

## Voraussetzungen / Entstehung

In der Rundverfügung G8/2021 „Verbindliche landeskirchliche Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt“ sind alle kirchlichen Körperschaften und Einrichtungen aufgefordert, bis spätestens Ende 2024 spezifische Schutzkonzepte zu entwickeln.

Für den Bereich des Kirchenkreises Verden hat eine Steuerungsgruppe auf Basis der Materialien der landeskirchlichen Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt „**Bausteine und Hinweise (Hinweise in kursiver Schrift) für die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Kirchengemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis Verden**“ zusammengestellt. Dazu gehört auch die Planung von verbindlichen Fortbildungsveranstaltungen.

Wenn dieses Grundlagen-Papier in der Kirchenkreissynode beschlossen ist, werden auf dieser Basis in allen Gemeinden und Einrichtungen eigene - auf die Situation vor Ort abgestimmte - Schutzkonzepte erarbeitet. Entsprechende Fortbildungen und Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche sind zeitnah zu besuchen.

Im Kirchenkreis Verden werden je eigene Schutzkonzepte erarbeitet von:

- allen 23 Kirchengemeinden
- dem Kreisjugenddienst
- dem Diakonischen Werk
- der Fachstelle Sucht und Prävention
- der Kontaktstelle für Selbsthilfe
- den Diakoniestationen
- den KiTa's in gemeindlicher Trägerschaft

Diese Schutzkonzepte liegen dem Kirchenkreis bis zum 31. März 2024 vor.

## **Bausteine und Hinweise für die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Kirchengemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis Verden**

### **1. Grundverständnis**

Jeder Mensch ist als ein von Gott geliebtes Geschöpf in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Arbeit in Beratungsstellen 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. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss und bedarf einer besonderen Verantwortung. Alle Menschen, die Einrichtungen des Kirchenkreises Verden aufsuchen, sollen vor jeglicher Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden. Um dieses zu gewährleisten, wurde ein Schutzkonzept erarbeitet, was der Arbeit in (Name der Körperschaft) zu Grunde gelegt wird. Es soll alle Beteiligten sensibilisieren und aufklären, um potenzielle Gefahren abzuwenden. Im Krisenfall soll es Handlungsmöglichkeiten bieten.

## **2. Partizipation:**

*Im Kirchenkreis Verden hat eine Steuerungsgruppe die Grundlagen für ein Schutzkonzept erarbeitet. Ihr gehören Hauptamtliche bzw. Pastor\*innen aus Kirchengemeinden, der Kreisjugendwart, die Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitarbeitervertreter (MAV), die Leiterin der Diakoniestationen, die Öffentlichkeitsbeauftragte und der Superintendent an. Für den Bereich Kindertagesstätten wird vom Kita-Verband ein eigenes Schutzkonzept erarbeitet.*

In der (Name der Körperschaft) haben folgende Personen das Schutzkonzept auf den Grundlagen des Kirchenkreises erarbeitet: (Namen und Funktionen)

## **3. Risiko-/Ressourcen-Analyse**

*An dieser Stelle wird die Risiko-/Ressourcen-Analyse der jeweiligen Kirchengemeinde/Einrichtung eingefügt.*

*Die Risiko-/Ressourcen-Analyse ist die Basis des Schutzkonzeptes und dient dazu, die besonders gefährdeten und sensiblen Bereiche in den Kirchengemeinden und Einrichtungen zu identifizieren. Sie soll eventuelle Schwachstellen aufdecken und nach Möglichkeit ausräumen, sowie Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeigen.*

*Die Analyse muss unter Einbeziehung von Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen erfolgen. Ihre Erstellung kann nicht an „Dritte“ abgegeben werden.*

*Zunächst ist dabei die eigene Haltung zu klären: Es geht darum, den Kern des kirchlichen Handelns bestmöglich zu schützen, indem alle Beteiligten sensibel und achtsam agieren sowie das eigene Handeln inklusive der Risiken und Konsequenzen transparent machen.*

*Die Analyse betrachtet systematisch alle Arbeitsbereiche und schätzt Risiken für das Entstehen sexualisierter Gewalt ein, indem sie z. B. Abhängigkeitsverhältnisse identifiziert und einordnet. Dazu nimmt sie verschiedene Perspektiven ein (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, durchaus auch Täter\*innenperspektive!).*

*Die Analyse benennt bereits ergriffene Maßnahmen zur Risiko-Minimierung und ermittelt weiteren Handlungsbedarf. Sie dokumentiert die Ergebnisse und benennt, in welchen Abständen und durch welchen Personenkreis eine regelmäßige Überprüfung erfolgt. Zwingend notwendig ist eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung nach einer Intervention aufgrund von Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der betreffenden Kirchengemeinde oder Einrichtung.*

*Leitfragen zur Risiko-/Ressourcenanalyse finden sich in der Anlage 1.*

## **4. Zum Umgang mit Mitarbeitenden**

### **4.1 Selbstverpflichtung**

Nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes verpflichten sich alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Form einer Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 2 - Selbstverpflichtung) zur Einhaltung des Schutzkonzeptes samt seinem Verhaltenskodex (siehe Punkt 5). Die Selbstverpflichtungserklärungen werden in einem gesonderten Ordner im Gemeindebüro aufbewahrt.

*Die Kirchengemeinden/Einrichtungen entscheiden, ob es Mitarbeitende in Bereichen gibt, die von dieser Pflicht ausgenommen werden (z.B. Gemeindebriefaustagende).*

#### **4.2. Erweitertes Führungszeugnis**

Über die Selbstverpflichtungserklärung hinaus wird von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Es muss alle 5 Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden. Hierzu ist vom jeweiligen Arbeitgeber zu klären, wer dies kontrolliert.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist mit Inkrafttreten des Schutzkonzeptes zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das nicht älter als 5 Jahre ist.

Bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit (z. B. im Vorstellungsgespräch) wird auf die Bedeutung des Themas für den Anstellungsträger hingewiesen, nach diesbezüglichen Vorerfahrungen gefragt und auf die zwingende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird verwiesen (besonders auf § 8a SGB III und auf § 72a).

Entstehende Kosten trägt die Kirchengemeinde/Einrichtung bzw. der Arbeitgeber (s. Anlage 1 - Antragsformular für Führungszeugnis).

#### **5. Verhaltenskodex**

- I. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von **Respekt, Wertschätzung und Vertrauen** geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jeder\*jedes Einzelnen.
- II. In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung haben wir eine besondere **Vertrauens- und Autoritätsstellung**, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
- III. Wir gehen verantwortungsbewusst mit **Nähe und Distanz** um. Individuelle Grenzen der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen, werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze jeder\*jedes Einzelnen.
- IV. Wir wollen allen Menschen in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, ihr Selbstbewusstsein und ihre **Fähigkeit zur Selbstbestimmung** (auch ihre sexuelle Selbstbestimmung und jeweilige Geschlechtsidentität) zu stärken.  
Zusatz
- V. **Wir beziehen aktiv Stellung** gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.
- VI. Wir wollen jegliche Art von Gewalt **bewusst wahrnehmen**. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anvertrauten Menschen. 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). Dies beinhaltet auch den verantwortungsvollen Umgang mit Bildern.
- VII. **Im Verdachtsfall** von sexualisierter Gewalt wenden wir uns an eine\*n berufliche Mitarbeitende\*n in Leitung und Verantwortung unserer Kirchengemeinde/unserer Einrichtung (Dienstvorgesetzte, Diakon\*innen, Pastor\*innen). Diese informieren unverzüglich den Superintendenten (Telefon: 01522-9527320).

## 6. Beschwerdeverfahren

Verdachtsfälle werden ernst genommen und im Sinne des Krisenplanes (s. Punkt 7) beantwortet. Betroffene haben darüber hinaus immer die Möglichkeit, sich an externe Stellen (s. Punkt 10) zu wenden und werden auf diese hingewiesen.

## 7. Krisenplan

Im Verdachtsfall richten wir uns nach dem landeskirchlichen Krisenplan (s. Anlage 3 – Krisenplan der Landeskirche).

## 8. Präventionsangebote

Im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigsten Bausteinen.

- a. **Sensibilisierung:** Wir halten das Thema in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung präsent. Dazu gehören die Selbstverpflichtungserklärungen, Hinweise auf Fortbildungen und die Öffentlichkeitsarbeit (s. Punkt 12). Dadurch wird die eigene Haltung regelmäßig reflektiert.
- b. **Qualifizierung:** Unsere Mitarbeitenden nehmen an den entsprechenden Fortbildungen teil (s. Punkt 9).
- c. **Handlungssicherheit:** Unsere Mitarbeitenden erhalten ein Exemplar der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung inklusive Verhaltenskodex und Notfallkontakten (s. Anlage 2 - Selbstverpflichtung).

## 9. Fortbildungen

Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen. Daher werden sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende, die leitend und/oder in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind, alle 5 Jahre zu diesem Thema geschult.

*Mitglieder der Steuerungsgruppe haben dazu eine Multiplikator\*innen-Schulung erhalten.*

Es können auch Fortbildungen bei externen Anbietern besucht werden. Diese müssen den landeskirchlichen Mindeststandards entsprechen. Die Teilnahmebescheinigung ist beim Kirchenkreisjugenddienst oder bei der jeweiligen Kirchengemeinde/Einrichtung einzureichen.

## 10. Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Externe Fachstellen (z.B. „RückHalt“ in Verden oder „Zentrale Anlaufstelle.help!“ in Hannover) sind neutrale Ansprechstellen für Betroffene. Die Kontaktdaten werden an geeigneter Stelle veröffentlicht und befinden sich auf der Selbstverpflichtungserklärung.

## 11. Aufarbeitung

Gemäß den „Grundsätzen in Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“ verpflichtet sich die (Name der Körperschaft) Anschuldigungen und Verdachtsmomenten unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies gilt für aktuelle und zurückliegende Fälle gleichermaßen und geschieht in den im Krisenplan (s. Punkt 7) festgelegten Schritten.

Die Vorgehensweise bei der Aufarbeitung im konkreten Fall geschieht in enger Abstimmung mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der Landeskirche.

In der Öffentlichkeitsarbeit der (Name der Körperschaft), insbesondere im Gemeindebrief und auf der Homepage, wird auf die Fachstelle Sexualisierte Gewalt und die unabhängige, zentrale Anlaufstelle help hingewiesen und die Kontaktdaten genannt. Betroffene oder anderweitig Beteiligte, die sich an Mitarbeitende der (Name der Körperschaft) wenden, werden auf diese Einrichtungen hingewiesen.

Therapeutische und seelsorgerliche Angebote werden den Betroffenen über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt vermittelt.

Betroffenen wird die Möglichkeit eröffnet, sich in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt einzubringen. Erkenntnisse aus Aufarbeitungsprozessen fließen in die laufende Überarbeitung des Schutzkonzeptes mit ein.

In Zusammenarbeit mit der Fachstelle sexualisierte Gewalt wird für die Aufarbeitung im konkreten Fall ein unabhängiges, externes und multiprofessionelles Team zusammengestellt. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, bekommen zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung dieses Teams.

## **12. Öffentlichkeitsarbeit**

Das fertige Konzept ist dauerhaft auf der Homepage der Kirchengemeinde/Einrichtung eingestellt. Ein Informationsplakat zum Thema mit QR-Code zum Schutzkonzept wird an gut sichtbarer Stelle ausgehängt. Eine Vorlage dafür befindet sich in der Anlage (s. Anlage 4 - Plakatvorlage).

### **Anlagen**

Anlage 1a – Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse

Anlage 1b – Leitfragen zur Risiko- und Ressourcenanalyse

Anlage 2 - Antragsformular für Führungszeugnis

Anlage 3 - Selbstverpflichtung

Anlage 4 - Krisenplan der Landeskirche

Anlage 5 - Plakatvorlage