



Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

im Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Bremerhaven

Erarbeitung durch die Steuerungsgruppe: 2023 – 2024

Beschlossen durch die Kirchenkreissynode: 27.11.2024

Verantwortlich:

Ev.-luth. Kirchenkreis Bremerhaven

Superintendentur

Mushardstr. 4

27570 Bremerhaven

Inhaltsverzeichnis

1. Grundverständnis	3
2. Begriffsbestimmungen	4
3. Partizipation.....	5
4. Risiko-/Ressourcenanalyse	5
5. Personalverantwortung	6
6. Beschwerdemanagement.....	6
8. Prävention.....	8
9. Fortbildungen	8
10. Aufarbeitung.....	9
11. Öffentlichkeitsarbeit	10
12. Anhänge.....	10
a. Liste der Fach- und Beratungsstellen.....	11
b. Merkblatt zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses	12
c. Dokumentation der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) entsprechend § 72a SGB VIII zur Prüfung der persönlichen Eignung	13
d. Selbstverpflichtungserklärung	14
e. Verhinderung von Gewalt Teamvertrag	15
f. Verpflichtungserklärung Volljährige	16
g. Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde	17
h. Beschwerde-Dokumentation	18

1. Grundverständnis

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.

„noch immer-immer noch“ heißt eine Ausstellung über sexualisierte Gewalt, die im Spätsommer 2018 in der Pauluskirche Bremerhaven zu sehen war. Die Künstlerin Renate Bühn hat mit ihren Objekten und Szenen die Wahrnehmung geschult; was im Verborgenen geschieht brachte sie künstlerisch gestaltet ans Licht. Das Thema stand im (Kirchen-)Raum. Die Kirche war ein Ort, der dieses ganze sichtbar gemachte Elend halten konnte. Es wurde hier und in den stets deutlicher werdenden Aufdeckungen aber auch deutlich, dass Kirchen auch Tatorte sind.

Wir sind uns der vielfältigen Erfahrungen sexualisierter Gewalt bewusst. „So tut man nicht!“ (Gen 34,7 und 2.Sam 13,12) sind die einfachen Worte, die ein biblisches Verständnis zu sexualisierter Gewalt belegen. Wir sind auf dem Weg, dass diese Worte in unserer Gesellschaft und Kirche selbstverständlich werden. Darum gibt es dieses Schutzkonzept.

Christliche Einrichtungen leben Werte wie Nächstenliebe, Mitgefühl und Gerechtigkeit. Seelsorge und Lebensbegleitung geschehen oft in Krisenzeiten oder wegen körperlicher oder seelischer Beeinträchtigungen. Sie geschehen im Vertrauen auf Hilfe und Heilung. Schutzbefohlene dürfen dabei nicht in die Hände fallen von Menschen, die die verletzte Bedürftigkeit und Sehnsucht nach Vertrauen und Halt ausnutzen oder missbrauchen zur Befriedigung eigener Bedürfnisse. Wir wollen Täter*innen hindern, ihre (Macht-)Gelüste auszuleben. Wir wollen Mädchen, Jungen, Frauen und Männer stark machen, dass sie ihre Scham und Sprachlosigkeit überwinden und sich wehren. Wir wollen achtsam werden für ein Geschehen, dass vom Anhören müssen eines schlechten Witzes über anzügliche (Telefon-)Gespräche, Fotografien und unerwünschte Berührungen bis hin zu gewalttätigen Abhängigkeitsverstrickungen reicht.

2. Begriffsbestimmungen

- **Gewalt** ist jede Verletzung der physischen oder psychischen Unversehrtheit eines Menschen. Wird Menschen innerhalb von Abhängigkeitsstrukturen gegen ihren Willen ein Verhalten oder Tun aufgezwungen, ist dies objektiv gewaltsames Handeln.
- **Körperliche Gewalt** ist jedes ungeduldige, grobe oder aggressive Berühren oder Anfassen einer Person.
- **Sexualisierte Gewalt** liegt vor, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Im Vordergrund steht für die Täterinnen und Täter, sich Machtgefühle zu verschaffen. Sexualisierte Gewalt verletzt die sexuelle Selbstbestimmung eines Menschen und seine sexuelle Integrität. Formen sexualisierter Gewalt sind auch sexistische Bemerkungen oder Handlungen und unerwünschte körperliche Annäherung.
- **Seelische Gewalt** ist ein Angriff auf die Selbstsicherheit und das Selbstbewusstsein eines Menschen. Sie kann in verschiedenen Facetten und mittels unterschiedlicher Verhaltensweisen und Strategien ausgeführt werden. Psychische Gewalt zielt darauf, den anderen oder die andere kleinzumachen, zu demütigen, zu verstören, zu verängstigen und Kontrolle und Macht über den Menschen zu gewinnen.
- **Sehr hilfreich ist die in den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verwendete Grafik über Grenzverletzung, Übergriff und Missbrauch**



3. Partizipation

Die Steuerungsgruppe, die das Schutzkonzept federführend erarbeitet hat, besteht aus Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen des kirchlichen Lebens. Der Kirchenkreisvorstand macht sich das Konzept zu eigen und verantwortet die finale Fassung.

Die Kirchenkreissynode verabschiedet das Schutzkonzept (November 2024) und nimmt die Aktualisierungen zur Kenntnis.

Die Kirchengemeinden und Einrichtungen machen sich das Schutzkonzept des Kirchenkreises zu eigen und fügen die für sie spezifischen Anhänge, mindestens die Risiko- und Ressourcenanalyse, hinzu.

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses und die dazugehörenden Anlagen jährlich im März durch den KKV überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Anlässlich der Visitationen wird es thematisiert und die Präventionsarbeit vor Ort besprochen; das jeweilige Schutzkonzept ist Anlage des Visitationsberichtes.

4. Risiko-/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 Kirchengemeinde oder Einrichtung. Der Leitfaden für diese Analyse ist auf der Seite der Fachstelle <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/materialien>

Die Risikoanalyse soll:

- Schwachstellen in der Institution aufdecken,
- auf sensible Bereiche aufmerksam machen,
- möglichst 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 läuft auf der Grundlage des Leitfadens 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, Veranstaltungsformate.
2. Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos.
3. Austausch der unterschiedlichen Perspektiven unter den Verantwortlichen.
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, z.B. der Kinder im Familienzentrum).
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse.
6. Überprüfungsdatum.
7. Schulung der Mitarbeitenden zum Entstehen der „Kultur der Achtsamkeit“.

5. Personalverantwortung

Zu den Voraussetzungen für eine Einstellung oder Mitarbeit im KK Bremerhaven gehört das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für alle volljährigen, haupt- und ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Tätigen, (Merkblatt zur Beantragung s. Anhang). Die Führungszeugnisse werden der PA des KA bzw. den Pfarrämtern oder Einrichtungsleitungen gezeigt. Die Einrichtungsleitungen bzw. Pfarrämter dokumentieren die Vorlage der Führungszeugnisse. Minderjährige Gruppenleitende unterschreiben eine Selbstverpflichtung, s. Regelungen Evangelische Jugend Landeskirche Hannovers (Anlage) Die Teilnahme an einer Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt ist für alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen verpflichtend.

6. Beschwerdemanagement

Wir wollen alle ein gutes Miteinander fördern, aber manchmal gibt es auch Ärger. Wer sich beschweren möchte wendet sich an Personen mit Leitungsverantwortung, z.B. Gruppenleitung, Kirchenvorstand, Pfarramt oder Einrichtung. Möglich ist auch eine Beschwerde bei der Superintendentin, die nach einem ersten vertraulichen Gespräch in Absprache mit demjenigen, de/die die Beschwerde vorbringt nach Lösungen mit allen Konfliktpartner*innen sucht. Beschwerden können mündlich vorgebracht werden, sinnvoll ist es sie schriftlich zu formulieren. Beschwerden können auf einem Meldebogen in der Kirchengemeinde oder Einrichtung oder Superintendentur in den Briefkasten geworfen werden (Muster für einen Beschwerdebogen mit Dokumentation der Beschwerde s. Anhang).

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss immer entsprechend dem Krisenplan des Kirchenkreises gehandelt werden.

7. Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ein Verdacht steht im Raum. Wenn jemand eine Vermutung hat, gilt Folgendes:

- Zuhören
- Glauben schenken
- Ernstnehmen
- Notizen anfertigen und sicher aufbewahren

- Person des Vertrauens einbeziehen und/oder eine Beratungsstelle
- Nichts auf eigene Faust unternehmen
- Keine direkte Konfrontation des/der Beschuldigten mit der Vermutung
- Keine eigenen Ermittlungen

Wer davon zuerst erfährt, informiert die Superintendentin Tel. 0173 8914107

Die Superintendentin übernimmt die Plausibilitätsprüfung (ggf. mit Krisenstab s. u.) und informiert ggf. die Landeskirche (nach landeskirchlichem Krisenplan).

Ein Krisenstab wird gebildet:

Superintendentin, Mitglied der Steuerungsgruppe, ggf. Fachkraft Kinderschutz, Verantwortliche*r in der betroffenen Einrichtung/Gruppe, Öffentlichkeitsbeauftragter des Kirchenkreises (Tel. 0151 124453214).

Superintendentin/Krisenstab

organisiert Kontakt mit Betroffenen, Beschuldigten, Zeug:innen
richtet ggf. eine Hotline ein
organisiert die interne Öffentlichkeitsarbeit

Das Landeskirchenamt (LKA)

hält den Kontakt zur Staatsanwaltschaft
organisiert die externe Öffentlichkeits- und Pressearbeit

Die nächsten Schritte und Folgen:

Unbegründete Vermutung

- Einstellung
- Kommunikation zur Rehabilitation

Vermutung

- Information der beschuldigten Person (LKA oder KK-Leitung)
- Information der betroffenen Person/Sorgeberechtigten
- Information der Leitungsgremien
- Unterstützungsangebote an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung

Erhärtung Vermutung

- Überprüfung der Möglichkeit der Strafanzeige durch KK/Betroffene
- Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde LKA
- Einleitung Kündigungsverfahren
- Absprache Pressestelle zur öffentlichen Darstellung
- Beurlaubung

BETROFFENENSCHUTZ

8. Prävention

Prävention ist stark 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.

Wir bieten fortlaufend Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt an. Wer mit Gruppen von Kindern und Jugendlichen arbeitet, muss diese Schulung absolvieren. Alle Ehren- und Hauptamtlichen in der Arbeit mit Gruppen und Kreisen sollen diese Schulung absolvieren. Durch den regelmäßigen Turnus der Gespräche bei den Visitationen und dem Angebot von Fortbildungen in regelmäßigen Abständen sorgen wir dafür, dass die Wachsamkeit nicht nachlässt und der Kirchenkreis, seine Einrichtungen und Gemeinden ein möglichst sicherer Raum bleiben.

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist Teil der JuLeiCa-Schulungen im Kirchenkreis. Verantwortliche Teamerinnen und Teamer, die längere Freizeiten und Maßnahmen begleiten, haben eine JuLeiCa-Schulung.

9. Fortbildungen

2022 wurde im KK Bremerhaven mit den Fortbildungen über Bewusstseinschärfung und Prävention sexualisierter Gewalt begonnen. Sie werden von der für diese Aufgabe ausgebildeten Leitung des Ev-Beratungszentrums durchgeführt. Gegebenenfalls werden andere Ansprechpartner*innen/Ausbilder*innen von ihr vermittelt. In der Superintendentur wird eine Liste über die Teilnehmenden dieser Fortbildung geführt. Die Fortbildung über das Grundwissen zu sexualisierter Gewalt ist verpflichtend für alle Hauptamtlichen sowie für alle ehrenamtlich Gruppen Leitenden und Kirchenvorstände. Die Vermittlung des Grundwissens ist in die Ausbildung zur JuLeiCa integriert sowie in die Vorbereitung von z.B. Chor-Freizeiten.

Auf das gemeinsame Gespräch über sexualisierte Gewalt wird großer Wert gelegt, da wir hier die größte Chance der Prävention sehen. Wir müssen sprachfähig werden und lieber einmal zu oft aufschreiben als schamhaft zu schweigen.

Zukünftig werden anlassbezogen (z.B. als Ergebnis eines Gespräches anlässlich der Visitation oder auf Wunsch) Fortbildungen zum Thema der Prävention sexualisierter Gewalt insbesondere für ehrenamtlich Tätig angeboten.

10. Aufarbeitung

Am Anfang eines Aufarbeitungsprozesses steht die Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Betroffenen. Entscheidend sind der Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter*innen (z.B. bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung), an diesem Prozess zu beteiligen.

Die Betroffenen müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Sie, aber auch die anderen Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen.

Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu berücksichtigen und sind im Einzelfall zu berücksichtigen

- die Perspektive der betroffenen Person
- die Perspektive des Umfelds der betroffenen Person (Familie, Peers, Zugehörige, Partner*in u.a.),
- die Sicht des/der Beschuldigten oder Täter*in,
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des/der Beschuldigten oder des Täters oder der Täter*in (Angehörige, 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 Perspektive des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert ist und für das sich die Frage der (Mit-)Verantwortung stellt (z.B. Kolleg*innen, Kirchenvorstand, Vorgesetzte),
- die Sicht der nicht direkt Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation des Sachverhalts des Sachverhalts angewiesen sind (Landeskirche, Kirchengemeinde, Presse, Öffentlichkeit usw.).

Die Komplexität des Geschehens und die zu erwartende Dynamik des Prozesses erfordern eine unabhängige, externe und multiprofessionelle Besetzung des verantwortlichen Aufarbeitungsteams. Die Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Betroffenen oder ihren Vertreter*innen ist unverzichtbar. Betroffenen, die sich nicht persönlich beteiligen wollen oder können, sollten zumindest Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Teams haben.

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team abgestimmt und vorab in Einzelschritten skizziert terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden. Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel benannt werden? Was soll am Ende stehen? **Dazu ist eine professionelle, unabhängige Moderation notwendig.** Wenn möglich auch hier die Bedürfnisse, Erfahrungen und Vorschläge der Betroffenen Erfahrungen und Anregungen der Betroffenen einbezogen werden, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in die Erarbeitung bzw. Fortschreibung des Schutzkonzepts einfließen.

11. Öffentlichkeitsarbeit

Mit Öffentlichkeitsarbeit wollen wir transparent über das Schutzkonzept informieren, wollen die Aufmerksamkeit wachhalten und Angebote für Betroffene kommunizieren. Auf unseren Homepages und auf Plakaten in allen Gemeindehäusern weisen wir gut sichtbar auf Hilfsangebote hin, dafür sind die Kirchenvorstände oder Leitungen der Einrichtungen zuständig.

Allen Kirchengemeinden und Einrichtungen wird das Schutzkonzept in einem Ordner zur Verfügung gestellt. Darin enthalten sind Materialien wie der Leitfaden zur Risikoanalyse, (Die der Kirchengemeinde/Einrichtung wird ebenfalls in den Ordner gelegt) Aushänge, Selbstverpflichtungserklärungen, Ansprechpartner für Schulungen.

Immer wieder werden wir unsere Werte im Umgang miteinander und die Achtsamkeit aufeinander in geeigneter Weise kommunizieren, insbesondere auch auf Elternabenden. Dieses Schutzkonzept ist öffentlich, über seine Entstehung wird transparent in unseren Medien berichtet. Dafür ist die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises zuständig. Kampagnen der Landeskirche in der Öffentlichkeitsarbeit zur Verhinderung sexualisierter Gewalt unterstützen wir tatkräftig.



12. Anhänge

- a. Liste der Fach- und Beratungsstellen
- b. Merkblatt zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- c. Dokumentation der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) entsprechend § 72a SGB VIII zur Prüfung der persönlichen Eignung
- d. Selbstverpflichtung | Evangelische Jugend
- e. Teamvertrag | Evangelische Jugend
- f. Verpflichtungserklärung Volljährige
- g. Beschwerdebogen (Muster)
- h. Beschwerdedokumentation (Muster)

a. Liste der Fach- und Beratungsstellen

Spezialisierte Beratungsstellen sind:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

Tel. Sekretariat 0511-1241752 | www.praevention.landeskirche-hannovers.de fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Zentrale Anlaufstelle HELP

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

Tel. 0800-5040 112 | www.anlaufstelle.help | Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Fachstelle sexualisierte Gewalt Bremen

<https://www.schattenriss.de/>

Wildwasser Rotenburg

<https://www.wildwasser-rotenburg.de/>

Hilfeportal sexueller Missbrauch

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite>

Koordinierungsstelle Niedersachsen gegen sexuelle Gewalt

<https://lks-niedersachsen.de/hilfe-vor-ort/>

UBSKM Website der Missbrauchsbeauftragten Bund

<https://beauftragte-missbrauch.de/hilfe-und-praeventionsangebote>

Folgende Beratungsstellen können vor Ort in Anspruch genommen werden:

Evangelisches Beratungszentrum | Waldstr. 1, 27570 Bremerhaven, Telefon 0471-32021

www.ebz-bremerhaven.de

Profamilia | Borriesstraße 3-5, 27570 Bremerhaven | Telefon 0471/28722 www.profamilia.de/bremerhaven

Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Bremerhaven e. V. | Georgstr. 7, 27570 Bremerhaven Telefon 0471-303639 | www.kinderschutzbund-bremerhaven.de

Telefonseelsorge | Telefon 0800-111 0 111 oder 0800-111 0222

im Chat: www.telefonseelsorge.de

b. Merkblatt zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse müssen von allen Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorgelegt werden.

Dies gilt sowohl für hauptamtlich Mitarbeitende als auch für ehrenamtlich Tätige (§ 72 a Abs. 1 u. 3 SGB VIII). Regelmäßig, spätestens alle 3 Jahre, muss ein neues erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beigebracht werden.

Für Mitarbeitende, die in einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit stehen, das dem Beamtenverhältnis gleichgestellt ist, gilt die Pflicht zur regelmäßigen Wiedervorlage nicht, da der Dienstgeber über relevante Straftaten unmittelbar informiert wird.

Das Führungszeugnis darf nicht zu den Akten genommen werden.

In der Akte wird lediglich die Tatsache der Vorlage, das Datum und das Nichtvorhandensein von relevanten Einträgen notiert. Idealerweise wird das Führungszeugnis der vorlegenden Person im Anschluss unmittelbar wieder mitgegeben.

Für hauptamtlich Beschäftigte ist für die Anforderung und Kontrolle die personalaktenführende Stelle, in der Regel also das Kirchenamt Elbe-Weser oder das Landeskirchenamt, zuständig.

Bei ehrenamtlich Beschäftigten liegt die Zuständigkeit beim jeweiligen Träger der ehrenamtlichen Tätigkeit, in der Regel also bei der Kirchengemeinde bzw. dem Kirchengemeindeverband oder beim Kirchenkreis.

Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände können durch einen Beschluss des Kirchen-vorstandes bzw. Kirchengemeindeverbandsvorstandes diese Zuständigkeit auf den Kirchenkreis übertragen. Dafür muss ein entsprechender Beschluss des Gremiums der Superintendentur mit-geteilt und eine Liste der von der Anforderung betroffenen ehrenamtlichen Personen vorgelegt werden. Der Kirchenkreis übernimmt dann das Anschreiben ehrenamtlichen Mitarbeitenden zur Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und ebenso die entsprechende Dokumentation.

Die Form des Anforderungsschreiben richtet sich nach § 30 a Abs. 3 BZRG.

Sie muss im Briefkopf den Träger der Arbeit enthalten und kann wie folgt lauten:

Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit

Hiermit wird bestätigt, dass die o. g. Einrichtung entsprechend § 8a SGB III und § 72a SGB VIII sicherzustellen hat, dass für sie keine Person in leitender Funktion und insbesondere im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig ist, die einschlägig vorbestraft ist. Dies ist durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nachzuweisen.

Frau/Herr _____

geboren am _____ in _____

ist hiermit aufgefordert, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a BZRG im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit in unserer Kirchengemeinde vorzulegen.

c. Dokumentation der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) entsprechend § 72a SGB VIII zur Prüfung der persönlichen Eignung

Name, Vorname: _____

hat am _____

ein erweitertes Führungszeugnis, ausgestellt am _____
(damit ist das Zeugnis nicht älter als 3 Monate), zur Einsicht vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis enthielt keine Einträge nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i – 184l, 201 a Abs. 3, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 StGB.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde von

_____ und _____ eingesehen.

Das Führungszeugnis wurde der:dem Vorlegenden wieder ausgehändigt. Es wurde keine Kopie des Zeugnisses angefertigt.

_____ (Datum der
Einsichtnahme) (für die Richtigkeit – Unterschrift Unterschrift)

Einverständniserklärung

Hiermit erkläre ich _____ mich mit der oben erfolgten Dokumentation einverstanden. Ich erlaube die Verwahrung und Speicherung (in einer digitalen Datenbank) der Dokumentation für die Zeit von maximal 5 Jahren ab Einsichtnahme, bzw. bis zur Vorlage eines erneuten erweiterten Führungszeugnisses in 3 Jahren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift der:des Erklärenden)

d. Selbstverpflichtungserklärung

Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen



Relevante Straftaten nach § 72a SGB VIII im StGB

§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht	§ 184 a	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
§ 174	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen	§ 184b	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
§ 174a	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken & Hilfsbedürftigen in Einrichtungen	§ 184 c	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
§ 174b	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung	§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 174c	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlung- oder Betreuungsverhältnisses	§ 184f	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 176	Sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution
§ 176a	Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind	§ 184i	Sexuelle Belästigung
§ 176b	Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern	§ 184j	Straftaten aus Gruppen
§ 176c	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184k	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 176d	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge	§184l	Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 176e	Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern	§ 201a III	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
§ 177	Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung	§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge	§ 232	Menschenhandel
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger	§ 232a	Zwangsprostitution
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten	§ 232b	Zwangsarbeit
§ 181a	Zuhälterei	§ 233	Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen	§ 233a	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 183	Exhibitionistische Handlungen	§ 234	Menschenraub
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses	§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 184	Verbreitung pornografischer Inhalte	§ 236	Kinderhandel

Ich versichere,

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

Vor- und Nachname

Datum und Ort

Unterschrift



Verhaltensregeln für Mitarbeiter:innen

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

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

1. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter:innen haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen jungen Menschen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Unsere Angebote beinhalten auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.
7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen das Gespräch mit einem/einer beruflichen Mitarbeiter:in unseres Trägers.
Die Vorgehensweise und die potenziellen Ansprechpartner:innen sind in unserem Jugendverband geklärt und kommuniziert (ein Vorgehensbeispiel findet sich unter www.ejh.de).
8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter:innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. *(von der Landesjugendkammer am 23.02.2020 beschlossen)*

Teamvertrag

Wir habe am _____ mit _____
(Datum) (der:die Verantwortliche vor Ort)

die Verhaltensregeln und mein Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen es als Grundlage meiner Arbeit als Mitarbeiter:in der Ev. Jugend Bremerhaven und dem Kirchenkreis Bremerhaven.

Die Liste der Mitarbeitenden befindet sich auf der zweiten Seite

f. Verpflichtungserklärung Volljährige

Im Kirchenkreis Bremerhaven soll folgende Verpflichtungserklärung von den haupt- und ehrenamtlich Tätigen unterschrieben werden:

Verpflichtungserklärung für Mitarbeitende der KG... oder KK.....

Ich....., verpflichte mich, dass mir ausgehändigte Schutzkonzept in seiner jeweils aktuellen Fassung zu beachten. Ich bin hinreichend über die Prozeduren informiert, die bei Grenzverletzungen durchzuführen sind.

Ich erkläre, dass gegen mich derzeit keine strafrechtlichen Ermittlungen im Zusammenhang mit Taten gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht Dritter oder anderer Gewaltdelikte anhängig sind. Werden solche Ermittlungen eingeleitet, werde ich die Leitung der KG des KK umgehend darüber informieren.

Ich verpflichte mich, an Fortbildungen über das Schutzkonzept, sexualisierte und andere Grenzverletzungen regelmäßig teilzunehmen.

....., den.....

(Unterschrift Mitarbeitende/r)

....., den.....

(Unterschrift hauptamtlich Tätiger/Einrichtungsleitung)

Ein Exemplar dieser Erklärung erhält der/die Mitarbeitende, ein Exemplar verbleibt in der Einrichtung/Pfarramt.

g. 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 vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Infos zu Deiner/Ihrer Person

Name: _____

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen

Anschrift: _____ Telefon: _____
_____ Mail: _____

Situationsbeschreibung

☐ Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung zur Kenntnis genommen wird.

☐ Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.

☐ Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.

☐ Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem Konfliktpartner

☐ Ich möchte....

Datum: _____ Ort: _____

h. Beschwerde-Dokumentation

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Datum

Institution

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

.....

Weitergeleitet an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Evtl. Weiterleitung am/an

Verantwortlich

Rückmeldung an den/die Adressat*in der Beschwerde am/Inhalt

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Wiedervorlage am

Verantwortlich

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

☐ folgende Konsequenz

☐ keine Konsequenz

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

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

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung/Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Datum

Unterschrift