den weiteren Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen. Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu bedenken und müssen – dem jeweiligen Fall entsprechend – berücksichtigt werden:

- die Sicht der betroffenen Personen,
- die Sicht des Umfelds der Betroffenen (Familie, Peers, Zugehörige, Partner:in u.a.),
- die Sicht des oder der Beschuldigten oder der Täterin/des Täters,

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

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

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

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden.

- Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel benannt werden?
- Was sollte am Ende stehen?

Hierfür braucht es eine professionelle, unabhängige Moderation. Wenn möglich, sollten auch hier die Bedürfnisse, Erfahrungen und Anregungen der betroffenen Person(en) einbezogen werden, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in der Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde oder Einrichtung berücksichtigt werden.

12. Schritte für die Rehabilitation

1. Die Fachstelle der Landeskirche ist durch den Superintendenten bzw. Leitung der Kirchengemeinde oder der Einrichtung darüber zu informieren, dass sich der Verdacht nicht erhärtet hat und das Verfahren einzustellen ist.
2. Die Leitung hat, ggf. begleitet durch eine Moderation, mit der beschuldigten und der meldenden Person darüber zu sprechen, warum nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird.
3. Die Leitung unterstützt die zu Unrecht beschuldigte Person, evtl. begleitet durch die Mitarbeitendenvertretung (MAV), auf dem Weg zurück in den Arbeitsalltag und bietet dabei ein Coaching oder das an, was die Person als Notwendig ansieht.
4. Die Leitung spricht mit dem Team, dem die zu Unrecht beschuldigte Person angehört und evtl. anderen über die Rehabilitation, was ggf. durch Supervision begleitet wird. Dabei ist sorgfältig abzuwägen, was vertraulich bleiben soll.
5. Im Einzelfall informiert die Leitung darüber auch die Regionalbischöfin bzw. den Regionalbischof und andere kirchenleitende Institutionen.

6. Die Leitung informiert ggf. die gesamte Kirchengemeinde oder Einrichtung sowie – in Rücksprache mit der Landeskirche – die Presse über den Abschluss des Verfahrens und die Rehabilitation.
7. Die Leitung löscht die Dokumentation der Angelegenheit aus der Personalakte und/oder veranlasst die Löschung.
8. Die Leitung überarbeitet ggf. das Schutzkonzept.

13.Ausblick

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises NRÜ-Wunstorf, auf dem auch das Konzept der Stifts-Kirchengemeinde basiert, wird dieses und die dazugehörenden Anlagen regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert.

Zur Evaluation im Kirchenkreis NRÜ-Wunstorf wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Im Jahre 2029 erfolgen ein Zwischenbericht der Beauftragten zum Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes vor Ort und ein Bericht in der Kirchenkreissynode (KKS) zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Der Kirchenvorstand der Stifts-Kirchengemeinde verpflichtet sich, am Beginn jeder neuen Legislaturperiode erneut das zu dem Zeitpunkt bestehende Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept den Bedürfnissen und Bedingungen entsprechend angepasst werden. Das Thema „Schutzkonzept“ wird regelmäßiger Bestandteil der kirchengemeindlichen Visitationen.

Alle 5 Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse sowie die Selbstverpflichtungen erneuert und die Schulungen wiederholt, was die Superintendentur mit der Instanz, die die Personalakte führt, überprüft.

Wunstorf, im November 2024

Der Kirchenvorstand der Stifts-Kirchengemeinde