Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

im Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder

Bild: Unsplash.com, Tim Mossholder

Präambel

Prävention sexualisierter Gewalt[1] geht uns alle an. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können; einen Raum, in dem sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss. Das bedeutet eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention sexualisierter Gewalt eng mit der eigenen inneren Haltung verbunden. Die christliche Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott. Es muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um die Kirchengemeinden und Einrichtungen unseres Kirchenkreises zu einem sichereren Raum zu machen.
Im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigsten Bausteinen. Dafür sorgen u.a. Fortbildungen und Schutzkonzepte. Unsere Landeskirche hat 2021 „Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers“[2] beschlossen. Sie sind Teil der Arbeit und eine verbindliche Grundlage für alle landeskirchlichen Einrichtungen sowie für alle Kirchengemeinden, Kirchenkreise und sonstige kirchlichen Körperschaften. Mit diesen Grundsätzen und den weiteren gesetzlichen Regelungen setzt die Landeskirche Hannovers darüber hinaus die Richtlinie der Evangelischen Kirche Deutschlands zum Schutz vor sexualisierter Gewalt[3] für den eigenen Bereich um. Ein Kernpunkt in der Präventionsarbeit ist die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Es gibt zahlreiche Materialien zu Erarbeitung von Schutzkonzepten[4]. Zwingend notwendig ist in diesem Bereich jedoch die individuelle Auseinandersetzung jeder Person, insbesondere mit Leitungsverantwortung oder in der „aktiven“ Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen. Entsprechend erscheint es notwendig, sich mit aller Konsequenz und Ernsthaftigkeit mit diesem Präventionskonzept auseinander zu setzten. Ein solcher Prozess ist immer als Qualitätsentwicklungsprozess zu sehen!
Auch wenn kein Präventionskonzept sexualisierte Gewalt in Institutionen vollständig ausschließen kann, ist es grundlegend, um eine Sensibilisierung und eine Haltung der Achtsamkeit aller zu fördern und so zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen beizutragen (im Folgenden Schutzbefohlene).
Zur Planung und Vorbereitung dieses Schutzkonzeptes wurde ein Arbeitskreis eingerichtet. Sowohl die Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MAV) wie auch der Kirchenkreisvorstand wurden einbezogen. Zwei Mitarbeiterinnen (eine aus dem Kindertagesstättenverband, eine aus dem Diakonischen Werk) wurden durch die Landeskirche zu Multiplikatorinnen für Präventionsschulungen ausgebildet. Für die Kindertagesstätten wurde durch den Kindertagesstättenverband ein eigenes Schutzkonzept erarbeitet.

---

[1] Im Folgenden wird folgende Definition für den Begriff „sexualisierte Gewalt“ zu Grunde gelegt: Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das, alters- und geschlechtsunabhängig, die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machposition nicht zustimmen kann.
[2] https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/damfiles/default/praevention/praevention/dokumente/2021-02-09-Grunds-auml-tze-Pr-auml-vention-usw.-sexualisierte-Gewalt-idF-vom-26.01.2021.pdf-fbce1c364c5516a7939374fec25d9a8b.pdf
[3] https://kirchenrecht-ekd.de/pdf/44830.pdf
[4] Siehe auch praevention.landeskirche-hannovers.de

Die jeweiligen Maßnahmen zu den zentralen Elementen eines Präventionskonzepts- Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt- sollen in allen Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Körperschaften der Landeskirche Hannovers fest verankert und regelmäßig überprüft werden. Also auch in unserem Kirchenkreis.

Wir müssen eine Atmosphäre schaffen, in der über sexualisierte Gewalt gesprochen werden kann, in der hingeschaut und nie weggesehen wird. Immer noch ist das Reden über diese Thematik stark tabuisiert. Oft müssen mehrere Erwachsene im Verwandten- oder Freundeskreis angesprochen werden, bis eine Person den Schilderungen glaubt. Gleichzeitig verhindern auch bei den Erziehungsberechtigten oder Freunden Scham- und Schuldgefühle weitere Diskussionen. Man mag sich die schlimmen Taten nicht vorstellen, noch wagt man es, sie auszusprechen. Gleichzeitig entstehen Schuldgefühle, nicht geholfen zu haben. Das Thema wird totgeschwiegen. So entstehen bei den Betroffenen Hemmnisse, Unsicherheiten und Ängste, das eigene Erleben zu reflektieren oder gar Dritten gegenüber anzusprechen. Haupt- und Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit, in Gemeinden, Schulen und Kindertagesstätten sollten eine offene und selbstverständliche Atmosphäre des Aussprechens schaffen und so die Sprachlosigkeit mindern oder auflösen. Die eigene Scham mit diesem Thema, der Gedanke, dass das, was nicht sein darf, auch nicht sein kann, und die Schwierigkeit die Wahrheit zu ertragen, sind ernst zu nehmen. Genauso wie eigene Erlebnisse oder Verdächtigungen. Sich selbst und die eigene Rolle gegenüber Schutzbefohlenen zu reflektieren, ist immens wichtig. Die eigenen Verhaltensweisen offen und kritisch anzusehen ist wesentlicher Bestandteil einer veränderten, enttabuisierenden Haltung. Betroffenen, die im Dilemma von Schuld und Scham stecken, kann es helfen, über das Erlebte zu sprechen. Dafür braucht es Menschen die sprachfähig sind und die hören können und wollen.

Nächstenliebe ohne Grenzen ?!

Wir Christ:innen wollen liebevoll miteinander umgehen und das kann sich auf ganz unterschiedliche Weise ausdrücken: Liebe Worte, ein Schulterklopfen, eine Umarmung zum Gratulieren, dieses lustige Spiel wo alle ganz eng beieinander sind, … Doch nicht immer kommen diese oftmals gut gemeinten Gesten auch bei unserem Gegenüber positiv an. Es heißt ja nicht, dass etwas pauschal verboten werden soll, aber vielleicht fragen wir bei der nächsten Gelegenheit erstmal unser Gegenüber, ob eine Umarmung erwünscht ist. Durch diese kleinen Übungen werden wir immer sicherer in einem grenzachtenden Umgang miteinander.

Die eigenen Grenzen sind höchst individuell ausgeprägt, sodass wir ganz besonders sensibel mit ihnen umgehen müssen. Nicht immer gelingt uns das – umso wichtiger ist eine umfassende Reflexion und Aufarbeitung von Grenzüberschreitungen. Alle diese Formen stellen sexualisierte Gewalt dar und geschehen unabhängig von Geschlecht und Alter. Sexualisierte Gewalt kann sowohl mit Körperkontakt wie zum Beispiel unangemessenen Berührungen oder ohne Körperkontakt wie zum Beispiel unangemessenen Sprüchen, sexistischen Witzen, Zeigen pornografischer Inhalte geschehen. Dabei wird Sexualität instrumentalisiert, um Macht auszuüben. Die folgende Grafik bietet eine Hilfestellung zur Einordnung zwischen grenzverletzendem Verhalten bis hin zu strafbaren Handlungen.

[5]

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen sollen entscheidend dazu beitragen, dass wir als Kirchenkreis für alle Menschen einen sicheren Ort darstellen und bei der Prävention sexualisierter Gewalt konsequent, verantwortlich und zukunftsorientiert handeln.

1) Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden setzten sich mit dem **Schutzkonzept** auseinander und verpflichten sich danach zu handeln.
2) Für alle, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder Menschen in anderen Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind und Jene, die Leitungsaufgabe haben sind regelmäßig **Fortbildungsveranstaltungen** durchzuführen, in denen u.a. Folgendes vermittelt wird: Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt und zu sexualpädagogischen Fragen, Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und grenzachtende Umgangsformen.
3) Zusätzlich wird von den relevanten Personen (insbesondere in Leitungsverantwortung und in der Arbeit mit Minderjährigen) in regelmäßigen Abständen ein erweiterts polizeiliches **Führungszeugnis** vorgelegt.
4) Jede Kirchengemeinde und Einrichtung des Kirchenkreises führt eine **Risiko-Ressourcen-Analyse** durch. Die Ergebnisse helfen konkret vor Ort, Risiken von Grenzverletzungen jedweder Art zu minimieren.
5) Es sollen darüber hinaus niedrigschwellige **Beschwerdewege** und bereitgestellt werden.
6) Bei Verdachtsfällen wird ein Verfahren gemäß dem **Interventionsplan** eingeleitet.

[5] Fachstelle Prävention Landeskirche Hannovers

1) Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept & Selbstverpflichtung

- Alle neuen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen einer Kirchengemeinde oder einer Einrichtung des Kirchenkreises unterschreiben vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit, dass sie sich intensiv mit dem Schutzkonzept, den Umgangs- und Verhaltensregeln (siehe Anhang) und der Selbstverpflichtung (siehe Anhang) auseinandergesetzt haben.
- Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die bereits zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes tätig waren, sollen sich ebenfalls mit dem Schutzkonzept und der Selbstverpflichtung auseinandersetzen und beides unterschreiben
- Die Aufgabe der Überprüfung und Dokumentation für die EA und HA Mitarbeitenden liegt:
    - für den Kirchenkreis – bei der Superintendentur
    - Für Mitarbeiter:innen der Kirchengemeinden, bei den Vorsitzenden des KV´S
    - für die Vorsitzeden der KV´s bei den jeweils zuständigen Pfarrpersonen
    - für den KKJD beim Kirchenkreisjugendwart
    - für das Diakonische Werk – bei der Geschäftsführung

2) Fortbildungsveranstaltungen

Bis Dezember 2027 haben alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen im Kirchenkreis, die im Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen und diejenigen mit Leitungsverantwortung an einer Grundschulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilgenommen. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von entsprechend geschulten Multiplikator:innen im Kirchenkreis durchgeführt. Die kirchenkreisinternen Schulungen werden mehrmals im Jahr angeboten und sollen spätestens alle 5 Jahre wiederholt werden. Bei diesen Schulungen wird nach Bedarf auch auf Zielgruppen- oder Themenspezifische Aspekte eingegangen. Die Verantwortung für die Einhaltung, Überprüfung und Dokumentation dieser Maßnahmen der, etc. liegt bei: siehe oben.

Darüber hinaus werden regelmäßig Schulungen von der Fachstelle Prävention der [6]Landeskirche Hannovers angeboten.

Die Grundschulung für die Teamer:innen wird im Zusammenhang mit dem JuLeiCa-Seminar durchgeführt.

Geeignete Personen mit dem Wunsch die Ausbildung zur/zum Multiplikator:in zu machen, werden vom Kirchenkreis in vollem Maß unterstützen.

3) Führungszeugnis

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. Dasselbe gilt für den Einsatz ehrenamtlich Mitarbeitender, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen oder mit Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies notwendig machen.[7] Das Nähere wird durch Rundverfügungen des Landeskirchenamtes geregelt.
Die kirchlichen Körperschaften sind verpflichtet, spätestens fünf Jahre nach der letzten Vorlage erneut die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen.

---

[6] https://praevention.landeskirche-hannovers.de
[7] https://www.ljr.de/wp-content/uploads/2024/01/InfoBKiSchGweb.pdf (Infoflyer vom Landesjugendring Niedersachen bzgl. Personen von denen ein Führungszeugnis verlangt werden sollte)

Die Aufgabe der Überprüfung und Dokumentation der Führungszeugnisse für die EA und HA Mitarbeitenden liegt:

- für den Kirchenkreis – bei der Superintendentur
- Für Mitarbeiter:innen der Kirchengemeinden, bei den Vorsitzenden des KV´S
- für die Vorsitzeden der KV´s bei den jeweils zuständigen Pfarrpersonen
- für den KKJD beim Kirchenkreisjugendwart
- für das Diakonische Werk – bei der Geschäftsführung

Weitergehende Regelungen, die auf staatlichen Vorgaben oder auf Vereinbarungen mit den örtlichen Trägern der Jugendhilfe beruhen, bleiben unberührt.
Ordinierte Personen müssen kein Führungszeugnis vorlegen, da bei Aufnahme einer Strafverfolgung eine Mitteilung direkt an den Anstellungsträger gesendet wird. Ordinierte Personen verpflichten sich daher unmittelbar Auskunft zu geben, sobald ein Strafverfahren in Bezug auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gegen sie eingeleitet wird.
Ein Antragsformular für eine kostenfreie Beantragung eines Führungszeugnisses für ehrenamtlich Mitarbeitende ist als Anlage angefügt. Neue Hauptamtliche müssen vor der Einstellung einmalig selbst die Kosten übernehmen, für die folgenden erweiterten Führungszeugnisse übernimmt der Anstellungsträger die Kosten.[8] Darin ist beispielsweise geregelt, dass das Führungszeugnis nur eingesehen werden darf und ein Vermerk gemacht wird, dass kein Eintrag vorliegt. Für diese Vermerke wird von der zuständigen Stelle (s.o.) eine besonders vertraulich zu behandelnde interne Liste geführt.

4) Risiko- Ressourcenanalyse

Die Risiko- Ressourcenanalyse (RRA) ist die Basis eines lokalen Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders sensiblen, risikobehafteten Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in den Gemeinden und Einrichtungen zu identifizieren. Einerseits sorgt sie für die Sensibilisierung im Hinblick auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort. Andererseits fordert sie die Partizipation der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen unter Einbeziehung ihrer Erfahrungen und Expertise. Die RRA kann auch zusammen mit Schutzbefohlenen durchgeführt werden (an welchen Orten, in welchen Situationen haben wohl Kinder ein mulmiges Gefühl und welche Möglichkeiten gibt es dieses zu verändern?). Ziel der RRA sind konkrete Vereinbarungen in der Gemeinde/Einrichtung um den Schutzbefohlen noch mehr Sicherheit und Wohlbefinden zu ermöglichen. Einen Fahrplan zur Erarbeitung und Umsetzung gibt es im Anhang Risiko- Ressourcenanalyse. Weitere Informationen sind auf der Homepage der Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt zu finden.

Die Risiko- Ressourcenanalyse soll bis Dezember 2025 in allen Gemeinden und Einrichtungen stattgefunden haben und anschließend spätestens alle 5 Jahre wiederholt werden. Bei Vorfällen oder Hinzukommen von neuen Arbeitsfeldern mit Schutzbefohlenen muss die RRA möglichst zeitnah erneut durchgeführt werden. Die Verantwortung für die Einhaltung, Überprüfung, Aktualisierung und Dokumentation der Maßnahmen liegt beim Kirchenkreisvorstand.

5) Beratungsangebote

- Es wird ein Infoblatt erstellt (siehe Anhang) mit den Beratungsmöglichkeiten und in jedem Gemeindebüro, den Websites, etc. darüber informiert.

- Es wird auf der Kirchenkreiswebsite die Möglichkeit geschaffen sich (anonym) zu melden.

---

[8]Der korrekte Umgang mit den Führungszeugnisse ist der Rundverfügung G9/ 2013 zu entnehmen: https://www.rundverfuegungen-und-mitteilungen.de/damfiles/default/guk-rundverfuegungen/mitteilungen-und-Rundverfuegungen/2013/g_2013/Rundvfg_G_9_2013.pdf-b4b0e32178f8af5b5ff2baeaef1961f4.pdf

6) Interventionsfahrplan

Wenn eine Person von sexualisierter Gewalt in unserem Kirchenkreis betroffen ist und sich jemandem anvertrauen möchte oder wenn jemand Kenntnis von Fällen sexualisierter Gewalt hat (egal wie lange sie schon zurückliegen) ist folgendes zu beachten:

Umgang mit der betroffenen Person

In Fällen sexualisierter Gewalt hat der Schutz Betroffener oberste Priorität.
Wenn sich eine betroffene Person an eine Kirchengemeinde oder Einrichtung wendet, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

1. Ruhe bewahren!
2. Glauben schenken
3. Ernst nehmen, Zuhören, Beobachten
4. Dokumentation (anonymisiert und für Dritte unzugänglich)
5. Selbstreflexion, ggf. Beratung mit einer (Fach-) Beratungsstelle
6. Superintendent*in informieren (Verantwortlich für Interventionsplan)
7. Bedürfnisse Betroffener im Blick behalten

Interventionsplan

Sexualisierte Gewalt ist nicht zu tolerieren, daher gilt in der Landeskirche folgendes:

- In allen Fällen, in denen der Verdacht sexualisierter Gewalt besteht, ist sofort die Superintendentin zu informieren (unter 05531/3397 oder sup.holzminden@evlka.de).
  Sie sorgt in Abstimmung mit dem Landeskirchenamt für die erforderlichen Maßnahmen[9]
- Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist unverzüglich nachzugehen, d.h. Hinweise sind ernst zu nehmen, sich ggf. mit einer entsprechend qualifizierten Person zu beraten und die Hinweise ggf. in Rücksprache mit der betroffenen Person weiterzugeben. Das heißt NICHT: Ermittlungen anzustellen. Ermittlungen sind Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden.
- Wenn Fälle sexualisierter Gewalt bekannt werden, ist in Absprache mit der betroffenen Person und (bei Minderjährigen) mit den Sorgeberechtigten der Schutz der betroffenen Person sowie weiteren möglichen Betroffenen vor (weiterer) sexualisierter Gewalt sicherzustellen.
- Den von sexualisierter Gewalt Betroffenen wird interne oder externe Unterstützung sowie seelsorglicher Beistand angeboten.
- Die Kirche arbeitet eng mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden zusammen.
- Bei Bedarf wird auch den Beschuldigten Seelsorge und therapeutische Hilfe angeboten.
- Wer die sexuelle Selbstbestimmung anderer verletzt, ist für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar; entsprechende Sanktionen sind daher erforderlich.
- Die Öffentlichkeit wird informiert, wenn dies nicht Aufgabe der Staatsanwaltschaft ist und soweit es ohne Verletzung von Persönlichkeitsrechten der beteiligten Personen möglich ist.

Der Fahrplan für den Krisen- und Interventionsfall (siehe Anhang) soll in jedem Pfarrbüro und jeder Einrichtung des Kirchenkreises griffbereit vorliegen.

[9] https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan

Beschluss

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt seine Verantwortung sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch der Schutzbefohlenen in seinen Gemeinden und Einrichtungen wahr.

Dem Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder beschließt am 06. Dezember 2024 in der Sitzung der Kirchenkreissynode:

Das vorliegende Schutzkonzept für den Ev. luth. Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder wird beraten und beschlossen.

Es beinhaltet strukturelle, präventive und pädagogische Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder für alle vertretenen Gemeinden und angegliederten Einrichtungen und Organisationen.

Mit dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet sich der Ev.- luth. Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder aktiv daran zu teilzuhaben, unseren Kirchenkreis als einen möglichst sicheren Ort für alle Menschen zu gestalten und sich grenzachtender Nächstenliebe zu üben. Dazu gehört insbesondere die konsequente Umsetzung und Überwachung der zuvor genannten Maßnahmen (Schutzkonzept, Fortbildung, Führungszeugnis, Risiko- Ressourcenanalyse, Beratungsmöglichkeiten und Interventionsfahrplan).

Sollten trotz aller Bemühungen um Prävention dennoch Fälle sexualisierte Gewalt bekannt werden, verpflichten wir uns zu sofortiger Intervention und transparenter Aufarbeitung.

Bis zum 31.12.2025 sollen alle Kirchengemeinden und die Einrichtungen des Ev.-luth. Kirchenkreises Holzminden-Bodenwerder, die jeweilige Risiko- Ressourcenanalyse durchgeführt haben und das Schutzkonzept beschlossen haben. Darüber hinaus sind die einzelnen Gemeinden und Einrichtungen verantwortlich für die Einholung von Führungszeugnisse, das Unterschreiben der Selbstverpflichtung und für das Sicherstellen der Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept aller ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen.

Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Im Jahr 2026 erfolgt ein erster Zwischenbericht in der Kirchenkreissynode zum Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Die Kirchenvorstände verpflichten sich, am Beginn jeder neuen Legislaturperiode erneut das zu dem Zeitpunkt bestehende Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept zeitnah den veränderten Bedürfnissen und Bedingungen angepasst werden. Das Thema „Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt“ wird regelmäßiger Bestandteil der kirchengemeindlichen Visitationen.

Anlage 1:

Umgangs- und Verhaltensregeln

Aus dem vorangegangenen Leitbild und der beschriebenen Haltung, die Christ*innen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, entstehen folgende zehn Grundregeln im Umgang mit-einander. 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:innen schützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird laut Interventions- bzw. Krisenplan gemeldet.

3. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Miss-brauch) 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 Ab-stands- 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 Fort-bildung 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.

10. 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.

Anlage 2:

Selbstverpflichtung und Kenntnisnahme Schutzkonzept

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde/Einrichtung/Kirchenkreis, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

1.Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.

2.Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.

3.Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.

4.Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.

5.Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

6.Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.

7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

8. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat[10] gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

9. Entsprechend den Grundsätzen des Ev.-luth. Kirchenkreises Holzminden-Bodenwerder und seinem Synoden-Beschluss vom 08.12.2024 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.

---

[10] *das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst*

10. 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.

Kirchengemeinde / Einrichtung:

_____

Arbeitsbereich:

_____

Name:

_____

Adresse:

_____

_____

_____

_____

Ort, Datum Unterschrift des/der ehrenamtlichen/beruflichen Mitarbeiter:in

Anlage 3:

Fahrplan für Risiko-Ressourcen-Analyse (RRA)

1. Risiken erkennen: Betrachtung aller Felder und Bereiche
   - Welche Arbeitsfelder gibt es in unserer Kirchengemeinde?

2. Einschätzung des Risikos: Umstände benennen, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten:
   - Wer arbeitet in unserer Kirchengemeinde mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen zusammen oder hat Kontakt zu ihnen?
   - Gibt es Gelegenheiten, die sexualisierte Gewalt begünstigen könnten?
   - Welche Orte könnten für können für verschiedene Formen sexualisierter Gewalt genutzt werden?

3. Maßnahmen aufzählen, bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
   - Welche Maßnahmen zur Minimierung sexualisierter Gewalt wurden in unserer Kirchengemeinde bereits getroffen?

4. Weitere Maßnahmen überlegen, die zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind.
   - Wo besteht noch Handlungsbedarf?
   - Welche Änderungen können wir vornehmen?
   - Welche weiteren präventiven Maßnahmen sollten wir ergreifen?

5. Dokumentation und Ergebnissicherung
   - Wo ist das Risiko für sexualisierte Gewalt am größten?
   - Was soll als erstes, zweites, drittes … angegangen werden?
   - Wer kümmert sich um die Umsetzung der Änderungen und weiteren präventiven Maßnahmen aus Schritt 4?
   - Bis wann werden die Änderungen und weiteren präventiven Maßnahmen aus Schritt 4 umgesetzt?

6. RRA überprüfen
   - Wann wird die Risiko-/Ressourcenanalyse auf Aktualität/Änderungen überprüft?
   - Wer behält diesen Termin im Blick und kümmert sich um eine erneute Befassung?
   - An dem Termin:
     – Welche Änderungen hat es unserer Kirchengemeinde oder Institution gegeben?
     – Welche Folgen haben die Änderungen für die Analyse?
   - Nach der Intervention aufgrund der Meldung erfolgter sexualisierter Gewalt:
     – Welche Rückmeldungen hat es ggf. von Betroffenen sexualisierter Gewalt oder deren Vertretungen gegeben?
     – In welchem Bereich/bei welcher Tätigkeit ist eine (weitere) Risikominimierung zwingend erforderlich?
     – … Wiederholung ab Frage 3

Leitfragen:
• Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem (pädagogischen) Alltag in der Kirchengemeinde schon passiert?
• Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?
• Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
• Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?
• Welche Gedanken und Gefühle habe ich/ haben wir angesichts des Vorhabens?

Aspekte:
• Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz entscheidet das Jede*r für sich?
• In welchen Zusammenhängen finden Übernachtungen, Wohn- oder Transportsituationen statt? Welche Risiken bringen diese mit sich?
• Gibt es in unserer Kirchengemeinde bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
• Wo gibt es weiteren Informations- und Fortbildungsbedarf?
• Welche Kommunikationswege gibt es in der Kirchengemeinde? Sind sie transparent? Sind sie leicht manipulierbar?
• Wie sind die Absprachen in Bezug auf den Umgang in und mit digitalen Welten?
• Sind alle Kinder und Jugendlichen über ihre persönlichen Rechte aufgeklärt?
• Hat jeder junge Mensch immer eine Stimme, d.h. wird er gehört, wenn er seine persönlichen Rechte verletzt sieht oder sich Veränderungen in der Gemeinde wünscht?
• Hat jedes Kind bzw. jeder Jugendliche in jeder Situation auch die Möglichkeit die persönliche Grenze zu markieren oder aus der Situation „auszusteigen“?

Strukturen:
• Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es? Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
• Wissen alle (!) wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
• Sind die Entscheidungs- und Hierarchiestrukturen für alle transparent? Gibt es inoffizielle Parallelstrukturen?
• Gibt es ein verbindliches und konsequentes Beschwerdemanagement?
• Gibt es einen allen bekannten, verbindlichen Interventionsplan?
Konzept:
• Gibt es ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit konkreten Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt und was verboten ist?
  – Dürfen Kinder mit nach Hause genommen bzw. nach Hause gefahren werden?
  – Wie wird mit Körperkontakt umgegangen?
  – Wird sexualisierte Sprache toleriert?
  – Unter welchen Voraussetzungen kann es zu Zweiersituationen kommen?

Sexualpädagogisches Konzept:
• Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?
• Schließt das eine Haltung zu sexueller Vielfalt und sexueller Orientierung ein?
• Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?

Regeln:

• Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
• Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung von Regeln?
• Werden alle gleich behandelt? Werden Unterschiede pädagogisch begründet oder geschehen sie willkürlich oder abhängig von Sympathien?
• Halten sich auch die Erwachsenen an die Regeln?
• Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?
• Sind Konsequenzen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?

Kultur der Kirchengemeinde/ Haltung der Mitarbeitenden:

• Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?
• Gibt es eine Fehlerkultur?
• Reden die Mitarbeitenden miteinander oder eher übereinander?
• Wie wird mit der Gerüchteküche umgegangen?

Die Risiko- und Ressourcenanalyse hat im Zeitraum _____ stattgefunden.

Sie wurde für den Kirchenkreis/ die Kirchengemeinde/ Einrichtung

_____durchgeführt.

An der Risiko- und Ressourcenanalyse waren beteiligt:

Name	Funktion/Amt	Arbeitsbereich

Anlage 4:

Krisen und Handlungsfahrplan

→ Verhalten im Verdachtsfall

- NICHTS auf eigene Faust unternehmen
- KEINE direkte Konfrontation des/der potenziellen Täter*in
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstürzten Aktionen

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

Handlungsfahrplan 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 der/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 5:

Interventionsplan

Ein begründeter Verdacht gegen eine*n Mitarbeiter*in wird bekannt

- Ermittlungen der Staatsanwaltschaft
- Aussagen von Zeug*innen
- Presseberichte
- auf andere Weise

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

Superintendent*in verständigt unverzüglich

- Regionalbischöf*in
- Zuständiges Referat im LKA
  - Bei Pastor*innen sowie Kirchenbeamt*innen: OLKR Dr. Mainusch; Vertreterin OKRin Herzog
  - Bei privatrechtlich Beschäftigten und Ehrenamtlichen: OKRin Herzog; Vertreter OLKR Dr. Mainusch

Superintendent*in

- organisiert Seelsorge bzw. Begleitung für den/die Betroffen*n
- sorgt für die Einrichtung einer Hotline, wenn viele Personen betroffen sind oder der Kreis der betroffenen Personen noch nicht absehbar ist
- regelt, wer sich um die Seelsorge bzw. Begleitung für die beschuldigte Person kümmert

Superintendent*in

- regelt in Abstimmung mit dem LKA die interne Information der betroffenen kirchlichen Gremien

LKA

- Verständigt unverzüglich die/den Landesbischöf*in
- Verständigt unverzüglich die Leitung der Landeskirchlichen Pressestelle
- Verständigt unverzüglich den/die Öffentlichkeitsbeauftragte*n im Sprengel
- Formuliert in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle und nach Rücksprache mit Regionalbischöf*in eine Pressemitteilung und legt eine gemeinsame verbindliche Sprachregelung fest
- Regelt, wer die Pressemitteilung abgibt
- Regelt in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle, ob ggf. Hintergrundgespräche geführt werden sollen

LKA

- Entscheidet (bei Pastor*innen, Kirchenbeamt*innen) über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die vorläufige Suspendierung
- Wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hin
- Wirkt (bei Ehrenamtlichen) auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin
- Hält Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- Entscheidet ggf. über eine Strafanzeige

Anlage 6:

Protokollvorlage für Krisenfall

Dokumentation im Krisenfall

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:

_____

Ort, Datum Unterschrift

Anlage 7:

Antrag kostenloses Führungszeugnis

Antragstellenden Person

Name:

Geburtsdatum:

Adresse:

Datum:

Betreff: Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Hiermit bestätige ich, dass Frau/Herr _____ aufgefordert wurde, gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, für ihre/seine ehrenamtliche Tätigkeit im Kontakt mit Schutzbefohlenen ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

Um unserer Verantwortung, gemäß § 72a SBG VIII nachkommen zu können bitten wir Sie um die kostenlose Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für die ehrenamtliche Tätigkeit von Frau/Herr _____ in unserem Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder.

Mit freundlichen Grüßen,

Anlage 8:

Übersicht Beratungsstellen

- 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.
- Kinderschutzgruppen | www.dgkim.de/kinderschutzgruppen.de |
- Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patientinnen und Patienten sowie medizinische Fachkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Jugendamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.
- Die Kinderschutz-Zentren e.V. | www.kinderschutz-zentren.org
- Medizinische Kinderschutzhotline | Tel. 0800 19 210 00 | Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und ist 24 Stunden erreichbar.
- „Nummer gegen Kummer“ Anonyme Lebensberatung per Telefon oder Mail für Kinder, Jugendliche und Eltern über Sexualität, Partnerschaft, Stress mit Eltern, Schulprobleme, Gewalt…
- Kinder- und Jugendtelefon: 116 111
- Elterntelefon: 0800 – 111 0 550
- Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. – Verein gegen sexuellen Missbrauch | www.wildwas- ser.de | info@wildwasser.de | Beratung auch in mehreren Sprachen
- Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt | www.zartbitter.de | Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal
- Koordinierungsstelle Kinderschutz im Landkreis Holzminden (kinderschutz@projekt-begegnung.de)
- Weißer Ring e.V. (holzminden@mail.weisser-ring.de)
- Beratungsstelle für Frauen und Mädchen bei Gewalt (Befem) (befem@kinderschutzbund-holzminden.de)

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

Anlage 9:

Checkliste Überwachung Maßnahmen

Name Mitarbeiter:in	Teilnahme Präventionsschulung	Erweitertes Führungszeugnis	Einwilligung Selbstverpflichtung	Unterschrift Verantwortliche:r

Anlage 10:

Info Fachstelle Prävention

Seit über 10 Jahren hat die Landeskirche Schritt für Schritt ein System zur Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt aufgebaut. Trotzdem gibt es in unserer Landeskirche sexualisierte Gewalt. Zudem hat die Landeskirche in der Vergangenheit sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende geduldet und vor der Aufgabe versagt, Menschen im Raum der Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
Landesbischof Meister hat dieses Versagen während der Frühjahrstagung der Landessynode im Juni 2020 benannt und die Betroffenen um Entschuldigung für die Verletzungen und die damit verbundenen Folgen gebeten, die ihnen die Institution Kirche zugefügt hat.
Die Landeskirche arbeitet kontinuierlich daran, Faktoren, die sexualisierte Gewalt begünstigen, zu beseitigen und die Landeskirche in Zukunft zu einem „sichereren" Raum zu machen.

Verbindliche landeskirchliche Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt

Ziel der Landeskirche Hannovers ist es, einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt zu unterstützen. Die bisherigen Konzepte wurden in den Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt zusammengefasst und fortentwickelt.
Zusammen mit den gesetzlichen Verhaltenspflichten für alle Mitarbeitenden unserer Kirche, die im November 2021 von der Landessynode beschlossen wurden, bilden diese Grundsätze die verbindliche Grundlage für die Arbeit in allen Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und den sonstigen kirchlichen Körperschaften und ihren Einrichtungen. Unter der Nummer 47-2 sind sie außerdem Teil der landeskirchlichen Rechtssammlung.

Schwerpunkt Prävention

Besondere Bedeutung bei der Umsetzung der Grundsätze besitzt die Präventionsarbeit. Den Kern der Präventionsarbeit bilden zum einen spezifische Schutzkonzepte, die in allen Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen zu erstellen sind.
Zum anderen gehören zur Präventionsarbeit auch verbindliche Fortbildungsveranstaltungen für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind.
Die Entwicklung der Schutzkonzepte soll bis spätestens Ende 2024 abgeschlossen sein.
Zur Unterstützung steht das Team der landeskirchlichen Fachstelle Sexualisierte Gewalt zur Verfügung.

Aufarbeitungsstudie auf EKD-Ebene

Gemeinsam mit allen anderen evangelischen Landeskirchen unterstützt die Landeskirche Hannovers eine unabhängige wissenschaftliche Studie im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Sie soll bis 2023 die Ursachen sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche untersuchen und die Grundlage für eine Aufarbeitung bilden, die das erlittene Leid der Betroffenen anerkennt und dazu beiträgt, dass sich solches Leid nicht wiederholt.

Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers unterstützt bei der Umsetzung dieser Grundsätze und steht als Anlaufstelle den Betroffenen, deren Angehörigen und Zeugen sexualisierter Gewalt zur Beratung, Begleitung und Unterstützung zur Verfügung.