

# ENTWURF

## zur weiteren Bearbeitung



## SCHUTZKONZEPT

zur Prävention  
sexualisierter Gewalt im  
Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Emden-Leer  
beschlossen auf der Kirchenkreissynode am...

## Vorwort

Sie halten das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Kirchenkreis Emden-Leer in der Hand.

Mit diesem Schutzkonzept nimmt der Kirchenkreis die Verantwortung für die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in den Kirchengemeinden und Einrichtungen wahr.

Es fußt auf den Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021.

Mit der Implementierung fördern wir eine Kultur der Achtsamkeit, der Angstfreiheit und der Sprachfähigkeit in unserem Kirchenkreis.

Es soll die Verantwortlichen in den Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen sensibilisieren und befähigen jeweilige Risiken zu benennen, um dann ein eigenes Schutzkonzept zu erstellen.

Viele beruflich und ehrenamtlich Tätige, die in Leitungsfunktionen tätig sind oder mit Schutzbefohlenen arbeiten, haben bereits an den Schulungen der Landeskirche und auf regionaler Ebene teilgenommen. Das soll und muss fortgesetzt werden.

Das vorliegende Konzept führt Sie beim Lesen vom Grundverständnis, über Begriffsbestimmung und Bedeutung eines Schutzkonzeptes hin zu Definitionen von Grenzverletzungen jeglicher Art.

Sie erfahren, wie man eine Risikoanalyse durchführt und vor allem, was in einem Verdachtsfall geschieht bzw. an wen sich Betroffene wenden können.

Sie finden Fragen, die als Orientierungshilfe für die Erarbeitung eines eigenen Schutzkonzeptes dienen sowie einen Verhaltenscodex als auch eine Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Schutzbefohlenen.

Der Kirchenkreisvorstand dankt der multiprofessionellen Arbeitsgruppe, die sich seit 2021 mit der Erstellung des vorliegenden Konzeptes befasst hat - vor allem auch dem Kreisjugendwart Michael Vogt.

Möge es zu einer Kultur der Achtsamkeit in unserem Kirchenkreis beitragen.

Im Namen des Kirchenkreisvorstandes,  
Christa Olearius, Superintendentin

## **Grundverständnis/ Leitbild**

*Als Christen und Christinnen 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 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 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 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 im Kirchenkreis.*

*Diese Verpflichtung 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.*

## Was ist ein Schutzkonzept?

Um Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt schützen zu können, muss man wissen, wie. Deshalb ist es erforderlich, sich mit relevanten Themen des Kinder- und Jugendschutzes auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren. Dazu gehören z. B. diese Fragen: Welche Strategien verfolgen Täter, um sexuellen Missbrauch zu verüben? Welche Gegebenheiten könnte ein Täter in unserer Kirchengemeinde oder Gruppe ausnutzen? An wen kann ich mich im Falle eines Verdachts wenden? Wie gehe ich wertschätzend, respektvoll und achtsam mit Mädchen und Jungen in meiner Gruppe um?

Ein Schutzkonzept dient der Beantwortung dieser und weiterer Fragen. Es beschreibt die verschiedenen Maßnahmen, die eine Gemeinde oder Einrichtung zur Prävention von sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen ergreift. Damit es nicht dem Zufall überlassen bleibt, ob Kinder und Jugendliche geschützt werden, braucht Prävention einen Plan.

## Was soll ein Schutzkonzept bewirken?

Ein Schutzkonzept schreckt potenzielle Täter ab, sich für eine Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit zu bewerben. (Diese wählen gezielt Gruppen und Einrichtungen, in denen diffuse Strukturen herrschen.) Zudem schränkt ein Schutzkonzept Handlungsspielräume von Tätern ein.

Die Entwicklung eines passgenauen individuellen Schutzkonzepts ist von entscheidender Bedeutung!

Das Schutzkonzept muss für die konkrete Gemeinde- und Gruppensituation entwickelt werden. Ansonsten ist die Gefahr groß, dass es zu viele „Schlupflöcher“ gibt, die potenzielle Täter ausnutzen könnten.

## Wie kann ein Schutzkonzept umgesetzt werden?

Ein Schutzkonzept ist im Wesentlichen ein Präventionskonzept. Es wirkt nicht in erster Linie über die darin beschriebenen Maßnahmen und Regelungen. Vielmehr erzielt ein Schutzkonzept seine Wirkung durch den Prozess seiner Entstehung, Einführung, Verbreitung und Weiterentwicklung.

Dadurch bleibt das Thema *Schutz von Kindern und Jugendlichen* lebendig. Es wird im Bewusstsein aller Beteiligten verankert. Die Wirkung eines Schutzkonzepts hängt insbesondere von den grundsätzlichen Einstellungen, Verhaltensweisen und Haltungen der einzelnen Mitglieder einer Gemeinde bzw. Einrichtung ab. Hierzu gehört im Speziellen,

- sich der eigenen Verantwortung in der Mitarbeit bzw. Leitung bewusst zu sein und die Bereitschaft zu haben, danach zu handeln,
- sensibel zu sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt,
- die Persönlichkeitsrechte und die Intimsphäre der anvertrauten Personen zu achten,
- bei Grenzverletzungen jeder Art besonnen, aber klar und strikt einzugreifen,
- das eigene Verhalten gegenüber den anvertrauten Personen zu reflektieren.

Eine Gemeinde oder Einrichtung, die ein sicherer Ort für Kinder und Jugendliche sein will, braucht eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Wahrung von Grenzen. Diese Haltung ist erfahrungsgemäß Ergebnis eines intensiven Auseinandersetzungsprozesses.

Ein sicherer Ort kann nur geboten werden, wenn alle Beteiligten nach einer solchen Reflexion die Vorgaben zur Vermeidung von sexueller Gewalt in ihrem persönlichen Verhalten sowie in Begegnungen umsetzen. Den Mitarbeitenden muss bewusst sein, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauensstellung besitzen.

Ein Schutzkonzept kann nur dann ausreichend wirksam sein, wenn man bei dessen Erarbeitung den Blick in die Vergangenheit nicht scheut, Verantwortung für das übernimmt, was möglicherweise geschehen ist, und bestehende Strukturen und Bedingungen hinterfragt.

Wenn innerhalb unserer Gemeindestrukturen sexuelle Gewalt verübt wurde und Maßnahmen zum Schutz der Opfer erfolgt sind, muss eine Aufarbeitung dieser Krise folgen. Die Aufarbeitung kann dazu beitragen, dass die betroffene Gemeinde wieder stabilisiert und handlungsfähig wird, und dass aus dem Vorfall Folgerungen für die zukünftige Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen gezogen werden.

Aufarbeitung betrifft auch bereits zeitlich weiter zurückliegende Missbrauchserfahrungen, die für die Planung und Umsetzung aktueller Schutzfaktoren analysiert werden sollten. Hierzu können die Erfahrungen von Betroffenen einen wichtigen Beitrag leisten. Aus ihnen kann gelernt werden, wie bessere Schutzräume geschaffen werden können und was noch nötig ist, um sexueller Gewalt nachhaltig zu begegnen. Dabei sollten sie nicht als Opfer angehört werden, sondern als wichtige Impulsgeber\*innen vor dem Hintergrund ihres persönlichen Erlebens.

Ein offener Umgang mit dem Scheitern, das jedes Delikt sexueller Gewalt beinhaltet, ist nicht leicht. Die Aufarbeitung erfordert Zeit und Kraft. Aber nur was – in angemessenem Rahmen – analysiert und besprochen wird, kann dazu beitragen, Fehler nicht zu wiederholen und Veränderungen herbeizuführen. Schweigen hilft nur, die Täter zu decken.

### **Begriffsbestimmung**

Im vorliegenden Schutzkonzept des Kirchenkreises Emden-Leer wird von *Grenzüberschreitung*, *Übergriff* oder *strafrechtlich relevanter Gewalt* gesprochen. Diese Wörter beschreiben Verhaltensweisen, denen der Kirchenkreis entschieden entgegentreten will. Damit dies gelingt, muss allerdings ein einheitliches Verständnis der Begriffe vorliegen – denn nur, wenn es eine Verständigung auf einen einheitlichen Sprachgebrauch gibt, können Sachverhalte im Gemeinde- und Einrichtungsalltag klar benannt werden, einheitlich eingeschätzt und dann auch einvernehmlich darauf reagiert. Aus diesem Grund werden im Folgenden die unterschiedlichen Formen und vielfältigen Ausprägungen von Gewalt beschrieben und abgegrenzt.

Für die Beschreibung der verschiedenen Ausprägungen von Gewalt ist wie folgt abzuwägen:

- Wie häufig und wie massiv tritt ein Verhalten auf?
- Wie erleben Betroffene das Geschehen?
- Was ist der Beweggrund, was ist die Absicht des Gegenübers?
- Sind die Handelnden in der Lage, das Verhalten zu reflektieren und Verantwortung dafür zu übernehmen?

Um im Alltag unterschiedliche (Gewalt-)Situationen beurteilen zu können, hat sich die folgende Unterscheidung zwischen *Grenzverletzungen*, *Übergriffen* und *strafrechtlich relevanter Gewalt* bewährt.

### **Grenzverletzungen**

Grenzverletzungen geschehen meist unabsichtlich und resultieren aus Überforderungssituationen, mangelnder Professionalität oder aus den persönlichen Unzulänglichkeiten Einzelner.

Sie können jedoch auch Ausdruck einer „Kultur der Grenzverletzungen“ in einer bestimmten Gruppe oder Einrichtung sein. Derartige Kulturen erkennt man häufig an einem insgesamt eher „rauen Umgangston“, an der Ausgrenzung einzelner Menschen oder an der fehlenden Berücksichtigung fachlicher Standards (z.B., wenn Teilnehmende mit ihren Konflikten und Auseinandersetzungen alleingelassen werden oder wenn eine vergleichsweise hohe Toleranz gegenüber Grenzverletzungen be-

steht). Mit einer „Kultur der Grenzverletzung“ ist der Übergang zu den Übergriffen gegeben. Individuelles Gegensteuern reicht nun nicht mehr aus; vielmehr muss die Gruppe oder Einrichtung grundsätzlich grenzüberschreitende Umgangsweisen ändern.

### **Übergriffe**

sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie resultieren oft aus persönlichen und/ oder fachlichen Defiziten und reichen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, z.B. Verängstigungen, Drohungen, Beschimpfungen, Schläge, Festhalten, Stalking usw.

Übergriffe sind Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Mitarbeitenden und Teilnehmenden, grundlegender Defizite im Sozialverhalten und/ oder fachlicher Mängel. Sie sind, im Gegensatz zu Grenzverletzungen, nicht allein durch Qualifizierung, Praxisanleitung, Fortbildung oder Supervision korrigierbar.

Übergriffe durch Fachkräfte sind in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren. Die Dokumentation ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung weiterführender Maßnahmen. Hier ist insbesondere zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Fachkräften arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind. So kann es ggf. nötig sein, sich von Fachkräften zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlich relevanter Ermahnungen/ Abmahnungen nicht beenden.

Besonderes Augenmerk gilt es auf die oben bereits beschriebenen „Kulturen der Grenzverletzung“ zu legen, denn diese können durch Tatpersonen genutzt werden, um gezielt sexuellen Missbrauch vorzubereiten.

### **Strafrechtliche relevante Formen**

der Gewalt sind durch das Strafgesetzbuch (StGB) beschrieben. Das Strafgesetzbuch unterscheidet zwischen vorsätzlichem und fahrlässigem Handeln. Grundsätzlich strafbar macht sich, wer anderen vorsätzlich Gewalt antut. Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§ 223 StGB)
- Beleidigung (§ 185 StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§ 184 StGB)
- Nötigung, sexuell Nötigung oder Vergewaltigung (§ 177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§ 174c StGB)
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§ 179 StGB). Dies sind Personen, die „...wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind.“
- Straftaten nach dem Bundeskinderschutzgesetz<sup>i</sup> (BKISchG).



Quelle: <http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

### Regelmäßige Gefährdungsanalyse/ Risikoanalyse im Kirchenkreis

Welche Gefahr, Gewalt zu erleben, besteht eigentlich im jeweiligen Umfeld? Welche Gewaltereignisse können realistischere auftreten und wovor müssen Menschen geschützt werden?

Um das herauszufinden, ist es notwendig, regelmäßig eine Gefährdungs- oder Risikoanalyse in der Einrichtung durchzuführen – nur so erkennt man, wo und wie welche Personen gefährdet sind.

Der folgende Regelkreis verdeutlicht schematisch die Vorgehensweise:



Quelle: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

## Die Risikoanalyse

ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation oder Einrichtung bewusst zu werden<sup>1</sup>. Sie überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

Bei der Durchführung einer Risikoanalyse können einige Leitfragen hilfreich sein:

- Welche Grenzüberschreitungen sind uns in unserem pädagogischen Alltag schon passiert?
- Wo gibt es schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?
- Welche Alltagssituationen könnten leicht für einen Übergriff/ eine Straftat ausgenutzt werden?

Weitere Aspekte, die in einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten:

- In welche Bereiche der kirchengemeindlichen Arbeit sind Kinder und Jugendliche involviert? Wo bestehen für sie besondere Gefahrenmomente?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
- Wo gibt es sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden? Gibt es besonders gefährdete Teilnehmende?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?
- Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?  
Gibt es Orte, an denen man unbeobachtet ist?
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?  
Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus?  
Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation?  
Sind sie transparent oder leicht manipulierbar?  
Sind Beschwerdewege bekannt und leicht zugänglich?
- Wie vermittelt die Einrichtung Fehlerkultur, Offenheit und Transparenz?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden? Wer sind potenzielle Tatpersonen?

Eine Risikoanalyse muss immer individuell auf die jeweilige Gemeinde oder Einrichtung zugeschnitten sein – und sie muss in dreijährigen Zeitabständen wiederholt werden.



## Matrix zur Bewertung von Risiken (Risikoanalyse)

<b>Katastrophal</b>	<b>Risikoausswirkungen</b>						
<b>Hoch</b>							
<b>Mittel</b>							
<b>Niedrig</b>							
<b>Trivial</b>							
			0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
		<b>Wahrscheinlichkeit</b>					

in Anlehnung an Quelle: Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.): Das Risiko kennen - Vertrauen sichern.

Mithilfe der Matrix zur Risikobewertung lassen sich einzelne Risikofaktoren einschätzen und abwägen, ob und wie Abhilfe geschaffen wird. Rote Felder müssen schnell behoben werden - blaue Felder sind im Blick zu halten, aber mäßig dringlich - grüne Felder stellen kein Risiko dar.

Notieren Sie sich auf einem extra Zettel folgende Daten:

- Um welchen Risikofall handelt es sich?
- Dringlichkeit der Bearbeitung: Wie hoch und wahrscheinlich ist das Risiko? (rot, blau, grün)
- Die zukünftigen Maßnahmen zur Abwendung:
  - Wer ist dafür verantwortlich?
  - Bis wann muss das behoben sein?

### Personalverantwortung

Der Kirchenkreis trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen Schutzbefohlener geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Der Kirchenkreis vertritt eine klar definierte Haltung gegenüber Grenzverletzungen und sämtlichen Formen der Gewalt. Teil unseres Gewaltpräventionskonzeptes ist der Bewerbungs- und Einstellungsprozess:

Schon bevor es zur Einstellung kommt, kommuniziert der Kirchenkreis bereits in der Stellenausschreibung seine konzeptionelle Position zu Gewaltprävention bzw. gegen Grenzverletzungen und Gewalt-handlungen. Der Kirchenkreis erwartet ein hohes Maß an Authentizität, Empathie und Wertschätzung von ihrem derzeitigen und zukünftigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Im Bewerbungsgespräch zur Gewinnung hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Vertreterinnen und Vertreter des Anstellungsorgans einen standardisierten Fragenpool. Die Fragen dieses Pools sollen gezielt so konzipiert sein, dass sich die Bewerbenden unmittelbar und aktiv mit ihrer beruflichen Rolle und ihrer persönlichen Haltung zum Thema Gewaltprävention ausein-

andersetzen und diese Haltung benennen müssen.

Der Kirchenkreis fordert vor der Einstellung neuen Personals ein erweitertes Führungszeugnis, um sicher ausschließen zu können, dass Bewerbende aktuell oder in der Vergangenheit strafrechtlich relevant auffällig wurden. Das erweiterte Führungszeugnis wird im Fünfjahresrhythmus von allen Hautamtlichen eingeholt, die im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und mit anderen Schutzbefohlenen tätig sind.

Im Zuge der Einarbeitung folgen verpflichtende Schulungen, um dem neuen Personal ein größtmögliches Maß an Sicherheit in schwierigen oder belastenden, herausfordernden Situationen zu verschaffen. Zudem wird allen neu eingestellten Fachkräften das Konzept des *gewaltfreien Kirchenkreises* vorgestellt. Somit bekommen neue Fachkräfte die Position des Kirchenkreises zur Gewaltprävention direkt in ihrer Anfangszeit vermittelt. Durch die Superintendentur wird der vorgeschriebene Ablauf der Einarbeitungsmodule und -schulungen dokumentiert.

### **Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche**

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreises, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, müssen das Schutzkonzept inkl. Selbstverpflichtungserklärung zur Kenntnis nehmen und diese unterschrieben vorlegen. Danach ist der Selbstverpflichtungserklärung vor jeder regelmäßigen Tätigkeit im Bereich Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erneut zu unterschreiben und dem der/dem zuständigen Mitarbeitenden zur Einsichtnahme auszuhändigen. Die Mitarbeit ist vom Vorliegen einer aktuell unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung abhängig. Die Umsetzung der für Ehrenamtliche geltenden Regeln obliegt der/ dem zuständigen Mitarbeitenden.

### **Erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche**

Alle über 18-jährigen ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Tätigen sollen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Sofern Maßnahmen im Zusammenwirken mit den Jugendämtern erfolgen, ist das erweiterte Führungszeugnis für Ehrenamtliche ohnehin verpflichtend. Unter 18-Jährige haben die Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Jugend der Landeskirche Hannovers zu unterschreiben.

### **Partizipation**

Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.

Mitarbeitende frühzeitig in die Entstehung des Schutzkonzepts einzubinden, erscheint selbstverständlich. Schutzkonzepte können jedoch nur dann alltagstauglich und wirksam sein, wenn sie auch mit denen besprochen werden, an die sie sich richten. Besonders im Rahmen der Risikoanalyse sind ihre Perspektiven, Erfahrungen und Einschätzungen unverzichtbar. Bereits das Informieren der Kinder und Jugendlichen über den Entstehungsprozess des Schutzkonzepts ist ein erster Schritt der Einbindung. Beteiligung (Partizipation) stärkt Mädchen und Jungen in ihrem Selbstwert und ihrer Position und verringert das Machtgefälle der Erwachsenen ihnen gegenüber. Bei dieser Beteiligung ist darauf zu achten, dass Erwachsene eine einfache und leicht verständliche Sprache verwenden, die von Kindern und Jugendlichen verstanden wird.

### **Fortbildungen**

Schulungen haben die Funktion, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sie leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung und Klärung von Fragen und Verunsicherungen.

Die Schulungen des Kirchenkreises werden durch das Präventionsteam der Landeskirche Hannovers digital, oder bei Bedarf vor Ort, durchgeführt. Die Kosten trägt der Kirchenkreis.

Darüber hinaus bestehen weitere regelmäßige Schulungsangebote über die Landeskirche.

### **Selbstverpflichtungserklärung/ Selbstverpflichtung**

Ein Verhaltenscodex wird beruflich Tätigen zur Kenntnis gegeben. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung.

Der Selbstverpflichtungserklärung bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander.

Er formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können, zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt UND auf den Schutz vor falschem Verdacht.

### **Intervention - Eingreifen bei Gewaltgeschehen**

Bei vermuteten oder beobachteten Übergriffen und Gewaltgeschehen ist es wichtig, dass sofort gehandelt wird.

*Doch was soll getan werden? Wer ist zuständig, wer muss beteiligt, wer soll informiert werden?*

Für diesbezügliche Handlungssicherheit entwickelt der Kirchenkreis Handlungsleitlinien, die im vorliegenden Konzept nachlesbar sind. Sie unterscheiden sich, je nachdem, von wem die Gewalt ausgeht (ehrenamtlich Mitarbeitende oder Hauptberufliche oder außenstehende Personen), und ob es sich um eine Vermutung oder um eine eigene Beobachtung handelt.

Alle Handlungsleitlinien beschreiben die wichtigsten Schritte im Umgang mit Gewaltgeschehen ausführlich und sind hier zum Überblick kurz zusammengefasst:

- Ruhe bewahren.
- Das Ernstnehmen und der Schutz der betroffenen Personen stehen im Vordergrund, und es wird nichts über ihren Kopf hinweg entschieden.
- Räumliche Trennung von betroffener und beschuldigter Person, bis der Sachverhalt geklärt ist.
- Bei vermuteter Gewalt: umsichtig vorgehen, nicht vorverurteilen oder bagatellisieren. Hinweise gewissenhaft überprüfen.
- Unter Einhaltung der Schweigepflicht Kolleginnen oder Kollegen zu Rate ziehen. Begleitenden Dienst informieren, die Vertrauensperson einbeziehen, Leitung einschalten.
- Bei akuter Gewalt: eingreifen und die Gewaltsituation auflösen. Dabei auf die eigene Sicherheit achten. Wenn ein körperliches Eingreifen notwendig ist, dann nur, um die akute Situation zu entschärfen und deshalb mit möglichst milden Mitteln. Verbale Deeskalation hat immer Vorrang! Im Zweifelsfall die Polizei informieren.
- Mit der gebotenen Sensibilität und Diskretion Informationen sammeln und auf Datenschutz achten. Objektive Fakten sorgfältig dokumentieren, Aufzeichnungen sammeln.  
Wer hat was wann beobachtet oder gesagt?
- Die vom Gewaltgeschehen betroffene Person hinsichtlich einer Strafanzeige beraten. Die Polizei klärt als neutrale Instanz den Sachverhalt, jedoch besteht keine Verpflichtung, eine Anzeige zu erstatten.
- Vorgesetzte regeln arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung, Ermahnung oder Kündigung.

### **Umgang mit unbegründetem Verdacht**

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, so muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden, und zwar in genau der Form und in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist.

Ein solches Rehabilitierungsverfahren wird ausschließlich dann angewendet, wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung ausgeräumt ist und sich nicht bestätigt hat. Das Rehabilitierungsverfahren liegt in der Verantwortung der Superintendentin oder des Superintendenten und wird - soweit möglich - unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der zu Unrecht beschuldigten Person und in Zusammenarbeit mit der betreffenden Person erarbeitet.

Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat das Recht auf vollständige Rehabilitation.

Letztere ist unverzüglich und mit gleicher Sorgfalt sowie Intensität zu betreiben wie die Überprüfung des Sachverhalts. Es gilt, die zu Unrecht beschuldigte Person und den Kirchenkreis zu rehabilitieren. Ziel ist die Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit aller Betroffenen.

Je nach Konstellation und Lage des Falles (z.B. Fehlinterpretationen, Abschluss polizeilicher Ermittlungen, absichtliche Falschbehauptungen) sind unterschiedliche Maßnahmen erforderlich.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Einholen persönlicher und juristischer Beratung bzw. Begleitung
- Abgabe einer Erklärung durch den Träger bzw. Kirchenkreis, dass die erhobenen Vorwürfe umfassend geprüft wurden (oder Ermittlungsergebnisse) und sich als unbegründet erwiesen haben,
- Einrichtungswechsel/ Versetzung/ neuer Aufgabenbereich, falls dies möglich und gewünscht ist,
- Beratung und Unterstützung bei beruflicher bzw. ehrenamtlicher Neuorientierung,
- Information von Sorgeberechtigten,
- Abschlussgespräch und
- Supervision oder psychologische Beratung.

Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen.

## **Präventionsangebote**

Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können; einen Raum, in dem sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss.

Das bedeutet eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention sexualisierter Gewalt eng mit der eigenen inneren Haltung verbunden. Die christliche Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen verpflichtet dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Wo in dieser Weise das in in „die Kirche“ gesetzte Vertrauen geachtet wird, stärkt dies die Menschen, die sich öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott. Es muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden und Einrichtungen zu einem sichereren Raum zu machen.

Bereits in der Entwicklung des Schutzkonzeptes, aber auch in der fortlaufenden Arbeit, soll durch Präventionsmaßnahmen die Sensibilisierung und eine Haltung der Achtsamkeit aller gefördert werden. Dazu gehören Grundschulungen, um das Verständnis, die Mitarbeit und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zu unterstützen.

Bei Zuschussanträgen für Konfirmandenfahrten und Kinder- und Jugendfreizeiten wird die Vorlage des jeweiligen Schutzkonzeptes eines Trägers Voraussetzung einer Bezuschussung sein.

Die Präventionsmaßnahmen richten sich nicht nur an die Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sondern auch als Angebot an Kinder, Jugendliche und Eltern. Auch in der Juleica-Schulung des Kirchenkreisjugenddienstes ist das Thema verankert. Es sollen darüber hinaus zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen und schriftliche Informationen entwickelt werden. Diese sollen betroffenenensibel ausgerichtet sein.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Öffentlichkeitsarbeit hat die Aufgabe, über das Schutzkonzept zu informieren, auch um Hemmschwellen für Betroffene abzubauen.

So soll es auf der Startseite der Homepage des Ev.-luth. Kirchenkreises einen Link auf Informationen zum Thema, vor allem auch für Betroffene (Stelle „help“, Arbeitsstelle der Landeskirche, weitere Beratungsstellen). Dort werden auch die Informationen und Konzepte des Kirchenkreises veröffentlicht und die Arbeit der Steuerungsgruppe vorgestellt (Transparenz). Die Informationen werden außerdem regelmäßig an alle Gemeindebriefredaktionen gegeben und dort auch zum großen Teil veröffentlicht, hinzu kommen Plakate für Schaukästen.

Die Information der externen Öffentlichkeit erleichtert die Information der aktuellen Mitarbeitenden, Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten ebenso wie der jeweils neu hinzukommenden Personen.

Potenziellen Tätern und Täterinnen signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention sexualisierter Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern offensiv betrieben wird.

Die Tabuisierung, von der Täter und Täterinnen profitieren, ist damit aufgehoben.

Die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises informiert in geeigneter Weise über die Präventionsangebote und Grundschulungen. Sie ist in den Krisenplan eingebunden. Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Intervention und Aufarbeitung geschieht in enger Abstimmung mit der Pressestelle der Landeskirche und der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers.

### **Beschwerdeverfahren**

Um die Aufdeckung von fachlichem Fehlverhalten, Übergriffen, Machtmissbrauch oder Gewaltvorfällen zu erleichtern, ist eine beschwerdefreundliche Kultur, in der Betroffene sich trauen, darüber zu sprechen, unabdingbar.

Sich zu beschweren ist nicht einfach. Zum einen, weil es um subjektive und oft emotionale Perspektiven geht, von denen man nicht sicher ist, dass Fachkräfte die Sachlage ebenso einschätzen. Zum anderen, weil die Betroffenen stets in einem emotionalen Abhängigkeitsverhältnis stehen und deswegen zwangsläufig Benachteiligungen, Stigmatisierungen oder Beziehungsabbrüche befürchten, wenn sie sich beschweren. Umso wichtiger ist daher ein Arbeitsklima, in dem Fehler als Bestandteil des beruflichen Alltags begriffen werden, die besprochen und ausgeräumt werden können. Und umso mehr müssen die Schwellen zu Vertrauenspersonen **(müssen noch benannt werden, mindestens 1m/ 1w)** gesenkt und die Wege dorthin geebnet werden. Wesentlich ist das Vertrauen darauf,

dass alle Beschwerden ernst genommen und verlässlich nachverfolgt werden. Deswegen arbeiten Gewaltprävention und Beschwerdemanagement im Kirchenkreis Hand in Hand.

Die Vertrauenspersonen übernehmen die umfangreiche Bearbeitung der Beschwerde.

### Niedrigschwellige Beschwerdewege:

- Die Vertrauensperson ist für alle auf verschiedenen Wegen erreichbar: persönlich im Büro, per Telefon, Post und E-Mail. Es sind klar benannte und kirchenkreisweit bekannte Ansprechpersonen, an die sich Betroffene vertrauensvoll wenden können.
- Sollten die Vertrauenspersonen aus unterschiedlichen Gründen nicht erreichbar sein, dann können sich Betroffenen an folgende Stellen wenden:
  - **Ev. Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen**  
Friesenstraße 65 b in Leer,  
Fon: 0491.9604881  
E-Mail: [beratungsstelle@evlka.de](mailto:beratungsstelle@evlka.de)
  - **Fachstelle sexualisierte Gewalt** der Landeskirche Hannovers  
E-Mail: [fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de)  
Kontaktpersonen: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/vorstellung>
  - **Superintendentin Christa Olearius**  
Patersgang 2 in Leer  
Fon: 0491.2864  
E-Mail: [christa.olearius@evlka.de](mailto:christa.olearius@evlka.de)



- Mitarbeitende nehmen ihr Recht zur Beschwerde eher wahr, wenn sie in Einzelgesprächen, Gruppenrunden oder Vollversammlungen ermutigt und eingeladen werden, ihre Rechte zu vertreten und sich einzumischen
- Die Vertrauenspersonen vermitteln, dass sie die Verletzung dieser Rechte ernst nimmt und sich für jeden Einzelnen einsetzt. Sie arbeitet eng zusammen mit der Mitarbeitervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten des Kirchenkreises.
- Die Vertrauenspersonen übernehmen die Fallführung und bezieht diejenigen internen und externen Personen mit ein, die zur Bearbeitung des Falls erforderlich sind und notwendige Entscheidungen verantworten.
- Die Vertrauenspersonen nehmen keine Bewertungen vor und klären die vorliegende Beschwerde sachlich. Klären bedeutet hier, dass möglichst alle relevanten Inhalte aufgegriffen und

differenziert werden und dann das weitere Vorgehen festgelegt wird – es bedeutet nicht Aufklären oder Strafuntersuchen von Officialdelikten, was Polizei und andere Behörden übernehmen.

- Die Vertrauenspersonen klären und differenzieren:
  - Handelt es sich um Vermutungen, Beobachtungen oder eigene Erlebnisse?  
Vermutungen werden anhand von Fakten begründet oder entkräftet. Geht es um vernachlässigte Betreuungsqualität, fehlende Wahrung von Grenzen oder unangemessene Nähe bzw. Distanz? Liegt ein Fehlverhalten mit oder ohne strafrechtliche Relevanz vor?
  - Die Vertrauenspersonen leiten Veränderungsmaßnahmen ein:
  - Bei Übertretungen oder Fehlverhalten ohne strafrechtliche Relevanz (also z.B. leichtere Grenzverletzungen) agieren die Vertrauenspersonen mit Maßnahmen der Prävention und Qualitätssicherung (= Stärken der Mitarbeitenden, Transparenz, Feedback), ggf. gemeinsam mit der Personalführung, die arbeitsrechtliche Schritte einleitet.
  - Bei Beschwerden mit strafrechtlich relevanter Dimension müssen Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden, um ein Delikt neutral aufzuklären und juristisch weiterzuverfolgen.
- Transparenter Abschluss und Nachsorge:
  - Die Vertrauensperson schließt eine Beschwerde offiziell ab und kommuniziert die getroffenen Veränderungsmaßnahmen transparent für alle Beteiligten. Zur Nachsorge gehört die Rehabilitation von Beschuldigten bei falschen Verdächtigungen und, bei Bedarf, die Vermittlung von weiterführenden Therapien oder Beratungen.
- Die Vertrauenspersonen dokumentieren sämtliche Beschwerden in einer Liste nach den aus-sagekräftigen Kriterien:
  - Datum, Ort der vermuteten Gewalthandlung,
  - Namen der beteiligten Personen, Zeuginnen und Zeugen,
  - Beschreibung von Situation, Form und Ausprägung der vorliegenden Gewalt, beobachtete Handlungen, Fakten, Vermutungen, eingeleitete Handlungen, unterstützende Fachdienste im Kirchenkreis, weiterführende Angebote.

### **Bekanntmachen des Konzepts**

Gewaltschutz wirkt dann verlässlich, wenn möglichst alle in der Einrichtung sich dafür verantwortlich fühlen und erklären.

Um eine entschiedene Haltung im gesamten Kirchenkreis zu stärken, wird das *Konzept gewaltfreier Kirchenkreis* bereits bei Neueinstellungen vorgestellt und geschult, als fester Tagesordnungspunkt in Sitzungen etabliert (z.B. Treffen von MAV und Gleichstellungsbeauftragten, Leitungsrunde), regelmäßig übergreifend kommuniziert (z.B. in Mitarbeitendenversammlungen, in Arbeitsschutzkreis-Sitzungen, in MAV-Sitzungen), in diversen Schulungen aufgegriffen und in der Steuerungsgruppe aktualisiert.

Eine Schlüsselrolle kommt der gesamten Leitung des Kirchenkreises zu, die Gewaltschutz immer wieder aktiv vorlebt, ins Bewusstsein aller Beteiligten ruft und das Nutzen der Beteiligungs- und Beschwerdeinstrumente begrüßt.

### **Nachsorge und Korrektur der Maßnahmen nach Gewalt**

Nachsorge und die regelmäßige Überprüfung des Gewaltschutzkonzepts auf seine Wirksamkeit sollen anhaltenden Traumatisierungen von gefährdeten Personen vorbeugen und Rückfälle verhindern. Sie dienen der stetigen Weiterentwicklung der geltenden Präventionsmaßnahmen, denn auch der

Gemeinde- und Einrichtungsalltag ändert sich laufend und es entstehen neue Herausforderungen.

### **Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen**

Wichtigstes Ziel der Nachsorge ist das Vermeiden einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Dazu gehört, die betroffenen, geschädigten Personen im Blick zu behalten, sie zu stärken und zu ermutigen, ihnen weitere Schutzmöglichkeiten aufzuzeigen und ihr Vertrauen wiederzugewinnen.

Das gelingt am besten, indem der Vorfall offen thematisiert und transparent erklärt wird, welche Maßnahmen der Kirchenkreis ergreift. Hilfreich für die erfolgreiche Gestaltung dieses Prozesses sind die folgenden Eckpunkte:

- Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Ereignissen
- Möglichkeiten zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen
- Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der belastenden Situation
- Psychosoziale Betreuung
- Nachsorge mit Tatpersonen

### **Wirksamkeitsprüfung und Fortschreibung des Konzepts nach Gewaltereignissen**

Wie oben bereits angemerkt, sollen alle Maßnahmen der Gewaltprävention und -intervention der Kirchenkreis regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin geprüft, insbesondere jedoch nach jedem Vorfall.

Es ist angedacht, dass die Steuerungsgruppe, die das Konzept erarbeitete, alle drei Jahre dessen Wirksamkeit überprüft. Dazu werden einzelne Bereiche des Konzepts im Hinblick auf negative wie auch positive Aspekte erörtert und nötigenfalls Alternativen entwickelt.

Dieses Vorgehen kann problemlos auch in andere Besprechungen integriert werden. So können beispielsweise Kirchengemeinden nach einem Gewaltvorfall die hier dargelegten Maßnahmen in ähnlicher Weise beurteilen und der Steuerungsgruppe Änderungsvorschläge unterbreiten.

Von der Steuerungsgruppe erarbeitete oder durch andere Bereiche eingegebene Alternativen werden in das Konzept eingearbeitet, sodass dieses regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben wird. Wichtig ist hierbei die gewissenhafte Anfertigung einer Dokumentation, die die Anwendung der hier erarbeiteten Maßnahmen belegt und bei den Wirksamkeitsprüfungen als Bezugsgröße dient.

Auch Wirksamkeitsprüfungen und Fortschreibungen müssen lückenlos dokumentiert werden.

### **Schlusswort**

Die Konzeptausarbeitung ist ein Prozess – das Konzept zu leben, wird ein noch umfangreicheres Unterfangen.

Sicher werden im Arbeitsalltag neue Herausforderungen und kritische Situationen auf den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden und Einrichtungen zukommen, die im Konzept noch nicht oder noch nicht genügend berücksichtigt sind.

Wichtig ist dann, dass die Beteiligten diese Anforderungen als Chancen betrachten, das hier geschaffene Regelwerk zu komplettieren.

Wenn dann kirchenkreisweit mit differenziertem Blick mögliche Grenzverletzungen und Übergriffe erkannt werden und eine eindeutige Haltung dagegen selbstverständlich ist, wird der Kirchenkreis Emden-Leer dem Ziel eines *Gewaltfreien Kirchenkreises* ein gutes Stück nähergekommen sein.



Leer, am 06. März 2024

Die Kirchenkreissynode des  
Ev.-luth. Kirchenkreises Emden-Leer

---

Hans-Hermann Woltmann, Vorsitzender

---

Pastor J. Schulze, stv. Vorsitzender

## Die Risikoanalyse

Die folgenden Fragen sind eine Orientierungshilfe für die Erarbeitung eines passgenauen Schutzkonzepts und bieten Impulse für eine Diskussion der dabei relevanten Aspekte.

Die Fragen müssen den örtlichen Gegebenheiten angepasst werden, möglicherweise werden Inhalte ergänzt oder gestrichen.

### RECHTE UND PFLICHTEN

#### 1. Welche Altersgruppen wollen wir mit unseren Angeboten erreichen?

- 0 bis unter 14 Jahren
- 14 bis unter 18 Jahren

#### 2. Was wissen wir über die rechtliche Familiensituation der betreuten Kinder und Jugendlichen?

- Uns ist bekannt, wie das Sorgerecht in den betreffenden Familien geregelt ist.
- Uns ist bekannt, wer das Aufenthaltsbestimmungsrecht besitzt.
- Uns ist bekannt, wer die betreuten Kinder und Jugendlichen abholen darf.
- Wir haben aktuell noch keine oder nur unvollständige Kenntnis über die rechtliche Familiensituation der betreuten Kinder und Jugendlichen. Diese Wissenslücke werden wir in Kürze schließen.
- \_\_\_\_\_

### GEBÄUDE UND RÄUME

#### 3. Welche baulichen Gegebenheiten nehmen wir wahr?

- Der Gebäudekomplex ist während der Gruppenstunden nur für die Gruppenmitglieder zugänglich.
- Der Gebäudekomplex ist während der Gruppenstunden auch für Personen zugänglich, die nicht zu unserer Gruppe gehören. Halten sich im Gebäudekomplex tatsächlich parallel andere Personen auf, haben alle Mitarbeitenden besonders im Blick, wo sich die betreuten Kinder und Jugendlichen während der Gruppenaktivitäten aufhalten.
- Die Gruppenräume sind übersichtlich angeordnet.
- Die Gruppenräume liegen weit auseinander.
- Zu den Gruppenräumen führen Glastüren oder die Räume verfügen über ein Innenwandfenster.
- Die Toilettenräume liegen in unmittelbarer Nähe der Gruppenräume.
- Die Toilettenräume liegen weit entfernt von den Gruppenräumen oder sind versteckt angeordnet.
- Aufgrund der teilweise unübersichtlichen Anordnung der von uns genutzten Räume richten die Leitungspersonen und Mitarbeitenden ihr besonderes Augenmerk darauf, wo sich die betreuten Kinder und Jugendlichen während der Gruppenaktivitäten aufhalten.
- \_\_\_\_\_

### VERTRAUENSVERHÄLTNISSE

#### 4. Wo und wie entstehen in unserer Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?

- Wir führen Veranstaltungen mit Übernachtung durch.
- Es finden private Besuche von Kindern und Jugendlichen bei den Betreuungspersonen zu Hause statt.
- Kinder und Jugendliche werden nach den Gruppenaktivitäten von Betreuungspersonen in privaten Fahrzeugen nach Hause gebracht.
- Kinder und Jugendliche werden von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten anderer Kinder und Jugendlicher nach den Gruppenaktivitäten nach Hause gebracht.
- Es finden in unserer Gruppe Seelsorge- und Vieraugengespräche zwischen Betreuungspersonen und betreuten Kindern und Jugendlichen statt.
- \_\_\_\_\_

**5. Wie können wir vorbeugend handeln, damit besondere Vertrauensverhältnisse nicht ausgenutzt werden?**

- Wir arbeiten verpflichtend nach dem Prinzip der Vier-Augen-Betreuung.
- Wir achten auf eine gemischtgeschlechtliche Besetzung des Betreuungsteams.
- Es ist sichergestellt, dass weibliche Betreuungspersonen weibliche Kinder und Jugendliche betreuen.
- Es ist sichergestellt, dass männliche Betreuungspersonen männliche Kinder und Jugendliche betreuen.
- Wir haben über die Risiken gesprochen, die bei Übernachtungen entstehen können, und haben einheitliche Regeln für Übernachtungen aufgestellt. Wir achten darauf, dass die Übernachtungsregeln allen bekannt sind, und stellen bei Übernachtungen sicher, dass grundsätzlich mehrere Betreuungspersonen in wechselnden Teams eingesetzt werden.
- Wir informieren alle anwesenden Betreuungspersonen und die Erziehungsberechtigten der betroffenen Kinder und Jugendlichen, wenn diese nach der Gruppenaktivität in privaten Fahrzeugen nach Hause gebracht werden.
- \_\_\_\_\_

**6. Welche Betreuungspersonen kommen zum Einsatz und wie gehen wir mit diesbezüglichen Veränderungen um?**

- Für alle Gruppenaktivitäten ist im Vorfeld rechtzeitig festgelegt, welche Betreuungspersonen anwesend sind.
- Es besteht eine festgelegte Handlungsroutine für den Fall, dass Betreuungspersonen kurzfristig ausfallen. Für den Fall, dass nicht ausreichend Betreuungspersonal für eine Aktivität zur Verfügung steht, wird diese abgesagt.
- \_\_\_\_\_

**7. Welche Situationen nehmen wir wahr, die bezogen auf einen möglichen Missbrauch durch Mitarbeitende besonders risikobehaftet sind?**

- Zwischen einem Kind bzw. einer/einem Jugendlichen und einzelnen Betreuungspersonen besteht eine besondere Bindung.
- Betreuungspersonen sammeln (unabhängig von Nr. 2) Informationen über betreute Kinder und Jugendliche.
- Betreuungspersonen und betreute Kinder und Jugendliche vertrauen sich gegenseitig Geheimnisse an.
- Es herrscht eine allgemeine Geheimniskultur in unserer Gruppe.
- \_\_\_\_\_

**KOMMUNIKATION**

**8. Wie kommunizieren wir mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten?**

- Wir haben feste Kommunikationskanäle zwischen Leitungspersonal und Eltern bzw. Erziehungsberechtigten eingerichtet, über die wir regelmäßig Informationen austauschen.
- Wir versenden bei Bedarf Informationen an Eltern bzw. Erziehungsberechtigte.
- Wir haben bislang Eltern bzw. Erziehungsberechtigte nicht proaktiv informiert, da wir darauf bauten, dass die betreuten Kinder und Jugendlichen die Informationen an sie weitergeben. Zeitnah werden wir hierfür aber eine Kommunikationsstruktur erarbeiten.
- \_\_\_\_\_

**9. Wie gehen wir mit Gerüchten um?**

- Wenn wir von einem Gerücht erfahren, bemühen wir uns, den dahinterstehenden Sachverhalt aufzuklären.

- Wir ermutigen alle Mitglieder unserer Gruppen, Gerüchte nicht für sich zu behalten, sondern an eine Gruppenleitung weiterzugeben, damit eine Aufklärung stattfinden kann.
- Wenn sich ein Gerücht nach Prüfung als haltlos erweist, kommunizieren wir dies in der Gruppe und wirken darauf hin, dass dieses Gerücht nicht wiederholt wird.
- \_\_\_\_\_

#### **10. Wie gehen wir mit Einfluss und Macht um?**

- In unseren Gruppen gibt es ein ausgeprägtes Hierarchiegefüge und Machtgefälle. Wir stellen in einer unserer nächsten Teamsitzungen auf den Prüfstand, ob diese Strukturen noch angemessen sind.
- Wir nutzen hierarchische Strukturen zwischen der Gemeindeleitungsebene und der Ebene von Mitarbeitenden nur dann, wenn Schaden von den zu betreuenden Kindern und Jugendlichen abgewendet werden muss.
- Wir pflegen eine Feedbackkultur.
- Wir ermuntern sowohl Mitarbeitende als auch die zu betreuenden Kinder und Jugendlichen, ihre Unzufriedenheit über Gruppenstrukturen zu kommunizieren.
- Unsere Feedbackkultur wird auch zwischen den zu betreuenden Kindern und Jugendlichen gelebt.
- \_\_\_\_\_

### **GRUNDWERTE**

#### **11. Wie werden die Grundwerte aus der Broschüre „Das Risiko kennen – Vertrauen sichern“ der EKD umgesetzt?**

- Die kircheninterne Broschüre zu den Grundwerten für die Arbeit mit Kindern spielte in der Vergangenheit bei uns eine untergeordnete Rolle – wir bauten auf das intuitiv korrekte Verhalten und die Sensibilität all unserer Mitarbeitenden. Zeitnah werden wir uns aber im Team mit den konkreten Inhalten auseinandersetzen.
- Unsere Mitarbeitenden sind für die uns anvertrauten Kinder verlässlich.
- Unsere Mitarbeitenden sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.
- Unsere Mitarbeitenden werden durch die Gruppenleitung auf ihre Vorbildfunktion hingewiesen.
- Unsere Mitarbeitenden befassen sich mit dem Alltag und der Lebenswirklichkeit der ihnen anvertrauten Kinder.
- Unsere Mitarbeitenden beziehen Kinder mit dem, was sie wissen, können und was sie beschäftigt, in Entscheidungsfindungen mit ein.
- Unsere Mitarbeitenden trauen Kindern zu, sich aktiv einzubringen, eigene Lösungsvorschläge und Antworten zu entwickeln und sich kreativ mit Glaubensinhalten auseinanderzusetzen.
- Unsere Mitarbeitenden agieren beziehungsorientiert – auch in schwierigen Entwicklungsphasen oder herausfordernden Zeiten.
- \_\_\_\_\_

### **VERHALTENSKODEX**

#### **12. Wie werden bei uns die verbindlichen Regelungen unserer Gemeinde zur regelmäßig wiederkehrenden Unterzeichnung des Verhaltenskodex umgesetzt?**

- Wir haben die Unterzeichnung des Verhaltenskodex bislang noch nie eingefordert, werden dies in Zukunft jedoch tun.
- Wir haben uns bisher darauf verlassen, dass die für unsere Gruppe zuständige hauptamtliche Person der Gemeinde sich darum kümmert. In Zukunft werden wir auf eine regelmäßige Unterzeichnung des Verhaltenskodex achten.
- Wir haben uns darauf verständigt, dass die Mitarbeit aller von der regelmäßig wiederkehrenden Unterzeichnung des Verhaltenskodex abhängig ist, und bei Bedarf regelmäßig von allen Mitarbeitenden unaufgefordert eingereicht wird.
- \_\_\_\_\_

## VERHALTENSREGELN

### 13. Was ist uns in Bezug auf Sprache und Wortwahl gegenüber Kindern und Jugendlichen wichtig?

- Wir machen hinsichtlich Sprache und Wortwahl keine expliziten Vorgaben. Wir vertrauen darauf, dass die mitarbeitenden Personen sensibel dafür sind.
- Wir legen Wert auf altersgerechte Sprache und Wortwahl.
- Wir legen Wert auf wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation.
- Wir vermeiden sexualisierte sowie diskriminierende Witze und Begriffe.
- \_\_\_\_\_

### 14. Wie gelingt uns im Miteinander eine Sensibilisierung für den Umgang mit Nähe und Distanz?

- Bislang wurde der Umgang mit Nähe und Distanz nur beiläufig thematisiert.
- Wir unterbinden jeglichen Versuch von zu betreuenden Kindern und Jugendlichen, körperlichen Kontakt zu Betreuungspersonen aufzubauen.
- Wir achten darauf, dass körperlicher Kontakt nicht von den Betreuungspersonen ausgeht.
- Wir lassen körperlichen Kontakt von Kindern und Jugendlichen in angemessener und geschlechts-sensibler Art und Weise zu, wenn diese in emotionalen Ausnahmesituationen körperliche Nähe brauchen.
- \_\_\_\_\_

### 15. Wie ist bei uns der Umgang mit Fotos und Videos geregelt?

- Wir sensibilisieren die Kinder und Jugendlichen in unserer Gruppe dafür, dass alle Bilder, die sie von sich im Internet zur Verfügung stellen, eine weltweite Verbreitung finden und nicht mehr gelöscht werden können.
- Wir weisen auch die Erziehungsberechtigten auf die Risiken hin, die durch die Veröffentlichung von Bildern ihrer Kinder im Internet bestehen.
- Der Umgang mit Fotos bereitet uns keine Probleme. Das Anfertigen von Fotografien während unserer Gruppenaktivitäten ist grundsätzlich verboten.
- In unserer Gruppe ist das Anfertigen von privaten Bildern mit Zustimmung der Fotografierten gestattet.
- Wir weisen die Kinder und Jugendlichen sowie die Mitarbeitenden darauf hin, dass eine Fotografie dann über den privaten Zweck hinausgeht, wenn dieses Bild in sozialen Medien veröffentlicht wird.
- Wir stellen sicher, dass sowohl die Kinder und Jugendlichen als auch deren Erziehungsberechtigte über den von uns vorgegebenen Umgang mit Bildern informiert sind.
- Wir haben eine Handlungsanweisung erstellt, was zu tun ist, wenn Bilder von Personen aus unserer Gruppe entgegen unseren Regeln in sozialen Netzwerken auftauchen.
- \_\_\_\_\_

### 16. Wie gehen wir mit Regelverstößen um?

- Wir haben klar und transparent für alle Gruppenmitglieder definiert, wie mit Regelverstößen umgegangen wird. Muss ein Regelverstoß geahndet werden, halten wir uns an die aufgestellten Richtlinien. Die Sanktionen sind im Vorfeld klar.
- Auf Regelverstöße haben wir bisher individuell reagiert. Das Erstellen eines Regelwerks hierzu steht bereits auf der Agenda.
- \_\_\_\_\_

### 17. Wie interveniert die Gemeinde, wenn sie über ein Fehlverhalten informiert wird?

- Wir entscheiden von Fall zu Fall, wie auf Fehlverhalten reagiert wird. Eine feste Vorgehensweise existiert bei uns nicht.
- Wir pflegen einen offenen Umgang mit angezeigttem Fehlverhalten.

- Wir geben in solchen Fällen beiden Konfliktparteien die Möglichkeit, im geschützten Raum über das Geschehene zu berichten. Dabei achten wir darauf, dass immer mehr als eine unbeteiligte Person sowie zudem auf Wunsch eine weitere Vertrauensperson anwesend ist.
- \_\_\_\_\_

### BESCHWERDEWEGE

#### 18. *Wer sind die verlässlichen Ansprechpersonen, wenn Beschwerden vorzubringen sind?*

- Beschwerden können gegenüber jeder Person geäußert werden, die leitend oder helfend mitarbeitet.
- Wir haben derzeit keine Ansprechpersonen für Beschwerden, werden diese jedoch in unserem Schutzkonzept benennen.
- Wenn außenstehende Personen von Beschwerden erfahren, sorgen wir dafür, dass die im Schutzkonzept benannten Ansprechpersonen unverzüglich informiert werden.
- Jede Person unserer Gruppen weiß, dass sie die Möglichkeit hat, sich bei Verdacht auf Missbrauch direkt an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises zu wenden. Dies trifft auf Personen in der Leitung genauso zu wie auf Mitarbeitende, Betreute und Erziehungsberechtigte.
- Nicht jede Person unserer Gruppen weiß, dass sie die Möglichkeit hat, sich bei Verdacht auf Missbrauch direkt an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises zu wenden. Wir werden diese Möglichkeit jedoch zeitnah in den Gruppen kommunizieren.
- \_\_\_\_\_

### PERSÖNLICHE EIGNUNG

#### 19. *Wie sieht das Verfahren bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender Personen aus?*

- In der Vergangenheit waren wir dankbar für jede Person, die bereit war, in unserer Gruppe mitzuarbeiten, sodass wir keine allzu hohen Hürden vor die Mitarbeit setzen wollten. Mittlerweile sind wir uns der Wichtigkeit der Zustimmung zum Verhaltenskodex und des Vorlegens eines erweiterten Führungszeugnisses bewusst und etablieren strengere Auswahlkriterien.
- Wir führen mit jeder Person, die bereit ist, in der Gruppe mitzuarbeiten, ein Gespräch.
- Bevor Personen bei uns aktiv mitarbeiten, werden sie über unser Schutzkonzept informiert und mit diesem vertraut gemacht.
- Wir vergewissern uns, dass die zur Mitarbeit bereiten Personen unser Schutzkonzept vorbehaltlos unterstützen.
- Die Person, die an einer Mitarbeit in unseren Gruppen Interesse zeigt, ist verpflichtet, entsprechend der geltenden Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.
- \_\_\_\_\_

### AUS- UND WEITERBILDUNG

#### 20. *Wie ist der Bereich der Aus- und Weiterbildung geregelt?*

- Hinsichtlich Aus- und Weiterbildung haben wir keine Regeln. Jede Person kümmert sich selbst darum, welche Aus- und Weiterbildung sie nach ihrem Interesse machen möchte.
- Das Thema Aus- und Weiterbildung taucht in unseren Gruppen sporadisch auf. Wir entscheiden nach aktuellen Gegebenheiten.
- Für die Mitarbeitenden unserer Gruppen werden regelmäßig Aus- und Weiterbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten.
- \_\_\_\_\_

#### 21. *Wie werden die Mitarbeitenden auf einen Krisenfall vorbereitet?*

- In einem Krisenfall wird bei uns akut entschieden, was in der betreffenden Situation sinnvoll erscheint.
- Unsere Mitarbeitenden wissen, dass es einen Handlungsplan gibt und wo sie ihn finden können.
- Sie sind in der Lage, jederzeit auf den Handlungsplan zuzugreifen.

- Alle Mitarbeitenden wurden mit dem Inhalt des Handlungsplans vertraut gemacht und kennen die aktuellen Kontaktdaten der Vertrauenspersonen des Kirchenkreises.
- \_\_\_\_\_

## AUFARBEITUNG

### **22. Was wissen wir über aufgearbeitete oder nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexueller Gewalt in unserer Gruppe?**

- Zurückliegende Vorkommnisse hinsichtlich sexueller Gewalt in unserer Gemeinde sind uns nicht bekannt. Wir planen, in naher Zukunft das Thema in einer Teamsitzung sensibel aufzugreifen.
- Uns sind in unserer Gemeinde Missbrauchsschicksale bekannt.
- \_\_\_\_\_

## QUALITÄTSMANAGEMENT

### **23. Wie stellen wir eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) unseres Schutzkonzepts sicher?**

- Wir werden jeweils akut entscheiden, wenn sich Änderungen ergeben, ob das Schutzkonzept anzupassen ist.
- Wir werden uns in unserer Gemeinde dazu verpflichten, in regelmäßigen Abständen (z. B. alle zwei Jahre) die Qualität und Angemessenheit der Regelungen, die wir im Schutzkonzept erarbeitet haben, zu überprüfen. Hierzu nehmen wir auch Hilfe von außen in Anspruch.
- \_\_\_\_\_

## TÄTERSICHT

### **24. Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in unserer Gruppe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung missbräuchlicher Taten genutzt werden?**

- Die Aufteilung der Gesamtgruppe während einer Gruppenstunde in Kleingruppen in verschiedenen Räumlichkeiten stellt eine potenzielle Gefahr dar. Wir haben diese erkannt und werden entsprechende Schutzvorkehrungen treffen.
- Unübersichtliche und weitläufige bauliche Strukturen erschweren es uns, geeignete Schutzvorkehrungen zu treffen. Wir werden verstärkt darauf achten, dass daraus keine „Schlupflöcher“ für potenzielle Täter entstehen.
- Die häufig unübersichtliche Situation bei der Ankunft bzw. bei der Abholung der Gruppenmitglieder erfordert unsererseits erhöhte Wachsamkeit.
- Personen, die sich im Gebäude aufhalten und keiner dort stattfindenden Veranstaltung zugeordnet werden können, werden wir ansprechen und die Situation klären.
- Bei Veranstaltungen außerhalb fester Gebäude (z. B. Zeltlager) achten wir auf adäquate Schutzvorkehrungen, um missbräuchlichen Taten vorzubeugen.
- Die Perspektive der Tätersicht ist für uns neu. Wir wurden durch die Arbeit an unserem Schutzkonzept dafür sensibilisiert, dass es in unserer Gruppe möglicherweise Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe gibt, die zu missbräuchlichen Taten genutzt werden könnten. Diese potenziellen Gefahrenquellen werden wir schnellstmöglich ausfindig machen und eliminieren.
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Nach Quelle: Handlungsplan „Sexueller Gewalt begegnen“ Freikirche der Siebten-Tage-Adventisten

## **Verhaltenscodex und Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen im Kirchenkreis Emden-Leer**

Die Arbeit in unseren Kirchengemeinden und den Einrichtungen des Kirchenkreises Emden-Leer wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet. Unsere Arbeit mit *Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen* ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

- 1. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.*
- 2. Ich verpflichte mich, Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.*
- 3. Ich verpflichte mich dazu, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene zu schaffen und/oder zu wahren. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.*
- 4. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges, nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.*
- 5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.*
- 6. Ich verpflichte mich, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen.*
- 7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.*
- 8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.*
- 9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin wenden.*
- 10. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner.*

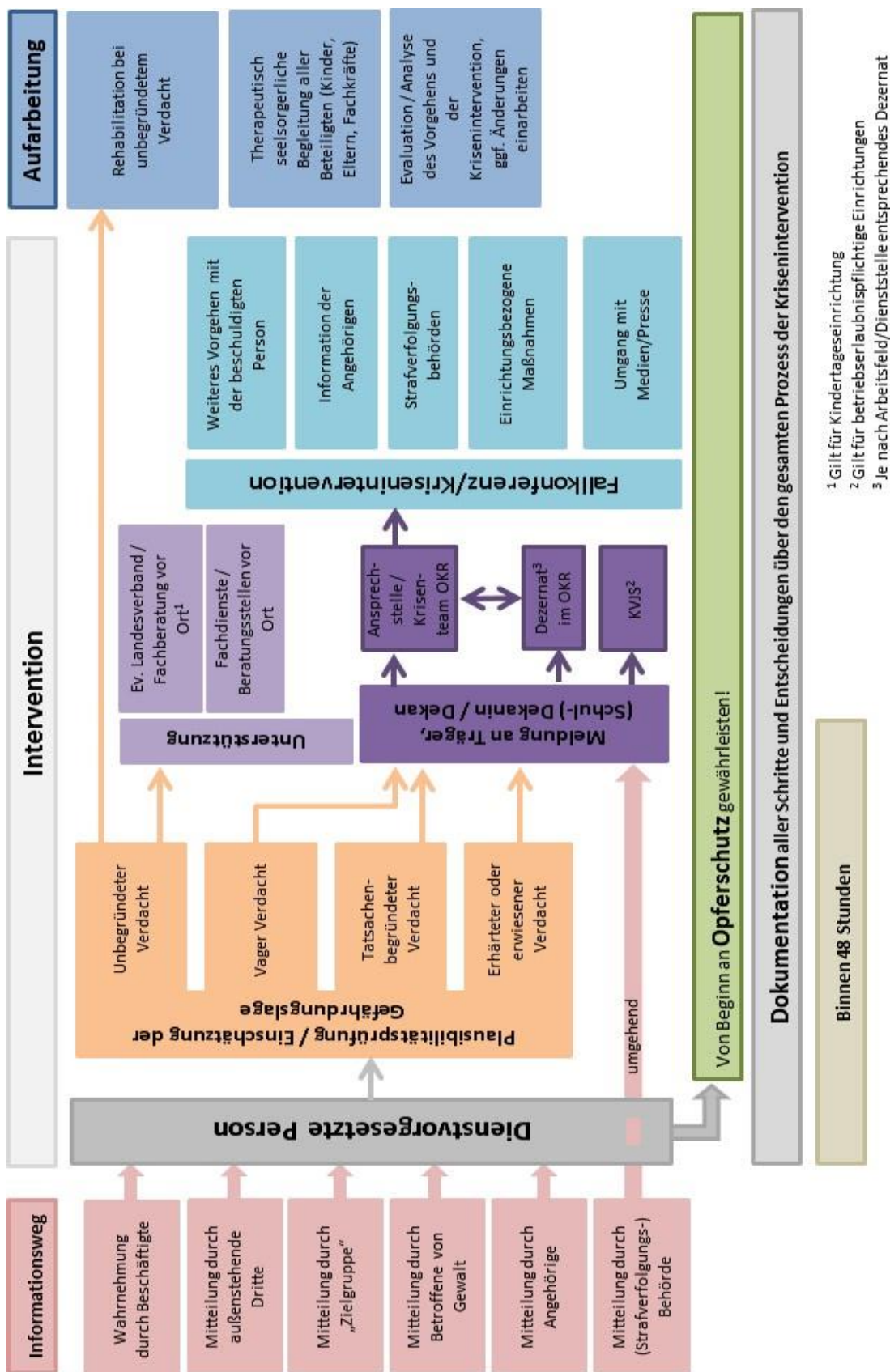
\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



## **Straftaten nach § 72a KiSchG**

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht.
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen.
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen.
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung.
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses.
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern.
- § 176a Schwerer Sexueller Missbrauch von Kindern.
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge.
- § 177 Sexuelle Nötigung/ Vergewaltigung.
- § 178 Sexuelle Nötigung/ Vergewaltigung mit Todesfolge.
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen.
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger.
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten.
- § 181a Zuhälterei.
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen.
- § 183 Exhibitionistische Handlungen.
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses.
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften.
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften.
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften.
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften.
- § 184d Zugänglichkeiten pornographischer Inhalte mittels Rundfunk- oder Telemedien, Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien.
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen.
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution.
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution.
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen.
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung.
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft.
- § 233a Förderung des Menschenhandels.
- § 234 Menschenraub.
- § 235 Entziehung Minderjähriger.
- § 236 Kinderhandel.



Nach Quelle: Evangelische Kirche Württemberg „Interventionsplan“

## Hinweise und Erklärungen zum Interventionsplan:

Wenn Leitungs- und Aufsichtspersonen „Hinweise oder Kenntnisse über den Verdacht einer Sexualstraftat nicht an die dienstlich Zuständigen weiter- geben, verstoßen [sie] gegen ihre arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Pflichten und haben entsprechende Konsequenzen zu tragen (vgl. § 6 Abs. 2 Disziplinar-Gesetz der EKD – DG.EKD)“ (EKD 2012, S. 18) Auch das SGB VIII beinhaltet eine Handlungspflicht für Fachkräfte bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, deren Abwehr, sowie eine Meldepflicht, wenn das Wohl von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen gefährdet ist.

Es gilt:

- das „Null-Toleranz-Prinzip“ – keine Toleranz gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt.
- die Verpflichtung der Mitteilung von Verdacht an die dienstvorgesetzte Person. Wenn diese selbst betroffen ist, dann die nächst höhere Ebene.
- die Klärung der eigenen Rolle: So kann z.B. die dienstvorgesetzte Person nicht gleichzeitig die Seelsorge für Beteiligte übernehmen.

Zu beachten ist, dass der Verdacht gegen einen Kollegen oder eine Kollegin in der Regel mit Belastungen für das gesamte Team einhergeht. Die Berücksichtigung entsprechender Dynamik darf nicht zu Lasten des Schutzes der Kinder und Jugendlichen gehen.

### Bei Kenntnisnahme eines Hinweises:

- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden. (Opferschutz)
- Sorgfältige Dokumentation (Sach- und Reflexionsdokumentation)
- Weitere **generelle Standards** bei Kenntnisnahme eines Hinweises:
  - Ruhig bleiben, nicht vorschnell, aber konsequent und besonnen handeln
  - „Von der Wahrhaftigkeit des Kindes ausgehen“ (Winter/Wolff 2018, S. 262)
  - Keine falschen Versprechungen gegenüber dem Kind äußern (z.B. ich behalte alles für mich)
  - Transparentes Vorgehen gegenüber dem Kind/Jugendlichen (nicht immer mit deren Einverständnis, aber nie ohne Kenntnis)
  - Sorgeberechtigte einbeziehen
  - Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
  - Keine eigenen Befragungen z.B. des Kindes durchführen, aber erzählen nicht unterbinden
  - Eigene Grenzen und Betroffenheit erkennen und akzeptieren
- An zuständige Person melden und in den Regelablauf einsteigen
- Standard bei Entscheidungen: 4-6-Augenprinzip

Nach Quelle: Evangelische Kirche Württemberg „Interventionsplan“

## Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Tätigkeit/Angelot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für ein erweitertes Führungszeugnis	Begründung
Kinder- bzw. Jugend- gruppenleiter/-in, ab 18 Jahren	Gruppenleiter/-in; regelmäßige, dauer- hafte Treffen mit fester Gruppe (Alters- unterschied zwischen Leitung und Gruppenmit- gliedern mehr als 2 Jahre)	Ja	Aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmä- ßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Von 14 – 18 Jahren: In diesem Fall ist eine Selbstverpflichtungserklärung vorgesehen
Tätigkeiten im Rahmen von Ferien- und Wo- chenend- freizeiten mit Übernachtung	Leitungs- und Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gemeinsamen Übernachtungen; neben der Mitarbeit in einem Leitungsteam werden weitere Tätigkeiten in einer Funktion in Bezug auf die Gruppe ausgeführt, die ebenfalls ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen begünstigen. Dies kann z.B. für Köche und Köchinnen gelten.	Ja	Dauerhafter Kontakt zu Kindern und Jugendlichen während einer Freizeit, der den Aufbau eines besonderen Ver- trauensverhältnisses begünstigt; diese Tätigkeiten müssen im Einzelfall be- schrieben werden. In der Vereinba- rung zwischen Jugendamt und Jugendver- band ist zu regeln, ob von der Vorlage- pflicht neben dem Leitungsteam der Ferienfreizeit weitere Personen betrof- fen sind, die in Bezug auf die Gruppe eine Funktion und Auf- gabe haben.
Tätigkeiten im Rahmen von Bildungsmaß- nahmen mit gemeinsamer Über- nachtung	Leitung mehrtägiger Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Minder- jährige mit gemeinsamer Übernachtung	Ja	Aufgrund der gemeinsamen Über- nachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontakts zu Minderjähri- gen ausgegangen werden. Die leitende Position begünstigt darüber hinaus ein Hierarchieverhältnis.
Gruppenleiter/- in, Referent/-in, als Ersatz	Spontane Tätigkeit als Gruppenleiter/-in, keine Regelmä- ßigkeit	Nein	Maßnahmen und Aktivitäten sollen nicht daran scheitern, dass für die Vor- lage des er- weiterten Führungszeugnis- ses keine Zeit war, da ein/-e Leiter/-in spontan für eine/-n andere/-n eingesprungen ist. In diesem Fall wird eine Ehren- bzw. Selbstverpflichtungs- erklärung vorgeschlagen.
Mitarbeitende bei Ak- tionen und in kurzzei- tiger, oder zeitlich be- fristeter Projektarbeit	Beschränkung auf einen kurzen Zeit- raum, keine regelmäßige Gruppen- arbeit	Nein	Die Tätigkeit, Art (keine Leitungstätig- keit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und kein Macht- und Hierarchiegefälle erwarten.

Dieses Prüfschema ist angelehnt an landes- und bundesweite Empfehlungen und entspricht den Anforderungen und Vorgaben aus dem Bundeskinderschutzgesetz.

---

**Musterbestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 BZRG**

Anschrift der Gemeinde/ Einrichtung (Träger)

Hiermit wird bestätigt, dass die o.g. Einrichtung/ der o.g. Träger gemäß § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2 a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/ Herr \_\_\_\_\_

Geboren am: \_\_\_\_\_ in: \_\_\_\_\_ wird hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2 a BZRG vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO vorliegen.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift/Stempel

---

**Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtliche des freien Trägers der Jugendhilfe \_\_\_\_\_ gemäß § 72a SGB VIII**

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben aufgeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als drei Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

\_\_\_\_\_  
Vorname des/der Ehrenamtlichen

\_\_\_\_\_  
Nachname des/der Ehrenamtlichen

\_\_\_\_\_  
Anschrift

Der/die oben genannte Ehrenamtliche hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

\_\_\_\_\_  
Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der für die Einsichtnahme  
zuständigen Person des Trägers

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Ehrenamtlichen