EV.-LUTH. KIRCHENKREIS AURICH

Schutzkonzept

gegen sexualisierte Gewalt

des evangelisch-lutherischen Kirchenkreises Aurich

Inhalt

I Vorwort . . . 5

II Leitbild

A. Das ist uns wichtig . . . 9
B. Darüber reden wir - Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt . . . 9
C. So handeln wir . . . 10
D. Partizipation . . . 10

III Maßnahmen

1. Risikoanalyse . . . 13
2. Führungszeugnisse . . . 19
3. Selbstverpflichtung . . . 19
4. Schulungen . . . 20
5. Vertrauenspersonen . . . 21
6. Intervention . . . 22
7. Beschwerdemanagement . . . 23
8. Strafanzeige . . . 24
9. Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung . . . 25

IV Schutzkonzept erstellen (für unsere Gemeinden und Einrichtungen) . . . 29

V Anlagen

Anlage 1 Selbstverpflichtung . . . 33
Anlage 2 Teamvertrag . . . 34
Anlage 3 Kontaktdaten der Vertrauenspersonen . . . 36
Anlage 4 Interventionsteam . . . 36
Anlage 5 Kontaktdaten der Landeskirche Hannovers und weitere Kontakte und Links . . . 37
Anlage 6 Interventionsplan . . . 38
Anlage 7 Erweitertes Führungszeugnis . . . 39
Anlage 8 Ergänzende Handlungsgrundsätze zum Krisenplan . . . 41
Anlage 9 Ermittlung der Fortbildungspflicht einzelner Personen . . . 42
Anlage 10 Dokumentationsbogen des Fortbildungsbedarfs in der Gemeinde/Einrichtung . . . 43

Dieses Schutzkonzept wurde in der Kirchenkreissynode am 09.03.2023 beschlossen

I Vorwort

I Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Im Kirchenkreis Aurich haben wir den festen Willen, die Sensibilität für das Thema „sexualisierte Gewalt“ zu fördern. Das hier veröffentlichte Schutzkonzept soll helfen, dass das Leitbild und die konkreten Regelungen gelebte Praxis im Kirchenkreis, in den Kirchengemeinden und Einrichtungen werden.

Sinn und Ziel des Schutzkonzeptes ist es, durch eine Atmosphäre von Achtsamkeit und Respekt Missbrauch gar nicht erst stattfinden zu lassen.

Die Realität zeigt, dass dies bisher nicht immer zu verhindern war. Neben der Prävention ist es deshalb wichtig, geeignete Maßnahmen, klare Abläufe und Ansprechpartner*innen benannt zu haben. Nur so kann Hinweisen in Verdachtsfällen ohne Scheu und Angst nachgegangen werden und können sich die Opfer in ihrer Situation getragen und geschützt wissen.

Wir möchten dafür Sorge tragen, dass die uns anvertrauten Menschen nicht durch Gewalterfahrung und Missbrauch verletzt und geschädigt werden, denn das widerspricht unserem evangelischen Glauben.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe zu diesem Schutzkonzept

Matthias Caspers (Geschäftsführer des Diakonischen Werkes), Helen Kroeker (Mitarbeitervertreterin), Christine Kruse (Kirchenkreisjugendwartin), Tido Janssen (Superintendent)

II Leitbild

Fürchte dich nicht, sondern rede und schweige nicht!
Denn ich bin mit dir, und niemand soll dich angreifen,
dir Böses zu tun.

(Apg. 18,9-10)

II Leitbild und Grundverständnis

A. Das ist uns wichtig

„Wo Glaube zur Tat findet – Wir stellen uns im Reden und Handeln auf die Seite derer, die uns brauchen und machen so Gottes Zuwendung für Menschen konkret spürbar."

So heißt es im vierten Leitsatz zum kirchlichen Handeln im Kirchenkreis Aurich.

Als Christ*innen lassen wir uns davon leiten, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes geschaffen sind. Unser Handeln orientiert sich am Evangelium von Jesus Christus. Er selbst nimmt uns Menschen in den Blick und stellt uns in den Mittelpunkt seines Handelns. Diese christliche Einsicht verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen. Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen.

Sie 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.

Diese Verpflichtung ist Ausgangspunkt der folgenden Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt.

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

Sexualisierte Gewalt ist Teil der Kindeswohlgefährdung. In unserem konkreten Handeln und gesellschaftlichen Wirken sind wir in besonderer Weise dem Kindeswohl (siehe § 8a SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) und der Umsetzung der Kinderrechte verpflichtet. Wir setzen uns dafür ein, dass die UN-Konvention zu Kinderrechten und die Regelungen des Bundeskinderschutzgesetzes in allen Teilen unserer Gesellschaft gelebt werden.

B. Darüber reden wir – Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das, alters- und geschlechtsunabhängig, die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machposition nicht zustimmen kann.

Sexualisierte Gewalt bringt unermessliches Leid für die Betroffenen. Deshalb sehen wir es als unsere Verantwortung, uns immer wieder neu mit diesem Thema auseinanderzusetzen und Gesprächsräume dafür zu öffnen:

- Wo liegen Grenzen?
- Wann sind diese überschritten?
- Wie kommunizieren wir das bestmöglich?
- Wie schützen wir andere?

Im Umgang miteinander kann es zu Grenzverletzungen kommen. Ein „grenzwahrender" Umgang miteinander bedeutet nicht, dass prinzipiell alle Berührungen oder Einzelgespräche verdächtige Situationen im Sinne sexueller Übergriffe sind. Vielmehr geht es darum, bewusst und sensibel mit Nähe und Distanz umzugehen. Es ist uns wichtig, dass im alltäglichen Miteinander unseres Kirchenkreises, der Gemeinden und Einrichtungen Grenzen akzeptiert werden und es normal ist, wenn Grenzen individuell unterschiedlich erlebt werden. Ein solcher grenzwahrender Umgang gilt in allen Bereichen kirchlicher Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Sie gilt auch für die Nutzung digitaler Medien. Eine Kultur der Grenzachtung ist wichtig, damit sexualisierte Gewalt keine Chance in unserer Arbeit bekommt. Daher muss eine Struktur entstehen, in der sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeitende ihr Handeln reflektieren. Grenzverletzungen können verhindert werden, sobald man einen respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander pflegt. Dazu gehören klare Regeln, Fortbildungen und die regelmäßige Reflexion (im Team).

Alle nicht erwünschten sexuellen Handlungen gegen Menschen, ob sie strafrechtlich verfolgt werden können oder nicht, bedeuten sexualisierte Gewalt. Sie geschehen immer gegen den Willen des Menschen und passieren niemals aus Versehen. Fachlich wird unterschieden zwischen „sexuellen Übergriffen" und strafrechtlich relevanter „sexualisierter Gewalt". In beiden Fällen geht es um Machtmissbrauch. Beide lehnen wir ab. Mit diesem Schutzkonzept wollen wir einem solchen Verhalten mit einer klaren Haltung und transparenten Regeln entgegentreten. Die Maßgaben „Null Toleranz" und „Transparenz" sind dabei für uns handlungsleitend.

Uns ist ein großes Anliegen, allen Menschen im Kirchenkreis Aurich und darüber hinaus einen sicheren Raum zu bieten, in dem sie Schutz, Respekt und Vertrauen erfahren können. Dies liegt in unserer Verantwortung.

C. So handeln wir

1. Wir sprechen offen über unsere Verantwortung und tragen so dazu bei, das Thema sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche zu enttabuisieren. Wir machen deutlich: Eine Kultur des Hinschauens und der Grenzachtung ist die Basis unserer Arbeit mit Menschen.
2. Wir sensibilisieren und schulen die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden durch Fortbildungen und regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema „sexualisierte Gewalt".
3. Wir sensibilisieren und schulen die Mitglieder der Leitungsgremien zum Thema „sexualisierte Gewalt".
4. Alle, die in unserem Kirchenkreis verantwortlich arbeiten, unterschreiben eine Selbstverpflichtung.
5. Es gibt Vertrauenspersonen als erste Ansprechpartner*innen bei Fragen und Verdachtsfällen.
6. Für Verdachtsfälle gibt es einen Interventionsplan, in dem die einzelnen Schritte und Ansprechpartner*innen konkret beschrieben sind.
7. Wir setzen uns in den Leitungsgremien regelmäßig mit dem Thema „sexualisierte Gewalt" auseinander, indem es spätestens alle drei Jahre auf der jeweiligen Tagesordnung steht.

D. Partizipation als Grundlage von Prävention – der Weg zum Schutzkonzept gemeinsam mit der Gemeinde

Die Partizipation ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts. Sie meint die Mitbestimmung der Personengruppen, die durch das Schutzkonzept primär geschützt werden sollen – also vornehmlich Kinder und Jugendliche und ihre Eltern sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene.
In Abgrenzung zur generellen Sensibilisierung für das Thema von allen Menschen in unserer Gemeinde/Einrichtung fordert und fördert Partizipation die inhaltliche Mitarbeit am Schutzkonzept. Somit wird Ihr Schutzkonzept nicht nur ein Konzept über gefährdete oder betroffenen Personen, sondern auch ein Konzept von ihnen.
Dass Zeit und Ressourcen aufgewendet werden, um ein Schutzkonzept zu erstellen, zeigt Betroffenen den Stellenwert den der Schutz vor sexualisierter Gewalt in ihrer Gemeinde oder Einrichtung.

Warum ist Partizipation wichtig?
Mitbestimmung bildet die Grundlage von Prävention, denn gefährdete oder betroffene Personen sollten an Entscheidungen beteiligt werden, die sie betreffen. Das stärkt ihre Position, macht sie zu selbstbewussten Individuen und verringert das Machtgefälle. Gibt es ausreichende Mitbestimmungsstrukturen, kann dies auch das Interesse an der Arbeit der Gemeinde oder Einrichtung und deren Aktivitäten fördern. Darüber hinaus stärkt die Mitbestimmung das Schutzkonzept und das generelle Bewusstsein für ein achtsames Miteinander.

Wie kann ich Menschen in den Prozess mit einbeziehen?
Um Partizipation im Schutzkonzeptprozess zu integrieren, sind verschiedene Wege und Methoden möglich. Bereits die Information darüber, dass das Schutzkonzept entsteht und dazu die Meinung von Gemeindemitgliedern und Ehrenamtlichen zu erfragen, bedeutet Partizipation.

Fragebogen
Mithilfe eines Fragebogens können verschiedene Personengruppen in der Kirchengemeinde erreicht und flächendeckend nach bestimmten Kriterien gefragt werden. (Bsp. „Gab es schon mal Situationen oder Orte in unserer Gemeinde/Einrichtung, in denen Du Dich gar nicht wohlgefühlt hast? Warum war das so? Hast Du eine Idee für uns, was wir tun können, um das zu ändern?")

- **Informationsveranstaltung** mit allen Gruppenleitenden in der Gemeinde
- **„Kummerkästen"** oder das Aufhängen von Plakaten mit den Kontaktpersonen und Kontaktdaten schaffen niedrigschwellige Zugänge, die auch anonym genutzt werden können
- **Veröffentlichung** von Beträgen zum Schutzkonzept mit Kontaktdaten auf der Homepage oder im Gemeindebrief

III Maßnahmen

III 1. Risikoanalyse

A Warum Risikoanalyse?

Sexualisierte Gewalterfahrungen können Leben Einzelner aus der Bahn werfen, sie ruinieren. Ein Fall sexualisierter Gewalt kann Auswirkungen auf die gesamte Gemeindearbeit haben. Eine Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass in Ihrer Kirchengemeinde oder Einrichtung kein Fall sexualisierter Gewalt auftritt oder unbemerkt bleibt. Sie hilft Ihnen, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können Sie Maßnahmen vorsehen - vor allem dort, wo katastrophaler 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.
Es wäre wünschenswert, alle Risiken sexualisierter Gewalt auszuschließen. Doch das ist nicht möglich und deshalb verlangt es auch niemand von Ihnen oder Mitarbeitenden einer Einrichtung! Sie sind aber aufgefordert und in Ihrer Funktion als Kirchenvorstandsmitglied dazu verpflichtet, die Risiken im Rahmen des Möglichen zu minimieren.
Die hier unterbreiteten Vorschläge sind nicht der einzige Weg, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden. Wir sind aber der Überzeugung, dass Sie unsere vorgeschlagene Vorgehensweise gut mit Ihrer kirchengemeindlichen Praxis kombinieren können. So können Sie das Risiko schnell erfassen. Was wir gemeinsam anstreben ist eine im Alltag Ihrer Kirchengemeinde oder Einrichtung praktizierte Kultur der Achtsamkeit, um Gefahren für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene möglichst zu unterbinden.

B Anleitung zur Risikoanalyse

1. Falls Sie im Vorfeld eine Umfrage mit Fragebögen in der Gemeinde/Einrichtung durchgeführt haben, legen Sie sich die Ergebnisse dessen parat zur Bearbeitung der Risikoanalyse.

2. Gehen Sie die Leitfragen in der Arbeitsgruppe erst einmal ganz in Ruhe durch.

3. Ergänzen oder streichen Sie gemeinsam die notwendigen Punkte.

4. Nummerieren Sie gemeinsam ihren Fragenkatalog – das hilft in der Besprechung und bei der Überarbeitung der Risikosituation.

5. Diskutieren Sie die Fragen: So lassen sich unklare Situationen aus der Gruppe heraus klären.

6. Notieren Sie die „Risikosituationen“, versuchen Sie diese mithilfe der Matrix nach Risikoauswirkung und Wahrscheinlichkeit einzuschätzen und besprechen Sie Lösungswege.

7. Halten Sie fest, wer sich wann um was kümmert, um die jeweilige Risikosituation zu beheben.

8. Verabreden Sie einen Termin zur Überprüfung!

9. Das Ergebnis der Risikoanalyse – ebenso wie das resultierende Schutzkonzept – sollten allen Mitarbeitenden der Gemeinde/Einrichtung (haupt-, neben- und ehrenamtlich) transparent gemacht und schriftlich festgehalten werden.

10. Die Risikoanalyse sollte in regelmäßigen Abständen, alle drei bis fünf Jahre, immer wieder überprüft werden.

III 1. Risikoanalyse

C Die Risikoanalyse

I Was gibt es in unserer Gemeinde/Einrichtung? Angebote, Räumlichkeiten und Zielgruppen

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

- ☐ Krabbelgruppen
- ☐ Kinderkirche
- ☐ Kinderbibelwoche
- ☐ Kinder- oder Jugendchor
- ☐ Kinder- oder Jugendorchester
- ☐ Hausaufgabenhilfe
- ☐ Kinder- o der Jugendpatenschaften
- ☐ Kindergruppen
- ☐ Jugendgruppen
- ☐ Kinderfreizeiten
- ☐ Jugendfreizeiten
- ☐ Offene Arbeit
- ☐ Projekte
- ☐ Finden Übernachtungen statt?
- ☐ Werden Teilnehmende in Fahrzeugen befördert?

b) Welche weiteren Zielgruppen sprechen unsere Angebote an?

- ☐ Menschen mit Behinderungen
- ☐ Ältere Menschen
- ☐ Bedürftige Menschen
- ☐ Chöre

c) Gibt es Personen mit besonderem Schutzbedarf?

- ☐ Kinder unter 3 Jahren
- ☐ Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf
- ☐ Erwachsene mit erhöhtem Pflegebedarf
- ☐ körperlich und geistig beeinträchtigte Personen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene)
- ☐ Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung
- ☐ dementiell Erkrankte
- ☐ Menschen mit Sprachbarrieren

d) Welche Räumlichkeiten und Orte nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

- ☐ Gemeindehaus
- ☐ Jugendhaus
- ☐ Kirche
- ☐ Pfarrhaus
- ☐ Friedhof
- ☐ Kapelle
- ☐ gemeindeeigener Spielplatz

III 1. Risikoanalyse

II Risikobewertung - Benennen Sie, wann ein Risiko vorliegen könnte

Nutzen Sie für die folgenden Fragen in den Tabellen a. bis e. jeweils eine Matrix zur Bewertung und Selektion der Risiken und beantworten Sie jeweils folgende Fragen:

- Wie hoch und wahrscheinlich ist das Risiko?
- Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung
- Wer ist dafür verantwortlich?
- Bis wann muss das behoben sein?

Beispiel, falls folgende Fragen mit Nein beantwortet werden:

- Welche Risiken können daraus entstehen? (Beispiel: Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?)

Mögliche Folgen: Nein

a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und/oder Übergriffe nicht.

b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden.

c) Mitarbeitende wissen z.B. nicht, an wen sie sich wenden können.

- Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung (Schulungsangebote organisieren)
- Wer ist dafür verantwortlich? (Eine konkrete Person benennen)
- Bis wann muss das behoben sein? (Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen)
- Zur Vorlage am (Konkreten Termin benennen)

a. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

☐ Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?

☐ Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzenden bewusst zurückziehen können?

☐ Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?

☐ Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?

☐ Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. verschiedene Gewerke, externer Hausmeisterservice,, externe Reinigungskräfte, Nachbar*innen etc.)?

☐ Werden Besuchende, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

☐ Gibt es unzureichend beleuchtete Innenräume? Wird aktuell durch Unterschrift dokumentiert, welche Personen von Gemeinderäumen Schlüssel übernommen haben?

Kein Risiko	Geringes Risiko	Mittleres Risiko	Hohes Risiko

III 1. Risikoanalyse

b. Außenbereich

- ☐ Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?
- ☐ Ist das Grundstück von außen einsehbar?
- ☐ Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?
- ☐ Gibt es unzureichend beleuchtete Bereiche auf dem Grundstück/dem Plarkplatz/den Fahrrad-stellplätzen?
- ☐ Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. verschiedene Gewerke, externer Hausmeisterservice, externe Reinigungskräfte, Nachbar*innen etc.)?
- ☐ Werden Besuchende, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

Kein Risiko	Geringes Risiko	Mittleres Risiko	Hohes Risiko

c. Personalverantwortung:
Strukturen der Gemeinde, des Arbeitsbereichs, der Einrichtung

- ☐ Gibt es bereits ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?
- ☐ Haben wir ein Präventionskonzept?
- ☐ Wird das Thema Prävention in Bewerbungs-verfahren aufgegriffen?
- ☐ Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?
- ☐ Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?
- ☐ Wird bei einem Erstgespräch das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ 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 (Pfarramt, oder Mitarbeitende mit Personalverant-wortung (z.B. Kirchenvorstand) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?)
- ☐ Gibt es Fortbildungen für neben- und haupt-beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?
- ☐ Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mit-arbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?
- ☐ Steht in den Institutionen/in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?
- ☐ Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?
- ☐ Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?

III 1. Risikoanalyse

- ☐ Sind allen Mitarbeitenden die Regeln bekannt?
- ☐ Entstehenmin der Arbeit besondere Vertrauens-verhältnisse?
- ☐ Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- ☐ Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?
- ☐ Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privat-kontakte, Geschenke u.ä.?
- ☐ Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?
- ☐ Gibt es Social-Media-Guidelines?
- ☐ Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?
- ☐ Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?
- ☐ Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?

d. Konzepte

- ☐ Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?
- ☐ Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?
- ☐ Gibt es Körperkontakt und Berührungen?
- ☐ Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- ☐ Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?
- ☐ Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?
- ☐ Wird sexualisierte Sprache toleriert? Wird jede Art von Kleidung 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?

e. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote

- ☐ Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert.
- ☐ An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.
- ☐ Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.
- ☐ 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, geschlechts-sensibel etc.)?
- ☐ Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?
- ☐ Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?

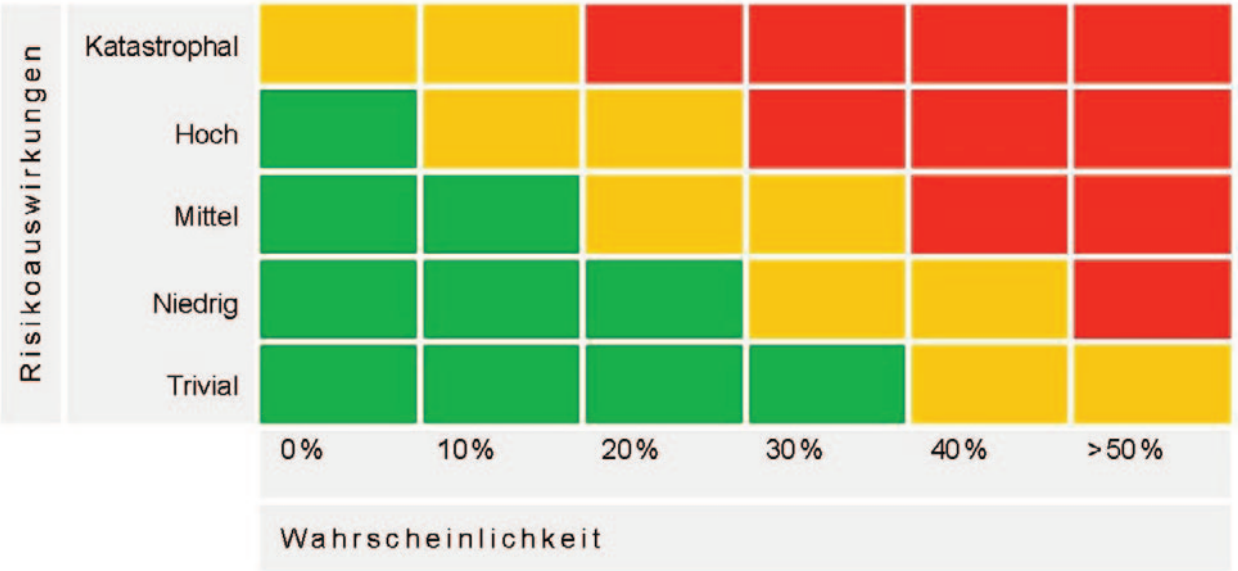
III 1. Risikoanalyse

d. Matrix zur Risikobewertung

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

(z.B. Übernachtung auf Zeltlager: Wahrscheinlichkeit ist sehr hoch, weil das Zeltlager jährlich stattfindet, aber die Risikobewertung ist trivial, weil die Kinder in abgegrenzten Räumen, nicht allein schlafen und keine Fremden Zutritt haben)

Matrix zur Bewertung und Selektion von Risiken



Notieren Sie sich auf einem extra Zettel folgende Daten:

1. Um welchen Risikofall handelt es sich?
2. Dringlichkeit der Bearbeitung: Wie hoch und wahrscheinlich ist das Risiko?
(rot, gelb, grün)
3. Ihre zukünftige Maßnahmen zur Abwendung
4. Wer ist dafür verantwortlich?
5. Bis wann muss das behoben sein?

III 2. Führungszeugnisse

Was ist das erweiterte Führungszeugnis und wer muss es vorlegen?

Das sogenannte erweiterte Führungszeugnis (EFZ) gibt Auskunft darüber, ob eine Person ab 18 Jahren in der Vergangenheit bereits rechtskräftig wegen einer Straftat z.B. gegen die sexuelle Selbstbestimmung (z. B. Besitz oder Verbreitung kinder- oder jugendpornografischer Schriften, Vergewaltigung, sexuelle Ausbeutung, Menschenhandel oder Exhibitionismus) verurteilt worden ist.

§ 72a, Abs. 1, des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) verpflichtet alle freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe dazu sicherzustellen, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Personen für die Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen eingesetzt werden, die bereits wegen einer solchen Straftat verurteilt worden sind. Das gilt für ehren- oder nebenamtlich Tätige ebenso wie für hauptberuflich Beschäftigte.

Der kirchliche Rechtsträger darf zu diesem Zweck Einsicht in das EFZ nehmen. Bei hauptberuflich Tätigen ist er dazu sogar verpflichtet. Entscheidend sind dabei die Art, Intensität und Dauer des Kontakts einer eingesetzten Person mit Kindern oder Jugendlichen. Dies ist durch den kirchlichen Rechtsträger zu prüfen.

Bei unter 18jährigen greift der Teamvertrag.

Wir empfehlen, auch in anderen Bereichen der Gemeindearbeit, insbesondere mit Schutzbedürftigen und in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen.

Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis ist anzuwenden. Siehe Anlage V 7

III 3. Selbstverpflichtungserklärung und Teamvertrag der Ev. Jugend

Die Selbstverpflichtungserklärung soll dabei helfen, dass alle Beteiligten in den Gemeinden, Diensten und Einrichtungen professionell handeln, sich ihrer Verantwortung bewusst sind und wissen, welches Verhalten richtig ist – es also eine gemeinsame Haltung gibt. Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen.

Der Teamvertrag ist Grundlage für die Arbeit der Evangelischen Jugend sowohl auf Kirchenkreisebene als auch auf Gemeindeebene. Dieser besteht aus einer Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend und einer Selbstauskunftserklärung für Teamerinnen und Teamer unter 18 Jahren, die noch kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen können.

Um Finanzzuschüsse vom Kirchenkreis für Freizeiten und Fahrten mit Kindern und Jugendlichen oder anderen schutzbedürftigen Personen zu erhalten, muss der von allen Beteiligten unterschriebene Teamvertrag mit Antragsstellung vorgelegt werden.

Selbstverpflichtungserklärung (Anlage V 1)
Teamvertrag der Ev. Jugend (Anlage V 2)

III 4. Schulungen

Um die Verankerung eines achtsamen Miteinanders in der Gemeinde/Einrichtung sicherzustellen sowie das Schutzkonzept und seine Inhalte allen Personen des Gemeindelebens/der Einrichtung nahezubringen, ist die Fortbildung aller haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein wesentlicher Bestandteil des Schutzkonzeptes.

Für die verschiedenen Zielgruppen gibt es unterschiedliche Fortbildungsmodelle, die sich in Intensität und Inhalten an die Arbeitswelten der jeweiligen Gruppen anpassen.
Welche/r Mitarbeitende welche Schulung besuchen sollte, kann mithilfe der Ermittlung der Fortbildungspflicht einzelner Personen (siehe Anhang) ermittelt werden.

Um den Überblick über die absolvierten und zu absolvierenden Fortbildungseinheiten in Ihrer Gemeinde/Einrichtung zu erhalten, kann der im Anhang zu findende Dokumentationsbogen des Fortbildungsbedarfs ausgefüllt und im Gemeindebüro/der Personalabteilung hinterlegt werden (siehe Anhang).

Es wird empfohlen, dass die Schulung innerhalb des ersten Jahres nach Arbeitsantritt absolviert wird. Der Kirchenkreis bietet die Schulungen (ggf. in Kooperation mit externen Stellen) regelmäßig an, bei denen sich Einzelpersonen aus den Gemeinden/Einrichtungen anmelden können. Außerdem ist es möglich, bei einer ausreichenden Teilnehmendenzahl die Schulung vor Ort durchführen zu lassen. Weitere Infos dazu erteilt der Kirchenkreis.

III 5. Vertrauenspersonen

Vertrauensperson(en) als zentrale Anlaufstelle im Kirchenkreis

Der Kirchenkreis beruft mindestens eine Vertrauensperson. An die Vertrauensperson können sich Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Betroffene, Angehörige und Zeugen einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung wenden. Vertrauenspersonen sollen in erster Linie Beratung und Hilfe vermitteln. Die Erreichbarkeit und der Status dieser Vertrauensperson werden im Schutzkonzept, auf den Internetseiten der Dienste, Einrichtungen und Kirchengemeinden und in anderer geeigneter Weise bekannt gemacht.
Die Vertrauensperson kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren. Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Vertrauenspersonen dürfen in Wahrnehmung ihrer Aufgaben keine Seelsorge ausüben. Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen finden Sie in der Anlage Nr. V 3

Jede Kirchengemeinde hat die Möglichkeit eigene Ansprechpersonen zu benennen.

Aufgaben der Vertrauensperson(en) im Kirchenkreis

Die Vertrauensperson(en) im Kirchenkreis

- dienen als Kontaktstelle für die Ansprechpersonen der Gemeinden/Einrichtungen für alle Fragen rund um den Kindesschutz und die Umsetzung des Schutzkonzeptes,
- sind in besonderem Maße im Kinderschutz fortgebildet,
- kümmern sich um den Aufbau und die Pflege eines Netzwerkes der Ansprechpersonen in den Gemeinden/Einrichtungen,
- haben Kenntnisse über weitere Vertrauenspersonen, Beratungsstellen in den Regionen des Kirchenkreises, der Dienste und Einrichtungen und die vor Ort zuständigen Kinderschutzfachkräfte (insoweit erfahrene Fachkräfte),
- sind erste Ansprechpartner*innen für Fragen der Prävention und der sexualisierten Gewalt für die Personen vor Ort,
- helfen Mitteilungs- und Verdachtsfälle zu beurteilen und halten Kontaktdaten von weiteren Hilfsstellen vor,
- bringen Anregungen in die Aus- und Fortbildung ein und dienen als Multiplikator*innen,
- sind Mitglied im Kriseninterventionsteam

III 6. Intervention

Die Vermutung eines sexuellen Übergriffes in einer Gemeinde/Einrichtung kann dadurch entstehen, dass

- jemand (Kind, jugendlich, erwachsen) einer Person in der Gemeinde oder Einrichtung von eigenen erlebten Grenzverletzungen oder Übergriffen innerhalb oder außerhalb der Gemeinde oder Einrichtung erzählt **(Mitteilungsfall)**,
- jemand in der Gemeinde in Bezug auf den Umgang einer Person in der Gemeinde oder Einrichtung mit den körperlichen, psychischen oder sexuellen Grenzen anderer Personen ein unangenehmes Gefühl hat **(Vermutung von Fehlverhalten oder Täterschaft in den eigenen Reihen)**,
- jemand (einzeln oder mehrere) sich aufgrund von Beobachtungen oder Äußerungen einer Person um das Wohlergehen der betroffenen Person sorgt **(besorgniserregend Wahrnehmungen).**

In jedem dieser Fälle ist es wichtig den Hinweisen nachzugehen und die Situation möglichst besonnen zu klären.

Für diese Fälle wird ein Interventionsteam benannt.

Interventionsteam

dem Interventionsteam gehören an

- Superintendent Tido Janssen
- die benannten Vertrauenspersonen im Kirchenkreis
- Kirchenkreisjugendwartin Christine Kruse
- eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft
- Pastorin Cathrin Meenken als Beauftragte für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- weitere Personen werden nach Bedarf hinzugezogen

Für jede Position gibt es Vertretungsregelungen. Der Kontakt erfolgt entweder über die Vertrauenspersonen oder über die Superintendentur. Die Kontaktdaten des Kriseninterventionsteams werden im Schutzkonzept und im Kirchenkreis digital und analog veröffentlicht. (siehe Anlage V 4)

Ansprech- und Meldestelle der Landeskirche Hannovers

Unabhängig von der Möglichkeit, sich an Vertrauenspersonen vor Ort zu wenden, steht Betroffenen der Kontakt zur Präventionsstelle der Landeskirche Hannovers - als beratende Instanz - frei. Besteht der Anfangsverdacht einer Amtspflichtverletzung, greift der Krisenplan der Landeskirche. (siehe Anlage V 5)

Im Verdachtsfall

Sobald die Meldung eines Verdachtsfalls **(Mitteilungsfall)** bei einem Mitglied des Kriseninterventionsteam eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit der Sachlage, der Gefährdung gemäß § 8a SGB VIII und möglicher strafrechtlicher Bedeutung sowie zu weiterer Maßnahmenplanung zusammen.Das Team hat die Aufgabe, die nächsten Schritte abzuwägen und angemessen zu reagieren. Dabei hat der Opferschutz absolute Priorität.

Bei betroffenen Kindern und Jugendlichen nimmt eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam eine Gefährdungseinschätzung mit den übrigen Mitgliedern des Interventionsteam vor; ggf. wird die Präventionsstelle der Landeskirche Hannovers in die Beurteilung eingebunden.

Die Gefährdungseinschätzung und die geplanten Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der relevanten Datenschutzbestimmungen dokumentiert.

Im Fall eines unbegründeten Verdachts hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen (in Zusammenarbeit mit der MAV und den jeweiligen Vorgesetzten) vorzuschlagen.

Interventionsplan

Für den Interventionsfall gibt es einen klaren Handlungsleitfaden, der für alle verbindlich ist und in dem die einzelnen Rollen geklärt sind.

Ein Ablaufschema befindet sich im Anhang. (Anlage V 6)

III 7. Beschwerdemanagement

7.1 Allgemein

Wer sich beschwert, hat in der Regel einen Grund. Er/sie fühlt sich in seinen/ihren Rechten oder Grundbedürfnissen missachtet und reklamiert deren Schutz. Dass dieser gewährt wird, ist dann besonders wichtig, wenn sich die Beschwerde gegen eine Institution bzw. gegen eine Vertreterin oder einen Vertreter dieser Institution richtet, auf die man angewiesen ist oder der man nicht ausweichen kann oder will. Eine Beschwerde kann Ausdruck einer Grenzverletzung oder erfahrenen Unrechts und somit auch ein Hinweis auf sexualisierte Gewalt oder Machtmissbrauchs sein.
Jede Beschwerde muss ernst genommen und zumindest mit einer kurzen Rückmeldung gewürdigt werden. Eine wertschätzende, offene und respektvolle Haltung ist hierbei unabdingbar.

Unser Ziel ist ein gutes und transparentes Beschwerdemanagement in allen Bereichen. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt durch Menschen, die im Auftrag der Evangelischen Kirche tätig sind, informiert der oder die Mitarbeitende, bei dem oder der die Beschwerde eingegangen ist, immer und unverzüglich eine der Vertrauenspersonen oder ein anderes Mitglied des Interventionsteams.

Externe Melde- und Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der Fachstelle Sexualisierte Gewalt, die Jugendämter und Familienberatungsstellen im Bereich des Kirchenkreises, der Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung und die unabhängige Ansprechstelle „help“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Diakonie.

7.2 Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich.
Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat. Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und sich informieren können. So können Kinder und Jugendliche am besten unterstützt werden.

III 8. Strafanzeige

Unbeschadet aufgezeigten internen Ansprechpersonen und Aufarbeitungswege im Zuständigkeitsbereich der Kirchenkreise bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt ist darauf hinzuweisen:
Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und gegebenenfalls andere Zeuginnen und Zeugen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

In allen Verdachtsfällen gegen Mitarbeitende mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige geprüft. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde, werden die Strafverfolgungsbehörden informiert.

Im Kirchenkreis wird keine Gewalt in jedweder Form geduldet. Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person beziehungsweise deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger der betroffenen Einrichtung gründlich abzuwägen.

Vertrauliche Spurensicherung

Von einer sexualisierter Gewalttat betroffene Personen können sich direkt an eine der Untersuchtungsstellen des Netzwerkes ProBeweis wenden. (https://www.probeweis.de/de/). Die speziell geschulten Ärztinnen und Ärzte sorgen dafür, dass alle relevanten Befunde sachkundig und gerichtsverwertbar dokumentiert werden. Was mit den Spuren anschließend passiert, entscheidet nur die betroffene Person: Das medizinische Personal unterliegt der Schweigepflicht.

UBBO-EMMIUS-KLINIK
Frauenklinik, Zentrale Notaufnahme/Unfallchirurgie
Wallinghausener Straße 8–12
26603 Aurich
Zentrale: 04941 94-0
www.u-e-k.de

Bei schwerwiegenden Verletzungen, die eine ärztliche Versorgung erfordern, suchen Sie so schnell wie möglich ein Krankenhaus oder eine Arztpraxis auf und bitten die behandelnden Ärztinnen oder Ärzte um eine Fotodokumentation der unbehandelten Verletzungen. Geschädigte können sich in so einem Fall auch später noch an ProBeweis wenden: Die Vorstellung in einer der Untersuchungsstellen ist auch nach einer erfolgten Erstbehandlung noch sinnvoll!

Adressen und Telefonnummern der niedersächsischen Frauenhäuser, Gewaltberatungsstellen, Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) sowie der Opferhilfebüros finden Sie unter weiteren Hilfsangeboten und unter folgendem Link: www.ms.niedersachsen.de

III 9. Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung

Dieses von der Kirchenkreissynode der Kirchenkreises Aurich beschlossene Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wird allen Leiterinnen und Leitern der Ämter, Einrichtungen und Kirchenvorsteher*innen zur Kenntnisnahme und Beachtung ausgehändigt und bildet den Rahmen für das eigene Konzept.

Sie geben es ihren Mitarbeitenden (Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen) angemessen zur Kenntnis und sorgen auch für eine Transparenz über Ansprechpersonen, Kommunikations- und Beschwerdewege.

Der Begriff Mitarbeitende bezieht immer Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und -beamte mit ein.

Wichtig sind ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Haltung zu sexualisierter Gewalt. Die Diskussion und Konsensbildung zu einem Leitbild hat eine identitätsstiftende Wirkung für alle Mitarbeitende um sexualisierter Gewalt vorzubeugen und in Verdachtsmomenten richtig zu handeln.

Sie leisten mit ihrem eigenen Schutzkonzept einen wichtigen Beitrag zur Prävention von sexualisierter Gewalt und setzt durch ihre Maßnahmen einen Qualitätsstandard.
Machen Sie deshalb Ihre Präventions- und Interventionsmaßnahmen auch den Kindern, Jugendlichen, Frauen und Männern alters- und zielgruppengerecht bekannt.

Ein offener Umgang mit dem Thema schränkt die Handlungsspielräume der Täter und Täterinnen ein und stärkt Fachkräfte, Ehrenamtliche, Eltern, Kinder und Jugendliche.
Wird das Thema offen in den Gemeinden/Einrichtungen diskutiert, fällt es oftmals auch Betroffenen leichter, sich an eine Ansprechperson innerhalb der jeweiligen Gemeinde/Einrichtung zu wenden, denn sie wissen, dass sie ein offenes Ohr und Unterstützung erwartet.

Eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Schritt für die Bedeutung Ihres Schutzkonzeptes. Wirksame Öffentlichkeitsarbeit bedeutet, nach außen und innen das Anliegen des Schutzkonzeptes sichtbar zu machen.

Alle Fälle sexualisierter Gewalt, die nicht innerhalb des Geltungsbereiches dieses Schutzkonzeptes kirchlichen Mitarbeitenden bekannt werden, sind nach den geltenden Vorschriften des Staates, der Kommunen oder der jeweiligen Träger zu bearbeiten.

IV Schutzkonzept erstellen

(für unsere Gemeinden und Einrichtungen)

IV Schutzkonzept erstellen

Wie gehen wir das an und wer unterstützt uns dabei?

Der Weg zum eigenen Schutzkonzept in fünf Schritten

Anhand der im Folgenden beschriebenen fünf Schritte können Sie die Erstellung Ihres Schutzkonzeptes systematisch angehen und den anschließenden Prozess nachhaltig gestalten.

1. Schritt: Bildung einer Arbeitsgruppe

Die Entwicklung eines Schutzkonzepts ist ein längerer Prozess der Organisationsentwicklung.
Gemeinden/Einrichtungen sollten eine verantwortliche Arbeitsgruppe einsetzen, die den Prozess steuert und vorantreibt. Zu der Arbeitsgruppe gehören auch die Personen, die in der Gemeinde Verantwortung tragen. Ist dies nicht machbar, so sollten der Kirchenvorstand und Pastorin oder Pastor zumindest in enger Kooperation mit der Gruppe stehen, ihr den Rücken stärken und nach außen deutlich machen, dass Ihnen das Thema wichtig ist. Sie sorgen außerdem dafür, dass die notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Die Arbeitsgruppe sollte eine arbeitsfähige Größe (ca. fünf bis maximal zehn Personen) haben und ein möglichst breites Bild der Gemeinde/Einrichtung darstellen. Die Arbeitsgruppe soll die Vorlagen für die einzelnen Bausteine bearbeiten. Einzelne Bausteine können aber durchaus auch an andere delegiert werden. Wichtig ist, dass die Arbeitsgruppe in möglichst vielen Punkten partizipativ arbeitet, also immer wieder Vorlagen zur Diskussion in den Kirchenvorstand gibt und auch Kinder, Jugendliche, Eltern und schutzbedürftige Personen dazu befragt.

Hilfreich ist es, sich bewusst zu machen, dass der Weg schon ein Teil des Zieles ist. Die Auseinandersetzung mit den einzelnen Themenfeldern ist mindestens ebenso wichtig wie das Ergebnis, das im Schutzkonzept formuliert wird. Bereits die Fragen, die die Gruppe sich und der Gemeinde/Einrichtung stellen, und die Diskussionen, die dabei geführt werden, bringen Veränderungen in Haltungen und Bewusstsein mit sich. Deshalb sollte man einen Schritt nach dem anderen gehen und nicht zu viele „Baustellen“ gleichzeitig bearbeiten.

2. Schritt: Erstellung eines Zeitplans für die Entwicklung und Umsetzung

Nachdem Sie sich in der Arbeitsgruppe einen ersten Überblick über die zu bearbeitenden Inhalte verschafft haben (blicken Sie dazu auch auf die nächsten dieser fünf Schritte!), stellen Sie in Absprache mit der Gemeinde- bzw. Einrichtungsleitung einen Zeitplan auf. Definieren Sie ungefähr, was sie bis wann erarbeiten wollen und wie es nach der Verschriftlichung des Schutzkonzeptes weitergehen soll. Die Formulierung und Vereinbarung von Meilensteinen gibt Ihrer Arbeit Orientierung und hilft, die Zeit sinnvoll einzuteilen. Der Zeitplan könnte wie folgt strukturiert sein:

- Festsetzung der groben Ziele
- finale Besetzung der Arbeitsgruppe
- Sensibilisierung der Zielgruppen
- Durchführung der Risikoanalyse
- Finalisierung

3. Schritt: Sensibilisierung und Information aller relevanten Zielgruppen

Zu Beginn der Schutzkonzept-Entwicklung ist es wichtig, breit darüber zu informieren und zur Beteiligung einzuladen. Partizipation, also das Umsetzen von Beteiligungsstrukturen in der Gemeinde, ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts. Auch schon im Entwicklungsprozess selbst spielt die Partizipation eine große Rolle, denn das Schutzkonzept wird nur dann angenommen und gelebt werden, wenn alle, die es betrifft, von Anfang an ins Boot geholt werden. Neben der Information über das Vorhaben selbst muss deutlich werden, in welcher Weise und an welcher Stelle sich Einzelne einbringen können, wo die Perspektive unterschiedlicher Gruppen besonders wichtig ist oder wo die Arbeitsgruppe auch aktiv auf sie zukommen wird.

4. Schritt: Ausführliche Durchführung einer Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse ist die sorgfältige Untersuchung aller kirchengemeindlichen Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und andere Personen durch sexualisierte Gewalt verletzt werden könnten. Die Analyse dient dazu, die Risiken abzuwägen und festzustellen, ob genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wird, um möglichst alle vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Die Risikoanalyse ist der zentrale Bestandteil der Erstellung eines Schutzkonzeptes.
In der Risikoanalyse thematisieren Sie alle Punkte, die Sie für die Bearbeitung der einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes benötigen.

Handhabung der Leitfragen der Risikoanalyse

Die Leitfragen dienen zur Orientierung. Sie müssen die Inhalte Ihren Gegebenheiten anpassen und Punkte ergänzen oder streichen. Beachten Sie, dass sie in der Gemeinde/der Einrichtung/ den Arbeitsfeldern durchaus in der ein oder anderen Situation bewusst „ein Risiko eingehen“ können, wenn Sie es für notwendig erachten (z.B. in der Seelsorge). Auch in der pädagogischen Arbeit werden immer wieder individuelle Lösungen gebraucht. Hier ist es wichtig, gemeinsam in der Kirchengemeinde/Einrichtung Standards zu entwickeln, die es allen Beteiligten ermöglicht, die Situation transparent und nachvollziehbar zu machen. Um die Höhe des Risikos einzuschätzen, ist es hilfreich die Matrix zur Bewertung und Selektion von Risiken zurate zu ziehen.

Wie die Ergebnisse der Risikoanalyse genutzt werden können

Angesichts der Ergebnisse der Risikoanalyse muss die Arbeitsgruppe überlegen, wie das Schutzkonzept aussehen soll, um passende Antworten auf die „wunden Punkte“ zu finden. Es wird sich zeigen, dass manche Risiken behoben und andere immerhin minimiert werden können.

Wenn sich zeigt, dass ein Risiko nicht veränderbar ist, ist das kein Grund zur Resignation. Allein die Tatsache, dass das Risiko nach der Analyse nun bekannt ist, sorgt dafür, dass diesem zukünftig Beachtung geschenkt wird. Und damit entfaltet das Schutzkonzept seine Wirkung gegenüber den Strategien von Täterinnen und Tätern, Bedingungen zu nutzen, die unauffällig sind, die niemand beachtet.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollten auf jeden Fall schriftlich festgehalten werden, denn sie fließen bei der Erstellung der Bestandteile des Schutzkonzepts immer wieder ein.

5. Schritt: Umsetzung, Überprüfung und Evaluation

Nachdem Sie die Risikoanalyse durchgeführt haben, geht es nun an die Umsetzung der Ergebnisse in den Bausteinen Ihres Schutzkonzeptes. Gehen Sie in der Arbeitsgruppe die Bausteine nacheinander durch – Sie können auch für einzelne Bausteine Untergruppen in Ihrer Arbeitsgruppe bilden. Jedoch sollten Sie nicht an zu vielen Bausteinen gleichzeitig arbeiten.

Das Leben in der Gemeinde/Einrichtung ist einem ständigen Wandel unterzogen. Um in der Risikoeinschätzung, bei der Bearbeitung von Fällen und in der Präventionsarbeit aktuell zu bleiben, bedarf das Schutzkonzept einer regelmäßigen Überprüfung. Zu empfehlen ist ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen zum Beispiel in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gekommen ist. Empfehlenswert ist ein Rhythmus in Anlehnung an die Kirchenvorstandswahlen.

V Anlagen

V 1. Selbstverpflichtungserklärung

_____

(Vorname, Name)

Evangelische Gemeindearbeit geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Wir achten die Persönlichkeit und Würde, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, damit in der Gemeindearbeit sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.

2. Ich verpflichte mich, die Menschen in unseren Kontexten vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.

3. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld zu schaffen und/oder zu wahren, in dem den Menschen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.

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. Sowohl analog als auch digital.

7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen 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 Menschen.

9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in unseren Angeboten und Aktivitäten. 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 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* _____

V 2 Teamvertrag und Selbstverpflichtung

für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen
Verhaltensregeln für Mitarbeitende

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit der Evangelischen Jugend auf allen Ebenen der Landeskirche.

1. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.

2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende 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. dass 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 Mitarbeitende das Gespräch mit einer/einem beruflich Mitarbeitenden unseres Trägers. Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner*innen sind geklärt und kommuniziert.

8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeitenden in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Teamvertrag

Wir haben als Team am _____mit_____
die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen sie als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschriften 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 von Kindern
§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§ 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 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
§ 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 Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 201a (3)Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs 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

Teamvertrag

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 und Vorname: _____

geb. am: _____

Ort, Datum: _____ *Unterschrift:* _____

V 3 Kontaktdaten der Vertrauenspersonen

Für den Kirchenkreis Aurich:

Frau Tanja Lamp

Diakonisches Werk
Kirchdorfer Straße 15
26603Aurich

04941-60 41 60
lamp@diakonieaurich.de

Herr Heinrich Hillen

04941-87 928 (gerne nach 15:00 Uhr)
heinrich.hillen@ewetel.net

V 4 Interventionsteam

dem Interventionsteam gehören an:
die benannten Vertrauenspersonen im Kirchenkreis (siehe oben)

Superintendent Tido Janssen

Julianenburger Straße 23
26603 Aurich

Tel: 04941-2628
Mail: tido.janssen@evlka.de

Kirchenkreisjugendwartin Christine Kruse

Lambertshof 10
26603 Aurich

Tel: 04941-61441
christine.kruse@kjd-aurich.de

Pastorin Cathrin Meenken als Beauftragte für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Breslauer Straße 1
26603 Aurich

Tel: 04941-69 84 922
ichthys@gmx.li

Eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus der Vertrauensstelle gegen Gewalt für Kinder, Jugendliche und Familien

AWO Weser-Ems GmbH
Beratungsstelle Aurich
Georgswall 9
26603 Aurich

Tel: 04941-651-12
info@beratungsstelle-aurich.de

weitere Personen werden nach Bedarf hinzugezogen

V 5 Kontaktdaten der Landeskirche und weitere hilfreiche Kontakte und Links

Wenn Sie sich nicht an die Vertrauenspersonen vor Ort wenden mögen:

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Fachstelle Sexualisierte Gewalt
Leitung: Pastorin Dr. Karoline Läger-Reinbold.
Tel.: 0511 1241-650, **E-Mail: karoline.laeger-reinbold@evlka.de**
Kommissarische Vertretung: Pastorin Christiane Plöhn.
Tel.: 0511-1241 650 , **E-Mail: Christiane.Ploehn2@evlka.de**

Zur Begleitung Betroffener arbeitet Diplom-Pädagogin und systemische Beraterin Sigrid Haynitzsch.
Sie hat zudem eine traumatherapeutische Zusatzausbildung.
Mobil: 0151-54372637 , E-Mail: sigrid.haynitzsch@evlka.de

Anfragen und Meldungen über das Kontaktformular können von allen Mitarbeitenden der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers gelesen werden.
fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Sie haben Kenntnis von Fällen sexualisierter Gewalt, auch wenn sie schon länger zurückliegen? Sie sind von sexualisierter Gewalt in unserer Landeskirche betroffen und suchen eine Person, der Sie sich anvertrauen können?

Bitte melden Sie sich, wenn Sie Unterstützung und Beratung in Anspruch nehmen möchten.
Ob Sie uns Ihren Namen nennen, entscheiden Sie selbst. Die Beratung und Begleitung ist davon unabhängig.

Hier finden Sie einige Möglichkeiten:
Zentrale Anlaufstelle HELP - **Telefon 0800-5040112**
Kostenlos und anonym.
Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie.
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“ oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt.

Eine weitere Übersicht über Beratungsstellen finden Sie hier: **Hilfeportal sexueller Missbrauch (UBSKM)** oder hier: ***www.kinderschutz-niedersachsen.de.***

Fortbildungen der Fachstelle der Landeskirche findet man unter dem Link:
https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/fortbildungen

V 6 Interventionsplan

Beobachtung eines auffälligen Verhaltens

Mitteilung durch einen betroffenen Menschen

Kontaktaufnahme mit Vertrauensperson

Vertrauensperson:
- Information über Verfahrenswege
- Information über Hilfemöglichkeiten
- Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit der Ansprechstelle der Landeskirche
- Bei gegründetem Verdacht Unterstützung in der Kontaktaufnahme mit der Meldestelle der Landeskirche
- In jedem Fall anonymisierte Information an die Superintendentin/den Superintendenten Weitergabe personenbezogener Daten nur entsprechend der gesetzlichen Vorgaben

Kontaktaufnahme mit Superintendent*in

Superintendent*in:
Einberufung Interventionsteam
1. Einstufung des Falls – bei begründetem Verdacht Abstimmung mit Meldestelle
2. agiert in Abstimmung mit der Meldestelle vor Ort
3. ggf. Maßnahmen der Intervention und Prävention
4. ggf. Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit
5. ggf. Meldung an Strafverfolgungsbehörden

Kontaktaufnahme mit Meldestelle

Meldestelle:
Weiterleiten der Fälle (Fachstelle Sexualisierte Gewalt)
- an Leitungsorgan zwecks Maßnahmen in der Intervention und Prävention
- an den zuständigen Kirchenkreisvorstand zur Wahrnehmung seiner Aufsicht
- LKA-Intern u.a. für Disziplinaraufsicht und ggf. notwendiger Pressearbeit

Interventionsteam
- Begleitung des Leitungsgremiums in der Umsetzung der Maßnahmen
- Berichterstattung an den KKV

Leitungsorgan
Ergreifen der in der Interventionsberatung mit der Meldestelle vereinbarten Maßnahmen

V 7 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis

für neben-/ehrenamtlich tätige Personen

Tätigkeit

Um welche Tätigkeit handelt es sich?

Werden Kinder, Jugendliche oder andere schutzbedürftige Personen beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder besteht ein vergleichbarer Kontakt?

Gefährdungspotenzial bezüglich….	**gering**	**mittel**	**hoch**
Art des Kontaktes			
Vertrauensverhältnis	☐	☐	☐
Hierarchie-/Machtverhältnis	☐	☐	☐
Altersdifferenz	☐	☐	☐
Risikofaktoren/Verletzlichkeit (z.B. aufgrund einer Behinderung, Sprachbarriere, früheren Gewalterfahrung oder fehlender anderweitiger Vertrauenspersonen…)	☐	☐	☐
Intensität des Kontaktes			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen	☐	☐	☐
Bei Gruppen: Häufiger Mitgliederwechsel	☐	☐	☐
Geschlossenheit der Räumlichkeiten, fehlende Einsehbarkeit	☐	☐	☐
Grad an Intimität des Kontaktes /Wirken in die Privatsphäre	☐	☐	☐
Dauer des Kontaktes			
Zeitlicher Umfang	☐	☐	☐
Regelmäßigkeit	☐	☐	☐

Abschließende Einschätzung

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ist notwendig ☐ **ja** ☐ **nein**

Begründung:

Einwilligung zur Dokumentation

Name und Vorname: _____

Anschrift _____

Geburtsdatum und Geburtsort: _____

Für den Träger (Gemeinde oder Einrichtung): _____

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden in kinder- und jugendnahen Tätigkeiten

- das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses,
- das Datum der Einsichtnahme sowie
- die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII

in Verbindung mit meinem Namen schriftlich dokumentieren darf.

Ort, Datum: _____ *Unterschrift:* _____

(ehren/nebenamtliche Mitarbeitende/r)

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnissse (EFZ) für ehren- oder nebenamtliche Personen

Name, Vorname	Ausstellungs -datum des EFZ	Datum der Einsichtnahme	Einwilligung zur Dokumentation liegt vor	Keine Einträge i. S. des § 72a Abs. 1 SGB VIII	Name und Funktion des/der Trägervertretenden (Zuständigkeit)	Unterschrift der einsichtnehmenden Person
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	ja		
			ja	Ja		

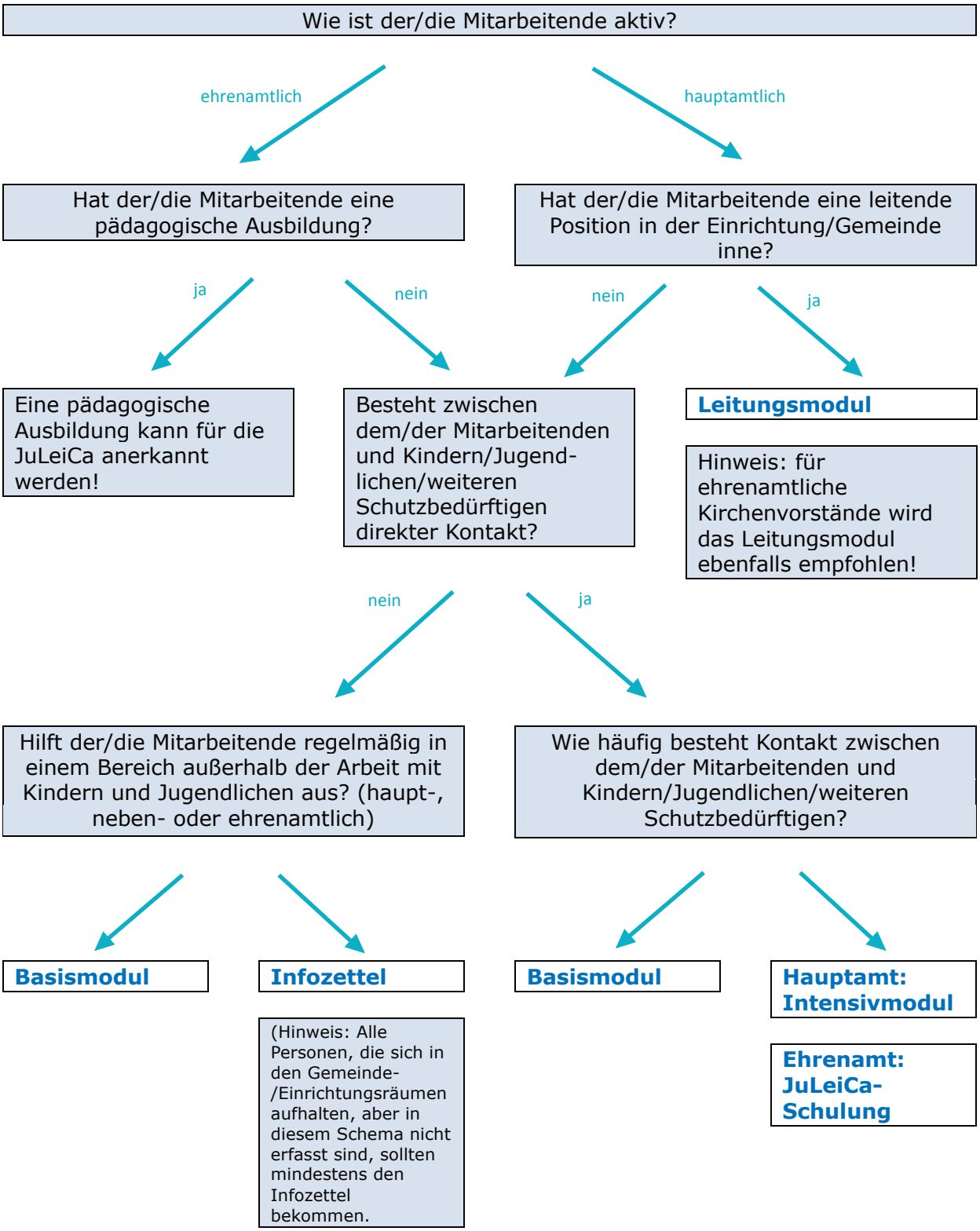
Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet. die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn der/die Ehren- oder Nebenamtliche zu erkennen gibt, dass ihre/seine Mitarbeit beendet ist. Kommt es zu keinem Engagement, sind die Daten sofort zu löschen.

V 8 Ergänzende Handlungsgrundsätze zum Krisenplan

Ergänzende Handlungsrundsätze zum Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeitender sind zu finden unter:

https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan

V 9 Ermittlung der Fortbildungspflicht einzelner Personen



V 10 Dokumentationsbogen des Fortbildungsbedarfs in der Gemeinde / Einrichtung

Der Dokumentationsbogen des Fortbildungsbedarfs in der Gemeinde/Einrichtung soll dabei helfen, einen Überblick über die benötigten Schulungen zu erhalten. Wichtig ist, dass hier alle Personen aufgeführt werden, die in der Gemeinde/Einrichtung tätig sind. Sollte der/die Mitarbeitende ehrenamtlich und selten aktiv sein, und damit zu keiner Fortbildung verpflichtet werden, wird die Aushändigung des Informationsblattes zum Schutzkonzept in der Gemeinde/Einrichtung empfohlen.

Gemeinde/Einrichtung	
Arbeitsbereich	
Erstellt von	
Erstellt am	

Name, Vorname	Position/ Arbeitsbereich *1	Benötigte Schulung *2	Absolvieren bis (TT.MM.JJJJ)	Absolvieren am (TT.MM.JJJJ)	Wiederholen im Jahr (Jahreszahl)

*1 Direkter oder indirekter Kontakt zu schutzbedürftigen Personen?

*2 B= Basismodul, J=Juleica Schulung, I=Intensivmodul, L=Leitungsmodul, / = keine Schulung nötig.

Notizen: