



Evangelisch-lutherischer  
**Kirchenkreis**  
**Cuxhaven-Hadeln**

**SCHUTZKONZEPT**

zur Prävention sexualisierter Gewalt  
im Evangelisch-lutherischen  
Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln

# **SCHUTZKONZEPT**

## **zur Prävention sexualisierter Gewalt**

### **im Evangelisch-lutherischen Cuxhaven-Hadeln**

## **Impressum**

Evangelisch-lutherischer Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln

Verantwortlich:

Ev.-luth. Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln

Kerstin Tiemann, Superintendentin

1. Auflage Mai 2024

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort

§1 Grundverständnis/ Leitbild

§2 Risiko- und Ressourcenanalyse

§3 Personalverantwortung

§3.1 Führungszeugnisse

§4 Partizipation und Verantwortung

§5 Fortbildungen

§6 Verhaltenskodex/ Selbstverpflichtung

§7 Krisen- und Interventionsplan

§8 Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

§9 Präventionsangebote/ Öffentlichkeitsarbeit

§10 Beschwerdeverfahren

§11 Aufarbeitung

§12 Rehabilitierung

§13 Einrichtungen im Kirchenkreis

§14 Ausblick

ANLAGEN zum Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln

A1 Verhaltenskodex des Ev.-luth. Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln für berufliche  
Mitarbeitende

A2 Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche

A3 Führungszeugnis beantragen

A4 Risikoanalyse

R-1. GEMEINDE, REGION, EINRICHTUNG

R-2. Räumlichkeiten

R-3. Personalverantwortung / Strukturen

R-4. Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen

R-5. Zugänglichkeit der Informationen

R-6. Kultur der Organisation

R-7. Andere Risiken

R-8. Zum Schluss

A5 Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

A6 Kenntnisnahme des Schutzkonzepts

A7 Dokumentation von Tatbeständen

A8 Beschwerdemanagement

A9 Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

A10 Regionale und bundesweite Beratungsstellen

A11 SCHUTZKONZEPT zur Prävention sexualisierter Gewalt auf MAßNAHMEN der Ev.  
Jugend im Ev.-luth. Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln

A12 SCHUTZKONZEPT für die ARBEIT mit Kindern und Jugendlichen im Ev.-luth.  
Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln

A13 SCHUTZKONZEPT Kontaktstellen zur Aufarbeitung

# Vorwort

Der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt seine Verantwortung für die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in seinen Gemeinden, Regionen und Einrichtungen wahr.

Das Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode vom 30.04.2024.

Dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers<sup>1</sup> zugrunde. Danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dazu angehalten, ein Schutzkonzept zu erstellen.

Zur Planung und Vorbereitung wurde im Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln im November 2022 eine multiprofessionelle Steuerungsgruppe eingesetzt.<sup>2</sup>

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene und auf Kirchenkreisebene Schulungen zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt an **Schutzbefohlenen**<sup>3</sup> durchgeführt werden und auf lokaler Ebene Risikoanalysen stattfinden, in deren Konsequenz mit Mitarbeitenden, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, gesprochen wird und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild des Kirchenkreises (siehe nächstes Kapitel) erzielt wird.

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

Das Schutzkonzept ist im Ringbuch organisiert, was eine einfache Aktualisierung und Anpassung der Informationen ermöglicht, um den sich ständig ändernden Anforderungen gerecht zu werden und eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Ringbuchstruk-

---

<sup>1</sup> Siehe [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

<sup>2</sup> Die Steuerungsgruppe: Kreisjugendwart, Diakon und MAV-Mitglied, zwei Pastoren, Pädagogische Mitarbeiterin einer Kindertagesstätte, Kirchenmusikerin, Superintendentin.

<sup>3</sup> **Unter „Schutzbefohlenen“ wird in diesem Schutzkonzept – über den juristischen Sprachgebrauch hinaus – geredet, wenn folgende Personenkreise gemeint sind: Kinder, Jugendliche, Menschen mit Einschränkungen und alle anderen Menschen, die als Hilfesuchende oder als Teilnehmende in unseren Organisationen auftauchen. Denn bei allen diesen Personen besteht ein Machtgefälle in Bezug auf die jeweilige Leitung.**

turen erleichtern die Integration neuer Richtlinien oder Protokolle, um das Schutzkonzept auf dem neuesten Stand zu halten.

# §1 Grundverständnis/ Leitbild

Als Christ:innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an.

Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt.

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber den hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis.

Diese Verpflichtung mahnt uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen.

## §2 Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse erfolgt auf der Handlungsebene der Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen.<sup>4</sup> Sie dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde. Sämtliche Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises sind angewiesen, eine Risikoanalyse durchzuführen und sie jährlich zu aktualisieren.

### Die Risikoanalyse soll:

- Schwachstellen in der Institution aufdecken, auf sensible Bereiche aufmerksam machen,
- partizipativ unter Einbezug von Mitarbeitenden und weiteren Menschen erarbeitet werden,
- Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen, Täter:innen abschrecken,
- als Basis des Schutzkonzeptes dienen.

Eine Risikoanalyse in einer Kirchengemeinde, einer Gruppe (, die auch regional angelegt sein kann) und einer Einrichtung läuft auf der Grundlage eines vorbereiteten Formulars<sup>5</sup> wie folgt ab:

1. Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche: Analyse der strukturellen und arbeitsspezifischen Risiken in der Kirchengemeinde/ Einrichtung z. B. Räume, Gelände, Veranstaltungsformate.
2. Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos.
3. Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden.
4. Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind. (Hier ist Partizipation der Schutzbefohlenen erforderlich.)
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse.

---

<sup>4</sup> z. B.: Ein Kigo-Team setzt sich zusammen und geht die Risikoanalyse für ihre konkrete Zielgruppe: Kinder im Kindergottesdienst, durch.

<sup>5</sup> Siehe Anlage A3



6. Überprüfungsdatum.

7. Schulung der Mitarbeitenden zum Entstehen der ‚Kultur der Achtsamkeit‘.

## §3 Personalverantwortung

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

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex des Kirchenkreises<sup>6</sup> zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung zur Unterschrift vorgelegt.

### §3.1 Führungszeugnisse

Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Schutzbefohlene sollen im Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln nicht von Personen begleitet oder betreut werden, die in der Vergangenheit wegen sexualisierter Gewalt verurteilt wurden oder im Verdacht stehen, sexualisierte Gewalt auszuüben. Diese Haltung möchten wir auch nach außen zeigen. Daher legen alle unsere ehrenamtlichen und beruflich Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vor. Das Führungszeugnis wird alle 3 Jahre aktualisiert.

#### 3.1.1 Ehrenamtliche

Ehrenamtlich tätige Personen zeigen das erweiterte Führungszeugnis vor Beginn ihrer Tätigkeit einem/ r von der Gemeinde oder Einrichtung bestimmten Verantwortlichen. Diese/ r notiert die Einsichtnahme. Nach 3 Jahren muss das erweiterte Führungszeugnis erneuert werden. Die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses ist für Ehrenamtliche kostenlos. Die Kosten trägt bei Einrichtungen (z.B. Diakonie Cuxland) der Haushalt der jeweiligen Einrichtung. Für Minderjährige unter 18 Jahren ist der Teamvertrag der Landesjugendkammer bindend und muss vor jeder Maßnahme von allen Mitarbeitenden unterschrieben und der Superintendentur/ dem Präventionsteam/ dem Ev. Jugenddienst (eins von den drei Möglichkeiten) auf Anfrage ausgehändigt werden. Für diese Personengruppe ist das Führungszeugnis nicht zwingend erforderlich.

---

<sup>6</sup> Siehe unter 6. „Verhaltenskodex/ Selbstverpflichtung“ und Anlage A1 „Verhaltenskodex für beruflich Mitarbeitende, Selbstverpflichtungserklärung“

### **3.1.2 Beruflich tätige Personen**

Beruflich tätige Personen im Bereich des Kirchenkreises müssen vor Antritt ihrer Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis ihrem Arbeitgeber vorlegen. Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis durch Personalverantwortliche wird dokumentiert. Nach 3 Jahren muss das Führungszeugnis erneuert werden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

## **§4 Partizipation und Verantwortung**

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

Hier sind die Einrichtungen und Kirchengemeinden sowie die verbundenen Pfarrämter in den Regionen gemeinsam in der Verantwortung, einmal im Jahr die Risikoanalyse auf ihre Aktualität hin zu überprüfen und ggf. weitere Maßnahmen zu ergreifen, um für mehr Sicherheit zu sorgen. Neue Mitarbeitende sind zu einer Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt zu schicken.

Der Kirchenkreisvorstand trägt die Verantwortung, das Schutzkonzept ebenfalls regelmäßig zu überprüfen und besonders auf Änderungen bei Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit zu achten.

Um zu gewährleisten, dass regelmäßig Schulungen und laufende Aktualisierungen am Schutzkonzept vorgenommen werden, wird die Steuerungsgruppe nach dem Erstellen des Schutzkonzeptes von einem Präventionsteam abgelöst.

## **§5 Fortbildungen**

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

Die Schulungen des Kirchenkreises werden durch das Präventionsteam durchgeführt. Die Kosten trägt der Kirchenkreis.

Zielgruppe der Fortbildung sind vorrangig die beruflichen Mitarbeitenden, die Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher sowie Ehrenamtliche, die Gruppen leiten.

Darüber hinaus bestehen regelmäßige Schulungsangebote durch die JuLeiCa-Schulung des Kirchenkreis-Jugenddienstes und über die Landeskirche. Bei Bedarf veranstaltet der Ev. Jugenddienst Thementage für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Grundschulungen sollen alle fünf Jahre aufgefrischt werden.

## **§6 Verhaltenskodex/ Selbstverpflichtung**

Ein Verhaltenscodex<sup>7</sup> wird beruflich Tätigen zur Kenntnis gegeben. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung.

### **Der Verhaltenskodex**

- bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander,
- formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können,
- zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und auf den Schutz vor falschem Verdacht.

Auch Ehrenamtliche in der Arbeit mit Schutzbefohlenen sind verpflichtet, eine Selbstverpflichtungserklärung<sup>8</sup> zu unterschreiben.

---

<sup>7</sup> Siehe Anlage A1

<sup>8</sup> Siehe Anlage A2

## §7 Krisen- und Interventionsplan

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen-/ Interventionsplan. Dabei gibt der Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannover die Schritte vor.<sup>9</sup>

**Der Krisen- und Interventionsplan des Kirchenkreises ist von der Steuerungsgruppe erarbeitet.<sup>10</sup> Dieser**

- regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt,
- ist bekannt und sorgt für Handlungssicherheit, benennt Ansprechpersonen,
- sorgt für Rollenklarheit (z. B. Kolleg:in des/ der Verdächtigten kann nicht zugleich Kolleg:in und Seelsorger:in des/ der Betroffenen sein; Superintendentin ist Dienstvorgesetzte und nicht Seelsorgerin des/ der Betroffenen),
- enthält ergänzende Hinweise, z. B. externe Ansprechpersonen, Umgang mit Angehörigen, etc.,
- wird regelmäßig überprüft.

**Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor:**

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen.
- Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung.
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren).
- NICHTS auf eigene Faust unternehmen.
- KEINE direkte Konfrontation des/ der potenziellen Täters/ Täterin.
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen.
- KEINE überstürzten Aktionen.
- Superintendentin benachrichtigen – Informationspflicht.

---

<sup>9</sup> Siehe [www.praevention.landeskirche-hannovers.de/erste-hilfe/verdachtsfall](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/erste-hilfe/verdachtsfall)

<sup>10</sup> Siehe Anlage A4

- Ggf. Unterstützung durch (Fach-)Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- Ggf. Verdacht äußern – wie und zu wem?
- Ggf. und nach Absprache im Krisenstab: Begleitung der ‚Betroffenen‘, der ‚Täter:innen‘, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.



## §8 Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

[www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

Mail: [fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de)

Tel. Sekretariat 0511. 1241 752



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

[www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

Zentrale Anlaufstelle HELP Tel. 0800. 5040 112



# §9 Präventionsangebote/ Öffentlichkeitsarbeit

## Präventionsangebote

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

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

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

Die Präventionsmaßnahmen richten sich nicht nur an die Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sondern auch als Angebot an Kinder, Jugendliche und Eltern. Auch in der Juleica-Schulung des Kirchenkreisjugenddienstes ist das Thema fester Bestandteil. Seit 2023 werden alle Teilnehmenden durch eine externe Fachkraft und den Kirchenkreisjugendwart zertifiziert. Es werden darüber hinaus zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen und schriftliche Informationen entwickelt. Diese sollen betroffenenensibel ausgerichtet sein.

## Öffentlichkeitsarbeit

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

Auf der Startseite der Homepage des Ev.-luth. Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln unter [https:// www.kk-ch.de](https://www.kk-ch.de) ist das Schutzkonzept veröffentlicht. Weiterhin sind dort Informationen zu Ansprechpersonen, zum Präventionsteam und zu Schulungen zu finden.

Über Gemeindebriefe und Homepages von Kirchengemeinden, von regionalen Diensten und Einrichtungen sind ebenfalls Informationen zum Schutzkonzept und Ansprechpersonen zugänglich.

Potenziellen Täter:innen signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention sexualisierter Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern offensiv betrieben wird. Die Tabuisierung, von der Täter:innen profitieren, ist damit aufgehoben.

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

# §10 Beschwerdeverfahren

## Fehlerkultur

Die Basis einer guten Fehlerkultur ist ein professionelles Beschwerdeverfahren. Unser Umgang miteinander ist sowohl intern als auch extern geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Fehler dienen dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

## Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig. Mündlich entgegen genommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten und es wird vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person eine Rückmeldung gibt.

Beschwerden sind schriftlich zu dokumentieren.<sup>11</sup>

Zudem werden Beschwerden von Personen mit Leitungsverantwortung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegen genommen. Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht sein und den beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie den uns anvertrauten Menschen bekannt sein. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss immer entsprechend dem Krisenplan des Kirchenkreises gehandelt werden.

## Ablauf einer allgemeinen Beschwerde:

In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen kann es auch vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen ist der folgende Ablauf festzuhalten:

---

<sup>11</sup> Siehe Anlage A7

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendentin) oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden, Regionen oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem/ der Beschwerdeführer:in den genauen Wortlaut der Beschwerde. Sie benennt, dass sie mit dem/ der betreffenden Mitarbeiter:in darüber sprechen wird und bietet dem/ der Beschwerdeführer:in Rückmeldung darüber an.

Die Leitung informiert den/ die entsprechenden Mitarbeiter:in über die Beschwerde, hört sich deren Sicht an und bespricht mit dem/ der Mitarbeitenden das weitere Vorgehen.

Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die Mitarbeitendenvertretung (MAV) und der Träger zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/ die Beschwerdeführer:in.

Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den/ die entsprechende/ n Mitarbeiter:in.

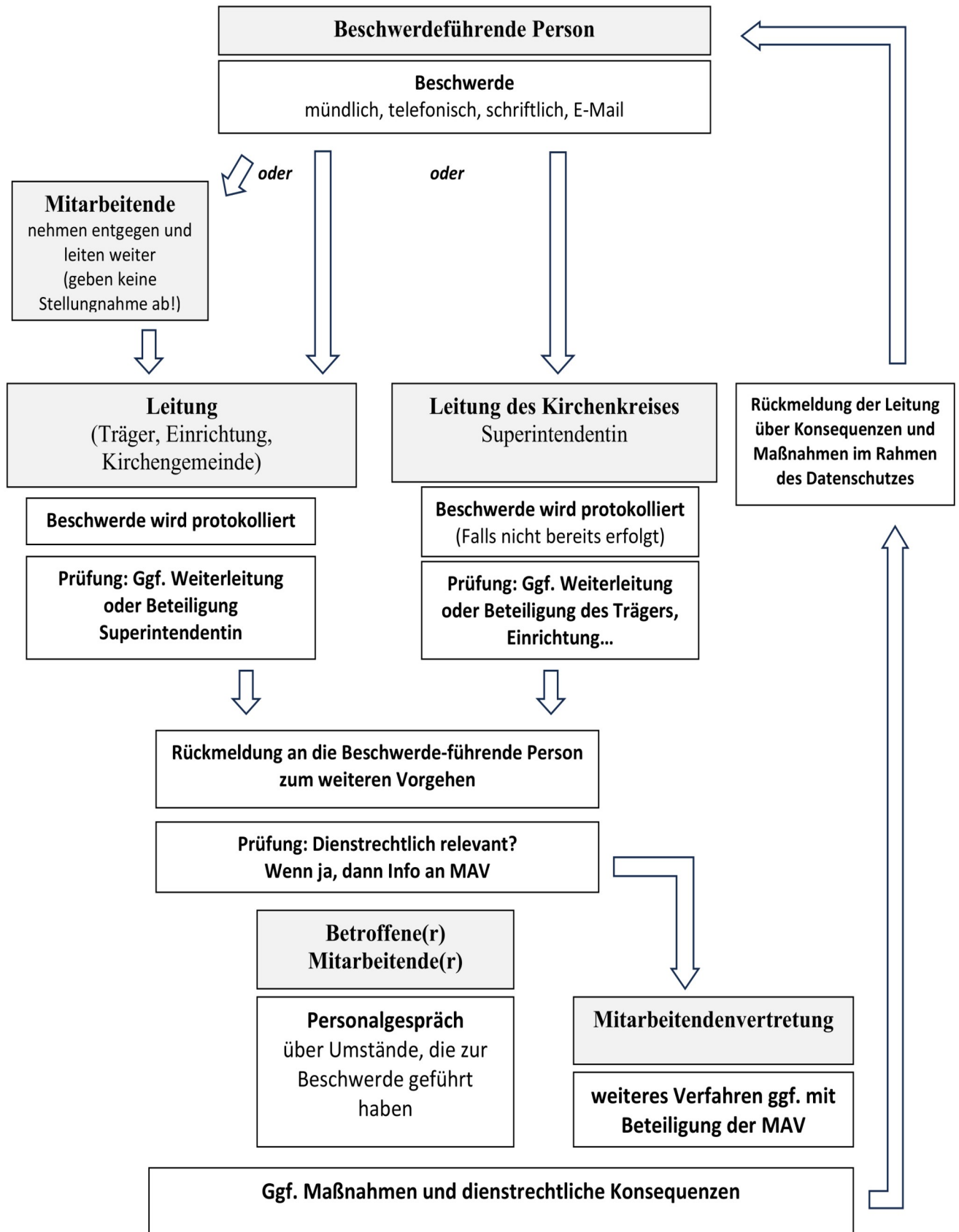
Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Berater:innen zur Verfügung, die Fragen beantworten und begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Weitere Auskünfte erteilt:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

[www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

Mail: [fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de), Tel. Sekretariat 0511. 1241 752 oder Zentrale Anlaufstelle HELP, [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help), Tel. 0800. 5040112

# Beschwerdeverfahren



## §11 Aufarbeitung

Ein Aufarbeitungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Beteiligten. Maßgeblich sind der Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter:innen (z. B. bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung), sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Betroffene müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Ihnen, aber auch den weiteren Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen.

Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu bedenken und müssen, dem jeweiligen Fall entsprechend, berücksichtigt werden:

- die Sicht der betroffenen Person
- die Sicht des Umfeldes der Betroffenen (Familie, Peers, Zugehörige, Partner:in u.a.),
- die Sicht des oder der Beschuldigten oder Täter:in
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des oder der Beschuldigten oder des/ der Täter:in (Zugehörige, Familie)
- die Sicht möglicher weiterer Zeug:innen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und/ oder möglicherweise anders/ falsch eingeschätzt haben (Gruppenteilnehmer:innen, Kolleg:innen u. a.)
- die Sicht des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert wird und dem sich die Frage nach der (Mit-)Verantwortung stellt (z. B. Kolleg:innen, Kirchenvorstand, Vorgesetzte),
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind (Landeskirche, Gemeinde, Presse, Öffentlichkeit usw.).

Die Komplexität des Geschehens sowie die zu erwartende Dynamik im Verlauf des Prozesses erfordern eine unabhängige, externe und multiprofessionelle Besetzung des verantwortlichen Aufarbeitungsteams. Die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder ihren Vertreter:innen ist unverzichtbar. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, sollten zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Teams erhalten. Zu einem solchen Team gehören in der Regel Qualifikationen und/ oder Kompetenzen aus den Bereichen

- Arbeits-/ Dienst-/ Strafrecht,
- Psychologie oder Psychotherapie,
- Seelsorge,
- Traumafachberatung und Traumapädagogik Sozialpädagogik/  
Organisationsentwicklung,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden. Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel benannt werden? Was sollte am Ende stehen? Hierfür braucht es eine professionelle, unabhängige Moderation. Wenn möglich, sollten auch hier die Bedürfnisse, Erfahrungen und Anregungen der betroffenen Person(en) einbezogen werden, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in der Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde oder Einrichtung berücksichtigt werden.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Siehe z. B. Arbeitshilfe ‚Unsagbares sagbar machen‘ (EKD), [www.praevention.landeskirche-hannovers.de/materialien](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/materialien)



## **§12 Rehabilitation**

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung ist eine Rehabilitation der betroffenen Person(en) nötig. Es sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Jede Rehabilitation muss individuell erfolgen. Es gibt keinen allgemeinen Verfahrensplan. Rehabilitationsverfahren können erst nach Abschluss eines Ermittlungsverfahrens oder einer Plausibilitätsprüfung eingeleitet werden. Der/ die Superintendent:in initiiert den Prozess und sorgt ggf. für die Hinzuziehung einer externen Beratung.

Es wird für Beteiligte (z.B. Kollegenkreis, Nichtbetroffene aus dem Umfeld) ggf. Unterstützung wie z.B. Seelsorge oder Team-Supervision zur Verfügung gestellt.

## **§13 Einrichtungen im Kirchenkreis**

Der Kita-Verband Cuxhaven und die drei evangelisch-lutherischen Kindertagesstätten in Cadenberge, Hechthausen und Otterndorf sowie die Diakonie-Cuxland haben ein je eigenes Schutzkonzept, das in den jeweiligen Einrichtungen einsehbar ist.

Das Schutzkonzept der Kindertagesstätte St. Marien in Hechthausen ist unter folgendem Link zu finden:

<https://kindergarten-hechthausen.de/wp-content/uploads/2023/10/Kinderschutzkonzeptoriginal.pdf>

## **§14 Ausblick**

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses und die dazugehörenden Anlagen regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert. Anlässlich der Visitation in Kirchengemeinden/ Regionen wird es thematisiert und die Präventionsarbeit vor Ort besprochen.

Alle 3 Jahre werden aktualisierte erweiterte Führungszeugnisse angefordert. Von Mitarbeitenden, die bisher noch gar kein Führungszeugnis beigebracht haben, ist spätestens drei Monat nach Einführung des Schutzkonzeptes ein Führungszeugnis beizubringen.

Grundschulungen für Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher werden im Jahr 2024 durchgeführt; ebenso Grundschulungen für berufliche Mitarbeitende und in der Folge auch für ehrenamtliche Mitarbeitende, die Gruppenleitungsverantwortung tragen.



Evangelisch-lutherischer  
**Kirchenkreis**  
**Cuxhaven-Hadeln**

# **ANLAGEN**

**zum Schutzkonzept**

**des Ev.-luth. Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln**

# **A1 Verhaltenskodex des Ev.-luth. Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln für berufliche Mitarbeitende**

Das kirchliche Leben im Ev.-luth. Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbilder Gottes geschaffen wurden.<sup>13</sup> Dies verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung, insbesondere auch in Bezug auf ihre sexuelle Selbstbestimmung, entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten und verantwortungsvoll damit umgehen, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott.

Unsere leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind:

- Null Toleranz gegenüber den Taten und
- Transparenz bei der Aufarbeitung.

Dies prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen<sup>14</sup> sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen (im Folgenden auch Schutzbefohlene genannt).

## **1. Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen**

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeitenden ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen.

## **2. Schutz vor (sexualisierter) Gewalt**

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter:innen schützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans des Kirchenkreises unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird bei der landeskirchlichen Meldestelle<sup>15</sup> gemeldet.

---

<sup>13</sup> Vgl. Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers v. 16-05.2019, § 2

<sup>14</sup> Dazu gehören u.a. auch Auszubildende und Praktikant\*innen.

<sup>15</sup> Fachstelle Sexualisierte Gewalt: [www.praevention.landeskirche-hannover.de/](http://www.praevention.landeskirche-hannover.de/) Tel.: 0511. 1241 752

### **3. Hinzuziehen von Unterstützung**

Wenn ein Kind, Jugendlicher, Erwachsener im Abhängigkeitsverhältnis oder Schutzbefohlener Hilfe benötigt, suchen wir als Mitarbeiter:innen das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner:innen sind für den Kirchenkreis geklärt und kommuniziert.<sup>16</sup>

### **4. Selbstreflexion**

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende im Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

### **5. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz**

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

### **6. Position beziehen**

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

### **7. Qualifizierte Mitarbeitende**

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende. Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten.

### **8. Angebote zum Empowerment**

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

---

<sup>16</sup> Siehe: Interventionsplan des Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln, [vgl.. Anlage A4 „Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“

## **9. Wahrnehmung/ Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt**

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

## **10. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen**

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

## **11. Respektvoller Umgang im Team**

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

### **Selbstverpflichtungserklärung:**

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodexes für berufliche Mitarbeitende verstanden und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ich bin über die aktuelle Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes § 174 - § 184 Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

.....  
Ort, Datum

Unterschrift des/ der Mitarbeitenden

## A2 Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche

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

.....  
Ort, Datum

Unterschrift des/ der Ehrenamtlichen



# A3 Führungszeugnis beantragen

## Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses / Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen

### Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

---

Vorname, Nachname

---

Adresse

### Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte:r ,

---

Vorname, Nachname

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in unserer kirchlichen Arbeit tätig sind und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit und regelmäßig alle drei Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich an den Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Abschnitt II vgl. KABl. 2021, S. 40). Dort steht, dass Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen vorlegen müssen. Das gilt für alle ehrenamtlichen Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben dürfen.

#### **Variante 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)**

Sie sollen zum ..... Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde .....

im Bereich ..... aufnehmen.

Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst .....

.....

[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

**Variante 2 (erstmalige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei bereits bestehender ehrenamtlicher Tätigkeit)**

Sie haben zum ..... Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde .....

im Bereich ..... aufgenommen.

Ihr Tätigkeitsbereich umfasst.....

[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie der Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Abschnitt II vgl. KABI. 2021, S. 40) wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

**Variante 3 (erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund Zeitablaufs)**

Sie haben zum ..... Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde

..... im Bereich ..... aufgenommen.

Ihr Tätigkeitsbereich umfasst .....

[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen. Aufgrund des Zeitablaufs von drei Jahren wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der / dem Vorsitzenden des Kirchenvorstands / folgender Person: .....

zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Datum: \_\_\_\_\_

## Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

|   |
|---|
| Auffordernde Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc. |
| Anschrift (OLZ, Ort; Straße, Haus-Nr.)                    |

das Frau/Herr

| Name                                   | Vorname | Geburtsdatum |
|--|---------|--------------|
| Anschrift (OLZ, Ort; Straße, Haus-Nr.) |         |              |

Gemäß § 30 a Abs. 1 Ziff. 2 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf
- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient oder
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen
- ehrenamtlichen Tätigkeit, der der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient oder
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss. Die Voraussetzungen des § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz liegen vor.

|                                   |
|-----------------------------------|
| Kurze Beschreibung der Tätigkeit: |
|                                   |
|                                   |
|                                   |

- Das erweiterte Führungszeugnis soll der/dem Antragsteller/in übersandt werden. (Bei anfordernden Behörden geht das Führungszeugnis automatisch direkt an die Behörde.)

Unterschrift der auffordernden Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Stempel der auffordernden Stelle

# **A4 Risikoanalyse**

## **Risikoanalyse zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Kirchengemeinden/ Einrichtungen des Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln**

### **Handreichung für Kirchenvorstände und Arbeitsgruppen in Kirchengemeinden sowie kirchliche Einrichtungen**

#### **Vorbemerkungen:**

##### **Was ist sexualisierte Gewalt?**

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

##### **Warum Risikoanalyse?**

Sexualisierte Gewalterfahrungen können das Leben Einzelner aus der Bahn werfen. Ein Fall sexualisierter Gewalt hat Auswirkungen weit darüber hinaus.

Eine Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass das in Ihrer Kirchengemeinde/ Ihrer Einrichtung keinem Menschen widerfährt. Sie hilft Ihnen, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können Sie Maßnahmen vorsehen – vor allem dort, wo schlimmer Schaden eintreten könnte. Das Vertrauen, das der Kirche von Eltern, Gemeindemitgliedern und der Gesellschaft entgegengebracht wird, kann durch eine Risikoanalyse und die aus ihren folgenden Schritten gestärkt werden.

Es wäre wünschenswert, alle Risiken sexualisierter Gewalt auszuschließen. Doch das ist nicht möglich, und deshalb verlangt es auch niemand von Ihnen! Sie sind aber aufgefordert und im Rahmen Ihrer Verantwortung dazu verpflichtet, die Risiken im Rahmen des Möglichen zu minimieren.

Ziel dieser Risikoanalyse ist eine im Alltag praktizierte Kultur der Achtsamkeit, um Täter:innen keine Gelegenheit für ihre Absichten zu geben.

### **Was ist eine Risikoanalyse?**

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt verletzt werden könnten. Die Analyse dient dazu, die Risiken abzuwägen und festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

### **Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen?**

Machen Sie es sich nicht zu schwer! In manchen Fällen wird eine Abhilfe nicht sofort oder nur schwer möglich sein. Dennoch ist es wichtig, sich des Risikos bewusst zu werden.

In aller Regel kennen Sie sich in den Arbeitsbereichen Ihrer Gemeinde/ Einrichtung aus, so dass Sie sie beurteilen und einschätzen können. Erforderliche Maßnahmen der Vorsorge werden für Sie offensichtlicher sein, als Sie vermuten. Vielleicht lesen Sie einmal die Fragen der Risikoanalyse, gehen durch die Räume und Veranstaltungen und lassen ein paar Tage verstreichen, bevor Sie die Risikoanalyse ausfüllen. Wir empfehlen, diese Risikoanalyse zu zweit oder zu dritt zu erstellen.

## R-1. GEMEINDE, REGION, EINRICHTUNG

Identifizieren Sie das Risiko möglicher sexualisierter Gewalt, indem Sie zunächst alle Arbeitsbereiche betrachten (z. B. Krabbelgruppen, Chorarbeit, Kindergottesdienst, Instrumentalunterricht, Hausaufgabenhilfe, Ferienfreizeiten, Konfirmandencamps, Jugendtreff, Büro, Archiv, unbeaufsichtigte offene Kirche usw.).

Wo ist das Risiko von Grenzüberschreitungen bis hin zu einem sexuellen Übergriff denkbar?

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

A) Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/ Schutzbefohlenen arbeiten wir?

Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde/ Einrichtung?

Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

|    |                                     | Ja | Nein |
|----|-------------------------------------|----|------|
| 1  | Krabbel-Gruppe / Eltern-Kind-Gruppe |    |      |
| 2  | Kinderkirche                        |    |      |
| 3  | Kinderbibelwoche                    |    |      |
| 4  | Kinder- / Jugendchor                |    |      |
| 5  | Kindergruppe                        |    |      |
| 6  | Kinderfreizeiten                    |    |      |
| 7  | Hausaufgabenhilfe                   |    |      |
| 8  | Konfirmand:innen                    |    |      |
| 9  | Teamer:innen-Treff                  |    |      |
| 10 | Jugendfreizeiten                    |    |      |
| 11 | Erwachsenen-Chor                    |    |      |

|    |  | Ja | Nein |
|----|--|----|------|
| 16 | Projekte wie „Kirchentag“ oder Taizé, Landesjugendcamp |    |      |
| 17 | Finden Übernachtungen statt?                           |    |      |
| 18 | Gibt es Transportsituationen?                          |    |      |
| 19 | Schulungen   |    |      |
| 20 | Sitzungen  |    |      |
| 21 | Offene Kirche  |    |      |
| 22 | Seniorengruppen  |    |      |
| 23 | Seelsorgegespräch                                      |    |      |
| 24 | Besondere Freizeiten (Deichcamp)                       |    |      |
| 25 | Krippenspiel, Theater                                  |    |      |
| 26 | Orgel-Unterricht                                       |    |      |

|    |                                   |  |  |
|----|-----------------------------------|--|--|
| 12 | Erwachsengruppe                   |  |  |
| 13 | Projektgruppe                     |  |  |
| 14 | Familienfreizeiten                |  |  |
| 15 | Generationsübergreifende Angebote |  |  |

|    |                                     |  |  |
|----|-------------------------------------|--|--|
| 27 | Angebote in Kindergarten und Schule |  |  |
| 28 | Aktionen auf Kirchengelände         |  |  |
| 29 |                                     |  |  |
| 30 |                                     |  |  |

B) Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

|    |   | Ja | Nein |
|----|---|----|------|
| 31 | Kinder unter 3 Jahren   |    |      |
| 32 | Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf                              |    |      |
| 33 | Kinder/ Jugendliche mit Behinderung                           |    |      |
| 34 | Erwachsene mit Behinderung                                    |    |      |
| 35 | Mitarbeitende im Abhängigkeitsverhältnis                      |    |      |
| 36 | Personen mit Fluchterfahrung                                  |    |      |
| 37 | Einzelpersonen bei Vor- / Nachbereitung von Gottesdiensten    |    |      |
| 38 | Besucher:innen bei Einzelgesprächen in Beratung und Seelsorge |    |      |

|    |   | Ja | Nein |
|----|---|----|------|
| 39 | Menschen mit Einschränkungen                |    |      |
| 40 | Senioren                                    |    |      |
| 41 | Kinder und Jugendliche in Krisensituationen |    |      |
| 42 |   |    |      |
| 43 |   |    |      |
| 44 |   |    |      |
| 45 |   |    |      |
| 46 |   |    |      |

| Tabelle zu Nr.   | Abschnitt |
|--|-----------|
| 1  | a+b       |
| Welche Risiken können daraus entstehen?                            |           |
| Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                                    |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                                      |           |

Nutzen Sie bei größerem Platzbedarf bitte eine weitere Tabelle im Anhang.



## R-2. Räumlichkeiten

A) Welche Räumlichkeiten werden genutzt/ stehen zur Verfügung?

|    |  | Ja | Nein |    |  | Ja | Nein |
|----|--|----|------|----|--|----|------|
| 1  | Gemeindehaus                                       |    |      | 13 |  |    |      |
| 2  | Kirche mit Nebenräumen                             |    |      | 14 |  |    |      |
| 3  | (Orgel-)Empore                                     |    |      | 15 |  |    |      |
| 4  | Sakristei  |    |      | 16 |  |    |      |
| 5  | Büro   |    |      | 17 |  |    |      |
| 6  | Toilette   |    |      | 18 |  |    |      |
| 7  | Abstellraum  |    |      | 19 |  |    |      |
| 8  | Küche  |    |      | 20 |  |    |      |
| 9  | Jugendraum   |    |      | 21 |  |    |      |
| 10 | Keller   |    |      | 22 |  |    |      |
| 11 | Außenbereich                                       |    |      | 23 |  |    |      |
| 12 | Gemeinsame Nutzung<br>(z.B. Dorfgemeinschaftshaus) |    |      | 24 |  |    |      |

B) Räumliche Gegebenheiten: Innenräume

|    |  | Ja | Nein |
|----|--|----|------|
| 25 | Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?   |    |      |
| 26 | Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?  |    |      |
| 27 | Ist der Toilettenbereich einsehbar? Z. B. auch durch Fenster oder Spiegel  |    |      |
| 28 | Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?  |    |      |
| 29 | Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?   |    |      |
| 30 | Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)? |    |      |
| 31 | Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?   |    |      |
| 32 | Gibt es eine Notrufmöglichkeit?  |    |      |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 33 | Ist die Schlüsselübergabe geregelt und transparent?                                      |  |  |
| 34 | Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?                                      |  |  |
| 35 | Gibt es einen Belegungsplan und besteht die Möglichkeit, Randzeiten unbemerkt zu nutzen? |  |  |
| 36 |  |  |  |

C) Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich

|    |   | Ja | Nein |
|----|---|----|------|
| 37 | Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?   |    |      |
| 38 | Ist das Grundstück von außen einsehbar?   |    |      |
| 39 | Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?   |    |      |
| 40 | Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)? |    |      |
| 41 | Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?   |    |      |
| 42 |   |    |      |

| Tabelle zu Nr.   | Abschnitt |
|--|-----------|
| 2  | a+b+c     |
| Welche Risiken können daraus entstehen?                            |           |
| Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                                    |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                                      |           |

Nutzen Sie bei größerem Platzbedarf bitte eine weitere Tabelle im Anhang.

## R-3. Personalverantwortung / Strukturen

|    |   | Ja | Nein |
|----|---|----|------|
| 1  | Liegt ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vor?   |    |      |
| 2  | Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?  |    |      |
| 3  | Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?   |    |      |
| 4  | Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team aufgenommen?   |    |      |
| 5  | Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für beruflich Mitarbeitende?  |    |      |
| 6  | Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich Mitarbeitende?   |    |      |
| 7  | Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?  |    |      |
| 8  | Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z.B. Kirchenvorsteher:innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? |    |      |
| 9  | Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?   |    |      |
| 10 | Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?  |    |      |
| 11 | Sind Infomaterialien sowie die Präventions-Website der Landeskirche bekannt?  |    |      |
| 12 | Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?   |    |      |
| 13 | Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?  |    |      |
| 14 | Gibt es dazu einen schriftlich festgehaltenen Verhaltenscodex? (Umgang mit Nähe und Distanz)?   |    |      |
| 15 | Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?  |    |      |
| 16 | Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?   |    |      |
| 17 | Gibt es Regelungen zum Thema „Geschenke“ u. ä.?   |    |      |
| 18 | Gibt es Regelungen zum Umgang von Privatkontakten mit uns anvertrauten Personen?  |    |      |
| 19 | Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?   |    |      |
| 20 | Gibt es in der Einrichtung Social-Media-Regeln? Absprachen über den Umgang mit den sozialen Medien?   |    |      |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 21 | Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?  |  |  |
| 22 | Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?   |  |  |
| 23 | Gibt es eine Regelung für Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pastor*innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen? |  |  |
| 24 |   |  |  |
| 25 |   |  |  |

| Tabelle zu Nr.   | Abschnitt |
|--|-----------|
| 3  |           |
| Welche Risiken können daraus entstehen?                            |           |
| Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                                      |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                                    |           |
| Zur Wiedervorlage am:  |           |

Nutzen Sie bei größerem Platzbedarf bitte eine weitere Tabelle im Anhang.

## R-4. Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen

|    |   | Ja | Nein |
|----|---|----|------|
| 1  | Hat die Einrichtung ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?                                     |    |      |
| 2  | Gibt es einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?  |    |      |
| 3  | Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?   |    |      |
| 4  | Dürfen Kinder (im Auto) von Mitarbeiter:innen nach Hause gebracht, mit nach Hause genommen oder zuhause besucht werden?   |    |      |
| 5  | Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?   |    |      |
| 6  | Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?  |    |      |
| 7  | Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?  |    |      |
| 8  | Ist die Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und der Mitarbeitenden definiert?   |    |      |
| 9  | Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?   |    |      |
| 10 | Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?  |    |      |
| 11 | Schließt das sexualpädagogische Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt (Homo-, Bi-, Hetero- und Transsexualität) ein?                                       |    |      |
| 12 | Ist das Konzept unter Beteiligung von Eltern entstanden?  |    |      |
| 13 | Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?                              |    |      |
| 14 | Beinhaltet das sexualpädagogische Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt? |    |      |
| 15 | Enthält es auch Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor unberechtigtem Verdacht? Und zum Schutz der Einrichtung?  |    |      |
| 16 |   |    |      |
| 17 |   |    |      |
| 18 |   |    |      |
| 19 |   |    |      |
| 20 |   |    |      |

| Tabelle zu Nr.   | Abschnitt |
|--|-----------|
| 4  |           |
| Welche Risiken können daraus entstehen?                            |           |
| Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                                      |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                                    |           |
| Zur Wiedervorlage am:  |           |

Nutzen Sie bei größerem Platzbedarf bitte eine weitere Tabelle im Anhang.

## R-5. Zugänglichkeit der Informationen

|   |   | Ja | Nein |
|---|---|----|------|
| 1 | Das Schutzkonzept der Einrichtung ist zugänglich und bekannt? Werden Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?              |    |      |
| 2 | Sind oben genannte Gruppen (siehe 1.) an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?  |    |      |
| 3 | Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden? Ist die Ansprechperson bekannt?   |    |      |
| 4 | Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)? |    |      |
| 5 | Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, kultur- und geschlechtssensibel etc.)?  |    |      |
| 6 | Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?                          |    |      |
| 7 | Gibt es vertraute, unabhängige, neutrale, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?  |    |      |
| 8 | Gibt es einen Aushang, der auf das Schutzkonzept hinweist (QR-Code und Internetadresse)? Ist das Schutzkonzept zugänglich?  |    |      |

| Tabelle zu Nr.   | Abschnitt |
|--|-----------|
| 5  |           |
| Welche Risiken können daraus entstehen?                            |           |
| Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                                      |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                                    |           |
| Zur Wiedervorlage am:  |           |

## R-6. Kultur der Organisation

|   |   | Ja | Nein |
|---|---|----|------|
| 1 | Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?  |    |      |
| 2 | Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern?                                     |    |      |
| 3 | Reden Mitarbeitende miteinander statt vorwiegend übereinander?  |    |      |
| 4 | Wird aufkommenden Gerüchten direkt und zeitnah nachgegangen?  |    |      |
| 5 | Gibt es eine Regelung zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pastor*innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen? |    |      |
| 6 | Gibt es Regelungen, wer im Konfliktfall beteiligt wird?   |    |      |
| 7 |   |    |      |
| 8 |   |    |      |

| Tabelle zu Nr.  | Abschnitt |
|---|-----------|
| 6   |           |
| Welche Risiken können daraus entstehen?                 |           |
| Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                           |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                         |           |
| Zur Wiedervorlage am:                                   |           |

Nutzen Sie bei größerem Platzbedarf bitte eine weitere Tabelle im Anhang.



## R-7. Andere Risiken

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

|   |  |
|---|--|
|   |  |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |

| Tabelle zu Nr.  | Abschnitt |
|---|-----------|
| 7   |           |
| Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese: |           |
| Wer ist dafür verantwortlich?                           |           |
| Bis wann muss das behoben sein?                         |           |
| Zur Wiedervorlage am:                                   |           |

## R-8. Zum Schluss

Sie haben jetzt einen wesentlichen Schritt geschafft!

Mit Ihrer Mitarbeit tragen Sie dazu bei, Ihre Gemeinde/ Einrichtung zu einem sichereren Ort zu machen mit verlässlichen Verabredungen. Damit ist ein wichtiger Baustein des Schutzkonzeptes fertiggestellt.

Jetzt ist es gar nicht mehr so schwierig, diese Risikoanalyse alle zwei Jahre zu überprüfen. Die Risikoanalyse bildet die Grundlage für das zu erstellende Schutzkonzept des Kirchenkreises, das im Jahr 2024 fertiggestellt sein soll.

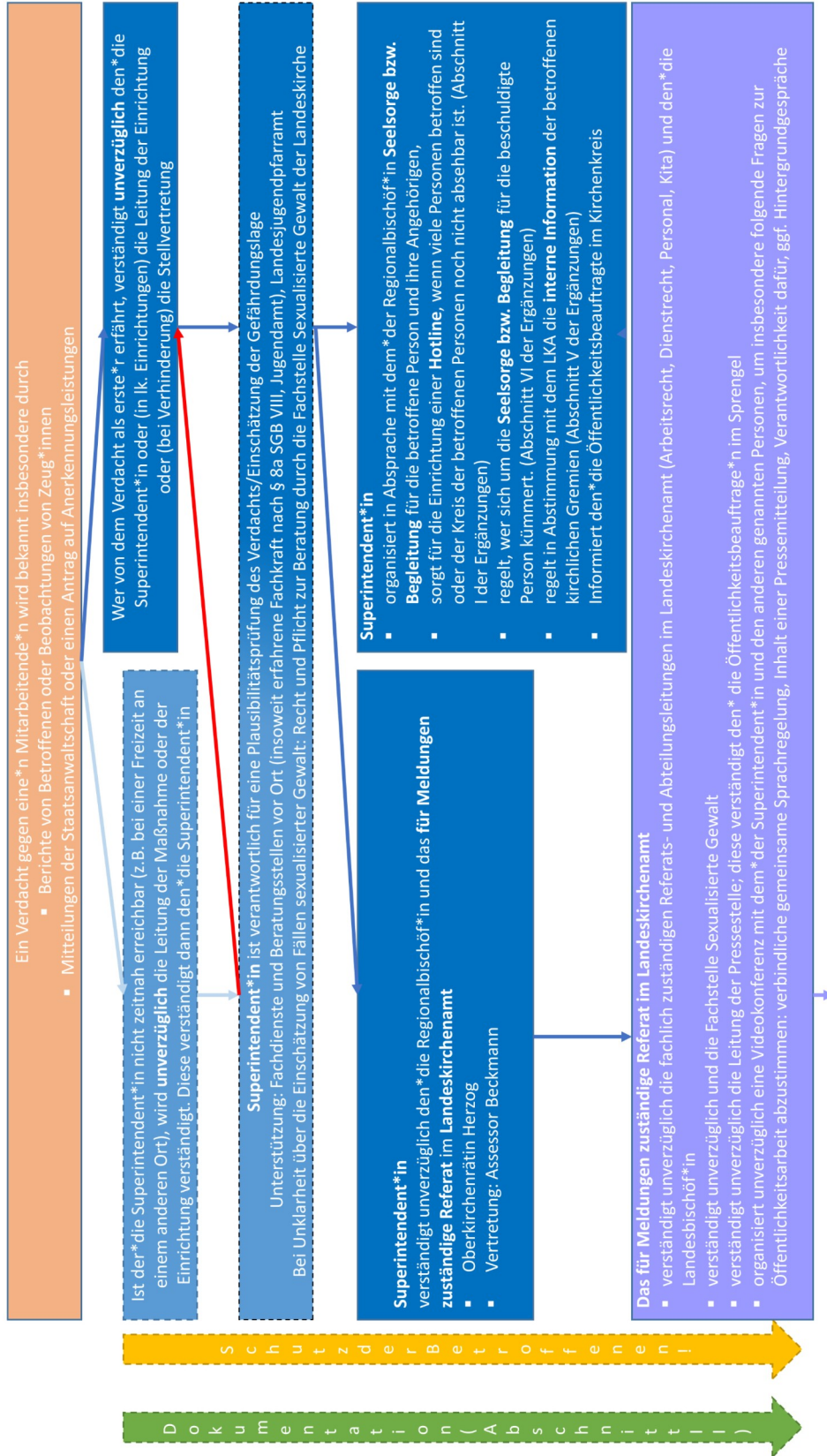
- Legen Sie fest, in welchen Schritten welche kleinen und größeren Maßnahmen angegangen werden.
- Teilen Sie bitte die Ergebnisse in Ihren Leitungsgremien (Kirchenvorstand, Mitarbeiter-Team usw.).

Herzlichen Dank dafür!

Anhang (Erweiterungsblätter für Risikoanalyse)

| Tabelle zu  | Nr. | Abschnitt |  |
|---|-----|-----------|--|
| <p>Welche Risiken können daraus entstehen?</p>                            |     |           |  |
| <p>Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung - bitte priorisieren Sie diese:</p> |     |           |  |
| <p>Bis wann muss das behoben sein?</p>                                    |     |           |  |
| <p>Wer ist dafür verantwortlich?</p>                                      |     |           |  |

# A5 Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt



Dokumentation

Schutz der Betroffenen

**Zuständiges Referat des Landeskirchenamtes**

- verständigt (unabhängig von einer möglichen strafrechtlichen Verjährung) die zuständige Staatsanwaltschaft, wenn diese mit der Angelegenheit nicht schon befasst ist (Abschnitt IV der Ergänzungen)
- veranlasst (bei Pastor\*innen, Kirchenbeamt\*innen) die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und (nach Anhörung der beschuldigten Person) eine Untersagung der Dienstausübung,
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen (i.d.R. fristlose Kündigung) hin
- wirkt bei Ehrenamtlichen gegenüber der Körperschaft, bei der sie tätig sind, auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin

**LKA, Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Pressestelle und Superintendent\*in stimmen je nach Bedarf fortlaufend ab:**

- weiteres Vorgehen und Information der betroffenen Person sowie ggf. der Angehörigen sowie deren Begleitung
- interne Informationen (Kirchenkreis, Kirchengemeinde, Einrichtung)
- weiteres Vorgehen gegenüber der beschuldigten Person bzw. Angehörigen
- Ermütigung von möglichen weiteren Betroffenen, sich zu melden
- ggf. Rehabilitation der beschuldigten Person bei unbegründetem Verdacht
- Einrichtungsbezogene Maßnahmen
- weiterer Umgang mit den Medien
- therapeutisch/seelsorgliche Begleitung weiterer Beteiligter, Zeug\*innen, etc.
- ggf. Supervision des Teams, zu dem die beschuldigte Person gehört

Aufarbeitung

Hierzu s. weitere Hinweise der Landeskirche Hannovers unter [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de) > Aufarbeitung

## A6 Kenntnisnahme des Schutzkonzepts

Entsprechend den Grundsätzen des Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln und seinem Beschluss zum Schutz von Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt vom 30.04.2024 nehme ich das Schutzkonzept und insbesondere dessen Umgangs- und Verhaltensregeln zur Kenntnis.

.....  
Ort, Datum

Kirchengemeinde/ Einrichtung

Name des/ der Mitarbeitenden

.....  
Ort, Datum

Unterschrift des/ der Mitarbeitenden

## **A7 Dokumentation von Tatbeständen**

Dokumentationen sollten immer (bei jedem Gespräch) angefertigt werden und müssen vertraulich verwahrt werden. Sie sollten immer enthalten:

Wer?

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

Was?

Ausgangssituation

Wann?

Wo?

Wer wurde informiert?

Welche Schritte wurden unternommen? Welche Verabredungen wurden getroffen?

# A8 Beschwerdemanagement

## Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

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

.....  
Vorname, Name

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Briefkasten der Superintendentur (Himmelreich 15; 21762 Otterndorf) zu werfen oder zu mailen ([sup.cuxhaven-hadeln@evlka.de](mailto:sup.cuxhaven-hadeln@evlka.de)) .

.....  
Ort, Datum

Name

### Kontaktmöglichkeit zu Euch/ Ihnen:

.....  
Anschrift

.....  
E-Mail, Telefon

Situation:



.....

.....

.....

.....

Beschwerde-Dokumentation

Datum,                      Institution

Name(n) annehmende:r Mitarbeitende:n

Name(n) des/ der Beschwerdeführenden

Art/ Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am

Weitergeleitet an    Unterschrift

Weiteres Vorgehen

Weiterleitung am/ an    Verantwortlich

Rückmeldung an den/ die Adressat:in der Beschwerde

am:                            Inhalt:

Wiedervorlage am                            Verantwortlich:

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

folgende Konsequenz      keine Konsequenz (BEGRÜNDUNG DAFÜR, WENN KEINE  
KONSEQUENZ ERFOLGEN SOLL!)

Zusätzliche Entscheidung (z. B. Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum      Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung/ Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum      Unterschrift

# A9 Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

## **Aufgaben der Ansprechstelle bzw. der Fachstelle:**

- Betroffene, Angehörige oder anderweitig thematisch Berührte können sich hier melden.
- Beantwortung von Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Information über Abläufe im Krisen- und Verdachtsfall sowie interne und externe Hilfen
- Unterstützung bei Leistungen zur Milderung erlittenen Leids oder Anerkennungsleistungen: stärker trennen in Geld (UKO) und Unterstützungsleistungen (freiwillig)
- Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts- bzw. Krisenfalls
- Vermittlung von Angeboten zur Beratung und Begleitung von (potentiellen) Täter:innen
- Grundsätze: „Beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet, den/ die zuständige Superintendent:in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weitergegeben werden.“
- Sowohl die Beratung zu einer Meldung kann anonym bleiben als auch die Meldung an sich. Die Mitarbeitenden müssen beim Nachgehen ihrer Meldepflicht größtmöglich geschützt werden.

## **Weitere Aufgaben der Fachstelle:**

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

# A10 Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos. Sie helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

## Regional

- Cuxhaven: Sabine Schulz - Kinderschutzbund - Telefon: 04721 - 62211  
([info@kinderschutzbund-cuxhaven.de](mailto:info@kinderschutzbund-cuxhaven.de))
- Land Hadeln: Janina Kuppe ([j.kuppe@landkreis-cuxhaven.de](mailto:j.kuppe@landkreis-cuxhaven.de)) Telefon: 04751 97877-17 Fachberatung Kindertageseinrichtungen und Entwicklungsbegleitung (LK Cuxhaven)
- Frauen- und Mädchenberatung des Paritätischen – Telefon: 04721 5793-92 - Mobil: 0171 1763094 - ([mirian.breuer@paritaetischer.de](mailto:mirian.breuer@paritaetischer.de))
- Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern des Landkreises: 0471 958974-0 / 04751 97877-0 (Altkreis Land Hadeln) [beratungsstelle@landkreis-cuxhaven.de](mailto:beratungsstelle@landkreis-cuxhaven.de)
- Frauennotruf: 04721 / 579393 (Tag und Nacht erreichbar)
- Frauenhaus: für Frauen ab 18 Jahren Tag und Nacht und zu jeder Zeit erreichbar über: 04721 / 579393
- Beratungs- und Interventionsstelle (BISS) gegen häusliche Gewalt: Ulrike Reiter – Telefon: 04745 – 78259-20
- Inobhutnahme nach § 42 SGB VIII  
Während der allgemeinen Dienstzeiten: 04721 66-2801  
Außerhalb der Dienstzeiten, nachts und am Wochenende: 04752-2224337

## Landeskirchenebene

- Fachstelle der Landeskirche – Telefon: 0511 1241-650-  
([fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de)) Website:  
<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/kontaktaufnahme>

## Bundesweit

- Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de) oder [www.frauen-gegen-gewalt.de](http://www.frauen-gegen-gewalt.de) Tel. 08000 116 016;  
nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch  
[www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de), Tel. 0800 2255530  
Das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs ist eine bundesweite kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte – auch für Fragen der Prävention.
- Kinderschutzgruppen [www.dgkim.de/ kinderschutzgruppen.de](http://www.dgkim.de/kinderschutzgruppen.de)  
Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patient:innen sowie medizinische Fachkräfte, Pädagog:innen, Sozialarbeiter:innen, Jugendamtsmitarbeiter:innen und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.
- Die Kinderschutz-Zentren e.V. [www.kinderschutz-zentren.org](http://www.kinderschutz-zentren.org)
- Medizinische Kinderschutzhotline Tel. 0800 19 210 00  
Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und ist 24 Stunden erreichbar.
- „Nummer gegen Kummer“ Kinder- und Jugendtelefon: 116 111  
[www.nummergegenkummer.de/ kinder-und-jugendberatung/ online-beratung/](http://www.nummergegenkummer.de/kinder-und-jugendberatung/online-beratung/)
- Elterntelefon: 0800 – 111 0 550
- Anonyme (Lebens-) Beratung per Telefon oder Mail für Kinder, Jugendliche und Eltern über Sexualität, Partnerschaft, Stress mit Eltern, Schulprobleme, Gewalt
- Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. – Verein gegen sexuellen Missbrauch  
[www.wildwasser.de](http://www.wildwasser.de), [info@wildwasser.de](mailto:info@wildwasser.de)  
Beratung auch in mehreren Sprachen
- Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt [www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)  
Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal
- Weisser Ring – Opferschutz: Telefon 116 006 (7 Tage die Woche von 7 bis 22 Uhr)

## Informationsplattformen

- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) [www.bzga.de](http://www.bzga.de)  
Informationsforum zum Thema Sexualaufklärung und Informationen für Jugendliche, die Fragen zur Sexualität haben, Zugang ohne Registrierung
- sextra – Onlineberatung der pro familia [www.profamilia.sextra.de](http://www.profamilia.sextra.de)  
Informationen zu Liebe, Freundschaft, Sexualität
- Sex und so – Online-Beratung der pro familia [www.sexundso.de](http://www.sexundso.de)  
Sexualberatung und Sexualpädagogik
- Was geht zu weit? [www.was-geht-zu-weit.de](http://www.was-geht-zu-weit.de)  
Projekt der Hochschule Fulda und der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, das zu den Themen Dating, Liebe, Grenzen und zum respektvollen Umgang miteinander informiert

# **A11 SCHUTZKONZEPT zur Prävention sexualisierter Gewalt auf MAßNAHMEN der Ev. Jugend im Ev.-luth. Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln**

## **Vorwort (Präambel)/ Ev. Jugend**

Heranwachsende sollen darin gestärkt und bestärkt werden, sich dazu äußern zu können, was sie nicht mögen bzw. was sie nicht wollen. Diese kommunikative Fähigkeit dient ihrem Empowerment und kann auch einen Baustein des Schutzkonzeptes bilden, denn wenn es zu den Gepflogenheiten im Umgang untereinander gehört, dass man Bedürfnisse und Abneigungen offen anspricht, sind die Hürden für das Ansprechen potenziell grenzverletzenden Verhaltens viel geringer! Ein „Nein“ heißt auch „Nein“!!!

Teamende müssen im Vorfeld von Maßnahmen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ ausgebildet werden. Die geltenden Regeln müssen im Vorfeld im Team geklärt sein. Entsprechende Planungen darüber sind auch schon vorher den Teilnehmenden bzw. ihren Erziehungsberechtigten bekannt zu geben!

## **Räumliche Gegebenheiten (Gelände/ Räumlichkeiten)**

Die Räumlichkeiten und das Gelände, auf denen Veranstaltungen der Ev. Jugend stattfinden, sind im Vorfeld nicht bekannt. Hierbei obliegt es dem Team und den Verantwortlichen, das Gebäude und das Gelände nach risikobehafteten Orten zu untersuchen und diese Orte im Blick zu haben und zu behalten.

Bei Nutzung von Orten in den Gemeinden sollte hierbei auf die Schutzkonzepte der jeweiligen Örtlichkeiten zurückgegriffen werden.

Bei allen Örtlichkeiten gilt das jeweils strengere Schutzkonzept.

Maßnahme:

Die Bereiche werden regelmäßig von Beruflichen und Teamenden im Blick behalten. Auf den Kontrollen/ bei den Überprüfungen werden unbekannte Personen im Gebäude oder Campbereich/ Gelände angesprochen. Die Teilnehmenden auf großen Maßnahmen z. B. den Camps sind durch Bändchen o. Ä. erkennbar.

Es gibt zu Nachtzeiten Ansprechpartner:innen, die geweckt und angesprochen werden können.

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.



## **Schlafbereiche/ Schlafräume**

Schlafzelte und Schlafräume sind persönliche Rückzugsräume für die jeweiligen Bewohner:innen. Bei der Belegung von Schlafzelten/ Schlafräumen sind Schamgrenzen der Teilnehmenden zu beachten. Dennoch kann es gerade in Zelten für die jüngsten Teilnehmenden sinnvoll sein, wenn (jeweils) zwei Teamende mit in dem Zelt schlafen. Diese Ehrenamtlichen sind im Vorfeld der Maßnahme nochmal besonders auf die Bereiche „Nähe und Distanz“ und das Thema Schamgrenzen hinzuweisen.

Vorab sind folgende Punkte zu bedenken:

- Die Möglichkeit, nach Geschlechtern getrennt zu schlafen.
- Die Möglichkeit, „gemischte“ Zelte/ Räume für männlich/ weiblich/ divers anzubieten.
- Die Möglichkeit, dass z. B. Personen evtl. lieber im Jungen- bzw. Mädchenzelt schlafen möchten. Darüber ist im Einzelfall mit allen Beteiligten zu sprechen.
- Wie groß ist die Altersspanne, die sich ein Zelt/ Raum teilen muss? (Funktioniert das Machtgefälle zwischen z.B. 27-jährigen und 14-jährigen?)
- Wo schlafen Mitarbeitende bzw. Berufliche? Sind diese nachts auffindbar?

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung

## **Private Wohnwagen/ Schlafräume und Häuser**

Private Fahrzeuge und Anhänger von Beruflichen oder Ehrenamtlichen, die diese zur Übernachtung nutzen, bleiben auch privat. Keine Teilnehmenden werden mit in den Wohnwagen genommen, keine Teamrunden finden im Inneren statt. Das Gleiche gilt für Schlafräume, Wohnungen (FSJ/ Hausmeister:innen), Apartments in den Häusern. Besprechungsrunden bleiben auf die Gruppen- und Tagungsräume beschränkt. Falls es sich überhaupt nicht vermeiden lässt, das eine:r Teilnehmende:r mit in einen entsprechenden Bereich genommen werden muss, dann muss zwangsläufig eine weitere Person aus dem Team anwesend sein!

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.

## **Sanitäreinrichtungen**

Toiletten müssen für alle gekennzeichnet und möglichst so weit geschlossen sein, dass die Privatsphäre gewahrt bleibt (keine Fotos möglich). Einzel-WCs können als Unisex-WCs ausgewiesen werden.

Duschen und Waschgelegenheiten sollen eine binäre Trennung und einen diversen Bereich ermöglichen.

Duschen und Waschgelegenheiten sollen nicht einsehbar sein. Die Örtlichkeiten werden im Blick behalten und kontrolliert (notfalls „mobile“ Trennwände organisieren!).

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.

### **Abgetrennte Bereiche von Gebäuden, Camps und Gelände**

Nicht einsehbare Bereiche in Gebäuden, Camps oder auf dem Gelände sollten nur bedingt genutzt werden. Wo die Nutzung notwendig ist, soll regelmäßig nach dem Rechten gesehen werden.

Das Gleiche gilt für nicht einsehbare Bereiche wie Autos, Bullis, Anhänger usw.

Zeltbereiche, Geländeteile und Gebäudeteile, die nachts und teilweise auch tagsüber leer stehen, müssen regelmäßig kontrolliert werden. Zu klären ist, welche Bereiche nachts mit bedacht werden sollen. Die Verantwortlichen sprechen das gemeinsam ab.

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.

Fallbeispiele zum Themenkomplex „Schwer einsehbare Bereiche auf dem Veranstaltungsgelände“ müssen während der Vorbereitung der Maßnahme besprochen werden.

Verantwortlich (Schulungskonzept): Maßnahmenleitung.

### **Angebote/ Programm**

Freizeitangebote, Chilloutzonen, Strandleben, Schwimmbadbesuch und Pools

Der Strand, das Schwimmbad und die Pools laden zu engen Kontakten ein, dazu noch in knapper Badebekleidung. Es ist regelmäßig darauf zu achten, ob sich alle Teilnehmenden wohlfühlen und niemand beim Baden unangemessen angefasst/ berührt wird.

Für Spiele und Freizeitangebote gilt dieses genauso: Es ist darauf zu achten, dass sich alle Teilnehmenden wohlfühlen und sich niemand unangemessen berührt fühlt sowie/ oder unangemessen (u. a. verbal) behandelt fühlt.

Bei Gesprächsangeboten wie beispielsweise Seelsorgeangeboten oder anderen 1:1-Angeboten ist ein kurzes Schutzkonzept in Form einer Ankündigung an die Teamenden sinnvoll. Auch die Rückversicherung/ Einverständnis mit der beteiligten Person im 1:1-Angebot ist einzuholen.

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.

## **Veranstaltungen, Disco, Konzerte, Gottesdienste**

Für Discos und Konzerte sollen durch die Maßnahmenleitung Personen beauftragt sein, die darauf achten, dass im Gedränge niemand „untergeht“ oder unangemessen behandelt wird.

Menschen auf Bierzeltbänken sollen nicht gequetscht werden. („Rückt doch mal zusammen, da passt noch jemand.“).

Berührungsintensive Spiele auf einer Maßnahme sollen auch entsprechend angekündigt werden und sensible Anleitung erfahren, die Menschen einen Ausstieg ermöglicht, bei dem sie das Gesicht wahren können.

„Angeleitete Berührungen“ wie z. B. Segenshandlungen sollen so formuliert sein, dass es Teilnehmenden und Mitarbeitenden leichter fällt, eine für sich selbst geeignete berührungsarme oder -lose Alternative durchzuführen.

Unbekannte Personen, die z. B. Fotos machen oder sich auffällig verhalten, werden angesprochen und ggf. des Platzes verwiesen.

Bei der Erstellung von Fotosammlungen sind alle Fotos vor dem Hintergrund von sexualisierter Gewalt zu prüfen. Zu vermeiden sind Fotos von Badesituationen, Bilder von knapper Kleidung und von Menschen in Schlafbekleidung, ebenso von vertrauten/ emotionalen Gruppensituationen.

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.

## **Erste Hilfe Maßnahmen**

Erste Hilfe Maßnahmen erfordern ein Arbeiten im körperlichen Grenzbereich und in ggf. 1:1-Situationen. Es sollte geprüft werden, ob die Tätigkeit nicht auch von der betroffenen Person selbst durchgeführt werden kann.

Dabei gilt die Erste Hilfe-Definition:

Unter Erster Hilfe versteht man lebensrettende und gesundheitserhaltende Sofortmaßnahmen, die einfach erlernt und bei medizinischen Notfällen, etwa bei Atem- oder Kreislaufstillstand oder Blutungen, angewendet werden können. In der Rettungskette übernehmen Ersthelfer:innen die Alarmierung, die Absicherung der Unfallstelle, die Erstversorgung und die Betreuung der Patient:innen, bis professionelle Hilfe eintrifft. In weniger schwierigen Fällen genügt eine solche Erstversorgung und es müssen keine weiteren Maßnahmen eingeleitet werden. Die Kommunikation mit der verletzten Person steht im

Vordergrund („Darf ich... machen?“, „Als nächstes werde ich ... tun“, etc.) Eine Dokumentation aller Verletzungen und damit eingeleiteten Schritten ist vorzunehmen.

Verantwortlich: Maßnahmenleitung und nachrangig die Teamenden in der Leitung.

### **Information an Teilnehmende und Erziehungsberechtigte**

Teilnehmende werden zu Beginn einer jeden Maßnahme (Eltern bei den Infoabenden) darüber informiert, dass es ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis gibt. Es werden die Inhalte von diesem thematisiert. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass jeder und jede aus dem Team zu jeder Zeit ansprechbar ist und gemeinsam Lösungen für die verschiedensten Arten von Bedarfen/ Problemen (Heimweh, Ernährung, ...) gefunden werden können.

Vor jeder Maßnahme sind den Erziehungsberechtigten folgende Dokumente zuzusenden.

- Freizeitpass
- Sicherungsschein
- Schutzkonzept Kurzform
- Wichtige Telefonnummern der Leitung und der Unterkunft + Adresse
- Wichtige Notfallnummern des KK
- Bankverbindung des KK zwecks Überweisung des TN-Beitrages
- Freizeitregeln
- Teilnahmebedingungen

### **Beschwerdeverfahren**

Die Maßnahmen der Ev. Jugend im Kirchenkreis sind darauf ausgerichtet, Teilnehmenden eine intensive Erfahrung mit dem Glauben, mit der Gruppe und mit sich selbst auf der Grundlage der Qualitätsstandards der Ev. Jugend der Landeskirche Hannovers zu ermöglichen.

Da immer die Möglichkeit besteht, dass dieses Ziel auch einmal nicht oder nur eingeschränkt erreicht wird (und sei es nur für eine Person), bedarf es einer

Beschwerdestelle.

Beschwerden können über jeden Teamenden gemeldet werden. Die Teamenden wissen, wer kontaktiert werden muss und welche Interventionen in Gang gesetzt werden.

Beschwerden können über jede Maßnahmenleitung oder den Maßnahmenträger gemeldet werden.

Beschwerden können über die Superintendentur gemeldet werden.

Die Beschwerdestellen können persönlich vor Ort, telefonisch oder per E-Mail (Superintendentur, Kirchenkreisjugenddienst) erreicht werden.

### **Interventionsplan**

Auffälliges/ grenzverletzendes Verhalten wird beobachtet

Handeln im Verdachtsfall laut Landeskirche Hannovers:

1. Ruhe bewahren!
2. Glauben schenken
3. Ernst nehmen, zuhören, beobachten
4. Dokumentation (anonymisiert und für Dritte unzugänglich)
5. Selbstreflexion, ggf. Beratung mit einer (Fach-) Beratungsstelle
6. Interventionsplan der Landeskirche: Superintendent:in informieren
7. Bedürfnisse Betroffener im Blick behalten

Weitere zu beachtende Schritte:

- 2. Person hinzuziehen und Beobachtung reflektieren
- ggf. Situation beenden
- Information an die Maßnahmenleitung und/ oder die übergeordnete Stelle (Superintendentur)
- Ggf. Bildung eines Interventionsteams bestehend aus Maßnahmenleitung, Superintendent:in, zuständige Vertrauensperson und weitere (z. B. Öffentlichkeitsbeauftragte:n)

### **Dokumentation der Geschehnisse**

Gespräche mit betroffener/ n Person/ en und mit grenzverletzender/ n Person/ en sind getrennt voneinander zu führen (Dies sollen nach Möglichkeit unterschiedliche Gesprächsleitende sein, eine zweite Person in das Gespräch zu integrieren wird empfohlen.).

Grenzverletzung: Handlungen, die keinen Straftatbestand erfüllen.

Übergriff/ Straftat: Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen.

### **Grenzverletzungen:**

- Verdacht/ Beschwerde wird geäußert
- Ruhe bewahren
- Schilderungen dokumentieren
- Bildung eines Interventionsteams bestehend aus Maßnahmenleitung, Superintendent:in, zuständige Vertrauensperson und weitere (z. B. Öffentlichkeitsbeauftragte...)
- Gespräche mit betroffener/ n Person/ en; mit grenzverletzender/ n Person/ en getrennt voneinander führen
- Grenzverletzung (Handlungen, die keinen Straftatbestand erfüllen): angemessene pädagogische Maßnahmen, die vom Team/ der Leitung eingeleitet und durchgeführt werden

Einschätzung der Situation im Interventionsteam, ggf. Hinzuziehen einer externen Fachkraft, Ausschluss, ggf. Konsequenzen über die Maßnahme hinaus, Aufarbeitung der Situation im Nachhinein

### **Übergriff/ Straftat:**

- Verdacht/ Beschwerde wird geäußert
- Ruhe bewahren
- Schilderungen dokumentieren
- Bildung eines Interventionsteams bestehend aus Maßnahmenleitung, Superintendent:in, zuständige Vertrauensperson und weitere (z. B. Öffentlichkeitsbeauftragte...)
- Gespräche mit betroffener/ n Person/ en; mit den übergriffigen Personen/ Täter\*innen getrennt voneinander führen
- Übergriff/ Straftat (Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen): angemessene Maßnahmen, die von der Leitung/ der nächsten Ebene eingeleitet und durchgeführt werden
- Aufarbeitung der Situation im Nachhinein
- Konsequenzen über die Maßnahme hinaus

Einschätzung der Situation im Interventionsteam, ggf. Hinzuziehen einer externen Fachkraft/ Beratungsstelle, Ausschluss; Konsequenzen über die Maßnahme hinaus, Aufarbeitung der Situation im Nachhinein.

## **Fortbildung**

- Teamvertrag und Einheit zu diesem Thema in der Juleica-Schulung
- Refresh Teamvertrag und Sensibilisierung auf Grundlage dieses Schutzkonzeptes in den Vorbereitungen der Maßnahmen
- Sensibilisierung Kolleg:innen über die Suptur und den JAK

Teamvertrag und Kindeswohl-Infoblatt und Handout des Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln  
Während der Sensibilisierungsschulung in den Vorbereitungen der einzelnen Maßnahmen wird auch der Teamvertrag behandelt und von den jeweiligen Teams verpflichtend unterschrieben. Der Teamvertrag liegt bei den Maßnahmenleitungen. Im KKJD ist das Vorliegen der Teamverträge protokolliert. Zudem wird ein aktuelles Handout zu Ansprechpersonen und Beschwerdewegen an alle Teamenden ausgegeben und besprochen.

Verantwortlich: Maßnahmenträger und KKJD.

## **Erweitertes Führungszeugnis**

Es gelten die Regelungen des Kirchenkreises bzw. der Landeskirche Hannovers.

Von allen Teamenden ab dem Alter von 18 Jahren wird regelmäßig (alle 3 Jahre) dem Maßnahmenträger Einsicht in ein aktuelles Führungszeugnis (max. drei Monate alt) gewährt.

Verantwortlich: Maßnahmenträger und KJD.

## **Verantwortliche und Ansprechpartner:innen für das Schutzkonzept und die Weiterentwicklung**

Verantwortlich ist der Kirchenkreisjugenddienst sowie der Kirchenkreisjugendwart (z. Z. Matthias Schiefer) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien (Kirchenkreisjugendkonvent, Jugendausschuss der Kirchenkreissynode, Jugendarbeitskreis {JAK}).

## Selbstverpflichtungserklärung für Haupt – und Ehrenamtliche

- Für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. -

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Sie geschieht ungeachtet von Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Sozialisation, Kultur als auch psychischer, seelischer und physischer Beeinträchtigungen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/ oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst und missbrauche nicht meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ich agiere verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz und gehe keine sexuellen Beziehungen zu anderen Teamenden/ Teilnehmenden der Freizeit ein. (Abstinenzgebot)
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson auf der Freizeit oder der Vertrauensperson des Kirchenkreises. Bei Unsicherheiten lasse ich mich hinsichtlich der weiteren Schritte beraten.
6. Ich beziehe 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).
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der Superintendentur und ggf. der landeskirchlichen Meldestelle.
8. Wenn ein Kind, Jugendlicher oder andere:r Schutzbefohlene:r in diesem Zusammenhang Hilfe benötigt, suche ich als ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in das Gespräch mit einem/einer beruflichen Mitarbeiter:in unseres Trägers. Als hauptamtliche:r Mitarbeiter:in führe ich in einem solchen Fall ein Gespräch mit der zuständigen Fachkraft meines Trägers. Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner:innen sind im Interventionsplan des Kirchenkreises geklärt und kommuniziert.
9. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt zur Verschwiegenheit insbesondere gegenüber der Presse und werde in sozialen Netzwerken **keine** Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weitergeben. Auch poste ich keinerlei Sprüche, Bilder und Kommentare dazu in den sozialen Netzwerken.
10. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person, bzw. die verantwortliche Person für dieses Arbeitsfeld.
11. Bei regelmäßiger Mitarbeit als über 18-jährige Person verpflichte ich mich, alle 3 Jahre ein kostenloses Erweitertes Führungszeugnis zu beantragen und der verantwortlichen Person des Trägers zur Einsicht vorzulegen.

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

(Dienststempel)

Unterschriften Team:

---

---

---



# **A12 SCHUTZKONZEPT für die ARBEIT mit Kindern und Jugendlichen im Ev.-luth. Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln**

## **Ziel dieser Handreichung**

Sie soll Kirchengemeinden, Kirchenvorstände, Berufliche und andere Verantwortliche in den Kirchengemeinden und Regionen dabei unterstützen, ihre Verantwortung gegenüber allen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen wahrzunehmen, die zu ihnen kommen und an den unterschiedlichsten Veranstaltungen teilnehmen.

Sie soll alle Ehrenamtlichen, die sich für und mit Kindern und Jugendlichen bei den unterschiedlichsten Veranstaltungen und Angeboten engagieren und einbringen, dabei unterstützen, dass sie den Kindern gegenüber eine Achtsamkeit entwickeln, die dazu führt, dass ihre körperliche und seelische Unversehrtheit gewährleistet wird.

Sie soll allen Verantwortlichen Handlungsoptionen aufzeigen, wenn sie Beobachtungen machen oder Vermutungen haben, dass das Wohl der Kinder und Jugendlichen nicht gewährleistet oder gefährdet ist.

Die Angebote und Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche in unseren Kirchengemeinden und Regionen sind dem Leitbild der Evangelischen Jugend für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Landeskirche Hannover verpflichtet.

Zum Leitbild siehe: [ejh.de](http://ejh.de)

Kinder und Jugendliche wollen eigene Erfahrungen machen, aktiv handeln, mitgestalten und Gott entdecken. Sie wollen Gemeinschaft erleben und Dinge hinterfragen. Sie wollen ihre Stimme erheben gegen Unrecht und ihren eigenen Weg aus der Kraft des Glaubens gehen.

In unserer Arbeit sind Respekt und Toleranz für uns unverzichtbare Werte.

Am Anfang evangelischer Jugendarbeit steht die Zusage Gottes von der bedingungslosen Annahme jeder einzelnen Person. Die Angebote richten sich offen und voraussetzungslos an alle Kinder und Jugendlichen.

## Tipps/ Empfehlungen/ Hilfestellungen

Damit Freude und Motivation bei den Veranstaltungen mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nicht durch die Sorgen und Verunsicherungen überlagert werden, ist es gut, wenn im Team vor der konkreten Veranstaltung folgende Fragen gemeinsam bedacht werden:

- Was müssen die Verantwortlichen vor der Veranstaltung klären?
- Welche Informationen sind über die/ von den Teilnehmenden für das Team wichtig?
- Wer benötigt einen besonderen Unterstützungsbedarf? Gibt es Besonderheiten bei der Ernährung zu beachten? (Siehe dazu: Freizeitpass)
- Haben Teilnehmende eine besondere medizinische Situation? Benötigen sie (im Notfall) Medikamente? (Siehe dazu: Freizeitpass)
- Was gibt es bei den Örtlichkeiten zu beachten?
- Gibt es besondere Gefahrenquellen?
- Können sich Kontakte zu „fremden“ Außenstehenden ergeben?
- Wie wichtig/ sinnvoll ist eine Dokumentation der Anwesenheit der Teilnehmenden?
- Welche Kontaktmöglichkeit gibt es zu den Erziehungsberechtigten (Telefon-/ Handynummer, E-Mail, Adresse)?

Die Anmeldungen für Maßnahmen oder wiederkehrende Veranstaltungen oder Veranstaltungen mit Übernachtungen laufen in der Regel über die Homepage des EJD/ Regional.

Bei Anmeldungen für längere Maßnahmen oder wiederkehrenden Veranstaltungen oder Veranstaltungen mit Übernachtungen: Abfrage/ Unterschrift von allen Erziehungsberechtigten mit den jeweiligen Kontaktdaten.

Eltern müssen (bei der Werbung) erkennen: „Wer ist der Veranstalter?“

Wer ist die konkrete Kontaktperson, die Auskunft geben kann (Öffentlichkeitsarbeit für die entsprechende Maßnahme)? Wer ist Ansprechpartner:in bei Rückfragen?

Reflektierter Umgang mit Bildmaterial

Zum Leitfaden der Evangelischen Jugend, zu Qualitätsstandards, Social Media Guidelines und andere Qualitätsstandards der Ev. Jugend siehe: [www.ejh.de](http://www.ejh.de)

Es ist das Einverständnis der Erziehungsberechtigten vor der Veröffentlichung einzuholen!

## **Dokumentation von Situationen**

Während oder direkt nach der Veranstaltung sind ggf. kurze Notizen zu machen über besondere Vorkommnisse (Konflikte, begleitete Toilettengänge, Hilfestellung, Verarzteten {Verletzungen sind zusätzlich, zur Wahrung von BG-Ansprüchen, in das Verbandbuch einzutragen}, etc.)

Beispielformular

Vorfallbericht Veranstaltung:

Name            Datum

Geschehen

Ergriffene Maßnahmen (pädagogische Maßnahmen oder zur Gefahrenabwehr)

Arztbesuch? ja      nein

Name des Arztes/ der Ärztin

Anschrift des Arztes/ der Ärztin

Ggf. Diagnose/ Medikamente

Beteiligte Mitarbeitende und ggf. Freund:e der/ des Betroffene:n

Information der Erziehungsberechtigten ja      nein

**Schutzkonzept für ein konkretes Angebot/ Veranstaltung/ Projekt**

Was?

Name der Veranstaltung

Wer?

Rechtsträger

**Pädagogische Fachkraft zum Thema Kindeswohl: Landkreis Cuxhaven**

Herr Ahrens; 04721 66-2838; Rohdestraße 2; 27472 Cuxhaven;

[h.ahrens@landkreis-cuxhaven.de](mailto:h.ahrens@landkreis-cuxhaven.de)

Frau Beek Heinsohn; 04721 66-2503; Rohdestraße 2; 27472 Cuxhaven;

[m.beek-heinsohn@landkreis-cuxhaven.de](mailto:m.beek-heinsohn@landkreis-cuxhaven.de)

Frau Knopp; 04721 66-2862; 04721 66-2862; Rohdestraße 2; 27472 Cuxhaven;

[i.knopp@landkreis-cuxhaven.de](mailto:i.knopp@landkreis-cuxhaven.de)

verantwortliche (berufliche) Mitarbeitende

Team, aktiv Mitarbeitende (Qualifikationen etc.)

Für wen?

Zielgruppe (Größe der Gruppe, Alter, ggf. Eltern)

Wo? Wann?

Ort (nutzbare Gebäude, Räume, Gelände)

Datum (zeitliche Rahmen, Veranstaltungsrhythmus)

Veranstaltungsformat(e)

Gottesdienst Gruppenaktion      Ausflug      Übernachtungsaktion Besonderes:

Besondere Herausforderung

(aus der räumlichen Situation, aus der jeweiligen Risikoanalyse des Angebots)

## Selbstverpflichtungserklärung für Haupt – und Ehrenamtliche

- Für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. -

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Sie geschieht ungeachtet von Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Sozialisation, Kultur als auch psychischer, seelischer und physischer Beeinträchtigungen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/ oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst und missbrauche nicht meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ich agiere verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz und gehe keine sexuellen Beziehungen zu anderen Teamenden/ Teilnehmenden der Freizeit ein. (Abstinenzgebot)
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson auf der Freizeit oder der Vertrauensperson des Kirchenkreises. Bei Unsicherheiten lasse ich mich hinsichtlich der weiteren Schritte beraten.
6. Ich beziehe 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).
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der Superintendentur und ggf. der landeskirchlichen Meldestelle.
8. Wenn ein Kind, Jugendlicher oder andere:r Schutzbefohlene:r in diesem Zusammenhang Hilfe benötigt, suche ich als ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in das Gespräch mit einem/einer beruflichen Mitarbeiter:in unseres Trägers. Als hauptamtliche:r Mitarbeiter:in führe ich in einem solchen Fall ein Gespräch mit der zuständigen Fachkraft meines Trägers. Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner:innen sind im Interventionsplan des Kirchenkreises geklärt und kommuniziert.
9. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt zur Verschwiegenheit insbesondere gegenüber der Presse und werde in sozialen Netzwerken **keine** Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weitergeben. Auch poste ich keinerlei Sprüche, Bilder und Kommentare dazu in den sozialen Netzwerken.
10. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person, bzw. die verantwortliche Person für dieses Arbeitsfeld.
11. Bei regelmäßiger Mitarbeit als über 18-jährige Person verpflichte ich mich, alle 3 Jahre ein kostenloses Erweitertes Führungszeugnis zu beantragen und der verantwortlichen Person des Trägers zur Einsicht vorzulegen.

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

(Dienststempel)

Unterschriften Team:

---

---

---

## Begriffsklärung „Sexualisierte Gewalt“



Wenn trotzdem etwas passiert oder ich etwas wahrnehme:

Im Folgenden wird auf den Krisen- und Interventionsplan des Ev.-luth. Kirchenkreises Cuxhaven-Hadeln verwiesen, der den Fahrplan für das Verhalten in einem Verdachtsfall skizziert.

Wichtig ist für die (ehrenamtlich) Mitarbeitenden zunächst folgendes:

Erstmal durchatmen, dann der eigenen Wahrnehmung in Bezug auf den konkreten Vorfall zu trauen und dokumentieren.

Die verantwortliche Person der Veranstaltung (Pastor:in, Diakon:in, KV-Vorsitzende:r) ansprechen und gemeinsamer Austausch und Beratung der folgenden Schritte.

Im Regelfall erfolgen dann weitere Schritte von den beruflich Mitarbeitenden.

Falls die verantwortliche Person selbst in den Fall verwickelt ist bzw. kein Vertrauensverhältnis vorhanden ist, sollten andere Vertrauenspersonen gesucht werden (z. B. Superintendentin oder Fachkraft Kinderschutz des Kirchenkreises).

## Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt



Der Interventionsplan des Kirchenkreises befindet sich in diesem Schutzkonzept im Abschnitt A4.

Die nächsten Schritte und Folgen:

63

Zu guter Letzt!

Es ist zwingend erforderlich, dass auch ehrenamtlich Mitarbeitende sich in Bezug auf den Themenkomplex „Kindeswohl/ Schutzkonzepte/ Krisenintervention“ kontinuierlich fortbilden und an den vom Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln angebotenen Veranstaltungen teilnehmen. Die Bereitschaft hierzu wird seitens der ehrenamtlich Mitarbeitenden vorausgesetzt.

Der Kirchenkreis Cuxhaven-Hadeln nimmt seine Verantwortung wahr und bildet Multiplikator:innen aus, die sowohl Fortbildungsangebote initiieren und durchführen als auch als Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen.

Weiterführende Informationen der Landeskirche Hannovers, des Landkreises Cuxhaven und der Kommunen:

#### **Kontaktadressen im Kirchenkreis:**

Superintendentin (Leitung des Kirchenkreises): Tel. 04751 9781844;

Mobil: 0160 94968353

Ev. Kirchenkreis-Jugenddienst/ Kirchenkreisjugendwart: Tel. 04721 6949377

Familien-, Lebens-, Ehe- und Paarberatungsstelle: Tel. 0471 320 21

Weitere Kontaktadressen sind unter Anlage A9 zu finden.

# A13 SCHUTZKONZEPT

## Kontaktstellen zur Aufarbeitung

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

[www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

Mail: [fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de)

Tel. Sekretariat 0511. 1241 752



### Seelsorge:

Zentrum für Seelsorge und Beratung, Blumhardtstraße 2A, 30625 Hannover, Tel.: 0511 7900310

### Sozialpsychiatrischer Dienst:

Sozialpsychiatrischer Dienst, Neufelder Straße 7-9, 27472 Cuxhaven, Tel.: 04721 66-2910

### Öffentlichkeitsarbeit:

Pressesprecher Pastor Benjamin Simon-Hinkelmann, Rote Reihe 6, 30169 Hannover, Tel.: 0511 1241 454