



**Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und
Kindeswohlgefährdung der evangelisch-lutherischen
Kirchenkreise Buxtehude und Stade**

Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung der evangelisch- lutherischen Kirchenkreise Buxtehude und Stade

Stand vom 21.11.2024

Inhalt

Vorwort

I.	Einleitung	2
1.	Grundlagen des Schutzkonzeptes	2
2.	Begriffsbestimmungen	3
II.	Präventionsmaßnahmen	6
1.	Risiko- und Potenzialanalyse	6
2.	Organisationskultur und Partizipation	6
a)	Verhaltenskodex	6
b)	Fortbildungen	7
c)	Führungszeugnisse	8
d)	Selbstverpflichtungserklärung	9
e)	Beschwerdemanagement	9
III.	Interventionsmaßnahmen	10
1.	Interventionsteam	11
2.	Interventionsleitlinien für unterschiedliche Fallkonstellationen	11
a)	Verdachtsfall mit Beteiligung/Betroffenheit kirchlich Mitarbeitender oder unter kirchlicher Aufsicht/im kirchlichen Kontext (z. B. Freizeiten, Gruppensituationen)	11
b)	Beobachtung sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung außerhalb der kirchlichen Verantwortung	11
c)	Sexualisierte Gewalt gegenüber kirchlich Mitarbeitenden von anderen	12
IV.	Aufklärung, Aufarbeitung und Nachsorge	12
V.	Rehabilitation	13
VI.	Anhang	

Vorwort

Es sprach aber der Herr durch eine Erscheinung in der Nacht zu Paulus: Fürchte dich nicht, sondern rede und schweige nicht! Denn ich bin mit dir, und niemand soll sich unterstehen, dir zu schaden; denn ich habe ein großes Volk in dieser Stadt. (Apg 18,9-10)

Nach biblischem Verständnis ist jeder Mensch zum Ebenbild Gottes geschaffen. Diese Einsicht verpflichtet uns, die Freiheit, die Würde, das Wohl und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen. Sie bildet die Grundlage des Miteinanders insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und allen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Sie mahnt uns, die Verletzungen und Bedürfnisse der Menschen, die von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung in unserer Kirche gefährdet oder betroffen sind, in den Fokus unseres Handelns zu stellen und sie an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu und der Erarbeitung von Präventionskonzepten zu beteiligen. Sie ist Ausgangspunkt der nachfolgenden Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt.

Wir tun das im Bewusstsein der Erkenntnis, dass der Schutzraum, den wir als evangelische Kirche bieten wollen, durch Mitarbeiter*innen ebendieser Kirche missbraucht und verletzt worden ist und wir wissen, dass nur der selbstkritische Umgang mit dem Gefährdungspotenzial auch in unseren eigenen Einrichtungen und Kirchengemeinden Menschen diesen Schutz bieten kann.

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden zusammen. Eine gemeinsame Haltung und Sensibilität hinsichtlich aller Formen von Vernachlässigung, Misshandlung und Gewalt sollen etabliert werden. Effektive Organisationsstrukturen und zielgerichtete Kommunikation müssen nach ihrer Implementierung fortlaufend kritisch hinterfragt und verbessert werden.

I. Einleitung

1. Grundlagen des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Konzept dient dem Schutz vor sexualisierter Gewalt und der Kindeswohlgefährdung. Beides ist auch im Verlauf des Konzeptes zu unterscheiden. Nicht nur Minderjährige sind von sexualisierter Gewalt betroffen; Kindeswohlgefährdung bleibt nicht auf sexualisierte Gewalt beschränkt. Für die Entscheidung, beides in einem Konzept zu integrieren, waren zwei Gründe maßgeblich. Zum einen besteht zwischen beiden Bereichen eine große Schnittmenge, was fachliche und institutionelle Fragen angeht. Zum anderen wird sich zeigen, dass auch dort, wo beide Bereiche zu unterscheiden sind, also etwa im Blick auf die Betroffenen und

die Art der Betroffenheit, Prävention, Intervention und Aufarbeitung ähnliche Strukturen verlangen. Gerade im Hinblick auf Schulungen und die Bekanntmachung des Konzeptes scheint es uns daher sinnvoll, mit nur einem Konzept zu arbeiten.

Das Schutzkonzept dient allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit und Handlungssicherheit. Es sollen proaktiv bestehende Machtstrukturen selbstkritisch analysiert werden und Gegebenheiten verhindert werden, die Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten begünstigen.

Das Schutzkonzept wird unter Einbeziehung möglichst vieler Perspektiven entwickelt. Es lebt durch die achtsame Umsetzung im Alltag des Kirchenkreises, der Kirchengemeinde und Einrichtung. Inhalte werden regelmäßig in Mitarbeitenden- und Dienstbesprechungen sowie bei Einstellung neuer Mitarbeitender publiziert und angesprochen. Es wird in diesem Zuge regelmäßig – spätestens alle drei Jahre - geprüft, erneuert und angepasst. Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzeptes liegt bei den Kirchenkreisvorständen der evangelisch-lutherischen Kirchenkreise Stade und Buxtehude. Empfohlen wird die Einrichtung einer nach Arbeitsbereichen paritätisch besetzten Steuerungsgruppe, die von einer Person mit fachlicher Qualifikation und einem Stellenanteil von mindestens 25% geleitet wird.

Das Schutzkonzept und vor allem Beschwerde- und Beratungswege, werden in den Kirchengemeinden und allen kirchlichen Einrichtungen bekannt gemacht. Das gesamte Schutzkonzept mit Verhaltenskodex wird auf der Homepage des jeweiligen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen leicht zugänglich eingestellt. Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden werden standardisiert in geeigneter Weise online und Druckmedien verbreitet.

Dieses Schutzkonzept soll einen Rahmen darstellen für die weiteren Konzepte, die in den Kirchenkreisen Buxtehude und Stade auf der Ebene der Einrichtungen, Verbände und Kirchengemeinden entstehen. Es bildet eine gemeinsame verbindliche Grundlage und bereitet so die jeweils zu erfolgende eigene Ausarbeitung einrichtungs- und gemeindebezogenen Konzepten vor, die dann in Verantwortung der jeweils zuständigen Kirchenvorstände oder Einrichtungsleitungen umgesetzt werden müssen. Hilfen dazu bietet weiteres Material im Anhang.

2. Begriffsbestimmungen

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das die Intimsphäre und sexuelle Selbstbestimmung verletzt, unabhängig von Alter oder Geschlecht. Sexualisierte Gewalt betrifft insbesondere Umstände, in denen Betroffene aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder emotionaler Abhängigkeit oder unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen können. Das heißt auch, dass alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung als sexualisierte Gewalt zu charakterisieren sind. Dies gilt in besonderer Weise für Grenzverletzungen von Erwachsenen gegenüber Kindern und Jugendlichen, aber auch für solche unter Erwachsenen oder Jugendlichen. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang,

Machtmissbrauch und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung von Seiten der Täter:innen geschieht.

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

Das Schutzkonzept umfasst hierbei alle Formen sexualisierter Gewalt, d. h. Grenzverletzungen, Übergriffe und Taten mit Strafbestand.

Sexuelle Übergriffe bzw. sexueller Missbrauch geschehen absichtlich und beziehen sich sowohl auf Gewalttaten ohne Körperkontakt (z. B. Gebrauch sexualisierter Sprache, Zeigen von pornografischem Material) als auch mit Körperkontakt (z. B. intime Küsse und Berührungen, orale, anale oder vaginale Vergewaltigung).

Kindeswohlgefährdung beschreibt die Gefahr für die körperlichen, geistigen oder seelischen Bedürfnisse eines Kindes, die eine erhebliche Schädigung verursacht oder bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit vorhersehen lässt. Zu unterscheiden sind drei Erscheinungsformen der Kindeswohlgefährdung:

Misshandlung ist physische oder psychische Gewalt gegen Kinder, die zu einer Kindeswohlgefährdung führen kann. Zu den physischen Gewaltformen zählen beispielsweise Schläge, Tritte, Stöße, Stiche, das Schlagen mit Gegenständen, Vergiftungen, Einklemmen oder das Schütteln insbesondere bei Säuglingen und Kleinkindern. Psychische Misshandlung ist ein Verhalten, bei dem einem Kind dauerhaft das Gefühl vermittelt wird, es sei wertlos, ungewollt oder nicht liebenswert.

Als Vernachlässigung wird das andauernde oder wiederholte Fehlen von fürsorglichem Handeln seitens Sorgeverantwortlichen (Eltern oder andere Betreuungspersonen) bezeichnet, das notwendig wäre, um die physischen und psychischen Grundbedürfnisse des Kindes zu befriedigen. Man unterscheidet vier Unterformen der Vernachlässigung:

- Körperliche Vernachlässigung (unzureichende Versorgung mit Nahrung, Flüssigkeit, witterungsangemessener Kleidung oder mangelhafte Hygiene, medizinische Versorgung, Wohnverhältnisse),
- erzieherische und kognitive Vernachlässigung (fehlende Kommunikation und erzieherische Einflussnahme, fehlende Anregung zu Spiel und Leistung),
- emotionale Vernachlässigung (Mangel an Wärme, Geborgenheit und Wertschätzung)
- und unzureichende Aufsicht.

Vernachlässigung gilt als häufigste Form der Kindeswohlgefährdung.

Als *häusliche Gewalt* bezeichnet man Gewaltstraftaten zwischen Erwachsenen in einer partnerschaftlichen Beziehung oder nach Trennung. Das Miterleben von häuslicher Gewalt stellt eine Erscheinungsform der Kindeswohlgefährdung dar, weil Mädchen und Jungen, die im Haushalt einer der betroffenen Personen leben, stets in Mitleidenschaft gezogen werden. Kinder erleben als Zeug:innen dieser partnerschaftlichen Gewalt neben der eigenen Angst die Angst des misshandelten Elternteils, den Zorn des/der Täter:in und starke Ohnmachtsgefühle, weil sie selbst den misshandelten Elternteil nicht schützen können. Beim Versuch einzugreifen, werden sie mitunter selbst von Gewalthandlungen betroffen. Auch Kindeswohlgefährdung geht häufig mit Formen sexualisierter Gewalt einher.

II. Präventionsmaßnahmen

1. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse soll Strukturen (zum Beispiel Abläufe, Kommunikationsstrukturen, Verantwortlichkeiten) oder arbeitsfeldspezifische Risiken (zum Beispiel bestimmte Zielgruppen, ein besonderes Vertrauensverhältnis, räumliche Gegebenheiten) in der eigenen Kirchengemeinde oder Einrichtung aufdecken, die sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung begünstigen. Auch wenn dabei nicht jede Möglichkeit ausgeräumt werden kann, sexualisierte Gewalt auszuüben, geht es auch um die Entwicklung einer Haltung: Ehrlichkeit, Hinschauen, Hinhören, ein achtsames Miteinander und das Mitdenken bestimmter Risikofaktoren – sowie natürlich die klare Botschaft: Wir schützen Täter:innen nicht.

Die Potenzialanalyse dient dazu bestehende Strukturen bekannt zu machen, die als bewährt empfunden werden und auf denen aufgebaut werden kann. Die lokale Steuerungsgruppe einer Gemeinde oder Einrichtung besteht aus Kirchenvorstand bzw. Geschäftsführung, Pastor:in und Interessierten zusammen mit der Mitarbeitervertretung und Mitarbeitenden. Sie analysieren anhand der Materialien und Leitfäden der Landeskirche und begleitet durch die Steuerungsgruppe der Kirchenkreise die Risiken in der eigenen Gemeinde oder Einrichtung. Dabei sollen möglichst viele Perspektiven wie etwa die von Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Erziehungsberechtigten einfließen und die entsprechenden Gruppen am Prozess beteiligt werden. Diese Risiko- und Ressourcenanalyse wird in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle 3 Jahre aktualisiert.

Für Freizeiten, Projekte und Aktionen im Kinder- und Jugendbereich ist jeweils vom (Freizeit-) Team eine einzelne Analyse zu erstellen. Für regelmäßig stattfindende Angebote für Kinder und Jugendliche, wird die Risiko- und Ressourcenanalyse vom Team erstellt und jährlich überarbeitet.

Die Auswertung dieser Risikoanalysen fließt in die Erstellung des Schutzkonzeptes ein. Hierdurch wird das Prinzip der Partizipation sichergestellt und aus der jeweiligen Expert:innenperspektive des einzelnen Gemeindeglieders oder der einzelnen Mitarbeitenden zum gemeinsamen Schutzkonzept beigetragen. Außerdem stellt dieser Prozess einen zentralen Schwerpunkt der Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex der sexualisierten Gewalt und Kindeswohlgefährdung dar und schärft die Sensibilität und die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung. Nach der Erstellung der Risikoanalyse werden Maßnahmen zur Beseitigung oder jedenfalls Minderung der Risiken definiert und umgesetzt. Dies ist durch die für diesen Bereich zuständige Steuerungsgruppe zu dokumentieren.

2. Organisationskultur und Partizipation

a) Verhaltenskodex

Wir tolerieren keine Form von Gewalt und treten jeglicher Form von abfälliger, sexistischer, rassistischer, diskriminierender Sprache und Tat entschieden und gemeinsam entgegen. Hier ist auch und insbesondere

verbale Gewalt in Form von Witzen, grenzüberschreitenden Kommentaren, unangemessenen Komplimenten und Bloßstellen gemeint. Wir gehen sensibel und achtsam mit der Intimsphäre einer und eines jeden Einzelnen um. Diese Verhaltensgrundsätze gelten explizit ebenso für digitales Miteinander, z. B. das Kommunizieren in Chatgruppen und über E-Mail.

Wir machen aufmerksam auf derartiges Verhalten in Präsenz, am Telefon und online in Einzel- und Gruppensituationen und ermutigen alle in der Gemeinschaft, Erfahrenes oder Beobachtetes anzusprechen, auch und gerade, wenn es durch Leitungspersonen oder in institutionalisierten Macht- oder Abhängigkeitsstrukturen erfolgt.

Sowohl Sorgeberechtigte, Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen wissen und spüren, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich mitzuteilen und Rückmeldung zu geben. Das gilt besonders, wenn Grenzen im gebotenen Distanzverhalten in seelsorgerlichen Verhältnissen und Vertrauensverhältnissen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten werden.

Der Kirchenvorstand bzw. die Leitung einer Einrichtung trägt die Verantwortung für einen angemessenen Umgang mit diesen Informationen. Angestrebt ist ein fehlerfreundliches, kritikfähiges Miteinander, in dem gerade die Position von Kindern, Jugendlichen und hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen durch Partizipation gestärkt und Machtgefälle verringert werden sollen.

Im institutionellen Kontext gelten grundsätzlich die vereinbarten Verhaltensregeln. Das gilt auch für private, freundschaftliche oder familiäre Beziehungen zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden, die schon bestehen oder entstehen.

b) Fortbildungen

Fortbildungen sind zur Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema unerlässlich. Damit alle Mitarbeitenden mit Sensibilität und themenspezifischen Kenntnissen das Schutzkonzept aktiv mittragen und -gestalten, werden neben einer Fortbildung im Zuge der Entwicklung des Schutzkonzeptes Themen des Kontextes sexualisierter Gewalt in Team- und Mitarbeitendenbesprechungen immer wieder proaktiv von den Leitungen aufgegriffen.

Die Pflicht zur Teilnahme an mindestens einer landeskirchlich zertifizierten Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt gilt gemäß der der landeskirchlichen Rundverfügung G 08/2021 für die folgenden Personengruppen:

- Menschen mit Leitungsfunktion in Kirchenkreiseinrichtungen,
- Kirchenvorsteher:innen,
- Pastor:innen und Diakon:innen, Kirchenmusiker mit Chor- oder Gruppenleitung

- ehren- wie hauptamtliche Team- und Gruppenleitende der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen
- alle, die in Seelsorge und Beratung wirken
- Menschen, die in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Menschen in Obhutsverhältnissen tätig sind.

Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt sind außerdem Teil der JULEICA-Schulungen.-Hauptamtliche sowie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätige Ehrenamtliche nehmen darüber hinaus mindestens dreijährlich an Fortbildungen zu Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt teil.

Der Kirchenkreis stellt in Zusammenarbeit mit der Landeskirche ein entsprechendes Fortbildungsangebot sicher. Auch Fortbildungen über die Grundschulung hinaus können bei externen Anbietern belegt werden und werden nach Prüfung anerkannt.

Die Verantwortung für die Teilnahme an Fortbildungen der Mitarbeitenden haben die Leitungsorgane der Kirchenkreiseinrichtungen oder der jeweilige Kirchenvorstand bzw. Kirchengemeindeverbandsvorstand, der auf die Angebote aufmerksam macht, Teilnehmendenlisten führt und die Teilnahmebescheinigung ablegt.

c) Führungszeugnis

Auf Grundlage der entsprechenden Rundverfügungen der evangelisch – lutherischen Landeskirche Hannovers zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird festgelegt, dass im kinder- und jugendnahen Bereich keine nach §72a SGB VIII einschlägig vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch nicht im ehrenamtlichen Bereich. Beruflich Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, dürfen nur eingestellt werden, wenn sie ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthält. Nach längstens fünf Jahren muss eine erneute Vorlage beim Anstellungsträger unter seiner Verantwortung erfolgen. Volljährige ehrenamtliche Mitarbeitende müssen jeweils ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen oder mit Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies nach der entsprechenden Rundverfügung der Landeskirche notwendig machen. (s. Anhang – landeskirchliche Rundverfügungen). Kirchenvorstände bzw. Kirchenkreisvorstände oder Leitungen der Einrichtungen beauftragen jeweils zwei Personen, die zuständig sind, diese Vorlage zu prüfen und zu erfassen. Hier sind die landeskirchlichen Regeln für den Datenschutz zu beachten (s. Anlage).

Landeskirchlich geregelt ist: Pfarrpersonen im Beamtenstatus legen ein entsprechendes Führungszeugnis einmalig zu Beginn des Dienstes vor, danach erfolgt ein automatischer Hinweis von Seiten Staatsanwaltschaft bei Eröffnung von Verfahren. (vgl. MiStra Nr. 22)

d) Selbstverpflichtungserklärung

In der Selbstverpflichtungserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass das Schutzkonzept und insbesondere der Verhaltenskodex gekannt und anerkannt werden und kein laufendes Verfahren zu den aufgelisteten Paragrafen anhängig ist. Weiter wird versichert, dass der Kirchenkreis informiert wird, sollte ein solches eröffnet werden. Im Bewerbungs- und Einstellungsgespräch wird der Verhaltenskodex besprochen und auf das Schutzkonzept verwiesen. Mit dem Arbeitsvertrag wird die Selbstverpflichtungserklärung als Zustimmung zum Verhaltenskodex unterzeichnet und zur Personalakte gelegt. Im Rahmen der Grundschulungen zu Prävention sexualisierter Gewalt wird die Selbstverpflichtungserklärung von allen Teilnehmenden unterzeichnet und von der Leitung der Kirchenkreiseinrichtung oder vom jeweiligen Kirchenvorstand verwaltet.

Von ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Jugendarbeit wird der Teamvertrag in der Jugendleitungsausbildung (Juleica) und vor den Freizeiten besprochen und unterzeichnet und beim Veranstalter abgelegt. Wird die Selbstverpflichtung nicht vorgelegt, ist die Mitarbeit nicht möglich.

e) Beschwerdemanagement

Es ist wichtig, dass Anfragen, Beschwerden und Kritik schnell und ohne Verzögerung an die jeweils Verantwortlichen gelangen und dass sie ernst- und angenommen werden. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Wir ermutigen ausdrücklich zur Mitgestaltung unserer Gemeinschaft. Auch das Beschwerdemanagement wird regelmäßig alle drei Jahre überprüft.

Beschwerden werden schriftlich, telefonisch, persönlich oder anonym von der jeweiligen Leitung entgegengenommen und an den Kirchenvorstand bzw. Verbandsvorstand weitergeleitet. Für Beschwerden über Leitungspersonen ist der/die Superintendent:in zuständig. Bei Beschwerden über den/die Superintendent:in ist der/die Regionalbischof:in anzusprechen.

Je nach Lage wird den Beteiligten, ggf. Erziehungsberechtigten und Vertrauenspersonen ein Gespräch mit Vertreter:innen des Kirchenvorstandes oder dem/der Superintendent:in ermöglicht. In jedem Fall erfolgt eine Rückmeldung.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich die Personen aus, denen sie etwas anvertrauen möchten. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat.

Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut und über weitere Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. Dazu gehört auch, Gleichaltrigen die Chancen und Grenzen ihres Handelns bewusst zu machen und damit handlungsfähig zu machen.

Kontaktpersonen und Abläufe werden allgemein bekannt gemacht; und insbesondere vor Freizeiten mit den

Teilnehmenden und Erziehungsberechtigten gegenüber kommuniziert. Dies gilt besonders für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Menschen.

III. Interventionsmaßnahmen

Keine Toleranz gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufarbeitung sind die Leitprinzipien des landeskirchlichen Vorgehens in Fällen sexualisierter Gewalt. Das bedeutet insbesondere: Anschuldigungen und Verdachtsmomenten ist unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dasselbe gilt für Hinweise auf täterschützende Strukturen. Soweit weitere Übergriffe drohen, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Die Landeskirche arbeitet eng mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden zusammen und unterrichtet diese so frühzeitig wie es im Rahmen des Schutzes der/des Betroffenen möglich ist. Mitarbeitende haben grundsätzlich das Recht auf die Begleitung durch die Mitarbeitervertretung.

Der Interventionsplan legt Zuständigkeiten und Abläufe für alle transparent dar. Sie gewährleisten u.a. die

1. Sicherung des Kindeswohls und die Unterstützung der betroffenen Person,
2. Fürsorge und Unterstützung für die Mitarbeitenden und
3. Krisenmanagement für die Gemeinde oder Einrichtung

Zentral für die Nachvollziehbarkeit und Bearbeitung von Fällen ist eine fortlaufende, sorgfältige Dokumentation. Im Anhang befindet sich eine Checkliste für Personen, die sexualisierte Gewalt beobachten, vermuten oder davon erzählt bekommen. Diese soll der faktischen Dokumentation und Sicherheit dienen.

1. Interventionsteam

Die regionalen Interventionsteams der Kirchenkreise Stade und Buxtehude bestehen im Kern jeweils aus dem/r Superintendent:in, seinen/ihren beiden Stellvertretenden und einem/einer Kirchenkreisjugendwart:in. Das Team kann um eine weitere Person ergänzt werden, damit mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sind.

Die Funktion des Interventionsteams ist eine multiperspektivische Betrachtung und Analyse im Zuge der Plausibilitätsprüfung in Fällen sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung im Kirchenkreis. Verantwortung und Entscheidungsbefugnis wird auf mehrere Schultern verteilt. Das Interventionsteam arbeitet je nach Fall eng mit der „insofern erfahrenen Fachkraft nach § 8a“ (intern) und vom Jugendamt (extern), bei Bedarf mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche und anderen externen Fachberatungsstellen zusammen. (Kontaktdaten im Anhang)

Das Team organisiert die Umsetzung des landeskirchlichen Interventionsplans vor Ort und stimmt sich über Krisenkommunikation und Verfahrenskoordination mit dem verantwortlichen Gremium ab.

2. Interventionsleitlinien für unterschiedliche Fallkonstellationen

a) Verdachtsfall mit Beteiligung/Betroffenheit kirchlich Mitarbeitender oder unter kirchlicher Aufsicht/im kirchlichen Kontext (z. B. Freizeiten, Gruppensituationen)

Beobachtungen, Berichte und Erfahrungen müssen grundsätzlich wahr- und ernstgenommen werden. Als Hilfestellung für Leitende dient die Checkliste zur Selbstreflexion im Anhang.

In der Folge sollen mit anderen Personen aus dem Kontext die Umstände besprochen und möglicherweise zusätzliche vorhandene Informationen gesammelt werden. Vertrauenspersonen der Wahl können hinzugezogen werden (z. B. die Leitung), um die Sachlage so schnell wie möglich dem/der Superintendent:in vorzustellen. Es findet ausdrücklich keine Fallbearbeitung in Form von eigenen Untersuchungen oder Befragungen statt. Auch eine Konfrontation mit dem oder der potentiellen Täter:in ist nicht vorgesehen. Es geht um Reflexion und Sammlung sowie genaue Dokumentation von Berichten und Beobachtungen.

Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet, den/die Superintendent:in unverzüglich zu unterrichten, wenn Anhaltspunkte für einen Fall sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung vorliegen. Auch bei Gerüchten und Hörensagen sollen sie sich zur Prüfung der Plausibilität an das Interventionsteam wenden. Das Interventionsteam wird in dieser Phase der Prüfung unterstützt von der Fachberatungsstelle oder der Fachkraft nach §8a SGB VIII. Sollten Anhaltspunkte für das Vorliegen sexualisierter Gewalt vorliegen, greift der Interventionsplan der Landeskirche Hannovers (s. Anhang) sowie bei erlaubnispflichtigen Einrichtungen eine Meldung nach § 47.

Ist eine Tat im kirchlichen Kontext vorgefallen, hat das Interventionsteam die unmittelbar beteiligten Personen einzubeziehen. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass betroffene Personen aktiv in die Entscheidungen und die Gestaltung des Rahmens einbezogen werden - altersangemessen und den individuellen Bedürfnissen angepasst. Die aufdeckende/n Person/en werden geschützt und unterstützt.

Der/die Superintendent:in ist verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit, die Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden und die Kommunikation mit den betroffenen Personen, ggf. auch den Erziehungsberechtigten. Er sorgt ggf. für Begleitung und Supervision der Betroffenen und Mitarbeitenden der Einrichtung durch unabhängige Beratung oder Supervision. Ferner stellt er sicher, dass der beschuldigten Person Begleitung oder Seelsorge angeboten wird.

b) Beobachtung sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung außerhalb der kirchlichen Verantwortung

Sollten sich im Zuge von Seelsorge oder anderen Vertrauensbeziehungen Vermutungen erhärten, dass Menschen außerhalb kirchlicher Verantwortung sexualisierte Gewalt erfahren, wird auf Wunsch der betroffenen Person das Interventionsteam oder einzelne Personen desselben hinzugezogen, um Beratung anzubieten. In jedem Falle vermuteter Kindeswohlgefährdung wird eine „insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ hinzugezogen, weil keine Fallbearbeitung von Seiten des Kirchenkreises stattfindet. Das Interventionsteam verfügt über Beratungsadressen und kann Betroffenen und evtl. Erziehungsberechtigten

hilfreich beistehen, bearbeitet den Fall aber auch nicht.

Auch in solchen Fällen wird eine möglichst sorgfältige Dokumentation vorgenommen und in der Superintendentur abgelegt. Die Dokumentation wird auf Wunsch nur mit Initialen vorgenommen, wobei eine Schlüsseldatei dem Ordner beigelegt werden muss. Dies dient dazu, auch bei Personalveränderungen oder nach längerer Zeit Berichte über sexualisierte Gewalt valide für Betroffene zu gewährleisten.

c) ***Sexualisierte Gewalt gegenüber kirchlich Mitarbeitenden von anderen***

Die Zunahme aggressiven Verhaltens in der Gesellschaft kann auch Auswirkungen auf Mitarbeitende in unserem Kirchenkreis haben. Es besteht die Möglichkeit, dass sie mit Übergriffen durch Dritte/Außenstehende, wie Bedrohungen, Beleidigungen oder körperlicher Gewalt konfrontiert werden. Diese Situationen werden sich nicht vollständig vermeiden lassen. Deshalb ist es wichtig, einrichtungsspezifisch zu analysieren, wie hoch die Wahrscheinlichkeit eines Übergriffs von außen ist und mit allen Mitarbeitenden die zu ergreifenden Maßnahmen wie etwa die Ergänzung des Verhaltenskodex zu besprechen.

Dazu gehört es, die Situation zu erkennen und einzuschätzen, zu deeskalieren und Kolleg:innen oder andere Personen zur Hilfe holen. Die Information an die Leitung oder nächste Vorgesetzte hat unverzüglich zu erfolgen. Im gegebenen Fall ist Hausverbot zu erteilen und die Polizei einzuschalten. Dann gilt auch hier: Dokumentation erstellen, Maßnahmen zum weiteren Schutz und zur Aufklärung durch Vorgesetzte einleiten. Auch in diesen Fällen ist gemäß dem Interventionsfahrplan die/der Superintendent:in zu informieren.

IV. Aufklärung, Aufarbeitung und Nachsorge

Vermutungen, Verdachtsmitteilungen und noch mehr tatsächlich bewiesene Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung irritieren alle Personen, die von ihnen erfahren. Sie erschüttern ganze Systeme wie Teams, Einrichtungen und Träger. Deshalb ist eine sorgfältige Klärung und transparente Bearbeitung geboten. Für alle Aspekte der Aufklärung und Aufarbeitung wird auf die sorgfältig geführte, umfassende Dokumentation zurückgegriffen, damit möglichst objektiv Geschehnisse nachvollzogen werden können.

Im Zuge jeder Aufklärung und Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wurde und werden soll,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- ob die Risikoanalyse der Einrichtung anzupassen ist,
- was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen? Der Prozess der Aufklärung und Aufarbeitung wird vom Interventionsteam verantwortet, das externe Fachkräfte einbezieht.

Eine angemessene Aufarbeitung ermöglicht es, die Kirchengemeinde oder Einrichtung wieder handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Systemisch geht es im Anschluss an die unmittelbare Intervention um die weitestmögliche Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit und die Stabilisierung der Mitarbeitenden und ggf. der Führungskräfte.

Das Interventionsteam initiiert zusammen mit dem Landeskirchenamt und nach Möglichkeit mit der/n betroffenen Person/en das gemeinsame Vorgehen und die externe Kommunikation, wobei die konkrete Gewalthandlung deutlich benannt wird, ohne Details zu schildern. Ziel der Aufarbeitung ist, dass alle informiert sind, die Möglichkeit haben, sich zu äußern und dass gemeinsam dafür gesorgt wird, dass es zu keiner Wiederholung kommt.

Die Landeskirche und die Kirchenkreise unterstützen Betroffene sexualisierter Gewalt sowie Körperschaften und Einrichtungen, in denen sich ein Fall sexualisierter Gewalt ereignet hat, so weit wie möglich. Sie zieht dabei nichtkirchliche Stellen hinzu und beteiligt die Betroffenen in der jeweils geeigneten und mit ihnen abgestimmten Weise. Sie entscheidet, ob sie die notwendigen Kosten von Aufarbeitungsprozessen übernimmt, und weist auf die Anerkennungskommission hin. Bei Bedarf wird frühzeitig interne und externe Hilfe angeboten z.B. in Form von Beratung, Einzel- oder Teamsupervision, Therapieangeboten etc. 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. Es findet eine strukturelle Analyse des Schutzkonzepts statt, um zu erkennen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte. Durch diese analytische Aufarbeitung wird das einrichtungsbezogene Schutzkonzept weiterentwickelt und ggf. verändert. Die Folgen für Mitarbeitende (arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen, Arbeitsplatzwechsel, Umstrukturierung im Betreuungsalltag, Fortbildungsverpflichtungen etc.) werden durch Vorgesetzte transparent gemacht.

V. Rehabilitation

Sollten sich Verdachtsmomente als falsch herausstellen bzw. sich nicht erhärten, muss eine vollständige Rehabilitation erfolgen. Dies gilt für die zu Unrecht beschuldigte(n) Person(en) als auch für die betroffene

Einrichtung. Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Im Rehabilitationsprozess geht es um die Unterstützung und einrichtungsbezogene Reintegration der zu Unrecht beschuldigten Person sowie auch um die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen. Der Nachsorgeprozess muss in enger Zusammenarbeit und in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person geschehen. Deren Wünsche sollten weitestmöglich 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. Ziel ist es, die Reintegration der zu Unrecht beschuldigte(n) Person(en) an seinem/ihren Arbeitsplatz sicher zu stellen und die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden. Falls die Reintegration am selben Arbeitsplatz nicht möglich oder von der betroffenen Person nicht erwünscht ist, soll ein anderer Arbeitsplatz bereitgestellt werden. Ggf. muss auch die Öffentlichkeit in Absprache mit den beteiligten Personen angemessen und transparent informiert werden. Mit der/den Personen, die den Verdacht geäußert haben, werden Gespräche geführt und analysiert, wie es zu der Fehlinterpretation kommen konnte.

Alle involvierten Dienststellen werden über die vollumfängliche Rehabilitation informiert. Ein unbegründeter Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgekommen und wird nachgehend auch in keiner Dokumentation mehr erwähnt werden.

Der Anstellungsträger trägt die Kosten für mögliche Nachsorgemaßnahmen wie z. B. Team- oder Einzelsupervision/Therapie etc. Es wird im Einzelfall geprüft, ob der Arbeitgeber anfallende Kosten, z. B. für juristischen Beistand und Gericht, für unrechtmäßig beschuldigte Mitarbeitende übernehmen kann.

**Anhang zum
„Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und
Kindeswohlgefährdung der evangelisch-lutherischen
Kirchenkreise Buxtehude und Stade“**

Inhaltsverzeichnis

Anlage 1: Verhaltenskodex & Selbstverpflichtungserklärung	2
Anlage 2: Kontaktadressen in den Kirchenkreisen und darüber hinaus	4
Anlage 3: Straftaten nach § 72a SGB VIII	6
Anlage 4: Teamvertrag (für mehrtägige Freizeiten)	7
Anlage 5: Führungszeugnis	8
Anlage 6: Risiko-/ Ressourcenanalyse	10
Schritt 1: Zugänglichkeit der Informationen	11
Schritt 2: Gemeinde/Einrichtung	13
Schritt 3: Räumlichkeiten	16
Schritt 4: Personalverantwortung/Strukturen.....	20
Schritt 5: Arbeit mit Kindern/Jugendlichen	22
Schritt 6: Kultur der Organisation	24
Schritt 7: Andere Risiken.....	25
Schritt 8: Zum Schluss	26
Anlage 7: Krisen- und Interventionsplan	27
Anlage 8: Checkliste Verdachtsfall	28
Anlage 9: Hinweise zur Dokumentation von Gesprächen/Verdachtsfällen für hauptamtliche Mitarbeitende	29

Anlage 1: Verhaltenskodex & Selbstverpflichtungserklärung

Verhaltenskodex

Wir tolerieren keine Form von Gewalt und treten jeglicher Form von abfälliger, sexistischer, rassistischer, diskriminierender Sprache und Tat entschieden und gemeinsam entgegen. Hier ist auch und insbesondere verbale Gewalt in Form von Witzen, grenzüberschreitenden Kommentaren, unangemessenen Komplimenten und Bloßstellen gemeint. Wir gehen sensibel und achtsam mit der Intimsphäre einer und eines jeden Einzelnen um. Diese Verhaltensgrundsätze gelten explizit ebenso für digitales Miteinander, z. B. das Kommunizieren in Chatgruppen und über E-Mail.

Wir machen aufmerksam auf derartiges Verhalten in Präsenz, am Telefon und online in Einzel- und Gruppensituationen und ermutigen alle in der Gemeinschaft, Erfahrenes oder Beobachtetes anzusprechen, auch und gerade, wenn es durch Leitungspersonen oder in institutionalisierten Macht- oder Abhängigkeitsstrukturen erfolgt.

Sowohl Sorgeberechtigte, Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen wissen und spüren, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich mitzuteilen und Rückmeldung zu geben. Das gilt besonders, wenn Grenzen im gebotenen Distanzverhalten in seelsorgerlichen Verhältnissen und Vertrauensverhältnissen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten werden.

Der Kirchenvorstand bzw. die Leitung einer Einrichtung trägt die Verantwortung für einen angemessenen Umgang mit diesen Informationen. Angestrebt ist ein fehlerfreundliches, kritikfähiges Miteinander, in dem gerade die Position von Kindern, Jugendlichen und hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen durch Partizipation gestärkt und Machtgefälle verringert werden sollen.

Im institutionellen Kontext gelten grundsätzlich die vereinbarten Verhaltensregeln. Das gilt auch für private, freundschaftliche oder familiäre Beziehungen zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden, die schon bestehen oder entstehen.

**Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeitenden in den evangelisch-lutherischen
Kirchenkreisen Stade und Buxtehude**

Vorname, Name geboren am

1. Ich erkenne das Schutzkonzept und den darin formulierten Verhaltenskodex an.
2. Ich verpflichte mich, im Rahmen von kirchlichen Veranstaltungen ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Mitarbeitende, Kolleg:innen, Besucher:innen sowie Teilnehmende zu erhalten und/oder zu schaffen.
3. Ich verpflichte mich, aufmerksam und achtsam im Miteinander zu sein, Unrecht und Gewalt zu benennen, nicht wegzusehen und Betroffenen zu helfen.
4. Ich verpflichte mich, aktiv Stellung zu beziehen gegen diskriminierendes, abfälliges, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt als auch verbale Gewalt in analoger sowie digitaler Form.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitende:r bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten Menschen nicht.
6. Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den unten aufgeführten Paragrafen des Strafgesetzbuches anhängig. Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber/Träger sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den unten genannten Paragrafen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort, Datum Unterschrift

Anlage 2: Kontaktadressen in den Kirchenkreisen und darüber hinaus

Kirchenkreise:

Buxtehude – Superintendentur

Bollweg 15a
21614 Buxtehude
Telefon: 04161 - 747937
E-Mail: sup.buxtehude@evlka.de
Homepage: <https://www.kirchenkreis-buxtehude.de/>

Stade – Superintendentur

Ritterstraße 15
21682 Stade
Tel.: 04141 - 3311
E-Mail: sup.stade@evlka.de
Homepage: <https://www.kirchenkreis-stade.de/>

Buxtehude – Kirchenkreisjugenddienst

An der Kirche 10
27449 Mulsum
Telefon: 0157 - 33 97 52 15
E-Mail: karen.seefeld@evlka.de
Homepage: <https://www.ej-buxtehude.de/>

Stade – Kirchenkreisjugenddienst

Lerchenweg 10
21682 Stade
Telefon: 04141 - 7874250
E-Mail: kkjd.stade@evlka.de
Homepage: <https://www.evju-stade.de/>

Kirchenamt in Stade

Dankersstr. 24
21680 Stade
Telefon: 0 4141 - 51 85 0
E-Mail: kka.stade@evlka.de
Homepage: <https://www.kirchenamt-in-stade.de/>

Beauftragte für Prävention sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Buxtehude und Stade

Helena Santen
Ritterstraße 15
21680 Stade
Telefon: +49 1753368395
E-Mail: helena.santen@evlka.de

Kindeswohl:

Amt für Jugend und Familie

Am Staatsarchiv 3
21680 Stade
Telefon: 04141 – 12 5100
E-Mail: jugend@landkreis-stade.de
Homepage: <https://www.landkreis-stade.de/buergerservice/verwaltung/jugend-und-familie-901000012-20350.html>

Deutscher Kinderschutzbund

-Kreisverband Stade-
Johannisstraße 3
21682 Stade
Telefon: 04141 - 4 78 87
E-Mail: info@dksb-stade.de
Homepage: <https://www.dksb-stade.de/>

Kinderschutzzentrum Nord-Ost-Niedersachsen

Seminarstraße 7
21682 Stade
Telefon: 04141 - 419 99 02
E-Mail:
kinderschutzzentrum.noni@evlka.de
Homepage: kinderschutzzentrum.noni.de

Sexualisierte Gewalt:

Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch der Stadt Stade

Salzstraße 16
21682 Stade
Telefon: 04141 – 43646
E-Mail: beratungsstelle@stadt-stade.de

Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt der Hannoverschen

Landeskirche

Archivstraße 3
30169 Hannover
Telefon:

- Meldestelle: 0511 – 1241 726
- Betroffene: 0511 – 1241 299
oder – 1241 803

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

Lichtblick | Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt

Bertha-von-Suttner-Allee 4
21614 Buxtehude
Telefon: 04161 - 714 715
E-Mail: lichtblick@awo-stade.de
Homepage: <https://www.awo-stade.de/seite/721665/lichtblick-beratungsstelle-gegen-sexuelle-gewalt.html>

Opferhilfebüro Stade

Wilhadikirchhof 3
21682 Stade
Telefon: 04141 – 40 30 430 oder – 40 30 431
E-Mail:
PoststelleStade@opferhilfe.niedersachsen.de
Homepage:
<https://www.opferhilfe.niedersachsen.de/>

Anlage 3: Straftaten nach § 72a SGB VIII

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?¹

§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht	Ärgernisses	
§ 174	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen	§ 184	Verbreitung pornographischer Schriften
§ 174a	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen	§ 184a	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 174b	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung	§ 184b	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 174c	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlung- oder Betreuungsverhältnisses	§ 184c	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 176	Sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184d	Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Teledienste; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 176a	Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind	§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 176b	Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern	§ 184f	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 176c	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution
§ 176d	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge	§ 184i	Sexuelle Belästigung
§ 176e	Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern	§ 184j	Straftaten aus Gruppen
§ 177	Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung	§ 184k	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge	§ 184l	Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger	§ 201a (3)	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten	§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 181a	Zuhälterei	§ 232	Menschenhandel
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen	§ 232a	Zwangsprostitution
§ 183	Exhibitionistische Handlungen	§ 232b	Zwangsarbeit
§ 183a	Erregung öffentlichen	§ 233	Ausbeutung der Arbeitskraft
		§ 233a	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
		§ 234	Menschenraub
		§ 235	Entziehung Minderjähriger
		§ 236	Kinderhandel

¹ In Anlehnung an: Landesjugendkammer der Evangelischen Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Kindeswohl. Teamvertrag und Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Anlage 4: Teamvertrag (für mehrtägige Freizeiten)

Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen:

Verhaltensregeln für Mitarbeiter:innen²

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit der Evangelischen Jugend auf allen Ebenen der Landeskirche.

1. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter:innen haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen jungen Menschen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur

Selbstbestimmung zu entwickeln. Unsere Angebote beinhalten auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.
7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen das Gespräch mit einem:einer beruflichen Mitarbeiter:in unseres Trägers. Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner:innen sind in unserem Jugendverband geklärt und kommuniziert (ein Vorgehensbeispiel findet sich unter www.ejh.de).
8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter:innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Von der Landesjugendkammer am 23.02.2020 beschlossen.

Teamvertrag

Wir haben als Team

am mit

die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen dies als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder

² Quelle: Landesjugendkammer der Evangelischen Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Kindeswohl. Teamvertrag und Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

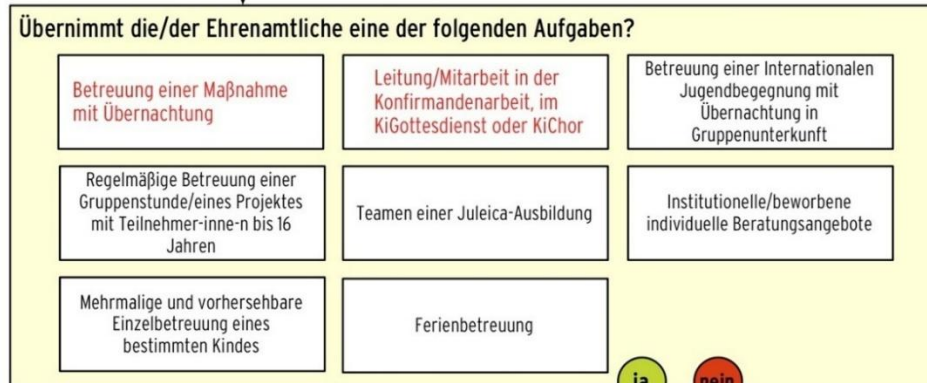
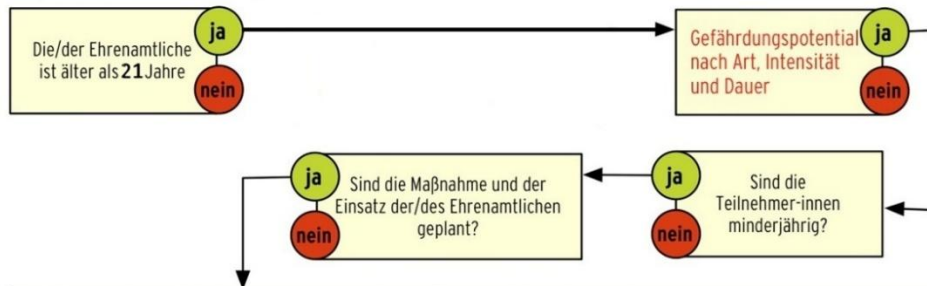
Anlage 5: Führungszeugnis

Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen³

Wann muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis eingesehen werden?

! Generell ist immer auch die Persönlichkeit der/des Ehrenamtlichen zu berücksichtigen, so dass im Einzelfall ein strengeres Auslegen der Kriterien notwendig sein kann!

Allgemeine Voraussetzungen



Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis notwendig

Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist nicht notwendig, wenn eine der Fragen mit **nein** beantwortet werden kann. Außerdem erfüllen folgende Tätigkeiten nicht die Voraussetzungen, die eine Einsichtnahme rechtfertigen:



! In allen anderen Fällen ist eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben.

Aufgrund der landeskirchlichen Vorgaben lt. Rundverfügung G9/2013 angepasste Vorlage des Landesjugendringes Niedersachsen e. V. (Björn Bertram www.ljr.de).



³ Auf der Grundlage von [Landesjugendring Niedersachsen e.V.](http://www.ljr.de)

Einwilligung zur Dokumentation

Name und Vorname:

Anschrift:

Geburtsdatum und Geburtsort:

Für den Träger (Gemeinde oder Einrichtung):

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden in kinder- und jugendnahen Tätigkeiten

- das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses,
- das Datum der Einsichtnahme sowie
- die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII

in Verbindung mit meinem Namen schriftlich dokumentieren darf.

Ort, Datum: Unterschrift:

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (EFZ) für ehren- oder nebenamtliche Personen

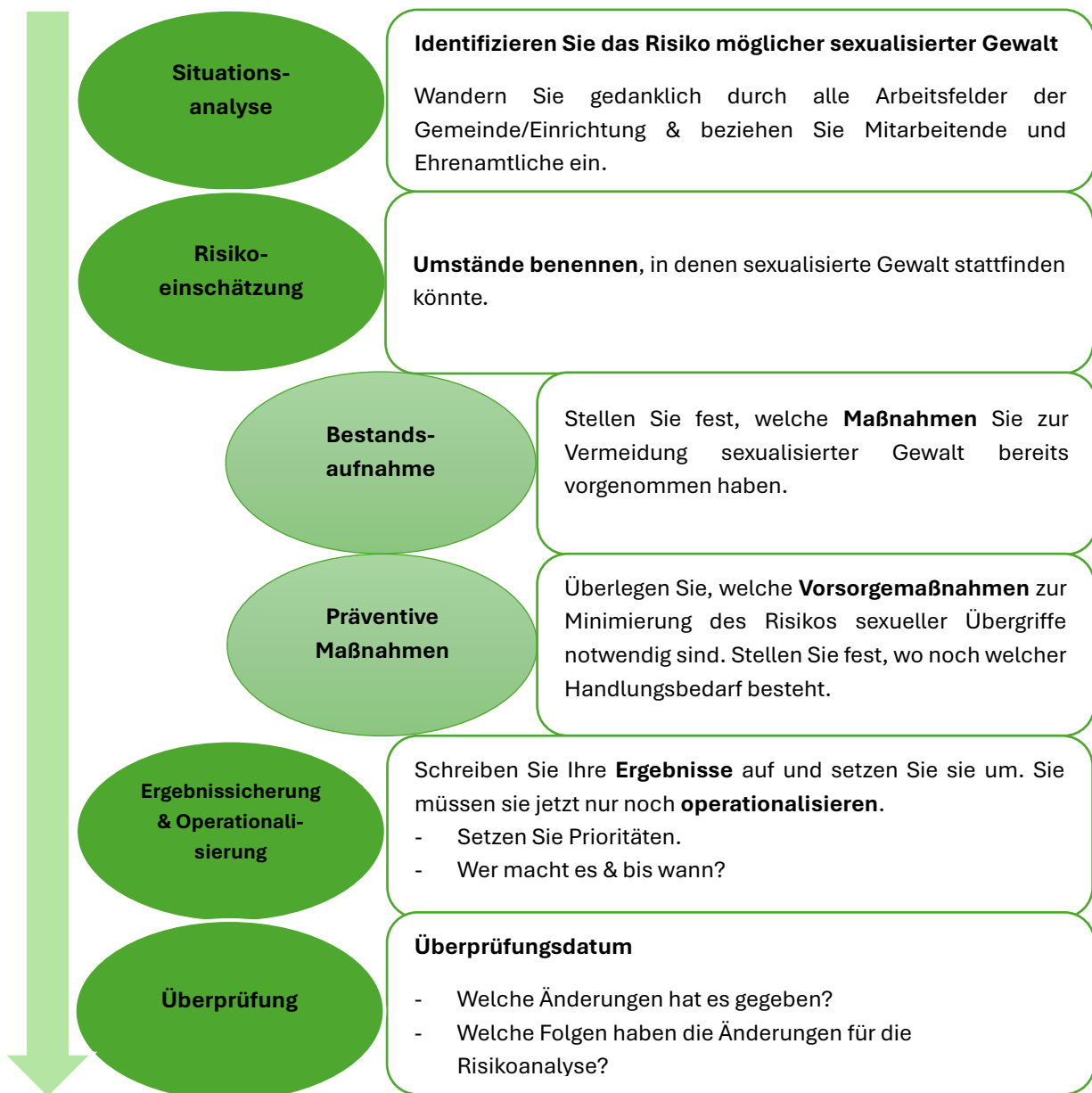
Name, Vorname	Ausstellungsdatum des EFZ	Datum der Einsichtnahme	Einwilligung zur Dokumentation liegt vor	Keine Einträge i. S. des § 72a SGB VIII	Name und Funktion des/der Trägervertretenden (Zuständigkeit)	Unterschrift der Einsichtnehmenden Person
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet. Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn der/die Ehren- oder Nebenamtliche zu erkennen gibt, dass ihre/seine Mitarbeit beendet ist. Kommt es zu keinem Engagement, sind die Daten sofort zu löschen.

Anlage 6: Risiko-/ Ressourcenanalyse⁴

Warum ist eine Risikoanalyse wichtig? Die Risikoanalyse dient dazu, potenzielle Gefährdungen durch sexualisierte Gewalt in der Kirchengemeinde oder Einrichtung zu identifizieren und präventive Maßnahmen zu entwickeln. Ziel ist es, Schwachstellen aufzudecken und bestehende Schutzpotenziale zu stärken. Durch diesen Prozess wird ein Umfeld geschaffen, das die Sicherheit aller Mitglieder – besonders von Kindern und Jugendlichen – gewährleistet.

Ablaufplan⁵



⁴ Quelle: Risikoanalyse zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde/Einrichtung. Handreichung für Kirchenvorstände und Arbeitsgruppen in Kirchengemeinden/Einrichtungen.

⁵ Quell: EKD. Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden. S.26f.

Schritt 1: Zugänglichkeit der Informationen

Stellen Sie zu Beginn sicher, dass die Gemeinde oder die Einrichtung über alle relevanten Informationen zum Thema Prävention verfügt. Prüfen Sie unter anderem, ob diese Informationen für alle Beteiligten leicht zugänglich und öffentlich einsehbar sind. Sind die verantwortlichen Ansprechpersonen klar benannt sowie als solche erkennbar?

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Liegt ein Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist das Schutzkonzept der Einrichtung frei zugänglich und bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind alle relevanten Gruppen an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden? Ist die Ansprechperson bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, kultur- und geschlechtssensibel etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es vertraute, unabhängige, neutrale, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im entsprechenden Umgang geübt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemeinde/Einrichtung:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage am:

Schritt 2: Gemeinde/Einrichtung

Betrachten Sie nun alle Arbeitsbereiche (z.B. Krabbelgruppen, Chorarbeit, Kindergottesdienst, Instrumentalunterricht, Hausaufgabenhilfe, Ferienfreizeiten, Konfirmand:innen-Camps, Jugendtreff usw.). Wo ist das Risiko von Grenzüberschreitungen bis hin zu einem sexuellen Übergriff denkbar? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff besonders leicht machen würden?

- a. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/Schutzbefohlenen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde/Einrichtung?

Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

Gemeinde/Einrichtung:		
	Ja	Nein
Krabbelgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderkirche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbibelwoche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrumentalunterricht (bspw. Orgelunterricht)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder-/ Jugendchor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder-/ Jugendorchester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendkirche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfi-Gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausaufgabenhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kindergruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erwachsenengruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamer:innentreffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kinderfreizeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendfreizeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienfreizeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finden Übernachtungen statt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind in der Einrichtung Wohnungen vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Transportsituationen vorhanden (bspw. Fahrgemeinschaften, Mitfahrgelegenheiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sitzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offene Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b. Gibt es Zielgruppen und Personen mit besonderem Schutzbedarf?

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder/Jugendliche mit Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit psychischen und physischen Beeinträchtigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Fluchterfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemeinde/Einrichtung:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage am:

Schritt 3: Räumlichkeiten

a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>	
Gemeindehaus	
Jugendräume	
Kirche	
Keller	
Büroräume	
Toiletten	
Abstellräume o.ä.	
Örtlichkeiten im öffentlichen Raum (Bsp. öffentlicher Spielplatz)	
Andere Räume:	

b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Toilettenbereich einsehbar? Z.B. auch durch Fenster oder Spiegel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar oder Nachbarin etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Notrufmöglichkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Schlüsselübergabe dokumentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen Belegungsplan und besteht die Möglichkeit, Räumlichkeiten unbemerkt zu nutzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c. Außenbereich

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn oder Nachbarin etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Achtung: Bei Räumen, die sich außerhalb Ihres Zuständigkeitsbereiches befinden (z.B. Privathäuser/ -wohnungen oder externe Büros) ist besondere Achtsamkeit notwendig.

In diesem Zusammenhang empfiehlt sich das Anlegen einer Checkliste: Was sollte zu welcher Zeit an welchem Ort getan werden? Gibt es für Treffen in privaten Räumen einen sachlichen Grund/ein notwendiges Setting?

Gemeinde/Einrichtung:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage am:

Schritt 4: Personalverantwortung/Strukturen

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team aufgenommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z.B. Kirchenvorsteher:innen)) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen und dokumentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Fortbildungen von ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen und dokumentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Zuständigkeiten verlässlich, klar geregelt und dokumentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind auch punktuell Mitarbeitende über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es regelmäßigen Austausch zu Themen wie „Nähe und Distanz“?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind alle Leitungspersonen über ihre Verantwortung informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Absprachen über den Umgang mit den sozialen Medien? (Z.B. Umgang mit Fotos, was wird gepostet?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflegen wir eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemeinde/Einrichtung:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage am:

Schritt 5: Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Hat die Einrichtung ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Kinder nach Hause gebracht (Auto), mit nach Hause genommen oder zuhause besucht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit vertraulichen Informationen (oder „Geheimnissen“)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemeinde/Einrichtung:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage am:

Schritt 6: Kultur der Organisation

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>		
	Ja	Nein
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reden Mitarbeitende miteinander statt vorwiegend übereinander?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Regelung wie mit aufkommenden Gerüchten umgegangen wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>
Welche Risiken können daraus entstehen?
Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:
Wer ist dafür verantwortlich?
Bis wann muss das behoben sein?
Zur Wiedervorlage am:

Schritt 7: Andere Risiken

In unserer Gemeinde/Einrichtung, von unserem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

<i>Gemeinde/Einrichtung:</i>
Welche Risiken können daraus entstehen?
Maßnahmen zur Abwendung – bitte priorisieren Sie diese:
Wer ist dafür verantwortlich?
Bis wann muss das behoben sein?
Zur Wiedervorlage am:

Schritt 8: Zum Schluss

Sie haben jetzt einen wesentlichen Schritt geschafft. Teilen Sie bitte die Ergebnisse in Ihren Leitungsgremien.

Legen Sie fest, in welchen Schritten welche kleinen und größeren Maßnahmen angegangen werden.

Denken Sie daran, die Risikoanalyse alle 2 Jahre zu aktualisieren – das geht dann viel schneller.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anlage 7: Krisen- und Interventionsplan

**Es entsteht ein Verdacht:
Es wird euch mitgeteilt oder ihr beobachtet es selbst**



Bei einem Verdacht gilt:

- ❖ Ruhe bewahren, zuhören
- ❖ Dem/der Betroffenen Glauben schenken
– es ist oft schwierig für Betroffene sich zu öffnen!
- ❖ Notizen anfertigen und diese sicher aufbewahren
- ❖ Keine direkte Konfrontation des/der Beschuldigten mit der Vermutung



Wenn ihr etwas erfahrt, meldet es einer vertrauensvollen Leitungsperson

Das könnte der Pastor oder die Pastorin der Gemeinde sein, der Diakon oder die Diakonin der Region oder eure Freizeitleitung

Nach der Meldung übernimmt die hauptamtliche Person alle weiteren Schritte



Die hauptamtliche Person informiert den/die Superintendent:in

(Stade: 04141-3311, Buxtehude: 04161-747938)

Sollte der/die Superintendent:in unter Verdacht stehen, wird der/die Regionalbischof:in informiert

- ❖ Superintendent:in übernimmt die Plausibilitätsprüfung
- ❖ Superintendent:in informiert ggf. die Landeskirche (nach landeskirchlichem Krisenplan)
- ❖ Superintendent:in richtet ggf. ein Interventionsteam ein
 - ➔ u.a.: Superintendent:in, Mitglied der Steuerungsgruppe, ggf. Fachkraft für Kinderschutz und/oder Prävention sexualisierter Gewalt, Verantwortliche:r der betroffenen Einrichtung/Gruppe, Öffentlichkeitsbeauftragte:r des Kirchenkreises



Superintendent:in/Interventionsteam

- ❖ Bei begründetem Verdacht:
Meldung und Abstimmung mit Fachstelle
- ❖ Organisiert Kontakt mit Betroffenen, Beschuldigten, Zeug:innen
- ❖ Ggf. Maßnahmen zu Intervention und Prävention
- ❖ Organisiert interne Öffentlichkeitsarbeit



Das Landeskirchenamt (LKA)

- ❖ Hält den Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- ❖ Ggf. Disziplinaufsicht
- ❖ Organisiert die externe Kommunikation

Anlage 8: Checkliste Verdachtsfall

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

Sie sollten immer enthalten:

Wer?	<i>Name der Beteiligten – Betroffene:r, Beschuldigte:r, ggf. Zeug:innen, Mitarbeitende (Team) ggf. in Abkürzung/verschlüsselt</i>
Was? Wann? Wo?	<i>Ausgangssituation</i>
Wer wurde (bisher) informiert?	
Welche Schritte wurden unternommen?	
Welche Verabredungen wurden getroffen?	

Anlage 9: Hinweise zur Dokumentation von Gesprächen/Verdachtsfällen für hauptamtliche Mitarbeitende

Checkliste/Notizen zur Selbstreflexion bei Verdacht auf Fehlverhalten⁶

Alle Punkte sind der Reihe nach zu bearbeiten! Dadurch wird Handlungsdruck reduziert und es können – gut abgewogen – weitere Schritte geplant werden. Diese Selbstreflexion bleibt in der persönlichen Verwahrung und wird bei unbegründetem Verdacht vernichtet.

1. Persönliche Daten der betroffenen Person (Name, Alter, ...)
2. Aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen oder Codewort benutzen
3. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, dass sich Kolleg:innen gemäß ihrer professionellen Rolle und beruflichen Stellung verhalten? Ist das Verhältnis Nähe und Distanz zu den Kindern/Jugendlichen/anderen Erwachsenen stimmig? Hat mir jemand Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
4. Informationen und Beobachtungen, Aussagen sammeln und dokumentieren. Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!
5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?
6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb oder außerhalb der Einrichtung), mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann? (Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Fantasien vorzunehmen.) Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?
7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten der betroffenen Person?
8. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich die betroffene Person entwickelt, wenn alles so weiter läuft wie jetzt?
9. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für die betroffene Person notwendig?
10. Wer im Umfeld der Person ist mir als Unterstützung bekannt? Gibt es jemanden, an den/die sich die betroffene Person wenden könnte?
11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregelung innerhalb des Schutzkonzeptes? Wann werde ich wie weitergehen (z. B. Kolleg:innen ansprechen, Einbringen in das Team, Fachberatung in Anspruch nehmen, das Interventionsteam informieren, ...)?

⁶ Quelle: EKD. Auf Grenzen achten - Sicherer Ort geben – EKD. In Anlehnung an: Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V., „Und wenn es doch passiert...“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe, Remseck am Neckar 2009.