



Evangelisch-lutherische
Gesamtkirchengemeinde
Bruchhausen-Vilsen

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Ev.-luth.

Gesamtkirchengemeinde

Bruchhausen-Vilsen

Fassung vom 14. Dezember 2024

Inhaltsverzeichnis

I. Grundlegendes.....	1
I.1. Warum ein Schutzkonzept?	1
I.2 Für das Schutzkonzept relevante rechtliche Grundlagen.....	1
I.3 Definitionen	2
I.4 Haltung	3
I.5 Ziele.....	4
II. Konkrete Handlungsfelder.....	4
II.1 Risiko- und Ressourcenanalyse.....	4
II.2 Personalverantwortung	5
II.3 Erweitertes Führungszeugnis	6
II.4 Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung.....	7
II.5 Ansprechpersonen bzw. Krisen- und Interventionsplan.....	9
II.6. Kindeswohlgefährdung und Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen und.....	
Mitarbeitenden	10
II.6.1 Kindeswohlgefährdung.....	10
II.6.2. Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen.....	11
II.6.3. Gewalt gegenüber Mitarbeitenden.....	11
II.6.4 Dokumentation	11
II.7. Beschwerdemanagement	11
II.8 Aufarbeitung und Hilfe	12
II.9 Hilfe für betroffene Personen	13
II.10 Nachsorge für Mitarbeitende	14
II.11 Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen	14
II.12 Öffentlichkeitsarbeit.....	14
III. Weiterarbeit und Ausblick.....	15
IV. Anhang.....	16
IV.1 Interventionsplan der Landeskirche	16
IV.2 Regionale und bundesweite Beratungsstellen.....	18
IV.3 Risiko- und Ressourcenanalyse	20
IV.4 Selbstverpflichtungserklärung beruflich Mitarbeitende.....	31
IV.5 Selbstverpflichtungserklärung ehrenamtlich Mitarbeitende	32
IV.6 Kenntnisaufnahme Schutzkonzept	33
IV.7 Teamvertrag Evangelische Jugend	34

I. Grundlegendes

I.1. Warum ein Schutzkonzept?

Kirchliche Arbeit ist in hohem Maße Beziehungsarbeit. In der Gemeinschaft von Menschen soll die verbindende Kraft des Heiligen Geistes im gemeinsamen Glauben erfahrbar werden. In der Präambel zur Satzung unserer Gesamtkirchengemeinde wird deutlich, dass *wir offen in unsere Gemeinden, Häuser, Gruppen und Gottesdienste einladen, unseren Glauben zu leben, Gott zu feiern und in der Gemeinschaft Nähe zu spüren.* Dabei haben wir den Anspruch bei allem, was wir in unserer Gemeinde tun einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sich Menschen in ihrer Vielfalt einbringen und ausprobieren können und in ihrer individuellen Entwicklung unterstützt werden. Sie sollen sich sicher sein dürfen, dass ihre persönlichen Grenzen gewahrt werden. In der Art und Weise, wie wir arbeiten und in dem, was uns wichtig ist, ist eine besondere Verantwortung begründet. Die Prävention jeglicher Gewalt und insbesondere sexualisierter Gewalt ist wichtiger Teil unserer inneren Haltung. Artikel 1 des Grundgesetzes lehrt uns: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Diesem Grundsatz und unserem christlichen Menschenbild verpflichtet, gilt es die Würde eines jeden Menschen zu wahren.

Die Ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von Gewalt ihre Verantwortung für alle Menschen in ihrer Gemeinde wahr.

Diesem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach müssen alle, die mit Schutzbefohlenen (also mit Kindern, Jugendlichen sowie volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen) arbeiten sowie diejenigen, die Leitungsverantwortung tragen, sich individuell mit dem Thema auseinandersetzen. Ebenso müssen alle Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und Einrichtungen ein jeweils eigenes Schutzkonzept erstellen.

Dieser Pflicht kommen wir mit diesem Konzept nach, sehen aber darüber hinaus die grundsätzliche Aufgabe, Generations- und Arbeitsfeldübergreifend im Gespräch zu bleiben und für individuelle Grenzen und Prävention von Grenzüberschreitungen und Gewalt zu sensibilisieren.

I.2 Für das Schutzkonzept relevante Rechtliche Grundlagen

In SGB VIII § 72a sind die einschlägigen Paragraphen benannt, die für dieses Konzept grundlegend sind. Eine Aufzählung findet sich im Teamvertrag und Selbstverpflichtungsformular der Ev. Jugend der Landeskirche Hannovers (siehe Anlage IV.7).

I.3 Definitionen

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen kann. Unter sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen. Sexualisierte Gewalt kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben. Der Begriff ‚sexualisiert‘ benennt die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltmittel. Der Begriff bezieht sich auf unterschiedliche Formen und Verhaltensweisen.

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende und rassistische Bemerkungen)
- Machtmissbrauch durch sexuelle Handlungen
- sexistische Äußerungen

Auch unbeabsichtigte Grenzverletzungen bleiben Grenzverletzungen. Persönliche Grenzen sind eine individuelle Größe.

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Die Grenze zwischen harmlosem Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht. Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von

- Mitarbeiter:innen, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeiter:innen und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
 - Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
 - Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeiter:innen, Kindern und Jugendlichen, weiterer Schutzbefohlener

Schutzbefohlene

Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen. Nach dem deutschen Strafgesetzbuch § 225 sind Schutzbefohlene definiert als Personen unter 18 Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen, die der Fürsorge oder Obhut einer anderen Person unterstehen, deren Hausstand angehören, von dem Fürsorgepflichtigen deren Gewalt überlassen worden oder im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses dieser untergeordnet ist.

I.4 Haltung

Um unsere Gemeinde zu einem sicheren Raum zu machen, muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller Beteiligten verankert sein. Außerdem muss die häufig verbreitete Wahrnehmung verändert werden, das Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt betreffe nur die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Eine Sensibilisierung und Risikoanalyse ist für alle Arbeitsbereiche und generationsübergreifend wichtig.

In der Ev.-luth. GKG Bruchhausen-Vilsen hat das Miteinanderarbeiten auf Augenhöhe einen hohen Stellenwert. Leitungsfunktionen werden von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen gemeinsam wahrgenommen, Partizipationsmöglichkeiten und basisdemokratische Strukturen sind in vielen Arbeitsbereichen verankert.

Das Bemühen um Verringerung von Machtstrukturen steht einer übergriffigen Machtausübung entgegen, die selbst Grundlage für Formen von Gewalt, auch sexualisierter Gewalt sein kann.

Die Etablierung präventiver Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt, keine Toleranz gegenüber den Taten, die Fürsorge und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote und die Transparenz bei der Aufarbeitung von Fällen müssen selbstverständlich sein.

I.5 Ziele

Die Arbeit der Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen wird getragen von einem Verständnis, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes anzusehen sind (1. Mose 1,27). Daraus ergibt sich die Verpflichtung, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Die grundsätzliche Zielsetzung des vorliegenden Schutzkonzeptes ist es, jegliche Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, in der GKG unmöglich zu machen und damit alle Mitwirkenden und Teilnehmenden in unseren Veranstaltungen und unseren Räumen vor Gewalt jeglicher Art zu schützen.

Die GKG verpflichtet sich, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken und diese ggf. nachzuverfolgen.

Folgende Maßnahmen sollen diese Ziele unterstützen:

- Dies Schutzkonzept wird auf Grundlage einer Risiko- und Ressourcenanalyse erstellt und regelmäßig überprüft.
- Es werden gezielt Schulungen auf Grundlage eines sexualpädagogischen Konzepts durch Multiplikator:innen des Kirchenkreises und die Präventionsstelle der Landeskirche angeboten und für bestimmte Gruppen verpflichtend durchgeführt.
- Es werden Beschwerdewege und kompetente Unterstützung für betroffene Personen bereitgestellt und Kontaktdaten von internen und externen Ansprechpersonen veröffentlicht.
- Sowohl ehrenamtlich als auch beruflich Tätigen sowie den Teilnehmenden in der GKG wird zugesichert, dass sie bei Erfahrungen von Grenzverletzungen und/oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext verlässlich geschützt und unterstützt werden.
- Aufgrund der breiten Debatte, der regelmäßigen Überarbeitung sowie der vertiefenden Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird Täter: innen der Zugang zu entsprechenden Handlungsfeldern maßgeblich erschwert.

II. Konkrete Handlungsfelder

II.1 Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist die Grundlage dieses Schutzkonzeptes. Durch sie werden besonders gefährdete und sensible Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen bei Veranstaltungen und in unseren Gruppen ermittelt. Außerdem soll sie auf sensible Bereiche aufmerksam machen und partizipativ unter Einbezug von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden erarbeitet werden. Sie soll nicht nur Schwachstellen aufzeigen, sondern auch Potenziale zum Schutz vor sexualisierter

Gewalt aufzeichnen und Täter*innen abschrecken.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse wird spätestens alle drei Jahre, beginnend mit dem Jahr 2028, durchgeführt und vom Kirchenvorstand der Gesamtkirchengemeinde überprüft. Der Kirchenvorstand ist für die Einhaltung der Umsetzung verantwortlich und sorgt dafür, dass die Risiko- und Ressourcenanalyse in den Arbeitsbereichen der GKG erfolgt. Eine Risiko- und Ressourcenanalyse in der GKG läuft auf der Grundlage eines vorbereiteten Formulars (siehe Anhang IV.3) ab. Nach der Umsetzung der Risiko- und Ressourcenanalyse wird ein Überprüfungsdatum festgelegt.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist von allen Gruppen jeweils einzeln zu erstellen, zu dokumentieren und vom KV zu archivieren und fortlaufend zu überprüfen.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse umfasst die

- Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche.
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos.
- Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden.
- Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind.
- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse.

II.2 Personalverantwortung

Die GKG trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen Schutzbefohlener geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können.

Dabei trägt die GKG Bruchhausen-Vilsen eine besondere Verantwortung sowohl für Schutzbefohlene, die ihre Angebote wahrnehmen, wie auch für die Mitarbeiter:innen, die sich beruflich und ehrenamtlich in ihr engagieren.

Insbesondere ein ggf. entstehendes Machtgefälle Schutzbefohlenen gegenüber birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt. Hierfür ist eine besondere Sensibilisierung nötig.

Durch Fortbildungsangebote und Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt soll eine Kultur der Achtsamkeit in der GKG etabliert werden. Aufgrund der Wissensvermittlung leisten diese Präventionsmaßnahmen einen Beitrag zur Sensibilisierung und klären Fragen und Verunsicherungen.

Leitungspersonen und Mitarbeiter:innen folgender Arbeitsbereiche sind angehalten, die Fortbildungsangebote von Kirchenkreis und Landeskirche wahrzunehmen.

- alle beruflich Mitarbeitenden Personen
- alle Gruppenleiter:innen
- alle Ehrenamtlichen des Besuchsdienstes

Für die Mitarbeiter:innen des Besuchsdienstes soll die Schulung regelmäßig als Fortbildungsangebot für die Besuchsdienste der Region erfolgen.

Teamer:innen

Teamer:innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollten sobald wie möglich eine JuLeiCa-Schulung absolvieren und damit eine grundlegende Schulung in Prävention sexualisierter Gewalt erhalten. Diese Qualifikation soll durch regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen des Kirchenkreisjugenddienstes vertieft und aktuell gehalten werden. Teamer:innen, die noch nicht das Mindestalter für eine JuLeiCa Schulung erreicht haben, sollten innerhalb ihrer Tätigkeit für die Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert werden. Die Schulung gilt als Voraussetzung zur Mitarbeit auf Freizeiten.

II.3 Erweitertes Führungszeugnis

Die Gesamtkirchengemeinde erwartet von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die mit Schutzbefohlenen zu tun haben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes, wenn dies durch Art, Intensität und Dauer des Kontakts angezeigt ist. Dies geschieht auf dem Hintergrund und in dem Sinne der in § 72a SGB VIII bzw. der landeskirchlichen Rundverfügung G9/2013 formulierten Vorgaben. Zudem wurden im Bereich der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen Verträge mit den Kirchengemeinden, Kirchenkreis und dem Landkreis Diepholz geschlossen. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre auf Aufforderung der GKG erneut vorgelegt werden.

Die Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen nimmt Kenntnis über das erweiterte Führungszeugnis von folgenden Personen:

- Mitarbeiter:innen, welche mit auf Freizeiten fahren
- allen Mitgliedern des Kirchenvorstandes
- Personen, welche Projekte im Bereich der Konfirmand:innenarbeit anbieten, die in Art, Dauer und Intensität eine Einsichtnahme in das Führungszeugnis anzeigen
- gruppenleitenden Personen

Verantwortlich für die (wiederholte) Kenntnisnahme des eingeholten Führungszeugnisses ist der Kirchenvorstand in Form einer beauftragten Person (derzeit Stelleninhaber:in der Pfarrstelle I, Pastorin Mareike Hinrichsen-Mohr). Die Einsichtnahmen sind zu dokumentieren und durch den Kirchenvorstand zu sammeln. Die Daten der Einsichtnahme sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person die Tätigkeit, die Anlass zu der

Vorlage des Führungszeugnisses gewesen ist, nicht ausübt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.

II.4 Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung

Verhaltenskodex der Ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen für Mitarbeiter:innen:

Die Ebenbildlichkeit Gottes und die unantastbare Würde eines jeden Menschen sind Grundsätze unseres christlichen Menschenbildes. Damit verbunden ist die Einsicht in die Freiheit jedes/jeder Einzelnen. Es ist unsere Pflicht, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Achtung, insbesondere auch in Bezug auf ihre sexuelle Selbstbestimmung, entgegenzubringen. Wo kirchliche Arbeit in dieser Weise das in sie gesetzte Vertrauen achtet, stärkt sie bei den Menschen, die in ihr mitwirken und an ihr teilnehmen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Kirche.

Die Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen folgt zwei Grundsätzen:

1. Keine Toleranz gegenüber den Taten
2. Transparenz bei der Aufarbeitung von Fällen

Diese Grundsätze prägen unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen. Dies gilt insbesondere gegenüber den uns anvertrauten Schutzbefohlenen, also Kindern und Jugendlichen sowie volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen.

Es bestehen folgende Grundregeln im Umgang miteinander, die an die Ausführungen im Teamvertrag und in der Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 23.2.2020 angelehnt sind:

1. Unsere Arbeit mit Menschen, insbesondere mit Schutzbefohlenen, aber auch in der Mitarbeiterschaft untereinander ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jedes/jeder Einzelnen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter:innen haben wir eine besondere Vertrauens- und ggf. Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unser Verhalten, Grenzen und die eigene Rolle stetig.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen unseres Gegenübers werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze jedes/jeder Einzelnen. Das Abstands- und Abstinenzgebot wird beachtet.
4. Wir wollen Menschen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten,

- Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln.
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 für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
 6. Wir wollen jegliche Art von (sexualisierter) Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anvertrauten Menschen. Dies bedeutet auch, dass die Prävention von (sexualisierter) Gewalt Priorität hat. Wo Gewalt droht, gilt es sie zu verhindern. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf tater:innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird laut Interventions- bzw. Krisenplan gemeldet.
 7. Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen.
 8. Wenn Schutzbefohlene Hilfe benötigen, suchen wir als Mitarbeitende das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner:innen sind für die GKG geklärt und kommuniziert. Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.
 9. Der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wird in der Ausbildung und Weiterbildung der (ehrenamtlichen) Mitarbeiter:innen sowie in den Gremien der GKG bearbeitet und besprochen.
 10. Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer GKG betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen. Wenn Betroffene dies wünschen, werden sie an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

Dieser Verhaltenskodex sowie das vorliegende Schutzkonzept werden beruflich Tätigen zur Kenntnis gegeben (und die Kenntnisnahme dokumentiert (siehe Anhang IV.6). Damit verbunden ist eine zu unterzeichnende Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang IV.4), die zur Personalakte genommen wird. Der Verhaltenskodex bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander, formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können, und zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und auf den Schutz vor falschem Verdacht.

Auch Ehrenamtliche in der Arbeit mit Schutzbefohlenen werden aufgefordert, eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben (siehe Anhang IV.5) Zudem gibt es in der Jugendarbeit der GKG maßnahmenspezifische Teamverträge vom Landesjugendpfarramt. Diese werden vor den Maßnahmen von dem gesamten Maßnahmen-Team unterschrieben (siehe Anhang IV.7).

II.5 Ansprechpersonen bzw. Krisen- und Interventionsplan

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt in der GKG und im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen- /Interventionsplan. Dabei gibt der Krisen- und Interventionsplan der Ev. -luth. Landeskirche Hannovers die Schritte vor.

Der Krisen- und Interventionsplan gilt für alle gleichermaßen und wird über verschiedene Wege bekannt gegeben (u.a. Aushang, Verteilung an Gruppenleitende, Veröffentlichung auf der Homepage).

Die Ansprechpersonen in der GKG:

Wird Mitarbeitenden ein Fall oder ein Verdacht sexualisierter Gewalt bekannt, ist dieser unverzüglich dem Pfarramt mitzuteilen, bzw. bei Verdacht gegen Personen des Pfarramts dem Superintendenten des Kirchenkreises.

Pastorin:

Mareike Hinrichsen Mohr

mareike.hinrichsen-mohr@evlka.de

Pastor:

Matthias Hartewieg

matthias.hartewieg@evlka.de

Superintendent:

Dr. Jörn Michael Schröder

Joern-michael.schroeder@evlka.de

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer Meldung bei folgenden Stellen:

- Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
- HELP – Telefon 0800-5040112. Kostenlos und anonym.

Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor:

• Nach Meldung beim Pfarramt bzw. dem/der Superintendent:in führt diese/dieser das Verfahren gemäß dem Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche (Anlage IV.1) weiter.

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen
- persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren)

- KEIN Alleingang
- KEINE direkte Konfrontation des/der beschuldigten Person
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstürzten Aktionen
- Informationspflicht nachkommen

Betroffene sind möglichst niedrigschwellig über die Internetseite der GKG, des Kirchenkreisjugenddienstes sowie des Kirchenkreises, über Aushänge, Flyer und natürlich auch auf Nachfrage auf diese Ansprechpersonen hinzuweisen – und genauso auf die vielfältigen kirchlichen und nicht-kirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote (siehe Anhang IV.2). Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich dem Pfarramt bzw. der/dem Superintendent:in bzw. im Vertretungsfall seiner/ihrer Stellvertretung zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Die Meldepflicht besteht für alle Mitarbeitenden, wenn ein durch zureichende tatsächliche Anhaltspunkte begründeter Verdacht vorliegt, dass beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot verstoßen oder sexualisierte Gewalt ausgeübt haben.

Die Erfüllung der Meldepflicht durch die Mitarbeiter:innen erfolgt unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Melde- und Ansprechstelle beraten zu lassen.

Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt, wie auch die gesetzlichen Melde- und Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

II.6. Kindeswohlgefährdung und Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden

II.6.1 Kindeswohlgefährdung

§ 8a SGB VIII und entsprechende Rahmenvereinbarungen zwischen Land, Kommunen und kirchlichen Trägern regeln den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung in Form von Kindesvernachlässigung, Erziehungsgewalt, Misshandlungen und sexualisierter Gewalt. Das Gesetz und die Rahmenvereinbarungen sind im kirchlichen Raum strikt einzuhalten. Die hier im Schutzkonzept vorgelegten Regelungen und Maßnahmen entsprechen ihnen.

II.6.2. Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen

Bei einem Verdacht oder bei konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung, eine sexuelle Belästigung oder einen sexuellen Missbrauch durch eine:n ehrenamtliche:n- oder berufliche:n Mitarbeiter:in muss der Krisen- und Interventionsplan (siehe Anhang IV.1) befolgt werden.

II.6.3. Gewalt gegenüber Mitarbeitenden

Verlaufsplan:

1. Situation erkennen und einschätzen
2. Deeskalation
3. Kolleg:innen oder andere Personen zur Hilfe holen
4. Information unverzüglich an die Leitung/nächste:n Vorgesetzte:n
5. [falls 2. nicht möglich] ggf. Hausverbot erteilen, Polizei einschalten
6. Dokumentation erstellen (Was, wann, wer, wie, Zeug:innen?)
7. Einleitung von Maßnahmen zum weiteren Schutz und zur Aufklärung durch Vorgesetzte:n
8. Je nach Schwere und Art des Vorfalls: Information an den Superintendenten
9. Einleitung von Maßnahmen zur Nachsorge für Betroffene und ggf. Team durch Vorgesetzte:n
10. Nach dem Fall: Controlling des Schutzkonzeptes, ggf. Ergänzung oder Änderung
Immer zu beachten: Selbst- und Fremdschutz!

II.6.4 Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert erfasst. Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Kirchengemeinde (Pfarramt), des Kirchenkreises (Superintendentur) und ggf. der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

II.7. Beschwerdemanagement

Beschwerden werden als konstruktiver Beitrag zur Verbesserung oder Vermeidung bzw. Beendigung von Fehlverhalten wertgeschätzt, ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig. Im Zusammenhang sexualisierter Gewalt ist der Begriff der „Beschwerde“ von der „Meldung“ von Fällen sexualisierter Gewalt zu unterscheiden. Die Beschwerde wird in diesem Zusammenhang z.B. dann relevant, wenn Mitarbeiter:innen ihrer Meldepflicht nicht nachkommen oder ein Fehlverhalten im Umgang mit einem Fall sexualisierter Gewalt angezeigt wird.

Beschwerden sollten zunächst an das Pfarramt gerichtet werden. Sofern dieses selbst

involviert ist, kann die Beschwerde bei dem Superintendenten eingereicht werden. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt das Pfarramt gegenüber dem/der Beschwerdeführer:in den genauen Wortlaut der Beschwerde. Das Pfarramt benennt, dass es mit dem/der betreffenden Person darüber sprechen wird und bietet dem/der Beschwerdeführer:in Rückmeldung darüber an.

Das Pfarramt informiert die entsprechende Person über die Beschwerde, hört sich dessen/deren Sicht an und bespricht mit der Person das weitere Vorgehen.

Das Pfarramt gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer:in. Das Pfarramt gibt eine abschließende Rückmeldung an die entsprechende Person. Neben dem Pfarramt kann eine Beschwerde auch über den Superintendenten und über die AGB-Beschwerdestelle im Landeskirchenamt erfolgen.

Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden ist der Superintendent zu informieren. Sofern eine Abmahnung oder Kündigung in Aussicht steht, ist zudem die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

II.8 Aufarbeitung und Hilfe

Bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt sind die Fachstelle im Landeskirchenamt, nach Möglichkeit betroffene Personen und je nach Fall externe Fachstellen und wissenschaftliche Expert:innen, einzubeziehen.

Die weiteren Vorgehensweisen und Beteiligungen am Aufarbeitungsprozess können dem Schutzkonzept des Kirchenkreises entnommen werden.

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 Umfelds der betroffenen Person (Familie, Peers, Zugehörige, Partner*in usw.)
- die Sicht des oder der beschuldigten Person/en oder Täter:innen.
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des oder der beschuldigten Person/en 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.)

Dieses komplexe Geschehen erfordert ein multiprofessionelles Team.

Sollten sich Personen melden, die von früheren Fällen sexualisierter Gewalt berichten – sei es als Täter:in, Zeug:in oder betroffene Person – so ist in Abstimmung mit der Fachstelle im Landeskirchenamt und den Betroffenen ein gemeinsames Vorgehen zu entwickeln.

Betroffene Personen können bei der Weiterentwicklung dieses Präventionskonzeptes partizipieren. Das Präventionskonzept soll ständig weiterentwickelt werden und muss insbesondere bei auftretenden Fällen überprüft werden.

II.9 Hilfe für betroffene Personen

Betroffenen Personen von sexualisierter Gewalt wird Beratung, Begleitung und Seelsorge in kirchlichen Einrichtungen angeboten. Auf Wunsch wird eine Beratung in einer nichtkirchlichen Einrichtung vermittelt. Weitere Informationen geben:

Multiplikatorin zur Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Syke-Hoya ist Diakonin Gianna Leja

Ev.-luth. Kirchenkreisjugenddienst Syke-Hoya

E-Mail: gianna.leja@evlka.de, Tel: 01601550887

Kirchstraße 2 / 28857 Syke

Auf landeskirchlicher Ebene informiert und berät die Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Weitere Infos auf: www.praevention.landeskirche-hannovers.de/

Im Anhang unter IV.2 sind regionale und bundesweite Beratungsstellen aufgeführt, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können. Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Unabhängige Information für betroffene Personen von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie:

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 0800-5040112. Kostenlos und anonym.

Landeskirchliche Regelungen:

Die Landeskirche bietet Betroffenen sexualisierter Gewalt in einer kirchlichen Körperschaft der Landeskirche ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine finanzielle Unterstützung an, die noch andauernde Folgewirkungen der sexualisierten Gewalt mildern soll. Nähere Informationen dazu, welche Kosten übernommen werden und zu Anerkennungsleistungen der hannoverschen Landeskirche finden sich ausgeführt im Schutzkonzept des Kirchenkreises Syke Hoya und bei der Fachstelle Prävention der Landeskirche.

II.10 Nachsorge für Mitarbeitende

Ziel und Zweck:

Das Ziel des Nachsorgeprozesses ist die weitestmögliche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beteiligten sowie der Arbeitsatmosphäre. Der Prozess wird von der jeweiligen Leitungsperson initiiert.

Zu Unrecht beschuldigte Personen sollen vollständig rehabilitiert werden. Es soll dafür gesorgt werden, dass jeglicher Verdacht ausgeräumt bzw. klargestellt wird. Dieser Prozess ist Datenschutzkonform zu dokumentieren.

Der jeweilige Nachsorgeprozess wird mit allen Akteuren dahingehend geprüft, ob das Schutzkonzept gegriffen hat, was gut gelaufen ist und was verbessert werden muss. Das Schutzkonzept muss dahingehend überarbeitet werden.

Beschuldigten wird auf Wunsch Seelsorge angeboten.

II.11. Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Personen, die im Zusammenhang kirchlicher Angebote von sexualisierter Gewalt betroffen sind, wird Unterstützung durch professionelle kirchliche und diakonische Beratungsstellen angeboten. Hier ist es niedrigschwellig möglich, zu berichten, Rat und Handlungsoptionen einzuholen und Perspektiven in eigenem Tempo zu entwickeln:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover

Website: www.praevention.landeskirche-hannovers.de

E-Mail: 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)

Zentrale Anlaufstelle HELP

www.anlaufstelle.help

Tel. 0800 /5040 112

Darüber hinaus kann auch der Kontakt zu außerkirchlichen Beratungsangeboten in Anspruch genommen werden (vgl. die Übersicht regionaler und bundesweiter Beratungsstellen in Anhang IV.2).

II.12 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit hat die Aufgabe, über das Schutzkonzept zu informieren und dieses leicht zugänglich zu machen. Die Hemmschwelle zur Meldung von Übergriffen und Grenzverletzungen soll für betroffene Personen so niedrig wie möglich sein.

Das Konzept sowie die Daten der/des für eine Meldung oder Beschwerde Zuständigen werden gut sichtbar auf der Startseite der Homepage der GKG (<https://www.kirchebruchhausen-vilsen.de>) platziert. Es muss außerdem für eine angemessene öffentliche Vermittlung gesorgt werden.

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 im Bereich Intervention und Aufarbeitung geschieht in enger Abstimmung mit der Pressestelle der Landeskirche und der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers. Sie sind in den Krisen- und Interventionsplan eingebunden.

III. Weiterarbeit und Ausblick

Das Schutzkonzept wird fortlaufend aktualisiert. Erfahrungen und neue Erkenntnisse sind laufend einzuarbeiten. Insbesondere beim Auftreten von Fällen sexualisierter Gewalt ist der Verfahrensablauf durch den Kirchenvorstand kritisch zu prüfen, damit das Präventionskonzept ggf. verbessert werden kann.

Zur Evaluation wird ein dreijähriger Überprüfungszeitraum verabredet, bei dem die Risiko- und Ressourcenanalyse überprüft und ggf. aktualisiert wird sowie der Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes evaluiert wird. Zuständig ist der Kirchenvorstand. Gibt es Betroffene, die bereit sind, an der Weiterentwicklung des Konzepts mitzuwirken, sind diese zu beteiligen.

IV. Anhang

IV.1 Interventionsplan der Landeskirche

Anlage 1 zur Rundverfügung G 1/2024 vom 23.01.2024

Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende

*Vorgaben des Landeskirchenamtes für die kirchlichen Körperschaften
und die Einrichtungen der Landeskirche
Vom 23. Januar 2024*

Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Interventionsplan beruht auf Abschnitt III. 4 der landeskirchlichen Grundsätze für die Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt. Er gilt vorrangig für Fälle sexualisierter Gewalt. Er kann aber auch für andere Pflichtverletzungen angewendet werden.
2. Sexualisierte Gewalt umfasst nach § 2 der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht nur Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sondern auch jede Verhaltensweise, die ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann geschehen:
 - verbal oder nonverbal,
 - durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten
 - durch Unterlassen, wenn der*die Täter*in für eine Abwendung der Gewalt einzustehen hat.
3. Ein Verdacht ist dann plausibel, wenn tatsächliche Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung bestehen. Das kann auch bei anonymen Hinweisen und Gerüchten der Fall sein, wenn sie auf konkreten Tatsachen beruhen, die weitere Ermittlungen ermöglichen. Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung dürfen noch keine Ermittlungen durchgeführt werden, z.B. durch eine Befragung der betroffenen Person oder von Zeug*innen. Das könnte den Erfolg von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft oder kircheneigene Ermittlungen im Rahmen eines dienst- oder arbeitsrechtlichen Verfahrens gefährden.
4. Die Intervention umfasst alle Maßnahmen, die erforderlich sind, um bei einer verfolgbarer Pflichtverletzung
 - weitere Pflichtverletzungen zu verhindern,
 - notwendige Sanktionen vorzubereiten,
 - Beteiligte (betroffene Personen, beschuldigte Personen, Angehörige, Zeug*innen, Kirchengemeinden und Einrichtungen) beratend und seelsorglich zu begleiten
 - die Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen
 - eine Aufarbeitung vorzubereiten.
5. Wenn eine Pflichtverletzung wegen Verjährung weder dienst- noch strafrechtlich verfolgbar ist, kommt nur eine Aufarbeitung in Betracht. Dafür soll ein gesonderter Plan erstellt werden.



IV.2. Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Regionale Beratungsstellen

Beratungsstelle für Frauen und Mädchen Syke

Bremer Weg 2, 28857 Syke, Telefon: 04242 66600

Papillon Twistringen

St.-Annen-Str. 15, 27239 Twistringen, Telefon: 04243 9412630

E-Mail: papillon@diepholz.de

Website: <https://www.papillon-fachberatung.de>

Betroffenenberatung Nordost-Niedersachsen / CJD Nienburg

Telefon: 05021-97 11 11

E-Mail: betroffenenberatung.nds.nordost@cjd.de Website:

www.betroffenenberatung.de

SprachLos e.V. Fachberatung bei sexualisierter Gewalt

Henry-Wetjen-Platz 4, 28844 Weyhe Telefonnummer: 0421/8091005

SprachLOS-Mobil: 0170 499 5070

WEISSER RING – Nienburg

Finkenhof 32, 31582 Nienburg/Weser, Telefonnummer: 05021 9229122 Mobil:
0151/55164917

Website: nienburg-niedersachsen.weisser-ring.de

E-Mail: Niedersachsen@weisser-ring.de

Frauenhaus Nienburg

Düsseldorfer Str. 20, 31582 Nienburg, Telefonnummer: 05021 2424

E-Mail: frauenhaus.nienburg@web.de Website: www.frauenhaus-nienburg.de

Landkreis Nienburg Fachdienst Allgem. Sozialer Dienst Kreisschau

Am Schloßplatz, 31582 Nienburg, Tel.: 05021 - 967 – 794

WEISSER RING – Diepholz

Hohnhorst 72a 49356 Diepholz

E-Mail: werner.kaeding@web.de

Website: www.weisser-ring.de

Kontakt zu weiteren Beratungsstellen gibt es über das Diakonische Werk (z.B. zu Schattenriss e.V. (Bremen)).

Bundesweite Beratungsstellen

Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de

Tel. 08000 116 016 nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

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

Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patient:innen sowie Fachkräfte und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.

„Nummer gegen Kummer“

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

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, info@wildwasser.de

Beratung auch in mehreren Sprachen

Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, www.zartbitter.de

Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal

Informationsplattformen:

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA)

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

Informationen zu den Themen: Liebe, Freundschaft, Sexualität

Sex und so – Online-Beratung der pro familia

www.sexundso.de

Sexualberatung und Sexualpädagogik

Was geht zu weit? 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.

IV.3 Risiko- und Ressourcenanalyse

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 mit und ohne Worte, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Der Begriff ‚sexualisiert‘ benennt die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltmittel.

Warum Risikoanalyse?

Das Erleben von sexualisierter Gewalt kann das Leben Einzelner aus der Bahn werfen. Ein Fall sexualisierter Gewalt hat Auswirkungen weit darüber hinaus. Die Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass das in Ihrer Kirchengemeinde 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 ihr folgenden Schritte gestärkt werden. 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 Schutzbefohlene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse dient dazu und um festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen?

In aller Regel kennen Sie sich in den Arbeitsbereichen Ihrer Gemeinde/Ihrer Gruppe aus. Erforderliche Maßnahmen der Vorsorge werden für Sie offensichtlicher sein als Sie vermuten. Vielleicht lesen Sie einmal die Fragen der Risikoanalyse, gehen (in Gedanken) durch die Räume und Veranstaltungen und lassen ein paar Tage verstreichen, bevor Sie die Risikoanalyse ausfüllen. Nehmen Sie Kontakt zu den Personen auf, die als Haupt- und Ehrenamtliche aktiv sind. Bilden Sie eine Arbeitsgruppe, die die Risikoanalyse erstellt.

1. Gemeinde/Gruppe

Betrachten Sie zunächst alle Arbeitsbereiche (z. B. Krabbelgruppen, Chorarbeit, Kindergottesdienst, Instrumentalunterricht, Hausaufgabenhilfe, Ferienfreizeiten, Konfirmandencamps, Jugendtreff 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.

1a. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/Schutzbefohlenen

arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde? Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

Angebot	Ja	Nein
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Erwachsenengruppen		
Seniorengruppen		
Freizeiten		
Projekte		
Wohnsituationen		
Transportsituationen		
Schulungen		
Sitzungen		
Offene Arbeit		
Einzelgesprächssituation Kinder		
Einzelgesprächssituationen mit Jugendlichen		
Einzelgesprächssituationen mit Erwachsenen		
Einzelgesprächssituationen mit Senior:innen		

1b. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?
 Bitte ergänzen Sie ggf. die Tabelle.

Angebot	Ja	Nein
Kinder unter drei Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Behinderung		
Erwachsene/Senioren mit Behinderung		
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Erwachsene/Senioren mit Fluchterfahrung		
Mitarbeitende /Teilnehmende im Abhängigkeitsverhältnis:		
Personen in emotionalen Krisensituationen /Ausnahmesituationen		
Personen mit Erkrankungen (psychisch / physisch)		
Personen die sich nicht im Heteronormativen Bereich befinden		
Transidente und intergeschlechtliche Personen		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

1. Räumlichkeiten

2a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

Gemeindehaus		Turnhallen	
Jugendräume		Zelte	
Kirche			
Keller			
Büroräume			
Toiletten			
Abstellraum			
Andere Räume			

2b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume (Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.)

Innenräume	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Ist der Toilettenbereich einsehbar? Z. B. auch durch Fenster oder Spiegel?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es eine Notrufmöglichkeit?		
Ist die Schlüsselübergabe geregelt und transparent?		
Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?		
Gibt es einen Belegungsplan und besteht die Möglichkeit, Randzeiten unbemerkt zu nutzen?		
Werden die Räumlichkeiten vor dem Abschließen des Hauses kontrolliert?		

2c. Außenbereich (Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.)

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2. Personalverantwortung/Strukturen (Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.)

Personalverantwortung und Strukturen	Ja	Nein
Liegt ein Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt vor?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Sind Infomaterialien sowie die Präventions-Website der Landeskirche bekannt?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung?		
Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?		
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es in der Einrichtung Social-Media-Guidelines?		
Gibt es Absprachen über den Umgang mit den sozialen Medien?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		

Gibt es eine Regelung zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pastor:innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

3. Konzept Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

Folgendes nur ausfüllen, wenn Sie in Ihrer Einrichtung/Gruppe mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

Kinder und Jugendliche	Ja	Nein
Hat die Einrichtung ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Gibt es einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder nach Hause gebracht (Auto), mit nach Hause genommen oder zuhause besucht werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?		

Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Schließt das sexualpädagogische Konzept eine Haltung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Homo-, Bi-, Heterosexuell und Transidentität) ein?		
Ist das sexualpädagogische Konzept unter Beteiligung von Eltern entstanden?		
Enthält es auch Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor unberechtigtem Verdacht?		
Und zum Schutz der Einrichtung?		
Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?		
Beinhaltet das sexualpädagogische Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

4. Zugänglichkeit der Informationen (Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.)

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

5. Kultur der Organisation

Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ergänzen.

Kultur	Ja	Nein
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?		
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern?		
Reden Mitarbeitende miteinander statt vorwiegend übereinander?		
Wird aufkommenden Gerüchten direkt und zeitnah nachgegangen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

6. Andere Risiken

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Bestehen Maßnahmen zur Abwendung von Risiken?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

IV. 4 Selbstverpflichtungserklärung für beruflich Mitarbeitende

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde bruchhausen-Vilsen, beschlossen durch den Kirchenvorstand am 14. Dezember 2024, habe ich zur Kenntnis genommen. Die sich daraus ergebenden Regeln und Vorgaben habe ich verstanden und sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung derselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§171-184f Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

IV.5 Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen, beschlossen durch den Kirchenvorstand am 14. Dezember 2024, sowie ggf. Schutzkonzepte meiner Einrichtung(en) und Gruppe(n) habe ich zur Kenntnis genommen. Die sich daraus ergebenden Regeln und Vorgaben habe ich verstanden und sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung derselben beizutragen.

1. Ich begegne den mir anvertrauten Schutzbefohlenen (also ggf. Kindern, Jugendlichen sowie volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen) 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 Team oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.
3. Mir ist bewusst, dass ich als Ehrenamtliche: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 anderen 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 Schutzbefohlenen an erster Stelle.

Ich habe diese Regeln verstanden, sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ort, Datum

Unterschrift Ehrenamtliche:r

IV.6 Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Ev.-luth. Gesamtkirchengemeinde Bruchhausen-Vilsen, beschlossen durch den Kirchenvorstand am 14. Dezember 2024, habe ich zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Name des/der Mitarbeitenden

IV.7 Teamvertrag

Verhinderung von Gewalt

an Kindern und Jugendlichen

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 potentiellen 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 haben als Team

am _____ mit _____

die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich verwahren oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwere sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verweigerung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibilistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz Kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz Jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und Jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexupuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Ich habe mich mit dem Teamvertrag auseinandergesetzt und sehe ihn als Grundlage meiner Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an.

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

Name: _____ Vorname: _____

geb. am: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____