

Schutzkonzept für den Ev.-luth. Kirchenkreis Celle



Stand: Februar 2024

Steuerungsgruppe:

Dr. Andrea Burgk-Lempart, Nicole Eggert, Titus Eichler, Angela Große-Siems, Heike Lührs, Susanne Mauk, Henning Schlüse, Sebastian Schulze, Martina Zinn, unter der Leitung von Nina Hollung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Grundverständnis und Leitbild	4
3. Begriffsbestimmungen sexualisierte Gewalt: Grenzverletzendes Verhalten, Sexuelle Belästigung, strafrechtlich relevante Formen sexualisierte Gewalt.....	4
4. Umgangs- und Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung	5
5. Voraussetzungen für Mitarbeitende	6
a. Führungszeugnis.....	6
b. Hauptamtliche MitarbeiterInnen	7
c. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen.....	7
d. Der Umgang mit Führungszeugnissen.....	7
e. Unterschrift zur Kenntnisnahme	8
f. Schulungen	8
6. Risikoanalyse	9
7. Vorgehen bei Verdachtsfällen.....	10
7.1. Krisen- und Handlungsplan.....	10
7.2. Dokumentation.....	11
8. Wo finde ich Hilfe?	12
9. Evaluation und Monitoring.....	15
10. Beschluss KKS	15
11. Anlagen.....	16
11.1. Anlage – Regelungen zur Selbstverpflichtung und zum Teamvertrag	16
11.2. Anlage Selbstverpflichtungserklärung	17
11.3. Anlage Teamvertrag.....	19
11.4. Anlage Musterbrief Kostenbefreiung Führungszeugnis für Ehrenamtliche:	21
11.5. Anlage weiterführende Regelungen zum Führungszeugnis	22
11.6. Anlage Formblatt zur Einsichtnahme von Führungszeugnissen bei Ehrenamtlichen:.....	23
11.7 Risikoanalyse – Muster	24
11.8 Anlage Checkliste zur Überprüfung.....	36
11.9. Dokumentation – Protokollvorlage für den Krisen- /Interventionsplan.....	37

1. Einleitung

Begegnung ist zentral für die kirchliche Arbeit in den Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises Celle. Damit Menschen sich in kirchlichen Kontexten angstfrei begegnen können, sind die Wahrung von Grenzen und der Schutz vor sexualisierter Gewalt zentral. Grundlegend ist eine Haltung des Respekts vor dem Anderen, insbesondere vor seiner sexuellen Selbstbestimmung.

Grenzüberschreitungen können in verbaler, körperlicher oder digitaler Form stattfinden. Menschen haben unter Umständen ein unterschiedliches Empfinden dafür, wann Grenzen überschritten sind. Ausschlaggebend ist in jedem Fall die Wahrnehmung des bzw. der von einer Grenzüberschreitung Betroffenen.

Vor allem Kinder und Jugendliche und Menschen in Seelsorge- und Beratungssituationen, aber auch Menschen in anderen Obhuts- oder Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. volljährige Auszubildende, Studierende, Personen, die auf pflegerische Tätigkeiten angewiesen sind, etc.) müssen bestmöglich vor grenzverletzendem Verhalten und Übergriffen geschützt werden.

Haupt- und ehrenamtlich in der Kirche Tätige müssen sich deshalb ihrer besonderen Verantwortung gegenüber Menschen bewusst sein, die Hilfe suchen oder in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Eine Machtposition, wie sie vor allem zwischen Erwachsenen und Kindern, aber auch zwischen Ratsuchendem/Ratsuchender und Seelsorger*in bzw. Berater*in besteht, verlangt besondere Sorgfalt im Umgang und ein hohes Maß an Selbstreflexionsfähigkeit.

Zur Prävention sexualisierter Gewalt ist die Arbeit an einer Haltung des Respekts grundlegend. Der Andere ist in seinem Anderssein und seiner Würde zu achten. Außerdem ist eine Sensibilisierung für dieses wichtige Thema notwendig, das eng mit der Glaubwürdigkeit von Kirche zusammenhängt. In der kirchlichen Verkündigung spielt der Schutz der Schwachen und in besonderer Weise Schutzbefohlenen eine zentrale Rolle.

Es geht im Kirchenkreis grundsätzlich um die Stärkung eines vertrauensvollen Klimas, in dem Grenzverletzungen gegenüber Verantwortlichen in den Gemeinden und Einrichtungen angstfrei zur Sprache gebracht werden können.

Kommt es zu sexualisierter Gewalt, ist den Anschuldigungen und Verdachtsmomenten unverzüglich und konsequent nachzugehen, ggf. in Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden.

Betroffene sexualisierter Gewalt erhalten Beratung und Seelsorge in kirchlichen und nichtkirchlichen Einrichtungen. Wer sexualisierte Gewalt in Kirche oder Diakonie erleidet oder erlitten hat, kann sich an die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt, an die Hotline der unabhängigen „Zentralen Anlaufstelle.help“ oder andere im Konzept unter Punkt 8 aufgeführten Stellen wenden.

Dieses Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt muss immer wieder an die jeweiligen Verhältnisse unserer Gemeinde angepasst werden. Dazu gehört ein kritischer Blick auf räumliche und andere Gegebenheiten, die ein besonderes Risiko für grenzüberschreitende Übergriffe darstellen. Insgesamt verfolgt das Schutzkonzept das Ziel, Risiken zu minimieren, einen achtsamen Umgang zu fördern und ein Beschwerdemanagement zu etablieren. Etwaige Verstöße gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht werden im Kirchenkreis Celle konsequent geahndet.

2. Grundverständnis und Leitbild

Die Arbeit des Ev.-luth. Kirchenkreis Celle wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes Menschen, der als Ebenbild Gottes geschaffen wurde. Dies verpflichtet den Ev.-luth. Kirchenkreis Celle dazu, konsequent für die Rechte von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung in allen Lebensbereichen entgegenzubringen. Die sexuellen Selbstbestimmungsrechte sind ein wichtiger Teil.

Daraus folgen die leitenden Prinzipien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

- Keine Toleranz gegenüber den Taten.
- Transparenz bei der Aufarbeitung.
- Fürsorge und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote.

Dazu verpflichtet sich der Ev.-luth. Kirchenkreis Celle als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich.¹

3. Begriffsbestimmungen: Sexualisierte Gewalt

Grenzverletzendes Verhalten, Sexuelle Belästigung, strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jedes Verhalten, das Alters- und Geschlechtsunabhängig geschieht, die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass eine Person aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht in die Handlungen einwilligen kann. So sind z.B. Kinder und 14 Jahren per Gesetz nicht einwilligungsfähig. Insgesamt wird hierbei Sexualität instrumentalisiert, um Macht auszuüben und ermöglicht es TäterInnen Bedürfnisse zu befriedigen.

Die Übergänge zwischen den folgenden drei Bereichen sind oft fließend. TäterInnen probieren aus, wie weit sie gehen können und gehen ggf. immer weiter.

¹ Vgl. Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 16.5.2019, §2 Die Rundverfügung G 8/21 „Grundsätze für Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von sexualisierter Gewalt unter: (rundverfuegungen-und-mitteilungen.de) und Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (v. 18. Oktober 2019).

Grenzverletzendes Verhalten

Grenzverletzungen geschehen meist aus Unachtsamkeit und Versehen, sind aber trotzdem eine Verletzung und geschehen aus mangelnder Sensibilität. Hierzu zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen, sowie grenzüberschreitende Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Bsp.: Missachtung der Intimsphäre, öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende und sexistische Bemerkungen.

Sexuelle Belästigung

Hierzu zählt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt – mit Worten, Gesten oder Handlungen. Dies ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person. Ausschlaggebend hierbei ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten beim Gegenüber ankommt. Bsp.: unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen, anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere, sexistische Witze oder Sprüche über sexuelle Merkmale oder die sexuelle Orientierung, Annäherungsversuchen, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind, Zeigen von pornographischem Material. Eine sexuelle Belästigung ist ein bewusstes Hinwegsetzen über Regeln und Normen und teilweise auch den Widerstand der Betroffenen.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierte Gewalt

Dies bezeichnet alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Diese sind im 13. Abschnitt des StGB geregelt (§§ 174 StGB ff.). Hierzu gehören sexuelle Nötigung, Exhibitionistische Handlungen, Sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, etc.

4. Umgangs- und Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Celle beschließt folgenden Verhaltenskodex, der an die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 angelehnt ist. Die Erarbeitung und Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und des Teamvertrages (s. Anlagen 11.2. und 11.3.) sind bei Maßnahmen mit Schutzbefohlenen immer wieder erforderlich. Er gilt verbindlich für alle ehrenamtlich und beruflich Tätige. Je nach Tätigkeit kann er spezifisch erweitert werden (im Bereich der Kitas, Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen):

1. Achtung und Respekt der Würde eines jeden Menschen

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

2. Position beziehen

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

3. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

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

4. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Das beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtsidentität.

Fortbildungen, die die Sensibilisierung gegenüber diesem Thema und die eigene Auseinandersetzung damit befördern, werden regelmäßig in Teams durchgeführt.

5. Respektvoller Umgang im Team

In unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, befördern einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

6. Wahrung der Bedürfnisse von Betroffenen sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen. Insbesondere werden Betroffene an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

7. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

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

5. Voraussetzungen für Mitarbeitende

a. Führungszeugnis

Das Sozialgesetzbuch schließt in § 72a SGB VII Personen von der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus, die einschlägig vorbestraft sind. Aus diesem Grund erfolgt eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis bei Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Allerdings ist zu bedenken, dass Führungszeugnisse nur Aussagen zu rechtskräftigen Verurteilungen enthalten. Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren oder laufende Verfahren finden

keine Berücksichtigung. Führungszeugnisse können deshalb nur ein Baustein zur Prävention sexualisierter Gewalt sein.

b. Hauptamtliche MitarbeiterInnen

Die Rundverfügung G 16 / 2010 der Landeskirche regelt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind und solche, die mit Menschen in anderen Obhutsverhältnissen arbeiten (vgl. Mitarbeitendengesetz). Ein Führungszeugnis ist bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen von 5 Jahren vorzulegen. Für die Einhaltung sorgt das Kirchenamt Celle. Zusätzlich ist bei Einstellung die Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 11.2) zu unterschreiben. Verbeamtete Mitarbeitende müssen kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, da hier eine engmaschigere Information bei Aufnahme von Anfangsermittlungen an den Arbeitgeber erfolgt.

c. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Das Bundeskinderschutzgesetz verpflichtet volljährige Ehrenamtliche der öffentlichen und freien Jugendhilfe zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen oder Volljährigen in Obhutsverhältnissen dies notwendig machen.

Bei minderjährig Teamenden greift der Teamvertrag/Selbstverpflichtung (s. Anlage 11.3).

Ehrenamtliche sind von den Kosten für ein Führungszeugnis befreit, wenn die Organisation das Ehrenamt ohne Aufwandsentschädigung bestätigt. Ein Musterbrief findet sich in Anlage 11.4.

Sollten Aktionen über mehrere Jahre von ehrenamtlichen Mitarbeitenden begleitet werden, wird in regelmäßigen Abständen von 3 Jahren erneut eine Prüfung vorgenommen.

In folgenden Fällen ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses **zwingend** vorgeschrieben:

- bei Übernachtungen mit Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Gruppenleitungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlene
- dauerhaftes Engagement in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, wenn 1:1 Situationen möglich sind.

d. Der Umgang mit Führungszeugnissen

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung im Kirchenkreis soll eine Verantwortliche und eine stellvertretende Person benennen, die für Fragen des Schutzkonzeptes zuständig sind und die die Einsichtnahme in das Führungszeugnis und die Dokumentation vornehmen.

Bei Hauptamtlichen ist die Personalabteilung des Kirchenamtes verantwortlich für die regelmäßige Einholung und Dokumentation.

Es ist nur eine Einsichtnahme erlaubt, das Führungszeugnis selbst gehört der betreffenden Person.

Ein Formblatt zur Einsicht und weiterführende Regelungen befinden sich in den Anlagen 11.5 und 11.6.

e. Unterschrift zur Kenntnisnahme

Es wird dokumentiert, dass ein Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt wurde und ob sich Eintragungen zum Thema darin befinden. Dieses wird per Unterschrift zur Kenntnis genommen (s. Anlage 11.6).

f. Schulungen

Im Kirchenkreis Celle werden regelmäßig Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt angeboten. Diese dauern mindestens vier Stunden.

Die Grundschulungen sind verpflichtend für alle, die mit Kindern und Jugendlichen oder Menschen in anderen Obhutsverhältnissen tätig sind, die eine Leitungsfunktion haben oder in Seelsorge und Beratung tätig sind (sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich Mitarbeitende). Es können sich darüber hinaus auch Mitarbeitende von Kirchengemeinden, Kitas und Einrichtungen des Kirchenkreises anmelden.

Jede Kirchengemeinde ist verpflichtet, diejenigen zu einer Schulung zu entsenden, die in den genannten Personenkreis gehören. Dabei obliegt es dem jeweiligen Kirchenvorstandes dies zu protokollieren und zu kontrollieren, dass die entsprechenden Personen an einer Schulung teilgenommen haben (z.B. wie bei erw. Führungszeugnissen).

Die Schulungen zur Prävention werden von den von der Landeskirche und der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers ausgebildeten Multiplikator*innen angeboten. Diese dürfen die Grundschulungen durchführen.

6. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse der jeweiligen Kirchengemeinden und Einrichtung des Kirchenkreises Celle gehört auch zum jeweiligen Schutzkonzept, wird aber im Gemeindebüro aufbewahrt. Sie wird an diese Stelle nicht eingehftet und veröffentlicht, da hierüber TäterInnenwissen generiert werden kann. (Vorlage s. Anlage 11. 8.).

Die Risikoanalyse muss regelmäßig aktualisiert werden, spätestens alle sechs Jahre.

7. Vorgehen bei Verdachtsfällen

7.1. Krisen- und Handlungsplan

Die Grundsätze für Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers sind in der G8/2021 Rundverfügung veröffentlicht worden. „Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet, die zuständige Superintendentin oder den zuständigen Superintendenten unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weitergegeben werden.“

Diese handelt nach dem Krisen-/Handlungsplan der Landeskirche. Der Krisenplan der Landeskirche Hannover gibt die Schritte vor.

Aktuelle Fassung: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan>

Bei Verdachtsfällen gelten folgende Verhaltensweisen:

Ruhe bewahren,
Glauben schenken,
Hinschauen,
Zuhören,
da sein, nicht bewerten,
Dokumentieren (Vorlage zur Dokumentation s. Anlage 11.9.)
selbst reflektieren,
Unterstützung holen,
Besonnen handeln!

Nichts auf eigene Faust unternehmen.

Keine direkte Konfrontation mit potenziellen Täter*innen.

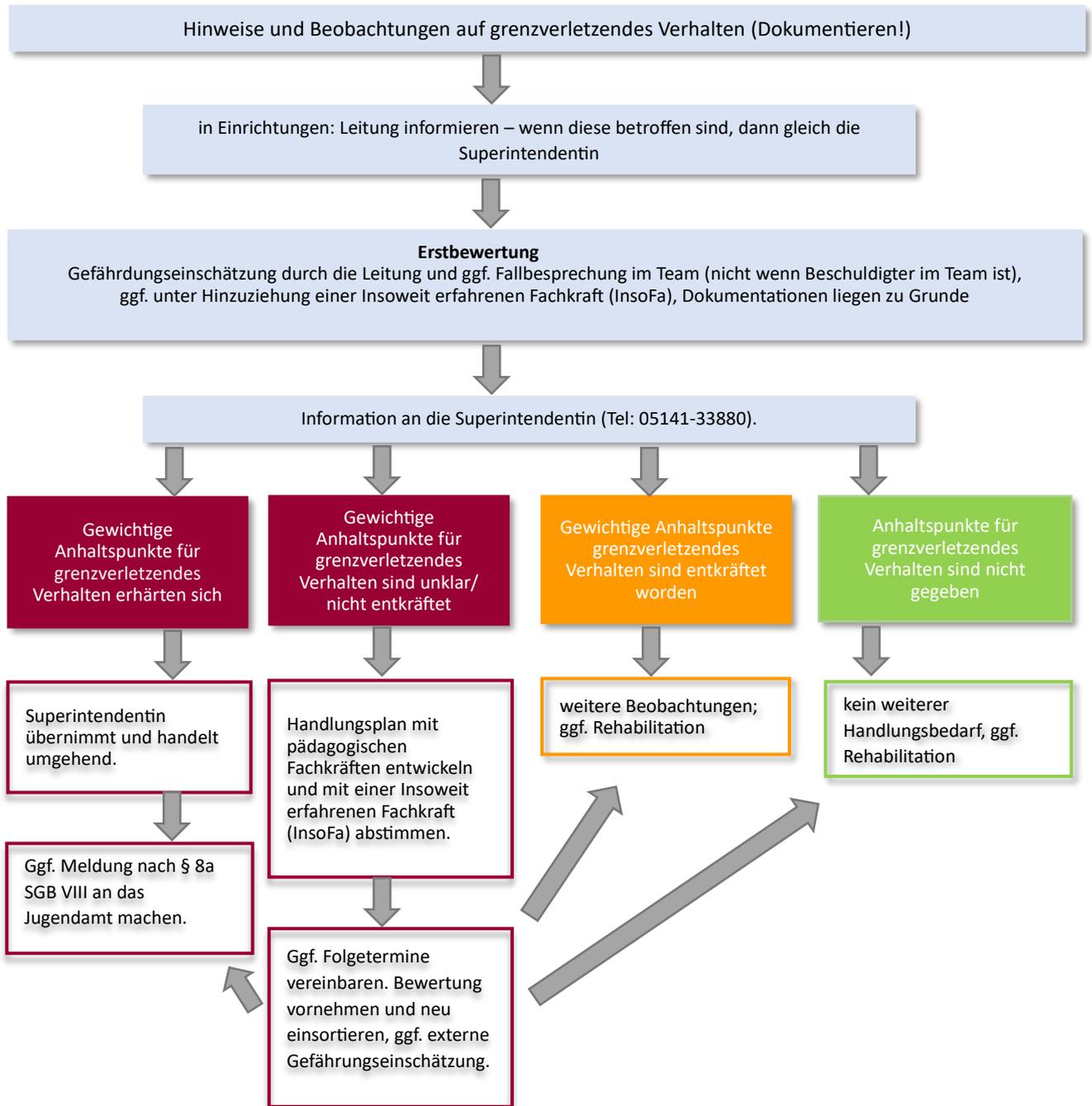
Je nach Fall keine Konfrontation der Eltern des betroffenen Kindes mit dem Sachverhalt (wenn sexualisierte Gewalt im Elternhaus stattfindet, sollten sie nicht direkt damit konfrontiert werden, wenn aber sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirche oder an anderen Orten geschieht, sind Sorgeberechtigte einzubeziehen.)

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang.

Keine eigenen Befragungen durchführen.

Keine überstürzten Aktionen.

Verfahrensablauf gemäß § 8a SGB VIII



7.2. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (Anlage 11.9). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Superintendentur und ggf. der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

8. Wo finde ich Hilfe?

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Bitte senden Sie eine E-Mail an:

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Zentrale Anlaufstelle.help

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

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Tel.: 0800 – 5040112

Sprechzeit:

Mo.: 14:00 – 15:00 Uhr

Di-Do.: 10:00 – 12:00 Uhr sowie nach Vereinbarung

Hilfe-Telefon

Sexueller Missbrauch

www.hilfe-telefon-missbrauch.de

0800 22 55 530

Telefonzeiten

Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr

Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr

Das Hilfe-Telefon berät anonym, kostenfrei und mehrsprachig.

Superintendentur

Ev.-luth. Kirchenkreis Celle

Wensestr. 1

29223 Celle

E-Mail: Sup.celle@evlka.de

Tel.: 05141 – 33880

EBZ – Evangelisches Beratungszentrum

Fritzenwiese 7

29221 Celle

Tel.: 05141 – 90 90 3-10

Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche des Landkreises Celle

Denickestr. 110b

29225 Celle

E-Mail: eb@lkcelle.de

Tel.: 05141 - 9164400

Individuelle Beratung über telefonische Anmeldung oder offene Sprechstunde (Mi. ab 17:00 Uhr & Do.: ab 9:00 Uhr)

Beratende Hilfen Stadt & Landkreis Celle:

Jugendamt Celle Tel.: 05141 - 9164343

Beratungsstelle „BISS“ gegen häusliche Gewalt Tel.: 05141 - 214444

Frauenschutzhäuser Celle Tel.: 05141 - 6633 oder 25788

**Deutscher Kinderschutzbund
Ortsverband Celle e.V.**
Kuckuckstraße 25
29225 Celle
E-Mail: info@kinderschutzbund-celle.de

Brennessel e.V.
Fachgruppe gegen sexualisierte Gewalt an
Kindern & Jugendlichen
E-Mail: beratung@brennessel.org
Tel.: 05141 – 740560
Sprechzeit:
Di.: 17:00 – 19:00 Uhr

Präventionsteam Polizeiinspektion Celle
Jägerstr. 1
29221 Celle
E-Mail: Cosima.bauer@polizei.niedersachsen.de
Tel.: 05141 – 277 208

Beratende Hilfen Hannover:

Kinderschutzzentrum Hannover
Escherstr. 23
30159 Hannover
E-Mail: info@ksz-hannover.de
Tel.: 0511 – 3743478
Sprechzeiten: Mo – Do.: 09:00 – 16:00 Uhr
Freitag nach Vereinbarung

Telefonische Beratungszeiten: Montag, Mittwoch und Donnerstag: 09:00 - 11:00 Uhr
Dienstag: 14:00 - 16:00 Uhr

Mädchenhaus Komm
Engelbosteler Damm 87
30167 Hannover
Tel.: 0511 – 122221
E-Mail: komm@maedchenhaus-hannover.de

Violetta Hannover
Wöhlerstraße 42
30163 Hannover
E-Mail: info@violetta-hannover.de
Tel.: 0511 – 855554

Sprechzeiten:
Di.: 16:00 – 18:00 Uhr
Mi.: 09:00 – 11:00 Uhr
Do.: 10:00 – 13:00 Uhr

Mannigfaltig ev.
Beratungsstelle für Jungen und Männer

Lavesstr. 3
30159 Hannover
Tel.: 0511 4582162

Sprechzeiten:

Mo.: 16:00 – 18:00 Uhr

Mi.: 14:00 – 16:00 Uhr

Do.: 10:00 – 12:00 Uhr

E-Mail: info@mannigfaltig.de

SUANA/kargah e.V. – Beratungsstelle für Migrantinnen bei Häuslicher Gewalt, Stalking und Zwangsheirat

Zur Bettfederfabrik 1
30451 Hannover
Tel.: 0511 – 126078

E-Mail: info@kargah.de

Queeres Netzwerk

Volgersweg 58

Hannover

Tel.: 0511 - 33658120

E-Mail: info@qnn.de

Bundesweite Hilfen:

Bundesweites Hilfe Telefon „Gewalt gegen Frauen“

Tel.: 080000 – 116 016

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Tel.: 0800 – 2255530

Medizinische Kinderschutzhotline

Tel.: 0800 19 210 00

Elterntelefon

Tel.: 0800 – 1110550

Mo, Mi, Fr: 09:00 – 17:00 Uhr

Di, Do: 09:00 – 19:00 Uhr

Nummer gegen Kummer

Kostenlose und anonyme Telefonberatung

Tel.: 116111

Mo-Sa.: 14:00 – 20:00 Uhr

Netz: www.nummergegenkummer.de

9. Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept im Kirchenkreis Celle für alle Einrichtungen und Kirchengemeinden muss nach jedem Fall und regelmäßig überprüft und ggf. verändert werden, spätestens aber nach 6 Jahren.

- 1) Im Rahmen der **Visitation** (für Kirchengemeinden) bzw. **alle 6 Jahre** (für Einrichtungen im KK) soll das **Schutzkonzept** angepasst und überarbeitet werden:
 - a. nach den neuesten rechtlichen Standards,
 - b. nach den Veränderungen in der Einrichtung oder Kirchengemeinde (baulich, strukturell, o.ä.).
Als Leitfaden dient hierzu die Risikoanalyse, die alle sechs Jahre wiederholt und ausgewertet wird und nach der die erforderlichen Veränderungen umgesetzt werden sollen (s. Anlage 11.8).
- 2) Jeder Kirchenvorstand bzw. jede Einrichtung soll eine verantwortliche Person benennen. Bei einem personellen Wechsel soll sofort eine Nachbesetzung herbeigeführt werden.

10. Beschluss KKS

Dieses Konzept wurde am 04.04.2024 von der Kirchenkreissynode des Ev.-luth. Kirchenkreises Celle beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

11. Anlagen

11.1. Anlage – Regelungen zur Selbstverpflichtung und zum Teamvertrag

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung im Kirchenkreis soll ein bis zwei Personen benennen, die für Fragen des Schutzkonzeptes zuständig sind und für die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und des Teamvertrages verantwortlich sind.

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung (Anhang 11.2) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits im Ev.-luth. Kirchenkreis Celle tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen sind die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu besprechen (s. Anhang Nr. 11.2 Teamvertrag Laju Hannover 2020). Der untere Abschnitt der Selbstverpflichtung wird unterschrieben und in den Einrichtungen gesammelt, der Rest der Verpflichtung verbleibt bei den ehrenamtlichen Tätigen.

Vor Maßnahmen mit Übernachtungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen wird der Teamvertrag von allen Ehren- und Hauptamtlichen erarbeitet und unterschrieben. Der dafür vorgesehene Abschnitt verbleibt in der Maßnahmenakte.

11.2. Anlage Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung gegenüber dem Ev.-luth. Kirchenkreis Celle

Vorname, Name

Geburtsdatum Einrichtung der Tätigkeit

Straße, Hausnummer

PLZ, Wohnort

Unsere Arbeit im Ev.-luth. Kirchenkreis Celle, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden. Ich toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich verpflichte mich, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten Menschen nicht.
6. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges, nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.
7. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
8. Ich nehme Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in dieser Arbeit.
 - a) In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen verpflichte ich mich, Vorgesetzte und hauptberuflich Zuständige umgehend zu informieren.

- b) Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf Grenzverletzungen gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben. Ich verweise an die Leitungsebene und den bzw. die Vorgesetzte.

Ort / Datum

Unterschrift

Zusatz zur Selbstverpflichtungserklärung:

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen

Straftaten nach den §§ 171, 174– 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184l, 201a (3), 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, die Leitung meines Jugendverbandes/Trägers/meiner Kirchengemeinde/ des Kirchenkreises über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Ort / Datum

Unterschrift

Für verantwortlich Leitende von Angeboten:

1. Als verantwortlich leitende Person von Angeboten in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, verpflichte ich mich die Selbstverpflichtungserklärung mit Ehrenamtlichen vor ihrer Tätigkeit zu besprechen und Sorge für eine Unterschrift. Der unterschriebene Abschnitt wird unter Verschluss im Büro des Pfarramtes/der Einrichtung gesammelt.
2. Als verantwortlich leitende Person einer Maßnahme mit Übernachtung in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, verpflichte ich mich vor der Maßnahme mit dem Leitungsteam den Teamvertrag zu erarbeiten und zu unterschreiben. Der dafür vorgesehene Abschnitt verbleibt in der Maßnahmenakte.

Ort / Datum

Unterschrift

11.3. Anlage Teamvertrag und Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend der Landeskirche Hannovers

Alle Ehrenamtlichen müssen den Teamvertrag mit den verantwortlichen Hauptamtlichen erarbeiten und unterschreiben.

Kindeswohl

Landesjugendkammer
der Evangelischen Jugend
In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers
Haus kirchlicher Dienste, Landesjugendpfarramt
30169 Hannover, Archivstraße 3
Fon: 0511 1241-428; Fax: 0511 1241-978
landesjugendkammer@ejh.de
www.ejh.de



Teamvertrag und Selbstverpflichtung
für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Evangelische
Jugend 

Für den Download:

[Teamvertrag-2022.pdf0-636f48a82270d4f0b08ccec16afd93c.pdf \(max-e.info\)](#)

Stand: Nov 2023; Aktualisierung möglich

Gedruckte Formulare stehen nach Anmeldung im Büro des KKJD zur Abholung in der Berlinstraße zur Verfügung.

Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Verhaltensregeln für Mitarbeiter*innen

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 verstanden als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

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

Ich habe mich mit dem Teamvertrag auseinandergesetzt und sehe ihn als Grundlage meiner Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an.

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

Name: _____ Vorname: _____

geb. am: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

11.4. Anlage Musterbrief Kostenbefreiung Führungszeugnis für Ehrenamtliche:

Briefkopf der Organisation

Absender-Adresse

ORT, den DATUM

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses/Kostenbefreiung

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr/Frau..... geb. am, für die
(Angabe der gemeinnützigen Einrichtung) **ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich**
tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30a,
31 Bundeszentralregistergesetz benötigt.

Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

NAME

ORGANISATION

11.5. Anlage weiterführende Regelungen zum Führungszeugnis

Gültigkeit

Das Führungszeugnis sollte zum Zeitpunkt der Einsicht maximal drei Monate alt sein. Spätestens nach 5 Jahren bei Hauptamtlichen, 3 Jahren bei Ehrenamtlichen muss erneut ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis eingesehen werden.

Ansprechpersonen

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung im Kirchenkreis soll ein bis zwei Personen benennen, die für Fragen des Kindeswohls und des Schutzkonzept zuständig sind und die Einsichtnahme in das Führungszeugnis vornehmen. Dies sollten überwiegend Hauptamtliche sein.

Eine Liste der Ansprechpersonen wird in der Superintendentur geführt. Änderungen sind umgehend mitzuteilen.

Datenschutz

Durch die Einsichtnahme in das Führungszeugnis erhält der Träger ggf. weitreichende Informationen über die ehrenamtlich tätige Person. Diese Daten dürfen daher nur sehr eingeschränkt gespeichert werden.

Wenn ein Tätigkeitsausschluss aufgrund des Führungszeugnisses erfolgt, dürfen keine Daten über die Person gespeichert oder niedergeschrieben werden. Die Begründung eines Tätigkeitsausschlusses darf zudem keinem Dritten mitgeteilt werden.

Von Mitarbeitenden, die anschließend aktiv werden, darf der Träger nur

- das Datum der Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- das Datum der Einsichtnahme und
- die Tatsache, dass keine Eintragungen zu Straftaten gem. § 72a SGB VII enthalten sind (eine Liste der relevanten Straftaten befindet sich in der Selbstverpflichtungserklärung / Teamvertrag s. Anlage 11.3) notieren und speichern.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen. Die Daten müssen so gespeichert/notiert werden, dass nur die Personen, die vom Träger mit der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse beauftragt wurden, diese Informationen einsehen können. Die vom kirchlichen Rechtsträger zur Einsichtnahme beauftragten Personen sollten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit nochmals ausdrücklich auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen werden. Der Kreis der beauftragten Personen ist so klein wie möglich zu halten. Eine Weitergabe von Führungszeugnissen an Dritte ist nicht erlaubt. Das Führungszeugnis verbleibt bei dem/der ehrenamtlichen Mitarbeiter:in.

11.6. Anlage Formblatt zur Einsichtnahme von Führungszeugnissen bei Ehrenamtlichen:

Einsichtnahme ins Führungszeugnis gemäß §30a Abs.2BZRG mit Bezug auf § 72a SGB VIII

Vorname: _____

Nachname: _____

Geburtstag und Geburtsort: _____

Straße - Hausnummer: _____

PLZ – Ort: _____

Datum der Erstellung des Führungszeugnisses: _____

Datum der Einsichtnahme: _____

Es gibt keine nach § 72a SGB VIII relevanten Einträge (Unterschrift):

Datum der Erstellung des Führungszeugnisses:

Datum der Einsichtnahme:

Es gibt keine nach § 72a SGB VIII relevanten Einträge (Unterschrift):

Datum der Erstellung des Führungszeugnisses:

Datum der Einsichtnahme:

Es gibt keine nach § 72a SGB VIII relevanten Einträge (Unterschrift):



Risikoanalyse der

Anmerkungen und Ergänzungen sind ausdrücklich erwünscht und auf den Rückseiten festzuhalten.

1. Gemeinde und Einrichtung

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

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Pfadfinder		
Kinderkirche		
Kinder-/Jugendchor		
Kinder-/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder-/Jugendpatenschaften		
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohnsituationen vorhanden?		

Sind Transportsituationen vorhanden?		
...		

1.2. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder		
Jugendliche		
Erwachsene		
Kinder/Jugendliche/Erwachsene mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche/Erwachsene mit Beeinträchtigung		
Kinder/Jugendliche/Erwachsene mit Fluchterfahrungen		
...		

3. Orte und Räume

3.1. Welche Räumlichkeiten nutzen wir?

	Gemeindehaus
	Bürräume
	Beratungsräume
	Jugendhaus
	Kirche

	Pfarrhaus
	Gartenhütte
	Jurte

3.2. Räumliche Gegebenheiten – Innenräume

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Wer hat alles einen Schlüssel? Sind alle namentlich bekannt?		
Gibt es einen Ort, an dem alle Namen derjenigen hinterlegt sind, die einen Schlüssel haben?		
...		

3.3. Räumliche Gegebenheiten – Außenbereich

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

3.4. Welche Risiken können hieraus entstehen?

3.5. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

3.6. Bis wann muss das behoben sein?

3.7. Wer ist dafür verantwortlich?

4. Welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt wurden in unserer Kirchengemeinde bereits getroffen?

5. Personalverantwortung/Strukturen

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt? (erstellen wir grad im KK – ab 2024 JA!)		
Haben wir ein Präventionskonzept? (erstellen wir grad im KK – ab 2024 JA!)		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich Mitarbeitende?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert?		
Nehmen die beruflich Mitarbeitenden an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ teil?		
Nehmen die nebenberuflich Mitarbeitenden an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ teil?		
Nehmen die ehrenamtlich Mitarbeitenden an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ teil?		
Steht in Ihrer Gemeinde/Einrichtung entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung, z.B. wie der rote Ordner des KKJD?		
Gibt es einen Ort, wo das neue Konzept dann stehen und einsehbar sein wird?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende und Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)? (s. Selbstverpflichtungserklärung im Anhang des Konzeptes; ab 2024 notwendig)		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn über Fehlerhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke, o.ä.?		
Ist das verbindliche und verlässliche Beschwerdemanagement des KK bekannt?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ angestellt?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Gerüchten?		
...		

5.1. Welche Risiken können hieraus entstehen?

5.2. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

5.3. Bis wann muss das behoben sein?

5.4. Wer ist dafür verantwortlich?

6. Pädagogische Arbeit

	Ja	Nein
Gibt es in ihrem Verantwortungsbereich ein klares pädagogisches Konzept?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		
Ist die Privatsphäre definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
...		

6.1. Welche Risiken können hieraus entstehen?

6.2. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

6.3. Bis wann muss das behoben sein?

6.4. Wer ist dafür verantwortlich?

7. Andere Risiken

In unserer Kirchengemeinde/Einrichtung gibt es, aus meiner/unserer Sicht, Risiken in weiteren Bereichen:

7.1. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

7.2. Bis wann muss das behoben sein?

7.3. Wer ist dafür verantwortlich?

8. Analyse überprüfen

- Wann wird die Risikoanalyse auf Aktualität und Änderungen überprüft?

- Wer behält diesen Termin im Blick und kümmert sich um eine erneute Befassung?

An dem Termin:

- Welche Änderungen hat es in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung gegeben?

- Welche Folgen haben die Änderungen für die Analyse?

Nach der Intervention aufgrund einer 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 4

9. Beteiligte

An dieser Risikoanalyse haben mitgewirkt, gedacht und diskutiert (bitte Namen auflisten):

Ort und Datum

Unterschrift

11.8 Anlage Checkliste zur Überprüfung

Gemeinde / Einrichtung: _____

Überprüfung durch: _____ / am: _____

Aufgabe	Erledigt	Ausstehend	Bis wann?
Schutzkonzept überprüft			
Überprüft			
Schulungen			
Ehrenamtliche	Geschult:	Ungeschult:	
Berufliche	Geschult:	Ungeschult:	
Leitung	Geschult:	Ungeschult:	
Selbstverpflichtung			
Ehrenamtliche			
Berufliche			
Leitung			
Erweitertes Führungszeugnis			
Ehrenamtliche			
Berufliche			
Risikoanalyse			
Gebäude:			
Gebäude:			
Gelände:			
Sonstiges			

Bitte Datenschutzvorgaben beachten.

11.9. Dokumentation – Protokollvorlage für den Krisen- /Interventionsplan

Dokumentation im Krisenfall

Datum:

Ort:

Einrichtung:

Protokollant*in:

Gesprächsteilnehmer*innen (+ Funktion):

Dokumentation des Vorfalls:

Ort und Einrichtung:

Datum und Uhrzeit:

Wer hat einen Verdacht:

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 beschuldigte Person benannt?

Folgen und Konsequenzen:

Wer ist über den Vorfall informiert worden?

Wann?

Per Telefon/ E-Mail ...?

Welche Konsequenzen sind gezogen worden?

Durch wen wurden die Konsequenzen veranlasst?

An welchem Datum?

Bemerkungen:

Datum:

Unterschrift: