

SCHUTZKONZEPT

**zum Schutz vor sexualisierter
Gewalt und vor
grenzverletzendem Verhalten**

Auf Grenzen
achten
- sicheren Ort
geben



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS HITTFELD



Inhaltsverzeichnis

1. Warum brauchen wir ein Schutzkonzept?	4
1.1. Kultur der Achtsamkeit	5
2. Begriffsdefinitionen	6
2.1. Sexualisierte Gewalt	6
2.2. Grenzverletzungen	7
2.3 Sexuelle Übergriffe	7
2.4 Strafrechtlich relevante Formen	7
2.5. Schutzbefohlene	9
3. Erstellung eines Schutzkonzeptes	9
3.1. Schutzkonzept-Entwicklung in Kirchengemeinden	9
4. Risiko- und Ressourcenanalyse	9
4.1. Definition Risikoanalyse	9
4.2. Risikoanalyse einer Kirchengemeinde	10
5. Personalverantwortung: Umgang mit Mitarbeitenden	13
5.1. Erweitertes Führungszeugnis	13
5.2. Kenntnissnahme und Selbstverpflichtung	14
5.3. Schulungen	14
5.4. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	15
6. Umgangs- und Verhaltensregeln	16
7. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen	18
8. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	18
8.1. Meldung im Fall eines Übergriffes/Verdachts	18
8.2. Kindeswohlgefährdung	19
8.3. Gewalt gegenüber Mitarbeitenden	19
8.4. Dokumentation	19
9. Präventionsangebote	20
10. Hilfe und Nachsorge	20
10.1. Hilfe für Betroffene	20
10.2. Nachsorge für Mitarbeitende	21
10.3. Hilfe für Beschuldigte	22
11. Aufarbeitung	22
12. Öffentlichkeitsarbeit	23
13. Weiterarbeit / Controlling	23

14. <i>Beschluss der Kirchenkreissynode</i>	24
Anlage 1: Mitarbeitenden Selbstverpflichtung	26
Anlage 2. Gesetzliche Regelungen	27
Anlage 3: Muster Risiko- und Ressourcenanalyse	28
Anlage 4: Empfehlungen Vorstand Evangelische Jugend	31
Anlage 5: Verfahrensablauf	34
Anlage 6.: Interventionsplan	35
Anlage 7: Protokollvorlage für den Krisen-/Interventionsfall	37
Anlage 8.: Regionale und bundesweite Beratungsstellen	39
Anlage 9: Ehrenamtlichen Selbstverpflichtung	40
Anlage 10: Anleitung Risikoanalyse	42
Anlage 11: Anleitung Risikoanalyse II.	43
Anlage 12: Bescheinigung Antrag Führungszeugnis	51
Anlage 13: Beschwerdeverfahren	52
Anlage 14: Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde	53
Anlage 15: Beschwerde-Dokumentation	54
Anlage 16 Vorgehen im Krisenfall	55

1. Warum brauchen wir ein Schutzkonzept?

In unserem „Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt“ wollen wir zum Ausdruck bringen, wie sehr wir uns dem christlichen Menschenbild, auf dem unser Leitbild begründet ist, verpflichtet fühlen. Jeder Mensch als ein von Gott geliebtes Geschöpf ist in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten.

Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen.

Wir wollen, dass alle Menschen, die sich rat- und hilfesuchend an uns wenden, vor jeder Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor der Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden.

Kinder und Jugendliche bedürfen eines besonderen Schutzes. Sie müssen überall dort, wo sie sich aufhalten, vor (sexualisierter) Gewalt geschützt werden.

Unser Ziel ist es, in allen Lebensbereichen sichere Räume für Kinder und Jugendliche zu schaffen. Insbesondere Einrichtungen oder Organisationen, denen Kinder und Jugendliche anvertraut sind, müssen wissen, wie ein derartiger wirksamer Kinderschutz umgesetzt werden kann. Dazu gehört auch das Wissen über die Strategien, die Täter:innen nutzen, um sexuelle Gewalt zu planen und zu verüben. Schutzkonzepte sind eine Maßnahme zur Stärkung Minderjähriger und Schutzbefohlenen. Sie sollen dafür sorgen, dass sexualisierte Gewalt keinen Raum hat.

Ausgangspunkt zur Erstellung eines Schutzkonzeptes ist die Analyse des jeweiligen eigenen Arbeitsfeldes. Je klarer und genauer das Schutzkonzept für den jeweiligen Bereich formuliert und eingeführt ist, desto größer ist der Schutz für die Menschen, mit denen dort gearbeitet wird. Diese Analyse erfasst Schutz- und Risikofaktoren, die Täter:innen für Missbrauchstaten ausnutzen können oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt haben.

Es gilt also zunächst heraus zu finden, welche Gegebenheiten Täter:innen in Einrichtungen bzw. Organisation ausnutzen könnten, um mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu kommen. Des Weiteren stellt sich die Frage, wie diese Situationen verändert werden könnten, um Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen?

Zudem müssen fachkundige Ansprechpartner:innen gefunden werden, auf die im Verdachtsfall zurückgegriffen werden kann.

Es muss konzeptionell geklärt werden, wie ein Umgang mit Kindern und Jugendlichen aussehen kann, der ihre individuellen Grenzen achtet und wie sich Mitarbeiter:innen sich vor einem falschem Verdacht schützen können.

Ein Schutzkonzept dient der Beantwortung all dieser und weiterer Fragen und bezieht auch den Umgang mit digitalen Medien ein, da Kinder und Jugendliche nicht zwischen online- und offline-Welt trennen.

Wir wollen Erfahrungsräumen und Orte bieten, an denen Kinder und Jugendliche wirksam vor sexueller Gewalt geschützt sind. Zugleich sollten es Orte sein, wo sie kompetente Ansprechpersonen finden, die zuhören und helfen können, wenn ihnen dort oder andernorts – beispielsweise im familiären Umfeld – sexuelle Gewalt angetan wird.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen muss es festgelegte Verhaltensregeln geben. Diese sind Ausdruck einer menschenfreundlichen Haltung und einer Kultur der Achtsamkeit. Diese Verabredungen werden von Beteiligten partizipativ erstellt,

Übertretungen und Fehler werden angesprochen und reflektiert und der einmal aufgestellte Verhaltenskodex wird regelmäßig daraufhin überprüft, ob er ein Miteinander der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung, sowie seinen Einsatz für Kinderrechte zu entfalten hilft. So trägt ein Verhaltenskodex mit dazu bei, die Qualität der Arbeit in einer Einrichtung zu sichern und zu verbessern.

1.1. Kultur der Achtsamkeit

Das Ziel jedes Institutionellen Schutzkonzeptes ist die **Kultur der Achtsamkeit**. Basierend auf der **Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt**, erfordert dies neben einem bewussten und reflektierten Umgang mit sich selbst auch einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitenden und den schutz- oder hilfebedürftigen Menschen.

Achtsamkeit wird in Einrichtungen und Gemeinschaften erfahrbar durch klar geregelten Schutz vor Grenzverletzungen, um den alle wissen und der von allen umgesetzt wird. Dabei braucht es Feinfühligkeit, denn jede Person hat ihre eigenen Grenzen, die es zu achten gilt.

Jede im kirchlichen Dienst stehende Person sowie alle ehrenamtlich Tätigen sind verpflichtet, Hinweise auf das Vorliegen eines sexuellen Missbrauchs oder einer strafbaren Handlung zu melden. Trotz guter Präventionsarbeit kann nicht gänzlich verhindert werden, dass Menschen sexualisierte Gewalt ausüben. Gute Prävention kann jedoch bewirken, dass eine Tat schneller entdeckt wird. Der *Interventionsplan* ist daher ein notwendiger Baustein.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Hittfeld nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von Gewalt seine Verantwortung für alle Menschen in seinen Gemeinden und Einrichtungen, in der Evangelischen Jugend sowie für die Mitarbeiter:innen wahr.

Die Einrichtungen und Dienste des Kirchenkreise Hittfeld sollen durch die Belegung und konkrete Umsetzung des Schutzkonzeptes für Schutzbefohlene und Mitarbeitende ein sicherer Ort sein.

Diesem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers¹ in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach müssen

1. alle, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, sowie diejenigen, die Leitungsverantwortung tragen, sich individuell mit dem Thema auseinandersetzen sowie
2. alle Kirchengemeinden und Einrichtungen ein jeweils eigenes Schutzkonzept erstellen.

Eine Kultur der Achtsamkeit muss gelebt werden, damit Gemeinden, Kirchenkreise und ihre Einrichtungen zum „Schutzort“ werden.

2. Begriffsdefinitionen

2.1. Sexualisierte Gewalt

In Deutschland – wie in den meisten Ländern der Welt – fehlt ein einheitliches Verständnis davon, was sexualisierte Gewalt eigentlich ist und was unter diesen Begriff fällt. Das spiegelt sich unter anderem darin wider, dass in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden. Die Rede ist etwa von „sexualisierter Gewalt“, „sexuellem Missbrauch“, „sexueller Gewalt“ oder „sexueller Ausbeutung“.

Der häufig verwendete Begriff sexuelle Gewalt (gegenüber Kindern und Jugendlichen) bezeichnet nach gängiger Definition: Jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Die Missbraucher nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Zentral ist dabei die Erpressung zur Geheimhaltung, die das Kind zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilen soll. Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband lehnen sich an diese Definition an, sprechen jedoch von sexualisierter Gewalt.

¹ <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

2.2. Grenzverletzungen

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen und im pflegerischen Kontext auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der Mitarbeitenden charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation sowie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt. Pädosexuelle gehen nach sogenannten Grooming-Prozessen vor, dies sind gezielte Strategien mit dem Ziel des sexuellen Missbrauchs, das heißt einer strafbaren Handlung. In Grooming-Prozessen werden Grenzverletzungen dazu verwendet um zu testen, ob Kinder und Jugendliche, die Grenzverletzungen an zum Beispiel Erziehungsberechtigte oder andere Vertrauenspersonen melden, deshalb ist es so wichtig, den Unterschied zu kennen und diesen auch wahrnehmen zu können. Im Gegensatz zu sexuellem Missbrauch geschehen Grenzverletzungen aus Achtlosigkeit und können entschuldigt werden. Sexualisierte Gewalt hingegen geschieht immer mit Absicht.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege
- Mädchen und Jungen mit besonderen Kosenamen ansprechen
- die Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial via Messenger-Dienste, sozialen Internetplattformen oder E-Mails.

2.3 Sexuelle Übergriffe

Daneben spricht man von sexuellen Übergriffen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen sowie grundlegender fachlicher Mängel und/oder eine gezielte Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs /Machtmissbrauchs sind.

Sexuelle Übergriffe geschehen im Gegensatz zu Grenzverletzungen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen.

2.4 Strafrechtlich relevante Formen

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind: sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, die Förderung sexueller Handlungen an Minderjährigen, Prostitution von Kindern, das Ausstellen, die Herstellung, der Handel und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte.

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor.

Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden. Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt liegt zum Beispiel vor:

- bei Exhibitionismus und/oder Voyeurismus

- beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie beziehungsweise beim Versenden pornografischer Fotos per E-Mail oder MMS an Kinder und Jugendliche,
- bei Gesprächen, Filmen oder Bildern mit sexuellem Inhalt, die nicht altersgemäß sind,
- wenn jemand sich vor anderen ausziehen muss,
- bei ständiger verbaler oder nonverbaler Kommentierung der körperlichen Entwicklung der Geschlechtsmerkmale eines Kindes oder einer/eines Jugendlichen,
- beim Beobachten von Kindern und Jugendlichen beim Baden und/oder Duschen,
- beim Gebrauch sexualisierter Sprache, bei Belästigung von Kindern in Chaträumen im Internet (Cyber-Grooming),
- bei der Aufforderung an Kinder und Jugendliche, sexuelle Handlungen an sich vorzunehmen.

Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt liegt zum Beispiel vor:

- bei intimen Küssen und Zungenküssen,
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien.

Zusätzlich kann von schweren Formen sexualisierter Gewalt gesprochen werden.

Diese liegt zum Beispiel vor:

- beim Zwang zu sexuellen Handlungen (zum Beispiel Selbstbefriedigung),
- bei analer, oraler oder genitaler Vergewaltigung,
- beim Zwang zum Austausch sexueller Praktiken unter mehreren Personen.

Alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern oder Jugendlichen sind sexualisierte Gewalt. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter und Täterinnen notwendig ist.

Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird.

Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann. Sexualisierte Gewalt ist in den seltensten Fällen ein einmaliges Ereignis. Häufig geschehen die Gewalthandlungen über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder. Dies gilt besonders, wenn die Täter oder die Täterinnen in enger Beziehung zu den Opfern stehen und die Betroffenen über die Vorfälle schweigen.

Sexualisierte Gewalt ist eine von Tätern und Täterinnen zumeist bewusst ausgeführte Handlung. Häufig wird sie äußerst sorgfältig – in einer Vielzahl strategischer Schritte – im Vorhinein sowie begleitend zur Tat geplant.

2.5. Schutzbefohlene

Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikant:innen, Auszubildende, FSJler:innen, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen. Nach dem deutschen Strafgesetzbuch § 225 sind Schutzbefohlene definiert als Personen unter 18 Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen, die der Fürsorge oder Obhut einer anderen Person unterstehen, deren Hausstand angehören, von dem Fürsorgepflichtigen deren Gewalt überlassen worden oder im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses dieser untergeordnet ist.

3. Erstellung eines Schutzkonzeptes

Ein Kernpunkt in der Präventionsarbeit ist die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Zwingend notwendig ist eine individuelle Auseinandersetzung jeder Person, die aktiv mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeitet und/oder Leitungsverantwortung trägt. Damit die Entwicklung von sicheren Räumen, einer gestärkten Haltung gegen Gewalt, sowie Handlungssicherheit gewonnen werden kann. Entsprechend ist es notwendig, sich mit allen Konsequenzen und ernsthaft in einen Prozess zur Entwicklung eines Präventionskonzeptes zu begeben.

3.1. Schutzkonzept-Entwicklung in Kirchengemeinden

Jede Kirchengemeinde muss ein eigenes Schutzkonzept entwickeln und beschließen. Dies kann und soll auf der Grundlage des Konzeptes des Kirchenkreises geschehen.

Ein fertiges Schutzkonzept ist dem Kirchenkreisvorstand **bis zum 30.12.2024** einzureichen und danach regelmäßig zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten, spätestens zu den Visitationen. Inhaltliche Abweichungen vom Schutzkonzept des Kirchenkreises sind darzulegen.

4. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, damit in den Kirchengemeinden kein Fall sexualisierter Gewalt auftritt, beziehungsweise dafür zu sorgen, dass ein Fall, sollte er doch auftreten, nicht unbemerkt bleibt.

4.1. Definition Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung und Betrachtung der kirchengemeindlichen Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche durch sexualisierte Gewalt verletzt werden könnten. Die Analyse dient dazu, die Risiken abzuwägen und festzustellen, ob genügend Vorsorge geleistet wurde, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Auch wenn es letztendlich eine einzelne Person ist, die Grenzen, gegebenenfalls auch strafrechtlich relevante, überschreitet und sexualisierte Gewalt ausübt, spielen auch strukturelle Gegebenheiten eine Rolle, für die in einer Kirchengemeinde (auch) der Kirchenvorstand verantwortlich ist.

Die Fachwelt geht inzwischen von einer „Täter-Opfer-Institutionen-Dynamik“ aus, da sich die Ursachen meist als schwierige Gemengelage in Systemen und sogenannten „Soziokulturen“ darstellen. Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei sexualisierter Gewalt nie um ein singuläres Geschehen handelt, das sich lediglich zwischen missbrauchender Person und Opfer abspielt. Ein komplexes Beziehungsgeflecht macht es auch für Dritte nahezu unmöglich, bei solchen Vorgängen unbeteiligt zu sein. Die Entstehung von Gewalt hängt mit der Soziokultur einer Einrichtung oder Gemeinde zusammen, die Risiko- und Schutzfaktoren aufweist. Tatbegünstigende Strukturen sind solche, in denen die potenziellen Täter und Täterinnen nicht auffallen. Sowohl eher autoritär geführte Institutionen als auch Institutionen, die durch eine Kultur des Laisser-faire gekennzeichnet sind, weisen diese täterbegünstigenden Strukturen auf. Autoritär strukturierte Einrichtungen sind hierarchisch organisiert und lassen wenig oder keine Kritik zu. Haben diese Einrichtungen viel mit Macht- beziehungsweise Konkurrenzkämpfen zu tun, kann keine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen, in der offen über Grenzsituationen gesprochen wird. Die Folge ist, dass Aufdeckung verhindert wird.

In Institutionen, die durch eine Kultur des Laisser-faire gekennzeichnet sind, wird oft ohne Kontrolle, Strukturen und klare Aufgabenverteilung gehandelt. Wenn es jedoch keine klaren Zuständigkeiten und Verantwortungsverteilung gibt, ist ein Krisenmanagement nahezu unmöglich. Es herrscht wenig Transparenz in Hinsicht auf die Handlungsabläufe der Mitarbeitenden, sodass unprofessionelles und übergriffiges Agieren nicht auffällt oder unerkannt bleibt.

Neben den unterschiedlichen Führungsstilen lassen sich Institutionen auch unter dem Gesichtspunkt betrachten, ob es sich eher um ein sogenanntes geschlossenes oder ein offenes System handelt. Mit Blick auf diese Unterteilung lassen sich noch weitere Aspekte beschreiben, die sexuell übergriffiges Verhalten begünstigen können.

4.2. Risikoanalyse einer Kirchengemeinde

4.2.1. Identifizierung des Risikos

Um das Risiko für sexualisierte Gewalt zu identifizieren, müssen alle Felder der Gemeindegemeinschaft betrachtet werden. Gedanklich muss geprüft werden, in welchen Arbeitsfeldern Kinder und Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen sein könnten. Durch die Einbeziehung von Mitarbeiter:innen, die in diesem Bereich tätig sind, kann man Hinweise erhalten, die einem aus der übergeordneten Leitungsperspektive nicht sofort offensichtlich sind.

Wichtig ist dabei, eine langfristige Perspektive einzunehmen, die sich an bestimmten Situationen, und nicht an bestimmten Personen, orientiert.

4.2.2 Benennung der Umstände

Leitfragen für eine Risikoanalyse sind:

- Welche Grenzüberschreitungen sind schon einmal im Alltag passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?

- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen werden dafür gebraucht?

Aspekte, die in einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten:

- In welche Bereiche der kirchengemeindlichen Arbeit sind Kinder und Jugendliche involviert? Wo bestehen für sie besondere Gefahren?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz, oder ist dies den einzelnen Beschäftigten überlassen?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transport-situationen vorhanden beziehungsweise welche Risiken bringen diese mit sich?
- Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus? Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Gemeinde, sind diese transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

4.2.3. Thematische Bereiche

Strukturen:

- Welche Strukturen/Arbeitsfelder hat die Kirchengemeinde?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es? Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
- Sind die Strukturen allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Kindern und deren Eltern?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle einschließlich Küsterinnen und Küstern, Verwaltungskräften und technischen Personals, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent, oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?

- Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn etwas passiert ist?

Konzept:

- Haben die Gemeinden beziehungsweise die Einrichtungen, die zur Gemeinde gehören, ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?

Beispiele:

- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
- Wie ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?
- Werden Räume abgeschlossen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem Kind, einer Jugendlichen oder einem Jugendlichen allein ist?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
- Welche Art von Geheimnissen ist erlaubt, was müssen alle wissen?
- Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?
- Wird jede Art von Bekleidung toleriert?
- Wie sichtbar ist die oder der einzelne Mitarbeitende mit ihrer beziehungsweise seiner Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen?
- Schließt das Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt ein?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität, oder pendeln alle zwischen vermeintlicher Jugendsprache und medizinischen Fachausdrücken?

5. Personalverantwortung: Umgang mit Mitarbeitenden

5.1. Erweitertes Führungszeugnis

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

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes beim Kirchenamt vorzulegen. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle drei Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
2. Alle anderen Mitarbeiter:innen, deren Einstellung vor der Routineabfrage von Führungszeugnissen erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis nachreichen. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle drei Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
3. Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten. Verantwortlich für das (wiederholte) Einholen des Führungszeugnisses ist der Auftraggeber, z. B. der Kirchenvorstand oder die Einrichtungsleitung. Dieses wird vom Kirchenvorstand oder Arbeitgeber dokumentiert. Für die Evangelische Jugend in den Kirchengemeinden/im Kirchenkreis ist dies der/die Kirchenkreisjugendwart/in.
4. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf SGB VIII § 8a und im Besonderen auf SGB VIII § 72a, wird verwiesen.
5. Neben den Regelungen nach SGB VIII § 72a in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es weitere Rechtsnormen zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, wie z. B. SGB IX § 124, Abs. 2 (Eingliederungshilferecht), SGB XII § 75, Abs. 2 (Sozialhilfe) oder Asylgesetz § 44, Abs. 3.
6. Verbeamtete Mitarbeitende (Pastor: innen und Kirchenbeamte: innen im Kirchenamt) müssen vor ihrer Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis beantragen. Dieses wird dem entsprechenden Dienstherrn direkt zugestellt.

5.2. Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung

Alle neuen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen einer Kirchengemeinde oder einer Einrichtung des Kirchenkreises unterschreiben bei ihrer Einstellung bzw. zum Antritt ihres Ehrenamtes, dass sie 1. das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und 2. folgende Selbstverpflichtung mit ihrer Unterschrift bestätigen:

„Ich habe die Umgangs- und Verhaltensregeln des Schutzkonzeptes des Ev.-luth.

Kirchenkreises Hittfeld verstanden, sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§171-184f.

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.“

Die letzten beiden Versicherungen schließen rechtliche „Lücken“ zum Erweiterten Führungszeugnis. Wer das Unterschreiben der Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung verweigert, darf im Bereich des Kirchenkreises nicht mitarbeiten. Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes bereits in bestehenden Dienst-, Arbeits- oder Ehrenamtsverhältnissen tätig waren, sollen unterschreiben, dass sie das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und eine unten genannte Selbstverpflichtung eingehen.

Sollten Mitarbeiter:innen die Unterschrift verweigern, ist dies von der jeweiligen Leitung umgehend der Superintendentur mitzuteilen.

Die unterschriebenen Kenntnisnahmen und Selbstverpflichtungen der Ehrenamtlichen sind in der jeweiligen Gemeinde bzw. Einrichtung zu archivieren, die der beruflich Tätigen in der Personalabteilung bzw. der Superintendentur.

5.3. Schulungen

Bis Ende Dezember 2025 müssen alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und diejenigen, die in Gemeinden und Einrichtungen eine leitende Funktion innehaben, an einer Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt teilnehmen. Diese Grundschulung wird mehrfach im Jahr an verschiedenen Orten angeboten. Der Adressatenkreis schließt grundsätzlich alle Kirchenvorsteher:innen und Mitglieder der Kirchenkreissynode ein.

Nach Absprache zwischen Kirchenvorständen und Superintendent:in bzw. Synodenmitgliedern und Synodenvorstand kann das an diejenigen delegiert werden, die in diesen Gremien für Personal und die Arbeitsgebiete Kinder, Konfirmand:innen, Jugend, Seelsorge und Diakonie verantwortlich sind (z. B. die jeweiligen Mitglieder eines betreffenden Ausschusses).

Die Mindestdauer und die Inhalte der Fortbildung werden von der Landeskirche bestimmt und von entsprechend von der Landeskirche geschulten Multiplikator:innen durchgeführt.

Diese Inhalte sind zurzeit:

- Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt und sexualpädagogischen Fragen
- Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation
- die Kenntnis dieser Grundsätze und der dort geregelten Rechte und Pflichten
- Bei Leitungspersonen: Risiko-/Ressourcenanalyse als Grundlage zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes
- Kenntnis von Melde-/Beschwerdewegen, Täter:innenstrategien, Interventionsplan, Nachsorge- und Unterstützungsmöglichkeiten

Die Ausbildung der Jugendleitungscard (JuLeiCa) wird dem entsprechend angepasst bzw. erweitert.

Für die Teilnahme an den Schulungen werden Bescheinigungen ausgestellt. Die Kontrolle, ob die jeweiligen beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden an der Schulung teilgenommen haben, liegt bei der/dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. beim Vorsitz des Kirchenvorstandes. Die Teilnahme ist zu dokumentieren.

5.4. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Eine Institution wird durch die in ihr oder für sie arbeitenden Personen geprägt. Besonders in sozialen und kirchlichen Institutionen mit dem herausragenden Aspekt der Beziehungsgestaltung ist die Auswahl von geeignetem Personal eine Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestaltet werden muss. Das fängt schon bei einer genauen Sichtung der Bewerbungsunterlagen an: Gibt es in Arbeitszeugnissen Hinweise auf Straftaten? Wurden auffällige Formulierungen gewählt, die Zweifel im Hinblick auf die Einhaltung professioneller Standards im persönlichen Umgang mit Schutzbefohlenen aufkommen lassen? Gibt es plötzliche Kündigungen bzw. häufige Wechsel des Arbeitsplatzes?

In jedem Personalverfahren ist auf das Schutzkonzept des Kirchenkreises bzw. der jeweiligen Gemeinde oder Einrichtung als verbindlich geltend hinzuweisen. Die im Schutzkonzept vorgesehenen Regeln und Bestimmungen sind umzusetzen. Bei Hospitationen und in der Probezeit sollte genau beobachtet werden, wie sich eine Person im beruflichen Alltag verhält. Hinweisen auf Fehlverhalten muss nachgegangen werden.

6. Umgangs- und Verhaltensregeln

Der Kirchenkreis Hittfeld stellt folgende verpflichtende Grundregeln im Umgang miteinander. Diese Grundregeln sind an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 anlehnt. Sie gelten 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 Mitarbeiter:innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. Schutz vor Gewalt

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf täter:innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird laut Interventions- bzw. Krisen-plan gemeldet.

3. Position beziehen

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

4. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

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

5. Qualifizierte Mitarbeiter:innen

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

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

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

6. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in den Strukturen der Landeskirche Hannovers haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

7. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

8. 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 oder von ihnen benannte Vertreter*innen an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

9. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen. Beispiele für Verhaltensregeln sind:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen, rassistischen und/oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind grundsätzlich verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen des sozialen Netzwerk-Betreibers zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.

- Die Nutzung von sozialen Netzwerken ist nur im Rahmen der Betreuungsaufgaben zulässig.
- Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (z. B. beim Umziehen oder Duschen) sowie in herabwürdigenden Situationen beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

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.

8. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen

Bei einem Verdacht oder bei konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung oder auf sexualisierte Gewalt durch eine/n ehren- oder berufliche/n Mitarbeitenden muss der Krisen- und Interventionsplan befolgt werden

8.1. Meldung im Fall eines Übergriffes/Verdachts

Betroffene können sich im Fall einer offiziellen Beschwerde jederzeit an eine kirchliche Beschwerdestelle wenden:

- an die jeweilige Leitungsperson (Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung)
- für den Bereich der Ev. Jugend an den/die Kirchenkreisjugendwart/in
- an den/die Superintendenten/in der Superintendentur, Kirchstraße 23 21218 Seevetal, 04105 2420, suptur@kirchenkreis-hittfeld.de
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
- HELP – Telefon 800-5040112. Kostenlos und anonym.

Betroffene sind möglichst niedrigschwellig über die Internetseiten der Kirchengemeinden und Einrichtungen sowie des Kirchenkreises, über Aushänge, Flyer und natürlich auch auf Nachfrage auf diese Möglichkeiten hinzuweisen – und genauso auf die vielfältigen kirchlichen und nichtkirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote (siehe Anlagen). Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

8.2. Kindeswohlgefährdung

§ 8a SGB VIII und entsprechende Rahmenvereinbarungen zwischen Land, Kommunen und kirchlichen Trägern regeln den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung in Form von Kindesvernachlässigung, Erziehungsgewalt, Misshandlungen und sexualisierter Gewalt. Das Gesetz und die Rahmenvereinbarungen sind im kirchlichen Raum strikt einzuhalten. Die hier im Schutzkonzept vorgelegten Regelungen und Maßnahmen entsprechen ihnen.

8.3. Gewalt gegenüber Mitarbeitenden

1. Situation erkennen und einschätzen
2. Deeskalation
3. Kolleg:innen oder andere Personen zur Hilfe holen
4. Information unverzüglich an die Leitung/nächste/ Vorgesetzte/n
5. ggf. Hausverbot erteilen, Polizei einschalten
6. Dokumentation erstellen (Was, wann, wer, wie, Bezeugende?)
7. Einleitung von Maßnahmen zum weiteren Schutz und zur Aufklärung durch Vorgesetzte/n
8. Je nach Schwere und Art des Vorfalls: Information an den/die Superintendent:in.
9. Einleitung von Maßnahmen zur Nachsorge für Betroffene und ggf. Team durch die/den Vorgesetzte/n.
10. Nach dem Fall: Controlling des Schutzkonzeptes, ggf. Ergänzung oder Änderung.

Immer zu beachten: Selbst- und Fremdschutz!

8.4. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst. Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich des Kirchenkreises (Superintendentur) und ggf. der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

9. Präventionsangebote

- Die Erarbeitung und Einhaltung der Schutzkonzepte in allen Kirchengemeinden und Einrichtungen an sich.
- Die verpflichtende Grundschulung
- Die Selbstverpflichtungserklärung
- Angebote in den pädagogischen Einrichtungen.
- In unserer täglichen Arbeit werden wir Partizipationsprozesse etablieren und so Machtverhältnisse nivellieren. Dazu gehören z. B. in der Arbeit des Kirchenkreises mit Kindern und Jugendlichen die Mitbestimmung der Teilnehmenden in der Programmgestaltung und die Delegation von Vertreter:innen in Entscheidungsgremien.

10. Hilfe und Nachsorge

10.1. Hilfe für Betroffene

Betroffenen sexualisierter Gewalt wird Beratung, Begleitung und Seelsorge in kirchlichen Einrichtungen angeboten. Auf Wunsch wird eine Beratung in einer nichtkirchlichen Einrichtung vermittelt.

Auf landeskirchlicher Ebene informiert und berät die Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt. In der Anlage sind regionale und bundesweite Beratungsstellen aufgeführt, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können. Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie:

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 800-5040112. Kostenlos und anonym.

Landeskirchliche Regelungen:

„Die Landeskirche bietet Betroffenen sexualisierter Gewalt in einer kirchlichen Körperschaft der Landeskirche ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine finanzielle Unterstützung an, die noch andauernde Folgewirkungen der sexualisierten Gewalt mildern soll. Im Rahmen dieser Unterstützung kommt insbesondere die Erstattung folgender Kosten in Betracht, wenn eine Finanzierung durch eine andere Stelle, insbesondere durch eine gesetzliche oder private Krankenversicherung oder eine andere Versicherung nicht möglich ist:

- Kosten einer unabhängigen rechtlichen Beratung,
- Kosten der Rechtsverfolgung gegenüber den Verantwortlichen,
- Erstattung der Kosten einer Mediation,
- Erstattung der Kosten einer Therapie, wenn ein/e anerkannte/r Therapeut/in die Notwendigkeit einer Therapie bestätigt,
- Kosten der Beratung in einer kirchlichen Beratungsstelle oder einer anderen Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt
- Kosten der Fahrten zu einer Beratungsstelle oder zu Therapiestunden.

Leistungen, die die Landeskirche auf Grund von Vorgaben der Geschäftsstelle des Fonds Sexueller Missbrauch aus dem Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewährt hat, sind auf die finanzielle Unterstützung zur Milderung noch andauernder Folgewirkungen sexualisierter Gewalt anzurechnen.

Unabhängig von der finanziellen Unterstützung zur Milderung noch andauernder Folgewirkungen sexualisierter Gewalt bietet die Landeskirche Personen, die sexualisierte Gewalt in einer kirchlichen Körperschaft der Landeskirche oder in einer der Landeskirche zugeordneten Mitgliedseinrichtung des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. erlitten haben, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine Leistung in Anerkennung des erlittenen Leids an. Die Höhe der Leistung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art, der Dauer und den Folgewirkungen der erlittenen sexualisierten Gewalt.

Anträge auf Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids sind an die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt zu richten. Über die Gewährung der Leistung und deren Höhe entscheidet die Unabhängige Kommission der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und Bremen zur Prüfung von Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids an Betroffene sexualisierter Gewalt. Das Landeskirchenamt ist verpflichtet, Entscheidungen der Unabhängigen Kommission umzusetzen, der antragstellenden Person bekanntzugeben und die Leistung in Anerkennung erlittenen Leids auszuführen.

10.2. Nachsorge für Mitarbeitende

Ziel und Zweck

Das Ziel des Nachsorgeprozesses ist die weitmöglichste Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beteiligten sowie der Arbeitsatmosphäre. Der Prozess wird von der jeweiligen Leitungsperson initiiert.

Maßnahmen

Alle im Nachsorgeprozess integrierten Maßnahmen werden auf den jeweiligen Bedarfsfall abgestimmt und auf Wirkung überprüft. Dazu gehört ggf. die Überprüfung der Arbeitsstrukturen. Art, Form, Umfang und Dauer variieren von Fall zu Fall und werden zwischen den Beteiligten und Entscheidungsträgern transparent gemacht.

Beteiligung und Begleitung

Der Nachsorgeprozess muss in enger Zusammenarbeit und in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person geschehen. Deren Wünsche sollten weit möglichst berücksichtigt werden. Eine qualifizierte externe Begleitung wie z. B. Supervision sollte nach Möglichkeit frühzeitig in den Prozess integriert werden.

Ggf. sind weitere Mitarbeitende, z. B. direkte Arbeitskolleg:innen einzubeziehen.

Dokumentation

Die Dokumentation des gesamten Prozesses, inklusive gemeinsamer Absprachen und der Vorgehensweise, ist unerlässlich. Hierbei ist der Datenschutz zu beachten.

Zu Unrecht beschuldigte Personen sollen vollständig rehabilitiert werden!

Es soll dafür gesorgt werden, dass jeglicher Verdacht ausgeräumt bzw. klargestellt wird.

Kosten

Der Anstellungsträger trägt die Kosten für mögliche Nachsorgemaßnahmen wie z.B. Team- oder Einzelsupervision.

Es wird im Einzelfall geprüft, ob der Arbeitgeber anfallende Kosten, z. B. für juristischen Beistand und Gericht, für unrechtmäßig beschuldigte Mitarbeitende übernehmen kann.

Evaluation

Der jeweilige Nachsorgeprozess wird mit allen Akteuren dahingehend geprüft, ob das Schutzkonzept gegriffen hat, was gut gelaufen ist und was verbessert werden muss.

10.3. Hilfe für Beschuldigte

Den Beschuldigten wird auf Anfrage Seelsorge und Begleitung angeboten.

11. Aufarbeitung

Vergangene Fälle sexualisierter Gewalt werden nach Prüfung und Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes aufgearbeitet. Dabei sind die Fachstelle im Landeskirchenamt, nach Möglichkeit Betroffene und je nach Fall externe Fachstellen und wissenschaftliche Expert:innen einzubeziehen. In Folge der Aufarbeitung werden, falls von Betroffenen gewünscht, therapeutische und seelsorgliche Angebote vermittelt und finanziert. Eine Anerkennung erlittenen Leids kann über die Landeskirche und deren Richtlinien erfolgen.

Mit den Ergebnissen einer wissenschaftlichen Untersuchung wird weitergearbeitet, so können bzw. müssen z. B. Strukturen verändert werden.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeit soll über die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Fällen von Gewalt informiert werden.

- In der Arbeit mit Kindern, Konfirmand:innen und Jugendlichen sind die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten über das Schutzkonzept in Kenntnis zu setzen.
- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf der Internetseite des Kirchenkreises und Verlinkung darauf von den Seiten der Kirchengemeinden und Einrichtungen
- Im Interventionsfall muss genau bedacht werden, wer wann wie informiert werden kann und muss. Dies ist teilweise im Interventionsplan geregelt. Jeder Fall ist vor einer Veröffentlichung mit der Öffentlichkeitsbeauftragten des Kirchenkreises und dem/der Superintendent:in bzw. seiner oder ihrer Stellvertretung abzusprechen. Die Pressestelle und die Fachstelle des Landeskirchenamtes sind einzubeziehen. Vor einer Veröffentlichung ist besonders die Perspektive der Betroffenen zu beachten.
- Ergebnisse einer Aufarbeitungsstudie sind in Zusammenarbeit mit den Erstellenden und der Pressestelle der Landeskirche zu veröffentlichen.

13. Weiterarbeit / Controlling

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Erfahrungen und neue Erkenntnisse sind laufend einzuarbeiten. Nach Abschluss eines Falles, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüft der Kirchenkreisvorstand den Verfahrensablauf. Dabei ist insbesondere zu prüfen, weshalb das Präventionskonzept versagt hat und wie es verbessert werden kann. Zeitplan für die ersten Jahre nach Beschluss des Konzeptes des Kirchenkreises: 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 2029 erfolgt ein Bericht in der Kirchenkreissynode zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Spätestens zu jeder Kirchenkreisvisitation soll das Schutzkonzept überprüft werden. Initiator ist der Kirchenkreisvorstand. Auch die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden und Einrichtungen sollen spätestens nach 3 Jahren und bei jeder Visitation (bei den Einrichtungen ist das die Kirchenkreisvisitation) überprüft werden. Initiator ist der jeweilige Kirchenvorstandsvorsitz bzw. die Einrichtungsleitung. Gibt es Betroffene, sollten diese nach Möglichkeit an der Weiterentwicklung der jeweiligen Konzepte beteiligt werden.

14. Beschluss der Kirchenkreissynode

Die Kirchenkreissynode nimmt das Schutzkonzept zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt in seiner Sitzung am 15.02.2024 zur Kenntnis und beschließt es in einer späteren Sitzung im Jahr 2024

Die Evangelische Jugend hat dem Schutzkonzept am 9.12.2023 zugestimmt.

Im Kirchenkreisvorstand ist eine zustimmende Beratung erfolgt.

Das Schutzkonzept beinhaltet strukturelle, präventive und pädagogische Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt in allen im Ev.-luth. Kirchenkreis Hittfeld vertretenen Kirchengemeinden und angegliederten Einrichtungen und Organisationen sowie der Evangelischen Jugend.

Mit dem Schutzkonzept zur Verhinderung von Gewalt verpflichtet sich der Ev.-luth. Kirchenkreis Hittfeld zu dezentral und zentral durchgeführten Schulungen, zur Einweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die hiermit vorliegende Gesamthematik und zur Erstellung von Risikoanalysen in jeder Gemeinde und Einrichtung.

Die einzelnen Gemeinden und Einrichtungen sind dafür verantwortlich, die jeweilige Risiko-analyse ihrem Schutzkonzept hinzuzufügen.

Dies gilt ebenso für die Verpflichtung zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und zur Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes sowie zur Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex durch alle unmittelbar mit Schutzbefohlenen in beruflichem Kontakt stehenden Einzelpersonen.

Bis zum 30.12.2024 sollen alle Kirchengemeinden und die Einrichtungen des Ev.-luth. Kirchenkreises Hittfeld ein eigenes Schutzkonzept beschließen und an die Superintendentur gemeldet haben. Der Kirchenkreissynode ist zu berichten.

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 2029 erfolgt ein Bericht in der Kirchenkreissynode zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Die Kirchenvorstände verpflichten sich, zu Beginn jeder neuen Legislaturperiode 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. Zur Umsetzung des Schutzkonzeptes, insbesondere zur Finanzierung der Stellenanteile für die Fortbildungen und die Begleitung zur Weiterentwicklung der Konzepte sowie zur Nachsorge, werden Mittel im Haushalt des Kirchenkreises vorgesehen.

Die Kirchenkreissynode beschließt das Schutzkonzept für den Kirchenkreis Hittfeld zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Anlage 1: Mitarbeitenden Selbstverpflichtung

Entsprechend den Grundsätzen des Ev.-luth. Kirchenkreises Hittfeld und seinem Synoden- Beschluss vom 15.02.2024 nehme ich das Schutzkonzept (Schutz vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt) des Kirchenkreises und meiner Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) und insbesondere die Umgangs- und Verhaltensregeln des Kirchenkreises zur Kenntnis.

Ich habe diese Regeln verstanden, sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§171-184f. 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.

Kirchengemeinde / Einrichtung:

Arbeitsbereich:

Name:

Adresse:

Ort, Datum

Unterschrift des/der ehrenamtlichen/beruflichen Mitarbeiter*in

Anlage 2. Gesetzliche Regelungen

Strafgesetzbuch

§171 Verletzung der Fürsorge und Erziehungspflicht

§174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (insbesondere von behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen / unter Ausnutzung einer Amtsstellung / unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses)

§176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§180a Ausbeutung von Prostituierten

§181a Zuhälterei

§182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§183 Exhibitionistische Handlungen

§183a Erregung öffentlichen Ärgernisses

§184(a-l) Verbreitung, Erwerb und Besitz pornografischer Inhalte / Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen, Ausübung der verbotenen Prostitution, Jugendgefährdende Prostitution, Sexuelle Belästigung, Straftaten aus Gruppen, Verletzung des Intimbereiches durch Bildaufnahmen, Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild.

§201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

§225 Misshandlung von Schutzbefohlenen

§232-233a Menschenhandel / Zwangsprostitution / Zwangsarbeit / Ausbeutung der Arbeitskraft / Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung

234 Menschenraub

235 Entziehung Minderjähriger

236 Kinderhandel

§72a SGB VIII bezieht sich auf Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236

Anlage 3: Muster Risiko- und Ressourcenanalyse

Ergebnisse und Dokumentation der Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse hat im Zeitraum _____
stattgefunden.

Sie wurde für den Kirchenkreis/ die Kirchengemeinde/ Einrichtung

durchgeführt. An der Risiko- und Ressourcenanalyse waren beteiligt:

Die Zielgruppe(n) unserer Angebote wurden wie folgt beteiligt:

Zielgruppe	Art der Beteiligung

Unser/e Kirchenkreis/ Kirchengemeinde/ Einrichtung hält viele Angebote für eine große Zielgruppe bereit. Zum Zeitpunkt der Risiko-/Ressourcenanalyse gab es:

- ☐
- ☐
- ☐

Bei der Entwicklung von Schutzmaßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind die verschiedenen Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Es folgt die Beschreibung der jeweiligen Zielgruppe und die (spezifischen) Risiken und Ressourcen. In der Beschreibung werden z. B. Alter/Abhängigkeiten, Bedürfnisse, etc. berücksichtigt.

Welche (betriebserlaubnispflichtige) Einrichtung für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene gibt es in ihrem Kirchenkreis/ Kirchengemeinde?

- ☐
- ☐
- ☐

Name	Funktion/Amt	Arbeitsbereich

Diese Einrichtungen haben ein eigenes Konzept erstellt/ erstellen ein eigenes institutionelles Schutzkonzept. Dieses ist eigenständiger Bestandteil des Konzepts unserer Kirchengemeinde und liegt seit _____

vor/ wird vorgelegt. Diese Schutzkonzepte weisen keine inhaltlichen Widersprüche zum Schutzkonzept des Kirchenkreises/ der Kirchengemeinde auf:

Einrichtung	Inhaltlich geprüft

Bei der Begehung der Räume und Außenanlagen sind folgende Orte aufgefallen, bzw. wurden berichtet, an denen sich Menschen „unwohl“ fühlen bzw. ein erhöhtes Risiko für sexualisierte Gewalt besteht.

Ort	ggf. Grund	ggf. Idee zur Risikominimierung

Kirchliche Arbeit kann strukturell bedingt ein Risiko-Ort für Menschen in Abhängigkeiten sein. Wir sind uns bewusst, dass:

- 1 ..
- 2 ..
- 3 ...

Weitere Risiken, die uns bewusstgeworden sind:

4 ..

5 ..

6 ..

Zum Zeitpunkt der Risiko-/Ressourcenanalyse gab es im Kirchenkreis/in der Kirchengemeinde folgende

Ressourcen (schützende Maßnahmen und Regeln) in unserem bestehenden Schutzkonzept bzw. identifiziert:

Präventionsmaßnahme (Baustein)	Ort der Dokumentation: Ablageort/Seite	Beschlossen am	Beschlossen von

Anlage 4: Empfehlungen Vorstand Evangelische Jugend

Risikobereich/Situation	Maßnahme
Alle Situationen mit einem Machtgefälle	• Sprachfähigkeit fördern • Liste mit Hilfsangeboten bereitstellen
Alle Zweier-Situationen	Möglichst vermeiden. In der Seelsorge für Fluchtmöglichkeit des Klienten sorgen
Unwissenheit über das Thema	Schulung der Teams/feste Verabredungen
Alkohol auf Freizeiten in Teams, bei Veranstaltungen	Klare Absprachen und Verabredungen schon vor der Fahrt/Aktion/Veranstaltung treffen
Körperliches Wohlbefinden des Teams: Gestaltung der Team-Abende auf Freizeiten, Seminaren.	Hauptamtliche und Ehrenamtliche sind immer in der Vorbildfunktion 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.
Team-Zusammenstellung	Jede/r haupt - u. ehrenamtlich Tätige ab 18 Jahren muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es in den angegebenen Zeiträumen aktualisieren

Team:	Jede/r haupt - u. ehrenamtlich Tätige muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es in den angegebenen Zeiträumen aktualisieren
Führungszeugnis	
Team-Vertrag	Jedes Team unterschreibt zu Beginn einer Maßnahme die Teamvereinbarung (Landesjugendkammer 2009)
Juleica	Jede Teamer:in verfügt mindestens über die Teilnahme an einer „Durchstarter-Schulung“. Bei eigener Gruppenleitung muss eine gültige Jugendleiter:innen-Card vorliegen.
Schulungen	Alle Ehrenamtlichen müssen regelmäßig für die Bereiche, in denen die tätig sind, geschult werden. Vor Freizeiten- auch vor KU-Fahrten- muss eine Kindeswohl-Schulung durchgeführt werden.

Risikobereich/Situation	Maßnahme
Gemeindehaus-Räume: • Räume/Gruppen ohne Zugang • Räume unübersichtlich • bei Übernachtungen in Gemeinderäumen oder Kirchen • Bei Theater oder Krippenspiel	Rückzugsorte in Gruppen sind wichtig und müssen gewährt werden, allerdings müssen sie trotzdem jederzeit und barrierefrei zugänglich sein. Räume bewusst auf ihre Eignung überprüfen; ggf. baulich ändern. Geschützte Bereiche zum Umziehen schaffen Keinen Aufenthalt und Fotos durch Eltern in der Garderobe/in den Umkleiden dulden.

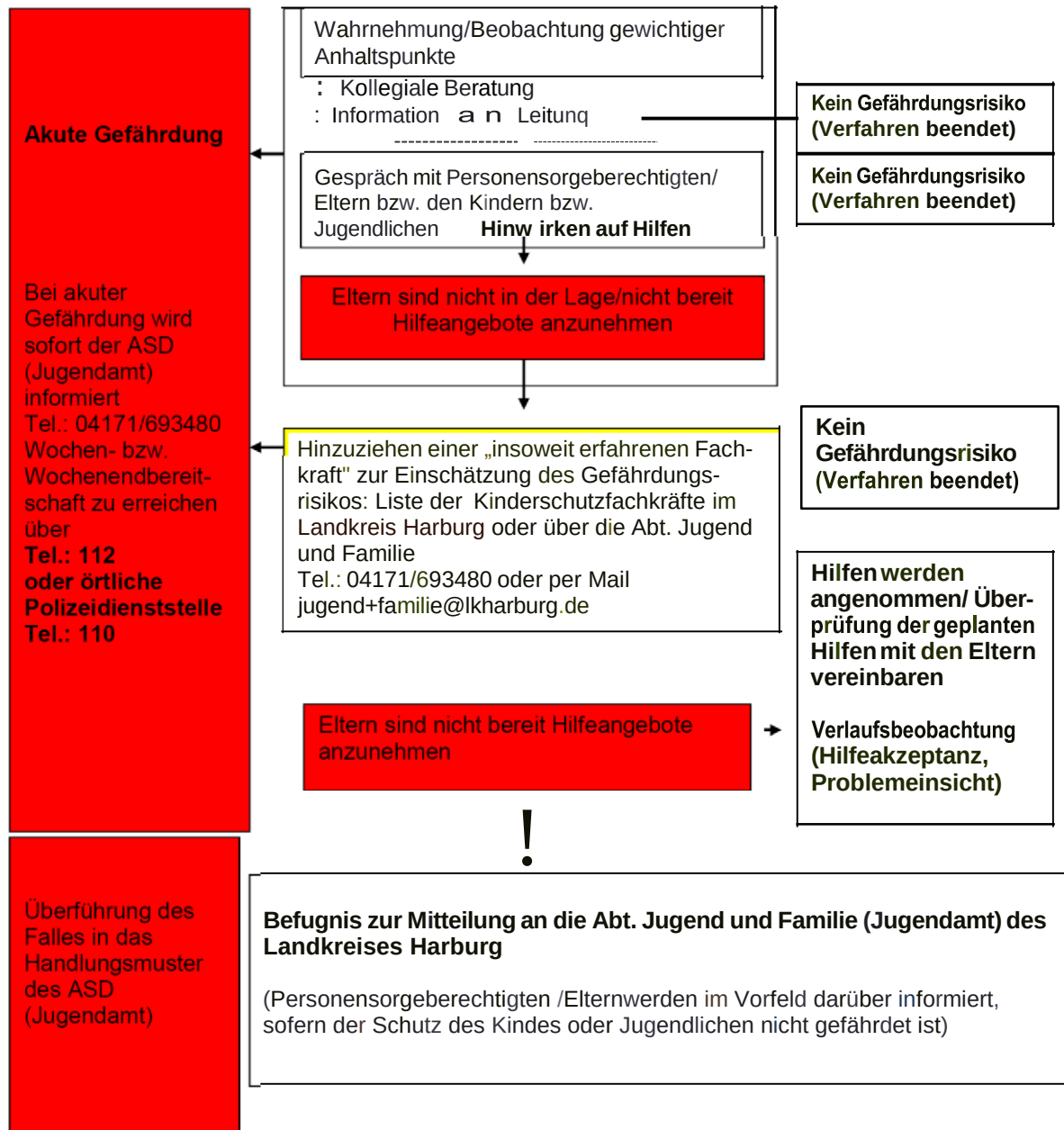
Räume/Zelte auf Freizeiten, Übernachtungen, Ausflügen	Geschlechtsbezogene Zimmer/ Zeltaufteilung - das gilt auch für das Team. Privaträume und Privatsphäre achten – kein Raum darf ungefragt betreten werden, es bedarf einer Rückversicherung (Ausnahme: akute Gefährdungssituationen). Das gilt auch für Bereiche der Teamenden.
Digitale Welten	Fotos, Videos, alle Messenger-Dienste, Social-Media Plattformen (Tik Tok, Instagram, Snapchat etc.) Klare Absprachen und ggf. Verbote der Verbreitung aussprechen. Schulung und Aufklärung Onlinekampagnen, Erklärvideos gestalten.
Großveranstaltungen	Müssen gut geplant und Risiken anhand dieser Grundlage überprüft werden
Nähe-Distanz-Situationen	
Team	Über Risiken und Nähe Situationen aufklären, (Umgangs-Regeln/Konzepte aufstellen, z.B. welche Spiele können mit wieviel Nähe gespielt werden)
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.

Anlage 5: Verfahrensablauf

Netzwerkkoordination „Frühe Hilfen/Kinderschutz“

Verfahrensablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Handlungsschritte bei Wahrnehmung und Beobachtung einer möglichen Kindeswohlgefährdung nach § 5a/Sb SGB VIII/ § 4 KKG Berufsheimnisträger (Berufsgruppen: Ärzt*innen, Hebammen, Lehrkräften, Sozialarbeiter*innen, Therapeut*innen, Psycholog*innen u.w.)



Wichtig: lückenlose Dokumentation sämtlicher Verfahrensschritte und Aufbewahrung.

Anlage 6.: Interventionsplan

Vorwurf: Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende üben Gewalt gegen eine oder mehrere Personen in unserem Bereich aus

1. Akutsituation

- 1.1 Erstklärung der Situation /Was ist passiert? /Schutz aller Beteiligten
- 1.2 Meldung an nächste/n Vorgesetzte*n (diese/r entscheidet, ob weitere Schritte erforderlich sind, zum Beispiel Freistellung des/der Mitarbeiter*in, Informationen an nächste/n Vorgesetzte*n)
- 1.3 Dokumentation
- 1.4 Einleitung erforderlicher Aufklärungsmaßnahmen durch verantwortliche Person

Wenn der Verdacht entkräftet wird:

- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden

Wenn sich der Verdacht erhärtet: Information an den/die Superintendent*in:

- ggf. Anzeige erstatten
- Dienstrechtliche Schritte werden erwogen (Kündigung etc.)
- Gespräche mit der/dem/den Betroffenen, ggf. den Erziehungsberechtigten
- Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsregelungen
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen

2. Vorwurf wird geäußert/steht im Raum (intern)

- 2.1 Erstklärung der Situation /Was ist passiert? (unmittelbare*r Vorgesetzte*r)
- 2.2 Dokumentation (standardisierte Vorlage)
- 2.3 Ggf. Meldung an nächste*n Vorgesetzte*n (diese*r entscheidet, ob weitere Schritte erforderlich sind, z.B. Freistellung des/der Mitarbeiter*in, Informationen an nächste*n Vorgesetzte*n)
- 2.4 Einleitung erforderlicher Aufklärungsmaßnahmen durch verantwortliche Person

Wenn der Verdacht entkräftet wird:

- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden

Wenn sich der Verdacht erhärtet: Information an den/die Superintendenten*in

- ggf. Anzeige erstatten
- Dienstrechtliche Schritte werden erwogen (Kündigung etc.)
- Gespräche mit dem Opfer/ den Erziehungsberechtigten
- Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsregelungen
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen

3. Vorwurf wird geäußert/steht im Raum (extern)

- 3.1 Anhörung aller Beteiligten durch die/den Vorgesetzte*n
- 3.2 Dokumentation (standardisierte Vorlage)
- 3.3 Einbeziehung des nächsten Vorgesetzten
- 3.4 Gemeinsame Einschätzung der Situation

Wenn der Verdacht entkräftet wird:

- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden

Wenn sich der Verdacht erhärtet: Information an den/die Superintendent*in

- ggf. Anzeige erstatten
- Dienstrechtliche Schritte werden erwogen {Kündigung etc.)
- Gespräche mit dem Opfer/ den Erziehungsberechtigten
- Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsregelungen
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen

Weitere Schritte ggf. nach „Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen, Umgang mit Fällen sexuellen Missbrauchs“, Vorschrift der Landeskirche.

Anlage 7: Protokollvorlage für den Krisen-/Interventionsfall

Dokumentation im Datum: Ort: Einrichtung: Protokollant:in: Gesprächsteilnehmer:innen (+ Funktion):
Dokumentation des Vorfalls: Ort und Einrichtung: Datum und Uhrzeit: Wer meldet die Anwendung von Gewalt: Was ist geschehen? Welche Personen (in welcher Funktion) waren beteiligt? Welche Zeugen wurden benannt (Name und Kontaktdaten): Wer wird als Betroffene/Betroffener benannt?

Wer wird als Täter:in benannt?
Folgen und Konsequenzen: Wer ist über den Vorfall informiert worden? Wann? Per Telefon/Per Email ...? Welche Konsequenzen sind gezogen worden? Durch wen wurden die Konsequenzen veranlasst? An welchem Datum?
Bemerkungen:
Datum: Unterschrift:

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:

- Sozialer Dienst/Abteilung Jugend und Familie | www.landkreis-harburg.de | 04171-693480
- Erziehungsberatungsstelle Buchholz | erziehungsberatung@lkharburg.de | 04181-969393
- Deutscher Kinderschutzbund, Beratungsstelle und Koordinationsstelle | www.kinderschutzbund-harburg-land.de | 04181-38 06 36

Bundesweit:

- Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ | www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de | Tel. 08000 116 016 | nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch | 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.
- Die Kinderschutz-Zentren e.V. | www.kinderschutz-zentren.org
- „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
- Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt www.zartbitter.de | Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal

Anlage 9: Ehrenamtlichen Selbstverpflichtung

Diese Selbstverpflichtung dient dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt. Sie gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis Hittfeld

Umgang miteinander

- a.** Ich begegne allen – insbesondere den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen, den Erwachsenen sowie den Mitarbeitenden – mit Respekt.
- b.** Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.
- c.** Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden.
- d.** Ich spreche sie in unserem Mitarbeitenden-Team oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.

Rollen und Macht

- e.** Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin.
- f.** Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- g.** Mir ist bewusst, dass ich durch meine Rolle immer auch Macht zugeschrieben bekomme. Diese übe ich verantwortlich und respektvoll aus. Insbesondere indem ich Partizipation und Beteiligung als wesentliches Ziel meiner Arbeit ermögliche.

Förderung und Begleitung

- a.** Ich unterstütze Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung, fördere ihr Selbstbewusstsein und mache sie stark für persönliche Entscheidungen.
- b.** Heranwachsende und Erwachsene begleite ich mit dem Ziel, ihre Autonomie und Selbstwirksamkeit zu stärken.
- c.** Die Begleitung Einzelner erfolgt in reflektierten und für die anderen Mitarbeitenden transparenten professionellen Settings.
- d.** Ich ermutige alle, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.

Sprache und Schutz

- a.** Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache.
- b.** Ich schütze Kinder und Jugendliche, Frauen und Männer in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
- c.** Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen.

Gesetze und Notfallpläne

- a.** Ich kenne und beachte die (kirchen-)gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.
- b.** Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Menschen, für die ich im Rahmen meines kirchlichen Auftrages Verantwortung trage, eine unangemessene bis hin zu einer strafbaren Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.
- c.** Wenn ich einen Hinweis/ begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend des Handlungsplans.
- d.** Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der sich anvertrauenden bzw. betroffenen Personen an erster Stelle.

Ort/Datum

Unterschrift

Anlage 10: Anleitung Risikoanalyse

1. Bilden Sie eine Projektgruppe mit Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zur Bearbeitung der Analyse.
2. Setzen Sie sich einen festen Zeitrahmen (Timeline). So kann ein guter Start für ein Schutzkonzept gelingen.
3. Gehen Sie die Leitfragen erst einmal ganz in Ruhe durch.
4. Ergänzen oder streichen Sie die notwendigen Punkte.
5. Nummerieren Sie ihren Fragenkatalog – das hilft in der Besprechung und bei der Überarbeitung der Risikosituation.
6. Diskutieren Sie die Fragen: So lassen sich unklare Situationen aus der Gruppe heraus erklären. Nur so kann alles von allen Teilnehmenden erfasst werden.
7. Notieren Sie die „Risikosituationen“, besprechen Sie Lösungswege und halten Sie fest, wer sich wann um was kümmert. Verabreden Sie einen Termin zur Überprüfung!
8. Das Ergebnis der Risikoanalyse sollte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen und anschließend schriftlich festgehalten werden.
9. Die Risikoanalyse sollte in regelmäßigen Abständen, alle 1- 3 Jahre, immer wieder überprüft werden. Nur so kann festgestellt werden, ob es wirklich zu Veränderungen gekommen ist, ob alte Fehler wieder aufgetreten sind oder ob sich neue Risiken ergeben haben. Wir arbeiten immer wieder unter neuen Bedingungen (Umbauten, Umzüge, neue Mitarbeitende auf den unterschiedlichsten Ebenen, neue gesetzliche Bestimmungen u.Ä.) und erleben kontinuierlich Veränderungen in unserer pädagogischen Arbeit.

Anlage 11: Anleitung Risikoanalyse II.

Kirchengemeinde

Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir?

Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

	JA	NEIN
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		

Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus

Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

Personalverantwortung/Strukturen

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Präventionskonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.Ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

Konzept

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

Zugänglichkeit der Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

Anlage 12: Bescheinigung Antrag Führungszeugnis

Briefkopf/ Name und Anschrift der Gemeinde/des Kirchenkreises/der Einrichtung/des Verbandes

Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem.

§ 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend §72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat. Jugendlichen.

Frau / Herr _____

Geboren am: _____

In: _____

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des/der

vorzulegen.

(Name des Trägers)

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort / Datum

Unterschrift/Stempel der Gemeinde/des Kirchenkreises/Einrichtung/Verbandes

Anlage 13: Beschwerdeverfahren

Beschwerden sind nicht gleich zu setzen mit der Möglichkeit einen anderen Menschen zu denunzieren und in der Öffentlichkeit schlecht zu machen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Ist- Zustandes.

Alle Beschwerden müssen ernst- und angenommen werden.

Es bedarf einer Person, die sich dafür verantwortlich zeichnet. Das Angebot muss für alle Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte und Mitarbeitende klar und handhabbar sein.

Kinder und Jugendliche suchen sich Personen, denen sie etwas anvertrauen können, selber aus. Das sind meist nicht die Personen, die dafür bestimmt worden sind. Wenn alle Mitarbeitenden mit dem Beschwerdesystem und – verfahren vertraut sind und wissen, wer für was zuständig ist, können sie die Kinder und Jugendlichen angemessen unterstützen.

Festzuhalten gilt:

-Wer nimmt bei uns Beschwerden entgegen?

-Wie sind die Zugangswege (Telefon, Mail, Formular, Post)?

-Wie werden die Beschwerden festgehalten?

-Wie bearbeiten wir Beschwerden?

-Wie machen wir die Veränderung/Umsetzung deutlich?

Anlage 14: Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende, mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an Frau / Herr _____ weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

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

Datum

Ort

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

Name

Anschrift

E-Mail

Telefon

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 der Stelle für Vertrauenspersonen
☐	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in

Anlage 15: Beschwerde-Dokumentation

Vom _____

Institution _____

Name des/r annehmenden Mitarbeitenden

Name des/der Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

=====

Weitergeleitet am /an

Weiteres Vorgehen/Weiterleitung am/an

Unterschrift

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am:

Inhalt

=====

Wiedervorlage am:

Verantwortlich

Anlage 16 Vorgehen im Krisenfall

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es ganz wichtig, nicht alleine zu handeln. Im Idealfall sind die Personen mit Leitungsverantwortung für ein Interventionsteam schon benannt. Dazu könnte in einem Vermutungsfall in der Gemeinde gegen einen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeitenden gehören:

- Vorsitzende des Kirchenvorstandes
- Superintendent/in
- Rechtsbeistand
- Leitungsverantwortliche der Institution (Leitung der Kindertageseinrichtung, Jugendarbeitsleitung)

Das Interventionsteam muss klären, um welche Art von Vermutung es sich handelt, ob es weiterer Handlungsschritte bedarf, und ob evtl. personelle Konsequenzen erfolgen müssen. Anhand der folgenden Fragen kann ein Ablaufschema, spezifisch für den Kirchenkreis, die Gemeinde und ihre Einrichtungen erstellt werden.

- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
- Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
- Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für das betroffene Kind?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
- Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z.B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

Es ist auch festzuhalten, wer in dem Interventionsteam welche Rolle übernimmt.

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer informiert den/die Pressesprecherin und hält Kontakt zu dieser Person?
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeiter der Institution?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und die Familie?