

**Schutzkonzept zur Prävention
sexualisierter Gewalt
Evangelische Studierenden-
gemeinde
und
Mentorat Lehramt
Evangelische Theologie
Osnabrück**

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	4
1.	Risiko- und Ressourcenanalyse	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	4
3.	Partizipation	4
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	5
4.1.	Vorbemerkung.....	5
4.2.	Ansprechpersonen	5
5.	Präventives Personalmanagement.....	6
6.	Dokumentation.....	7
7.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	7
7.1.	Grundsätzliche Leitlinien	7
7.2.	Verhaltensregeln	7
7.4.	Umgang mit grenzüberschreitenden Handlungen	8
7.5.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	8
8.	Schulung und Fortbildung	9
9.	Beschwerdemanagement.....	9
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	10
10.1.	Interventionsteam	10
10.2.	Externe Ansprech- und Meldemöglichkeiten.....	10
10.3.	Rehabilitierung.....	11
10.4.	Aufarbeitung.....	11
11.	Evaluation.....	12
IV.	Anlagen	12
1.	Muster für Anforderungsschreiben von Führungszeugnissen	12
2.	Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung.....	13
3.	Meldebogen für schriftliche Beschwerden	15
4.	Kontaktdaten des Interventionsteams	16
5.	Interventionsplan.....	16
6.	Risiko- & Ressourcenanalyse für die Räumlichkeiten der ESG Osnabrück (Arndtstraße 19, 49080 Osnabrück) und Veranstaltungen der ESG & des Mentorats Osnabrück.....	16

I. Vorwort

Die Evangelische Studierendengemeinde Osnabrück ist Kirche am Hochschulstandort Osnabrück. Studierende finden hier Heimat auf Zeit in Gestalt von umfassenden Bildungs- und Begegnungsangeboten, Seelsorge, Beratung für internationale Studierende und spiritueller Begleitung in unterschiedlichen Gottesdienstformen.

Eine wesentliche Dimension der Studierendengemeinde ist ihre kulturelle Vielfalt und die Offenheit für das interreligiöse Gespräch.

Das Mentorat ist ein Angebot der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers für alle, die in Osnabrück Evangelische Theologie auf Lehramt studieren. Das Mentorat bietet Begleitung und Beratung in Studien- und Lebensfragen, Möglichkeiten des Dialogs über den christlichen Glauben, Angebote zur Rollenfindung als Religionslehrkraft im Spannungsfeld von Kirche und Schule. Lehrveranstaltungen an der Universität Osnabrück zu aktuellen religiösen Themen sind ebenfalls ein Angebot des Mentorats.

Die Evangelischen Studierendengemeinde sowie das Mentorat sind sich ihrer Verantwortung gegenüber den ihnen anvertrauten Menschen in ihrem beruflichen und ehrenamtlichen Tun bewusst. Die Angebote für Studierende der ESG und des Mentorats Osnabrück beruhen auf einem christlichen Menschenbild. Die Begegnungen sind von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Die Persönlichkeit und Würde von jungen Erwachsenen und der Menschen, die in der Studierendengemeinde arbeiten, wird geachtet und die individuellen Grenzen werden respektiert.

Die besondere Situation der Arbeit und des Lebens in Studierendengemeinden mit Heranwachsenden und jungen Erwachsenen muss diese spezifische Altersgruppe und das konkrete Arbeitsfeld in den Blick nehmen. Das bedeutet zuerst, wahrzunehmen und anzuerkennen, dass diese Lebensphase auch bestimmt ist von der Suche nach der eigenen sexuellen Identität und von Partner*innensuche.

Gerade darum fällt es in den Verantwortungsbereich der Arbeit in den Studierendengemeinden sowie des Mentorats, für mögliche Grenzverletzungen zu sensibilisieren und ein sicheres Umfeld für die Begegnung junger Erwachsener zu schaffen. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln, sowie eines sensiblen Blicks für interkulturelle Unterschiede im Umgang der Geschlechter miteinander.

Die erste Version des Schutzkonzeptes wurde im Zeitraum April – September 2024 von Haupt- und Ehrenamtlichen der ESG Osnabrück mit Beratung des Präventionsteams des Kirchenkreises Osnabrück erarbeitet.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Evangelischen Studierendengemeinde Osnabrück und Gruppen, die die Räumlichkeiten der ESG Osnabrück nutzen.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse wurde von Mitte April 2024 bis Mitte Mai 2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen waren an der Erstellung beteiligt:

- Studierende der ESG Osnabrück
- Hauptamtliche der ESG Osnabrück und des Mentorats für Evangelische Theologie
- Präventionsteam des Kirchenkreises Osnabrück
- Regelmäßige Nutzerinnen der Räumlichkeiten der ESG Osnabrück

Die Risiko- und Ressourcenanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes (Anhang 6)

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In der Evangelischen Studiengemeinde sowie im Mentorat Osnabrück wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Sexualisierte Gewalt umfasst gleichermaßen grenzverletzende Verhaltensweisen (auch bei ansonsten respektvollem Umgang), sexuelle Belästigung und strafrechtlich relevante Handlungen.

Gewalt hat keinen Raum in der ESG und im Mentorat Osnabrück.

Wir wollen Menschen, insbesondere jungen Erwachsenen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Aushänge (deutsch/englisch) in den Räumlichkeiten der ESG Osnabrück
- Homepage der ESG Osnabrück
- Homepage des Mentorats Osnabrück

3. Partizipation

Wir als ESG/ Mentorat Osnabrück möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen der ESG/ des Mentorats Osnabrück notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die

wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitarbeitenden und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Mitarbeitendenkreis
- Dienstbesprechung der Hauptamtlichen (Hochschulpastor*in, Mentor*in, Sekretär*in)
- Ehrenamtlich Mitarbeitende / Gruppenverantwortliche mit Hauptamtlichen
- Beirat der ESG Osnabrück

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Ressourcennalyse haben wir für uns festgehalten, dass wir an der Implementierung, Überprüfung und Anpassung des Schutzkonzeptes weiter partizipativ arbeiten wollen.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

4.1. Vorbemerkung

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei den Pastor*innen der Hochschulgemeinde und des Mentorats. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu besprechen wir unser Schutzkonzept regelmäßig, machen es bekannt und fördern die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

4.2 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind:

- Dr. Helga Kramer, Hochschulpastorin, Tel.: 0176-50450489, E-Mail: helga.kramer@esg-osnabrueck.de / Postalisch: ESG Osnabrück, z. Hdn. Dr. Helga Kramer, Arndtstraße 19, 49080 Osnabrück

- Anne Biesterfeldt, Pastorin, Mentorat für Lehramtsstudierende Evang. Theologie, E-Mail: anne.biesterfeldt@evlka.de, Tel. 015735807566 / Postalisch: ESG Osnabrück, z. Hdn. Anne Biesterfeld, Arndtstraße 19, 49080 Osnabrück
- Pastorin Andrea Kruckemeyer (Stellvertretende Superintendentin), Tel.: 05416002850, E-Mail: andrea.kruckemeyer@katharinen.net / postalisch: Heger Str. 14, 49074 Osnabrück
- Stichwort jeweils: persönliche Kontaktaufnahme (so wird sichergestellt, dass die Eingabe nicht durch Dritte gelesen wird).

Unabhängig von der Möglichkeit, sich an die Ansprechpartner:innen des Kirchenkreises zu wenden, können Betroffene den Kontakt zur Fachstelle der Ev.-lutherischen Landeskirche Hannovers suchen:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

<https://praevention.landeskirche-hannovers.de>

E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de,

Tel.: Sekretariat 0511 1241 752

oder über die Zentrale Anlaufstelle

HELP: www.anlaufstelle.help,

Tel: 0800 5040112

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

5. Präventives Personalmanagement

In der ESG / Mentorat Osnabrück arbeiten Hauptamtliche in Voll- und Teilzeit, studentische Hilfskräfte, Freiwillige und Ehrenamtliche Hand in Hand. Offene und wertschätzende Kommunikation ist für den gegenseitigen Umgang und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unerlässlich. Den Verantwortlichen in ESG / Mentorat Osnabrück ist es wichtig, in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden ein angstfreies, von gegenseitigem Respekt getragenes Arbeitsklima herzustellen.

In den Aufgabenbereichen der Evangelischen Studierendengemeinde / des Mentorats gibt es Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse – insbesondere in der Arbeit mit Studierenden sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten und in Begleitungen.

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Evangelischen Studierendengemeinde / des Mentorats sind mitverantwortlich für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes und mit den hier vorgesehenen Maßnahmen vertraut.

Mitarbeitende, bei denen dies aufgrund der Art, Dauer und Intensität ihrer Tätigkeit erforderlich ist, sind zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geschult und haben den Verhaltenskodex unterschrieben. Sie kennen das Beschwerdemanagement und den Interventionsplan der Evangelischen Studierendengemeinde Osnabrück bzw. des Kirchenkreises Osnabrück.

Der/ die Sekretär*in hat ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorgelegt, bei ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheiden Hochschulpfarramt und Mentorat in Beratung mit dem Präventionsteam des

Kirchenkreises Osnabrück entsprechend der Art, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorzulegen ist.

Anlage 1: Muster für Anforderungsschreiben von Führungszeugnissen

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in der ESG / im Mentorat Osnabrück unterschreiben den Verhaltenskodex (Anlage 2).

6. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex nebst Selbstverpflichtung
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert, der grundsätzliche Leitlinien (1), Verhaltensregeln (2), Umgang mit grenzüberschreitenden Handlungen (3) und Verhaltensregeln für den digitalen Raum (4) umfasst.

7.1. Grundsätzliche Leitlinien

Wir garantieren einen **sicheren Raum**, wo alle, ungeachtet z.B. ihrer sexuellen Orientierung, ihres Genders und ihrer Herkunft, willkommen sind.

Wir praktizieren eine **Kultur der Achtsamkeit** in unserer Gemeinde und sind aufmerksam gegen Diskriminierung, Gewalt, Sexismus.

Wir **respektieren die persönlichen Grenzen** und sensibilisieren dafür,

- sie nicht zu überschreiten,
- sie eindeutig zu kommunizieren
- sie in ihrer individuellen Empfindung zu achten.

Wir **beachten diese Regeln** bei offiziellen Veranstaltungen, wie auch bei allen anderen Kontakten untereinander.

7.2. Verhaltensregeln

Wir achten auf individuelle Grenzempfindungen.

1:1 Situationen müssen beide Seiten aktiv zustimmen und sie sollen größtmöglich transparent sein (z.B. durch Kommunikation, Dokumentation oder tatsächliche Sichtbarkeit).

Veranstaltungen werden bei der Planung auf Risikopotentiale geprüft.

Wir achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Fotos, Videos oder anderen digitalen Medien.

Wir achten darauf, dass in unserer Gemeinde keine gewaltverherrlichende, sexualisierte, beleidigende oder obszöne Sprache verwendet wird.

Wir achten auf den Schutz der Privat- und Intimsphäre.

7.4. Umgang mit grenzüberschreitenden Handlungen

Wir achten auf mögliche grenzüberschreitende Handlungen und sprechen diese an.

Wir gehen jedem Hinweis zeitnah nach.

Wir respektieren den Wunsch der betroffenen Person bezüglich der weiteren Vorgehensweise und Transparenz.

Wir schützen die betroffene Person durch entsprechende Maßnahmen.

Wir ziehen die Person, der grenzüberschreitendes Handeln vorgeworfen wird, zur Rechenschaft und entscheiden im Anschluss über die notwendigen weiteren Schritte.

Wir dokumentieren Vorfälle vertraulich und nachvollziehbar.

7.5. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Studierendengemeinde / des Mentorats dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Studierendengemeinde / des Mentorats wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

8. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in der ESG sowie im Mentorat Osnabrück für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sollen, sofern dies aufgrund der Art, Dauer und Intensität ihrer Tätigkeit erforderlich ist, schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Der Kirchenkreis Osnabrück bietet 12 Schulungen jährlich für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Hochschulpfarramt/ Mentorat informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb der Evangelischen Studierendengemeinde / des Mentorats Osnabrück wahr- und ernst genommen. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in der ESG/ dem Mentorat Osnabrück folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Regelmäßige Feedbackrunden in Veranstaltungen und Gruppen
- Feedback-Briefkasten (regelmäßige Leerung, am letzten Freitag im Monat)
- Ausliegender Meldebogen für schriftliche Beschwerden (s. Anhang 3)
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt

- Mitarbeitendenvertretung für beruflich Mitarbeitende

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Vermutung einer sexuellen Grenzverletzung kann dadurch entstehen, dass eine Person von eigenen Erfahrungen erzählt, dass jemand über ein vermutetes Fehlverhalten gegenüber anderen berichtet oder jemand Fehlverhalten beobachtet.

In jedem Fall ist es wichtig, den Hinweisen nachzugehen und die Situation möglichst besonnen zu klären. Für diese Fälle wird ein Interventionsteam benannt.

10.1. Interventionsteam

Dem Interventionsteam gehören an:

- der Superintendent/die stellvertretende Superintendentin
- eine der Ansprechpartner:innen aus der ESG Osnabrück (Hochschulpastor*in oder Mentor*in)
- eine Fachkraft einer externen Beratungsstelle, bei Minderjährigen eine insoweit erfahrene Fachkraft gemäß SGB VIII § 8a
- der oder die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Zuständige.

Für jede Position gibt es Vertretungsregelungen.

Anlage 4 : Kontaktdaten Interventionsteam

Für den Interventionsfall gibt es einen klaren Handlungsleitfaden, der für alle verbindlich ist und in dem die einzelnen Rollen geklärt sind. Ein Ablaufschema findet sich im Anhang.

Anlage 5: Interventionsplan- Diagramm

10.2. Externe Ansprech- und Meldemöglichkeiten

Selbstverständlich stehen Betroffenen auch professionelle Anlauf- und Beratungsstellen außerhalb von Kirche zur Seite:

- Frauenberatungsstelle Osnabrück
Tel.: 0173 9619298
E-Mail: hilfe-bei-belaestigung@hs-osnabrueck.de (auf Wunsch kann auch von Männern beraten werden); <https://frauenberatung-os.de>
- Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, mehrsprachig, rund um die Uhr erreichbar, Tel.: 08000 116 016; www.hilfetelefon.de
- Rosa Strippe (psychosoziale Beratung für LSBTIQA+):
Tel.: 0234 194 46; <https://rosastrippe.net>
- Hilfetelefon „Gewalt an Männern“, Tel.: 0800 1239900
www.maennerhilfetelefon.de
- Das Netzwerk „Osnabrück gegen Gewalt“ vermittelt Kontakt zu Beratungs- und Hilfsangeboten verschiedener Einrichtungen und Institutionen in Stadt und Landkreis Osnabrück:
Telefon: 0541 860 16 26
Website: <https://www.osnabrueck-gegen-gewalt.de/finde-hilfe>

- Männerberatung /SKM 0541 / 20 51 13 97
- **Zartbitter e.V. Münster** / Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt www.zartbitter-muenster.de 0251 41 40 555
- **Jugendberatung** (Psychologische Beratungsstelle Osnabrück) 0541 76 018 900 familienberatung@diakonie-os.de
- Deutschlandweit organisiert bietet das Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch Hilfe, Beratungsangebote und Informationen bei sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend an ebenfalls anonym und kostenfrei | Telefon: 0800 22 555 30; <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de> (inklusive Online- bzw. Mailberatung)

10.3. Rehabilitierung

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten beziehungsweise die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken. In dem Fall, dass einer beziehungsweise einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen beziehungsweise deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen. Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht beziehungsweise die fehlende Beachtung bekannt wurde.

10.4. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie anderen Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote der Evangelischen Studierendengemeinde/ des Mentorats in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in der ESG / Mentorat?

- Ist in der ESG / Mentorat genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

11. Evaluation

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses gemeinsam mit den dazugehörigen Anlagen jährlich überprüft und ggf. aktualisiert.

Alle 5 Jahre werden aktualisierte erweiterte Führungszeugnisse erwartet.

IV. Anlagen

1. Muster für Anforderungsschreiben von Führungszeugnissen

Hiermit bestätigen wir

(kirchlicher Rechtsträger)

dass Frau/Herr

(Mitarbeiter:in)

Ort, Datum

gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Kinder und Jugendlicher dient
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Die Voraussetzungen des § 30a Bundeszentralregistergesetz liegen vor.

Das erweiterte Führungszeugnis soll der/dem Antragsteller/in übersandt werden.

Unterschrift

2. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Verhaltenskodex

1. Grundsätzliche Leitlinien

Wir garantieren einen **sicheren Raum**, wo alle, ungeachtet z.B. ihrer sexuellen Orientierung, ihres Genders und ihrer Herkunft, willkommen sind.

Wir praktizieren eine **Kultur der Achtsamkeit** und sind aufmerksam gegen Diskriminierung, Gewalt, Sexismus.

Wir **respektieren die persönlichen Grenzen** und sensibilisieren dafür,

- sie nicht zu überschreiten,
- sie eindeutig zu kommunizieren
- sie in ihrer individuellen Empfindung

zu achten.

Wir **beachten diese Regeln** bei offiziellen Veranstaltungen, wie auch bei allen anderen Kontakten untereinander.

2. Verhalten

- Wir achten auf individuelle Grenzempfindungen.
- 1:1 Situationen müssen beide Seiten aktiv zustimmen und sie sollen größtmöglich transparent sein (z.B. durch Kommunikation, Dokumentation oder tatsächliche Sichtbarkeit).
- Veranstaltungen werden bei der Planung auf Risikopotentiale geprüft.
- Wir achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Fotos, Videos oder anderen digitalen Medien.

3. Umgang mit grenzüberschreitenden Handlungen

- Wir achten auf mögliche grenzüberschreitende Handlungen und sprechen diese an.
- Wir gehen jedem Hinweis zeitnah nach.
- Wir respektieren den Wunsch der betroffenen Person bezüglich der weiteren Vorgehensweise und Transparenz.
- Wir schützen die betroffene Person durch entsprechende Maßnahmen.
- Wir ziehen die Person, der grenzüberschreitendes Handeln vorgeworfen wird, zur Rechenschaft und entscheiden im Anschluss über die notwendigen weiteren Schritte.
- Wir dokumentieren Vorfälle vertraulich und nachvollziehbar.

4. Verhalten im digitalen Raum

Die für den analogen Raum beschriebenen Verhaltensregeln (s. o. 1.-3.) gelten in derselben Weise auch für den Umgang miteinander im digitalen Raum.

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodexes verstanden und verpflichte mich zu deren Einhaltung sowie dazu, mich im Rahmen meiner persönlichen Möglichkeiten und Aufgaben zu ihrer Umsetzung und Fortentwicklung beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§174ff Strafgesetzbuch 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/der Mitarbeitenden

3. Meldebogen für schriftliche Beschwerden

Meldebogen für schriftliche Beschwerden

Mit diesem Bogen werden Ihre/ Deine Meldungen an

Vorname, Name:

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Sie/Dich bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Feedback-Briefkasten zu werfen oder zu mailen.

Datum, Ort

Name

Kontaktmöglichkeit zu Ihnen / Dir

Anschrift

E-Mail, Telefon

Ich möchte gegenwärtig anonym bleiben.

Situation	Anliegen (bitte ankreuzen)
	<input type="checkbox"/> ohne weitere Bearbeitung zur Kenntnis genommen wird.
	<input type="checkbox"/> Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
	<input type="checkbox"/> Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
	<input type="checkbox"/> Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartner:innen
	<input type="checkbox"/> Ich möchte...

4. Kontaktdaten des Interventionsteams

Dem Interventionsteam gehören an:

- (a) der Superintendent/die stellvertretende SuperintendentenSn
- (b) eine/r der Ansprechpartner:innen aus der ESG / dem Mentorat Osnabrück.
- (c) eine Fachkraft einer externen Beratungsstelle, bei Minderjährigen eine insoweit erfahrene Fachkraft gemäß SGB VIII § 8a
- (d) der oder die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Zuständige

S. auch <https://www.kirchenkreis-osnabrueck.de/kirchenkreis/schutzkonzept>.

5. Interventionsplan

Es gilt der Interventionsplan des Kirchenkreises Osnabrück (<https://www.kirchenkreis-osnabrueck.de/kirchenkreis/schutzkonzept>)

6. Risiko- & Ressourcenanalyse für die Räumlichkeiten der ESG Osnabrück (Arndtstraße 19, 49080 Osnabrück) und Veranstaltungen der ESG & des Mentorats Osnabrück

1. Orte und Räume in der ESG Osnabrück, die potentiell grenzüberschreitendes Verhalten ermöglichen

a) Folgende Bereiche in den Räumlichkeiten der ESG in der Arndtstraße 19 werden in der Analyse als Orte eingeschätzt, die grenzüberschreitendes Verhalten eher ermöglichen:

1. Kellerräume
2. Toilettenräume vor der Küche
3. Verwinkelter Flur (vor dem Saal)
4. Außenbereich (Parkplatz)
5. Büros

b) Präventive Maßnahmen

Ad 1): Hier gibt es bislang noch keine Ideen, die Situation zu verbessern.

Ad 2): Hier soll die Möglichkeit installiert werden, einen Notfallalarm auszulösen (wie es bei der barrierefreien Toilette auf der anderen Seite des Treppenhauses bereits der Fall ist)

Frist: 1.2.2025

Verantwortlich: Helga Kramer

Ad 3): Hier soll ein Bewegungsmelder installiert werden, so dass bei Betreten des Flures Licht angeht.

Frist: 1.2.2025

Verantwortlich: Helga Kramer

Ad 4): Hier wird der Bewegungsmelder überprüft.

Frist: erledigt

Ad 5) In den Büros finden 1:1-Kontakte statt, was diese Räumlichkeiten sensibel macht. Maßnahmen s. unter 2.

2. Veranstaltungen und Situationen in der ESG, die möglicherweise Gelegenheit zu grenzüberschreitendem Verhalten bieten

a) Folgende Veranstaltungen und Situationen wurden in den Blick genommen:

1) 1:1 Situationen (z.B. Beratung, Seelsorge); 2) Gottesdienste; 3) Gruppensituationen;
4) Treffen zu Ausnahmezeiten und an Ausnahmeorten; 5) Veranstaltungen in der ESG mit vielen Menschen & Gedränge; 6) Seminare; 7) Exkursionen; 8) Übernachtungen

b) Präventive Maßnahmen

Ad 1) 1:1-Kontakte

- Grundsätzlich werden Einzelgespräche anonymisiert in einem „Logbuch“ dokumentiert (Angabe von Zeit, Ort und Dauer). Dieses Logbuch ist von allen Hauptamtlichen einsehbar.
- Die Bürotüren werden im Einzelgespräch nur geschlossen, wenn dies vorher besprochen ist; zunächst wird die Tür offen gelassen.
- Die besuchende Person sucht sich den für sie angenehmsten Platz.
- Der Verhaltenskodex hängt gut sichtbar und zweisprachig aus.

Ad 2) Gottesdienste

- Wenn es zu Körperkontakt kommt (Hände reichen, Segenshandlungen), dann darf dies nur als Angebot geschehen und eine angemessene „Exitoption“ ist zu organisieren.
- Handauflegen beim Segen wird vorher erfragt.

Ad 3) Gruppensituationen

- Größtmögliche Transparenz darüber herstellen, was geplant ist.
- Auf Geschlechtersensibilität achten, ggf. vorher sensibel erfragen, und diese handelnd und sprechend berücksichtigen.

Ad 4) Treffen zu Ausnahmezeiten und an Ausnahmeorten

- Möglichst mit mehreren Personen.
- Ansonsten s. Ad 1)

Ad 5) Veranstaltungen mit vielen Menschen und Gedränge

- Ansprechpersonen („Awareness-Beauftragte“) werden benannt.
- Sitzordnung mit angemessener Distanz wird gewährleistet.
- Abstandsbedürfnisse von Personen werden respektiert.

Ad 6) Seminare

- Größtmögliche Transparenz über den Ablauf wird hergestellt.
- Klare Zeitfenster werden benannt.

- Klare Ortsangaben werden benannt.

Ad 7 + 8) Exkursionen und Übernachtungen

- Begleitpersonen möglichst mehrgeschlechtlich und gendersensibel
- Gendersensible Übernachtung; Geschlechtertrennung bei Übernachtung muss ermöglicht werden
- Persönliche Beeinträchtigungen der Teilnehmenden (psychischer und physischer Art) müssen angemessen berücksichtigt werden.
- Religions- und kultursensible Bedürfnisse müssen berücksichtigt werden (Kleidung, Speisen, Körperkontakt, Rituale).

Darüber hinaus bemüht sich die ESG Osnabrück um regelmäßige Angebote in den Bereichen Gewaltfreie Kommunikation, Selbstverteidigung etc.