Schutzkonzept

des

Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling

SO SCHÜTZEN WIR SCHUTZBEFOHLENE IN UNSEREM KIRCHENKREIS SOWIE IN UNSEREN GEMEINDEN UND EINRICHTUNGEN

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

1. Ziele 3

2. Inhalte 3

2.1 Leitbild 3

2.2 Umgangs- und Verhaltenskodex 4

2. Beschluss 5

3. Risikoanalyse 5

5. Zum Umgang mit Mitarbeitenden 6

5.1 Erweitertes Führungszeugnis 6

5.2 Unterschrift zur Kenntnisnahme 6

5.3 Schulungen 7

6. Definitionen 7

7. Vorgehen bei Verdachtsfällen 8

7.1 Krisen/Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers 8

7.2 Dokumentation 8

7.3 Beschwerdemanagement 8

8. Wo finde ich Hilfe? 9

Anlagen

Anlage 1 – Empfehlungen Zur Risikoanalyse 10
Anlage 2 – Kenntnis des Schutzkonzepts 19
Anlage 3 – Selbstverpflichtung mit Anlage 1 20
Anlage 4 – Krisen-/Handlungsplan Kirchenkreis 28
Anlage 5 – Krisen-/Handlungsplan Landeskirche 29
Anlage 5 – Dokumentation 31
Anlage 6 – Fachstelle der Landeskirche 32
Anlage 7 - Beratungsstellen 34
Anlage 8 – DV Respekt 38

Vorwort

Wir möchten, dass der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling ein sicherer Ort ist, an dem Menschen respektvoll und gewaltfrei miteinander umgehen.
Mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt nimmt der Kirchenkreis seine Verantwortung sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Schutzbefohlenen im Kirchenkreis sowie in seinen Gemeinden und Einrichtungen wahr und signalisiert damit seine „Null-Toleranz-Grenze". Das hier vorliegende Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode am 24.05.2022, diesen Prozess zu beginnen und bis zum 31.12.2024 abzuschließen.

Dem Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers[1] in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind der Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dazu angehalten, ein jeweiliges Schutzkonzept zu erstellen.

Zur Planung und Vorbereitung, um das Schutzkonzept praxistauglich zu konzeptionieren, wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Namentlich gehören der aktuellen Steuerungsgruppe an:

Vorsitzender der MAV und Kirchenmusiker Günter Stöfer
Schwerbehindertenvertreterin und Heilpädagogin Anja Gaber
Präsidiumsmitglied der KK-Synode und Kreiskantorin Ulrike Hastedt
KV-Mitglied der KG Leine-Weper Christoph Radtke
Diakonin und Kreisjugendwartin Julia Grote
Pädagogische Leitung der Kindertagesstätten Iris Weber
Gleichstellungsbeauftragte und Schuldnerberaterin Ute Räbiger
Pastor und stellvertretender Superintendent Jens Gillner
Superintendentin Stephanie von Lingen
Kirchenamtsleiter Karl-Heinz Himstedt

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt an Schutzbefohlenen durchgeführt werden. Auf lokaler Ebene werden Risikoanalysen erstellt. Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, wird gesprochen und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild und zum Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling erzielt.

Schulungen und lokale Diskussionsvorgänge sind in diesem Sinn bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Übergriffen und Grenzverletzungen kommt. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinden, Einrichtungen und der Ev. Jugend erreichen. Durch breit angelegte Informationen, Öffentlichkeitsarbeit, Schulung und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

[1] https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de

1. Ziele

Grundsätzliches Ziel des Schutzkonzeptes ist es, sexualisierte Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling zu unterbinden und weitestgehend unmöglich zu machen.
Folgende Punkte verstärken diese Bemühungen, um auf das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt konsequent, verantwortlich und zukunftsorientiert zu reagieren.

- Es finden offene und sensible Auseinandersetzungen mit dem Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt statt.
- Es werden gezielte Schulungen in diesem Bereich auf Grundlage eines sexualpädagogischen Konzepts angeboten und durchgeführt.
- Angepasste Konzepte (Risikoanalysen) helfen vor Ort, die Risiken der Grenzverletzung jedweder Art zu minimieren.
- Durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird der Zugang von Tätern und Täterinnen in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- Es sollen darüber hinaus Beschwerdewege und kompetente Unterstützungen für Betroffene bereitgestellt und den lokalen Ebenen Informationen und Beratungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

2. Inhalte

2. 1 Leitbild

Die Arbeit des Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, geschaffen als Ebenbild Gottes[2]. Dies verpflichtet den Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung in allen Lebensbereichen entgegenzubringen. Die sexuelle Selbstbestimmung ist davon ein sehr wichtiger Teil.
Daraus folgen die leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

- Keine Toleranz gegenüber den Taten
- Transparenz bei der Aufarbeitung
- Fürsorge und Hilfe für Betroffene (Opfer ebenso wie Beschuldigte) durch interne und externe Beratungsangebote

Dazu verpflichtet sich der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich[3].

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling ist sich seiner Verantwortung bewusst und handelt in seiner Haltung gegenüber allen Menschen, denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeit begegnen: insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen, volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen[4] und in Seelsorge- und Beratungssituationen (im folgenden auch Schutzbefohlene genannt).
Wo in dieser Weise das in die kirchlichen Handlungsbezüge gesetzte Vertrauen geachtet und verantwortungsvoll damit umgegangen wird, wird bei allen Menschen, die sich auf kirchliche Handlungsfelder einlassen und sich ihren kirchlichen Partnerinnen und Partnern gegenüber öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, in ihr jeweiliges Gegenüber und in Gott gestärkt und gefördert.

---

[2] Vgl. Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 16.5.2019, §2

[3] Die G Rundverfügung 8/21 „Grundsätze für Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von sexualisierter Gewalt unter: (rundverfuegungen-und-mitteilungen.de) und Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (v. 18. Oktober 2019)

[4] Dazu gehören auch Auszubildende, FSJler*innen, Praktikant*innen

2.2 Umgangs- und Verhaltenskodex

Aus dem vorangegangenen Leitbild und der beschriebenen Haltung, die Christen und Christinnen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, ergeben sich grundsätzliche Regeln im Umgang miteinander.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling beschließt folgenden Verhaltenskodex, der an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 angelehnt ist. Er gilt verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige:

1. **Achtung und Respekt der Würde eines jeden einzelnen Menschen**

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen, sowie gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. **Position beziehen**

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch), tätliche Belästigung und Grenzüberschreitung, wie auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing).

3. **Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz**

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen, insbesondere von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenzen. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot.

4. **Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhalten. Das Thema wird in unserer Ausbildung regelmäßig bearbeitet und in Gremien besprochen.

5. **Respektvoller Umgang im Team**

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir auf eine wertschätzende Haltung und beugen Situationen mit Machtgefälle vor. Wir achten das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6. **Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt**

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und insbesondere Betroffene an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt. Ebenso nehmen wir unsere Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten wahr und sorgen für Rehabilitation, wo es die Situation erfordert.

7. **Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen**

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen, sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.

3. Beschluss

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling stellt am 9. Mai 2023 in der Sitzung der Kirchenkreissynode das vorliegende Schutzkonzept vor, bearbeitet Rückfragen und Veränderungsvorschläge und beschließt in seiner Sitzung am 28. September 2023:

Das vorliegende Schutzkonzept für den Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling wird beraten und beschlossen.

Es beinhaltet strukturelle, präventive und pädagogische Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aller im Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling vertretenen Gemeinden und angegliederten Einrichtungen und Organisationen.

Mit dem Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt verpflichtet sich der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling zu dezentral und zentral durchgeführten Schulungen, zur Einweisung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die hiermit vorliegende Gesamtthematik und zur Erstellung von Risikoanalysen in jeder Gemeinde und Einrichtung.

Die einzelnen Gemeinden und Einrichtungen sind dafür verantwortlich, ihre jeweiligen Risikoanalysen diesem Schutzkonzept hinzuzufügen. Dies gilt ebenso für die Verpflichtung zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und zur Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes aller unmittelbar mit Schutzbefohlenen in beruflichem Kontakt stehenden Einzelpersonen.

Bis zum 31.12.2024 sollen alle Kirchengemeinden und die Einrichtungen des Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling dieses Schutzkonzept beschlossen haben.

Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Im Jahre 2026 erfolgt ein Zwischenbericht der Beauftragten zum Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes vor Ort und im Jahr 2028 erfolgt ein Bericht in der Kirchenkreissynode des Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Die Kirchenvorstände verpflichten 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.

4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist die Basis eines Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders gefährdeten und sensiblen Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in den Institutionen und Einrichtungen zu identifizieren. Sie sorgt für Sensibilisierung der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung ihrer Erfahrungen. Sie ist zudem eine Präventionsmaßnahme vor potenziellen Täterinnen und Tätern und zielt auf eine abschreckende Wirkung (Anlage 1) hin. Im Einzelnen besteht eine Risikoanalyse aus folgenden Bereichen:

- Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
- Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
- Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind

- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse

5. Zum Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die für Personal verantwortlichen Mitarbeiter*innen nehmen eine wichtige Rolle für die Umsetzung des Schutzkonzeptes und für eine Kultur der Achtung ein.
Mitarbeitendengespräche werden in einem wertschätzenden Umgangston geführt. Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen wird auf das Schutzkonzept hingewiesen. Dabei ist die Selbstverpflichtungserklärung unbedingt Gegenstand des Gespräches. Von allen Mitarbeiter*innen wird ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt.
Zum Wertschätzen gehört insbesondere bei Gesprächen von Vorgesetzten mit Teammitgliedern der Grundsatz, dass alle Gesprächsteilnehmer*innen jederzeit die Wahl haben, ihre Meinung einzubringen und auch die Möglichkeit haben das Gespräch zu beenden.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach längeren Krankheiten wird in den dazu geführten Gesprächen gleichermaßen wertschätzender Umgang und Sensibilität für Übergriffigkeiten gewahrt.

5.1. Erweitertes Führungszeugnis

Um sowohl die bereits im Arbeits- und Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch alle neu hinzukommenden in das Schutzkonzept zu integrieren, werden im Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist seit 2010 eine verpflichtende Einstellungsvoraussetzung, s. Rundverfügung G6 und G12 2010. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle 5 Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
2. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Einstellung vor 2010 erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bis zum 31.12.2022 nachreichen. Diese Maßgabe steht unter dem Vorbehalt einer Prüfung (hier: Risikoanalyse vor Ort) und gilt mindestens für jene, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind.
3. Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen. Auch hier regelt die Prüfung, sprich die Risikoanalyse vor Ort, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon verpflichtend betroffen sind. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf § 8a SGB III und im Besonderen auf § 72a, wird verwiesen.

5.2. Kenntnisnahme

1. Alle neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Kirchengemeinde, des Kirchenkreises oder einer Einrichtung der Kirchengemeinden oder des Kirchenkreises Leine-Solling unterschreiben bei Beginn Ihrer Einstellung oder Tätigkeit, dass sie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen haben (Anlage 2).
2. Alle anderen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes in bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnissen tätig waren, sollen das Schutzkonzept ebenfalls zur Kenntnis nehmen und quittieren den Empfang des Schutzkonzeptes.
3. Inwieweit es sich aus der Risikoanalyse und der verantwortlichen Handhabung vor Ort ergibt, ist denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit festgestellten, besonders betroffenen Arbeitskontexten, das Schutzkonzept zur Kenntnis zu geben.
4. Den einzelnen Kirchengemeinden und Einrichtungen wird dringend empfohlen, diese Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes im Sinne einer Selbstverpflichtung (Anlage 3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Unterschrift vorzulegen, die ohne längeren Vorlauf in eine Betreuungssituation geraten.

5.3. Schulungen
Bis Dezember 2025 haben alle ehren- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und die, die Gemeinde/Einrichtungsleitung innehaben, an einer Grundschulung zur Thematik um sexualisierte Gewalt teilgenommen. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von der Landeskirche sowie von entsprechend geschulten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Kirchenkreisen durchgeführt.
Die Ausbildung der Jugendleitungscard (JuLeiCa) wird dem entsprechend angepasst/erweitert.
Auffrischungsschulungen finden regelmäßig statt.

6. Definitionen

Grenzverletzungen
Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende / unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen.
Beispiele für Grenzverletzungen sind:
* Missachtung der Intimsphäre
* grenzüberschreitende Berührungen
* einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende, rassistische Bemerkungen)

Sexuelle Belästigung
Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person.

Die einfache Regel lautet: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:
*unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
*anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
*sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
*Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
*Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen

Sexueller Missbrauch
Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter/Täterin und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter/Täterin und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen beitragen sollen.

Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage häufig durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Gewalt und nicht um Sexualität handelt.

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:
* sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB)
* sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§ 174a StGB)
* sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§ 174c StGB)
* sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB)
* sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB)
* sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§ 177 StGB)

7. Vorgehen bei Verdachtsfällen

7.1 Krisen/Handlungsplan
Bei einem Verdacht oder konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung, eine sexuelle Belästigung oder einen sexuellen Missbrauch, die von einem/einer ehren- oder hauptberuflichen Mitarbeiter/Mitarbeiterin muss der Krisen-/Handlungsplan (Anlage 4) befolgt werden. Weitere Informationen für Betroffene sind in der „Dienstvereinbarung Respekt“ aufgeführt (Anlage 8).

7.2. Dokumentation
Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (Anlage 5). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

7.3. Beschwerdemanagement
Den Betroffenen werden Möglichkeiten genannt sich institutionsintern an eine Beschwerdestelle (Anlage 6) zu wenden oder eine andere Möglichkeit zu wählen, um sich in ihrem Anliegen unterstützen zu lassen und Hilfe zu bekommen.

Für den Ev. Kirchenkreis Leine-Solling wenden Sie sich bitte direkt an Ihre/n nächste/n Vorgesetzte/n, an die Superintendentur oder an die „**Anlaufstelle Respekt“:**

Superintendentur Leine-Solling
Entenmarkt 2
37154 Northeim
Stephanie.vonlingen@evlka.de
Jan.vonLingen@evlka.de
Tel.: 05551- 911637, Mobil: 0151-44140555

Mitarbeitervertretung Leine-Solling
Bürgermeister-Peters-Str. 36
37154 Northeim
Email: mail@mav.leine-solling.de
Telefon: 05551-914543, Mobil: 0151-10500445

Gleichstellungsbeauftragte Ute Räbiger
Stiftplatz 1
37574 Einbeck
Email: gleichstellung.leine-solling@evlka.de
Tel.: 05561-1350

Schwerbehindertenbeauftragte Anja Gaber
Email: Anja.Gaber@evlka.de
Tel.: 0179-4512385

Pastor Dr. Jens Gillner
Ottilienweg 16
37154 Northeim
Email: jens.gillner@evlka.de
Tel.: 05551-54455

8. Wo finde ich Hilfe?

Das Thema sexualisierte Gewalt wirft häufig Fragen auf und kann verunsichern. Fachwissen und Selbstreflexion sind notwendige Voraussetzungen, um zu diesem Thema kompetent, sensibel und transparent handeln zu können. In Anlage 6 finden Sie ausführliche Informationen zu der von der Landeskirche eingerichteten Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt, sowie in Anlage 7 regionale und bundesweite Beratungsstellen, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können. Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.
Sie helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

Unabhängige Ansprechstelle:
Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie
Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 800-5040112 kostenlos und
anonym.
An die Fachstelle für sexualisierte Gewalt der Landeskirche
Hannovers: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de
Tel.: 0511 1241-650

Anlage 1 -Empfehlungen zur Risikoanalyse

Risikoanalyse allgemein

Diese betrifft Bereiche (teilweise überlappend) mit hohem Risiko von Übergriffen. Risiken sollen wahrgenommen und mit sinnvollen Handlungsvorschlägen ergänzt werden.

Bereich	Maßnahme
Alle Situationen mit einem Machtgefälle (in dem die persönliche Begegnung nicht auf Augenhöhe ist)	- Klarheit über christliches Menschenbild und persönlich reflektierte ethische Haltung fördern - Selbstüberprüfung des persönlichen theologischen Ansatzes fördern (Gewaltfreiheit, kein religiöser Machtmissbrauch) - Sensibilisierung und Reflexionsfähigkeit fördern - Sprachfähigkeit und Kritikfähigkeit fördern - Rollenklarheit und Fachlichkeit sicherstellen -frei zugängliche Räumlichkeiten vorhalten - reflektierte Balance zwischen Nähe und Distanz fördern - Vertraulichkeit/Verschwiegenheit wahren - möglichst keinen Austausch von Geschenken und Gefälligkeiten vorsehen
Unwissenheit über das Thema	- Schulung von Mitarbeitenden/Teams - feste Verabredungen, Verhaltenskodex - Handout mit Ansprechstellen/Hilfsangeboten - Schnelle „Hilfe“ - Kontakt zu einer Ansprechperson
Alkohol (bei Veranstaltungen, auf Freizeiten, in Teams/ insbesondere mit Minderjährigen und Schutzbefohlenen)	- Klare Absprachen und Verabredungen schon vor der Fahrt/Aktion/Veranstaltung treffen. Möglichkeiten: • Kompletter Verzicht • Einzelne Abende an denen bier- und weinhaltige Getränke erlaubt sind, dabei bleiben mindestens eine Person/ ein*e Teamer*in jeden Geschlechts nüchtern und nur diese sind dann noch für die Teilnehmenden Ansprechpartner*innen • Hauptamtlich*e sind an dieser Stelle immer in der Vorbildfunktion • Verweis auf Beschluss der Ev. Jugend Leine- Solling Mai 2018): Rahmenvereinbarung zum Alkohol- und Tabakkonsum bei Maßnahmen: sollte auch für die anderen, vergleichbaren Bereiche (Freizeiten etc.) geschlossen werden
Körperliches Wohlbefinden bei mehrtägigen Veranstaltungen	- Es ist darauf zu achten, dass alle genügend Schlaf- und Erholungszeit bekommen. Die Leitung achtet darauf und geht bestenfalls nicht vor dem Team ins Bett. In Ausnahmefällen wird diese Aufgabe verantwortungsvoll delegiert.

Risikoanalyse Jugendarbeit

Bereich	Maßnahme
Erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtung JuLeiCa / MASCH (Mitarbeiter*innen-Schulung) Schulungen	- Jede*r haupt- und ehrenamtlich Tätige muss ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es in den angegebenen Zeiträumen (Jugendarbeit: alle 3 Jahre) aktualisieren - Jedes Team unterschreibt zu Beginn einer Maßnahme die Teamvereinbarung (Landesjugendkammer 2009) - Für Maßnahmen mit einem erhöhten Risikofaktor müssen Ehrenamtliche ein gültige JuLeiCa haben oder zumindest in der Ausbildung sein. - Alle Ehrenamtlichen müssen regelmäßig für die Bereiche, in denen sie tätig sind, geschult werden. - Der Kirchenkreisjugenddienst steht für Beratung und Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche, die in der Jugendarbeit tätig sind, zur Verfügung
Ausflüge	- Bei Badeausflügen darauf achten, dass es einen geschützten Ort zum Umziehen gibt, und beim miteinander Toben keine Grenzen überschritten werden →Körperkontakt und Fotos nur auf ausdrückliche Erlaubnis hin. - Auch bei jüngeren Kindern darauf achten, dass sie sich nicht in der Öffentlichkeit umziehen müssen, wenn ihre Kleidung nass oder schmutzig wird. - Bei Spielen mit viel Körperkontakt Alternativen anbieten (Beispiel „Stapeln“ → anstelle sich auf den Schoß zu setzen vor der Person auf den Boden setzen)

Räume/Gruppen ohne Zugang	- Rückzugsorte in Gruppen sind wichtig und müssen gewährt werden, allerdings müssen sie trotzdem jederzeit und barrierefrei zugänglich sein.
Räume unübersichtlich (oder auch nicht)	- Räume bewusst auf ihre Eignung überprüfen und ggf. anpassen oder ändern.
Bei Übernachtungen in Gemeinderäumen oder Kirchen	- Geschütze Bereiche zum Umziehen schaffen
Bei Theater oder Krippenspiel Hausrecht wahrnehmen, Transparenz zeigen	- Bei z.B. Theater-, Krippenspielproben – keine Fotos durch Eltern in der Garderobe / in den Umkleiden - Absprachen mit Gruppen und/oder den Leitenden sind verbindlich und können bei Bedarf eingefordert und umgesetzt werden.
Seelsorge und Beratung	- Beratungs- und Seelsorgesituationen entstehen und müssen möglich sein. Schutzräume dafür sind notwendig sollten aber nicht abgetrennt sein.
Zweier-Situationen	- Vermeiden, lieber noch eine weitere Person dazu holen oder bei sehr vertraulichen Gesprächen zumindest in Sichtweite haben.
Zelte / Zimmer	- Unterbringung erfolgt in der Regel geschlechtergetrennt oder nach eigenem Wohlfühlen.
Spiele und Aktionen	- Reflektieren, welche Gefahren oder unangenehmen Situationen entstehen können. - überlegen wie sich die Personen in der Gruppe fühlen, welche Spiele zu der Altersgruppe passen etc.

Allgemeines	- Privaträume und Privatsphäre achten - kein Raum darf ungefragt betreten werden, es bedarf einer Rückversicherung (Ausnahme akute Gefährdungssituationen)
Teambereiche	- Für die Teamzimmer/-bereiche gilt dasselbe - Persönliche Distanz ist einzuhalten
Sanitärsituationen	- Sanitäranlagen/Toiletten sind, wenn möglich alle gendergerecht zu nutzen, einzurichten oder zu kennzeichnen.
Nachtwachen	- Geschlechtsbezogene Zuteilung der Teamenden (bei Nachtwachen mindestens zu zweit und ebenfalls paritätisch besetzt für ggf. Zimmerkontrollen)
2-erZimmer	- In Gruppen Vermeidung von 2er Zimmern als Unterbringung der Teilnehmenden
Einzelzimmer	- Einzelzimmer sind Rückzugsorte aber kein Raum für Gespräche.
Nähesituationen z.B. Spiele, Aktionen	- auch hier gilt es Regeln im Vorfeld zu bedenken und zu geben. - Es ist hilfreich im Vorfeld Dinge zu erklären, dass sich alle wohlfühlen können und sich nicht zu etwas gedrängt fühlen, was sie nicht wollen.
Fotos, Videos, alle Messenger Dienste Social Media Plattformen (Tik Tok, Instagram, Snapchat &Co	- Nach allgemeiner Erfahrung und Einschätzung findet über soziale Medien eine schnelle und nicht zurücknehmbare Gefährdung der Persönlichkeitsrechte statt, da die personenbezogenen Daten je nach Plattform weltweite Verbreitung finden. - Klare Absprachen und ggf. Verbote der Verbreitung aussprechen Schulung und Aufklärung

Risikoanalyse Seelsorge/Beratung

Bereich	Maßnahme
Machtfaktoren im Kontakt mit dem Gegenüber	a) Ich reflektiere meine Rolle. Meinen Auftrag mache ich transparent, indem ich mich mit meinem Namen und in meiner Funktion vorstelle und treffe klare Gesprächsvereinbarungen über Dauer, Ort und mögliche Inhalte. b) Ich bediene mich eines offenen und fachlich reflektierten Gesprächsführungsstils. c) Ich ermögliche meinem Gegenüber Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Handlungsfreiheit. d) Ich vermeide es, abzuwerten und zu verurteilen. e) Ich akzeptiere ein „Nein“ bzw. eine ablehnende Haltung seitens meines Gegenübers. f) Kritik und Ohnmachtserfahrungen reflektiere ich im Nachgang. (Supervision/Intervision)
Räumlichkeiten	a) Ich wähle Räumlichkeiten, die (bei Hausbesuchen) -dem Gegenüber vertraut sind und sorge dafür, dass diese frei zugänglich sind. b) Das Amtszimmer/Büro/Beratungszimmer als öffentlichen Raum gestalte ich einladend. c) Die Nutzung der Privaträume der Seelsorge-/Beratungsperson ist nach Möglichkeit zu vermeiden.
Nähe und Distanz	a) Ich bin mir bewusst, dass sich mein Gegenüber in emotional aufgeladenen Grenzsituationen befinden kann. b) Ich achte darauf, wann die Intimsphäre meines Gegenübers besonders gefährdet ist (z. B. in der Art der Bekleidung, oder bei der Wahl der Räumlichkeit für den Beratungskontakt bzw. das Seelsorgegespräch) und gehe sensibel mit der Verletzlichkeit um. c) Nähe und Distanz zur ratsuchenden Person gestalte ich durch Kommunikation. Körperliche Berührungen schließe ich in erster Linie aus, oder setze sie sparsam an risikoarmen Körperstellen ein (Arm, Schulter). In jedem Fall setzen Berührungen jeglicher Art die freie und erklärte Zustimmung durch das Gegenüber voraus und sind altersgerecht und kontextangemessen. Ist das Gegenüber nicht einwilligungsfähig, ist höchste Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.
Umgang und Sprache	a) Ich reflektiere meinen theologischen bzw. Beratungsansatz kritisch im Hinblick auf das Gewaltpotential von Religion und Glaube. Ich mache mir bewusst mit welchem Menschen- und Gottesbild ich arbeite. b) Ich bin mir bewusst, dass mein Gegenüber eine komplexe Biografie besitzt, die möglicherweise

	Missbrauchs- und Gewalterfahrungen jeglicher Art beinhalten kann. Daher wähle ich Bilder und Medien sorgsam und fachlich passend aus und reflektiere mein Sprachniveau, meine Lautstärke, mein Sprechtempo. c) Ich vermeide unter allen Umständen manipulierendes, diskriminierendes, gewalttätiges, grenzverletzendes und sexualisierendes Verhalten sowie eine dementsprechende Sprache (keine Kosenamen, Verniedlichungen, sexistische Sprache, Fäkaliensprache, kein Fördern von emotionaler Abhängigkeit, kein Zynismus). d) Mit vertraulichen Gesprächsinhalten gehe ich verschwiegen und sorgsam, eventuell anonymisiert, um. e) Ich gehe achtsam und wertschätzend mit spiritueller und kultureller Vielfalt um. f) Ich bin mir bewusst, dass in diesem sensiblen Feld Fehler passieren können. Ich gehe wertschätzend mit mir und anderen um.
Gleichbehand-lung (Macht und Autorität?)	a) Ich nutze Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit meines Gegenübers nicht aus. b) Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zum Gegenüber werden nicht gesucht. c) Ich reflektiere meine Annahme und Vergabe von Geschenken und Gefälligkeiten und vermeide es, durch sie emotionale Abhängigkeit zu fördern.
Aufarbeitung und Begleitung	a) Ich nehme widerfahrenes Unrecht meines Gegenübers ernst, unterstütze mein Gegenüber in seinen Rechten und Anliegen, sofern sie dem christlichen Menschenbild nicht widersprechen, und respektiere seine Entscheidungen und Grenzen. b) Ich stärke die Ressourcen meines Gegenübers. c) Eigene Gefühle und Themen bringe ich nur in die Begleitung ein, wenn sie dem Prozess dienen.

Bereich	Maßnahme
Kinderchorproben Verhalten vor, während und nach einer Chorprobe	Die unterrichtende Person sollte sich nicht allein mit einem Kind bzw. einem/einer Jugendlichen im Probenraum aufhalten. Niemand darf gegen seinen Willen festgehalten oder am Verlassen eines Raumes gehindert werden. Sollte ein Kind nach Beendigung der Probe draußen stehen, weil die Eltern es nicht abgeholt haben, darf die/der Unterrichtende das Kind nicht nach Hause fahren. Er/sie muss versuchen, mit den Eltern Kontakt aufzunehmen oder/und eine dritte Person hinzuzuholen. In der gemeinsamen Freizeit, beim gemeinsamen Spiel unterbleibt bei Erwachsenen und Kindern / Jugendlichen eine sexualisierte Sprache (Anspielungen, Schimpfwörter, Beleidigungen)
Spiele	Beim Spielen und Toben sind (auch scherzhaft gemeinte) Griffe, Schläge auf und Berührungen an intimen und empfindlichen Körperstellen verboten In den Unterrichtsräumen werden keine Türen abgeschlossen. Es wird kein Unterricht in Privaträumen der Lehrkraft erteilt.
Einzelunterricht (Instrumental und Gesang)	
Räume	Beispiel Kirchen: Es muss für eine ausreichende Beleuchtung gesorgt werden. Dieses gilt für den Bereich des Spieltisches genauso wie für den Weg dorthin.
Grundsätzliches	Die Schüler*innen dürfen auf begründeten Wunsch eine Begleitperson zum Unterricht mitbringen. Diese muss sich so verhalten, dass der Unterricht geregelt stattfinden kann.
Körperkontakt beim unterrichten	Der Umgang mit dem eigenen Körper (z.B. mit der Körperhaltung, der Handhaltung, den Atemimpulsen, dem Spannungsabbau zum lockeren Spiel oder Singen) ist wesentlicher Bestandteil des Instrumental- bzw. Stimmbildungsunterrichtes. Bisweilen kann eine Haltungskorrektur oder Atemkorrektur direkt am Schüler/ an der Schülerin förderlich sein.

	Schätzt die Lehrkraft das so ein, dann erklärt er/sie den Sachverhalt und fragt, ob er/sie die Korrektur direkt am Schüler/ an der Schülerin vornehmen darf.
<u>Situation vor Auftritten</u> Umziehen vor dem Konzert/Auftritt	Vor Konzerten und Auftritten ergibt sich manchmal die Situation, dass für Chormitglieder und Betreuer*innen lediglich ein Raum für das gemeinsame Umziehen bereitsteht; das Umziehen soll zügig ablaufen, hintereinander nach Geschlechtern getrennt oder so, dass sich alle wohlfühlen; Es wird Wert auf Einhaltung der Privatsphäre gelegt. Zur Sicherheit sei hier wiederholt: Fotos und andere Aufnahmen sind strengstens verboten. Besteht die Möglichkeit einer räumlichen Aufteilung beim Umziehen, so wird die Aufteilung des Chores nach Geschlecht und, wenn nötig und möglich, auch nach Chorgruppierungen durchgeführt. Auch hier ist das Entscheidende, dass sich alle wohlfühlen.
<u>Chor-Wochenenden</u> Zimmer	Grundsätzlich hat niemand das Recht, sich in einem anderen Zimmer als seinem eigenen aufzuhalten; die Zimmer sind der private Bereich der Chormitglieder. Nach Rücksprache mit den Betreuern sind zeitlich begrenzte Ausnahmen möglich. Vor Betreten der Zimmer wird angeklopft, auch erfolgt eine Ankündigung per Stimme. Kinder dürfen nicht (auch bei Krankheit/Heimweh) auf ein Betreuerzimmer;
Sanitäre Anlagen	Beim Beziehen einer Gruppenunterkunft wird klar eingeteilt, wie die Duschen/Waschräume aufgeteilt sind (Jungen-Mädchen; Knaben-Herren; Betreuer-Chormitglieder); auch hier empfiehlt sich nach Möglichkeit eine altersmäßige Trennung. Evtl. Einführung einer sogenannten „Dusch-Ampel“. Sanitäranlagen/Toiletten sind, wenn möglich alle gendergerecht zu nutzen, einzurichten oder zu kennzeichnen.
Spiele und Aktionen	Siehe Chorproben
Betreuer*innen/Teamer*innen	Betreuungspersonen, die eine Fahrt des Chores begleiten, sollten Kenntnis vom Schutzkonzept haben. Für Betreuungspersonen, die eine Fahrt des Chores begleiten, wird rechtzeitig ein erweitertes Führungszeugnis beantragt.

Chorreisen/Unterbringung in Gastfamilien	Bei Fahrten der Chöre ist gewährleistet, dass eine gleichgeschlechtliche Betreuungsperson die Reise begleitet. Im Ausnahmefall (der möglichst vermieden werden solle!), dass eine Gastfamilie nur eine Person aufnehmen kann, soll dies ein volljähriges Chormitglied sein

Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Entsprechend den Grundsätzen des Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling und seinem Beschluss zum Schutz von Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt vom 22.06.2022 nehme ich das Schutzkonzept mit der Dienstvereinbarung „Respekt“ und insbesondere deren Umgangs- und Verhaltensregeln zur Kenntnis.

Kirchengemeinde/ Einrichtung Datum

Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin:

Adresse:

Beruf:

Ort, Datum Unterschrift der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters

Anlage 3 – Selbstverpflichtung[5]

Selbstverpflichtung

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling nimmt mit einem Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt seine Verantwortung sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch der Schutzbefohlenen im Kirchenkreis sowie in seinen Gemeinden und Einrichtungen wahr. Das hier vorliegende Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode am 24.05.2022, diesen Prozess zu beginnen und bis zum 31.12.2024 abzuschließen.

Ich sehe den Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes sowie die als Anlage beigefügte Dienstvereinbarung „Respekt“ des Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen. Ich nehme an der Grundschulung sexualisierte Gewalt teil und nehme regelmäßig an Auffrischungsschulungen teil.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§172-184f. Strafgesetzbuch (Anlage) informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

_____

[5] Ev. Jugend/Landesjugendkammer, 7.6.2009, Teamvertrag und Selbstverpflichtung

Kann von den Gemeinden/Einrichtungen als zusätzliche Erklärung von dem Mitarbeitenden eingefordert werden. In der Schulung von Jugendlichen Gruppenleitenden (JuLeiCaAusbildung) ist sie erprobt.

Anlage zu Anlage 3

Auszug aus dem Strafgesetzbuch (StGB)

§ 172 Doppelehe; doppelte Lebenspartnerschaft

Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer verheiratet ist oder eine Lebenspartnerschaft führt und
1. mit einer dritten Person eine Ehe schließt oder
2. gemäß § 1 Absatz 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes gegenüber der für die Begründung der Lebenspartnerschaft zuständigen Stelle erklärt, mit einer dritten Person eine Lebenspartnerschaft führen zu wollen.

Ebenso wird bestraft, wer mit einer dritten Person, die verheiratet ist oder eine Lebenspartnerschaft führt, die Ehe schließt oder gemäß § 1 Absatz 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes gegenüber der für die Begründung der Lebenspartnerschaft zuständigen Stelle erklärt, mit dieser dritten Person eine Lebenspartnerschaft führen zu wollen.

§ 173 Beischlaf zwischen Verwandten

(1) Wer mit einem leiblichen Abkömmling den Beischlaf vollzieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer mit einer leiblichen Verwandten aufsteigenden Linie den Beischlaf vollzieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft; dies gilt auch dann, wenn das Verwandtschaftsverhältnis erloschen ist. Ebenso werden leibliche Geschwister bestraft, die miteinander den Beischlaf vollziehen.

(3) Abkömmlinge und Geschwister werden nicht nach dieser Vorschrift bestraft, wenn sie zur Zeit der Tat noch nicht achtzehn Jahre alt waren.

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

(1) Wer sexuelle Handlungen
1. an einer Person unter achtzehn Jahren, die ihm zur Erziehung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist,
2. an einer Person unter achtzehn Jahren, die ihm im Rahmen eines Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, unter Missbrauch einer mit dem Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbundenen Abhängigkeit oder
3. an einer Person unter achtzehn Jahren, die sein leiblicher oder rechtlicher Abkömmling ist oder der seines Ehegatten, seines Lebenspartners oder einer Person, mit der er in eheähnlicher oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebt, vornimmt oder an sich von dem Schutzbefohlenen vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Ebenso wird bestraft, wer unter den Voraussetzungen des Satzes 1 den Schutzbefohlenen dazu bestimmt, dass er sexuelle Handlungen an oder vor einer dritten Person vornimmt oder von einer dritten Person an sich vornehmen lässt.

(2) Mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren wird eine Person bestraft, der in einer dazu bestimmten Einrichtung die Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung von Personen unter achtzehn Jahren anvertraut ist, und die sexuellen Handlungen
1. an einer Person unter sechzehn Jahren, die zu dieser Einrichtung in einem Rechtsverhältnis steht, das ihrer Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung dient, vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder
2. unter Ausnutzung ihrer Stellung an einer Person unter achtzehn Jahren, die zu dieser Einrichtung in einem Rechtsverhältnis steht, das ihrer Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung dient, vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.

Ebenso wird bestraft, wer unter den Voraussetzungen des Satzes 1 den Schutzbefohlenen dazu bestimmt, dass er sexuelle Handlungen an oder vor einer dritten Person vornimmt oder von einer dritten Person an sich vornehmen lässt.

(3) Wer unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 oder 2

1. sexuelle Handlungen vor dem Schutzbefohlenen vornimmt, um sich oder den Schutzbefohlenen hierdurch sexuell zu erregen, oder
2. den Schutzbefohlenen dazu bestimmt, dass er sexuelle Handlungen vor ihm vornimmt,
wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Der Versuch ist strafbar.

(5) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1, des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1 oder des Absatzes 3 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 oder mit Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 kann das Gericht von einer Bestrafung nach dieser Vorschrift absehen, wenn das Unrecht der Tat gering ist.

§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer gefangenen oder auf behördliche Anordnung verwahrten Person, die ihm zur Erziehung, Ausbildung, Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch seiner Stellung vornimmt oder an sich von der gefangenen oder verwahrten Person vornehmen lässt oder die gefangene oder verwahrte Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einer dritten Person bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer eine Person, die in einer Einrichtung für kranke oder hilfsbedürftige Menschen aufgenommen und ihm zur Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung der Krankheit oder Hilfsbedürftigkeit dieser Person sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einer dritten Person bestimmt.

§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

(1) Wer als Amtsträger, der zur Mitwirkung an einem Strafverfahren oder an einem Verfahren zur Anordnung einer freiheitsentziehenden Maßregel der Besserung und Sicherung oder einer behördlichen Verwahrung berufen ist, unter Missbrauch der durch das Verfahren begründeten Abhängigkeit sexuelle Handlungen an demjenigen, gegen den sich das Verfahren richtet, vornimmt oder an sich von dem anderen vornehmen lässt oder die Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einer dritten Person bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Der Versuch ist strafbar.

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch des Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einer dritten Person bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm zur psychotherapeutischen Behandlung anvertraut ist, unter Missbrauch des Behandlungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einer dritten Person bestimmt.

(3) Der Versuch ist strafbar.

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 175 (weggefallen)

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

(1) Mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr wird bestraft, wer
1. sexuelle Handlungen an einer Person unter vierzehn Jahren (Kind) vornimmt oder an sich von dem Kind vornehmen lässt,
2. ein Kind dazu bestimmt, dass es sexuelle Handlungen an einer dritten Person vornimmt oder von einer dritten Person an sich vornehmen lässt,
3. ein Kind für eine Tat nach Nummer 1 oder Nummer 2 anbietet oder nachzuweisen verspricht.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 kann das Gericht von Strafe nach dieser Vorschrift absehen, wenn zwischen Täter und Kind die sexuelle Handlung einvernehmlich erfolgt und der Unterschied sowohl im Alter als auch im Entwicklungsstand oder Reifegrad gering ist, es sei denn, der Täter nutzt die fehlende Fähigkeit des Kindes zur sexuellen Selbstbestimmung aus.

§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind

(1) Mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren wird bestraft, wer
1. sexuelle Handlungen vor einem Kind vornimmt oder vor einem Kind von einer dritten Person an sich vornehmen lässt,
2. ein Kind dazu bestimmt, dass es sexuelle Handlungen vornimmt, soweit die Tat nicht nach § 176 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 mit Strafe bedroht ist, oder
3. auf ein Kind durch einen pornographischen Inhalt (§ 11 Absatz 3) oder durch entsprechende Reden einwirkt.

(2) Ebenso wird bestraft, wer ein Kind für eine Tat nach Absatz 1 anbietet oder nachzuweisen verspricht oder wer sich mit einem anderen zu einer solchen Tat verabredet.

(3) Der Versuch ist in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 und 2 strafbar. Bei Taten nach Absatz 1 Nummer 3 ist der Versuch in den Fällen strafbar, in denen eine Vollendung der Tat allein daran scheitert, dass der Täter irrig annimmt, sein Einwirken beziehe sich auf ein Kind.

§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern

(1) Mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren wird bestraft, wer auf ein Kind durch einen Inhalt (§ 11 Absatz 3) einwirkt, um
1. das Kind zu sexuellen Handlungen zu bringen, die es an oder vor dem Täter oder an oder vor einer dritten Person vornehmen oder von dem Täter oder einer dritten Person an sich vornehmen lassen soll, oder
2. eine Tat nach § 184b Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 oder nach § 184b Absatz 3 zu begehen.

(2) Ebenso wird bestraft, wer ein Kind für eine Tat nach Absatz 1 anbietet oder nachzuweisen verspricht oder wer sich mit einem anderen zu einer solchen Tat verabredet.

(3) Bei Taten nach Absatz 1 ist der Versuch in den Fällen strafbar, in denen eine Vollendung der Tat allein daran scheitert, dass der Täter irrig annimmt, sein Einwirken beziehe sich auf ein Kind.

§ 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

(1) Der sexuelle Missbrauch von Kindern wird in den Fällen des § 176 Absatz 1 Nummer 1 und 2 mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft, wenn
1. der Täter innerhalb der letzten fünf Jahre wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist,
2.der Täter mindestens achtzehn Jahre alt ist und
   a) mit dem Kind den Beischlaf vollzieht oder ähnliche sexuelle Handlungen an ihm vornimmt oder an sich von ihm vornehmen lässt, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind, oder
   b) das Kind dazu bestimmt, den Beischlaf mit einem Dritten zu vollziehen oder ähnliche sexuelle Handlungen, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind, an dem Dritten vorzunehmen oder von diesem an sich vornehmen zu lassen,
   3. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird oder

4. der Täter das Kind durch die Tat in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung oder einer erheblichen Schädigung der körperlichen oder seelischen Entwicklung bringt.

(2) Ebenso wird bestraft, wer in den Fällen des § 176 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2, des § 176a Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 oder Absatz 3 Satz 1 als Täter oder anderer Beteiligter in der Absicht handelt, die Tat zum Gegenstand eines pornographischen Inhalts (§ 11 Absatz 3) zu machen, der nach § 184b Absatz 1 oder 2 verbreitet werden soll.

(3) Mit Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren wird bestraft, wer das Kind in den Fällen des § 176 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.

(4) In die in Absatz 1 Nummer 1 bezeichnete Frist wird die Zeit nicht eingerechnet, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist. Eine Tat, die im Ausland abgeurteilt worden ist, steht in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 einer im Inland abgeurteilten Tat gleich, wenn sie nach deutschem Strafrecht eine solche nach § 176 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 wäre.

§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

Verursacht der Täter durch den sexuellen Missbrauch (§§ 176 bis 176c) mindestens leichtfertig den Tod eines Kindes, so ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern

(1) Wer einen Inhalt (§ 11 Absatz 3) verbreitet oder der Öffentlichkeit zugänglich macht, der geeignet ist, als Anleitung zu einer in den §§ 176 bis 176d genannten rechtswidrigen Tat zu dienen, und der dazu bestimmt ist, die Bereitschaft anderer zu fördern oder zu wecken, eine solche Tat zu begehen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer
1. einen Inhalt (§ 11 Absatz 3), der geeignet ist, als Anleitung zu einer in den §§ 176 bis 176d genannten rechtswidrigen Tat zu dienen, verbreitet oder der Öffentlichkeit zugänglich macht oder
2. öffentlich oder in einer Versammlung zu einer in den §§ 176 bis 176d genannten rechtswidrigen Tat eine Anleitung gibt, um die Bereitschaft anderer zu fördern oder zu wecken, eine solche Tat zu begehen.

(3) Wer einen in Absatz 1 bezeichneten Inhalt abruft, besitzt, einer anderen Person zugänglich macht oder einer anderen Person den Besitz daran verschafft, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Absatz 3 gilt nicht für Handlungen, die ausschließlich der rechtmäßigen Erfüllung von Folgendem dienen:
1. staatlichen Aufgaben,
2. Aufgaben, die sich aus Vereinbarungen mit einer zuständigen staatlichen Stelle ergeben, oder
3. dienstlichen oder beruflichen Pflichten.

(5) Die Absätze 1 und 3 gelten nicht für dienstliche Handlungen im Rahmen von strafrechtlichen Ermittlungsverfahren, wenn
1. kein kinderpornographischer Inhalt, der ein tatsächliches Geschehen wiedergibt oder der unter Verwendung einer Bildaufnahme eines Kindes oder Jugendlichen hergestellt worden ist, einer anderen Person oder der Öffentlichkeit zugänglich gemacht, verbreitet oder einer anderen Person der Besitz daran verschafft wird, und
2. die Aufklärung des Sachverhalts auf andere Weise aussichtslos oder wesentlich erschwert wäre.
(6) Gegenstände, auf die sich eine Straftat nach Absatz 3 bezieht, werden eingezogen. § 74a ist anzuwenden.

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn
1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,
2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,
3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,
4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder
5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht.

(5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter
1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,
2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder
3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.

(6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn
1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder vollziehen lässt oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder von ihm vornehmen lässt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere, wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder
2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(7) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,
2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder
3. das Opfer in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(8) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder
2. das Opfer
    a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder
    b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.

(9) In minder schweren Fällen der Absätze 1 und 2 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu drei Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 4 und 5 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 7 und 8 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

Verursacht der Täter durch den sexuellen Übergriff, die sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§ 177) wenigstens leichtfertig den Tod des Opfers, so ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

§ 179 (weggefallen)

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

(1) Wer sexuellen Handlungen einer Person unter sechzehn Jahren an oder vor einem Dritten oder sexuellen Handlungen eines Dritten an einer Person unter sechzehn Jahren
1. durch seine Vermittlung oder
2. durch Gewähren oder Verschaffen von Gelegenheit
Vorschub leistet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Satz 1 Nr. 2 ist nicht anzuwenden, wenn der zur Sorge für die Person Berechtigte handelt; dies gilt nicht, wenn der Sorgeberechtigte durch das Vorschubleisten seine Erziehungspflicht gröblich verletzt.

(2) Wer eine Person unter achtzehn Jahren bestimmt, sexuelle Handlungen gegen Entgelt an oder vor einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, oder wer solchen Handlungen durch seine Vermittlung Vorschub leistet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Im Fall des Absatzes 2 ist der Versuch strafbar.

§ 180a Ausbeutung von Prostituierten

(1) Wer gewerbsmäßig einen Betrieb unterhält oder leitet, in dem Personen der Prostitution nachgehen und in dem diese in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit gehalten werden, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer
1. einer Person unter achtzehn Jahren zur Ausübung der Prostitution Wohnung, gewerbsmäßig Unterkunft oder gewerbsmäßig Aufenthalt gewährt oder
2. eine andere Person, der er zur Ausübung der Prostitution Wohnung gewährt, zur Prostitution anhält oder im Hinblick auf sie ausbeutet.

§§ 180b und 181 (weggefallen)

§ 181a Zuhälterei

(1) Mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren wird bestraft, wer
1. eine andere Person, die der Prostitution nachgeht, ausbeutet oder
2. seines Vermögensvorteils wegen eine andere Person bei der Ausübung der Prostitution überwacht, Ort, Zeit, Ausmaß oder andere Umstände der Prostitutionsausübung bestimmt oder Maßnahmen trifft, die sie davon abhalten sollen, die Prostitution aufzugeben,
und im Hinblick darauf Beziehungen zu ihr unterhält, die über den Einzelfall hinausgehen.

(2) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer die persönliche oder wirtschaftliche Unabhängigkeit einer anderen Person dadurch beeinträchtigt, dass er gewerbsmäßig die Prostitutionsausübung der anderen Person durch Vermittlung sexuellen Verkehrs fördert und im Hinblick darauf Beziehungen zu ihr unterhält, die über den Einzelfall hinausgehen.

(3) Nach den Absätzen 1 und 2 wird auch bestraft, wer die in Absatz 1 Nr. 1 und 2 genannten Handlungen oder die in Absatz 2 bezeichnete Förderung gegenüber seinem Ehegatten oder Lebenspartner vornimmt.

§ 181b Führungsaufsicht

In den Fällen der §§ 174 bis 174c, 176 bis 180, 181a, 182 und 184b kann das Gericht Führungsaufsicht anordnen (§ 68 Abs. 1).

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

(1) Wer eine Person unter achtzehn Jahren dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung einer Zwangslage
1. sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder
2. diese dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird eine Person über achtzehn Jahren bestraft, die eine Person unter achtzehn Jahren dadurch missbraucht, dass sie gegen Entgelt sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.

(3) Eine Person über einundzwanzig Jahre, die eine Person unter sechzehn Jahren dadurch missbraucht, dass sie
1. sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder
2. diese dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, und dabei die ihr gegenüber fehlende Fähigkeit des Opfers zur sexuellen Selbstbestimmung ausnutzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Der Versuch ist strafbar.

(5) In den Fällen des Absatzes 3 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 3 kann das Gericht von Strafe nach diesen Vorschriften absehen, wenn bei Berücksichtigung des Verhaltens der Person, gegen die sich die Tat richtet, dass Unrecht der Tat gering ist.

Anlage 4 - Krisen und Handlungsplan der Ev.-luth. Kirchenkreises Leine-Solling

Krisen- und Interventionsplan des Kirchenkreises Leine-Solling
bei (Verdachts-)Fällen von sexualisierter Gewalt

Der Kirchenkreis Leine-Solling vertritt null Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt!

1. Ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt steht im Raum

Erste Schritte!

- **Ruhe bewahren!**
- Glauben schenken
- Ernst nehmen, Zuhören, Beobachten
- Gehörtes **dokumentieren**:
  + Wer ist betroffen/tätig geworden?
  + Wo ist das passiert?
  + Was ist passiert?
  + Wann ist es passiert?
- Informationen **streng vertraulich** behandeln
- **Schutz** der betroffenen Person sicherstellen und Bedürfnisse berücksichtigen
- **Seelsorgeangebot** für Betroffene und Beschuldigte gewährleisten

2. Meldepflicht!

- Wer von dem Verdacht zuerst erfährt, verständigt **unverzüglich die Superintendenten**
  Tel.: Mobil: 0151 / 441 405 55; Festnetz: 05551 / 911 637 oder
  E-Mail: stephanie.vonlingen@evlka.de jan.vonlingen@evlka.de
- Die Superintendenten übernehmen Plausibilitätsprüfung und informieren Landeskirche.

3. Nächste Schritte/ Mögliche Folgen:

Unbegründete Vermutung

- Einstellung des Verfahrens
- Kommunikation zur Rehabilitation für Beschuldigte
- Kommunikation mit vermeintlichen Betroffenen

Vermutung

- Kontakt zur betroffenen Person/ Sorgeberechtigten
- Information der Beschuldigten
- Information des zuständigen Leitungsgremiums

Erhärtete Vermutung

- Überprüfung einer möglichen Strafanzeige durch KK/ Betroffene
- Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde durch das Landeskirchenamt
- Einleitung Kündigung
- Absprache mit Pressestelle zur öffentlichen Darstellung
- Beurlaubung

Anlage 5 - Krisen und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover

für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen[8]

Ein *(begründeter)* Verdacht gegen eine*n Mitarbeiter*in wird bekannt
-Ermittlungen der Staatsanwaltschaft
-Aussagen von Zeug*innen
-Presseberichte
-auf andere Weise

↓

Wer von dem Verdacht als erste*r erfährt verständigt unverzüglich den/die Superintendent*in

↙ ↘

Superintendent*in
verständigt unverzüglich
•Regionalbischof/ Regionalbischöfin und
•zuständiges Referat im LKA

-bei Pastor*rinnen sowie Kirchenbeamt*innen: *OLKR Dr. Mainusch; Vertreterin: OKRin Herzog*
-bei privatrechtlich Beschäftigten und Ehrenamtlichen
OKRin Herzog; Vertreter: OLKR Dr. Mainusch

Superintendent*in
organisiert Seelsorge bzw. Begleitung den oder die Betroffene*n,
sorgt für die Einrichtung einer Hotline, wenn viele Personen betroffen sind oder der Kreis der betroffenen Personen noch nicht absehbar ist
siehe Abschnitt V der Ergänzungen
Superintendent*in.
regelt, wer sich um die Seelsorge bzw. Begleitung für die beschuldigte Person kümmert
siehe Abschnitt VI der Ergänzungen

↓ ↘

Die/der Superintendent*in regelt in Abstimmung mit dem LKA und die interne Information der betroffenen kirchlichen Gremien
Siehe Abschnitt III der Ergänzungen

---

[8] Dienst- und arbeitsrechtliche Sanktionen:

- Beschluss der EKD: Täter*innen eines sexuellen Missbrauchs oder einer Straftat, die den Tatbestand der Kinder- und Jugendpornographie erfüllt, sind für den kirchlichen Dienst nicht geeignet
- Einleitung eines Disziplinarverfahren/fristlose Kündigung/Untersagen der weiteren Mitarbeit/ Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden

LKA

- verständigt unverzüglich den Landesbischof/ die Landesbischöfin
- verständigt unverzüglich die Leitung der landeskirchlichen Pressestelle
- verständigt unverzüglich den Öffentlichkeitsbeauftragten/die Öffentlichkeitsbeauftragte im Sprengel
  Rufnummer Pressestelle und Öffentlichkeitsbeauftragte anliegend

LKA

formuliert in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle und nach Rücksprache mit

- Regionalbischof/ Regionalbischöfin eine Pressemitteilung und legt eine gemeinsame, verbindliche Sprachregelung fest
- regelt, wer die Pressemitteilung abgibt
- regelt in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle, ob ggf. Hintergrund-Gespräche geführt werden sollen
  Siehe Abschnitt IV der Ergänzungen

LKA

- entscheidet (bei Pastor*innen, Kirchenbeamt*innen) über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die vorläufige Suspendierung
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hin
- wirkt (bei Ehrenamtlichen) auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin
  Siehe Abschnitt I der Ergänzungen

LKA

- hält Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- entscheidet ggf. über eine Strafanzeige

Siehe Abschnitt II der Ergänzungen

Verhalten im Verdachtsfall

- NICHTS auf eigene Faust unternehmen
- KEINE direkte Konfrontation des/der potenziellen Täters/Täterin
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstützten Aktionen

> Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen

Anlage 6 - Dokumentation von Tatbeständen

Sollten immer (bei jedem Gespräch) angefertigt und müssen vertraulich verwahrt werden.

Sie sollten immer enthalten:

Wer?

Name der Beteiligten (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt)

Betroffene/Täter/ggf. Zeugen/ Mitarbeitende (Team)

Ausgangssituation

Was?

Wann?

Wo?

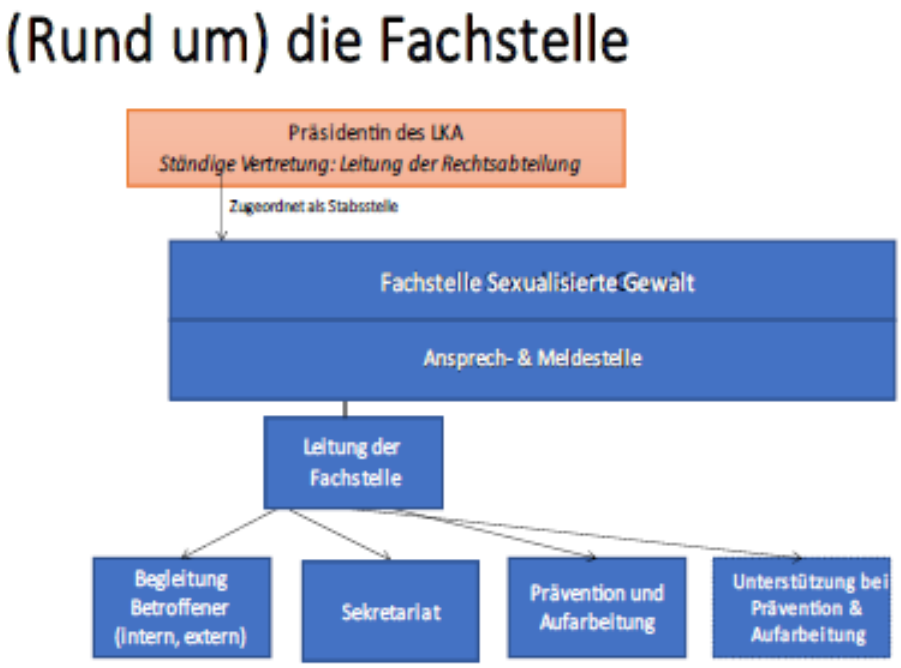
Wer wurde informiert?

Welche Schritte sind unternommen worden?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

(Eine Dokumentationsvorlage muss noch mit der Fachstelle erstellt werden)

Anlage 7 – Fachstelle Landeskirche Hannover



Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers ist als Stabstelle direkt der Präsidentin des Landeskirchenamts, Dr. Stephanie Springer, zugeordnet.

Die **juristische Begleitung** der Fachstelle sowie die Vertretung der Präsidentin nimmt Vizepräsident Dr. Rainer Mainusch wahr.

Die **Leitung der Fachstelle** hat Pastorin Dr. Karoline Läger-Reinbold inne. Ihre **kommissarische Vertretung** übernimmt Pastorin Christiane Plöhn.

Für den **Bereich Prävention und Aufarbeitung** steht Ihnen Diplom- Pädagogin Mareike Dee zur Verfügung.

Im **Bereich Prävention** arbeitet zudem die Pädagogin Anja Jung. Sie ist ausgebildete Supervisorin und systemische Beraterin.

Zur **Begleitung Betroffener** arbeitet Diplom-Pädagogin und systemische Beraterin Sigrid Haynitzsch. Sie hat zudem eine traumatherapeutische Zusatzausbildung.

Im **Bereich Aufarbeitung** verstärkt Diplom-Psychologin Julia Nortrup das Team der Fachstelle.

Das **Sekretariat** ist durch Kerstin Günther und Karin Schuh besetzt.

Darüber hinaus stehen **unabhängige, kirchenexterne Berater*innen** zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und Sie begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten erhalten Sie auf Anfrage entweder über „HELP“ (**Telefon 0800-5040112)** oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt.

(Rund um) die Fachstelle

Aufgaben der Ansprechstelle bzw. der Fachstelle:

- Betroffene, Angehörige oder anderweitig thematisch Berührte können sich hier melden
- Beantwortung von Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Information über Abläufe im Krisen- und Verdachtsfall sowie interne und externe Hilfen
- Unterstützung bei Leistungen zur Milderung erlittenen Leids oder Anerkennungsleitungen: Stärker Trennen in Geld (UKO) und Unterstützungsleistungen(freiwillig)
- Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts- bzw. Krisenfalls
- Vermittlung von Angeboten zur Beratung und Begleitung von (potenziellen) Täter*innen

➢ Grundsätze: *„Beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet die zuständige Superintendent*in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weitergegeben werden."*

➢ Sowohl die Beratung zu einer Meldung kann anonym bleiben als auch die Meldung an sich.

➢ Die Mitarbeitenden müssen beim Nachgehen ihrer Meldepflicht größtmöglich geschützt werden.

(Rund um) die Fachstelle

Weitere Aufgaben der Fachstelle

- (Weiter-)Entwicklung von Standards und Anleitungen in verschiedenen Bereichen
- Weiterentwicklung von Schutzkonzepten
- (Unterstützung bei) Fortbildungen und Schulungen
- Erarbeitung von Material
- Wissenschaftliche Begleitung der Aufarbeitung, u.a. EKD -Ebene
- Begleitung bei landeskirchlichen Aufarbeitungsprozessen
- Netzwerke für Fortbildungen sowie zur Begleitung Betroffener
- Kontakte zu verschiedenen Gremien
- Geschäftsführung „Runder Tisch"
- Dokumentation und Statistik

Anlage 8 - Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos. Sie helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.“

Regional:

Kinderschutzbund Northeim
Entenmarkt 3
37154 Northeim
Tel.: 05551 / 1888

Pro Familia Northeim
Entenmarkt 3
37154 Northeim
Tel.: 05551 / 9082190
E-Mail: northeim@profamilia.de
Internet: www.profamilia.de/northeim

Caritas Northeim, Familienbüro,
Mathilde Henke
Breitere Weg 2
37154 Northeim
Tel: 0 55 51 / 91 17 70
E-Mail: henke@caritas-suedniedersachsen.de

Polizeiinspektion Northeim
Teichstraße 4
37154 Northeim
Tel.: 05551 / 7005-0
Fax: 05551/ 7005-150

Landkreis Northeim
Kinder- und Jugendschutz
Frau V. Bertram; FBL 37 Allgemeiner Sozialdienst
Kreishaus, Zimmer 308 // 3. OG
Medenheimer Str. 6/8
37154 Northeim
Telefon: 05551 / 708261
E-Mail: vbertram@landkreis-northeim.de

Landkreis Northeim
Frau Franka Hanousek
Kreishaus, Zimmer 504 // 5. OG
Medenheimer Str. 6/8
37154 Northeim
Telefon: 05551 / 708689
E-Mail: fhanousek@landkreis-northeim.de

Landkreis Northeim
Hilfe bei sexueller Gewalt
Allgemeiner Sozialdienst: Falleingangsmanagement - Notfälle
Kreishaus
Medenheimer Str. 6/8
37154 Northeim
Telefon: 05551 708281
E-Mail: falleingang@landkreis-northeim.de

Landkreis Northeim
Beratungsstelle Häusliche Gewalt
Frau H. Oppermann
Koordination BISS-Beratung
Kreishaus, Zimmer 411 // 4. OG
Medenheimer Str. 6/8
37154 Northeim
Telefon: 05551 / 708321
E-Mail: biss@landkreis-northeim.deE-Mail: hoppermann@landkreis-northeim.de

Landkreis Northeim
Jugendschutz
Frau Antonia Wloch
Kreishaus, Zimmer 501 // 5. OG
Medenheimer Str. 6/8
37154 Northeim
Telefon: 05551 708295
Telefax: 05551 7089222
E-Mail: awloch@landkreis-northeim.de

Frauenhaus Northeim
Tel. 05551-919 16 16
E-Mail: frauenhaus-northeim@werk-statt-schule.de

Frauenhaus Göttingen – Zuflucht, Beratung und Information für gewaltbetroffene Frauen
Postfach 19 11
37009 Göttingen
Tel.: 0551 / 52 11 800

Beratungsstelle
Groner Str. 32/33
37073 Göttingen
Tel. 0551 / 52 11 800

Frauenhaus Osterode
Am Schilde 29
37520 Osterode
Tel. 05522 / 4668

Frauen-Notruf e.V. - Beratung, Fortbildung und Information zu sexueller Gewalt
Kurze-Geismar-Str. 43
37079 Göttingen
Tel.: 0551 / 4 46 84
Fax: 0551 / 5 31 18 75
E-Mail: kontakt@frauen-notruf-goettingen.de
Internet: www.frauen-notruf-goettingen.de

Opferhilfebüro Göttingen im Landgericht
Maschmühlenweg 11
37073 Göttingen
Tel.: 0551 / 403-1375
Fax: 0551 / 403-1466
Internet: www.opferhilfe.niedersachsen.de

Diakonie in Niedersachsen:
Melde- und Ansprechstelle für Einrichtungen des DWiN

Herr Pastor Jochen Roth,
Tel.: 0511 /3604 - 244
E-Mail: jochen.roth@diakonie-nds.de

Beratungsstellen LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender):
sVeN: Sexuelle Vielfallt erregt Niedersachsen
Schustr.4
Hannover
Tel.: 0511 / 13221202

Andersraum
Asternstr 2
30167 Hannover
Tel: 0511 / 34001346

Queeres Netzwerk
Volgersweg 58
Hannover
Internet: www.queeres-zentrum.de

Bundesweit:
Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“
Internet: www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de
Tel. 08000 / 116 016
nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch
Internet: www.hilfeportal-missbrauch.de
Tel. 0800 / 2255530
Das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs ist eine bundesweite kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte – auch für Fragen der Prävention.
Kinderschutzgruppen
Internet: www.dgkim.de/kinderschutzgruppen.de
Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patientinnen und Patienten sowie medizinische Fachkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Jugendamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.

Die Kinderschutz-Zentren e.V.
Internet: www.kinderschutz-zentren.org
Medizinische Kinderschutzhotline
Tel. 0800 / 19 210 00
Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und ist 24 Stunden erreichbar.
„Nummer gegen Kummer“ Anonyme Lebensberatung per Telefon oder Mail für Kinder, Jugendliche und Eltern über Sexualität, Partnerschaft, Stress mit Eltern, Schulprobleme, Gewalt…
Kinder- und Jugendtelefon: 116 111 Elterntelefon: 0800 / 111 0 550
Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. - Verein gegen sexuellen Missbrauch
Internet: www.wildwasser.de
E-Mail: info@wildwasser.de
Beratung auch in mehreren Sprachen

Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Internet: www.zartbitter.de
Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal

Eine weitere Übersicht über Beratungsstellen finden Sie hier: Hilfeportal sexueller Missbrauch (UBSKM)

Informationsplattformen:
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) – Informationsforum zum Thema Sexualaufklärung | www.bzga.de | Informationen für Jugendliche, die Fragen zur Sexualität haben, Zugang ohne Registrierung

sextra – Onlineberatung der pro familia | www.profamilia.sextra.de | Informationen zu Liebe, Freundschaft, Sexualität

Sex und so – Online-Beratung der pro familia | www. sexundso.de | Sexualberatung und Sexualpädagogik

Was geht zu weit? - Projekt der Hochschule Fulda und der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, das zu den Themen Dating, Liebe, Grenzen und zum respektvollen Umgang miteinander informiert | www.was-geht-zu-weit.de

Dienstvereinbarung

Partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz
„DV Respekt“

Zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling,
Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine Solling

und
der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Leine-Solling

wird gemäß § 36 MVG-EKD folgende Dienstvereinbarung
geschlossen:

Präambel

Führungskräfte sowie Mitarbeitende im kirchlichen Dienst sind in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche in einer Dienstgemeinschaft verbunden. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist eine wichtige Grundlage für ein gutes Betriebsklima und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Führungskräfte und Mitarbeitende tragen dafür gemeinsam Sorge und Verantwortung.

Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Mitarbeitende davor zu schützen. Vorbeugende Maßnahmen sollen ergriffen werden.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar.

Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechtes. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit dem Selbstverständnis des kirchlichen Arbeitgebers und dem Begriff der Dienstgemeinschaft. Sie schaffen im Unternehmen ein einengendes, stressbelastendes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Dienstgeber, Führungskräfte in besonderer Art und Weise verpflichten sich, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu unterbinden, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu halten.

Ebenso haben die Mitarbeitenden durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen. Arbeitgeber und gemeinsame Mitarbeitervertretung sowie Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte setzen sich dafür ein, die genannten Verhaltensweisen zu unterbinden. Vor Anwendung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen sollte eine Lösung des Konfliktes durch Information und Konfliktberatung geprüft werden.

Weiterhin ist Ziel dieser Dienstvereinbarung, die Förderung und Verwirklichung von:
- vertrauensvoller, konstruktiver und wertschätzender Zusammenarbeit;
- gegenseitiger Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit, Kultur, Weltanschauung und den religiösen Werten des anderen;
- Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima;
- konstruktiver Bewältigung innerdienstlicher Konflikte;

- Entwicklung einer fairen Streitkultur

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken, an dem die genannten Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz angemessenes sowie respektvolles Verhalten.

Allgemeine Grundsätze

§ 1
Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beruflich Mitarbeitenden des Kirchenkreisverbandes Harzer Land und Kirchenkreis Leine-Solling. Die Arbeitgeber tragen dafür Sorge, dass die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung auch auf Mitarbeitende Anwendung finden, die vom Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD) ausgenommen sind. Dies gilt entsprechend für in der Körperschaft tätige Dritte (z. B.: Zeitarbeitskräfte, Mitarbeitende im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes, Mitarbeitende im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, Mitarbeitende von Fremdfirmen, Schulpraktikanten*innen).

§ 2
Begriffsbestimmungen

Mobbing ist ein systematisches Verhalten einer / mehrerer Person/en mit dem Ziel, eine Person oder Gruppe sozial oder aus dem Arbeitsprozess auszugrenzen, zu unterwerfen oder herabzuwürdigen.

Dazu zählen z.B.:
- Verleumden von Beschäftigten, deren Familien, Verbreiten von Gerüchten sowie Unwahrheiten;
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder die gezielte Desinformation;
- Drohung und Erniedrigung;
- Beschimpfungen, Beleidigungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität;
- unwürdige Behandlung durch Führungskräfte;
- bewusst falsche Bewertung von Arbeitsleistungen sowie ungerechtfertigte massive Kritik an Arbeitsleistung;
- bewusst falsche Anschuldigungen gegenüber anderen Beschäftigten;
- bewusste Arbeitsbehinderung bis zu völligem Arbeitsentzug.
- bewusste Arbeitsüberlastung
- Missachtung

Diskriminierung sind Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Personen verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen wegen:

- Äußerlichkeiten
- Behinderungen/Krankheit
- Geschlecht
- Hautfarbe
- Herkunft
- Mentalität oder Lebensweise
- Religion
- Sexueller Orientierung
- Art der auszuübenden Tätigkeit

- Alter

Sexuelle Belästigung und Nötigung ist definiert durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu gehören:

- Sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Sexuell bestimmte Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen
- Unerwünschter Körperkontakt
- Anzügliche Bewegungen
- Sexualisierte Sprache
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen, z.B. mit dem Hinweis auf berufliche Vorteile etc.
- Strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen

Dieses Verhalten bewirkt oder bezweckt die Verletzung der Würde der betreffenden Person, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (Begriffsdefinition nach § 3 Absatz 4 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz).

Die Belästigung erfolgt unerwünscht gegenüber den Betroffenen und unterscheidet sich somit von flirthaftem Verhalten im Einverständnis. Bei unerwünschten verbalen oder nonverbalen Übergriffen ist eine klare Grenze zu ziehen. Die handelnde Person muss es spätestens dann erkennen, wenn vom Gegenüber Ablehnung in Mimik oder verbal signalisiert wird. Sexuelle Belästigung ist ein vorsätzliches und sexuell bestimmtes Verhalten, das die sexuelle Selbstbestimmung einer Person verletzt. Sexuelle Belästigung ist verboten und ein strafrechtlicher Tatbestand. Allen Anschuldigungen und Verdachtsmomenten im Kontext von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung ist unverzüglich nachzugehen.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag aller Mitarbeitenden zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sie ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen.

Den Betroffenen und deren Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen des Fehlverhaltens keine beruflichen Nachteile.

Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen verbunden ist.

§ 3
Pflichten der Führungskräfte

Handlungen im Sinne von § 2 können eine schwerwiegende Störung des Betriebsfriedens darstellen.

Führungskräfte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihren Arbeitsbereichen die persönliche Integrität sowie die Würde aller Beschäftigten respektiert werden und dass Handlungen im Sinne von § 2 unterbleiben.

Wird belästigendes Verhalten angezeigt oder auf andere Weise bekannt, haben Führungskräfte unverzüglich darauf hinzuwirken, dass dies künftig unterbleibt und Maßnahmen zum Schutze aller Beschäftigten eingeleitet werden.

Führungskräfte sind gehalten, im Sinne von Prävention, gegen Mobbing, Diskriminierung sowie sexuelle Belästigung und Nötigung entsprechende Fortbildungen zu besuchen. Auch sollten SBV, Gleichstellung und MAV an Fortbildungen teilnehmen.

Verfahren bei Verstößen

§ 4
Beschwerderecht

Die Beschäftigten haben das Recht, anhaltende Konflikte, Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing einer Beratung oder adäquaten Bearbeitung zur Problemlösung zuzuführen, ohne Sanktionen oder nachhaltige Auswirkungen für ihren beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

Sehen sich Beschäftigte von sozialen Konflikten oder Mobbing betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, die selbst nicht befangen sind. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine der folgenden Stellen wenden:
- „Anlaufstelle Respekt“
- Betriebsarzt / Betriebsärztin
- Einrichtungsleitung
- Konfliktberater/-in/ Beratungsstellen
- Seelsorger/-in seiner Wahl wenden

Zur Dokumentation wird der Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde (siehe Anlage 1) ausgefüllt und es werden ggf. weitere Maßnahmen in die Wege geleitet. Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen weitere Gespräche zur Klärung führen.

Für den Kirchenkreis Leine-Solling und den Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling wird eine „Anlaufstelle Respekt“ als Beschwerdestelle und erste Anlaufstelle für Betroffene gebildet. Die Anlaufstelle Respekt besteht aus vier Personen und setzt sich wie folgt zusammen:

-Vorsitzende/r der Mitarbeitervertretung
-Gleichstellungsbeauftragte
-Schwerbehindertenbeauftrage
-1 Pastor/in

Kontaktadressen siehe Anlage 2.

§ 5

Verfahren zur Konfliktlösung

Sollte eine Meldung an die „Anlaufstelle Respekt“ oder an die unter § 4 Genannten nicht zum Erfolg führen, führt die/der Vorgesetzte schnellstmöglich Einzelgespräche zur Konfliktanalyse und zur Klärung der Interessen der Konfliktbeteiligten.

Nach erfolgter Beschwerde muss der Anstellungsträger unverzüglich, spätestens innerhalb von 5 Werktagen nach Kenntnis der Beschwerde, dem oder der Beschwerdeführer/in ein Vermittlungsgespräch anbieten. Die Dienststellenleitung kann die Leitung der betreffenden Einrichtung mit der Führung des Vermittlungsgespräches beauftragen, falls der oder die Beschwerdeführende dem zustimmt. Auf Wunsch eines Verfahrensbeteiligten kann die Mitarbeitervertretung, der/die Gleichstellungsbeauftragte und der/die Schwerbehinderten-beauftrage an dem Vermittlungsgespräch teilnehmen.

Erste Maßnahme:
Persönliches Gespräch (Kritikgespräch) mit der Person, die sich respektlos gegen andere Mitarbeitende verhalten hat, mit dem deutlichen Hinweis auf verbotenes Verhalten.

Mündliche/Schriftliche Missbilligung (Verweis).

Weitere Maßnahmen (arbeitsrechtliche Konsequenzen) liegen nicht mehr in der Hand der „Anlaufstelle Respekt“.

Ist die o.g. Person auch nach intensiven Bemühungen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, nicht willens, von sozial nicht adäquatem Verhalten abzulassen, sind betriebliche Sanktionen einzuleiten.

Vorgehen der „Anlaufstelle Respekt“

1. Die von respektlosem Verhalten betroffene Person wendet sich an die „Anlaufstelle Respekt“. Diese prüft den Sachverhalt auf Richtigkeit. Beratungen müssen zeitnah möglich sein (Zeitraum bis zum Beratungsgespräch maximal 5 Werktage).

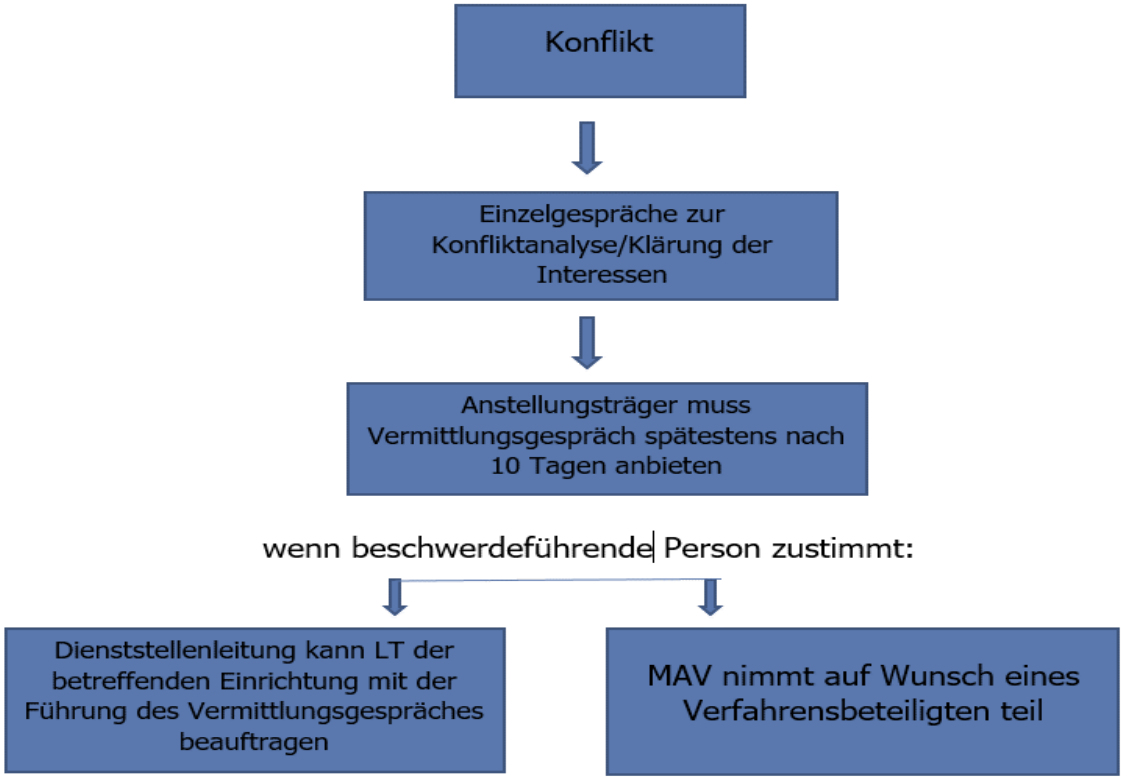
2. Gespräch zur Klärung des Sachverhalts mit allen Beteiligten am runden Tisch.

3. Nach der Schilderung des Sachverhalts durch die betroffene Person suchen die Gesprächspartner gemeinsam (unter Einbeziehung der verursachenden Person) nach Lösungsmöglichkeiten. Als Möglichkeiten können z.B. die Vermittlung zwischen den Beteiligten, die Veränderung/Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder organisatorische Maßnahmen in Betracht kommen.

4. Die „Anlaufstelle Respekt“ setzt in Absprache mit den betroffenen Personen die geeigneten Schritte um, die zu einer gemeinsamen Lösung des Konflikts beitragen.

5. Nach einer von allen Beteiligten fest zu vereinbarenden Erprobungsphase (z.B. 6 Wochen) wird der Erfolg der bisherigen Maßnahmen in einem gemeinsamen Gespräch zwischen allen Beteiligten überprüft.

Ist aus Sicht der/des Betroffenen keine zufriedenstellende Lösung gefunden worden, greifen weitere Maßnahmen.



§ 6
Maßnahmen

Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung können strafrechtliche Tatbestände erfüllen. Ziel aller sanktionierenden Maßnahmen ist es, die nachgewiesenen Taten zu ahnden, die betroffenen Beschäftigten zu schützen und den belästigenden Personen (Täter/Täterin) den Verstoß gegen geltendes Recht deutlich zu machen.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen o.g. Verhaltens sollen durch vorbeugende Maßnahmen, Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche möglichst verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits-/disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Die „Anlaufstelle Respekt“ empfiehlt Betroffenen in schweren Fällen ggfs. eine Strafanzeige zu stellen.
Zwischen Anstellungsträger und „Anlaufstelle Respekt“ muss dann jeweils geprüft werden, ob Konfliktsituationen durch ein Coaching, Beratung oder eine Therapiemöglichkeit behoben werden können.

Je nach Art und Ausmaß der Belästigung und Schwere des Vorfalls können als Sanktionen folgende aufeinander aufbauende arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliche Gespräche mit der Führungskraft
- Belehrung
- Verwarnung
- Abmahnung
- Versetzung/Umsetzung
- Kündigung

Art ---- Folgen	Keine Folgen / Gespräch (Einzel-/ Gruppe-/ Team	Ermahnung	Abmahnung	Kündigung	fristlose Kündigung	Strafanzeige Polizei
leicht einmalig			X	X	X	-
leicht mehrfach	X			X	X	x
mittel einmalig	X				X	x
mittel mehrfach	X	X				x
schwer einmalig	X	X				x
schwer mehrfach	X	X	X			x

Zum Schutz der/des Betroffenen ist auf seinen Wunsch ggf. die sofortige Versetzung auf einen angemessenen Arbeitsplatz mit der gleichen Vergütung zu prüfen und nach Möglichkeit umzusetzen.

Im Übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

§ 7
Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 8
Information

Mitarbeitende sind vom Arbeitgeber über diese Dienstvereinbarung umfassend zu informieren. Jede/r Mitarbeitende erhält über den Arbeitgeber eine Kopie der Dienstvereinbarung ausgehändigt.

§ 9
Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein, im Widerspruch zur Dienstvertragsordnung oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die gesetzlichen Regelungen unberührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Bestimmung ist zeitnah durch eine Regelung zu ersetzen, die den von den Parteien bezweckten Inhalten möglichst nahekommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

§ 10
Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2023 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Wird diese Dienstvereinbarung gekündigt, gelten die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung weiter.

Für den Kirchenkreis Leine-Solling
Northeim, den

Für die Mitarbeitervertretung
Northeim, den

…… ……
(Superintendent*in) L. S. (Vorsitzende/r)

……
(Mitglied)

Für den Kirchenkreisvorstandverband Harzer Land
und Leine-Solling
Northeim, den

……
(Vorsitzende/r) L. S.

……
(Mitglied)

Beschlusstext der sich anschließenden Kirchengemeinden im Bereich des Kirchenkreises Leine-Solling:

Der Kirchenvorstand beschließt die am 01.01.2023 in Kraft getretene Dienstvereinbarung über partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz in seinem Zuständigkeitsbereich anzuwenden.

Ort, den

_____
Vorsitzende/r des Kirchenvorstandes

Siegel

_____
Mitglied

Anlage 1

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

mit diesem Meldebogen wird Ihre Beschwerde dokumentiert und ggf. weitere Schritte eingeleitet.

Dieses Schriftstück wird auf Wunsch vertraulich behandelt.

Name: _____ Ort, Datum _____

Kontaktdaten: _____

(Adresse, E-Mail, Telefon)

Beschreibung und Gewichtung der Belästigungen

Beschreibung	leicht	mittel	schwer

Anliegen: (bitte ankreuzen)

Ich möchte, dass diese Situation-ohne weitere Bearbeitung- zur Kenntnis genommen wird.	
Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.	
Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person meines Vertrauens (z.B. Mitglied der Steuerungsgruppe)	
Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in	
Ich möchte…	

Anlage 2

Kontaktadressen Anlaufstelle Respekt:

Mitarbeitervertretung Leine-Solling
Bürgermeister-Peters-Str. 36
37154 Northeim
Email: mail@mav.leine-solling.de
Telefon: 05551-914543, Mobil: 0151-10500445

Gleichstellungsbeauftragte Ute Räbiger
Stiftplatz 1
37574 Einbeck
Email: gleichstellung.leine-solling@evlka.de
Tel.: 05561-1350

Schwerbehindertenbeauftragte Anja Gaber
Email: Anja.Gaber@evlka.de
Tel.: 0179 4512385

Pastor Dr. Jens Gillner
Ottilienweg 16
37154 Northeim
Email: Jens.Gillner@evlka.de
Tel.: 05551 54455