



Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt im
Kirchenkreis Walsrode

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Grundverständnis / Leitbild.....	4
3. Begriffsklärung	5
3.1. Macht / Machtmissbrauch	5
3.2. Grenzverletzung	5
3.3. Übergriffe	5
3.4. Vernachlässigung.....	5
3.5. Misshandlung	6
3.6. Verdacht	6
3.7. Sexuelle Handlungen.....	6
3.8. Missbrauch	7
4. Risiko- und Ressourcenanalyse	7
4.1. Ziel dieser Risiko- und Ressourcenanalyse.....	7
4.2. Inhalt der Risikoanalyse.....	8
5. Personalverantwortung.....	8
5.1. Hauptamtlich Tätige	8
5.2. Ehrenamtlich Tätige	8
6. Partizipation	8
7. Fortbildungen	9
7.1. Verantwortliche im Kirchenkreis.....	9
7.2. Verpflichtung zu Grundschulungen.....	9
7.3. Inhalte von Schulungen	9
8. Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung.....	10
9. Interventionsplan / Krisenplan.....	10
10. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen	10
11. Präventionsangebote / Öffentlichkeitsarbeit.....	11
12. Beschwerdeverfahren	11
13. Aufarbeitung.....	12
14. Ausblick / Schlusswort.....	12
15. Anhang	13
15.1. Verhaltenskodex und zugehörige Selbstverpflichtungserklärung.....	13
15.2. Schaubild für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	14
15.3. Formular zur Kenntnis des Schutzkonzeptes	15



15.4. Erläuterung und Formular zum Beschwerdeverfahren.....	16
15.5. Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt.....	19
15.6. Risikoanalyse zur Prävention sexualisierter Gewalt.....	20

1. Vorwort

Der Kirchenkreis Walsrode nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Gewaltprävention seine Verantwortung für die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in seinen Gemeinden und Einrichtungen wahr.

Zur Planung und Vorbereitung wurde im Herbst 2021 eine multiprofessionelle Steuerungsgruppe eingesetzt.¹

Ziel des Schutzkonzeptes ist es, die Risikoanalyse zu organisieren, für das Thema zu sensibilisieren und die Aus- und Fortbildung zu diesem Themenkomplex zu regeln.

Schulungen und Diskussionen in unterschiedlichen Gruppen und Zusammenhängen sind in diesem Sinn bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es zu Übergriffen und Grenzverletzungen kommen kann. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinden und Einrichtungen und die externen Besuchenden erreichen.

Durch regelmäßige Information, Schulung, Diskussion und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen entstehen Sprachfähigkeit und Achtsamkeit. Dieses hilft, den Handlungsspielraum der Täter:innen zu minimieren und damit Übergriffe jeder Art so weit irgend möglich zu verhindern.

2. Grundverständnis / Leitbild

Als Christ:innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an.

Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen. Unser Umgang mit unseren Mitmenschen soll geprägt sein durch eine Haltung der Achtsamkeit, Aufmerksamkeit, Nächstenliebe und des Respekts. Dieses Leitbild verstehen wir als Selbstverpflichtung.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten und emotionalen Gewalt.

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber den hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden

¹ Superintendent, Pastorin, Lebensberatungsstelle, Diakonin in der ev. Jugend, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeitervertretung, pädagogische Leitung der Kindertagesstätten

im Kirchenkreis. Diese Verpflichtung mahnt uns, die Bedürfnisse derer, die von Gewalt in jeglicher Form in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen.

3. Begriffsklärung

Um Sprachfähigkeit zu erlangen und eine gemeinsame Diskussionsgrundlage zu schaffen, ist es nötig einige Begriffe zu klären.

3.1. Macht / Machtmissbrauch

Macht bezeichnet die Fähigkeit einer Person oder Gruppe, auf das Denken und Verhalten einzelner Personen, sozialer Gruppen oder Bevölkerungsteile so einzuwirken, dass diese sich ihren Ansichten oder Wünschen unterordnen und entsprechend verhalten. „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht,“ (Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft* 1985, S. 28). Wenn Menschen ihre Macht zum Wohl einer Gruppe oder eines Einzelnen einsetzen, kann man von positivem Machtgebrauch sprechen. Wenn Menschen ihre Macht benutzen, um überwiegend ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und sie nicht zum Wohl der Gruppe oder des Einzelnen einsetzen, sprechen wir von Machtmissbrauch.

Sexueller Missbrauch an Kindern oder Jugendlichen ist immer auch ein Machtmissbrauch. Er zeigt sich in der Regel in einer Mischung aus physischer, emotionaler und sexueller Gewalt.

Neben den bereits beschriebenen, in den Personen angelegten Gefährdungsrisiken können auch bestimmte Strukturen dazu beitragen, dass Taten unbeachtet bleiben und letztlich nicht aufgedeckt werden. Es sind sowohl Führungsstrukturen als auch Organisationsformen, in denen Machtverhältnisse ausgenutzt werden können.

3.2. Grenzverletzung

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen und im pflegerischen Alltag auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlungen des Miteinanders charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation, so wie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.

3.3. Übergriffe

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

3.4. Vernachlässigung

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

- Körperliche Vernachlässigung (unzureichende Versorgung mit Nahrung, Flüssigkeit, witterungsangemessener Kleidung oder mangelhafter Hygiene, medizinischer Versorgung, Wohnverhältnisse)
- Erzieherische und kognitive Vernachlässigung (fehlende Kommunikation und erzieherische Einflussnahme, fehlende Anregung zu Spielen und Leistung)
- Emotionale Vernachlässigung (Mangel an Wärme, Geborgenheit und Wertschätzung)
- Unzureichende Aufsicht

Vernachlässigung gilt als häufigste Form der Kindeswohlgefährdung.

3.5. Misshandlung

Unter körperlicher Misshandlung sind alle Handlungen von Eltern oder anderen Bezugspersonen zu verstehen, die durch Anwendung von (körperlichem) Zwang bzw. Gewalt zu nicht-zufälligen, erheblichen Verletzungen, zu körperlichen und seelischen Schädigungen und/oder zu Entwicklungsgefährdungen führen.

Körperliche Misshandlung kann situativ aus einer Überforderung entstehen oder Resultat einer rigiden Erziehungspraxis sein.

3.6. Verdacht

Von besonderer Bedeutung ist hierbei, dass Verfahren festgelegt sind, die den Umgang mit Vermutungen und Anfangsverdacht regelt. Ein guter Notfall- und Interventionsplan ist unbedingt erforderlich: Er sorgt für Klarheit in den Abläufen und schafft Transparenz und Orientierung für alle Beteiligten.

Grundsätzlich sind bei Beobachtungen und Sondierungen größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten. Vorwürfe und Anschuldigungen müssen sorgfältig geprüft werden. Die Unschuldsvermutung ist zu beachten.

Den typischen Verdachtsfall sexualisierter Gewalt gibt es nicht. Vermutungen und Verdachtsmomente können sich auf unterschiedliche Weise ergeben.

3.7. Sexuelle Handlungen

Physische Gewalt

Körperliche oder physische Gewalt beschreiben die Gewaltanwendungen gegen den Körper eines anderen Menschen.

Psychische Gewalt

Unter psychischer Gewalt versteht man alle Handlungen oder Unterlassungen, die andere Personen (besonders Kinder/Jugendliche) ängstigen, überfordern, ihnen das Gefühl der eigenen Wertlosigkeit vermitteln. Psychische Gewalt kann aktiv (verübend) oder passiv (unterlassend) sein. Sie kann als momentanes Geschehen auftreten (z.B. als aktuelle Drohung) oder als chronisches Interaktionsmuster existieren. Sie kann sich in subtilen Verhaltensweisen (emotionale Unnahbarkeit) und in extremen Verhaltensakten (verbale Attacke) zeigen.

Sexualisierte Gewalt

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 Machtposition nicht zustimmen kann.

Sexualisierte Gewalt schließt neben körperlicher Schädigung auch verbale Drohungen, Zuwendungsentzug oder psychische Manipulation ein wie z. B. das Auferlegen von Heimlichkeiten oder Zwängen. Die Betroffenen werden zu Sexualobjekten herabgewürdigt. Es geht nicht um Sexualität oder sexuelle Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen, sondern um die Befriedigung von Bedürfnissen der Täter und Täterinnen (z.B. sexuelle Erregung, Machtausübung ...). Die Würde und Integrität der betroffenen Kinder und Jugendlichen wird komplett missachtet. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.

Sexuelle Gewalt an Kindern ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine/ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen. Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können - sie sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind damit einverstanden wäre.

3.8. Missbrauch

Den Begriff „sexueller Missbrauch“ lehnen viele betroffene Menschen aus verständlichen Gründen ab. Denn „Missbrauch“ legt nahe, dass auch ein positiver „Gebrauch“ möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden - unter keinen Umständen von Menschen.

Wegen seiner Unschärfe versuchen wir diesen Begriff zu vermeiden.

4. Risiko- und Ressourcenanalyse

Jede Gemeinde und Einrichtung ist in der Pflicht eine Risikoanalyse durchzuführen, zu dokumentieren und alle fünf Jahre zu überprüfen. Spätestens soll diese Überprüfung im Rahmen der Visitation erfolgen.²

Diese Risiko- und Ressourcenanalyse dient als Basis des Schutzkonzeptes. Sie wird unter Beteiligung möglichst vieler verschiedenen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und weiteren Personen erarbeitet.

4.1. Ziel dieser Risiko- und Ressourcenanalyse

- Schwachstellen in der Gemeinde/Einrichtung aufzudecken
- Auf sensible Bereiche aufmerksam machen

² Als Hilfe dient dazu ein Fragebogen (siehe Anlage 15.6.)

- Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen
- Täter:innen abschrecken.

4.2. Inhalt der Risikoanalyse

- Identifikation von Risiken möglicher sexualisierter Gewalt
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten und damit einhergehend die Einschätzung des Risikos
- Feststellung, welche Maßnahmen zur Vermeidung bereits vorgenommen wurden
- Überlegen, welche weiteren Maßnahmen nötig sind und in welcher Rangfolge sie bearbeitet werden
- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse
- Überprüfungsdatum

5. Personalverantwortung

5.1. Hauptamtlich Tätige

Die Rundverordnung G 16 / 2010 regelt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind. Ein Führungszeugnis ist bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren vorzulegen. Die Verwaltung für die Beamten übernimmt die Superintendentur Walsrode, für die Angestellten das Kirchenamt Celle.

5.2. Ehrenamtlich Tätige

Die Rundverordnung G 9 / 2013 weitet die Vorlagepflicht auf ehrenamtlich Tätige, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aus. Hierin wird festgelegt, dass in allen Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die gleichen hohen Standards zur Anwendung kommen sollen. Dies gilt unabhängig davon, ob der jeweilige Bereich von der mit dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe geschlossenen Vereinbarung betroffen ist. D.h. dass für alle Freizeiten, Aktionen, Gruppen usw. die Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses geprüft werden muss. Das Führungszeugnis gilt für 5 Jahre, danach muss es erneut angefordert werden.

Ob ein Führungszeugnis erforderlich ist, ist dem Schaubild (Anhang 15.2.) zu entnehmen.

6. Partizipation

Das Konzept muss vor der Beschlussfassung der MAV vorgelegt werden. Die Beschlussfassung erfolgt in der Kirchenkreis-Synode.

Einmalig müssen alle Mitarbeitenden die Kenntnisnahme des Schutzkonzept (vgl. Anhang 15.3) und ebenso die Selbstverpflichtung (Anhang 15.1) unterschreiben.

Alle zwei Jahren ist von den Mitarbeitenden zu bestätigen, dass sie das Konzept kennen. Die Bestätigung ist für Angestellte im Kirchenamt aufzubewahren. Die Überprüfung obliegt dem Kirchenamt.

Die Kirchenkreis-Konferenz überdenkt das Konzept im Zusammenhang mit der Kirchenkreis-Visitation (dabei ist die Gültigkeit der Führungszeugnisse zu überprüfen).

7. Fortbildungen

Schulungen leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung. Sie klären Fragen und wirken Verunsicherungen entgegen. Schulungen werden im Kirchenkreis und von der Landeskirche angeboten.

7.1. Verantwortliche im Kirchenkreis

Der / die Kreisjugendwart:in macht eine Multiplikatorenfortbildung und ist in der Lage, Schulungen durchzuführen.

7.2. Verpflichtung zu Grundschulungen

- Alle hauptamtlich Tätigen in der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen sind zur Ausbildung und zu regelmäßigen Auffrischungen verpflichtet.
- Mit ehrenamtlich Tätigen in der Kinder- und Jugendarbeit wird dieses Thema insbesondere in der Vorbereitung einer Freizeitmaßnahme erörtert.
- Sensibilisierungsmaßnahmen finden im Zusammenhang mit der turnusmäßigen Überprüfung der Risikoanalyse statt.
- Da der Dienstherr die Rundverfügung umsetzen muss, ist es für Mitarbeitende in aller Regel verpflichtend an Fortbildungen teilzunehmen. Die Nichtteilnahme kann alle arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen.
- Zertifikate sind bei Hauptamtlichen beim Anstellungsträger, bei Ehrenamtlichen bei der Einsatzstelle zu dokumentieren, zusammen mit den Führungszeugnissen und Selbstverpflichtungserklärung.

7.3. Inhalte von Schulungen

- Schulungen werden angeboten für alle beruflich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sind oder die Leitungsaufgaben wahrnehmen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind
- Dabei sollen möglichst vorhandene Fortbildungsformate genutzt werden (z.B. Fortbildungen der Landeskirche, FEA, Teamertraining oder Juleica-Ausbildung, FEA, Fortbildungsanteile bei Konferenzen etc).
- Die Inhalte der Schulungen sind:
 - o Grundwissen zum Thema sexualisierte und psychische Gewalt vermitteln
 - o Klärung sexualpädagogischer Fragen
 - o Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation
 - o Rechtsfragen: Kenntnisse der Grundsätze und der Rechte und Pflichten
 - o Kenntnis des Interventionsplanes des Kirchenkreises
 - o Reflektion der eigenen Haltung
 - o Bei Leitungspersonen: Hilfe zur Risiko- und Ressourcenanalyseerstellung als Grundlage eines Schutzkonzeptes
 - o Klärung von Fragen
- Verbindung zu Schulungen zum § 8a des SGB sind sinnvoll und erwünscht.

Die Landeskirche erstellt ein Schulungskonzept und bietet Aus- bzw. Fortbildungen an, unter anderem zu Multiplikator:innen.

8. Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Der Verhaltenskodex ist ein Orientierungsrahmen, der von allen Mitarbeitenden (sowohl ehrenamtlich oder hauptamtlich) zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben ist.

Es ist Aufgabe der Kirchengemeinden und Einrichtungen, dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex zur Kenntnis bekommen und die Auflagen erfüllen. Die Dokumentation für die ehrenamtlich Mitarbeitenden obliegt den Gemeinden bzw. Einrichtungen.

Führungskräfte sowie Mitarbeitende (Hauptamtliche und Ehrenamtliche) des Kirchenkreis Walsrode tragen gemeinsam Verantwortung und Sorge, für ein Arbeitsklima der vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit. Jeder Einzelne trägt mit seiner Eigenverantwortung zu einem positiven Arbeitsklima bei und gestaltet das partnerschaftliche Miteinander durch professionelles und respektvolles Verhalten mit.

Der Kirchenkreis Walsrode duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt und wird alles tun, um Übergriffe von Täter:innen auszuschließen. Eine klare Positionierung zum Gewaltschutz, ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema sowie Transparenz und Sensibilisierung tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei. Alle Führungskräfte sowie Mitarbeitende sind verpflichtet, jegliche Form von Gewalt zu unterbinden und entsprechend zu handeln (s. Interventionsplan/ Krisenplan).

Den Verhaltenskodex sowie die Selbsterklärung finden Sie im Anhang (Anhang 15.1.).

9. Interventionsplan / Krisenplan

In jedem Verdachtsfall ist der Krisenplan zu beachten (Anhang 15.5).

Im Kirchenkreis Walsrode sind in der Lebensberatung mehrere insofern erfahrene Fachkräfte beschäftigt, die gemäß §8a und 8b des SGB VIII zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung herangezogen werden müssen.

10. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

- LEB:
Lebens- und Erziehungsberatungsstelle
Kirchplatz 8
29664 Walsrode
05161-8010
lebensberatung.walsrode@evlka.de

- Wildwasser:
Wildwasser-Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Bahnhofstraße 1
27356 Rotenburg
04261-2525
beratungsstelle.wildwasser@evlka.de

- Wendepunkte (Soltau):
Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt
Harburger Straße 2
29614 Soltau
05191-970-772
wendepunkte@heidekreis.de

- help:
Zentrale Anlaufstelle
0800-5040112
zentrale@anlaufstelle.help

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch:
0800-2255530
(bundesweit/kostenfrei/anonym)

- Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers
www.praevention.landeskirche-hannovers.de
Fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

11. Präventionsangebote / Öffentlichkeitsarbeit

- In jeder Einrichtung / Gemeindehaus hängt ein Plakat, z.B. „Wir dulden keine Gewalt ...“ mit Verweis auf Kinder- und Menschenrechte
- Erläuterungen zum Schutzkonzept auf der Homepage mit Nennung der Ansprechpartner:innen, HELP und des / der Sup.
- Bereitschaft zu Sensibilisierungsmaßnahmen in Verbindung mit Fachberatungsstellen
- Proaktive Darstellung des Themas als ständige Bearbeitung

12. Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren samt Meldeformular ist in Anlage 15.4. geregelt.

13. Aufarbeitung

Wenn ein Fall von (sex.) Gewalt bearbeitet wurde, finden die Erkenntnisse Eingang in den Präventionsprozess, indem dieses Schutzkonzept auf Lücken untersucht und gegebenenfalls angepasst wird

Alle gemeldeten Fälle von (sex.) Gewalt werden aufgearbeitet.

14. Ausblick / Schlusswort

Eine Evaluation wird etwa für das Jahr 2030 (im Zusammenhang mit der Kirchenkreis-Visitation) geplant.

15. Anhang

15.1. Verhaltenskodex und zugehörige Selbstverpflichtungserklärung

Verhaltenskodex:

1. Die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist unantastbar. Wir beziehen gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten jeder Art aktiv Stellung. Wir verpflichten uns, Kinder, Jugendliche und Erwachsene, unabhängig ihres Alters und Geschlechts, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.
2. Alle Menschen benötigen einen Entwicklungsraum, um sich frei entfalten zu können. Wir bieten in unseren vielfältigen Angeboten der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität zu entwickeln.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Persönliche Grenzen und Intimsphäre von anderen werden respektiert. Vertrauensvolle Beziehungen werden niemals ausgenutzt.
4. Unser Sprachgebrauch ist freundlich, angemessen, wertfrei und respektvoll. Kommunikation (auch non-verbal) ist transparent und niemals manipulativ.
5. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiter:innen. Wir alle tragen Verantwortung für Kinder und Jugendliche. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, entwickeln wir Konzepte, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine Grenzverletzungen und keine sexualisierte Gewalt möglich werden.
6. Gewalt in jeglicher Form darf kein Tabuthema sein. Wir benennen Gewalt offen und handeln zum Besten. Wir beziehen in öffentlichen Diskussionen klar Stellung.
7. Grenzüberschreitendes Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wird in keinster Weise toleriert. Grenzverletzungen wird konsequent nachgegangen. Im Konfliktfall informieren wir die Verantwortlichen auf der Leitungsebene und ziehen professionelle Unterstützung und Hilfe hinzu. Die Vorgehensweisen und möglichen Ansprechpartner sind uns bekannt.

Selbstverpflichtungserklärung:

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodex verstanden und verpflichte mich zur Einhaltung desselben. Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§ 174 ff Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem:meiner Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

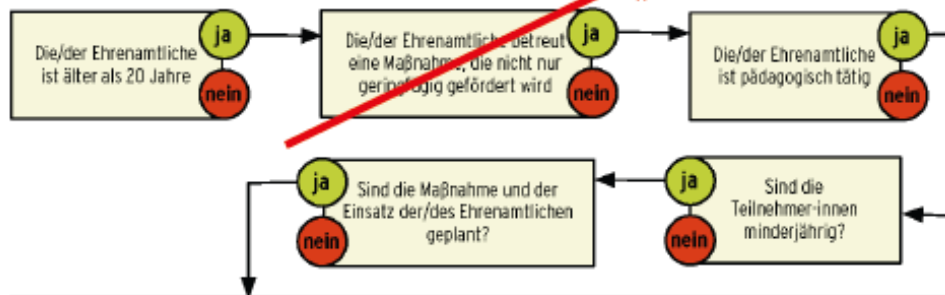
Ort, Datum Unterschrift des:der Mitarbeitenden

15.2. Schaubild für ehrenamtlich Mitarbeitende

Wann muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis eingesehen werden?

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

Allgemeine Voraussetzungen



Übernimmt die/der Ehrenamtliche eine der folgenden Aufgaben?

Betreuung einer Maßnahme mit 3 oder mehr Übernachtungen	Betreuung einer Wochenendfreizeit/eines Seminars mit Teilnehmer:innen unter 16 Jahren	Betreuung einer Internationalen Jugendbegegnung mit Übernachtung in Gruppenunterkunft
Regelmäßige Betreuung einer Gruppenstunde/eines Projektes mit Teilnehmer:innen bis 16 Jahren	Teamen einer Juleica-Ausbildung	Institutionelle/beworbene individuelle Beratungsangebote
Mehrmalige und vorhersehbare Einzelbetreuung eines bestimmten Kindes	Ferienbetreuung	

ja nein

Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis notwendig

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

Selbstorganisierte Jugendgruppen	Spontane, nicht geplante Aktionen	Externe Referent:innen
Vorstandssitzungen/ Vorstandswochenenden/ Vorbereitungsgruppen	Tagesveranstaltungen/ Tagesfahrten	Ferienpass/Ferienspiele
		Betreuung des offenen Betriebs in einem Jugendzentrum

! In der Altersgruppe der unter 21jährigen sollten die Träger der Jugendarbeit stattdessen Selbstverpflichtungserklärungen mit Ehrenamtlichen schließen.



15.3. Formular zur Kenntnis des Schutzkonzeptes

Hiermit bestätige ich, dass ich das Schutzkonzept des Kirchenkreises Walsrode verstanden habe und dem dort formulierten Leitbild zustimme.

Ort und Datum

Unterschrift Mitarbeiter:in

15.4. Erläuterung und Formular zum Beschwerdeverfahren

Beschwerdeverfahren

Verfahren

(Die MAV kann jederzeit zu dem Prozess hinzugezogen werden)

1. Beschwerde von Mitarbeitenden bei Vorgesetzten / MAV
2. Beschwerde wird immer entgegengenommen; möglicherweise mit dem Verweis auf die nächste Hierarchieebene
3. Die Dokumentation durch den Bearbeitungsbogen wird aufgenommen
4. Bearbeitung und Klärung der Zuständigkeiten erfolgt innerhalb von zwei Wochen
5. Falls noch keine zufriedenstellende Beschwerdebearbeitung resultiert, werden weitere Personen zu Klärung und Bearbeitung hinzugezogen
6. Sollte eine zufriedenstellende Bearbeitung passiert sein, wird dieses an alle Beteiligten zurückgemeldet und der Bearbeitungsbogen abgelegt



Beschwerdehinweis

Bitte das ausgefüllte Formular in den Briefkasten der Einrichtung/Gemeinde legen
oder der Vorgesetzten geben.

Alle Mitteilungen werden vertraulich behandelt und schnellstmöglich beantwortet.
Anonyme Mitteilungen können leider nicht beachtet werden.

1. Aufnahme der Beschwerde

Name: _____

Tel.: _____

E- mail: _____

Datum: _____

Folgebeschwerde

ja nein

Ich möchte folgende Mitteilung machen (Anregung/ Nachfrage/ Beschwerde):

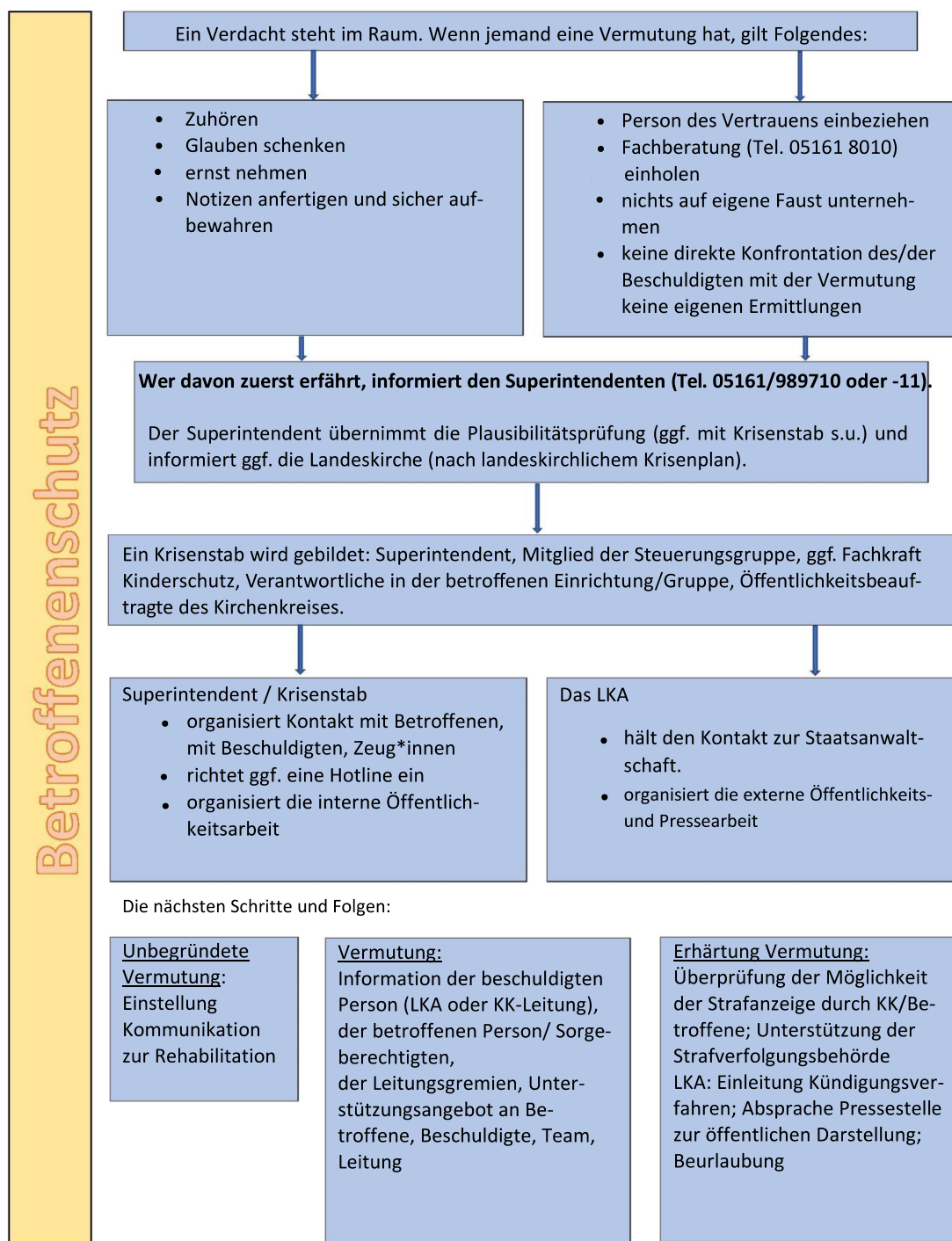
Vorschläge zur Veränderung/ Verbesserung:

15.5. Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ev.-luth. Kirchenkreis Walsrode



Krisen-/Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt



Risikoanalyse zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde/Einrichtung

Handreichung für Kirchenvorstände und Arbeitsgruppen in den
Kirchengemeinden/Einrichtungen

Vorbemerkungen

Was ist sexualisierte Gewalt?

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 Machtposition nicht zustimmen kann.

Warum eine Risikoanalyse?

Das Erleben von sexualisierter Gewalt kann das Leben Einzelner aus der Bahn werfen. Ein Fall sexualisierter Gewalt hat Auswirkungen weit darüber hinaus.

Die Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass das in Ihrer Kirchengemeinde/Einrichtung keinem Menschen widerfährt.

Sie hilft Ihnen, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können Sie Maßnahmen vorsehen – vor allem dort, wo schlimmer Schaden eintreten könnte.

Ziel dieser Risikoanalyse ist eine im Alltag praktizierte Kultur der Achtsamkeit, um Täter:innen keine Gelegenheit für ihre Absichten zu geben.

Was ist eine Risikoanalyse?

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten.

Die Analyse dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge getroffen wurde.

Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen?

Machen Sie es sich nicht zu schwer! In aller Regel kennen Sie sich in den Arbeitsbereichen Ihrer Gemeinde/Einrichtung aus. Erforderliche Maßnahmen der Vorsorge werden für sie offensichtlicher sein, als Sie vermuten. Vielleicht lesen Sie mal die Fragen der Risikoanalyse, gehen (in Gedanken) durch die Räume und Veranstaltungen und lassen ein paar Tage verstreichen, bevor Sie die Risikoanalyse ausfüllen.

Nehmen Sie Kontakt zu den Personen auf, die als Haupt- und Ehrenamtliche aktiv sind.

Bilden Sie eine Arbeitsgruppe, die die Risikoanalyse erstellt.

Gemeinde/Einrichtung

Betrachten Sie zunächst alle Arbeitsbereiche (z.B. Gruppen für Kinder- und Jugendliche, Chor- und Instrumentalgruppen, Gottesdienste, Konfirmandenarbeit, Fahrten und Freizeiten, Gruppen für Erwachsene, Beratungsangebote usw.).

Wo ist das Risiko von Grenzüberschreitungen bis hin zu einem sexuellen Übergriff denkbar?

Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff besonders leicht machen würden? Dazu können Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen gehören, andere personenbedingte Abhängigkeiten, bauliche Gegebenheiten, Situationen von Kontakten außerhalb von Gruppen oder ähnliches.

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

Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

	Ja	Nein		Ja	Nein
Krabbelgruppen			Kinderfreizeiten		
Kindergottesdienst			Jugendfreizeiten		
Kinderbibelwoche			Familienfreizeiten		
Kinder-/Jugendchöre			Tagesfahrten		
Kinder-/Jugend- Musikgruppen			Konfirmandenseminare		
Jugendgottesdienst			Projekte, z.B. Kirchentag		
Konfirmandengruppen			Finden Übernachtungen statt?		
Hausaufgabenhilfe			Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Kindergruppen			Schulungen		
Jugendgruppen			Sitzungen		
Erwachsenengruppen			Offene Arbeit		
Teamer:inntreffen			Vorträge		

Instrumental-Unterricht			Konzerte		

b) Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderung		
Erwachsene mit Behinderung		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Erwachsene mit Fluchterfahrung		
Mitarbeitende im Abhängigkeitsverhältnis		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

II Räumlichkeiten

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

Gemeindehaus	
Jugendräume	
Kirche	
Keller	
Büroräume	
Toiletten	
Abstellräume o.ä.	
Diverse andere Örtlichkeiten im öffentlichen Raum	
Andere Räume	

b) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	Ja	Nein

Gibt es abgelegene, nicht einsehbarere Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer bewusst zurückziehen können?		
Ist der Toilettenbereich einsehbar? z.B. auch durch Fenster oder Spiegel		
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 Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es eine Notrufmöglichkeit?		
Ist die Schlüsselübergabe geregelt und transparent?		
Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?		
Gibt es einen Belegungsplan und besteht die Möglichkeit, Randzeiten unbemerkt zu nutzen?		
Gibt es Offene Räume ohne Benutzung und ohne „Kontrolle“?		

c) 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 Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

--	--	--

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

III Personalverantwortung / Strukturen

	Ja	Nein
Liegt ein Schutzkonzept „sexualisierte Gewalt“ vor?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen und Vorbereitungen im Team aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		

Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z.B. Kirchenvorsteher:innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Sind Infomaterialien sowie die Präventions-Website der Landeskirche bekannt?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?		
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es in der Einrichtung Social-Media-Guidelines? Absprachen über den Umgang mit den sozialen Medien?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Gibt es eine Regelung zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pastor:innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

IV Konzept Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

	Ja	Nein
Hat die Einrichtung ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Gibt es in Verhaltenskodex für Mitarbeitende?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder nach Hause gebracht (Auto), mit nach Hause genommen oder zuhause besucht werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Schließt das sexualpädagogische Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt (Homo-, Bi-, Hetero- und Transsexualität) ein?		
Ist das sexualpädagogische Konzept unter Beteiligung von Eltern entstanden?		
Enthält es auch Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor unberechtigtem Verdacht? Und zum Schutz der Einrichtung?		
Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität oder pendeln alle zwischen vermeintlicher Jugendsprache und medizinischen Fachausdrücken?		
Beinhaltet das sexualpädagogische Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

V Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Ist das Schutzkonzept der Einrichtung zugänglich und bekannt? Werden Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?		
Sind oben genannte Gruppen an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?		
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden? Ist die Ansprechperson bekannt?		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, kultur- und geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, neutrale, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

VI Kultur der Organisation

	Ja	Nein
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?		
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern?		
Reden Mitarbeitende miteinander statt vorwiegend übereinander?		
Wird aufkommenden Gerüchten direkt und zeitnah nachgegangen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

VII Andere Risiken

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

--

Welche Risiken können daraus entstehen?

--

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung – bitte Priorisieren

--

Bis wann muss das behoben sein?

--

Wer ist dafür verantwortlich?

VIII Zum Schluss

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

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

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



Ansprechpartner im Kirchenkreis Walsrode

Lebens- und Erziehungsberatungsstelle Walsrode
05161-8010, lebensberatung.walsrode@evlka.de

Ansprechpartner innerhalb der Landeskirche Hannovers

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
0511-1241640
Hannoversfachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de