

Schutz- konzept



des Ev.-luth. Kirchenkreises Bremervörde-Zeven zur Prävention sexualisierter Gewalt

Sei achtsam in allem, was du tust (Tobit 4,14),

um die Schutzbefohlenen in unseren Gemeinden und
Einrichtungen zu schützen

Inhaltsverzeichnis

1/ PRÄAMBEL

1. Grundlagen des Schutzkonzeptes
2. Begriffsbestimmung

2/ PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

1. Risiko- und Potenzialanalyse
2. Organisationskultur
 - a) Umgangs- und Verhaltenskodex
 - b) Beschwerdemanagement

3/ UMGANG MIT MITARBEITENDEN

1. Führungszeugnisse
2. Selbstverpflichtungserklärung
3. Schulungen und Fortbildungen

4/ FORMEN SEXUALISierter GEWALT

1. Grenzverletzungen
2. Sexualisierter Übergriff
3. Sexualisierter Missbrauch
4. Täter*innenstrategien

5/ VORGEHEN BEI VERDACHTSFÄLLEN

1. Kriseninterventionsplan
2. Interventionsteam
3. Interventionsleitlinien
 - a) Vorfall mit Beteiligung von kirchlichen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden und in kirchlichem Kontext
 - b) Vorfall sexualisierter Gewalt außerhalb der kirchlichen Verantwortung

6/ Aufarbeitung

ANLAGEN



1/ Präambel

Im Ev.-luth. Kirchenkreis Bremervörde-Zeven sind wir davon überzeugt, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes geschaffen sind. Diese Überzeugung entspringt unserem christlichen Glauben und verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Verpflichtung

- prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen,
- mahnt uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen,
- ist Ausgangspunkt der nachfolgenden Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt.

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit kommunalen und staatlichen Stellen zusammen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden. Eine gemeinsame Haltung und Sensibilität hinsichtlich sexualisierter Gewalt sollen etabliert werden, fern von Bequemlichkeiten oder Eigeninteressen. Effektive Organisationsstrukturen und zielgerichtete Kommunikation müssen nach ihrer Implementierung fortlaufend hinterfragt und optimiert werden.

1. Grundlagen des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept dient allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Es dient sowohl dem Schutz vor sexualisierter Gewalt als auch vor falschem Verdacht.

Das Schutzkonzept wird unter Einbeziehung möglichst vieler Perspektiven entwickelt. Es lebt durch die achtsame Umsetzung im Alltag von Kirchengemeinden und

Einrichtungen. Inhalte werden mindestens einmal jährlich in Mitarbeitenden- und Dienstbesprechungen sowie bei Einstellung neuer Mitarbeitender thematisiert.

Es sollen proaktiv bestehende Machtstrukturen selbstkritisch analysiert und Gegebenheiten verändert werden, die Gewalt begünstigen.

Das Schutzkonzept, vor allem Beschwerde- und Beratungswege, werden in allen Kirchengemeinden und Einrichtungen bekannt gemacht. Das gesamte Schutzkonzept mit Verhaltenskodex wird auf den Homepages des Kirchenkreises und all seiner Kirchengemeinden und Einrichtungen leicht zugänglich eingestellt.

Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden werden standardisiert in Gemeindebriefen, Informationszetteln zu Freizeiten und auf den Homepages des Kirchenkreises und all seiner Kirchengemeinden und Einrichtungen aufgeführt.

Die Diakoniestation des Ev.-luth. Kirchenkreises Bremervörde-Zeven gGmbH und das Hospiz zwischen Elbe und Weser als selbstständige Einrichtungen im Kirchenkreis Bremervörde-Zeven entwickeln eigene Schutzkonzepte mit Blick auf ihre spezifische Arbeit. Der Evangelisch-lutherische Kindertagesstättenverband Bremervörde-Zeven ergänzt das Schutzkonzept des Kirchenkreises um ein eigenes Kinderschutzkonzept.

2. Begriffsbestimmung

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt. Sexualisierte Gewalt betrifft insbesondere Umstände, in denen Betroffene aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder geistiger Unterlegenheit und/ oder unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen können.

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

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



Der Begriff der sexualisierten Gewalt zeigt auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Macht und Gewalt auszuüben und ist von Sexualität zu trennen. Auch Betroffene sexualisierter Gewalt haben ein Recht auf erfüllte, positive Sexualität.

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

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

In allen Arbeitsbereichen des Kirchenkreises und seiner Kirchengemeinden und Einrichtungen gilt es, wachsam zu sein und entschieden gegen sexualisierte Gewalt einzutreten.

2/ PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

1. Risiko- und Potenzialanalyse

Mit Hilfe einer Risikoanalyse wird geprüft, ob Strukturen (zum Beispiel Abläufe, Kommunikationsstrukturen, Verantwortlichkeiten) oder arbeitsfeldspezifische Risiken (zum Beispiel bestimmte Zielgruppen, ein besonderes Vertrauensverhältnis, räumliche Gegebenheiten) in einem Arbeitsfeld des Kirchenkreises oder seinen Kirchengemeinden und Einrichtungen bestehen, die sexualisierte Gewalt begünstigen (siehe Anlage 7).

Bei der Analyse ist bekannt, dass trotz besten Willens Möglichkeiten zum Verüben sexualisierter Gewalt nicht gänzlich ausgeräumt werden können. Es geht vor allem um achtsames Miteinander und das Bedenken bestimmter Risikofaktoren.

Die Potenzialanalyse dient der Herausstellung und Bekanntmachung bereits bestehender Strukturen, die als bewährt empfunden werden und auf denen aufgebaut werden kann.

Die lokalen Steuerungsgruppen (zusammengesetzt aus Verantwortlichen, beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und Interessierten) der jeweiligen Arbeitsfelder im Kirchenkreis, seiner Gemeinden und Einrichtungen analysieren mit Materialien der Landeskirche und begleitet durch eine Fachkraft für Schutzkonzepte die Risiken und Potenziale des jeweiligen Arbeitsfeldes, der Gemeinde und der Einrichtung. Die Auswertung fließt in die Erstellung des jeweiligen Schutzkonzeptes ein.

Hierdurch wird das Prinzip der Partizipation sichergestellt und aus der jeweiligen Expert*innenperspektive der Verantwortlichen der jeweiligen Arbeitsfelder im Kirchenkreis, seiner Gemeinden und Einrichtungen zum gemeinsamen Schutzkonzept beigetragen. Außerdem stellt dieser Prozess einen zentralen Schwerpunkt der Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex der sexualisierten Gewalt dar und schärft gezielt die Sensibilität hierzu. Wir setzen so unser Bestreben um, offen, transparent und inklusiv vorzugehen.

Nach der Erstellung der Risikoanalyse werden Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken definiert und umgesetzt.



2. Organisationskultur

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist integraler Bestand der Kultur in unserem Kirchenkreis mit seinen Gemeinden und Einrichtungen. Sie äußert sich insbesondere durch den im Folgenden beschriebenen Umgangs- und Verhaltenskodex sowie im Beschwerdemanagement.

a) Umgangs- und Verhaltenskodex

Wir tolerieren keinerlei Form von Gewalt und treten jeglicher Form von abfälliger, sexistischer, rassistischer, diskriminierender Sprache und Tat entschieden und gemeinsam entgegen. Hier ist auch und insbesondere verbale Gewalt in Form von Witzen, grenzüberschreitenden Kommentaren, „Komplimenten“ und Bloßstellen gemeint.

Wir gehen sensibel und achtsam mit der Intimsphäre einer/s jeden Einzelnen um. Diese Verhaltensgrundsätze gelten explizit ebenso für digitales Miteinander, z. B. das Kommunizieren in Chatgruppen und über E-Mail.

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

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

Die Verantwortlichen der jeweiligen Arbeitsfelder im Kirchenkreis, die Kirchenvorstände der Kirchengemeinden und die Einrichtungsleitungen tragen die Verantwortung für einen konstruktiven Umgang mit diesen Informationen. Angestrebt ist ein fehlerfreundliches, kritikfähiges Miteinander, in dem gerade die Position von Kindern, Jugendlichen und hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen durch Partizipation gestärkt und Machtgefälle verringert werden sollen.



Die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen ist unantastbar und hiernach verpflichten wir uns, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und Religion vom Individuum gesetzte Grenzen zu achten und zu respektieren.

Bestehende oder entstehende Privatbeziehungen von Mitarbeitenden zu Kindern, Jugendlichen oder anderweitig Schutzbefohlenen sind den jeweiligen Verantwortlichen mitzuteilen und vereinbarte Verhaltenskodizes im institutionellen Kontext weiter einzuhalten (vgl. § 31b Pfarrdienstgesetz und § 11 Mitarbeitendengesetz).

b) Beschwerdemanagement

Im Zuge von Partizipation ist ein niedrighwelliges Management von Rückmeldungen, Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden von großer Bedeutung.

Beschwerden werden ernst- und angenommen. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Wir ermutigen ausdrücklich zur Mitgestaltung unserer Gemeinschaft.

Beschwerden werden schriftlich, telefonisch, persönlich oder anonym entgegengenommen und an die Verantwortlichen eines Arbeitsfeldes, den Kirchenvorstand bzw. Vorstandsvorstand oder die Einrichtungsleitung weitergeleitet. Für Beschwerden über Leitungspersonen ist der/die Superintendent*in zuständig.

Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers ist zuständig für die Annahme und Bearbeitung von Beschwerden über den/die Superintendent*in.

Situationsbedingt wird den Beteiligten, ggf. Erziehungsberechtigten und Vertrauenspersonen, ein Gespräch mit Vertreter*innen des Kirchenvorstandes, der Einrichtungsleitung oder dem/der Superintendent*in ermöglicht.

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

Alle Mitarbeitenden, beruflich wie ehrenamtlich, sollen mit dem Beschwerdeverfahren vertraut und über weitere Zuständigkeiten informiert sein und informieren können.

Informierte Gleichaltrige spielen eine bedeutende Rolle im Aufdeckungsgeschehen von Fällen sexualisierter Gewalt, deshalb setzt das Schutzkonzept ihre Mitsprache bewusst und fokussiert ein: Als Expert*innen für ihre Erfahrungen im Gemeindeleben nehmen sie



an der Risiko- und Potentialanalyse (s. 2/1.) teil und sollen fortlaufend informiert und von Leitungspersonen zur Beteiligung ermutigt werden.

Wir setzen uns dafür ein, dass Kontaktpersonen und Abläufe allgemein bekannt sind, besonders für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

3/ UMGANG MIT MITARBEITENDEN

1. Führungszeugnisse

Auf Grundlage der Rundverfügung G 8/2021 der Ev. – luth. Landeskirche Hannovers zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird festgelegt, dass keine einschlägig vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch keine vorbestraften ehrenamtlich Tätigen im kinder- und jugendnahen Bereich.

Beruflich Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, dürfen nur eingestellt werden, wenn sie ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthält. Nach längstens fünf Jahren muss eine erneute Vorlage beim Anstellungsträger unter seiner Verantwortung erfolgen.

Dasselbe gilt für den Einsatz ehrenamtlich Mitarbeitender, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen oder mit dies notwendig machen (s. Anlage 5).

Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf § 8a SGB VIII und im Besonderen auf §72a SGB VIII, wird verwiesen.

2. Selbstverpflichtungserklärung

In der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 3) versichern die Mitarbeitenden im Kirchenkreis, seiner Gemeinden oder Einrichtungen, dass das Schutzkonzept und insbesondere der Verhaltenskodex gekannt und anerkannt werden und kein laufendes Verfahren zu den aufgelisteten Paragrafen anhängig ist. Weiter wird versichert, dass der Kirchenkreis informiert wird, sollte ein solches eröffnet werden.

Im Bewerbungs- und Einstellungsgespräch wird der Verhaltenskodex besprochen und auf das Schutzkonzept verwiesen. Mit dem Arbeitsvertrag wird die Selbstverpflichtungserklärung als Zustimmung zum Verhaltenskodex unterzeichnet und zur Personalakte gelegt. Im Rahmen der Grundschulungen zu Prävention sexualisierter Gewalt wird die Selbstverpflichtungserklärung von allen Teilnehmenden unterzeichnet und von den jeweiligen Verantwortlichen der Arbeitsfelder, Kirchenvorständen oder Einrichtungsleitungen verwaltet.

Von ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird der Teamvertrag (siehe Anlage 4) in der Jugendleiter*inausbildung (Juleica) vor den Freizeiten besprochen und unterzeichnet und bei den verantwortlichen Diakonen und Diakoninnen in Kirchenkreis oder Kirchengemeinde abgelegt.

3. Schulungen und Fortbildungen

Bis zum 31.12.2024 nehmen die verantwortlichen Ehrenamtlichen und beruflich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Menschen in Obhutsverhältnissen und diejenigen, die die Leitung von Arbeitsfeldern, Kirchengemeinden oder Einrichtungen innehaben, an einer Grundlagenschulung zur Thematik „Prävention sexualisierte Gewalt“ teil. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von entsprechend geschulten Multiplikator*innen durchgeführt.

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

Für den Bereich der Evangelischen Jugend sind regelmäßige Schulungen durch den Kirchenkreisjugenddienst als Teil der JULEICA-Schulungen in Zusammenhang mit dem Thema Kindeswohlgefährdung verpflichtend.

Die Verantwortung für die Teilnahme an Fortbildungen der Mitarbeitenden hat der jeweilige Kirchenvorstand bzw. Kirchengemeindevorstand oder die Einrichtungsleistung, die auf Angebote aufmerksam machen, Teilnahmelisten führen und die Teilnahmebescheinigungen ablegen. Der Kirchenkreis stellt ein Fortbildungsangebot sicher und lädt dazu ein.

4/ FORMEN SEXUALISierter GEWALT

Sexualisierte Gewalt kann unterschiedliche Formen annehmen:

1. Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende, unprofessionelle Umgangsweisen sowie Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende Bemerkungen)

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten von der betroffenen Person wahrgenommen wird.

2. Sexualisierte Übergriffe

Als sexualisierter Übergriff gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die die betroffene Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Beispiele für sexualisierte Übergriffe sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche oder zweideutige Bemerkungen über das Äußere
- sexistische Sprüche oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von anderen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material
- Exhibitionistische Handlungen

3. Sexualisierter Missbrauch

Sexualisierter Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter*innen und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter*in und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und die zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen. Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)

4. Täter*innenstrategien

Anhand der Merkmale, Strategien und Verhaltensweisen von Täter*innen¹ wird deutlich, dass sexualisierte Gewalt nicht versehentlich erfolgt, sondern beabsichtigt und planvoll.

Täter*innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern;
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement;

- verbringen fast ihre ganze Zeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen;
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziellen Opfern auf;
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken, besonderen Aktivitäten, etc.;
- testen die Widerstände der Betroffenen;
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf;
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen;
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen (Alkohol, K.O.-Tropfen, u.ä.)
- gehen planvoll vor;
- erzeugen Schuldgefühle;
- schaffen Mitwissende;
- verpflichten zur Geheimhaltung
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus;
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie.

5/ VORGEHEN BEI VERDACHTSFÄLLEN

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

1. Kriseninterventionsplan

Der Kriseninterventionsplan legt Zuständigkeiten und Abläufe für alle transparent dar, um betroffenenzentriert

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

zu gewährleisten.

Zentral für die Nachvollziehbarkeit und Bearbeitung von Fällen ist eine fortlaufende, sorgfältige Dokumentation. Im Anhang befindet sich eine Checkliste für Personen, die sexualisierte Gewalt beobachten, vermuten oder davon erzählt bekommen (siehe Anlage 2). Diese soll der faktischen Dokumentation und Sicherheit dienen.

Jederzeit kann auf die Beratung/das Clearing der Fachberatungsstelle der Landeskirche zurückgegriffen werden (Kontakt siehe Anlage 1), die als Fachberatungsstelle im Gegensatz zum/r Superintendent*in nicht meldepflichtig ist.

2. Interventionsteam

Das Interventionsteam des Kirchenkreis Bremervörde-Zeven besteht aus dem/r Superintendent*in und seinen/ihren beiden Stellvertretenden. Das Team kann um eine weitere Person ergänzt werden, damit mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sind.

Die Funktion des Interventionsteams ist eine multiperspektivische Betrachtung und Analyse im Zuge der Plausibilitätsprüfung in Fällen sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Bremervörde-Zeven.

Verantwortung und Entscheidungsbefugnis wird auf mehrere Schultern verteilt. Das Interventionsteam arbeitet je nach Fall eng mit der „insofern erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ vom Diakonischen Werk (intern) und vom Jugendamt (extern), der Fachberatungsstelle Wildwasser Rotenburg Wümme, bei Bedarf mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche und anderen externen Fachberatungsstellen zusammen. (Kontaktdateien siehe Anlage 1)

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

3. Interventionsleitlinien für unterschiedliche Fallkonstellationen

a) Vorfall mit Beteiligung von kirchlichen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden und in kirchlichem Kontext

Grundsätzlich gilt, dass sowohl Beobachtungen, Berichte und Erfahrungen wahr- und ernstgenommen werden. Als Hilfestellung dient die Checkliste zur Selbstreflexion (siehe Anlage 2), um sorgfältig zu dokumentieren und zu sortieren.

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

Beruflich (vgl. § 31 (2) + § 31a Pfarrdienstgesetz und § 10 + § 11 (4) Mitarbeitendengesetz) und ehrenamtlich Mitarbeitende sind hiernach verpflichtet, den/die Superintendent*in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Auch bei Gerüchten und Hörensagen soll sich zum Zwecke einer Plausibilitätsprüfung an das Interventionsteam gewandt werden.

Das Interventionsteam holt sich ggf. Unterstützung von einer Fachberatungsstelle zur Plausibilitätsprüfung. Sollten zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen sexualisierter Gewalt vorliegen, greift der Kriseninterventionsplan der Landeskirche

Hannover (siehe Anlage 6), da der/die Superintendent*innen sowie die Leitungen der landeskirchlichen Einrichtungen verpflichtet sind, Informationen über zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt unverzüglich dem Landeskirchenamt mitzuteilen. Das Weitere wird durch den landeskirchlichen Kriseninterventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt und anderer schwerwiegender Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende geregelt. Es gelten der landeskirchliche Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeitender und die ergänzenden Handlungsgrundsätze des Landeskirchenamtes in der letztveröffentlichten Fassung (siehe Anlage 6).

Ist eine Tat im kirchlichen Kontext vorgefallen, sind bis zur Klärung der Situation die unmittelbar beteiligten Personen einzubeziehen. Es muss von den leitenden Personen Sorge getragen werden, dass die/der Betroffene nicht erneut zum Objekt gemacht wird, indem hinter dem Rücken gemutmaßt und über den Kopf hinweg entschieden wird. Sie/er ist dringend in die Gestaltung des Rahmens einzubeziehen, um sich als zentralen Teil der Aufklärung und Aufarbeitung zu erfahren.

Die aufdeckende/n Person/en werden geschützt und unterstützt.

Es muss eine erneute Risikoanalyse im Umfeld vorgenommen und das Schutzkonzept angepasst werden.

Das Interventionsteam informiert und vermittelt Hilfe und Beratung und fungiert als Zwischenglied zwischen Landeskirche und Kirchenkreis, Kirchengemeinde oder Einrichtung vor Ort.

Der/die Superintendent*in ist hier für die Sprachregelung, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden, Erziehungsberechtigten zuständig und sichert dem Team/den Teams der betroffenen und/oder beschuldigten Person/en Begleitung und Unterstützung in Form von Supervision/Aufarbeitung mit einer unabhängigen Person zu.

b) Vorfall sexualisierter Gewalt außerhalb der kirchlichen Verantwortung

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

Der Kirchenkreis Bremervörde-Zeven mit seinen Kirchengemeinden und Einrichtungen kann auf die allgemeine Achtsamkeit und speziell die Expertise und Vernetzung des Interventionsteams zurückgreifen. Das Team verfügt über Beratungsadressen und ausreichend Wissen, um Betroffenen und evtl. Erziehungsberechtigten hilfreich beizustehen, bearbeitet den Fall aber nicht.

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

6/ Aufarbeitung

Vermutungen, Verdachtsmitteilungen und noch mehr tatsächlich bewiesene Vorfälle sexualisierter Gewalt irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren und erschüttern ganze Systeme wie Teams, Einrichtungen und Träger. Für alle Aspekte der Aufarbeitung wird auf die sorgfältig geführte, umfassende Dokumentation zurückgegriffen, damit möglichst objektiv Geschehnisse nachvollzogen werden können.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitation der betroffenen Personen und einer möglicherweise zu Unrecht beschuldigten Person zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen und künftig besser machen?

Der Prozess der Aufarbeitung wird verantwortet vom Interventionsteam, das externe Fachkräfte einbezieht.

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

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

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

Im Falle eines Vorfalls (5/3.a)) steht die Landeskirche mit konkreten Aufarbeitungsplänen und Kontakten zur Verfügung.

Die Landeskirche unterstützt Betroffene sexualisierter Gewalt sowie Körperschaften und Einrichtungen, in denen sich ein Fall sexualisierter Gewalt ereignet hat, bei der individuellen Aufarbeitung des Falls, wenn das Ausmaß des Unrechts dazu Anlass gibt. Sie zieht dabei nichtkirchliche Stellen hinzu und beteiligt die Betroffenen in der jeweils geeigneten und mit ihnen abgestimmten Weise. Sie übernimmt die notwendigen Kosten von Aufarbeitungsprozessen und weist auf die Anerkennungskommission hin.

Anlagen

1. Adressen
2. Checkliste zur Selbstreflexion
3. Selbstverpflichtungserklärung
4. Teamvertrag Juleica
5. Schaubild zum Einholen polizeilicher Führungszeugnisse
6. Landeskirchlicher Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen
7. Risikoanalysematerial

Anlage 1: Adressen

1. Kriseninterventionsteam

Superintendent Carsten Stock, Kirchenstr. 10, 27432 Bremervörde, E-Mail:

carsten.stock@evlka.de, Tel: 04761-2383, Mobil: 0151-11641988

Erster stellvertretender Superintendent Pastor Manfred Thoden, Oelkershusen 6, 27446

Ohrel, E-Mail: manfred.thoden@evlka.de, Tel: 04284-567

Zweite stellvertretende Superintendentin Pastorin Esther Ockuhn, Lintel 17, 27432

Bremervörde, E-Mail: esther.ockuhn@evlka.de, Mobil: 0151-23707108

2. Wildwasser-Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt des Diakonischen Werkes des

Ev.- luth. Kirchenkreises Rotenburg, Bahnhofstr. 1, 27356 Rotenburg Wümme, Tel:

04261-2525, E-Mail: beratungsstelle.wildwasser@evlka.de

3. Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers,

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

4. Zentrale Anlaufstelle HELP: 0800-5040112

5. Hilfeportal sexueller Missbrauch der unabhängigen Beauftragten für Fragen des

sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM): hilfe-portal-missbrauch.de 0800-2255

Anlage 2: Checkliste zur Selbstreflexion

bei Verdacht auf Fehlverhalten durch Mitarbeitende

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

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

10. Wer im Umfeld der Person ist mir als unterstützend bekannt? Gibt es jemanden, an den/die sich die betroffene Person wenden könnte?

Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregelung innerhalb des Schutzkonzeptes? Wann werde ich wie weitergehen (z. B. Kolleg*innen ansprechen, Einbringen in das Team, Fachberatung in Anspruch nehmen, das Interventionsteam informieren, ...)?

Anlage 3: Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeitenden im Ev.-luth. Kirchenkreis
Bremervörde-Zeven

Vorname, Name

Geb. am

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

Ort, Datum

Unterschrift



Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind

§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern

§ 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte

§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

§ 184g Jugendgefährdende Prostitution

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

§ 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen

Lebensbereichs durch Bildaufnahmen

§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen

§ 232a Zwangsprostitution

Anlage 4: Teamvertrag Juleica

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 verstehen als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

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

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 SGB VIII 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:

Anlage 5: Regelung zur Einholung von erweiterten polizeilichen Führungszeugnissen im Kirchenkreis Bremervörde-Zeven

Um unseren Schutzauftrag für Kinder und Jugendliche (also auch Konfirmand*innen) nach §8a SGB VIII und dem Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen nach §72a SGB VIII nachzukommen, hat der Kirchenkreis eine Vereinbarung mit dem Landkreis Rotenburg (Wümme) als Träger der öffentlichen Jugendhilfe geschlossen. Diese Vereinbarung sieht vor, dass auch bei ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis genommen wird, wenn die „dadurch entstehenden Kontakte nach Art, Intensität und Dauer“ dies erfordern.

Wir empfehlen dabei folgendes Vorgehen.

Grundsätzlich ist ein Führungszeugnis nötig, wenn:

- Der*die Ehrenamtliche volljährig ist und
- er*sie geplant bei einer Aktion mit Übernachtung mitarbeitet (z.B. Freizeit) und
- die Teilnehmer*innen der Aktion minderjährig sind

Folgende Fragen können bei der Beurteilung helfen, ob ein Führungszeugnis auch in anderen Fällen für volljährige Ehrenamtliche nötig ist:

- Er*sie leitet hauptverantwortlich eine Gruppe mit minderjährigen Teilnehmer*innen (es gibt also keine (regelmäßige) Begleitung durch eine*n Hauptamtliche*n)
- Er*sie arbeitet bei einer Gruppe oder Aktion mit minderjährigen Teilnehmer*innen mit und hat regelmäßig die Möglichkeit mit einzelnen Jugendlichen alleine zu sein (hier sollten die Charakteristik der Aktion und die räumlichen Voraussetzungen betrachtet werden)
- Treffen der Gruppe finden in den privaten Räumlichkeiten des*der Ehrenamtlichen statt (z.B. KU 3/4)

Darüber hinaus empfehlen wir für alle Teams in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Konfirmand*innen:

Informationsveranstaltungen zum Thema Kindeswohlgefährdung, als Bestandteil der Freizeitvorbereitung oder in regelmäßigen Abständen für Gruppen.

Das Thematisieren und Unterschreiben des Teamvertrags des Landesjugendpfarramts „Teamvertrag und Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ (Ersatzweise auch für volljährige Mitarbeiter*innen, die ein Führungszeugnis erst verspätet vorlegen können.)

Weiteres Material für die Schulung zum Thema Kindeswohl, eine Vorlage für den Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis und den Teamvertrag gibt es im Drive Ordner „KKBZ Infos“

Für Fragen zum Thema Kindeswohl, Führungszeugnis und Teamvertrag steht der Kirchenkreisjugenddienst zur Verfügung.

(auszufüllen durch den Träger)

Dokumentation der Vorlage eines

erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

entsprechend § 72a SGB VIII zur Prüfung der persönliche Eignung

Name, Vorname _____

hat am _____ 20__

sein erweitertes Führungszeugnis, ausgestellt am _____ 20__ (damit ist das Zeugnis nicht älter als 3 Monate), zur Einsicht vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis enthielt keine Einträge nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i – 184l, 201 a Abs. 3, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 StGB.

Das Führungszeugnis wurde der*dem Vorlegenden wieder ausgehändigt. Es wurde keine Kopie des Zeugnisses angefertigt.

(Datum der Einsichtnahme)

(für die Richtigkeit – Unterschrift)

(auszufüllen durch die*den Ehrenamtliche*n)

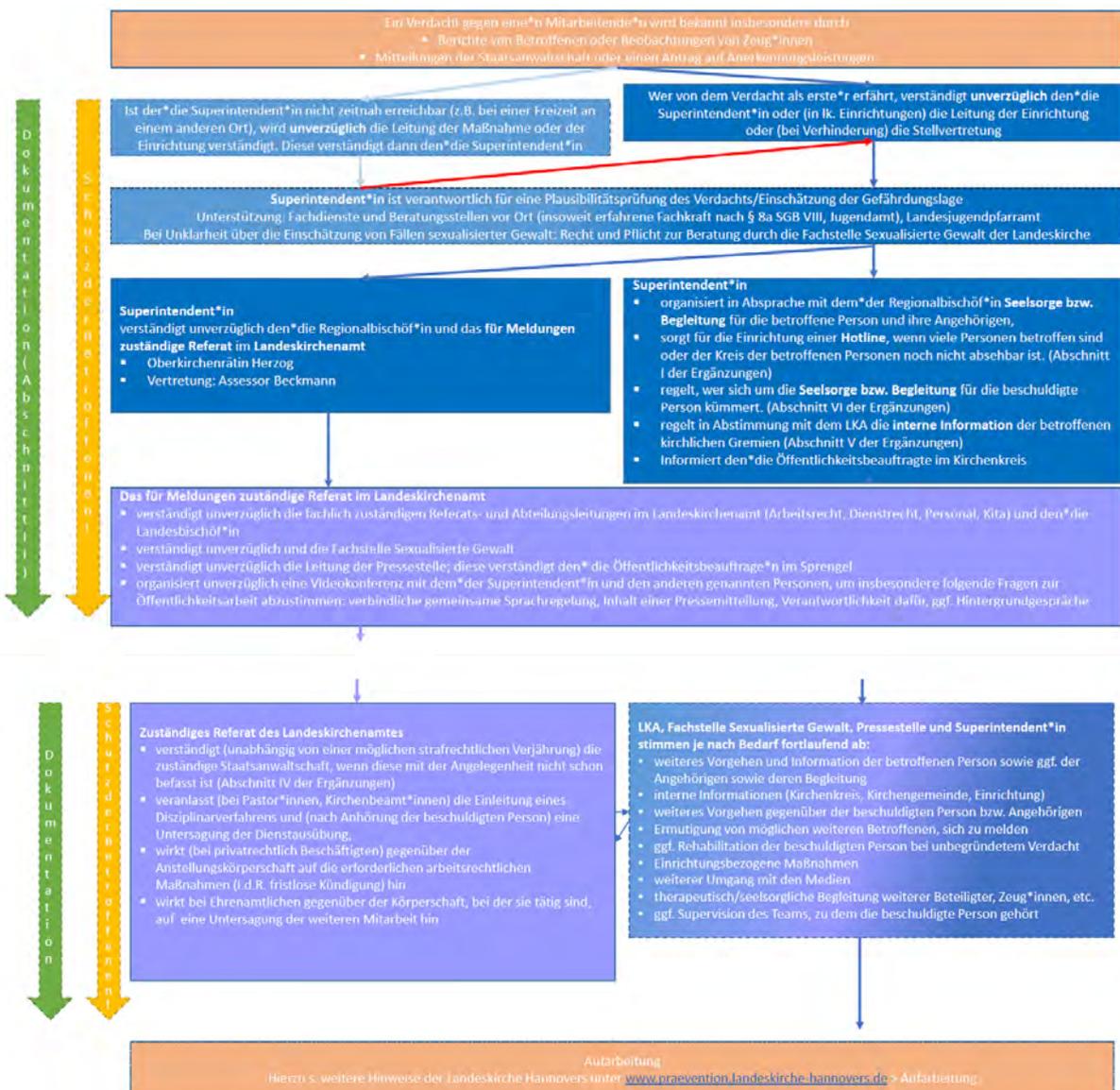
Einverständniserklärung

Hiermit erkläre ich _____ mich mit der oben erfolgten Dokumentation und deren Umfang einverstanden. Ich erlaube die Verwahrung der Dokumentation für die Zeit von maximal 5 Jahren ab Einsichtnahme, bzw. bis zur Vorlage eines erneuten erweiterten Führungszeugnisses in 3 Jahren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des*der Erklärenden)

Anlage 6: Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen



Anlage 7: Risikoanalysematerial

Die Risikoanalyse benennt Themen und Bereiche, die besonders sensibel sind und durch die Verantwortlichen der Arbeitsfelder, Kirchengemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis genauer betrachtet werden müssen.

Zu jedem Aspekt finden Sie im Folgenden Leitfragen und mögliche Antworten. Bitte gehen Sie die Themenfelder Schritt für Schritt durch, formulieren Sie für Ihren Bereich eigene Antworten, legen Sie verbindliche Verabredungen und Regelungen fest und ergänzen Sie die Leitfragen entsprechend den Anforderungen Ihres Arbeitsfeldes, Ihrer Kirchengemeinde oder Einrichtung.

Bereiche/Themen	Maßnahmen
<p>Grundlagen</p> <p>Wo gibt es bei Ihnen Berührungspunkte mit Schutzbefohlenen? In welchen Bereichen arbeiten Sie mit Schutzbefohlenen? Bitte listen Sie die verschiedenen Situationen auf. Welche grundlegenden Regeln sollen hier gelten?</p>	
<p>Allgemein</p> <p>Alle Situationen mit einem Machtgefälle (d.h. in dem die Situation nicht auf Augenhöhe).</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2er Situationen - Unbeobachtete Situationen - Unwissenheit über das Thema - Geschlossene Gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sprachfähigkeit fördern - Sensibilität schaffen (durch Fortbildung) - Transparente und verständliche Informationen (durch übersichtliche und gut zugängliche Informationen, siehe Anlagen) - Klare und verbindliche Regeln - Klare und verbindliche Kommunikation (durch Schulung der Teams und feste Verabredungen)

	<ul style="list-style-type: none"> - Absprachen mit Gruppen und/oder den Leitenden sind verbindlich und können bei Bedarf eingefordert und umgesetzt werden. - Beratungs- und Seelsorgesituationen entstehen und müssen möglich sein. Schutzräume dafür sind notwendig, sollten aber nicht abgetrennt sein.
Sprache	<p>Alle Beteiligten begegnen sich mit einer wertschätzenden Haltung.</p> <p>Sexualisierte, diskriminierende, herabsetzende Sprache wird nicht geduldet.</p>
Körperliches und emotionales Wohlbefinden	<ul style="list-style-type: none"> - Die körperliche Integrität wird geachtet. - Alle Beteiligten begegnen sich mit einer wertschätzenden Haltung. Sexualisierte Diskriminierungen, Herabsetzungen, Ausgrenzungen, werden verbal und nonverbal unterlassen. - Je jünger die Kinder, desto zentraler ist der direkte körperliche Kontakt zwischen Kind und Betreuungsperson. Trösten, verarzten, auf den Schoß setzen etc. erfolgt respektvoll, achtsam, im Konsens und unter Einhaltung individueller Grenzen. - Es ist darauf zu achten, dass alle genügend Schlaf- und Erholungszeit bekommen.

<p>Team/Mitarbeitende</p> <p>An welchen Stellen in Ihrer Gemeinde arbeiten Teams mit Schutzbefohlenen?</p>
--

<p>Welche Regeln sollen in den Teams gelten?</p>	
<p>Erweitertes Führungszeugnis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alle volljährigen, haupt- und ehrenamtlich Tätigen in der Arbeit mit Minderjährigen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es in den angegebenen Zeiträumen aktualisieren
<p>Regelmäßige Thematisierung von sexualisierter Gewalt und Schutzkonzept</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende nehmen spätestens alle drei Jahre an einer Schulung zum Thema Kindeswohlgefährdung teil. - Alle Ehrenamtlichen sollen regelmäßig für die Bereiche, in denen sie tätig sind, geschult werden. - Thematisierung bereits im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungsphase, in Mitarbeitenden-Gesprächen, Jahresgesprächen etc. - Transparente Strukturen schaffen, Zuständigkeiten benennen (z.B. bei Tagesleitung, Bezugspersonen, Erste-Hilfe-Beauftragung)
<p>Transparenz in der Aufgabenverteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehung zwischen Kind/Jugendlichen und Mitarbeitenden endet mit dem Ende der Betreuung. Ausnahmen müssen begründbar und transparent sein. - Jedes Team unterschreibt zu Beginn einer Maßnahme die Selbstverpflichtung/ den Team-Vertrag (siehe Anlage 4)

	<p>ändern (z.B. dunkle Ecken, uneinsehbare Bereiche, Lage der Sanitäreanlage.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Überprüfung der Räume, z.B. Beleuchtung, Funktion von Schlössern etc.
<p>Theater oder Krippenspiel</p> <p>Gibt es Krippenspiele o.ä. bei Ihnen? Worauf achten Sie?</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Geschützte Bereiche zum Umziehen schaffen (z.B. keine Fotos)

<p>Räume auf Freizeiten, Einzel, Wochenendübernachtungen, Ausflüge usw.</p> <p>Bietet Ihre Gemeinde Freizeiten o.ä. an?</p> <p>Welche Regeln sollen auf Freizeiten gelten?</p>	
<p>Zelte und Zimmer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Distanz wird eingehalten. - Die Kinder tragen beim Schlafen Unterwäsche, Schlafkleidung. - Jedes Kind hat seinen eigenen Schlafplatz. - Setzt sich eine Betreuungsperson bei Bedarf zu einem Kind, so wird stets das

	<p>individuelle Nähe- und Distanzbedürfnis gewahrt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei der Unterbringung ist auf Geschlechterdiversität zu achten. Eine Trennung nach Geschlechtern verhindert sexualisierte Gewalt nicht. Vielmehr ist darauf zu achten, dass die körperliche Integrität der Personen gewahrt wird. Die Bedürfnisse der einzelnen müssen thematisiert und unter Einhaltung klarer Regeln berücksichtigt werden. - kein Raum darf ungefragt betreten werden, es bedarf einer Rückversicherung (Ausnahme akute Gefährdungssituationen) - Für die Teamzimmer/-bereiche gilt dasselbe
Teambereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Sanitäreanlagen/Toiletten müssen einzeln zu nutzen sein („Duschampel“)
Sanitärsituation	<ul style="list-style-type: none"> - Nachtwachen und Zimmerkontrollen müssen mindestens zu zweit durchgeführt werden.
Nachtwachen	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelzimmer sind Rückzugsorte, aber kein Raum für Gespräche.
Einzelzimmer	<ul style="list-style-type: none"> - Die Regeln werden im Vorfeld bedacht und verabredet. Es ist hilfreich im Vorfeld Dinge zu erklären, dass sich alle wohlfühlen können und sich nicht zu etwas gedrängt fühlen, was sie nicht wollen.

	- Klare Kommunikation im Vorfeld auch mit den Eltern.
--	---

<p>Alkohol</p> <p>(bei Veranstaltungen, auf Freizeiten, in Teams)</p> <p>Welche Regeln sollen für Alkohol bei Ihnen gelten?</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Klare Absprachen und Verabredungen schon vor der Fahrt/Aktion/Veranstaltung treffen (Empfehlung: kompletter Verzicht) - Hauptamtliche sind an dieser Stelle immer in der Vorbildfunktion
<p>Digitale Welten</p> <p>Worauf achten Sie im Blick auf Social Media und digitale Formate?</p>	
<p>Fotos, Videos, Messenger Dienste, Social Media Plattformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vor jeder Veranstaltung muss eine Fotoerlaubnis eingeholt werden. - Darüber hinaus werden die Teilnehmenden darauf hingewiesen, dass Fotos nur durch berechtigte Personen erstellt werden dürfen.

	<ul style="list-style-type: none"> - Bilder in Bade-, Nachtwäsche und Dusch-/Badesituationen u. ä. sind nicht zulässig. - Innerhalb einer Gruppe braucht es klare Absprachen. Nach allgemeiner Erfahrung und Einschätzung besteht eine schnelle und nicht zurücknehmbare Gefährdung der Persönlichkeitsrechte.
--	--

<p>Nähesituationen</p> <p>In vielen Situationen kann es zu einer besonderen Nähe kommen. Welche Schutzmaßnahmen ergreifen Sie?</p>	
<p>Pflegesituationen</p> <p>zer Situationen</p> <p>Schwimmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Über Risiken von Nähesituationen ist aufzuklären, (Umgangs-) Regeln/Konzepte sind aufzustellen. - Pflege findet im geschützten, aber einsehbaren Raum statt. Der Wunsch nach einer bestimmten Pflegeperson wird nach Möglichkeit berücksichtigt. Persönliche Grenzen aller sind zu achten. - sind zu vermeiden. Möglichst sollte noch eine weitere Person hinzugezogen werden oder bei sehr vertraulichen Gesprächen in Sichtweite sein. - Alle tragen angemessene Badekleidung. Es ist darauf achten, dass es einen geschützten Ort zum Umziehen gibt. Beim Miteinander dürfen keine Grenzen überschritten werden.

<p>Spiele/Aktionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Für Körperkontakt ist ein Konsens erforderlich. - Egal welchen Alters ist darauf achten, dass sich niemand in der Öffentlichkeit umziehen muss, wenn Kleidung nass oder schmutzig wird. - Spiele und Aktivitäten müssen der Gruppe angemessen ausgewählt werden. Bei Spielen mit viel Körperkontakt müssen alternative Spielmöglichkeiten angeboten werden.
-------------------------------	---

<p>Gruppendynamik</p> <p>In Gruppen können negative Dynamiken entstehen. Worauf achten Sie?</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Bei geschlossenen Gruppen besteht ein besonderes Risiko für Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Die Dynamik einer Gruppe muss überprüft und gut beobachtet werden.