

14. Materialanhang

M1 Risikoanalyse

Vorbemerkungen:

Was ist sexualisierte Gewalt?

Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann mit und ohne Worte, durch Aufforderung oder durch Tötlichkeiten geschehen. Der Begriff ‚sexualisiert‘ benennt die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltmittel.

Warum Risikoanalyse?

Das Erleben von sexualisierter Gewalt kann das Leben Einzelner aus der Bahn werfen. Ein Fall sexualisierter Gewalt hat Auswirkungen weit darüber hinaus. Die Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass das in Ihrer Kirchengemeinde/Ihrer Einrichtung keinem Menschen widerfährt. Sie hilft Ihnen, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können Sie Maßnahmen vorsehen – vor allem dort, wo schlimmer Schaden eintreten könnte. Das Vertrauen, das der Kirche von Eltern, Gemeindemitgliedern und der Gesellschaft entgegengebracht wird, kann durch eine Risikoanalyse und die aus ihr folgenden Schritte gestärkt werden. Ziel dieser Risikoanalyse ist eine im Alltag praktizierte Kultur der Achtsamkeit, um Täter:innen keine Gelegenheit für ihre Absichten zu geben.

Was ist eine Risikoanalyse?

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Schutzbefohlene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse dient dazu und um festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen?

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

Nehmen Sie Kontakt zu den Personen auf, die als Haupt- und Ehrenamtliche aktiv sind. Bilden Sie eine Arbeitsgruppe, die die Risikoanalyse erstellt.

1. Gemeinde/Einrichtung

Betrachten Sie zunächst alle Arbeitsbereiche (z. B. Krabbelgruppen, Chorarbeit, Kindergottesdienst, Instrumentalunterricht, Hausaufgabenhilfe, Ferienfreizeiten, Konfirmandencamps, Jugendtreff usw.).

Wo ist das Risiko von Grenzüberschreitungen bis hin zu einem sexuellen Übergriff denkbar? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff besonders leicht machen würden? Dazu können Beziehungen eines/einer Erwachsenen zu einem Kind oder Jugendlichen gehören, Dienstpläne, in denen eine Betreuungskraft mit Kindern allein und unbeobachtet ist, bauliche Gegebenheiten, Einzelunterricht, sprachlicher Förderunterricht, Orgelunterricht in der geschlossenen Kirche oder ähnliches.

1a. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/Schutzbefohlenen arbeiten wir?

Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde/Einrichtung? Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

Angebot	Ja	Nein
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Erwachsenengruppen		
Seniorengruppen		
Freizeiten		
Projekte		
Wohnsituationen		
Transportsituationen		
Schulungen		
Sitzungen		
Offene Arbeit		
Einzelgesprächssituation Kinder		
Einzelgesprächssituationen mit Jugendlichen		
Einzelgesprächssituationen mit Erwachsenen		
Einzelgesprächssituationen mit Senior:innen		

1b. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

Angebot	Ja	Nein
Kinder unter drei Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Behinderung		
Erwachsene/Senioren mit Behinderung		
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Erwachsene/Senioren mit Fluchterfahrung		
Mitarbeitende /Teilnehmende im Abhängigkeitsverhältnis:		
Personen in emotionalen Krisensituationen /Ausnahmesituationen		
Personen mit Erkrankungen (psychisch / physisch)		
Personen die sich nicht im Heteronormativen Bereich befinden		
Transidente und intergeschlechtliche Personen		

Abhängigkeitsverhältnis/Machtgefälle erklären

➔ Welche Risiken können daraus entstehen?

➔ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

➔ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2. Räumlichkeiten

2a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

Gemeindehaus		Turnhallen	
Jugendräume		Zelte	
Kirche			
Keller			
Büroräume			
Toiletten			
Abstellraum			
Andere Räume			

2b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

Innenräume	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Ist der Toilettenbereich einsehbar? Z. B. auch durch Fenster oder Spiegel?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es eine Notrufmöglichkeit?		
Ist die Schlüsselübergabe geregelt und transparent?		
Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?		

Gibt es einen Belegungsplan und besteht die Möglichkeit, Randzeiten unbemerkt zu nutzen?		
Werden die Räumlichkeiten vor dem Abschließen des Hauses kontrolliert?		

2c. Außenbereich

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

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

→ Welche Risiken können daraus entstehen?

→ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

→ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

3. Personalverantwortung/Strukturen

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

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

➔ Welche Risiken können daraus entstehen?

➔ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

➔ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

4. Konzept Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

Folgendes nur ausfüllen, wenn Sie in Ihrer Einrichtung/Gruppe mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

➔ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

➔ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

5. Zugänglichkeit der Informationen

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

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

→ Welche Risiken können daraus entstehen?

→ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

→ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

6. Kultur der Organisation

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

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

Wird aufkommenden Gerüchten direkt und zeitnah nachgegangen?		

➔ Welche Risiken können daraus entstehen?

➔ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

➔ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

7. Andere Risiken

7a In unserer Einrichtung/Gruppe gibt es, von unserem Blickfeld aus, Risiken in weiteren Bereichen:

→ Welche Risiken können daraus entstehen?

→ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

→ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

7b In unserem Kirchenkreis gibt es, von unserem Blickfeld aus, Risiken in weiteren Bereichen:

→ Welche Risiken können daraus entstehen?

→ Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

→ Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

M2 Verhaltenskodex

Verhaltenskodex des Ev.-luth. Kirchenkreises Syke-Hoya für Mitarbeitende

Das kirchliche Leben im Ev.-luth. Kirchenkreis Syke-Hoya wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, denn alle Menschen sind als Ebenbilder Gottes geschaffen.⁴

Dies verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung, insbesondere auch in Bezug auf ihre sexuelle Selbstbestimmung, entgegenzubringen. Wo kirchliche Arbeit in dieser Weise das in sie gesetzte Vertrauen achtet, stärkt sie bei den Menschen, die in ihr mitwirken und an ihr teilnehmen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Kirche.

Die Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Syke-Hoya wird von zwei Prinzipien geleitet. Zum einen gibt es keine Toleranz gegenüber den Taten und es findet Transparenz bei der Aufarbeitung von Fällen statt. Diese Prinzipien prägen unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen. Hervorzuheben sind hier insbesondere die uns anvertrauten Schutzbefohlenen, also Kinder und Jugendliche sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen.⁵ Aus dem vorangegangenen Leitbild und der beschriebenen Haltung, die Christ:innen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, entstehen folgende Grundregeln im Umgang mit einander. Diese Grundregeln sind an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 anlehnt. Sie gelten verbindlich für alle ehrenamtlich und beruflich Tätigen.

1. Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Schutzbefohlenen und gegenüber Mitarbeitenden ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen.

2. Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf täter:innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird laut Interventions- bzw. Krisenplan gemeldet.

3. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

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

4. Qualifizierte Mitarbeitende und Empowerment

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende.

⁴ Vgl. §2 Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers v. 16.05.2019

⁵ Im Folgenden „Schutzbefohlene“ genannt

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten. Das Thema wird in der Ausbildung von Ehrenamtlichen bearbeitet und in Gremien besprochen.

5. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

6. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende im Ev.-luth. Kirchenkreis Syke-Hoya und in der Landeskirche Hannovers haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

7. Position beziehen

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

8. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen.

9. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserem Kirchenkreis betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen. Wenn Betroffene dies wünschen, werden sie an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

Beispiele für Verhaltensregeln sind:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen, rassistischen und/oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind grundsätzlich verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen des sozialen Netzwerk-Betreibers zulässig. Dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.

- Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (z. B. beim Umziehen oder Duschen) sowie in herabwürdigenden Situationen beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Usw.

10. Hinzuziehen von Unterstützung / Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Wenn Schutzbefohlene Hilfe benötigen, suchen wir als Mitarbeitende das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner:innen sind für den Kirchenkreis geklärt und kommuniziert. Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.

M3 Selbstverpflichtungserklärung für beruflich Mitarbeitende

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Kirchenkreises Syke-Hoya, beschlossen durch die Kirchenkreissynode am 7. Mai 2024, habe ich zur Kenntnis genommen. Die sich daraus ergebenden Regeln und Vorgaben habe ich verstanden und sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung derselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§171-184f Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

M4 Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Kirchenkreises Syke-Hoya, beschlossen durch die Kirchenkreissynode am 7. Mai 2024, sowie ggf. Schutzkonzepte meiner Einrichtung(en) und Gruppe(n) habe ich zur Kenntnis genommen. Die sich daraus ergebenden Regeln und Vorgaben habe ich verstanden und sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung derselben beizutragen.

1. Ich begegne den mir anvertrauten Schutzbefohlenen (also ggf. Kindern, Jugendlichen sowie volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen) und den Mitarbeitenden mit Respekt. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.
2. Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden. Ich spreche sie in unserem Team oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.
3. Mir ist bewusst, dass ich als Ehrenamtliche:r eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
4. Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache. Ich schütze Kinder und Jugendliche in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
5. Ich kenne und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen und Minderjährigen eine strafbare Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.
6. Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Wenn ich einen begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend dem Notfallplan meines Kirchenkreises. Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der Schutzbefohlenen an erster Stelle.

Ich habe diese Regeln verstanden, sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ort, Datum

Unterschrift Ehrenamtliche:r

M5 Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Kirchenkreises Syke-Hoya, beschlossen durch die Kirchenkreissynode am 7. Mai 2024, sowie ggf. Schutzkonzepte meiner Einrichtung(en) und Gruppe(n) habe ich zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Einrichtung

Name des/der Mitarbeitenden

Ort, Datum

Einrichtung

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-lutherschen 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.ejfh.de).
 8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter*innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherschen 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
- § 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 Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwere sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verweilung 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
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibilistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz Kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz Jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und Jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexupuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 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: _____

M7 Dokumentation von Tatbeständen

Dokumentationen sollen von jedem Gespräch angefertigt und geschützt vor der Einsichtnahme Dritter verwahrt werden.

Datum

Institution/Einrichtung/Gruppe

Name(n) des/der annehmenden Mitarbeitenden

Name(n) des/der Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

Ort und Einrichtung des Vorfalls

Datum, Uhrzeit des Vorfalls

Was ist geschehen?

Welche Personen waren in welcher Funktion beteiligt?

Welche Zeugen gibt es?

Wer wird als Betroffene:r genannt?

Wer wird als Täter:in benannt?

Weitergeleitet am: (Datum)

Weitergeleitet an: (Person)

Unterschrift Superintendent:

Weiteres Vorgehen:

Rückmeldung an den/die Adressat:in der Beschwerde am: _____

Inhalt: _____

M8 Beschwerdemanagement – schriftliche Beschwerde

Meldebogen für schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,
mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an

Superintendent Dr. Jörn-Michael Schröder

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und zu mailen.

Eure Namen / Ihr Name

Datum, Ort

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen

Anschrift

E-Mail und/oder Telefonnummer

Situation bitte kurz beschreiben:

Anliegen (bitte ankreuzen)

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Vertrauensperson.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/den Konfliktpartner:innen
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ...

M9 Beschwerdemanagement – Dokumentation einer Beschwerde

Dokumentationen sollen von jedem Gespräch angefertigt und geschützt vor der Einsichtnahme Dritter verwahrt werden.

Sie sollten immer enthalten:

Wer?

Name der Beteiligten – Betroffene, Täter:in, ggf. Zeugen, Mitarbeitende (Team)
ggf. in Abkürzung/verschlüsselt

Was?

Ausgangssituation

Wann?

Wo?

Wer wurde informiert?

Welche Schritte wurden unternommen?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

M10 Antrag auf ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis inkl. Kostenbefreiung
Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Beantragung eines erweiterten
Führungszeugnisses / Kostenbefreiung

Hiermit wird bescheinigt, dass

..... geboren am für den Ev.-luth. Kirchenkreis Syke-
Hoya ehrenamtlich tätig ist.

Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30a
Bundeszentralregistergesetz benötigt.

Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.

Mit freundlichen Grüßen

M11 Dokumentation der Einsichtnahme von Führungszeugnissen der Ehrenamtlichen

Vermerk über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Name, Vorname

Datum der Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses:

Datum der Einsichtnahme:

Es sind keine Eintragungen zu Straftaten gemäß § 174ff StGB enthalten.

Ja