

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Ev.-luth. Kirchengemeinde Loga

Fassung: 18.12.2024

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort / Leitbild	3
II.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse	4
	a) Ansprechpersonen für Betroffene	6
	b) Präventionsbeauftragte	7
2.	Schutzkonzept für (spezifische) Risiken	8
	a) Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	8
	b) Allgemeines Miteinander	9
	c) Krisenfall und Beschwerden	11
	d) Umgang mit Fotos und Videos	11
	e) Gebäude	12
	f) Aus- und Weiterbildung	12
3.	Präventives Personalmanagement	13
	1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	13
	2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	13
	3. Dokumentation	14
	4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	14
4.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	15
III.	Anhang:	17
	1. Kontaktformular für Erziehungsberechtigte	
	2. Verhaltenskodex	
	3. Interventionsplan der ELKH	
	4. Ergänzende Handlungsgrundsätze laut Rundverfügung G1/24	
	5. Social Media Guidelines des evangelischen Jugend in der Landeskirche Hannover	

I. Vorwort / Leitbild

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

In diesem Sinne verfassen wir, der Kirchenvorstand der ev.-luth. Kirchengemeinde Loga, das vorliegende Schutzkonzept unter Beteiligung der Arbeitsbereiche Arbeit mit Kindern, Jugendarbeit, Frauenarbeit, Männerarbeit, Gottesdienst, Büchereiarbeit.

Es gilt verbindlich für alle Arbeitsbereiche der ev.-luth. Kirchengemeinde Loga. Das Schutzkonzept und unser Leitbild werden auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Homepage der Kirchengemeinde
- Gemeindemagazin mit Verweis auf die Homepage
- Via Email an alle Gruppenleitenden
- Via Email und durch direkte Information an bestehende und neue Mitarbeiter*innen

Eine Überprüfung und ggfls. eine Anpassung des Schutzkonzeptes sollen regelmäßig alle zwei Jahre erfolgen. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten. Bei akuten Erfordernissen ist eine Anpassung vorzeitig vorzunehmen und über die genannten Wege zu verbreiten.

II. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Begriffsbestimmung

Alle Formen der Prävention von sexualisierter Gewalt und die Verfolgung und Aufarbeitung konkreter Verdachtsfälle orientiert sich an der Begriffsunterscheidung, die durch die Fachstelle sexualisierte Gewalt in der Landeskirche Hannover und dem Präventionskonzept des Kirchenkreises Emden-Leer vorgenommen wurde. Dies heißt konkret, dass im vorliegenden Schutzkonzept zwischen den Begriffen „Grenzüberschreitung“, „Übergriff“ oder „strafrechtlich relevanter Gewalt“ unterschieden wird. Diese Wörter beschreiben Verhaltensweisen, denen die Kirchengemeinde entschieden entgegenzutreten will. Damit dies gelingt, muss allerdings ein einheitliches Verständnis der Begriffe vorliegen – denn nur, wenn es eine Verständigung auf einen einheitlichen Sprachgebrauch gibt, können Sachverhalte im Gemeinde- und Einrichtungsalltag klar benannt, einheitlich eingeschätzt und dann auch einvernehmlich darauf reagiert werden.

Aus diesem Grund werden im Folgenden die unterschiedlichen Formen und vielfältigen Ausprägungen von Gewalt beschrieben und abgegrenzt.

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

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

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

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen geschehen meist unabsichtlich und resultieren aus Überforderungssituationen, mangelnder Professionalität oder aus den persönlichen Unzulänglichkeiten Einzelner. Sie können jedoch auch Ausdruck einer „Kultur der Grenzverletzungen“ in einer bestimmten Gruppe oder Einrichtung sein. Derartige Kulturen erkennt man häufig an einem insgesamt eher „rauen Umgangston“, an der Ausgrenzung einzelner Menschen oder an der fehlenden Berücksichtigung fachlicher Standards (z.B., wenn Teilnehmende mit ihren Konflikten und Auseinandersetzungen alleingelassen werden oder wenn eine vergleichsweise hohe Toleranz gegenüber Grenzverletzungen besteht). Mit einer „Kultur der Grenzverletzung“ ist der Übergang zu den Übergriffen gegeben. Individuelles Gegensteuern reicht nun nicht mehr aus; vielmehr muss die Gruppe oder Einrichtung grundsätzlich grenzüberschreitende Umgangsweisen ändern.

Übergriffe

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

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

korrigierbar.

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

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

Strafrechtlich relevante Formen

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

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

2. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 30.10.2014 durchgeführt. Folgende Vertreter*innen waren an der Erstellung beteiligt:

Name	Funktion / Amt	Arbeitsbereich
Ina Jäckel	Pastorin	Gottesdienste, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Erwachsenenarbeit, Ehrenamtliche Arbeit im Allgemeinen, Hauptamtliche Arbeit
Tabea Frinzel	Vikarin	Gottesdienste, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Erwachsenenarbeit, Ehrenamtliche Arbeit im Allgemeinen
Regina van Lengen	Leitung Bücherei	Gottesdienst, Büchereiarbeit, Erwachsenenarbeit, Arbeit mit Kindern, Ehrenamtliche Arbeit im Allgemeinen

Melanie Thiesbrummel	Kirchenvorstand	Arbeit mit Kindern, Ehrenamtliche Arbeit im Allgemeinen
Benjamin Jäckel	Pastor	Gottesdienste, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Erwachsenenarbeit, Ehrenamtliche Arbeit im Allgemeinen, Hauptamtliche Arbeit

Unsere Kirchengemeinde hält viele Angebote für eine große Zielgruppe bereit, die nach Möglichkeit an der Risiko-/Ressourcenanalyse beteiligt waren. Zum Zeitpunkt der Risiko-/Ressourcenanalyse gibt es folgende Bereiche:

Arbeitsbereich / Zielgruppe
Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Konfiarbeit, Teamer*innenarbeit, Jugendkonvent, Kinderchorarbeit, Krippenspiel, „Kinderkram“, Kindergottesdienst, Freizeiten/Seminare, Gitarrenjugend, Familienkirche, rel-päd. KiTa-Angebote)
Erwachsenenarbeit (Senior*innenarbeit, Männerarbeit, Frauenarbeit, Weltgebetstag, Frühstückangebote, Lesungen, Besuchsdienstarbeit)
Hauptamtliche Arbeitsfelder (Küsterdienst, Kirchenmusik, Gemeindebüro, Pfarramt)
Gottesdienst sowie Lektor*innen- und Prädikant*innendienst
Ehrenamtliche Arbeit im Allgemeinen (Kirchenvorstand, Deko-Team und Weitere)
Chorarbeit (ChorTöne, Lichtstrahl, Together, Parforcehornbläsergruppe und Einzelaktionen)
Büchereiarbeit (Ausleihbetrieb, Lesungen für Erwachsene und Kinder, Bücherflohmärkte, Fortbildungsangebote)

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde in der genannten Steuerungsgruppe durchgeführt und wird mit den Gruppenleitenden besprochen und ggfls. angepasst.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

a. Ansprechpersonen für Betroffene

Beschwerden können gegenüber jeder Person geäußert werden, die leitend oder helfend mitarbeitet. Hinweisen und Beschwerden ist dann im Rahmen des Interventionsplanes (siehe Anlage) nachzugehen. Die Vertraulichkeit ist zu wahren. Informationen dürfen nur mit Einwilligung der Meldenden bzw. Betroffenen oder bei Gefahr im Verzug weitergegeben werden.

Kirchenvorstände sowie Gruppenleitende und Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle bzw. deren Multiplikator*innen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Kirchengemeinde.

Neben den genannten Ansprechpersonen veröffentlicht die Kirchengemeinde über das Gemeindemagazin sowie die Homepage die Anrechmöglichkeiten auf der Ebene des Kirchenkreises, der Landeskirche sowie die Kontaktdaten der unabhängigen zentralen Anlaufstelle „help“. Dies sind konkret:

- Ev. Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen: Friesenstraße 65 b in Leer; Fon: 0491.9604881; E-Mail: beratungsstelle@evlka.de

- Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers: E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de; Kontaktpersonen: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/vorstellung>

- Superintendentur des Kirchenkreises Emden-Leer: Patersgang 2 in Leer; Fon: 0491.2864; E-Mail: sup.leer@evlka.de

- Unabhängige zentrale n Anlaufstelle „help“: FON: 0800.5040112; E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help; Internet: www.anlaufstelle.help

- Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800.22 55 530

b. Präventionsbeauftragte*r

Die Kirchengemeinde benennt eine*n Präventionsbeauftragte*n. Funktion der/des Präventionsbeauftragten ist es, das Thema Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Fokus der Gemeindegarbeit zu halten. Die*der Präventionsbeauftragte soll zur Weiterarbeit an dem Schutzkonzept und an die turnusgemäße Evaluation erinnern. Der*die Präventionsbeauftragte darf Teil des Pfarramtes oder eine andere hauptamtlich beschäftigte Person sein. Eine Benennung im Kirchenvorstand ist möglich, aber eine Trennung zwischen Beauftragung und Gemeindegleitung soll fokussiert werden.

Die*der Präventionsbeauftragte wird durch den Kirchenvorstand benannt. In Gemeindemagazin und auf der Homepage sollen Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme veröffentlicht werden. Die Person kann Ansprechpartner für Hinweise oder Beschwerden sein, übernimmt aber KEINE Beratung. Vielmehr vermittelt er*sie die Fragen und Hinweise an die zuständigen Stellen oder gibt Hinweise dazu, welche niederschweligen Beschwerdewege durch Betroffene oder Hinweisgeber*innen genutzt werden können.

3. Schutzkonzept für (spezifische) Risiken

a. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Risikopotential

- Keine oder unzureichende Kenntnis über rechtliche Familiensituation der betreuten Kinder und Jugendliche. Das beinhaltet Risiken insbesondere in Abholsituationen und bei Informationsweitergabe.
- Kinder und Jugendliche werden nach den Gruppenaktivitäten gelegentlich von Betreuungspersonen in privaten Fahrzeugen nach Hause gebracht.
- Es finden Seelsorge- und Vieraugengespräche zwischen Betreuungspersonen und Kindern und Jugendlichen statt.
- Die Kinder und Jugendlichen sowie die Betreuungspersonen nutzen ihre Handys und machen auch Fotos. In unserer Gruppe ist das Anfertigen von privaten Bildern mit Zustimmung der Fotografierten gestattet.

Schutzkonzept

- Es wird ein Verhaltenskodex entwickelt (siehe Anhang), der von allen Mitarbeitenden vor Beginn der Zusammenarbeit unterzeichnet wird.
- Gruppenleiter achten auf die Einhaltung des Verhaltenskodexes und weisen Mitarbeitende auf ihre Vorbildfunktion hin.
- Für alle Gruppenaktivitäten wird im Vorfeld rechtzeitig festgelegt, welche Betreuungspersonen anwesend sind.
- Für den Fall, dass eine Betreuungsperson kurzfristig ausfällt, wird ein Ersatz aus dem bekannten Betreuer*innenkreis gesucht. Wenn nicht genug Betreuungspersonen zur Verfügung stehen, wird die Aktivität abgesagt.
- Der Kontakt-Fragebogen (siehe Anhang) muss verbindlich von allen Eltern betreuter Kinder und Jugendlicher ausgefüllt werden. Darin enthalten sind die Auskunft über Erziehungsberechtigung, Notfallkontakte und abhol- und informationsberechtigte Personen.
- Wir kommunizieren mit Eltern und/oder Erziehungsberechtigten über die im Kontakt-Fragebogen angegebenen Kanäle, z.B.
 - Brief
 - Telefon bzw. Mobiltelefon
 - Messenger-Dienste
 - E-Mail
 - Apps (z.B. Konfi-App)

Allen Eltern und Erziehungsberechtigten werden Kontaktmöglichkeiten mit den Betreuungspersonen schriftlich ausgehändigt. Die Kommunikationswege sind allen bekannt.

- Bei Übernachtungen werden mehrere Betreuungspersonen in wechselnden Teams eingesetzt. Es gelten einheitliche Regeln, die bei jeder Übernachtungsgelegenheit mit allen Betreuungspersonen und Teilnehmenden besprochen werden (siehe Kodex im Anhang).
- Bei Veranstaltungen außerhalb fester Gebäude (z.B. Zeltlager) achten wir auf adäquate Schutzvorkehrungen, um missbräuchlichen Taten vorzubeugen.
- Die Mitnahme in privaten Fahrzeugen findet nur in Ausnahmefällen, in klarer Absprache mit den Erziehungsberechtigten und in Anwesenheit mindestens einer dritten Person statt. Alle gemeinsamen Fahrten werden den anderen Betreuungspersonen vorher mitgeteilt.
- Wir arbeiten nach Möglichkeit und Situation nach dem Prinzip der Vier-Augen-Betreuung.
- Bei Seelsorge- und Vieraugengesprächen wird mindestens eine weitere Betreuungsperson über das Stattfinden eines solchen Gespräches informiert. Nach Möglichkeit soll die Tür offen gelassen werden und / oder die Gesprächspartner sollten für Dritte sichtbar bleiben.
- Nach Möglichkeit werden weibliche Kinder und Jugendliche von weiblichen, männliche von männlichen Betreuungspersonen betreut.
- Besondere Bindungen zwischen einer einzelnen Betreuungsperson und einem Kind / Jugendlichen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit. Bahnt sich eine solche Bindung an, sind andere Betreuungspersonen darüber zu informieren.
- Es finden keine Treffen in privaten Räumlichkeiten zwischen einer einzelnen Betreuungsperson und einem Kind / Jugendlichen statt.
- Während Veranstaltungen mit Kindern und/oder Jugendlichen soll darauf geachtet werden, dass die Außentüren das Eindringen von ortsfremden Personen verhindern. Fluchtwege müssen dabei erhalten bleiben.
- Im Verhaltenskodex (siehe Anhang) wird sowohl der Umgang mit Fotos und Videos geregelt als auch ein Handlungskonzept bei Regelverstößen festgelegt. Die Regeln werden von den Jugendlichen und Erziehungsberechtigten unterschrieben.

b. Allgemeines Miteinander

Risikopotential

- In unseren Gruppen herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der man sich auch Geheimnisse anvertrauen kann.
- Wir erkennen ein sachimmanentes Hierarchiegefälle zwischen der Gemeindeleitungsebene zur Ebene der Mitarbeitenden bzw. zwischen Betreuungspersonen und zu Betreuenden und in den allgemeinen Kirchenstrukturen.

- Bisher wurde auf Regelverstöße individuell reagiert.
- Nicht jede Person unserer Gruppe weiß, dass sie die Möglichkeit hat, sich bei Verdacht auf Missbrauch direkt an die Ansprechpartner*innen des Kirchenkreises zu wenden.

Schutzkonzept

- Wir nutzen hierarchische Strukturen nur dann, wenn Schaden von den zu betreuenden Kindern / Jugendlichen abgewendet werden muss.
- Wir pflegen eine konstruktive Feedbackkultur.
- Wir ermuntern sowohl Mitarbeitende als auch die zu betreuenden Kinder und Jugendliche, Unzufriedenheiten über Gruppenstrukturen zu kommunizieren und stellen dazu geeignete Situationen (z.B. Feedbackrunden) her. Wir achten darauf, dass diese Feedbackkultur auch zwischen den Kindern / Jugendlichen gelebt wird und begleiten dies positiv.
- Wir zeigen eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie nach Möglichkeit dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Wir kommunizieren transparent, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.
- Wir pflegen eine Kultur des Vertrauens und bemühen uns gemeinsam, „gute“ von „schlechten“ Geheimnissen zu unterscheiden. Dies tun wir vor allem, indem wir mit den uns anvertrauten Informationen verantwortungsvoll umgehen.
- Wenn wir von einem Gerücht erfahren, das dazu geeignet ist, einer Person zu schaden, klären wir den dahinterstehenden Sachverhalt auf.
- Wir ermutigen alle Mitglieder unserer Gruppe, solche Gerüchte nicht untereinander, sondern an die Gruppenleitung weiterzugeben, damit eine Aufklärung stattfinden kann.
- Wenn sich ein Gerücht nach Prüfung als haltlos erweist, kommunizieren wir dies in der Gruppe und wirken darauf hin, dass es nicht wiederholt wird.
- Wir unterbinden jeglichen Versuch von Personen, unangemessenen körperlichen Kontakt zu anderen aufzubauen. Dabei gilt grundsätzlich die Konsens-Bedingung (Nur „Ja“ heißt „Ja“).
- Wir lassen körperlichen Kontakt von Kindern und Jugendlichen und zwischen Betreuungspersonen und zu Betreuenden in angemessener Art und Weise und geschlechtssensibel zu, wenn dies in einer emotionalen Ausnahmesituation gebraucht wird. Auch hier gilt die Konsens-Bedingung. Diese ist beim Gegenüber abzufragen!

- Wir werden die Ansprechpartner bei Verdacht auf Missbrauch gemäß dem Interventionsplan zeitnah informieren.
- Der Verhaltenskodex (siehe Anhang) regelt das Vorgehen bei Regelverstößen.

c. Krisenfall und Beschwerden

Risikopotential

- Bisher gab es keinen geregelten Ablauf im Fall von Beschwerden oder einem Verdacht auf Missbrauch.
- In einem Krisenfall wurde bisher spontan entschieden, was in der betreffenden Situation sinnvoll erscheint.

Schutzkonzept

- Beschwerden können gegenüber jeder Person geäußert werden, die leitend oder helfend mitarbeitet.
- Wenn Mitarbeitende von einer Beschwerde oder einem Verdacht auf Missbrauch erfahren, werden gemäß dem Interventionsplan die zuständigen Personen unverzüglich informiert.
- Niederschwellige Beschwerdewege gemäß den Präventionskonzepten im KK Emden-Leer werden über das Gemeindemagazin und die Homepage der Kirchengemeinde bekannt gemacht.
- In Fällen eines angezeigten Fehlverhaltens im Rahmen einer Beschwerde geben wir beiden Konfliktpartnern die Möglichkeit, im geschützten Raum über das Geschehene zu berichten. Dabei achten wir darauf, dass immer mehr als eine unbeteiligte Person sowie zudem auf Wunsch eine weitere Vertrauensperson anwesend ist.
- Beschwerden und Hinweise, die strafrechtliche relevante Formen betreffen, werden umgehend an die öffentlichen Strafverfolgungsbehörden sowie den zuständigen Stellen laut Interventionsplan weitergeben.

d) Umgang mit Fotos und Videos

Risikopotential

- In unseren Gruppen ist das Anfertigen von privaten Bildern mit Zustimmung der Fotografierten gestattet.

Schutzkonzept

- Wir stellen mithilfe des Verhaltenskodexes (siehe Anhang) sicher, dass sowohl die Kinder und Jugendlichen als auch deren Erziehungsberechtigte über den von uns vorgegebenen Umgang mit Bildern informiert sind.
- Wir sensibilisieren die Kinder und Jugendlichen in unseren Gruppen dafür, dass alle Bilder, die sie von sich im Internet zur Verfügung stellen, eine weltweite Verbreitung finden und nicht mehr gelöscht werden können.

d. Gebäude

Risikopotential

- Die Gemeindehäuser sind während interner Veranstaltungen auch für Personen zugänglich, die nicht zu unseren Gruppen gehören. Dies hat in der Vergangenheit bereits für Irritationen gesorgt.

Schutzkonzept

- Das Gemeindehaus Petrus erhält eine Klingel sowie ein neues Schloss.
- Es wird darauf geachtet, die Tür des Gemeindehauses Frieden bei Veranstaltungen zu schließen.

e. Aus- und Weiterbildung

Risikopotential

- Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung haben wir bisher keine Regeln.

Schutzkonzept

- Für Mitarbeitende unserer Gruppen werden regelmäßig Aus- und Weiterbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten.
- Die regelmäßige Teilnahme an solchen Fortbildungen ist verpflichtend. Mindestens die Grundschulung ist durch den Kirchenvorstand und alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichtend. Innerhalb der ersten sechs Monate einer (ehrenamtlichen) Beschäftigung soll diese Grundschulung durchgeführt werden.

4. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

a. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt gemäß der Gesetzgebung der ev.-luth. Landeskirche Hannovers (i.d.R. nach spätestens sechs Monaten), sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

b. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlich Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Halbjahr an einer Grundschulung teil und belegt das über ein Zertifikat. Dies betrifft insbesondere alle Mitglieder des Kirchenvorstandes sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
- Jede Person, die in Kontexten der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mitarbeitet, ist verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dieses ist alle fünf Jahre zu erneuern.

c. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Teilnahmen an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Datum der Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

d. Umgang mit Hospitierenden, Praktikant*innen und minderjährigen Ehrenamtlichen

Für regelmäßig bei Angeboten der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Anwesende, die keinen aktiven Auftrag erfüllen, für kurzzeitig Beschäftigte sowie für minderjährigen Ehrenamtliche gelten folgende vereinfachte Regeln:

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) sowie ehrenamtlichen Mitarbeitern, die das achtzehnte Lebensjahr nicht vollendet haben, erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

e. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Die Leitungsverantwortlichen müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKH mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

Der Kirchenkreisvorstand hat für den Kirchenkreis Emden-Leer ein Interventionsteam benannt, das je nach Fallkonstellation um weitere Personen ergänzt werden kann.

Ihm gehören als ständige Mitglieder an:

- Superintendent*in
- Leitung der Personalabteilung
- Fachberatungsstelle als insoweit erfahrene Fachkraft (im Fall von Minderjährigen)
- Kirchenkreisjugendwart*in
- Öffentlichkeitsbeauftragte*r

Je nach Fall sind hinzuzuziehen:

- Leitung des betroffenen Arbeitsgebietes / der Einrichtung
- Vertrauenspersonen
- Volljurist*in
- Kirchenvorstandsvorsitzende*r (bei einem Fall in einer Kirchengemeinde)

Aufgaben des Interventionsteams:

- Einschätzung und Beurteilung des Verdachteten
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gem. Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung vom Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung
- Ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

Sobald die Mitteilung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt durch eine/n Mitarbeitende/n, einer der Ansprechpartner*innen des KK, oder einem der Mitglieder des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, Gefährdungseinschätzung gem. § 8a SG VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft muss, wenn Minderjährige betroffen sind, im Notfall durch eine

andere insoweit erfahrene Fachkraft (stellvertretende Leitung der Beratungsstelle oder Mitarbeitende der Beratungsstelle oder Fachkraft einer anderen Beratungsstelle) ersetzt werden.

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

f. Evaluation und Fortschreibung

Das Präventionskonzept unterliegt einem Prozess der ständigen Fortschreibung. Werden im Rahmen der Arbeit oder bei Einzelfällen Schwächen des Konzeptes offenbar, so ist das Schutzkonzept umgehend anzupassen und neu zu verabschieden. Darüber hinaus ist das Schutzkonzept spätestens alle zwei Jahre durch eine geeignete Steuerungsgruppe zu evaluieren. Der Zeitpunkt der nächsten Evaluation ist am Ende des Konzeptes benannt.

III. Schlussworte

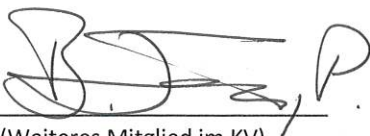
Der Kirchenvorstand der ev.-luth. Kirchengemeinde Loga beschließt in seiner Sitzung am 18. Dezember 2024 das vorliegende Schutzkonzept und verpflichtet sich, dieses über die genannten Wege in der Gemeindearbeit zu implementieren und zu veröffentlichen. Eine Evaluation des Konzeptes soll spätestens im Januar 2027 erfolgen.

Leer-Loga, den 18. Dezember 2024



(Vorsitzender des KV)





(Weiteres Mitglied im KV)

IV. Anhang:

Folgende Teile sind als Anhang Teil des Präventionskonzeptes. Werden durch die zuständigen Stellen Bestandteile des Anhanges überarbeitet und veröffentlicht, so gelten die je aktuellen Fassungen, auch wenn in der Anlage noch eine veraltete Version verzeichnet ist.

1. Kontaktformular für Erziehungsberechtigte
2. Verhaltenskodex
3. Interventionsplan der ELKH
4. Ergänzende Handlungsgrundsätze laut Rundverfügung G1/24
5. Social Media Guidelines des evangelischen Jugend in der Landeskirche Hannover