



KIRCHENKREIS HOFGEISMAR-WOLFHAGEN

---

# **Schutzkonzept**

## zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt

Stand: 20.06.2025

1. Einleitung .....	3
1.1. Begriffserklärungen .....	6
1.2. Erklärung zu den genannten Personengruppen im Konzept.....	7
2. Verhaltenskodex .....	8
3. Konkretisierung des Verhaltenskodex - Fachliche Standards.....	11
3.1. Nähe und Abstand .....	11
3.2. Körperliche Berührungen .....	13
3.3. Beachtung der Intimsphäre .....	15
3.4. Freizeiten, Reisen und Veranstaltungen .....	16
3.5. Erzieherische (Disziplinarische) Maßnahmen .....	18
3.6. Sprache und Wortwahl .....	20
3.7. Personensorgeberechtigte und andere Personen in unseren Angeboten .....	22
3.8. Nutzung von Medien und Umgang mit sozialen Netzwerken.....	24
3.9. Zulässigkeit von Geschenken .....	26
4. Übertretung des Verhaltenskodex und der fachlichen Standards.....	28
4.1. Offener Umgang und Lernen aus Fehlern .....	28
4.2. Verhalten im Verdachtsfall.....	29
4.3. Ansprechpersonen und Beratungsstellen.....	30
5. Prävention.....	32
5.1. Präventionsschulungen .....	32
5.2. Risikoanalyse .....	33
5.3. Erweitertes Führungszeugnis .....	34
5.4. Informationen für Personensorgeberechtigte .....	36
5.5. Schutzkonzept der Gemeinden und Einrichtungen.....	36
6. Öffentlichkeitsarbeit .....	37
7. Anhang.....	38
Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses .....	38
Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse .....	39
Übersicht der Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen.....	40
Risikoanalyse .....	41

# 1. Einleitung

Liebe Leserinnen und Leser,

Kirche muss ein Schutzraum vor sexualisierter Gewalt sein. Daher ruft die Kreissynode des Kirchenkreises Hofgeismar-Wolfhagen alle Verantwortlichen in Ehren- und Hauptamt dazu auf, anhand des hier vorgelegten Schutzkonzeptes die notwendigen Schritte zu gehen. Damit soll die Kirche zu einem solchen Schutzraum werden.

Das Schutzkonzept richtet sich aus am „Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW“ (Stand: 04.12.2022). Es ist – wie auch das Rahmenschutzkonzept selbst – nicht fertig und hat auch nicht den Anspruch, jemals fertig zu werden. Stattdessen ist es erforderlich, das Konzept immer wieder zwischen kirchlichen Organisationen, der Steuerungsgruppe des Kirchenkreises, der Mitarbeitendenvertretung (MAV) und den Leitungsorganen zu überprüfen, um u.a. herauszufinden, an welchen Stellen nachgebessert werden muss. Dabei sind besonders die Kirchengemeinden aufgerufen, ein eigenes Schutzkonzept zu erstellen und sich dafür dieser Vorlage zu bedienen.

Dieses Konzept soll ein praktischer Start sein, um vom Wort zur Tat zu kommen. Das Konzept ist ein immer weiter zu schreibender Entwurf: ein „work in progress“. Es muss sich beständig der Wirklichkeit im Kirchenkreis stellen.

Grundsätzlich hat dieses Schutzkonzept zur Vorbeugung vor sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Hofgeismar-Wolfhagen drei Ziele:

1. Mit klaren Strukturen und Vorgaben gegen sexualisierte Gewalt im Zusammenhang von kirchlichem Handeln in unseren Einrichtungen und Gemeinden anzugehen.
2. Bei Haupt- und Ehrenamtlichen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wo und in welchen Zusammenhängen gefährdete Personen besonders geschützt werden müssen.
3. Einen Sprach- und Handlungsraum zu eröffnen, der das Thema sexualisierte Gewalt so anspricht, dass Betroffene von Anfang an ernst genommen werden.

Täterinnen und Täter sollen schnell ausfindig gemacht und an einem weiteren Tun gehindert werden.

Ich danke der Steuerungsgruppe unter der Leitung von Torsten Fiege für die gelungene, kontinuierliche Arbeit an diesem Konzept des Kirchenkreises Hofgeismar-Wolfhagen. Besonders danke ich auch Birgitt Neukirch für ihre beharrliche Arbeit daran, das Schutzkonzept möglichst in verständlicher Sprache zu formulieren. Über die Genannten hinaus gehörten der Arbeitsgruppe Schutzkonzept an: Jonathan Bergau, Florian Feiler, Christiane Kretschmar, Friedemann Rahn, Lea Siegmann, Claudia Strucken (†) und Dirk Wischerhoff.

Das Schutzkonzept schafft Verbindlichkeit und Sicherheit im Schutz vor sexualisierter Gewalt. Das besondere Anliegen des Schutzkonzeptes liegt darin, dass wir es diskutieren, auf die einzelnen Gemeinden anwenden und immer wieder prüfen.

In regelmäßigen Abständen (alle sechs Jahre) wird das Schutzkonzept ausgewertet und gegebenenfalls angepasst und/oder ergänzt.

Alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, das Schutzkonzept anzuwenden.

Die rechtlichen Grundlagen des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises Hofgeismar-Wolfhagen sind:

- Die „Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KABL. 136 (2021), S. 40-44).
- Die „Verordnung zur Ausführung der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KABL. 137 (2022), 228-231) in der jeweils geltenden Fassung.
- Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Tätige im Bereich der EKKW (04.11.2024).

- Das Rahmenschutzkonzept der EKKW (Kurzfassung vom 04.12.2022) und die Rahmendienstvereinbarung zwischen Landeskirchlicher MAV und Landeskirche vom 20.12.2022 mit dem landeskirchlich für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex und der Mustervorlage zur Risikoanalyse.

Hofgeismar, im Frühjahr 2025

Jan Friedrich Eisenberg, Dekan

## 1.1. Begriffserklärungen

- **Sexualisierte Gewalt (in Leichter Sprache):**

Sexualisierte Gewalt bedeutet: Ein Mensch tut bei einem anderen Menschen etwas mit oder an dem Körper, was dieser nicht will.

Zum Beispiel:

Jemand fasst einen anderen Menschen gegen seinen Willen an.

Jemand zwingt einen Menschen zu sexuellen Dingen.

Jemand sagt oder schreibt etwas Sexuelles, das der andere Mensch nicht will.

- **Sexualisierte Gewalt (laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend):**

Im folgenden Zitat vermischen sich leider die Begriffe "sexualisiert", "sexuell" und "sexistisch".

*"Sexualisierte Gewalt bezeichnet jeden Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung. Die Täter -weit überwiegend sind es Männer, auch wenn sexualisierte Gewalt ebenfalls von Frauen ausgehen kann - zwingen den Betroffenen ihren Willen auf. Es geht also nicht um Lust oder Erotik, sondern um Machtverhalten. Sexualisierte Gewalt wertet Menschen durch sexuelle Handlungen oder Kommunikation gezielt ab, demütigt und erniedrigt sie.*

*Nicht nur körperliche Übergriffe wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexueller Missbrauch zählen zu dieser Form von Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen und jede Form unerwünschter sexueller Kommunikation zählen dazu - obszöne Worte und Gesten, aufdringliche und unangenehme Blicke, das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte und/oder von Pornografie.*

*Sexualisierte Gewalt ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Nach repräsentativen Befragungen erleben zwei von drei Frauen in ihrem Leben sexuelle Belästigung. Jede siebte Frau wird Opfer schwerer sexualisierter Gewalt. Frauen mit Behinderung sind zwei bis dreimal häufiger von sexueller Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderungen.*

*Aber auch Männer sind nicht nur Täter, sondern können ebenfalls Opfer sexistischer Übergriffigkeit durch andere Männer und durch Frauen sein. Repräsentative Befragungen zeigen: Jeder dritte Mann ist bereits Opfer sexistischer Übergriffe*

geworden.”

Quelle: Formen der Gewalt erkennen - BMFSFJ

Siehe auch “Beschluss der Landessynode über die Bestätigung der Gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 08.07.2021, § 2 Begriffsbestimmung sexualisierter Gewalt”

## 1.2. Erklärung zu den genannten Personengruppen im Konzept

### ○ **Betroffene, betroffene Menschen:**

Das sind alle Menschen, die von sexualisierter Gewalt gefährdet oder betroffen sind.

### ○ **Mitarbeitende:**

Das sind alle Menschen, die ehrenamtlich oder hauptamtlich mitarbeiten, egal wie alt.

Uns ist bewusst, dass es haupt- und nebenamtlich Angestellte gibt und Freiwillige bzw. Engagierte, die ehrenamtlich mitarbeiten. Damit die Sprache verständlicher ist, fassen wir alle Personen als “Mitarbeitende” zusammen.

### ○ **Personensorgeberechtigte:**

Das sind Eltern und Menschen, die das Sorgerecht haben für Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Hier betrifft es alle Entscheidungen, die die Kinder, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen als Person betreffen, wie zum Beispiel Gesundheit, Aufenthalt, Umgang.

### ○ **Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene:**

Das sind erwachsene Menschen, die Unterstützung, Hilfe und Schutz benötigen bei wichtigen Dingen und Entscheidungen.

Das können auch Menschen in (beruflicher) Abhängigkeit sein.

### ○ **Teilnehmende:**

Das sind alle Menschen, die an Veranstaltungen teilnehmen.

## **2. Verhaltenskodex**

### **Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck**

#### **Leitgedanken**

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert<sup>1</sup> und alle Mitarbeitenden zur Einhaltung des Abstinenz- und Abstandsgebots (§ 4) sowie einer „Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens“ (§ 1 Abs. 2) verpflichtet. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, empfiehlt es sich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als kirchlicher Träger von Angeboten wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen<sup>2</sup> sowie Erwachsene in unseren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihre Selbstbestimmung und ihre Grenzen respektiert. Sie werden darin gestärkt, auch in schwierigen Situationen selbstbewusst zu handeln. Sie haben in unseren Einrichtungen und Angeboten das Recht, sich sicher zu fühlen und zu sein und können darauf vertrauen, dass alle Verantwortlichen ihre Grenzen achten und für sie sorgen. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltausübung zu schützen (Schutzauftrag § 1 und 3). Alle Bereiche der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck sollen für die, die unsere Angebote wahrnehmen, sichere Orte und ein geschützter Lebensraum sein. Als kirchliche Arbeitgeber wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeitenden<sup>3</sup> gelten. Uns erwächst

---

<sup>1</sup> Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (vom 26. Februar 2021, bestätigt durch die Landessynode am 8.7.2021) – die genannten §§ beziehen sich auf diese kirchengesetzliche Regelung.

<sup>2</sup> Die Gesetzesvertretende Verordnung benennt diese Zielgruppe als „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen; d. h., sie geht davon aus, dass es in unserer Kirche eine Reihe von Machtasymmetrien, Vertrauens-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen gibt, die missbraucht werden können. Das Schutzgebot gilt zwar für alle Mitarbeitenden, für alle, die unsere Veranstaltungen besuchen oder sich uns anvertrauen bzw. anvertraut werden, für die genannten erfordert dessen Umsetzung allerdings besondere Sorgfalt.

<sup>3</sup> Soweit hier von Mitarbeitenden die Rede ist, sind dies solche i. S. d. § 2 MVG.EKD; für andere Mitarbeitende vgl. Anlage 2a.

aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden **Verhaltenskodex**:

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kolleg\*innen und Mitarbeitenden ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehende Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich will versuchen, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, will ich mich dafür einsetzen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann.

5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

### **3. Konkretisierung des Verhaltenskodex - Fachliche**

#### **Standards**

Zur Verhinderung und Vorbeugung von sexualisierter Gewalt müssen besonders Kinder und Jugendliche, aber auch alle anderen Menschen beachtet werden.

Genaue Regeln und Handlungsanweisungen können sexualisierte Gewalt verhindern oder zumindest erschweren.

Diese fachlichen Standards im Kirchenkreis Hofgeismar-Wolfhagen gelten in der Arbeit mit allen Menschen.

#### **3.1. Nähe und Abstand**

Eine fachlich begründete Nähe gehört in der Arbeit mit Menschen dazu.

Menschen kommen sich dabei unterschiedlich nah. Und Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse, Nähe auszudrücken oder auch Abstand zu halten. Nähe und Abstand müssen daher in jeder einzelnen Situation von den beteiligten Personen neu ausgehandelt werden.

Es darf keine gefühlsmäßige Abhängigkeit entstehen oder unterstützt werden. Deshalb gibt es eine besondere Abstands- und Zurückhaltungsregel:

Es sind besondere Beziehungen verboten zu

- Kindern,
- Jugendlichen,
- schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- Menschen, die in einem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis zu anderen Menschen stehen.

#### **Verhaltensregeln:**

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten statt.

Diese Räume müssen jederzeit von außen betreten werden können.

Am besten sind die Räumlichkeiten auch von außen einsehbar.

- Alle Situationen sollen so geplant sein, dass sie niemandem Angst machen oder die Grenzen von Menschen überschritten werden.
- Die persönlichen Grenzen von jedem einzelnen Menschen sind zu beachten. Diese Grenzen dürfen niemals negativ bewertet oder lächerlich gemacht werden.
- Besondere, intensive freundschaftliche Beziehungen von Erwachsenen zu Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind verboten, wie z.B. gemeinsame private Urlaube oder gemeinsame Übernachtungen auf Freizeiten (z.B. von Mitarbeitenden und Jugendlichen).
- Keinem Menschen dürfen Geheimnisse oder Schweigegebote aufgedrängt werden, wenn dadurch Verhalten gefördert wird, das Grenzen verletzt.
- In Seelsorge- oder Beratungssituationen können Menschen vertrauliche Informationen geben. Dabei entscheiden diese Menschen selbst, was und wieviel sie erzählen wollen.
- Verletzungen von Grenzen müssen in jedem Fall angesprochen werden. Wenn es nicht sofort sinnvoll ist, sind Vorfälle am selben Tag, spätestens in Feedback- oder Abschlussrunden anzusprechen.
- Manchmal wird aus guten Gründen eine Regel nicht eingehalten, zum Beispiel bei bewussten Grenzerfahrungen in der Erlebnispädagogik. Dann muss dies vorher allen betroffenen Menschen mitgeteilt werden. Die Abstands- und Zurückhaltungsregel muss aber immer eingehalten werden.

#### Weiterführende Fragen:

- Wie kann man trotzdem in guter Nähe Menschen begegnen?
- In welchen Situationen gibt es Unsicherheiten im Kontakt zwischen Menschen?
- Wie arbeite ich gut mit anderen Menschen mit Blick auf die Frage: wieviel Nähe ist möglich, wieviel Abstand ist notwendig?

### 3.2. Körperliche Berührungen

Körperliche Berührungen gehören in der Arbeit mit Menschen oft dazu.

Die Berührungen müssen angepasst sein an das Alter und die aktuelle Situation.

Die Menschen müssen der Berührung freiwillig und aktiv zustimmen. Dieser Wille ist immer zu respektieren.

#### **Verhaltensregeln:**

- Einen Menschen am Körper zu berühren ist eine sehr empfindliche Situation.

Alle Menschen müssen Berührungen vorher freiwillig zustimmen.

- Verboten sind:

- unerwünschte oder intime Berührungen;
- unerwünschte körperliche Nähe im persönlichen Nahbereich.

Eine Zustimmung darf nicht durch Drohungen, Überzeugungsversuche, das Versprechen von einer Belohnung oder das Androhen von Strafe erreicht werden.

- Erlaubt sind:

Berührungen bei Hilfe oder Unterstützung, wie zum Beispiel bei Erster Hilfe, Pflege, Trösten:

- In einer Notsituation kann Erste Hilfe ohne erfragtes Einverständnis geleistet werden.  
Wenn möglich, muss die Entscheidung des Menschen, der hilft, sehr empfindsam getroffen werden.
- Die Begleitung von kleinen Kindern zur Toilette soll im Sinne einer Vereinbarung mit den Eltern abgeklärt werden, wenn diese bei der Maßnahme nicht dabei sein können.
- Körperliche Berührungen mit Menschen, die Trost benötigen, sollen nur im Einzelfall stattfinden. Diese Menschen müssen in jedem Fall vorher freiwillig Berührungen zustimmen.

- Körperliche Berührungen sind erlaubt, wenn diese für eine Anweisung oder Hilfestellung notwendig sind, zum Beispiel im Musikunterricht oder in der Erlebnispädagogik.

- Beteiligte Menschen müssen den körperlichen Berührungen vorher freiwillig zustimmen.

- Alle körperlichen Berührungen müssen vorher mitgeteilt werden.
- Bei körperbetonten oder körpernahen Spielen sind die Spielregeln vorab genau zu besprechen.
- Es muss immer mitgeteilt werden, wenn – in seltenen Fällen und aus guten Gründen – von einer Regel abgewichen wird.
- Alle Menschen haben jederzeit das Recht, körperliche Berührungen abzulehnen. Dieser Wunsch ist immer zu respektieren.  
Eine Ausnahme ist zulässig, wenn es bei betroffenen Menschen medizinisch dringend notwendig ist oder eine Selbst- oder Fremdgefährdung bei den betroffenen Menschen vorliegt.

Weiterführende Fragen:

- Welche Situationen müssen mit Blick auf körperliche Berührungen von Menschen besonders geprüft werden?
- Wie wird z.B. mit besonders nahe- und anlehnungsbedürftigen Menschen umgegangen?

### 3.3. Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre, der persönliche körperliche Bereich, von jedem Menschen ist von allen zu respektieren und zu schützen.

Dafür braucht es klare Verhaltensregeln:

- Verboten sind auf den Körper bezogene oder sexualisierte Sprache (z.B. Anspielungen, Kommentare, Witze, Herabwürdigungen, Schimpfworte).
- Nur im Notfall und unter entsprechender Auswahl eines Menschen, der Hilfe leisten kann, dürfen Räume wie Umkleiden, Bäder und WCs betreten werden.
- Grundsätzlich gilt:
  - Keine gemeinsame Körperpflege, zum Beispiel gemeinsames Duschen von Mitarbeitenden und Teilnehmenden;
  - kein Umkleiden von Mitarbeitenden zusammen mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen;
  - kein Umkleiden von gemischtgeschlechtlichen Gruppen in einem Raum.
- Die Zimmer von Menschen gelten als deren Privatsphäre. Das Betreten zu Anordnungs- oder Kontrollzwecken oder für erzieherische (disziplinarische) Maßnahmen erfolgt nur nach vorheriger Ankündigung (Anklopfen, Ansprache) und möglichst nur durch Menschen desselben Geschlechts (Ausnahmen können bei Transpersonen notwendig sein).
- Wenn auffällt, dass Teilnehmenden eine Situation unangenehm ist, sollte diese unterbrochen oder beendet werden. Alle beteiligten Menschen haben grundsätzlich das Recht, Situationen zu unterbrechen.
- In absoluten Notfällen kann von einer Regel abgewichen werden. Das ist immer transparent zu machen (z.B. Gefahr im Verzug durch Drogenmissbrauch oder Ohnmacht in WC-Räumen).

Weiterführende Frage:

- In welchen Situationen ist die Intimsphäre von Menschen gefährdet – sowohl im Alltag als auch bei besonderen Aktionen, wie z.B. bei einem Schwimmbadbesuch?

### 3.4. Freizeiten, Reisen und Veranstaltungen

Maßnahmen mit Übernachtung sind grundsätzlich pädagogisch und für Prozesse innerhalb von Gruppen sinnvoll und wünschenswert. Dadurch werden viele unterschiedliche Erfahrungen möglich gemacht. Die Veranstaltenden haben die Pflicht, auf die Einhaltung des Schutzkonzeptes zu achten. Ein klarer Umgang mit der Umsetzung des Schutzkonzeptes ist notwendig, gerade wenn es in der Praxis schwierig ist, z.B. weil die Örtlichkeiten herausfordernd sind. Dies sollte mit den Personensorgeberechtigten besprochen und deren Einverständnis eingeholt werden.

#### **Verhaltensregeln:**

- Bei Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, ist für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene eine ausreichende Anzahl erwachsener Mitarbeitender anwesend.  
Die Geschlechterzusammensetzung der Mitarbeitenden richtet sich nach der Geschlechterzusammensetzung der Gruppe.
- Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben ihre Schlafplätze stets getrennt nach Geschlechtern. Auf die Bedürfnisse von Transpersonen sollte nach Möglichkeit eingegangen werden.
- Für alle Erwachsenen sind Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung mitzuteilen.  
Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und ihre Personensorgeberechtigten müssen diesen Ausnahmen zustimmen.
- Verboten sind Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Räumen von Mitarbeitenden. Dies gilt auch umgekehrt.  
Eine Ausnahme kann nur bei einer besonderen Notfallsituation gemacht werden.
- In Schlafräumen, Waschräumen, Toiletten oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt eines Mitarbeitenden mit einem Kind, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verboten.  
Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, den Mitarbeitenden oder den Personensorgeberechtigten vorher gründlich zu klären und bekannt zu geben.

- Wenn es keine nach Geschlechtern getrennte Toiletten und Waschräume gibt, ist zu regeln, wie eine zeitlich nach Geschlechtern getrennte Nutzung stattfinden kann.
- Verboten sind Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden. Wenn es im Ausnahmefall aus sehr wichtigen und transparent gemachten Gründen trotzdem notwendig ist, müssen immer mindestens zwei Erwachsene anwesend sein. Die Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen in jedem Fall einen eigenen Schlafplatz (in einem separaten Raum) haben. Voraussetzung dafür ist die Zustimmung der Personensorgeberechtigten.

Weiterführende Fragen:

- Wie wird die Intimsphäre aller Menschen geschützt?
- Wie wird mit der Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, der Mitarbeitenden und den Wünschen der Eltern umgegangen, insbesondere bezogen auf: Toilettengang, Wickeln/Duschen, An- und Ausziehen, Eincremen, Spritzen bei Diabetes o.ä.?
- Wie wird eine ausreichende Klarheit/Offenheit erreicht, wenn diese Regeln nicht eingehalten werden können?

### 3.5. Erzieherische (Disziplinarische) Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen sind als Chancen zur Verhaltensänderung gedacht, nie als Strafe. Das Vorgehen darf niemals die persönlichen Grenzen von Menschen verletzen. Es ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen einen direkten Zusammenhang zum Fehlverhalten haben und, dass sie angemessen, konsequent und für die Beschuldigten nachvollziehbar sind.

#### **Verhaltensregeln:**

- Verboten ist jede Form von sprachlicher oder körperlicher Gewalt, Druck, Drohung oder Freiheitsentzug. Das geltende Recht ist zu beachten. Dabei gibt es keine Ausnahme, auch nicht, wenn der betroffene Mensch der Maßnahme zustimmt.
- Disziplinarische Maßnahmen haben immer einen direkten sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zu einer Grenzüberschreitung von Teilnehmenden. Die disziplinarischen Maßnahmen müssen die gewünschte Verhaltensveränderung ermöglichen. Sie sollen ohne Ansehen der beschuldigten Menschen fair und gerecht angeordnet werden. Sie dürfen nie aus persönlichen Motiven (z.B. Frust oder Enttäuschung) der Mitarbeitenden ausgesprochen werden.
- Mitarbeitende stehen in einem Abhängigkeits- und Machtverhältnis gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Diese Situation dürfen Mitarbeitende nicht benutzen, um mit disziplinarischen Maßnahmen eine emotionale Bindung und eine Abhängigkeit von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen herzustellen, zu verstärken oder andere Zwecke zu erreichen.
- Erwünschtes bzw. durch disziplinarische Maßnahmen angeregtes Verhalten darf nicht durch das eigene Fehlverhalten oder eigene Grenzüberschreitungen der Mitarbeitenden untergraben werden (Vorbildfunktion).
- Verboten sind ohne Ausnahme so genannte “Mutproben” oder andere Aktionen, die die Sicherheit, die körperliche und psychische Gesundheit oder die Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gefährden können. Das gilt auch, wenn die Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zustimmen.  
Ausnahmen, wie z.B. die beabsichtigte, zeitlich begrenzte Bewegung in

Grenzbereichen (z.B. im Rahmen von Erlebnispädagogik), sind transparent zu machen und achtsam zu gestalten.

Weiterführende Fragen:

- Welche erzieherischen Maßnahmen sind pädagogisch sinnvoll und zu verstehen, ohne persönliche Grenzen zu verletzen?
- Welche Spiele verursachen ggf. Schamgefühle oder verursachen Angst?
- Wie ist die Haltung der Mitarbeitenden dazu?

### 3.6. Sprache und Wortwahl

Menschen sollen immer mit anderen Menschen respektvoll und freundlich umgehen. Durch Sprache und Wortwahl können Menschen andere Menschen verletzen oder demütigen.

Die Sprache soll der jeweiligen Rolle entsprechen und den Teilnehmenden und deren Bedürfnissen angepasst sein.

#### **Verhaltensregeln:**

- Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene werden mit ihrem Vornamen (ggf. Nachnamen) und in der Regel nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Dies kann geändert werden, wenn die beteiligten Menschen dies ausdrücklich wünschen. Den Kose- oder Spitznamen dürfen Mitarbeitende nicht benutzen, um eine emotionale Abhängigkeit der Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu den Mitarbeitenden zu erreichen, zu verstärken oder ein anderes Ziel zu erreichen.
- Sprache und Wortwahl haben die Würde, die psychische Gesundheit und die sexuelle Selbstbestimmung des Gegenübers zu respektieren.

Verboten sind

- direkt oder indirekt sexualisierte Sprache zu verwenden: weder mit Sprache noch mit Körpersprache, Zeichen, Geräuschen oder anderes;
- abfällige Bemerkungen, Provokationen oder Bloßstellungen, weder zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden, aber auch nicht innerhalb des Mitarbeitendenteams wie auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Sprachliches und nichtsprachliches Miteinander sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Teilnehmenden und ihre Bedürfnisse angepasst sein. Dabei soll auf Echtheit und Natürlichkeit geachtet werden.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist sofort einzuschreiten und Position zu beziehen. Nicht erwünschte Wörter werden, ohne sie zu wiederholen, markiert und als unerwünscht benannt. Der Hintergrund wird allen beteiligten Menschen klar und verständlich gemacht.

### Weiterführende Fragen:

- Wie feinfühlig, wertschätzend oder abwertend wird mit den Menschen kommuniziert?
- Werden Spitznamen benutzt?
- Wie wird mit sexualisierter Sprache (Sprüchen, Witzen, Schimpfworten) umgegangen?
- Ist es sinnvoll, eine Sammlung für verbotene Wörter zu entwickeln?

### 3.7. Personensorgeberechtigte und andere Personen in unseren Angeboten

Personensorgeberechtigte oder andere Verwandte können die - ehrenamtliche - Arbeit bzw. die Angebote gut erweitern. Sind Personensorgeberechtigte oder andere Verwandte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Angeboten dabei, dann sind sie Ehrenamtliche in unseren Angeboten. Auch für sie gilt die Einhaltung des Schutzkonzeptes bis hin zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Alle Einrichtungen müssen überlegen:

Wie können wir bei uns ein- und ausgehende Menschen beaufsichtigen, um Täter\*innen-Pläne möglichst zu verhindern?

#### **Verhaltensregeln:**

- Alle Mitarbeitenden achten darauf, wer sich im Gemeindehaus, in der Kita, dem Jugendzentrum o.ä. Einrichtungen aufhält, kommt und geht.
- Mitarbeitende sollen auf unbekannte Menschen, die das Haus betreten, aktiv zugehen, um sie kennenzulernen und ihre Absichten abzuschätzen.
- Mitarbeitende beobachten die Menschen, die sich am und im Außengelände aufhalten, und sprechen sie gegebenenfalls an.
- Wenn es begründete Zweifel an den guten Absichten der Besucher\*innen gibt, üben die Mitarbeitenden gegebenenfalls das Hausrecht aus. Hierzu ist es sinnvoll, im Team zu arbeiten, um während der Umsetzung nicht die Aufsichtspflicht über die Teilnehmenden zu verletzen.
- Verdachtsmomente und erfolgte Interventionen sind im Mitarbeitendenteam deutlich zu machen und zu überprüfen.

#### Weiterführende Fragen:

- Wer bekommt mit, wer sich in der Kita, im Jugendzentrum oder Gemeindehaus usw. aufhält, kommt und geht?
- Wie wird sichergestellt, dass Menschen, die von außen kommen, wahrgenommen und angesprochen werden?

- Wie kann es gelingen, die Stärkung der Selbstbestimmung der Kinder und Jugendlichen mit dem Kinder- und Jugendschutz zu vereinbaren?
- Welche Interventionsmöglichkeiten habe und nutze ich in meiner Rolle als Mitarbeitende\*r und im Team? Sind diese geregelt und geprüft?

### 3.8. Nutzung von Medien und Umgang mit sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien erfordert aufmerksames Handeln.

Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit notwendig.

Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss sorgsam getroffen werden. Die Auswahl hat pädagogisch sinnvoll und altersentsprechend zu erfolgen.

#### **Verhaltensregeln:**

- Verboten sind in allen kirchlichen Zusammenhängen alle Medien mit
  - pornografischen Inhalten;
  - diskriminierenden (rassistischen, sexistischen, antisemitischen etc.), Gewalt verherrlichenden oder relativierenden Inhalten.
- Bei der Auswahl von Medien wird auf Altersbeschränkungen und die Angemessenheit für den jeweiligen Einsatzzweck geachtet.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt insbesondere mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig. Dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die Privatsphäre und die Intimsphäre sind bei der Erstellung von Inhalten zu schützen.
- Verboten ist: Menschen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen...) zu beobachten, zu fotografieren oder zu filmen.
- Verboten ist: Fotos und Videos, die die Würde der gezeigten Personen verletzen (sie lächerlich machen, herabwürdigen, bloßstellen etc.) oder sie unvoreilhaft darstellen, zu erstellen oder zu veröffentlichen. Dies gilt auch für alle mit künstlicher Intelligenz erstellten Inhalte.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, bei Kindern und Jugendlichen bei ihrer Nutzung von Medien aller Art, wie z.B. Handy, Kamera, Internetforen auf eine gewaltfreie Nutzung

zu achten. Sie sind auch verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischen Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

- Vor und mit dem Beginn von Veranstaltungen oder der Teilnahme an bestimmten Formaten ist
  - o eine Fotografier- und/oder Filmerlaubnis einzuholen. Diese muss das Verbot der Weiterleitung von persönlichen Fotos beinhalten;
  - o darauf hinzuweisen, dass Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene ohne vorheriges Einverständnis der Personensorgeberechtigten nicht fotografiert werden dürfen;
  - o die Datenschutzrichtlinie auf der Homepage des Kirchenkreises zur Kenntnis zu nehmen.
- Ein kritischer Austausch insbesondere mit Kindern und Jugendlichen zum Umgang mit sozialen Netzwerken ist wichtig. Fragen des Datenschutzes, der zu beachtenden Persönlichkeitsrechte und mögliche Folgen bzw. Gefahren sind zu thematisieren.

#### Weiterführende Fragen:

- Wie werden Medien eingesetzt und wie wird vermieden, dass diese missbräuchlich genutzt werden?
- Wie sensibel und bewusst gehen die Mitarbeitenden mit den Medien und sozialen Netzwerken um?
- Was können wir tun, um auf Chancen und Gefahren der Mediennutzung zu sensibilisieren?

### 3.9. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke zu machen ist eine mögliche Form, einer Person Dankbarkeit, Respekt und Achtung zu zeigen.

Allerdings können sehr besondere oder teure Geschenke dazu führen, dass beschenkte Menschen ein Gefühl von Abhängigkeit und Verpflichtung entwickeln. Dies ist besonders bei Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen der Fall. Das gilt besonders dann, wenn nur sie ausgewählt und beschenkt werden.

Daher müssen die verantwortlich Tätigen den Umgang mit Geschenken reflektieren, klar regeln und offenlegen.

#### **Verhaltensregeln:**

- Geschenke und Zuwendungen jeder Art müssen ohne die Erwartung einer Gegenleistung überreicht werden.
- Verboten sind
  - Geldgeschenke, Belohnungen und besondere, teure Geschenke an einzelne Menschen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe des oder der Mitarbeitenden stehen;
  - Geschenke, die Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden gemacht werden, um eine emotionale Abhängigkeit zu erreichen, zu verstärken oder ein anderes Ziel zu erreichen.
- Die Entscheidung für Geschenke ist möglichst im Team zu treffen oder ggf. dem Träger/Arbeitgeber offenzulegen. Der Anlass soll bei der Überreichung des Geschenks an den beschenkten Menschen mitgeteilt werden.
- Die Annahme von Geschenken durch Mitarbeitende ist sensibel zu handhaben und sollte im Team besprochen werden. Soweit nicht ohnehin bei hauptamtlichen Mitarbeitenden durch das Dienstrecht eingeschränkt, dürfen Geschenke nicht den ortsüblichen Rahmen von Kleinzuwendungen übersteigen und nicht häufig erfolgen. Die Annahme darf auf Seiten von schenkenden Kindern und Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen keine emotionale Abhängigkeit fördern, anbahnen oder verstärken.

Weiterführende Fragen:

- Wer wird wann, von wem und warum beschenkt und wie wird dies offengelegt?
- Ist den Mitarbeitenden bewusst, dass es ein Täter\*innen-Plan sein kann, Geschenke zu machen und anzunehmen?
- Was bedeutet das für die Gemeinde/Einrichtung bzw. welche Folgerungen werden daraus gezogen?

## **4. Übertretung des Verhaltenskodex und der fachlichen Standards**

### **4.1. Offener Umgang und Lernen aus Fehlern**

Der Verhaltenskodex legt Regeln fest. Diese Regeln geben uns mehr Sicherheit und fordern uns auf, unser eigenes Verhalten ständig zu prüfen.

Trotzdem kann es im Alltag Situationen geben, in denen Menschen die festgelegten Regeln verletzen.

Fehler können passieren. Wichtig ist, wie wir damit umgehen: Die Fehler sollen erkannt und benannt werden. Und sie sollen verbessert werden, damit sie nicht wiederholt werden. Es muss selbstverständlich sein, Kritisches zu sagen, aber auch Kritisches anzuhören. Damit zeigen wir, dass wir gut und respektvoll miteinander umgehen.

Mit jeder Beschwerde bekommen wir die Möglichkeit, die eigene Arbeit zu verbessern. Und wir stärken dadurch auch die Menschen, mit denen wir arbeiten, für die Zukunft.

Damit wir über fehlerhaftes Verhalten nachdenken und es verändern können, müssen wir offen mit allen Menschen/miteinander umgehen und die Bereitschaft haben, aus Fehlern zu lernen.

Dafür setzen wir uns ein.

Deshalb gilt:

- Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber anderen Menschen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Mitarbeitende sollen eigene Verletzungen von Grenzen selbst bei ihrer Leitung ansprechen. Dies sorgt für Klarheit und kann die eigene Arbeit verbessern.
- Alle Verletzungen von Grenzen durch Mitarbeitende dürfen weiter erzählt werden. Es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Verantwortungsbewusste Gestaltung von Beziehungen, Nähe und Abstand sowie das kritische Besprechen darüber sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.

- Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht. Wichtig ist dabei, den Willen von Betroffenen zu respektieren. Die bzw. der Vorgesetzte oder die landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle werden zur Beratung über das weitere Vorgehen hinzugezogen.

#### 4.2. Verhalten im Verdachtsfall

Im (unbestimmten oder konkreten) Verdachtsfall, dass ein Mensch von sexualisierter Gewalt betroffen ist, muss gehandelt werden. Gleiches gilt für den Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.

Jeder Mensch, der Auffälligkeiten wahrnimmt oder beobachtet, soll mit einer zuständigen Ansprechperson (siehe 4.3.) reden und die eigenen Wahrnehmungen mitteilen.

Es kann hilfreich sein, sich die eigenen Eindrücke und das Gesehene aufzuschreiben.

Im Verdachtsfall gelten folgende Grundregeln:

##### **a. Ruhe bewahren:**

- Nicht überstürzt handeln!
- Zuhören und ernst nehmen!
- Verhalten des möglichen betroffenen Menschen beobachten!
- Nichts selbstständig unternehmen!  
(den möglichen Täter / die mögliche Täterin nicht auf die Vermutung ansprechen, keine eigenen Ermittlungen zum Vorfall, keine eigenen Befragungen durchführen)

##### **b. Zweiteinschätzung einholen:**

- Eine Protokollnotiz mit handschriftlicher Unterschrift, Datum und Uhrzeit anfertigen.  
Die Notiz muss anonymisiert sein: ohne Nennung von Namen.
- Sich selbst Unterstützung und Hilfe holen!  
Sich mit vertrauten Menschen besprechen, ob die Einschätzungen geteilt werden, dabei auch eigene Wahrnehmungen wie z.B. „ungute Gefühle“ mitteilen.  
Selbstverständlich ist auch der direkte Kontakt mit einer Ansprechperson oder Beratungsstelle möglich.

### **c. Kontakt zur Ansprechperson aufnehmen:**

- Es muss Kontakt mit einer Ansprechperson unter 4.3. aufgenommen werden.
- Die Ansprechperson kann frei gewählt werden.
- Diese Ansprechperson nimmt die (protokollierten) Wahrnehmungen entgegen und dokumentiert den Kontakt.

### **4.3. Ansprechpersonen und Beratungsstellen**

#### **• Kontaktstellen und Ansprechpersonen**

##### **des Kirchenkreises Hofgeismar-Wolfhagen:**

- o Christiane Kretzschmar - Ehrenamtskoordination der Ev. Jugend Hofgeismar-Wolfhagen

Obere Hofstraße 8, 34393 Grebenstein

 0175 8846300,  [christiane.kretzschmar@ekkw.de](mailto:christiane.kretzschmar@ekkw.de)

- o Torsten Fiege - Koordinationsstelle der Ev. Jugend Hofgeismar-Wolfhagen, Hans-Staden-Straße 24, 34466 Wolfhagen

 05692 9962411,  [torsten.fiege@ekkw.de](mailto:torsten.fiege@ekkw.de)

- o Jan Friedrich Eisenberg - Dekan

Altstädter Kirchplatz 5, 34369 Hofgeismar

 0561 937821-440,  [dekanat.hofgeismar-wolfhagen@ekkw.de](mailto:dekanat.hofgeismar-wolfhagen@ekkw.de)

#### **• Landeskirchliche Fachstelle der EKKW zum Umgang mit sexualisierter Gewalt:**

- o Sabine Kresse - Pfarrerin, Leitung

Wilhelmshöher Allee 330, 34131 Kassel

 0561 9378-404 oder 01511 6752077,  [praevention@ekkw.de](mailto:praevention@ekkw.de)

### **Weitere wichtige Hilfs- und Beratungsangebote:**

- **Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch**  
 0800 22 55 530  
 [www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite)
- **faX Fachberatung bei sexualisierter Gewalt in Stadt und Landkreis Kassel**  
 0561 31749116  
 [www.fax-kassel.de](http://www.fax-kassel.de)
- **Kinderschutzbund Ortsverband Kassel e.V.**  
 0561 899852  
 [www.kinderschutzbund-kassel.de/beratungsstelle](http://www.kinderschutzbund-kassel.de/beratungsstelle)
- **Insoweit erfahrene Fachkraft im Landkreis Kassel (ISEF)**  
 [kinderschutz@dw-region-kassel.de](mailto:kinderschutz@dw-region-kassel.de)
- **Nummer gegen Kummer**  
 Kinder- und Jugendtelefon: 116 111  
 Elterntelefon: 0800 111 0 550  
 [www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)
- **EKD-Anlaufstelle.help**  
 0800 5040112  
 [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)
- **Hilfetelefon der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung**  
 0800 22 55 530  
 [www.beauftragte-missbrauch.de](http://www.beauftragte-missbrauch.de) oder [www.ubskm.de](http://www.ubskm.de)
- **Zartbitter e.V. - Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen**  
 [www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)

Darüber hinaus gibt es über die Fachstelle der EKKW zum Umgang mit sexualisierter Gewalt eine Auflistung bundesweiter und regionaler Hilfs- und Beratungsangebote, auch nach Zielgruppen sortiert:

<https://www.ekkw.de/sexualisierte-gewalt/wo-bekomme-ich-hilfe>

## **5. Prävention**

### **5.1. Präventionsschulungen**

Im Kirchenkreis Hofgeismar-Wolfhagen sollen sich alle Menschen wohl und sicher fühlen. Und sie sollen auf Mitarbeitende treffen, die ihnen mit Verständnis und Sensibilität begegnen und Unterstützung vermitteln können.

Dazu ist es nötig,

- alle Mitarbeitenden für alle Formen sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren,
- allen Mitarbeitenden Handlungskompetenz im Umgang mit sexualisierter Gewalt bzw. Grenzverletzungen zu vermitteln und
- ein grenzachtendes Verhältnis von Nähe und Abstand einzuüben.

Unser Handeln wird grundsätzlich bestimmt durch einen respektvollen Umgang miteinander und die Achtung von persönlichen Grenzen.

Dafür braucht es Hintergrundwissen und die Bereitschaft, sich mit eigenen Einstellungen und dem eigenen Verhalten (auch Unsicherheiten) auseinanderzusetzen. Daher werden für alle Mitarbeitenden Schulungen angeboten. Art und Umfang der Schulungen werden in der Verordnung zur Ausführung der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geregelt.

#### **Hauptamtlich Mitarbeitende**

Für hauptamtlich Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung (Pfarrer\*innen, Dekan\*innen, Einrichtungsleitungen) ist eine 8-stündige Pflichtfortbildung vorgesehen. Hauptamtliche in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit sowie Kirchenmusik erhalten eine mindestens sechsstündige verpflichtende Fortbildung. Diese Fortbildungen werden durch die Landeskirche angeboten.

Haupt- und Nebenamtliche in anderen Arbeitsbereichen erhalten eine mindestens dreistündige verpflichtende Fortbildung durch die Landeskirche. Die Teilnahme an der Fortbildung ist durch das zuständige Leitungsorgan zu dokumentieren (Landeskirche, Kirchenkreis, Kirchengemeinde).

## **Ehrenamtlich Mitarbeitende**

### Kirchenvorstände

Als Leitungsorgan der Kirchengemeinde sind die Kirchenvorstände dafür zuständig, das Schutzkonzept in den Gemeinden zu verankern und umzusetzen. Kirchenvorstände nehmen an Schulungen teil. Schulungen werden vom Kirchenkreis angeboten.

### Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind zur Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtet. Diese umfasst mindestens drei Stunden. Sie ist einerseits fester Bestandteil der jährlich stattfindenden Juleica-Schulungen (Jugendleiter\*in-Card ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit). Darüber hinaus wird diese Schulung regelmäßig von der Evangelischen Jugend Hofgeismar-Wolfhagen angeboten. Die Teilnahme an der Schulung wird vom zuständigen Kirchenbüro dokumentiert.

## **5.2. Risikoanalyse**

### **Risikofaktoren**

Risiken wahrzunehmen ist der erste Schritt, um sie verringern zu können. Jede Einrichtung und Kirchengemeinde führt deshalb eine Risikoanalyse durch. Dabei sind unterschiedliche Bereiche in den Blick zu nehmen:

- die Räume, in denen kirchliche Angebote stattfinden (auch virtuelle Räume),
- die Eignung der Mitarbeitenden (erweitertes Führungszeugnis, Schulungen),
- die Qualität der Arbeit: Einhaltung der fachlichen Standards,
- Fachkenntnisse zum Thema und Wissen um Täter\*innen-Pläne (Schulungen),
- regelmäßige Überarbeitung / Aktualisierung der Risikofaktoren.

### **Räumlichkeiten**

Die Räumlichkeiten, in denen kirchliche Arbeit stattfindet, sind sehr individuell. Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt deshalb diesbezüglich eine eigene Risikoanalyse durch. Dabei werden Räume und Orte festgestellt, die unheimlich oder gefährlich wirken. Diese Räume werden, wenn möglich, entsprechend verändert.

Der Kirchenvorstand stellt sicher, dass die Risikoanalyse innerhalb eines Jahres durchgeführt, dokumentiert und im Kirchenvorstand beschlossen wird. Danach ist sie regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

Grundsätzlich gilt:

- Ein Raum, in dem sich mehrere Menschen aufhalten, hat jederzeit öffentlich zugänglich zu sein. Zu keiner Zeit ist es gestattet, Türen von innen abzuschließen.
- Das Setting für Situationen mit Einzelnen (z. B. bei Seelsorge- oder Beratungsgesprächen) ist so zu wählen, dass größtmögliche Transparenz gewährleistet ist. Am besten finden Gespräche an Orten statt, die einsehbar sind (z.B. Tür mit Glaseinsatz, abseits der Gruppe, Spaziergang...). Bei Gesprächen im Raum sitzen die Beteiligten möglichst so, dass sie jederzeit ungehindert die Tür erreichen können.
- Nach Möglichkeit werden andere Mitarbeitende oder andere Menschen über Ort und Zeit des Gesprächs informiert.

### **Soziale und virtuelle Räume**

Die Risikoanalyse beinhaltet auch den Blick auf die sozialen Räume, also Veranstaltungssettings, Angebote oder Verfahrenswege. Ebenso sind die ständig an Bedeutung gewinnenden virtuellen Räume mit einzubeziehen. Dazu gehören die Nutzung sozialer Medien, die Darstellung der Arbeitsbereiche in den sozialen Medien, die digitale Kommunikation per Messenger und der sichere Umgang mit Bild- und Videomaterial und Daten.

***Siehe dazu das verbindliche Muster der Risikoanalyse im Anhang.** Dieses Formular zur Risikoanalyse ist ein landeskirchlich entworfenes Dokument. Nach Ansicht der Steuerungsgruppe zur Erstellung unseres Schutzkonzeptes sollte diese Risikoanalyse an einigen Punkten aktualisiert werden.*

### **5.3. Erweitertes Führungszeugnis**

#### **Hauptamtlich Mitarbeitende**

Der Anstellungsträger stellt sicher, dass nur geeignete Mitarbeitende für die anfallenden Aufgaben eingestellt werden. Dies bezieht sich auf die fachliche Qualifikation und auf

die persönliche Eignung. In § 6 der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist geregelt, dass der Anstellungsträger sich bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs.1 BZRG von allen hauptamtlich tätigen Menschen vorlegen lassen muss, die Kontakt zu Kindern, Jugendlichen bzw. Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen haben. Dies soll ausschließen, dass Menschen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit und die persönliche Freiheit rechtskräftig verurteilt worden sind (vgl. § 72a SGB VIII)<sup>4</sup>

### **Ehrenamtlich Mitarbeitende**

In den Einrichtungen und Kirchengemeinden besteht die Pflicht zur regelmäßigen Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Mitarbeitende alle 5 Jahre, wenn diese während ihrer Tätigkeit regelmäßig mit Kindern oder Jugendlichen in Kontakt kommen.

Dies gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren zum Beispiel in folgenden Arbeitsfeldern:

Krabbelgruppen, Kinderkirche bzw. Kindergottesdienste, Musikunterricht, Ferienspiele, Kinderbibeltage, Kindergruppen, Büchereien, Konfirmandenarbeit, Jugendgruppen, Kinderchöre.

Bei Veranstaltungen mit Übernachtung müssen alle Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Für ehrenamtlich Mitarbeitende wird das Führungszeugnis kostenlos ausgestellt. Dazu gibt es entsprechende Formulare, die dies den ehrenamtlich Mitarbeitenden bei Beantragung bescheinigen (siehe Anhang). Die Einrichtung bzw. Kirchengemeinde muss die Einsichtnahme der Führungszeugnisse unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dokumentieren. Die zentrale Ablage erfolgt im jeweiligen Kirchenbüro.

Sollte eine rechtskräftige Verurteilung nach den relevanten Paragraphen (§ 72a SGB VIII)

---

<sup>4</sup> Das Verfahren zur Vorlage von Führungszeugnissen hauptamtlicher Mitarbeitenden ist im Anwendungsbeschluss zum TV-L in Abschnitt 2 Nr. 3 geregelt (RS 530 - <https://www.kirchenrecht-ekkw.de/document/52407#s52000002> )

aufgeführt sein, ist eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ausgeschlossen.

### **Honorarkräfte**

Honorarkräfte (z.B. Kursleiter\*innen in Familienbildungsstätten) sind bei der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses weder hauptberuflich noch ehrenamtlich Mitarbeitenden zuzuordnen. Die Vorlagepflicht entfällt jedoch nicht. Das Verfahren zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstverpflichtung ist hier dem Verfahren bei ehrenamtlich Mitarbeitenden gleichzustellen.

***Siehe dazu Dokumente zum erweiterten Führungszeugnis im Anhang***

#### 5.4. Informationen für Personensorgeberechtigte

Personensorgeberechtigte vertrauen uns ihre Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an. Es ist unsere Aufgabe, dass wir die uns übertragene Aufsichtspflicht gewissenhaft ausüben und alle Teilnehmenden bestmöglich schützen. Daher ist es wichtig, dass Personensorgeberechtigte gut über unsere Schutzmaßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt informiert sind. Dieses Schutzkonzept ist für alle Menschen auf der Homepage des Kirchenkreises ([www.kirchenkreis-hofgeismar-wolfhagen.de](http://www.kirchenkreis-hofgeismar-wolfhagen.de)) und der Evangelischen Jugend ([www.ejhw.de](http://www.ejhw.de)) zu finden.

#### 5.5. Schutzkonzept der Gemeinden und Einrichtungen

Alle Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises erstellen ein eigenes Schutzkonzept. Das vorliegende Schutzkonzept des Kirchenkreises und die im Anhang aufgenommenen Formatvorlagen können dafür übernommen werden. Dazu passt die jeweilige Gemeinde oder Einrichtung das Schutzkonzept den örtlichen Gegebenheiten an und überprüft sie regelmäßig.

Bei Rückfragen können sich Interessierte an folgende Personen bzw. Institutionen wenden:

Siehe Ansprechpersonen unter 4.3.

## **6. Öffentlichkeitsarbeit**

Wir sind uns bewusst, dass es trotz aller Prävention dennoch zu sexualisierter Gewalt auch in unserem Kirchenkreis kommen kann. Deshalb richtet sich unsere Öffentlichkeitsarbeit darauf, gefährdeten und betroffenen Menschen Hilfe anzubieten. Wir kommunizieren öffentlich, dass wir bereit sind, betroffenen Menschen zuzuhören und unseren Mitarbeitenden ihre Verantwortung bewusst zu machen.

Dies geschieht durch Aushänge in unseren Gebäuden und durch Informationen auf unserer Homepage. Damit soll sichergestellt werden, dass gefährdeten und betroffenen Menschen schnell Unterstützung zukommt, durch Menschen, die ihnen zuhören und professionell weitere Hilfen vermitteln können. Unter Kapitel 4.3. weisen wir auf Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der Kirche hin.

Unser Ziel ist es, dass gefährdete und betroffene Menschen die Möglichkeit haben, sexualisierte Gewalt anzusprechen und Hilfe zu erhalten. Mitarbeitende sollen sensibel für mögliche Gefährdungen sein.

## 7. Anhang

### Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses

Besonderer Verwendungszweck:

Ausübung eines Ehrenamtes/ Antrag auf Gebührenbefreiung

Aufgrund der Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3852) § 72a und dem fünften Gesetz zur Änderung des BZRG – 5. BZRGÄndG – vom 16.07.2009 BGBl I S.1952 – Geltung ab 01.05.2010 bitten wir um die Ausstellung eines **erweiterten Führungszeugnisses** im Sinne des **§ 30a Abs 1 Nr. 2 a-c** des Bundeszentralregistergesetzes für

Frau/ Herrn, geb. am

---

Frau/ Herr \_\_\_\_\_ ist unserer Gemeinde/ Einrichtung **ehrenamtlich tätig**, wir bitten daher um Gebührenbefreiung.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift und Stempel vom Einsatzort

## Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher des freien Trägers der Jugendhilfe / der Kirchengemeinde \_\_\_\_\_  
(Name) gemäß § 72a SGB VIII

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach dem §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach drei Jahren vorzunehmen.

\_\_\_\_\_  
Vor- und Nachname der/des Ehrenamtlichen

\_\_\_\_\_  
Anschrift der/des Ehrenamtlichen

Die/Der oben genannte Ehrenamtliche hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am: \_\_\_\_\_

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

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

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der/des Ehrenamtlichen



## Risikoanalyse

### **Hinweise zur Bearbeitung und Erstellung der Risikoanalyse:**

Das Bearbeiten der Blätter 1 - 7 dient sowohl der persönlichen Vorbereitung wie auch der Erstellung der Risikoanalyse. Für die Erstellung der Risikoanalyse ist das jeweilige Leitungsgremium zuständig und verantwortlich. Es wird empfohlen hierfür eine Projektgruppe einzusetzen, die auch mit weiteren Personen außerhalb des Leitungsgremiums besetzt werden kann.

*Ist auf Kirchenkreisebene eine Steuerungsgruppe gebildet, übernimmt und unterstützt diese die Steuerung der Durchführung der Risikoanalyse in den jeweiligen Gemeinden, und Einrichtungen und Arbeitsfeldern.*

Die Projektgruppe/das Leitungsorgan erhebt und dokumentiert mit Hilfe der Arbeitsblätter 1 – 7 die Risiken der Gemeinde/Einrichtung/des Arbeitsfeldes. Dazu gehört auch die Auswertung der Erfahrung mit ggf. schon geltenden Schutzkonzepten. Die Erhebung mündet dann in die Auswertung in Arbeitsblatt 8. Dort werden weitere Schlussfolgerungen gezogen und festgelegt, welche Risiken mit welcher Priorität und welchen Maßnahmen wann und durch wen bearbeitet werden.

Diese werden voraussichtlich in 2 Richtungen gehen:

- a) Klärung organisatorischer Verantwortlichkeiten, Mitwirkungsrechte/-pflichten und
- b) Anpassung fachlicher Standards z. B. bei Freizeiten, Umgang mit Social Media o. a.

*Um zu einer abschließenden Gesamtanalyse in Arbeitsblatt 8 zu gelangen, empfehlen wir als Zwischenschritt die Sammlung und Gewichtung der Erkenntnisse der Arbeitsblätter 1 - 7 auf Flipchart oder Moderationskarten. Eine Fotodokumentation dieser Sammlung eignet sich auch gut zur Wiederaufnahme der Risikoanalyse nach einiger Zeit (z. B. alle 1 - 2 Jahre).*

Die in der Projektgruppe/dem Leitungsorgan gemeinsam erstellten Arbeitsblätter 1 – 8 bilden **die Risikoanalyse** und sind zu dokumentieren und aufzubewahren. Sie ist regelmäßig zu aktualisieren. Das Leitungsorgan legt fest, wann sie wieder aktualisieren wird.

Risiken entstehen in drei Räumen: in realen Räumen, in sozialen Räumen (Settings von Veranstaltungen) und in virtuellen Räumen (*Social Media*).

Die für die Risikoanalyse auszufüllenden Arbeitsblätter bauen auf dieser Annahme auf und werten die Erfahrungen mit ggf. vorhandenen älteren Schutzkonzept(element)en aus.

Zur Analyse der Risiken gehören folgende Arbeitsschritte, die hier als Arbeitsblätter angehängt sind:

1. Reale Räume (Gebäude)
2. Soziale Räume, also Veranstaltungssettings oder bestimmte Elemente bei Veranstaltungen, z. B. Freizeiten

3. Virtuelle Räume
4. Bestandsaufnahme der Erfahrungen mit bisherigen Schutzkonzepten
5. Andere Schutzkonzepte
6. Zugänglichkeit von Informationen
7. Andere Risiken
8. Auswertung/Ausgangspunkte für die Weiterarbeit

# Risikoanalyse Blatt 1: Räumlichkeiten

Erläuterung: Reale Räume sind z. B. echte örtliche Gegebenheiten wie Gebäude, Räume, Zimmer, Außenanlagen etc. Hier geht es darum, diese hinsichtlich ihres Gefahrenpotentials zu beurteilen. Ergänzen Sie bitte ggf. die Tabellen!

## (1) Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Kapelle
	Pfarrhaus
	Beratungsstelle
	Kita
	...

	Verwaltungsstellen
	Diakonische Einrichtungen
	Pflegestation
	Mitnutzung andere Gebäude
	Friedhöfe
	Gärten
	Hinterhof
	...

## (2) Räumliche Gegebenheiten / 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?		
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, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es Regeln zum Umgang mit 4-Augen-Situationen?		

## (3) Außenbereich

	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, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bis wann soll es behoben sein?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Risikoanalyse Blatt 2: FINDERASTER für Aktivitätenliste

(ggf. auch von Pfarrer/Pfarrerin oder Leitungsverantwortlichen vorweg auszufüllen),

### 1. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir? (Gemeinde-/Kooperationsraumebene)

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinderchor		
Jugendchor		
Kinder/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Konfi-Helfer/-Team		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- /Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

	Ja	Nein
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Reisen mit Chören		
Offene Arbeit		
Projekte		
Konfi-Cup		
Ferienspiele		
Martinsumzug		
Teamsitzungen		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- und Transportsituationen vorhanden?		

Machen Sie die Gegenprobe, indem Sie Ihren Jahreskalender/Ihr Jahresprogramm im Kirchenjahr danebenhalten, um auch Projekte, die nur 1x pro Jahr stattfinden, nicht zu übersehen

### 2. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Beeinträchtigungen		
Erwachsene mit Beeinträchtigungen		
Erwachsene mit Pflegebedarf		
Kinder-/Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Mitarbeitende, nicht nur im Kontext von Pflege		

➤ Welche Risiken für Gruppen mit besonderem Schutzbedarf können daraus entstehen? (vgl. Tabelle links)

---



---



---

➤ Welche Maßnahmen zu deren Schutz gibt es bereits, welche sind zukünftig nötig?

---



---



---

➤ Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

➤ Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## Risikoanalyse Blatt 3: Risiken im virtuellen Raum

	JA	NEIN
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Social Media auch im erweiterten dienstlichen oder dienstbezogenen Kontext? (Gruppen von Mitarbeitenden einer Arbeitsstelle; Gruppen, parallel zur Konfirmandenarbeit, Jugendarbeitsgruppen o. ä.)		
Ist die Verantwortung für den Umgang mit Regelverletzungen (z. B.: Recht am eigenen Bild) dort klar benannt?		
Gibt es Regelungen für den Fall, wenn Regelverletzungen durch Dritte beobachtet werden?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Beleidigungen, Hassmails oder unzulässige Weiterleitung von Bildern im Zusammenhang mit sex. Gewalt in allen Formen?		
Sind Meldewege zur Polizei bzw. zu Hilfsangeboten im Internet bekannt (z. B.: <a href="http://www.save-me-online.de">www.save-me-online.de</a> )?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## **Risikoanalyse Blatt 4: Stand der Prävention und vorhandene Strukturen, Maßnahmen und Routinen:**

Erläuterung: Dieses Blatt und das nächste dienen dazu, miteinander zu erheben und auszutauschen, was bisher an Schutzkonzepten oder Verhaltenskodices schon funktionierte und eingeführt (bzw. auch mit Dritten, z. B. dem Jugendamt, verabredet) ist.

Darüber müssen wir reden:	JA	NEIN
Haben wir ein mit dem Jugendamt abgestimmtes Präventionskonzept? ODER: Präventionskonzept (usw... die ganze Seite durch...)		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren (fachbezogen) aufgegriffen?		
Wird vor Aufnahme der Tätigkeit mit potenziellen Ehrenamtlichen das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ angesprochen?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert (Wiedervorlage)?		
Werden Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Werden Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Werden Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Werden alle Mitarbeitenden über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was in den jeweiligen Arbeitsbereichen im Umgang mit Nähe und Abstand angemessen ist?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen u. a. Schutzbefohlene Priorität?		
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z. B. Privatkontakte, Geschenke, begleitende Chatgruppen u. ä.?		
Gibt es ggf. vor Ort weitere Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt jeder Art, die sich mit dem Verhaltenskodex zum Schutz vor sex. Gewalt überschneiden können?		

Welche Risiken können daraus entstehen?<sup>1</sup>

---



---



---

Beispiel: Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und/oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

**Risikoanalyse Blatt 5: Welche Regelungen in Form von Konzepten, fachlichen Standards und Handlungsanweisungen usw. sind darüber hinaus vorhanden?**

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Sind fachliche Standards im Umgang mit den Zielgruppen allen, auch den ehrenamtlich Mitarbeiter:innen bekannt?		
Gibt es Situationen, in denen Mitarbeiter:innen Kinder u. a. zu sich nach Hause einladen?		
Gibt es Regelungen zur Situation "Einladungen nach Hause"?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Geheimhaltungsverpflichtungen?		
Gibt es Handlungsanweisungen zum Umgang mit sexualisierenden, diskriminierenden und sexistischen Äußerungen?		
Sind die Handlungsanweisungen allen bekannt?		
Gibt es eine Verständigung über die unterschiedlichen Vorstellungen von Nähe und Abstand bzw. darüber, was als Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen, Mitarbeiter:innen u. a. gilt?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn mehrere Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im Umgang erlaubt ist?		
Gibt es Richtlinien bezüglich Kleidung oder getragener Symbolik von Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen, Teilnehmer:innen, Pfarrer:innen, die eine diskriminierende Haltung/Meinung zur Schau stellen (politisch, sexistisch, sexualisiert, diskriminierend, d. h. zur Unterdrückung v. Minderheiten)?		
Gibt es allgemeine geschlechterunspezifische Richtlinien bezüglich der Kleidung von Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen, Teilnehmer:innen, Pfarrer:innen (Etikette)?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## Risikoanalyse Blatt 6: Zugänglichkeit von Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, andere Schutzbedürftige, sowie deren Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes bzw. des Schutzes vor sex. Gewalt informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerde-/Unterstützungsmöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, Leichte Sprache, geschlechtssensibel, Eignung für Menschen mit Beeinträchtigung der Sinne etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es Ansprechpersonen für Grenzverletzungen oder Übergriffe im Arbeitskontext?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## **Risikoanalyse Blatt 7: Andere Risiken:**

Erläuterung: Dieses Blatt dient als „Container“ für all das, was Ihnen sonst noch aufgefallen ist und nicht zu den bisherigen Arbeitsblättern passte.

In unserer Einrichtung, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

---

---

---

---

Welche Risiken können daraus entstehen?

---

---

---

---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---

---

---

Bis wann soll es behoben sein?

---

---

---

**Risikoanalyse Blatt 8: Auswertung der Risikoanalyse nach  
gemeinsamer Auswertung der Risikoanalysen in der Projekt-  
/Steuerungsgruppe bzw. vor Ort – Ausgangspunkte für die Weiterarbeit:**

1) Folgende Risiken wurden gemeinsam identifiziert		
Reale Räumlichkeiten	Soziale Räume / Settings	Virtuelle Räume

2) Die Bearbeitung folgender Risiken hat nach Meinung der Projektgruppe Priorität:	
Risiken im Blick auf Mitarbeitende?	Risiken im Blick auf Nutzer:innen der Angebote?

3) Folgende Konsequenzen schlagen wir vor			
Verantwortung	Klärung von Zuständigkeiten (Fach- /Dienstaufsicht)	Strukturelles	Arbeitsverhalten
in der Situation			
Vor Ort			
[ggf. auf Kooperationsraumebene]			
Kirchenkreisebene			

Fachlich/Landeskirche			
<b>4) Für folgende weitere Bereiche haben wir Risiken identifiziert, die später bearbeitet werden müssen (z. B. Pflegestationen, Verwaltung, Beratung):</b>			
z. B. Pflegestation	z. B: Verwaltung	z. B. Beratung	z. B. ....

<b>5) Prüfung, welche Maßnahmen/Konsequenzen beteiligungspflichtig sind und Beachtung der Informationspflicht nach § 34 MVG (Vorabstimmung mit der MAV-Mitarbeitenden Vertretung):</b>
<b>Einleitung des Beteiligungsverfahrens der örtlichen MAV am:</b>
<b>Reaktion der MAV/Verfahrensstand:</b>

<b>6) Was kommt in den Beschlussvorschlag für das jeweilige Leitungsorgan?</b>