

Schutzkonzept St. Nikolai

Stand: 6. August 2025



1. Leitbild

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Das verleiht uns Menschen Würde, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

In der St. Nikolai-Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für die uns anvertrauten und sich uns anvertrauenden Personen. Wir wollen sie vor grenzverletzendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt schützen.

Unser Ziel ist es, allen Menschen, ganz besonders aber Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten. Wir möchten einen sicheren und vertrauenswürdigen Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft, Gottes Segen und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Wir machen uns gegenseitig auf grenzverletzendes Verhalten aufmerksam.

In unserem Verhaltenskodex wird deutlich, dass dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

2. Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit in der Kirchengemeinde lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere aber mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen soll getragen sein von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir wollen die Persönlichkeit und Würde aller Menschen achten, verantwortlich mit ihnen umgehen und individuelle Grenzen respektieren.

Dies findet Ausdruck in folgenden Verhaltensregeln, die unsere Mitarbeitenden durch ihre Unterschrift anerkennen.

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu schaffen.
2. Ich bin mir als Mitarbeitende:r meiner Rolle und Machtposition bewusst. Ich missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte mit mir anvertrauten Personen.
3. Ich verpflichte mich, die individuelle Grenzen aller Menschen zu respektieren und ihre Intimsphäre zu achten.
4. Ich reflektiere mein Verhalten, insbesondere bezüglich der Wahrung der individuellen Grenzen. Ich tausche mich hierzu mit den Kolleg:innen und anderen Mitarbeitenden aus. Wir geben uns gegenseitig Rückmeldung.
5. Ich gehe achtsam mit der Sprache um und vermeide diskriminierende und sexualisierte Sprache. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend.
6. Ich informiere transparent über Beschwerdemöglichkeiten.
7. Körperkontakt (z.B. beim Spielen, Trösten) kann im angemessenen Rahmen sinnvoll und begründet sein. Die körperliche Nähe muss jederzeit den Bedürfnissen der Schutzbefohlenen entsprechen und keine eigenen Bedürfnisse nach Nähe erfüllen. Körperkontakt ist immer freiwillig.
8. Wenn ich Grenzüberschreitungen durch Dritte bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende mich an die Ansprechpersonen im Kirchenkreis oder andere Fachberatungsstellen.
9. Wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme, gehe ich entsprechend dem Interventionsplan des Kirchenkreises vor (<https://www.kk-rm.-de/was-wir-tun/praevention-sexualisierter-gewalt/>).
10. Wir bieten hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden im kinder- und jugendnahen Bereich die Möglichkeit, an Fortbildungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt teilzunehmen.
11. Ich beachte die Datenschutzrichtlinien. Ich veröffentliche Bildmaterial von Personen nicht unerlaubt und ohne Absprache.
12. Bei der Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodexes gibt es je nach Schwere des Fehlverhaltens abgestufte Konsequenzen. In jedem Fall wird ein Gespräch mit der Leitung geführt.

3. Schulungen

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden im kinder- und jugendnahen Bereich sind verpflichtet, die angebotenen Fortbildungen des Kirchenkreises wahrzunehmen und sie gegenüber der Kirchengemeinde nachzuweisen.

Diese Schulungen dienen der Sensibilisierung für das Thema und sollen dabei unterstützen, mögliche Gefahren zu erkennen und Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu gewinnen.

Wir wollen auch unsere ehrenamtlich Mitarbeitenden zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ sensibilisieren. Dies betrifft insbesondere die Ehrenamtlichen, die direkt im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten. Auch sie sind zur Teilnahme an den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Die Schulungen sollen in einen angemessenen Zeitraum wiederholt werden.

4. Führungszeugnisse

Um nicht vorbestrafte Personen zu beschäftigen, legen alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Personen bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle 5 Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden ab dem Alter von 14 Jahren und bei Honorarkräften ist entsprechend der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Personen je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts im Einzelnen zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Honorarkräfte, deren Beauftragung keinen Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Personen beinhaltet (z.B. Musiker:innen bei Konzerten), müssen kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Alle Mitglieder des Kirchengemeinderates reichen zu Beginn der Amtsperiode ein erweitertes Führungszeugnis ein. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 6 Monate sein.

Die Führungszeugnisse von ehrenamtlich Engagierten in der Gemeinde, die aufgrund ihres Tätigkeitsbereiches ein solches vorlegen müssen, werden nur zur Einsichtnahme vorgelegt. Sie werden weder kopiert noch aufbewahrt. Die Einsehende (Vorsitzende, stellvertr. Vorsitzende oder ein damit betrautes KGR-Mitglied) dokumentiert folgende Angaben:

- Vor- und Nachname
- Ausstellungsdatum
- Datum der Einsichtnahme
- Hinweis: kein Eintrag bzw. welcher Eintrag
- Name der Einsichtnehmenden

Folgende Personengruppen sind daher verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen:

- hauptamtlich Mitarbeitende mit Ausnahme der Reinigungskraft
- Mitglieder des KGR
- Honorarkräfte im kinder- und jugendnahen Bereich (Kinderchor)
- Ehrenamtliche im kinder- und jugendnahen Bereich (Mitglieder des Kinderkirchenteams, Teamer ab 14 Jahre)
- Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit
- Haupt- und Ehrenamtliche, die Reisen begleiten (Konfirmandenfreizeit, Kulturreisen)

5. Beschwerdemöglichkeiten

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen haben das Recht, sich in den Räumen der Kirche wohl und sicher zu fühlen. Dafür wollen wir als Kirchengemeinde Sorge tragen.

Trotzdem kann es geschehen, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene grenzverletzendes Verhalten durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Gemeindemitglieder oder andere Jugendliche in der Gemeinde erleben.

Das nehmen wir sehr ernst. Deswegen ermutigen wir alle, es uns mitzuteilen, wenn sie sich unwohl fühlen. Wir sind auf solche Hinweise und Beschwerden angewiesen, damit wir etwas daran ändern können.

Aus diesem Grunde haben wir verschiedene Beschwerdewege eingerichtet.

Beschwerden können schriftlich (auch über eMail, Whats'App oder Signal), telefonisch oder persönlich geäußert werden. Beschwerden können anonym oder mit Namensnennung erfolgen. Alle Beschwerden werden zeitnah, wertschätzend und transparent für die Beschwerdeführenden (wenn namentlich bekannt) bearbeitet.

Ansprechpartnerinnen sind in der St. Nikolai-Gemeinde folgende Personen:

Pastorin Antje Eddelbüttel (a.eddelbuettel@nikolai-elmshorn.de, 04121 2915767)

Petra Pinckert, Mitglied des Kirchengemeinderates (pinckert-pe@gmx.de; 04121 2624914)

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt greift der Handlungsplan des Kirchenkreises. (Den Handlungsplan finden Sie in der Anlage).

Hier wenden Sie sich bitte an unsere Meldebeauftragte Pastorin Maren Schlotfeldt (Email: Maren.Schlotfeldt@kk-rm.de; Telefon: 0160 8475694) oder den Präventionsbeauftragten Pastor Thomas Schollas (Email: Thomas.Schollas@kk-rm.de; Telefon: 0175 5376981).

Wenn man grenzverletzendes Verhalten in der Kirche erlebt hat, kann das Vertrauen zu kirchlichen Einrichtungen und Mitarbeitenden verloren sein. In diesem Fall gibt es auch die Möglichkeit, sich an übergeordnete kirchliche oder an externe Stellen zu wenden.

Beratung erhalten Sie über die Stabstelle Prävention. Auf dieser Internetseite erhalten Sie dazu Informationen: www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

Die von der Kirche unabhängige Ansprechstelle (UNA) wird von der konfessionsfreien Fachberatungsstelle Wendepunkt e.V. betrieben (www.wendepunkt-ev.de/UNA). Sie können telefonisch oder per eMail Kontakt zum Wendepunkt aufnehmen: Telefon: 0800-022099 (kostenfrei und anonym) montags 9-11 Uhr, mittwochs 15-17 Uhr oder una@wendepunkt-ev.de.

5. Präventionsgrundsätze

- a) Die Verantwortlichen gestalten den Rahmen der Zusammenkünfte so, dass eine offene Atmosphäre entsteht, in der frei gesprochen werden kann.
- b) Die Räumlichkeiten werden so offen gestaltet, dass Übergriffe erschwert werden.
- c) Allen Kindern und Jugendlichen werden die „Sechs Mutmacher-Sätze“ (Anlage 1) schriftlich ausgehändigt. Die Kinder werden ermutigt, über negative Gefühle und Erfahrungen zu sprechen.
- d) Die Mitbestimmung der Kinder und Jugendlichen in den Gruppen wird gefördert.
- e) Die Mitarbeitenden werden entsprechend geschult und fortgebildet.
- f) Jede Beschwerde wird ernst genommen und bearbeitet.
- g) Die Erziehungsberechtigten werden durch die Gruppenleitung über das vorliegende Schutzkonzept informiert.

6. Partizipation (im Bereich Konfizeit, Kinderchor, Jugendchor)

- a) Aus jeder Gruppe wird ein:e Sprecher:in gewählt, die bei Bedarf Anliegen aus der Gruppe vorbringt.
- b) In jeder Gruppe werden die Präventionsgrundsätze und Beschwerdemöglichkeiten in Fällen von Grenzüberschreitungen bekannt gemacht.
- c) Die Gruppenleitung dokumentiert, wenn grenzverletzendes Verhalten gemeldet wird und informiert die zuständigen Stellen.

7. Umgang mit Verdachtsäußerungen und Meldungen

Für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden besteht eine Meldepflicht. Wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (haupt- und ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben alle Mitarbeitenden die Pflicht, diesen Verdacht oder den Verstoß unverzüglich der Meldebeauftragten (Anlage 3) des Kirchenkreises zu melden. Die Meldung wird vertraulich behandelt. Es besteht auch die Möglichkeit, die Meldung anonym zu tätigen.

Niemand darf wegen eines geäußerten Verdachts oder einer Meldung benachteiligt, diffamiert oder in irgendeiner Weise unter Druck gesetzt werden.

Bei ausreichendem Verdacht werden entsprechend des Handlungsplans des Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf (Anlage 2) weitere Schritte eingeleitet.

8. Intervention

Für den Interventionsfall gibt es einen verbindlichen Handlungsplan (Anlage 2). Die Zusammensetzung des Beratungsstabes kann je nach Fall variieren, u.a. mit dem Hinzuziehen von externen Menschen mit Fachexpertise.

9. Kooperationen

Unabhängige Ansprechstelle bei sexualisierter Gewalt ist die UNA beim Wendepunkt in Elms-horn. Die Telefonnummer (0800-022099) ist kostenfrei und anonym.

Kostenlose und anonyme Hilfe bietet auch die Ansprechstelle „help“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Telefon: 0800-5040112).

Kostenfrei und mehrsprachig ist auch das „Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch“ der Bundesregie-rung. (Website: hilfe-portal-missbrauch.de; Telefon: 0800-2255539)

10. Strafanzeige

In allen Verdachtsfällen gegen Mitarbeitende mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Beratungs-stab die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige geprüft. Liegen Anhaltspunkte für eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vor, werden - bei Zustimmung der Betroffenen - die Strafverfolgungsbehörden informiert.

Liegt eine Kindeswohlgefährdung vor, wird die Staatsanwaltschaft in jedem Fall einbezogen.

11. Rehabilitierung

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung sind Rehabili-tierungsmaßnahmen vorzunehmen:

Dazu gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffe-nen Personen und die Organisation
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht Beschuldigten am Ar-beitsplatz
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiederein-gliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die zu Unrecht Beschuldigten das nicht wünschen
- Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden Bedürfnisses derjenigen, die die Falsch-beschuldigung erhoben haben
- Erkennen und Einordnen der Fehlinterpretation im Meldungsfall
- Klarstellung, dass es sich um eine Fehlinterpretation gehandelt hat gegenüber dem Kreis der Personen, die von der fälschlichen Beschuldigung erfahren haben

Anhang

1. Sechs Mutmacher-Sätze für Kinder und Jugendliche

1. Dein Körper gehört Dir!

Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen. Du darfst selbst bestimmen, wer Dich streicheln oder küssen darf. Gegen Berührungen und Blicke, die Dir unangenehm sind, egal von wem, darfst Du Dich wehren.

2. Vertraue Deinem Gefühl!

Du kannst Dich auf Deine Gefühle verlassen, auch wenn jemand Dir etwas anderes einreden will. Es gibt angenehme Gefühle, da fühlst du Dich gut und wohl. Unangenehme Gefühle sagen Dir, dass etwas nicht stimmt, Du fühlst Dich komisch. Sprich über Deine Gefühle, auch wenn es schwierig ist.

3. Du hast das Recht, nein zu sagen!

Wenn dich jemand gegen Deinen Willen anfassen will oder dich zu Dingen überreden will, die dir unangenehm sind, darfst Du sagen: „Nein, ich will das nicht!“ Trau Dich, auch wenn es nicht einfach ist. Du darfst auch laut werden.

4. Unheimliche Geheimnisse darfst Du weiter erzählen!

Geheimnisse sollen Freude machen, zum Beispiel eine Geburtstagsüberraschung. Geheimnisse, die Dir Angst machen, erzählst Du aber besser weiter, auch wenn Du versprochen hast, sie für Dich zu behalten.

5. Du hast ein Recht auf Hilfe!

Hole Hilfe, wenn Du das brauchst, das kann Dir niemand verbieten. Und wenn einer, dem Du Dich anvertraust, Dir nicht glaubt, dann gib nicht auf und suche einen anderen, bei dem Du Dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Petzen.

6. Keiner darf Dir Angst machen!

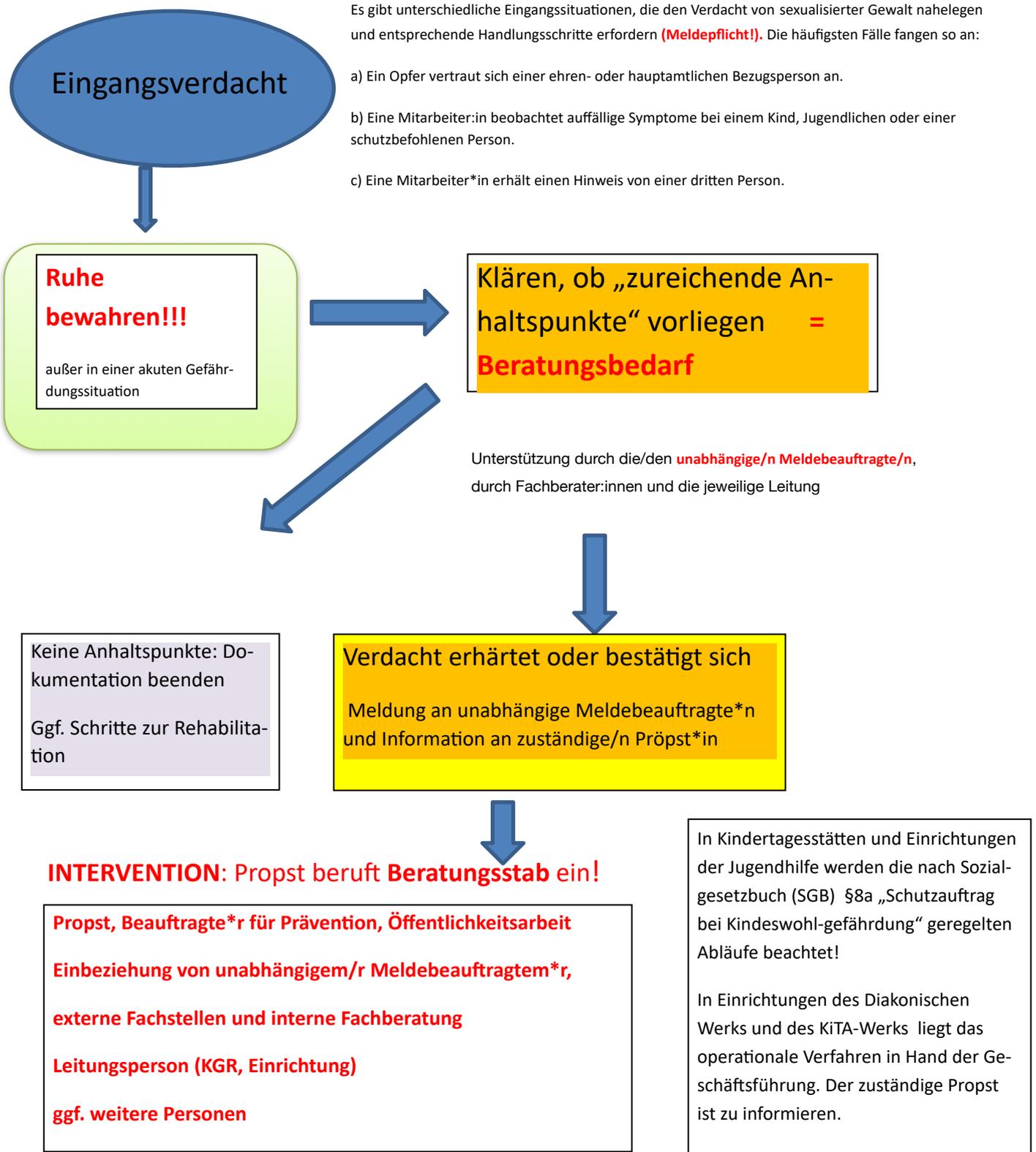
Lass Dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn Du ein schlechtes Geheimnis verrätst oder Hilfe holst. Das zeigt nur, dass der andere selbst etwas Schlimmes verbergen möchte.

7. Du bist nicht schuld!

Wenn Erwachsene Deine Grenzen überschreiten - egal, ob Du nein sagst oder nicht - sind immer die Erwachsenen verantwortlich für das, was passiert.

2.1 Handlungsplan des Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf

Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter*innen im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf



Beauftragung einer (externen) Fachperson oder Fachstelle mit der operationalen Interventionsarbeit durch die zuständige pröpstliche Person



Koordination der Arbeit des Beratungsstabs

- Gemeinsamen Sachstand herstellen
- Rollen- und Auftragsklärung

(Wer macht was, bis wann? Pressearbeit, Dokumentation, Information der verschiedenen Ebenen, arbeitsrechtliche Schritte...)

- Handlungs- und Verfahrensschritte vereinbaren (Schutzmaßnahmen, seelsorgerliche bzw. psychologische Begleitung, ...)
- Maßnahmen betreffen in der Regel eine Vielzahl von Personen:
 - a) die schutzbedürftige, betroffene Person
 - b) die/den Beschuldigte/n
 - c) Aufdeckende Person/en
 - d) Personen im familiären Umfeld (Eltern u.a.)
 - e) Mitarbeitende einer Einrichtung (z.B. supervisorische Begleitung)
 - f) Mitglieder von Leitungsgremien (z.B. KGR)
 - g) Journalist*innen



Bei erhärtetem Verdacht oder Bestätigung der Anschuldigung erfolgen weitere arbeitsrechtliche bzw. juristische Schritte. Eine Strafanzeige sollte nur mit Einverständnis der Betroffenen gestellt werden. Ausnahme: Kindeswohlgefährdung

Der zuständige Propst meldet dem/r Meldebeauftragten den Abschluss des Falls



Die zuständige pröpstliche Person ordnet ein **Verfahren zur Aufarbeitung** in der jeweils betroffenen Einrichtung an

Folgende Regeln sind in jedem Fall zu beachten: 1. Die Trennung von Dienst-vorgesetztenrolle und seelsorglicher Begleitung 2. Die Befangenheit ist zu prüfen 3. Keine „klärende Begegnung“ zwischen beschuldigter und schutzbedürftiger Person 4. Datenschutz ist zu gewährleisten

2.2. Weitere Hinweise und Erläuterungen zum Handlungsplan

Rechtliche Grundlagen für den Handlungsplan ergeben sich aus dem **Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz – PräVG)** vom 17. April 2018, sowie der **Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Präventionsgesetzausführungsverordnung – PrävGAusfVO)** vom 28. November 2019.

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/40916.pdf>

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/45220>

Der vorliegende Handlungsplan gibt eine Grundorientierung für ein geordnetes Verfahren bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt in der Institution. Da jeder Fall eine eigene Dynamik entwickeln kann, ist der Beratungsstab gefordert, die jeweils angemessenen Schritte und Maßnahmen zu bedenken und einzuleiten bzw. durch die pröpstliche Person anzuweisen.

Sollte eine Leitungsperson selbst befangen sein, so ist jeweils die nächsthöhere Ebene für einen korrekten Ablauf verantwortlich.

Andere Formen von Gewalt (z.B. psychischer Gewalt) ist in unserer Kirche, die sich einer Kultur der Achtsamkeit verpflichtet sieht, mit adäquaten Mitteln entgegen zu wirken. Dies ist bei der Erarbeitung von Schutzkonzepten mit zu bedenken.

Beobachten und dokumentieren: Es gibt viele mögliche Hinweise auf sexualisierte Gewalt, wie zum Beispiel eine nicht altersgemäße sexualisierte Sprache, sozialer Rückzug, Angst vor Erwachsenen, Zwangshandlungen wie Waschwänge uvm. Liegt keine akute Bedrohung vor, sollte genau beobachtet und dies auch dokumentiert werden. Wer unsicher ist, kann sich Rat bei den ortsnahen Beratungsstellen holen.

Ruhe bewahren und dem eigenen Gefühl folgen: auffälliges Verhalten kann auf Gewalterfahrungen beruhen, muss es aber nicht. Das mögliche Opfer kann von der/dem beobachtenden Mitarbeiter*in behutsam eingeladen werden, zu erzählen, ob etwas nicht stimmt. Die Gespräche sind zu dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Teilnehmer*innen, Sachaussagen). Erhärtet sich der Verdacht, ist es sinnvoll, die/den Dienstvorgesetzten ins Vertrauen zu ziehen.

Dokumentation: Die Gesprächsführung ist so zu gestalten, dass die/der Betroffene spürt, dass ihr/ihm geglaubt wird. Auch widersprüchliche Gefühle oder sachliche Widersprüche sind nicht infrage zu stellen. Es ist darauf zu achten, dass Sachfragen gestellt werden (W-Fragen – aber nicht Warum!) und keine Interpretationen oder Deutungen des Geschehens, vor allem durch Suggestivfragen erfolgt. Nur so sind die Dokumentationen in einem möglichen späteren Strafverfahren belastbar.

Vereinbarung mit Betroffenen: Gemeinsam mit den Betroffenen ist zu überlegen, wie es weiter gehen soll. Der Wille der Betroffenen ist zu respektieren, es sei denn es liegt eine akute Kindeswohlgefährdung vor.

Zureichende Anhaltspunkte: Der Begriff „zureichende Anhaltspunkte“ ist ein offener Rechtsbegriff, der nahelegt, dass selten konkrete Beweise zu erwarten sind. Vielmehr geht es um eine erste Einschätzung der Plausibilität einer Vermutung durch das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte (also mit der Einrichtungsleitung, im Team oder unter Hinzuziehung einer (externen) Fachberatungsstelle) unter der Frage: „Sprechen gewichtige Anhaltspunkte dagegen, dass das Wahrgenommene/Geschilderte so passiert sein könnte?“

Bloße Vermutungen verpflichten Mitarbeitende noch nicht zur Meldung, wohl aber zum Austausch mit mindestens einer anderen Fachperson. Erst bei hinreichend konkreten Anhaltspunkten dafür, dass eine Person bei einer bestimmten Gelegenheit sexuell gewalttätig geworden ist (Anfangsverdacht), gilt die Meldepflicht (§ 6, Abs. 1 PräVG).

Verdacht entkräftet: Sollte sich im Laufe des Verfahrens zeigen, dass es zu keinem grenzverletzendem Verhalten von Seiten der/des Beschuldigten gekommen ist, sind Wege zu suchen, die die Mitarbeiter*in rehabilitieren. Dies kann unterschiedlich aussehen, je nachdem, wie sehr die Öffentlichkeit von den Vorwürfen Kenntnis genommen hat. Auch die Wünsche des/r fälschlicherweise Beschuldigten sind einzubeziehen.

Vorgehen bei erhärtetem Verdacht:

Meldung an Vorgesetzte/Hauptamtliche: Wird der Verdachtsfall an Vorgesetzte weitergegeben, sind diese dafür verantwortlich, bei erhärtetem Verdacht die nächsten Schritte einzuleiten. Diese hängen auch vom Schweregrad der Handlung ab. Ziel ist es, Sicherheit für die Betroffenen herzustellen und Täter*innen zu stoppen. Daher kann ein pädagogisches Gespräch, eine sofortige arbeitsrechtliche Maßnahme oder zusätzlich auch eine Weiterleitung des Falls an die Polizei oder Staatsanwaltschaft geboten sein. Handelt es sich um mehr als eine unabsichtliche Grenzverletzung, die intern geklärt werden kann, ist der Vorgang der zuständigen propstlichen Person und der/dem Meldebeauftragte/n des Kirchenkreises oder der Präventionsstelle der Nordkirche anzuzeigen.

Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein hat eine eigene Meldebeauftragte benannt, an die Fälle aus dem Bereich der Diakonie gemeldet werden sollen: Maike Becker, Tel. 04331-593-213, meldestelle@diakonie-sh.de

Beratungsstab: Unverzüglich tritt der Beratungsstab des Kirchenkreises zusammen, um die nächsten Schritte abzustimmen. Ihm gehören im Kern der zuständige Propst, der/die Beauftragte für Prävention, ein/e externe Fachberater*in, die/der Öffentlichkeitsreferent*in, eine Fachexpert*in aus dem jeweils betroffenen Arbeitsfeld (KiTa, Jugendarbeit, Kirchenmusik o.ä.), ein Hauptverantwortlicher des betroffenen Anstellungsträgers an.

Weitere Personen können im Bedarfsfall hinzugezogen werden, so z.B. ein/e Mitarbeiter* der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der Nordkirche.

Der Bischof des Sprengels und der Leiter der nordkirchlichen Öffentlichkeitsarbeit sind in Kenntnis zu setzen und über das weitere Vorgehen zu informieren. Der zuständige Propst informiert die Öffentlichkeit über den Tatbestand und das weitere Vorgehen.

Erziehungsberechtigte von betroffenen Kindern und Jugendlichen sind frühzeitig zu informieren, es sei denn sie sind selbst als Täter*innen in den Fall verstrickt.

Aufarbeitung: Nach Abschluss des Falls ordnet der zuständige Propst die Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung an.

Externe und interne Beratung: <https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/beratung-und-hilfe-in-der-nordkirche.html>