Schutzkonzept

für die

Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel

So schützen wir Schutzbefohlene in unserer Kirchengemeinde

Gemäß Beschluss des Kirchenvorstandes vom 01.04.2025 in Hameln

Angepasst auf unsere Gemeinde durch den Ausschuss Jugendarbeit des Kirchenvorstandes.

Übernommen aus dem Beschluss der Kirchenkreissynode im Ev.-luth. Kirchenkreis Hameln-Pyrmont vom 29.11.2023. Wir danken für die Vorarbeit der Steuerungsgruppe Schutzkonzept des Kirchenkreises.

Wertvolle Vorarbeit und Hinweise verdanken wir den Autor*innen des Schutzkonzeptes

für den Ev. Stadtkirchenverband Hannover vom 22.06.2022

Inhaltsverzeichnis

Beschluss 3
1. Vorwort 4
2. Ziele 4
3. Leitbild 5
4. Umgangs- und Verhaltenskodex 6
5. Risikoanalyse 7
6. Zum Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 7
6.1. Erweitertes Führungszeugnis 7
6.2. Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung 8
6.3. Schulungen 8
7. Definitionen 8
7.1. Grenzverletzungen 8
7.2. Sexuelle Belästigung 8
7.3. Sexueller Missbrauch 9
8. Vorgehen bei Verdachtsfällen 9
8.1. Krisen/Handlungsplan 9
8.2. Dokumentation 10
8.3. Beschwerdemanagement 10
9. Wo finde ich Hilfe? 10
Anlage 1 – Empfehlungen zur Risikoanalyse (Tabelle) 11
Anlage 2 – Checkliste zur Risikoanalyse im Schutzkonzept 15
Anlage 3 – Fließtext zur Risikoanalyse 22
Anlage 4 – Kenntnis des Schutzkonzepts 24
Anlage 5 – Selbstverpflichtung 25
Anlage 6 – Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover 26
Anlage 7 – Dokumentation von Tatbeständen 28
Anlage 8 – Fachstelle Landeskirche Hannover 29

Beschluss

Der Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel beschließt am @@.2025:

Das vorliegende Schutzkonzept, wie es der Ev.-luth. Kirchenkreis Hameln-Pyrmont beraten und am 29. November 2023 beschlossen hat wird grundsätzlich übernommen. Es wird an wenigen Stellen verändert oder ergänzt, ohne den grundsätzlichen Charakter zu ändern. Es beinhaltet strukturelle, präventive und pädagogische Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in allen Arbeitsbereichen der Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel.

Die Ev.-luth Kindertagesstätte Paul-Gerhardt, welche auf unserem Grundstück am Paul-Gerhardt Haus liegt, hat ihr eigenes Schutzkonzept. Dieses ist abgestimmt mit dem Verband Ev.-luth. Kindertagesstätten im Kirchenkreis Hameln-Pyrmont. Die in unserer Gemeinde aktiven Pfadfinder des „VCP Stamm Kreuzfähnlein Hameln“ sind Teil des Verbands Christlicher Pfadfinder*innen. Als Verband eigener Prägung ist dieser Teil der Evangelischen Jugend der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und hat eigene Präventions- und Schutzmechanismen. Der Stamm handelt damit eigenverantwortlich und es ist ihm freigestellt die Vorgaben dieses Konzeptes umzusetzen.

Mit dem Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt verpflichtet sich unsere Gemeinde, dass Mitarbeiter*innen an dezentral und zentral angebotenen Schulungen z.B. unseres Kirchenkreises teilnehmen sowie in die hiermit vorliegende Gesamtthematik eingewiesen werden. Des weiteren sollen Risikoanalysen in allen Tätigkeitsfeldern und für alle Angebote erstellt werden. *Im Folgenden sind mit dem Begriff Mitarbeiter*innen grundsätzlich beruflich und ehrenamtlich tätige Personen gemeint.*

Die Leitungspersonen der einzelnen gemeindlichen Angebote sind gemeinsam mit dem Kirchenvorstand dafür verantwortlich, ihre jeweilige Risikoanalyse zu erstellen und diesem Schutzkonzept hinzuzufügen. Der Kirchenvorstand ist zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und zur Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes aller unmittelbar mit Schutzbefohlenen in Kontakt stehenden Einzelpersonen verantwortlich.

Kirchenvorstände verpflichten sich, am Beginn jeder neuen Legislaturperiode das zu diesem Zeitpunkt bestehende Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept den jeweiligen Bedürfnissen und Bedingungen entsprechend angepasst werden.

1. Vorwort

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt seine Verantwortung sowohl für die Schutzbefohlenen als auch für die Mitarbeiter*innen in seinen Gemeinden und Einrichtungen wahr.

Das hier vorliegende Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss des Kirchenvorstandes der Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel vom @@.@@.2025

Dem Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers[1] in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind alle Kirchengemeinden und Einrichtungen dazu angehalten, ein je eigenes Schutzkonzept zu erstellen.

Zur Planung und Vorbereitung wurde eine Steuerungsgruppe auf der Kirchenkreisebene eingerichtet. In die inhaltliche Prüfung des Entwurfes wurden die Vertretung der Mitarbeiter*innen (MAV) wie auch die Leitungsebene des Kirchenkreises (Kirchenkreisvorstand) einbezogen.

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung hinsichtlich sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen durchgeführt werden. Auf lokaler Ebene werden Risikoanalysen erstellt und den Mitarbeiter*innen vermittelt. Zudem wird von ihnen ein Einverständnis mit den leitenden Prinzipien des Ev.-luth. Kirchenkreises Hameln-Pyrmont erwartet.

Schulungen und lokale Diskussionsvorgänge sind in diesem Sinn bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Übergriffen und Grenzverletzungen kommt. Sie informieren über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinden erreichen. Durch Informationen, Schulung und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

Dieses Schutzkonzept folgt im wesentlichen dem Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreis Hameln-Pyrmont sowie den daraus resultierenden Pflichten der Kirchengemeinden. Es wurde übernommen und in Details auf unsere Gemeinde angepasst, ohne den grundsätzlichen Charakter zu ändern.

2. Ziele

Grundsätzliches Ziel des Schutzkonzeptes ist es, sexualisierte Gewalt in der Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel zu unterbinden und weitestgehend unmöglich zu machen.

Folgende Maßnahmen dienen dazu, dieses Ziel zu erreichen und mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verantwortungsbewusst und zukunftsorientiert umzugehen.

- Es findet eine offene und sensible Auseinandersetzung mit den Themen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt statt.

[1] https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de

- Es werden gezielte Schulungen in diesem Bereich auf Grundlage eines sexualpädagogischen Konzepts angeboten und durchgeführt.
- Angepasste Konzepte und Risikoanalysen helfen vor Ort, die Risiken der Grenzverletzung jedweder Art zu minimieren.
- Durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird der Zugang von Täter*innen in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- Es sollen darüber hinaus Beschwerdewege und kompetente Unterstützung für Betroffene bereitgestellt und den lokalen Ebenen Informationen und Beratungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

3. Leitende Prinzipien

In unserer Gemeinde sind wir von der christlichen Überzeugung der Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen als Ebenbild Gottes geleitet. Dies verpflichtet uns dazu, die Rechte und das Leben von Menschen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, sowie all unseren Schutzbefohlenen zu schützen und ihnen Respekt und Achtung in allen Lebensbereichen entgegenzubringen.

Die folgenden Prinzipien leiten uns dabei:

1. Keine Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt: Wir dulden keinerlei Form von sexualisierter Gewalt und setzen uns entschieden dafür ein, dass Taten konsequent verfolgt und geahndet werden.
2. Verlässlichkeit, Verantwortung und Transparenz: Wir legen großen Wert auf Verlässlichkeit bei der Aufarbeitung von Vorfällen. Unsere Verantwortung ergibt sich aus der biblischen Botschaft der unbedingten Nächstenliebe und der Achtung jedes Menschen als Gottes Ebenbild. Wir machen unsere Entscheidungen transparent, sofern nicht wichtige Gründe, wie z. B. der Schutz persönlicher Rechte, dem entgegenstehen.
3. Fürsorge und Hilfe für Betroffene: Wir bieten sowohl intern als auch extern Beratungsangebote und Unterstützung für Betroffene an. Unsere Arbeit ist geprägt von Mitgefühl und Hilfe für jene, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Wir unterstützen die Tätigkeit von ehrenamtlichen Kräften und fördern eine angemessene Wertschätzung der von ihnen geleisteten Arbeit, um sicherzustellen, dass die Dienste unserer Kirche allen Gemeindegliedern zugutekommen.

Als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und handeln dementsprechend gegenüber allen Menschen. Insbesondere gilt dies gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen.

Unsere Arbeit will das Vertrauen in die eigene Person, in ihr jeweiliges Gegenüber und in Gott stärken. Wir sind entschlossen, die christlichen Werte zu leben und die Sicherheit von Kindern und Jugendlichen zu gewährleisten. Wir achten in unserem Handeln auf Gerechtigkeit, diakonisches Profil und einen wirkungsvollen Einsatz unserer Ressourcen. Wir fördern

zeitgemäße Kommunikation und Organisation, um die Verkündigung der Liebe Gottes und den Schutz unserer Schutzbefohlenen in unserem Kirchenkreis zu gewährleisten.

4. Umgangs- und Verhaltenskodex

Aus dem vorangegangenen Leitbild und der beschriebenen Haltung, die Christ*innen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, ergeben sich für uns Grundregeln im Umgang miteinander.

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel beschließt folgenden Verhaltenskodex, der sich an den Teamvertrag der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 anlehnt. Er gilt verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige:

1. Achtung und Respekt der Würde eines jeden einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeiter*innen und im Ehrenamt tätigen Personen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. Position beziehen

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

3. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

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

4. 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 haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.

5. Wahrnehmung und Wahrung der Bedürfnisse von sexualisierter Gewalt Betroffener

Die Interessen und Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen. Wir hören und unterstützen sie und fühlen uns ihnen gegenüber verpflichtet. Die Verantwortung, die daraus erwächst, ist uns bewusst.

6. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

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

5. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist die Basis eines Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders gefährdeten und sensiblen Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Gemeinde zu identifizieren. Sie sorgt für die Sensibilisierung der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung ihrer Erfahrungen. Sie ist zudem eine Präventionsmaßnahme im Blick auf potenzielle Täter*innen und zielt auf eine abschreckende Wirkung hin. Hilfestellung zur Erstellung einer Risikoanalyse finden Sie im Anhang (Anlagen 1-3).

Im Einzelnen besteht eine Risikoanalyse aus folgenden Bereichen:

- Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
- Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
- Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind
- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse

6. Zum Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

6.1. Erweitertes Führungszeugnis

Um sowohl die bereits im Arbeits- und Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiter*innen als auch alle neu Hinzukommenden in das Schutzkonzept zu integrieren, werden in der Ev.-luth. Kirchengemeinde An der Hamel folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen, die im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse auf Stellen beschäftigt werden, die der Arbeit mit Schutzbefohlenen zuzuordnen sind, ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist seit 2009 eine verpflichtende Einstellungsvoraussetzung. Das erweiterte Führungszeugnis muss von privatrechtlich Beschäftigten alle fünf Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.

2. Alle anderen Mitarbeiter*innen, deren Einstellung vor 2009 erfolgte, und die im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse auf Stellen tätig sind, die der Arbeit mit Schutzbefohlenen zuzuordnen sind, müssen bis zum 31.12.2025 ein erweitertes Führungszeugnis nachreichen.

3. Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen. Auch hier regelt die Risikoanalyse vor Ort, welche Mitarbeiter*innen hiervon verpflichtend betroffen sind. Zu berücksichtigen ist hier auch die Erwartung der Landeskirche zur Selbstverpflichtung für Ehrenamtliche bis 21 Jahre.

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

Pastorinnen und Pastoren die in unserer Kirchengemeinde tätig sind, sind keine Mitarbeiter*innen der Ev.-luth Kirchengemeinde An der Hamel. Sie befinden sich im Pfarrdienstverhältnis mit der Ev.-luth. Landeskirche Hannover. Die Kirchengemeinde hat damit

weder die Verantwortung noch das Recht ein Erweitertes Führungszeugnis der Pfarrpersonen einzusehen. Als Dienstherr hat die Landeskirche eigene Mechanismen zum Zwecke der Prüfung installiert.

6.2. Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung

1. Alle neuen Mitarbeiter*innen unserer Kirchengemeinde unterschreiben bei ihrer Einstellung, dass sie das Schutzkonzept zustimmend zur Kenntnis genommen haben. (Anlage 4)

2. Alle anderen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Schutzkonzept bereits in bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnissen tätig sind, sind verpflichtet das Schutzkonzept ebenfalls zur Kenntnis zu nehmen.

3. Wir werden darüber hinaus unseren Mitarbeiter*innen die Selbstverpflichtung (Anlage 5) zur Unterschrift vorlegen.

6.3. Schulungen

Bis Dezember 2025 haben alle Mitarbeiter*innen in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und diejenigen, welche die Gemeinde- bzw. Einrichtungsleitung innehaben, an einer Grundschulung zur Thematik der sexualisierten Gewalt teilgenommen. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von entsprechend geschulten Multiplikator*innen in den Kirchenkreisen durchgeführt.

7. Definitionen

7.1. Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen ebenso wie grenzüberschreitende oder unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

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

7.2. Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person.

Die Grenze zwischen harmlosem Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Letztere entscheidet, ob die agierende Person ihr damit zu nahe tritt oder nicht.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen

7.3. Sexueller Missbrauch

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

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

Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage häufig durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Gewalt und nicht um Sexualität handelt.

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

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

8. Vorgehen bei Verdachtsfällen

8.1. Krisen- bzw. Handlungsplan

Dieser Plan beschreibt das verpflichtende Vorgehen für ehrenamtliche oder hauptberufliche Mitarbeiter*innen bei einem Verdacht oder bei konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung, eine sexuelle Belästigung oder einen sexuellen Missbrauch (Anlage 6).

8.2. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (Anlage 7). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

8.3. Beschwerdemanagement

Den Betroffenen werden Möglichkeiten genannt, sich institutionsintern an zuständige Ansprechpartner*innen im Kirchenkreis zu wenden oder eine andere Möglichkeit zu wählen, um sich in ihrem Anliegen unterstützen zu lassen und Hilfe zu bekommen.

Für den Ev. Kirchenkreis Hameln-Pyrmont wenden Sie sich bitte an:

- die Superintendentur (Tel. 05151 924744)
- oder die Kreisjugendwart*in (Tel: 05151 28980)
- für den Kita-Bereich an die Leitung des KiTa-Verbandes (Tel: 05151 950940)

9. Wo finde ich Hilfe?

Das Thema sexualisierte Gewalt wirft häufig Fragen auf und kann verunsichern. Fachwissen und Selbstreflexion sind notwendige Voraussetzungen, um kompetent, sensibel und transparent handeln zu können. In Anlage 8 finden sich ausführliche Informationen zu der von der Landeskirche eingerichteten Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt sowie Informationen über lokale, regionale und bundesweite Beratungsstellen, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können.

Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Sie helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden, die selbst betroffen sind oder Angehörige die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie (kostenlos und anonym):

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 800-5040112

Anlage 1 – Empfehlungen zur Risikoanalyse (Tabelle)

Bereiche (teilweise überlappend), die die Steuerungsgruppe Schutzkonzept mit hohem Risiko von Übergriffen wahrnimmt. Die Beispiele ergeben sich zum größten Teil aus dem Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, sind aber auch auf andere Personengruppen übertragbar. Bitte ergänzen Sie sie mit sinnvollen Handlungsvorschlägen für Ihren Bereich.

	Bereich	Maßnahme
Rahmenbedingungen	Unwissenheit über das Thema	Schulung der Teams /feste Verabredungen / Unterschreiben des Teamvertrags Infozettel mit Ansprechstellen/ Hilfsangeboten erstellen und multiplizieren konkrete, schnelle „Hilfe“ durch bekannte Ansprechperson Kontaktinfos, Zeitrahmen angeben
	Allgemeine Infos Veranstaltung bekannt machen und Informationen erhalten	Erfassung Gesundheitsbogen
Team und Leitung	Ansprechpartner*in vor Ort	Festlegen, wer während der gesamten Veranstaltung angesprochen werden kann. In Ausnahmefällen wird diese Aufgabe verantwortungsvoll delegiert.
	Körperliches Wohlbefinden / Überforderung	Es ist darauf zu achten, dass alle genügend Schlaf- und Erholungszeit bekommen. Die Leitung achtet darauf ebenso wie auf die Grenzen der Teamer*innen.
	Austausch / Reflexion	Es muss eine offene Atmosphäre zum Austausch mit dafür gegebenen Zeitfenstern im Ablauf geben.
	Betreuungsschlüssel	Gibt es für die Teilnehmenden genug Betreuer*innen unterschiedlichen Geschlechts?
	Notfallfahrt	Hat mindestens eine Person vor Ort einen Führerschein und ist fahrtauglich?
	JuLeiCa-Ausbildung	Für Maßnahmen mit einem erhöhten Risikofaktor müssen Ehrenamtliche eine gültige JuLeiCa haben oder zumindest in der Ausbildung dafür sein.

	Bereich	Maßnahme
	Schulungen	Alle Ehrenamtlichen müssen regelmäßig für die Bereiche, in denen sie tätig sind, geschult werden.
	Erweitertes Führungszeugnis	Jede*r haupt- und ehrenamtlich Tätige über 21 Jahre muss ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es in den angegebenen Zeiträumen aktualisieren. Vom Jugenddienst kann ein Schreiben zur kostenfreien Aushändigung erstellt werden.
	Selbstverpflichtung / Teamvertrag	Jedes Team unterschreibt zu Beginn einer Maßnahme den Teamvertrag (Landesjugendkammer 2009), in dem die unten aufgeführten Themen im Einzelnen enthalten sind.
Besondere Situationen	Zweier-Situationen	Vermeiden! Möglichst eine weitere Person dazu holen oder bei sehr vertraulichen Gesprächen zumindest in Sichtweite haben.
Vorbildfunktion		Allen Teamer*innen muss bewusst sein, dass sie für die Teilnehmenr*innen als Vorbilder gelten. Sie müssen stets auch ihr eigenes Verhalten reflektieren können.
Beratung	Über Risiken von Nähesituationen aufklären, (Umgangs-Regeln aufstellen)	Beratungs- und Seelsorgesituationen entstehen und müssen möglich sein. Schutzräume dafür sind notwendig, sollten aber nicht abgetrennt sein. Wie geht man vertraulich mit den Informationen um?
Verpflegung	Grundernährung sichern	Steht kostenloses Wasser zur Verfügung und sind genug Pausen mit Essenseinnahme eingeplant?
	Gesundheitsbogen	Vor Beginn der Maßnahme muss nach Allergien und Unverträglichkeiten gefragt werden. Darüber muss jede*r im Team informiert sein. Evtl. bei Eltern nachfragen, falls Unstimmigkeiten bei der Maßnahme erfasst werden
	Zubereitung nach Hygienevorschriften	Idealerweise haben einige aus dem Team Hygieneschulungen absolviert

	Bereich	Maßnahme
		und sind in der Essenszubereitung mit eingeteilt.
	Alkohol bei TN und im Team	Klare Absprachen und Verabredungen schon vor der Veranstaltung treffen Möglichkeiten: • Kompletter Verzicht • Einzelne Abende, an denen bier- und weinhaltige Getränke erlaubt sind, dabei bleibt mindestens ein*e Teamer*in jeden Geschlechts mit Fahrerlaubnis nüchtern, und nur diese sind dann noch für die Teilnehmer*innen Ansprech-partner*innen
Räume vor Ort / Unterkunft /Sanitäre Anlagen	Zimmeraufteilung	Teilnehmer*innen werden im Vorfeld gefragt, in welcher Konstellation sie am liebsten auf die Zimmer möchten. Bei der Zimmeraufteilung bei Teilnehmer*innen und Team auf angenehme Privatsphäre achten. Es gilt: Kein Raum darf ungefragt betreten werden, es bedarf einer Rückversicherung (Ausnahme: akute Gefährdungssituationen)
	Zweier-Zimmer	In Gruppen Vermeidung von 2er Zimmern als Unterbringung der TN
	Einzelzimmer	Einzelzimmer sind Rückzugsorte aber kein Raum für Gespräche. Auch hier gilt es Regeln im Vorfeld zu bedenken und auszusprechen.
	Teambereiche	Es ist hilfreich im Vorfeld die Aufteilung der Räume und Bereiche so zu klären, dass sich alle wohlfühlen können und sich nicht zu etwas gedrängt fühlen, das sie nicht wollen.
	Sanitärsituationen	Sanitäranlagen/Toiletten sind geschlechtergetrennt zu nutzen, einzurichten oder zu kennzeichnen. Sie müssen abschließbar sein. Idealerweise müssen Team und Teilnehmer*innen

	Bereich	Maßnahme
		nicht dieselben sanitären Anlagen nutzen.
Außenbereiche	Umziehen am Strand Schwimmveranstaltungen	Geschütze Bereiche zum Umziehen schaffen.
Social Media	Fotos, Videos, alle Messenger Dienste, Social Media Plattformen (TikTok, Instagram, Snapchat &Co)	Klare Absprachen und ggf. Verbote der Verbreitung aussprechen Abfrage an Fotorechten in Anmeldung vermerken Schulung und Aufklärung In Umkleidesituationen keine Fotos machen lassen

Anlage 2 – Checkliste zur Risikoanalyse

Veranstaltung, Datum:

Rahmenbedingungen:

Haben alle Teamer*innen den Teamvertrag *(zu finden auf Selbstverpflichtungserklärung Landeskirche)* unterzeichnet?

(Ja)

(Nein) Warum nicht?

Haben die Erziehungsberechtigten die Kontaktinformationen der Leitung erhalten?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

Wurden Beginn und Ende der Veranstaltung im Vorfeld kommuniziert?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

Wurden wichtige Informationen durch einen Gesundheitsbogen erfasst? Wurden die landeskirchlichen Vorgaben für die Medikamentenverabreichung berücksichtigt?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

Hat die Leitung Zugriff auf einen Erste-Hilfe-Koffer, der aktuell ausgestattet ist?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

Team und Leitung:

Ist die Leitung während der Veranstaltung präsent und ansprechbar?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Achtet die Leitung auf mögliche Überforderung der Teamer*innen und greift bei Bedarf ein?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Nimmt die Leitung die Bedürfnisse und Grenzen der Teilnehmer*innen und Teamer*innen wahr?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wird ein angemessenes Schlafniveau für das Team gewährleistet?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Schafft die Leitung eine offene Atmosphäre für Kritik?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wird ein Betreuungsschlüssel von mindestens 1:6 eingehalten?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Sind sowohl männliche als auch weibliche Teamer*innen im Team?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Besitzt mindestens eine Person aus jedem Geschlecht einen Führerschein?

(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Verfügen alle eigenverantwortlichen Teamer*innen über eine aktuelle Jugendleitercard?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Haben alle Teamer*innen in den letzten fünf Jahren an einer Schulung zum Thema "Kindeswohl" teilgenommen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Umgang mit Teilnehmer*innen / Nähesituationen:

Achten die Teamer*innen auf angemessene Nähe und Distanz zu den Teilnehmer*innen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Verhalten sich die Teamer*innen als Vorbilder für die Teilnehmer*innen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Werden sensible Informationen über Teilnehmer*innen und deren soziales Umfeld vertraulich behandelt?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Verpflegung:

Steht den Teilnehmer*innen zu jeder Zeit kostenlos Wasser zur Verfügung?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wurde geprüft, ob eine Mahlzeit für die Veranstaltung eingeplant werden muss?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Sind Lebensmittelunverträglichkeiten im Vorfeld abgefragt und berücksichtigt worden?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wurden vegetarische oder vegane Ernährungsweisen abgefragt und werden sie beachtet?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Werden bei der Zubereitung von Lebensmitteln die Hygienevorschriften eingehalten?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Hält das Team bei Freizeiten den Überblick über die ausreichende Nahrungsaufnahme der Teilnehmer*innen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Werden bei Auffälligkeiten Gespräche mit dem/der betreffenden Teilnehmer*in geführt und ggf. die Eltern kontaktiert?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Gibt es klare Absprachen zum Thema Alkohol unter im Team?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Sind die Teilnehmer*innen darüber informiert, welche Regelungen es zum Thema Alkohol und Zigaretten gibt?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Räume vor Ort / Unterkunft /Sanitäre Anlagen:

Sind geeignete Schlafräume für Teilnehmer*innen und Team vorhanden?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wurden die Schlafräume unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmer*innen zusammengestellt?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wissen die Teilnehmer*innen über den Schlafraum der Leitung und des Teams Bescheid?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Haben die Erziehungsberechtigten die Anschrift des Freizeithauses erhalten?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Wissen Fremde, dass sie nur nach Voranmeldung ins Haus kommen dürfen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Ist bedacht, dass es zum körperlichen Wohlbefinden für alle möglich sein muss, genügend Schlaf und Erholungszeiten zu bekommen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Sind die sanitären Räume bzw. Kabinen abschließbar?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Gibt es getrennte sanitäre Anlagen für verschiedene Geschlechter?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Existieren getrennte sanitäre Anlagen für Teilnehmer*innen und das Team?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Gibt es geschützte Bereiche zum Umziehen sowohl bei Übernachtungen wie auch bei Schwimmveranstaltungen?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Gibt es Rückzugsorte, wenn man sich dem Gruppengeschehen kurz entziehen möchte?
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Social Media:

Gibt es klare Absprachen zur Verwendung von Fotos und Videos auf Social Media Plattformen oder im Internet? Dieses gilt sowohl für Teamer*innen als auch für Teilnehmer*innen.
(Ja)

(Nein) Warum nicht?

_____

Datum: Unterschrift

Anlage 3 – Fließtext zur Risikoanalyse

(Bitte für den jeweiligen Bereich bzw. die jeweilige Veranstaltung ergänzen und unzutreffende Sätze streichen.)

Gemeinde:

Veranstaltung/en:

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden verschiedene Aspekte zu unseren Gemeindeveranstaltungen untersucht, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Teilnehmer*innen (bei Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen) zu gewährleisten.

In Bezug auf die Rahmenbedingungen konnte festgestellt werden, dass alle Teamer*innen den Teamvertrag unterzeichnet haben. Ebenso haben die Erziehungsberechtigten die Kontaktinformationen der Leitung erhalten, was eine reibungslose Kommunikation im Notfall ermöglicht.

Die klare Kommunikation von Beginn und Ende der Veranstaltung im Vorfeld stellt sicher, dass die Teilnehmende pünktlich ankommen und abgeholt werden können.

Zusätzlich wurden wichtige Gesundheitsinformationen durch einen Gesundheitsbogen erfasst, um im Bedarfsfall angemessen reagieren zu können. Darüber hinaus hat die Leitung Zugriff auf einen aktuellen Erste-Hilfe-Koffer, der im Falle von Verletzungen oder Erkrankungen sofort einsatzbereit ist.

Die Leitung der Veranstaltung spielt eine entscheidende Rolle für den reibungslosen Ablauf und die Sicherheit. Die Leitung ist während der Veranstaltung präsent und ansprechbar, um auf eventuelle Fragen oder Probleme der Teilnehmenden und Teamer*innen einzugehen. Darüber hinaus achtet sie auf mögliche Überforderung der Teamer*innen und greift bei Bedarf ein, um die Belastung zu reduzieren. Sie nimmt die Bedürfnisse und Grenzen der Teilnehmer*innen und Teamer*innen wahr, um ein respektvolles Miteinander zu gewährleisten. Dazu gehört auch ein angemessenes Schlafniveau für das Team.

Die Leitung schafft eine offene Atmosphäre für Kritik, um eine transparente Kommunikation und die Wahrnehmung und Lösung von Problemen zu fördern.

Die Teamzusammensetzung trägt wesentlich zur Sicherheit bei. Ein Betreuungsschlüssel von mindestens 1:6 wird eingehalten, um eine angemessene Betreuung sicherzustellen. Sowohl männliche als auch weibliche Teamer*innen sind im Team vertreten, um die Bedürfnisse aller Teilnehmer*innen zu berücksichtigen. Mindestens eine Person aus jedem Geschlecht besitzt einen Führerschein und bleibt nüchtern, um im Notfall mobil zu sein.

Alle eigenverantwortlichen Teamer*innen verfügen über eine aktuelle Jugendleitercard und haben in den letzten fünf Jahren an einer Schulung zum Thema "Kindeswohl" teilgenommen.

Die Teamer*innen achten auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Teilnehmenden. Sie wahren deren persönliche Grenzen und verhalten sich als Vorbilder. Sensible Informationen über Teilnehmer*innen und deren soziales Umfeld behandeln sie vertraulich.

In der Verpflegung steht allen Teilnehmer*innen zu jeder Zeit kostenlos Wasser zur Verfügung. Mahlzeiten für die Veranstaltung sind so eingeplant, dass eine ausreichende Versorgung

sichergestellt ist. Lebensmittelunverträglichkeiten wurden im Vorfeld abgefragt und entsprechend berücksichtigt. Auch vegetarische oder vegane Ernährungsweisen wurden abgefragt und berücksichtigt.

Die Zubereitung von Lebensmitteln erfolgt unter Einhaltung der Hygienevorschriften, um mögliche Gesundheitsrisiken zu minimieren. Das Team behält bei Freizeiten den Überblick über die ausreichende Nahrungsaufnahme der Teilnehmer*innen und führt bei Auffälligkeiten Gespräche mit dem/der betreffenden Teilnehmer*in und kontaktiert bei Bedarf die Eltern.

Es gibt klare Absprachen zum Thema Alkohol innerhalb des Teams, und die Teilnehmer*innen sind über die geltenden Regelungen zum Thema Alkohol und Drogenkonsum informiert.

In der Unterkunft sind geeignete Schlafräume vorhanden. Die Schlafräume wurden unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmer*innen zusammengestellt. Die Teilnehmer*innen sind über den Schlafraum der Leitung und des Teams informiert.

Die Erziehungsberechtigten haben die Anschrift des Freizeithauses erhalten, um im Notfall erreichbar zu sein. Fremde wissen, dass sie nur nach Voranmeldung ins Haus kommen dürfen, um die Sicherheit zu gewährleisten.

Es wird darauf geachtet, dass genügend Schlaf- und Erholungszeiten für das körperliche Wohlbefinden gewährleistet sind. Zum Umziehen stehen geschützte Bereiche zur Verfügung, sowohl bei Übernachtungen als auch bei Schwimmveranstaltungen. Zudem gibt es Rückzugsorte, wenn sich Teilnehmer*innen dem Gruppengeschehen für eine gewisse Zeit entziehen möchten.

Die sanitären Anlagen wurden hinsichtlich ihrer Sicherheit untersucht. Die Räume bzw. Kabinen sind abschließbar, um die Privatsphäre der Nutzer*innen zu schützen. Es gibt getrennte sanitäre Anlagen für verschiedene Geschlechter, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Zudem existieren getrennte sanitäre Anlagen für Teilnehmer*innen und das Team.

Zur Verwendung von Fotos und Videos auf Social Media Plattformen oder im Internet wurden klare Absprachen getroffen. Diese gelten sowohl für Teamer*innen als auch für Teilnehmer*innen, um die Privatsphäre und Sicherheit aller zu schützen.

Datum: Unterschrift:

Anlage 4 – Kenntnis des Schutzkonzepts

Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Entsprechend den Grundsätzen des Ev.-luth. Kirchenkreises Hameln-Pyrmont und seinem Beschluss zum Schutz von Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt vom 29.11.2023 nehme ich das Schutzkonzept und insbesondere dessen Umgangs- und Verhaltensregeln zustimmend zur Kenntnis.

Kirchengemeinde/ Einrichtung: Datum:

Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin:

Adresse:

Beruf:

Ort, Datum: Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters:

Anlage 5 – Selbstverpflichtung[2]

Selbstverpflichtung

Ich teile die leitenden Prinzipien des Ev.-luth. Kirchenkreises Hameln-Pyrmont.

Den Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes des Ev.-luth. Kirchenkreises Hameln-Pyrmont sehe ich als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen an und verpflichte mich ihn einzuhalten.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§172-184f. Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Ort, Datum Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

[2] Ev. Jugend/Landesjugendkammer, 7.6.2009, Teamvertrag und Selbstverpflichtung

Kann von den Gemeinden und Einrichtungen als zusätzliche Erklärung von den Mitarbeitenden eingefordert werden. In der Schulung von jugendlichen Gruppenleitenden (JuLeiCa-Ausbildung) ist sie erprobt.

Anlage 6 – Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover

Verhalten im Verdachtsfall

- NICHTS auf eigene Faust unternehmen
- KEINE direkte Konfrontation des/der potenziellen Täters/Täterin
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen

Handlungsplan bei schwerwiegenden (Amts-) Pflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen[3]

Ein *(begründeter)* Verdacht gegen eine*n Mitarbeiter*in

wird bekannt durch:

-Ermittlungen der Staatsanwaltschaft

-Aussagen von Zeug*innen

-Presseberichte

-auf andere Weise

Wer von dem Verdacht erfährt, verständigt unverzüglich den/die Superintendent*in

Superintendent*in verständigt unverzüglich •Regionalbischof/ Regionalbischöfin •zuständiges Referat im Landeskirchenamt	Superintendent*in organisiert Seelsorge bzw. Begleitung für den oder die Betroffene*n sorgt für die Einrichtung einer Hotline, wenn viele Personen betroffen sind oder der Kreis der Betroffenen noch nicht absehbar ist

[3] Dienst- und arbeitsrechtliche Sanktionen:

- Beschluss der EKD: Täter*innen eines sexuellen Missbrauchs oder einer Straftat, die den Tatbestand der Kinder- und Jugendpornographie erfüllt, sind für den kirchlichen Dienst nicht geeignet
- Einleitung eines Disziplinarverfahren/fristlose Kündigung/Untersagen der weiteren Mitarbeit/ Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden

Die/der Superintendent*in regelt die Abstimmung mit dem Landeskirchenamt (LKA) und sorgt für die interne Information der betroffenen kirchlichen Gremien.

LKA

- verständigt unverzüglich den Landesbischof/ die Landesbischöfin
- verständigt unverzüglich die Leitung der landeskirchlichen Pressestelle
- verständigt unverzüglich den Öffentlichkeitsbeauftragten/die Öffentlichkeitsbeauftragte im Sprengel

  Rufnummer Pressestelle und Öffentlichkeitsbeauftragte anliegend

LKA

- formuliert in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle und nach Rücksprache mit Regionalbischof/ Regionalbischöfin eine

  Pressemitteilung und legt eine gemeinsame, verbindliche Sprachregelung fest
- regelt, wer die Pressemitteilung abgibt
- regelt in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle, ob ggf. Hintergrund-Gespräche geführt werden sollen.

LKA

- entscheidet (bei Pastor*innen, Kirchenbeamt*innen) über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die vorläufige Suspendierung
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hin
- wirkt (bei Ehrenamtlichen) auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin

LKA

- hält Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- entscheidet ggf. über eine Strafanzeige

Anlage 7 – Dokumentation von Tatbeständen

Sollten immer (bei jedem Gespräch) angefertigt und **müssen** vertraulich verwahrt werden.

Sie sollten immer enthalten:

Wer?

Name der Beteiligten (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt)

Betroffene/Täter/ggf. Zeugen/ Mitarbeiter*innen (Team)

Ausgangssituation:

Was?

Wann?

Wo?

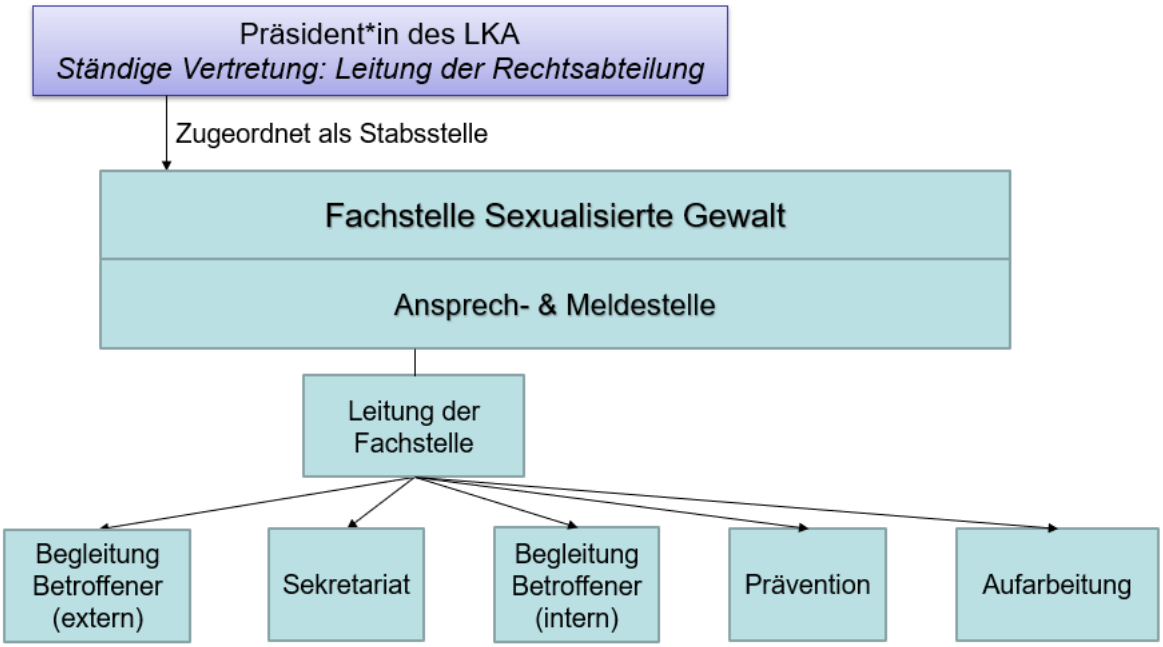
Wer wurde informiert?

Welche Schritte sind unternommen worden?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

Wichtig: Eine Dokumentationsvorlage muss mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt erstellt werden.

Anlage 8 – Fachstelle der Landeskirche Hannover



Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers ist als Stabstelle direkt der Präsidentin/ dem Präsidenten des Landeskirchenamts zugeordnet.

Im Bereich der Fachstelle stehen Expert*innen für folgende Bereiche zur Verfügung:

- Juristische Begleitung
- Prävention und Aufarbeitung
- Begleitung Betroffener

Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Berater*innen zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und Sie begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten erhalten Sie auf Anfrage entweder über **„HELP“ (Telefon 0800-5040112)** oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt. Diese erreichen Sie unter der Email-Adresse: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Die Homepage der Fachstelle mit weiteren Informationen und Hinweisen zu Beratungsstellen finden Sie unter praevention.landeskirche-hannovers.de

Regionale und bundesweite, auch kirchenunabhängige Beratungsstellen finden Sie unter:

https://jugenddienst-hameln-pyrmont.wir-e.de/beratungsstellen und unter dem folgenden QR Code:

Aufgaben der Ansprechstelle bzw. der Fachstelle:

- Betroffene, Angehörige oder anderweitig thematisch Berührte können sich hier melden
- Beantwortung von Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Information über Abläufe im Krisen- und Verdachtsfall sowie interne und externe Hilfen
- Unterstützung bei Leistungen zur Milderung erlittenen Leids oder Anerkennungsleistungen: (UKO) und Unterstützungsleistungen (Landeskirche)
- Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts- bzw. Krisenfalls
- Vermittlung von Angeboten zur Beratung und Begleitung von (potenziellen) Täter*innen

➢ Grundsätze: *„Beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet die zuständige Superintendent*in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weitergegeben werden.“*

➢ Sowohl die Beratung zu einer Meldung kann anonym bleiben als auch die Meldung an sich.

➢ Die Mitarbeitenden müssen beim Nachgehen ihrer Meldepflicht größtmöglich geschützt werden.

Weitere Aufgaben der Fachstelle:

- (Weiter-)Entwicklung von Standards und Anleitungen in verschiedenen Bereichen
- Weiterentwicklung von Schutzkonzepten
- (Unterstützung bei) Fortbildungen und Schulungen
- Erarbeitung von Material
- Wissenschaftliche Begleitung der Aufarbeitung, u.a. EKD-Ebene
- Begleitung bei landeskirchlichen Aufarbeitungsprozessen
- Netzwerke für Fortbildungen sowie zur Begleitung Betroffener
- Kontakte zu verschiedenen Gremien
- Geschäftsführung „Runder Tisch“
- Dokumentation und Statistik