



Kirchenkreis Harzer Land

Schutzkonzeption zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Version: 1.0

Gliederung

1. Vorwort	1
2. Definition „sexualisierte Gewalt“	2
2.1 Grenzverletzungen	3
2.2 Sexuelle Übergriffe	3
2.3 Strafrechtlich relevante Formen	3
3. Prävention	4
3.1 Risiko – Ressourcen – Analyse	5
3.1.1 Superintendentur und Kirchenkreisveranstaltungen	5
3.1.2 Kirchenmusik	6
3.1.3 Diakonisches Werk Harzer Land (Kirchenkreis- und Flüchtlingssozialarbeit)	9
3.1.4 Fachstelle für Sucht und Suchtprävention (FSP)	11
3.1.5 Evangelische Jugend	18
4. Intervention	22
4.1 Kriseninterventionsplan	22
4.2 Meldepflicht	23
4.3 Dokumentation	24
4.4 Interne und externe Ansprechpersonen	25
5. Aufarbeitung	26
5.1 Individuelle Aufarbeitung	26
5.2 Institutionelle Aufarbeitung	27
6. Rehabilitierung	27
6.1 Rehabilitation von Betroffenen	28
6.2 Rehabilitation von falsch Beschuldigten	28
7. Öffentlichkeitsarbeit	29
8. Evaluation und Weiterentwicklung	30
Anlage 1: Kriseninterventionsplan	1
Anlage 2: Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes	2
Anlage 3: Risiko-Ressourcen-Analyse	3
Anlage 3: Risiko-Ressourcen-Analyse (Superintendentur)	4
Anlage 3: Risiko-Ressourcen-Analyse (Kirchenmusik)	5
Anlage 4: Risiko-Ressourcen-Analyse (Diakonisches Werk)	6
Anlage 4: Risiko-Ressourcen-Analyse (FSP)	7
Anlage 4: Risiko-Ressourcen-Analyse (Evangelische Jugend)	8

Fürchte dich nicht, sondern rede und schweige nicht!
Denn ich bin mit dir, und niemand soll sich unterstehen,
dir zu schaden.

(Apg. 18,9-10)

1. Vorwort

Unser Glaube lebt von sozialen Beziehungen zwischen den Menschen und mit Gott. Überall, wo Menschen aufeinandertreffen, gibt es ein erhöhtes Risiko von sexualisierter Gewalt, aus diesem Grund möchten wir mit diesem Schutzkonzept das Thema „Sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche“ aufgreifen und dafür Raum schaffen. Ebenso möchten wir noch einmal deutlich sagen, dass wir in unserer Gemeinschaft keine Formen von sexualisierter Gewalt tolerieren! Der Kirchenkreis orientiert sich an §4 der EKD-Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aus dem Jahr 2019:

§ 4 Grundsätze

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Obhutverhältnisse [...] verpflichten zu einem verantwortungsvollen und vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und anderen Personen [...] sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfindendes Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

In der Vergangenheit sind im Rahmen der evangelischen Kirche Menschen zu Betroffenen von sexualisierter Gewalt geworden. Dieses Schutzkonzept soll dazu dienen, für das Thema zu sensibilisieren, die Häufigkeit von sexualisierter Gewalt zu vermindern und die Möglichkeit bieten, bereits geschehenes Unrecht aufzudecken. Die folgenden Seiten dienen als Handlungsleitfaden für die kirchliche Arbeit im Kirchenkreis Harzer Land. Das Schutzkonzept wurde von den „Fachkräften für sexualisierte Gewalt“ in Kooperation mit dem „Netzwerk Prävention sexualisierte Gewalt“, sowie der Superintendentin Ulrike Schimmelpfeng entwickelt.

Das Thema wird im Folgenden aus drei größeren Blickwinkeln betrachtet. Der erste Themenschwerpunkt widmet sich der Prävention mit der Frage: „Welche Maßnahmen und Verhaltensweisen können umgesetzt werden, um die Wahrscheinlichkeit von sexualisierter Gewalt zu vermindern?“ Darüber hinaus wird im zweiten Themenblock die Intervention aufgegriffen. Dieses Kapitel soll als Handlungsleitfaden dienen, sofern ein Fall von sexualisierter Gewalt aufgetreten ist. Der letzte Themenschwerpunkt beinhaltet die Themen Aufarbeitung und Rehabilitation, sowohl von Betroffenen, Tätern und Täterinnen, sowie falsch verdächtigten Personen.

2. Definition „sexualisierte Gewalt“

In unserer Gesellschaft gibt es verschiedene Begriffe für das Thema „sexualisierte Gewalt“, da es kein einheitliches Verständnis über die Begrifflichkeiten und über die Vielfalt von sexualisierter Gewalt gibt. Die evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und die Diakonie Deutschland sprechen von „sexualisierter Gewalt“, da dieser Begriff deutlich aufzeigt, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt und Macht auszuüben. Zusätzlich verdeutlicht die Definition des Begriffs, dass sexualisierte Gewalt bereits weitaus früher beginnt, als der strafrechtliche Rahmen diese absteckt. Für ein besseres Verständnis, wie die EKD den Begriff „sexualisierte Gewalt“ versteht, wurde dieser in drei Bereiche differenziert: Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

**„Nicht jede Grenzverletzung ist sexualisierte Gewalt,
aber jede sexualisierte Gewalt beginnt mit Grenzüberschreitungen!“**

~Landeskirche Hannovers

2.1 Grenzverletzungen

Jeder Mensch hat individuelle Grenzen, welche ganz unterschiedlich sein können. Eine Grenzverletzung beschreibt den Vorgang, dass ein Mensch die persönliche Grenze eines anderen überschreitet – das ist sowohl im digitalen Raum als auch im direkten Kontakt möglich. Grenzverletzungen geschehen in den meisten Situationen unbeabsichtigt und können Zeichen für einen Mangel an eindeutigen Regeln und Normen in der Organisation sein, oder auf das Fehlen von Sensibilität der überschreitenden Person hinweisen. Aus diesem Grund können versehentliche Grenzverletzungen, im Gegensatz zu sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt, entschuldigt und korrigiert werden. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo das Gegenüber „Nein.“ denkt oder fühlt. Diese Grenzen sind nicht durch das Strafrecht definiert, sondern verlaufen individuell.

2.2 Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe beschreiben ein Verhalten, bei dem sich eine Person bewusst über die persönlichen Grenzen anderer, sowie die gesellschaftlichen Normen und fachlichen Standards, hinwegsetzt. Zudem wird der Widerstand der betroffenen Person bewusst missachtet. Dadurch wird deutlich, dass sexuelle Übergriffe im Gegensatz zu Grenzverletzungen niemals zufällig oder unbeabsichtigt geschehen. Sexuelle Übergriffe bilden in den meisten Fällen die Vorbereitung für die Ausübung eines sexuellen Missbrauchs.

2.3 Strafrechtlich relevante Formen

Die Kategorie der strafrechtlich relevanten Formen, meint alle Handlungen, die im Strafgesetzbuch (StGB) Abschnitt 13, §174 - §184 festgehalten sind. Sexualisierte Gewalt existiert in vielen verschiedenen Formen und Abstufungen. Dabei wird insbesondere zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden. Häufig geschehen die Gewalthandlungen wiederkehrend über einen längeren Zeitraum. Dies gilt vor allem, wenn die ausübende Person in enger Beziehung zu den Betroffenen steht. Menschen, die sexualisierte Gewalt ausführen, gehen gutdurchdacht und strategisch vor,

um das einzige Ziel von sexualisierter Gewalt zu erreichen: die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen!

3. Prävention

Einen umfassenden Schutz gegenüber sexualisierter Gewalt, kann der Kirchenkreis nicht ermöglichen. Durch eine Risiko-Ressourcen-Analyse gibt es allerdings die Möglichkeit, Situationen und Bereiche zu identifizieren, in denen die Wahrscheinlichkeit für die Ausübung von sexualisierter Gewalt erhöht ist. Mit diesem Wissen können Maßnahmen entwickelt werden, welche individuell auf die Gemeinde oder Einrichtung angepasst sind, um so dem Risiko entgegenzuwirken. Die Risiko-Ressourcen-Analyse ist nach dem vorgegebenen Muster (siehe Anlage) von allen Gemeinden und Einrichtungen individuell zu erstellen und in die Kapitel 3.1 – 3.4, sowie in den Anhang des Schutzkonzeptes einzufügen. Die Analyse soll in regelmäßigen Abständen überarbeitet werden, genaueres steht in Kapitel „Evaluation und Weiterentwicklung“. Um eine ganzheitliche Prävention von sexualisierter Gewalt zu ermöglichen, verpflichtet sich der Kirchenkreis folgende Aspekte einzuhalten und umzusetzen:

- Grundschulung „Prävention sexualisierte Gewalt“ wird mehrmals im Jahr durchgeführt
- Bei Bedarf – Workshops zur Erstellung eines Schutzkonzeptes
- Hilfestellung bei der Erarbeitung der Risiko-/ und Ressourcenanalyse
- Zuständigkeit und Beratung durch zwei Fachkräfte
- Regelmäßige Überarbeitung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes
- ...

Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist zudem eine Haltungsentwicklung, welche auf Achtsamkeit und Respekt basiert. Diese muss vom gesamten Kirchenkreis angenommen und umgesetzt werden, damit der ganzheitliche Präventionsansatz Wirkung zeigen kann.

3. 1 Risiko – Ressourcen – Analyse

Auf den folgenden Seiten werden die Risiko–Ressourcen–Analysen von fünf Abteilungen aus dem Kirchenkreis Harzer Land aufgeführt.

3.1.1 Superintendentur und Kirchenkreisveranstaltungen

Personalauswahl	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Folgende Personen sind in unserem Verantwortungsbereich im Haus und könnten sich falsch verhalten:</p> <p>Hauptamtliche: Superintendentin, stellv. Superintendenten, Hausmeister, Sekretärin, Kirchenkreiskantor, Mitarbeitende des Kirchenamtes, Schulpastor, Mitarbeitervertretende, Gastdienstpastor, (DW und FSP erstellen eigene Analysen)</p> <p>Ehrenamtliche: Besuchende der Kasse, Ausschussvorsitzende und -mitglieder</p> <p>berufliche und ehrenamtliche Besuchende in der Superintendentur</p>	<p>Jährlich ein Gespräch in der Schlossplatzrunde über das Schutzkonzept des Hauses</p> <p>Alle beruflichen Mitarbeitenden, die im Haus arbeiten oder häufiger im Haus sind, machen die Grundschulung zur Prävention und bestätigen die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes durch ihre Unterschrift.</p> <p>Alle angestellten beruflichen Mitarbeitenden legen alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor.</p> <p>Alle Personen im Beamtenverhältnis unterzeichnen eine Selbstverpflichtungserklärung.</p> <p>Alle ehrenamtlichen Ausschussvorsitzenden werden gebeten, die Grundschulung Prävention zu absolvieren und eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen.</p>
Gelegenheiten	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende kommen im Ephoralbüro, im Büro der Superintendentin, in Sitzungsräumen und im Sozialraum zusammen, treffen sich auf den Fluren, im Treppenhaus und im Fahrstuhl.</p> <p>Besonders nach abendlichen Sitzungen können Einzelne sich im Gespräch in den Räumen aufhalten und ggf. Situationen ausnutzen.</p> <p>Alle Chorproben werden im Kirchenmusikkonzept berücksichtigt.</p>	<p>Die Bürotüren stehen auf Wunsch der im Raum befindlichen Personen offen.</p> <p>Die Tür zum Sozialraum sowie die Tür zum Büro der Ephoralsekretärin sind durchsichtig, so dass ein Teil des Raums einsehbar ist.</p> <p>Flure und Treppenhaus sind bzw. werden so beleuchtet, dass Bewegungsmelder bzw. Dauerbeleuchtung das Licht in ausreichender Stärke einschalten.</p> <p>Leitungsverantwortliche von Sitzungen (KKV, Ausschüsse etc.) verlassen als letzte die Räumlichkeiten und sorgen dafür, dass alle den Raum und insbesondere abends auch das Haus verlassen.</p>

Räumliche Situation	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Siehe auch oben Gelegenheiten</p> <p>Im Keller sind Personen häufig allein, dort können sie kaum auf sich aufmerksam machen, wenn sie Hilfe benötigen.</p>	<p>Siehe auch oben Gelegenheiten</p> <p>Mitarbeitende sollen, wenn sie in den Keller gehen, anderen Mitarbeitenden des Hauses Bescheid geben, damit darauf geachtet wird, wenn jemand länger wegbleibt.</p> <p>Im dritten Stock, Diakonisches Werk, ist die Etagentür während der Bürozeiten zum Schutz der Mitarbeitenden geschlossen, Ratsuchende klingeln und werden ggf. durch einen mit Kette gesicherten Spalt betreut.</p> <p>Plakate in allen Stockwerken zeigen unsere Null Toleranz Haltung.</p> <p>Für den Ernstfall einer Bedrohung, die innerhalb eines Gesprächs von einer besuchenden Person ausgeht, ist die Telefonanlage des gesamten Hauses mit einem Notfallknopf ausgestattet, über den an alle sich im Haus befindlichen Personen ein Notruf gesendet werden kann.</p>
Entscheidungsstrukturen	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Nicht begründete, nicht abgestimmte Entscheidungen Einzelner, insbesondere der Superintendentin.</p>	<p>Die sogenannte Schlossplatzrunde aus Vertretenden der größten Einrichtungen/Nutzergruppen trifft sich etwa zweimonatlich und berät alle Anliegen.</p> <p>Entscheidungen werden entweder gemeinsam oder ggf. im KKV getroffen. Mitarbeitende haben das Recht, in einer KKV-Sitzung gehört zu werden.</p> <p>In Einzelfällen werden Entscheidungen von der Superintendentin nach Beratung in der Schlossplatzrunde getroffen. Dagegen kann Beschwerde beim KKV erhoben werden.</p> <p>Entscheidungen werden an alle Nutzenden des Hauses kommuniziert.</p> <p>Für Gastgruppen und Mieter (Gesamtkirchengemeinde, Blaues Kreuz usw.) wird das im Haus gültige Schutzkonzept Bestandteil des Mietvertrags.</p>

3.1.2 Kirchenmusik

Orgel- Klavierunterricht

Orgel- und Klavierunterrichte sind in der Regel Einzelunterrichte. Zur Prävention sollten Fluchtwege, inkl. Kirchentür nicht abgeschlossen sein. Wenn im Unterricht die Lehrkraft an der Orgel oder am Flügel Stücke oder Teile von Stücken vorspielt, sollten

diese die Orgelbank oder den Klavierhocker verlassen. Körperkontakt sollte vermieden werden.

Beim selbstständigen Orgelüben der Schüler und Schülerinnen in der Kirche wird empfohlen, sich einzuschließen, wenn Sorge besteht, dass eine unkontrollierte Situation entstehen könnte. Insbesondere bei Dunkelheit sollte dies von den Personen beachtet werden. Letztlich müssen die Orgelübenden selbst entscheiden, wie sie es beim eigenständigen Üben handhaben.

Chorarbeit

Kinder- und Jugendchöre

Im Bereich der Kinder- und Jugendchorarbeit muss zwischen verschiedenen Altersgruppen unterschieden werden.

Gruppe I bis Ende Kindergartenalter

Risiken im Bereich der Kindergruppen liegt an einer möglichen Distanzlosigkeit von einzelnen Kindern gegenüber Erwachsenen, sowie untereinander.

Aus diesem Grund ist in dieser Gruppe ein wichtiges Grundprinzip, dass die Erwachsenen, welche die Kinder zum Chor bringen, während der Probe dabei sind. Sie sitzen entweder im Stuhlkreis mit dabei oder im selben Raum im Hintergrund. So können die Kinder zu jederzeit zu ihren Erziehungsberechtigten gehen, auch während der Proben. Bewegungsspiele sind so angelegt, dass die Kinder sich allein (z.B. klatschen, stampfen, etc.) bewegen. Sollen es gemeinschaftliche Aktionen sein, so sind es Bewegungsspiele der Kinder untereinander. Da die Kinder in dieser Gruppe in der Regel mehrere Jahre dabei sind, gibt es immer erfahrene Kinder, die den neuen zeigen können, wie die Spiele funktionieren.

Gruppe II Grundschulalter

In diesem Chor lernen die Kinder mit Noten und Text zu singen. Die Kinder werden nun zunehmend für konzertante Aufführungen vorbereitet, d.h. die spielerischen und gruppendynamischen Elemente rücken in den Hintergrund. Auf Grund des früheren Einstiegs der meisten Kinder sind auch in dieser Gruppe in der Regel noch Erwachsene im Hintergrund während der Probe anwesend.

Gruppe III Weiterführende Schulen: Alter 10/11 bis 19 Jahre

Risiken im Bereich der Jugendlichen liegen zum einen in den Räumlichen Strukturen und zum anderen in der Altersspanne. Risiken treten bei dunklen Räumen, Fluren und Toiletten auf. Innerhalb der Gruppe kann die Gefahr bestehen, dass es zu Übergriffen kommt.

Im Jugendchor sind Eltern im Regelfall nicht mehr anwesend. Durch die weite Spreizung der Altersgruppe ist dies nicht mehr erforderlich. Der Chor probt für konzertante Aufführungen, Gottesdienste und Musicals. 1zu1 Situationen sollten vermieden werden.

Erwachsenenchöre

Bei den Chören der Erwachsenen gilt das Vielaugenprinzip, wie bei den anderen Chören auch.

Bei integrativen Situationen sind in der Regel bei allen Chören betreuende Erwachsene in den Proben dabei. Grundsätzlich sollten 1zu1 Situationen in allen Altersgruppen vermieden werden. Falls dies nicht möglich ist, z.B. auf Grund von seelsorgerlichen Gesprächen, sollte dies im Freien geschehen.

Räumliche Bedingungen

Grundsätzlich sollte versucht werden in Räumen zu proben, die so weit wie möglich einsichtig sind, d.h. möglichst viel Glasfronten besitzen. Fluchtwege aller Art müssen offen sein und den Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen bekannt sein. Kritische Elemente können dunkle und nicht gut einsichtige Flure sein, sowie Toiletten.

Chorfreizeiten

Bei Jugendchorfreizeiten besteht derzeit bei der Kirchenmusik im Kirchenkreis Harzer Land das Leitungsteam aus pädagogischen Mitarbeitenden. Selbstverständlich ist auch, dass das Team aus Frauen und Männern besteht. Die zweite Hauptleitungskraft ist seit vielen Jahren eine Lehrkraft mit großer Erfahrung als Betreuungskraft bei Schulkassenfahrten. Dazu kommen weitere Betreuungskräfte aus dem sozial- und lehrpädagogischen Bereich. Ein wichtiges Kriterium ist, dass die Betreuenden alle erwachsen sind, um eine altersbedingte Distanz zu den Kindern und Jugendlichen zu

gewährleisten. Es gibt für diese Freizeiten klar definierte Regeln, die sich an den Richtlinien für schulische Klassenfahrten orientieren. Diese Regeln sind verschriftlicht, sowie auch die Konsequenzen für Regelbrüche. Dieses Schreiben wird von den Eltern, bzw. Jugendlichen ab 18 Jahren vor Antritt der Freizeit unterzeichnet und an die Leitung zurückgegeben. Für Chorfreizeiten gelten grundsätzlich ebenfalls alle Regeln aus den Bereichen der wöchentlichen Jugendchorproben. Dazu zählen neben Verhaltensregeln innerhalb der Gruppe auch Alkoholverbot, Zigaretten- und weitere Rauschmittelverbote für alle. Regelverstöße werden je nach Gewicht entsprechend geahndet und können bis zur Abholung der Kinder und Jugendlichen durch Erziehungsberechtigte von der Freizeit führen.

Da in der Regel die Chorgruppen sich durch gewachsene soziale Strukturen auszeichnen, haben die Kinder und Jugendlichen einen vertrauten Umgang miteinander und kennen das Betreuungsteam bei Freizeiten, das in der Regel nicht wechselt, sehr gut. Einerseits kann das Betreuungsteam die Jugendlichen und Kinder über Jahre gut beobachten und einschätzen und andererseits ist es unerlässlich, dass die Betreuenden ein hohes Maß an Aufmerksamkeit konsequent beibehalten. Die Mitarbeitenden bei Freizeiten haben die Grundschulung „Prävention sexualisierter Gewalt“ absolviert und unterzeichnen die Kenntnisnahme dieses Schutzkonzeptes.

3.1.3 Diakonisches Werk Harzer Land (Kirchenkreis- und Flüchtlingssozialarbeit)

Personalauswahl

Mögliche neue Mitarbeitende des Diakonischen Werkes werden in einem ausführlichen Vorstellungsgespräch zu ihrem Nähe-Distanz-Verhältnis befragt. Mitarbeitende sind verpflichtet, alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sowie die Grundschulung „Prävention sexualisierter Gewalt“ absolviert zu haben. Das Schutzkonzept ist allen Mitarbeitenden bekannt.

Räumliche Situation

Beratungsgespräche werden in den Büros der jeweiligen Mitarbeitenden geführt, aus Datenschutzgründen bei geschlossener Tür. In der Regel sind mindestens zwei Mitarbeitende in der Beratungsstelle anwesend. Zudem achten die Mitarbeitenden darauf, dass ausreichend Abstand zwischen den Personen eingehalten wird. Jedes Büro ist mit

einem extra breiten Schreibtisch ausgestattet, sowie mit einem Besprechungstisch. Diese geben eine zusätzliche räumliche Distanz und Barrieren. Alle Maßnahmen dienen dem Schutz der Mitarbeitenden als auch dem der beratenen Personen. Die Eingangstür zur Beratungsstelle ist nur von innen mit einer Klinke versehen, sodass sie von außen nur mit einem Schlüssel geöffnet werden kann. Personen in der Beratungsstelle haben jederzeit die Möglichkeit diese zu verlassen. Zusätzlich verfügt die Tür über eine Sicherheitskette und einen halbdurchlässigen Spiegel. Der Fahrstuhl, welcher in die Beratungsstelle führt, ist für das dritte Stockwerk verschlossen. Sollten Klientinnen und Klienten diesen benötigen, wird er für sie entriegelt. Zur Vermeidung von zu großer Nähe benutzen die Mitarbeitenden den Fahrstuhl nicht zusammen mit den Ratsuchenden. Die Beratungsstelle Clausthal- Zellerfeld verfügt über zwei Räume, welche miteinander verbunden sind. Im vorderen Raum befindet sich das Büro der Mitarbeitenden, das hintere Zimmer ist als Besprechungsraum vorgesehen. Die Tür zur Beratungsstelle ist auch hier von außen nur mit einem Schlüssel zu öffnen, von innen ist sie mit einer Klinke versehen.

Gelegenheiten

Wie bereits erwähnt, werden die Beratungsgespräche aus Datenschutzgründen bei geschlossener Tür geführt. Ein Radio auf dem Flur, soll zusätzlich die Vertraulichkeit der Gespräche schützen. Dies kann dagegen auch ein Risiko für Mitarbeitende, Klienten und Klientinnen darstellen. Auf eine geschlossene Tür kann auf Wunsch jederzeit verzichtet werden, jedoch ist dann kein umfänglicher Datenschutz mehr gewährleistet. Die Ratsuchenden haben die Möglichkeit in Begleitung zu kommen, oder die Anwesenheit eines anderen Mitarbeitenden einzufordern. In den Beratungsstellen sind in der Regel mindestens zwei Mitarbeitende anwesend. Sollte es Klientinnen und Klienten aufgrund von Krankheit, Behinderung oder fehlender Mobilität nicht möglich sein, die Beratungsstellen aufzusuchen, können die Beratungen in wohnortnahen Räumen von Kooperations- und Netzwerkpartnern (bspw. Kirchengemeinden, Familienzentren und andere soziale Einrichtungen) durchgeführt werden. Dabei ist immer eine Person der jeweiligen Einrichtung mit vor Ort. Ein Besuch im häuslichen Umfeld der Klientinnen und Klienten wird nur in besonderen Ausnahmesituationen und nicht von einzelnen Mitarbeitenden durchgeführt.

Entscheidungsstrukturen

Die Mitarbeitenden entscheiden über Datum, Uhrzeit und den Ort des Beratungsgesprächs. Ebenso steuern sie Inhalte und Dauer des Beratungsgesprächs und entscheiden über mögliche Hilfsangebote. Sollte es bei Beratenden oder Ratsuchenden zu grenzüberschreitenden Verhalten kommen, sollte dies immer sofort angesprochen werden und bei Bedarf das Gespräch beendet werden. Die Ratsuchenden haben die Möglichkeit bei der Superintendentur Kritik und Probleme an der Beratung und der beratenden Person zu äußern. Um die Transparenz und die Sicherheit der Ratsuchenden zu wahren, haben alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Einsicht auf die Kalender und Datenbanken. Anliegen der Mitarbeitenden werden in der wöchentlichen Dienstbesprechung gemeinsam thematisiert, monatlich auch mit der Superintendentin. Alle Anliegen, welche das Miteinander im Haus betreffenden, können in der zweimonatlich stattfindenden sogenannten Schlossplatzrunde eingebracht werden, wo eine Weiterbearbeitung besprochen wird. Es gibt Entscheidungen, durch die Superintendentin, das Kirchenamt, das Diakonische Werk in Niedersachsen, die Landeskirche oder staatliche Institutionen, die von den Mitarbeitenden wenig beeinflusst werden können. Diese übergeordneten Instanzen steuern und/oder überprüfen die Arbeit der Mitarbeitenden. Zusätzlich haben die Mitarbeitenden dort das Recht auf Anhörung bzw. Beschwerde.

3.1.4 Fachstelle für Sucht und Suchtprävention (FSP)

Personalauswahl

Die Mitarbeitenden der FSP arbeiten auf der Basis eines christlichen und humanistischen Menschenbildes. Dies setzt einen wertschätzenden und verantwortungsbewussten Umgang miteinander voraus. Klienten und Klientinnen, die die Fachstelle aufsuchen oder Personen, an die sich das Präventionsangebot richtet, werden wegen ihrer besonderen Bedürftigkeit als Schutzbefohlene angesehen. Die Mitarbeitenden sollen sich dieser Grundhaltung verpflichtet fühlen. Um dies bei der Personalauswahl der FSP berücksichtigen zu können, bedarf es eines standardisierten Bewerbungsverfahrens, welches nicht nur die Qualifikation, sondern auch die Grundeinstellung und die Gewissenhaftigkeit angehender Mitarbeitenden überprüft.

Auf folgende Kriterien soll bei der Personalauswahl Acht gegeben werden: Um eine angemessene Einschätzung vorzunehmen, müssen bei der Vorauswahl der Bewerbenden mindestens drei bis vier Mitarbeitende der FSP beteiligt sein. Bei den dann folgenden Bewerbungsgesprächen wird der Kreis der entscheidungsbefugten Personen um eine Person aus der Mitarbeitervertretung, der Diakonieabteilung des Kirchenamtes und einer Person, die mit der Gleichstellung beauftragt ist, erweitert. In den Bewerbungsgesprächen wird besonders auf die Verantwortung des zukünftigen Mitarbeitenden hingewiesen. Über bestimmte Fragestellungen oder Beispielsituationen wird die persönliche Haltung in grenzwertigen Situationen erfragt. Auch bei der Einstellung von Praktikanten und Praktikantinnen, die nur eine kurze Zeitspanne in der FSP sind, sollten mindestens zwei Mitarbeitende der FSP in einem gemeinsamen Gespräch über deren Eignung entscheiden. Neue Mitarbeitende müssen mit dem Schutzkonzept zur Vermeidung von grenzverletzendem und sexualisiertem Verhalten vertraut sein, dieses wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vorgelegt. Eine langandauernde Mitarbeiterschaft schließt die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Schulung zur „Prävention sexualisierter Gewalt“ mit ein. Das Vorlegen eines polizeilichen Führungszeugnisses bildet die Voraussetzung für die Einstellung einer Person in der FSP. Dieses wird in der Superintendentur vorgelegt und soll in Abständen von 5 Jahren aktualisiert werden.

Gelegenheiten

Beratungssituationen, Präventionsveranstaltungen, Besprechungen zwischen Mitarbeitenden, die Entgegennahme von Erstkontakten und der Umgang mit ehrenamtlich Tätigen gehören zu den gängigen Aufgaben der Mitarbeitenden der Fachstelle für Sucht und Suchtprävention. Überwiegend richtet sich das Beratungsangebot an Erwachsene ab 18 Jahre. Durch Zuweisungen der Jugendhilfe im Strafverfahren und auf Anfrage erweitert sich die Klientel der Beratung in der FSP auch um Jugendliche. Insbesondere die Präventionsarbeit zielt besonders darauf ab, Kinder und Jugendliche in Schulen oder anderen Einrichtungen zu erreichen. Dies verlangt den Mitarbeitenden der Fachstelle eine hohe Sensibilität bei der Berücksichtigung alters- und entwicklungsbedingten Verhaltens ab.

Die Arbeitsbereiche Begleitung, Beratung und Prävention gehen einher mit einer Vielzahl von zwischenmenschlichen Begegnungen und machen Beziehungsgestaltung erforderlich. Dabei finden die meisten Gesprächskontakte im direkten Gegenüber statt.

Die Kontakte werden um digitale Gesprächsformen wie Online-Beratung in Form von Video, Chat oder E-Mail oder um telefonische Kontakte erweitert. Neben den Gesprächsformen, die an den Räumlichkeiten der Fachstelle gebunden sind, nehmen Mitarbeitende auch Außentermine wahr. Insbesondere die Präventionsarbeit findet meistens in Form von Präventionsveranstaltungen außerhalb der Fachstelle statt.

Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche bergen Risiken für Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt, sowohl von der Seite der Mitarbeitenden ausgehend als auch von der Seite der Klienten und Klientinnen. Insbesondere 1zu1 Situationen, stellen ein Risiko dar und müssen in der FSP vor dem Hintergrund des Schutzkonzeptes besonders beachtet werden.

Dies schließt folgende Grundhaltungen und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden mit ein: Die Mitarbeitenden der Fachstelle sind sich ihrer Rollen und der sich daraus ergebenden Machtverhältnisse bewusst und gehen verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz im Kontakt mit den Klienten und Klientinnen um. Sie sind sensibilisiert für eine Sprache, die geschlechtersensibel angewandt wird und eine wertschätzende Beziehungsgestaltung ausmacht. Die Mitarbeitenden sorgen für einen angemessenen Kleidungsstil, der im Kontakt mit den Ratsuchenden nicht anzüglich wirkt. Ebenso können sie dies bei Abweichungen auch den Ratsuchenden zu verstehen geben, ohne sie persönlich anzugreifen oder herabzuwürdigen. Die Reflexion über den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz ist Gegenstand der teaminternen Supervision. Verunsicherung sollten dort explizit angesprochen werden. Unterschiedliche Meinungen können dort ausgetauscht und kontrovers diskutiert werden mit dem Ziel, sich auf eine angemessene Handlungsweise zu verständigen.

Neben dem Schutz der Klienten und Klientinnen sind die Mitarbeitenden auch um ihre eigene Sicherheit bemüht. Ein nicht unerheblicher Anteil der Ratsuchenden mit Suchterfahrungen verfügt über Betroffenheit oder Tätererfahrungen. Erfahrungen von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt haben sich eingepreßt und können als Verhaltensmuster in Interaktionen weitergegeben werden. Suchtmittelkonsum geht oft einher mit gereizter oder impulsiver Stimmung und kann grenzverletzendes Verhalten noch zusätzlich verstärken. Die Mitarbeitenden verfügen über einen elektronischen Kalender, der untereinander einsehbar ist und Transparenz hinsichtlich der Namen und Beratungszeiten ermöglicht. Über eine Chatfunktion kann unmittelbar an alle

anwesenden Mitarbeitenden in der FSP eine Nachricht gesendet werden. Je nach Einschätzung muss bei der Terminvergabe berücksichtigen, ob die Besetzung der Fachstelle zu diesem Zeitpunkt ausreichend gewährleistet ist. Es besteht seitens der Mitarbeitenden der FSP die Möglichkeit, einen Termin zeitlich zu verschieben, wenn mit diesem eine Verunsicherung hinsichtlich der eigenen Sicherheit verbunden ist. Für den Ernstfall einer Bedrohung, die von den Ratsuchenden ausgeht, ist die Telefonanlage der FSP mit einem Notfallknopf ausgestattet, über dem an alle sich im Haus befindlichen Personen ein Notruf abgesetzt werden kann.

Bei der Nutzung digitaler Gesprächsformen müssen die datenschutzrechtlichen Bedingungen gewährleistet sein. Es darf nur Rückgriff auf Portale genommen werden, die eine gesonderte Verschlüsselung garantieren und speziell auf die Beratungsarbeit hin ausgerichtet sind. Ungesicherte Apps, wie z. B. WhatsApp, sind in der Beratungsarbeit und zur Terminvereinbarung nicht zulässig. Bei dem schriftlichen Sprachgebrauch gilt genauso wie im Präsenzkontakt die Verwendung einer Sprache, die sensibel die Grenzen der Ratsuchenden berücksichtigt. Sollten die Mitarbeitenden grenzüberschreitende oder sexualisierte Äußerungen bekommen, sollte die Beratung sofort beendet werden.

Räumliche Situation

Die Fachstelle für Sucht und Suchtprävention ist in einem Gebäude, das in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts als Kirchenzentrum gebaut wurde, untergebracht. In diesem Gebäude befinden sich im Erdgeschoss Versammlungsräume und zusätzlich einige Büros. Im 2. Stockwerk, in dem die Fachstelle untergebracht ist, gibt es unterschiedlich große Büros, eine Küche und zwei Toilettenräume. Diese Räume werden durch einen Flur verbunden. Erschlossen wird die Etage durch ein abgeschlossenes Treppenhaus, beziehungsweise einen kleinen Aufzug.

Die Räume sind, aufgrund ihrer Hellhörigkeit und ihrer baulichen Enge, für eine Beratungsstelle nicht optimal. Es ist daher notwendig sich die Risiken bewusst zu machen und aufmerksam zu sein, damit Situationen vermieden werden die grenzüberschreitend sind. Die Mitarbeitenden müssen unbedingt darauf achten ausreichend Abstand, sowohl zu den Klienten und Klientinnen als auch untereinander, zu halten.

Die öffentlichen Räume, wie der Flur und die Küche, sind nicht für den Begegnungsverkehr ausgelegt. Bauliche Veränderungen sind hier nicht möglich. Damit es ein gutes Miteinander gibt, bleibt als einzige Option, dass alle aufeinander Rücksicht nehmen.

Vertraulichkeit ist für die Beratung essenziell und wird auch durch die entsprechenden Räumlichkeiten geschaffen. Um die Hellhörigkeit und die begrenzte Dämmung der Türen auszugleichen gibt es ein Radio auf dem Flur, das eine ständige Geräuschkulisse schafft und es damit unmöglich macht die Gespräche in den Beratungsräumen zu hören. Alle Beratungsräume sind so eingerichtet, dass die Sitzecke sich im vorderen Teil des Raumes, d.h. nahe der Bürotür, befindet. So wird in allen Räumen, Beratungsräumen und Büros, darauf geachtet, dass die Bewegungsfreiheit ausreichend und eine Flucht im Notfall möglich ist.

Potenzielle Täter und Täterinnen können diese Beratungssituation, die in einem geschlossenen Raum stattfindet, dennoch ausnutzen. In diesem Fall ist die Hellhörigkeit der Räume dann ein Vorteil. Zusätzlich werden durch den Eintrag der Termine in den elektronischen Kalender der FSP die Zeiten eingegrenzt und es ist nachvollziehbar wann und wie lange die 1zu1 Situation bestanden hat.

Um dennoch in kritischen Situationen reagieren zu können, haben alle Telefone in den Büros der FSP einen Notfallknopf, über den alle Anwesenden im Kirchenzentrum zu Hilfe gerufen werden können.

Auf die Schlüssel für die Archivräume der FSP und den Tresorraum der Kasse, die im Hauptbüro lagern, haben die Mitarbeitenden der FSP den Zugriff. Diese Räume sind über einen wenig frequentierten Flur erreichbar. Es ist deshalb sinnvoll, eine andere Person zu informieren, sobald der Keller aufgesucht wird.

Entscheidungsstrukturen

Innerhalb der Fachstelle werden Entscheidungen im Arbeitsalltag auf drei unterschiedlichen Ebenen getroffen: Zum einen treffen die Mitarbeitenden für ihre jeweiligen Arbeitsbereiche individuelle, fachliche Entscheidungen. Genauso werden von den Verwaltungsmitarbeitenden im ersten Telefonkontakt mit Ratsuchenden und auf verwaltungstechnischer Ebene eigenständig Entscheidungen getroffen. Auf der zweiten Ebene trifft das gesamte Team der Mitarbeitenden der Fachstelle Entscheidungen, die

die Arbeitsprozesse und Organisation der FSP betreffen. Zuletzt werden auf der dritten Ebene, der Leitungsebene, Entscheidungen in Bezug auf die Finanzierung, Personalausstattung und konzeptionelle Ausrichtung der Fachstelle getroffen. Unabhängig von der Ebene sollen Prozesse zur Entscheidungsfindung innerhalb der FSP von einer Haltung der Wertschätzung und Transparenz getragen werden. Dies geschieht, indem eine offene Kommunikationskultur gepflegt wird, in der unterschiedliche Meinungen ausgetauscht und unter Umständen kontrovers diskutiert werden. Es wird darauf geachtet, in den Gesprächen respektvoll miteinander umzugehen, niemanden herabzuwürdigen oder persönlich anzugreifen. Zudem ist allen bewusst, dass es in der Fachstelle Hierarchien gibt, die sich auf den Ebenen unterschiedlich darstellen – z.B. formell zwischen Leitungsperson und Mitarbeitenden oder auf Grund eines Wissensvorsprungs zwischen beratender Fachkraft und Ratsuchenden. Es wird darauf geachtet, diese Hierarchien nicht zu missbrauchen, indem Entscheidungen bewusst zum eigenen Interesse gelenkt oder beeinflusst werden.

Trotz dieser Grundhaltung, von denen die Entscheidungsprozesse der FSP getragen werden, können dennoch Risiken in den unterschiedlichen Ebenen auftreten, welche einen wertschätzenden und ehrlichen Umgang miteinander beeinträchtigen/ behindern:

Eines der größten Risiken für die Entscheidungsprozesse einer Einrichtung ist der unbewusste Machtmissbrauch. Diesem wird vorgebeugt, indem innerhalb der Einrichtung eine verantwortungsbewusste und reflektierte Haltung in Bezug auf die bestehenden Hierarchien gelebt und aufrechterhalten wird. Beispielsweise müssen sich die beratenden Fachkräfte in der Beziehung zu ihrer Klientel regelmäßig hinterfragen. Genauso sollten sich die Teammitglieder ihrer Rolle und den damit verbundenen unterschiedlichen Hierarchien bewusstwerden. Hierfür dienen regelmäßig (10x/ Jahr) stattfindende Supervisionen, welche durch eine externe, neutrale beratende Fachkraft geführt und geleitet werden. An der Supervision sollen grundsätzlich alle Mitarbeitenden der FSP teilnehmen, um die Perspektiven von jedem zu berücksichtigen. Die Supervisionsthemen werden durch die Teammitglieder bestimmt und können sich auf fachliche Themen (Fallsupervision) oder Beziehungsstrukturen zwischen den Mitarbeitenden (Teamsupervision) beziehen. Hierdurch wird innerhalb der FSP strukturell ein Raum ermöglicht, um durch regelmäßige Selbstreflexion Machtmissbräuchen

vorzubeugen und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Hierarchien zu gewährleisten.

Zusätzlich zu der Prävention von Machtmissbräuchen gilt es diese, sofern sie dennoch aufgetreten sind, offenzulegen und zu bearbeiten. Hierfür können auf den unterschiedlichen Ebenen bestimmte Beschwerdeverfahren genutzt werden, um die Meldung von Machtmissbräuchen zu vereinfachen. Für die Beratungsarbeit wurde im Flur der FSP ein Briefkasten angebracht, in den alle Kontakte ihre Kritik anonymisiert weitergeben können. Zudem gibt es im Rahmen des Qualitätsmanagements der FSP einen Klientenfragebogen, in dem ebenfalls die Erfahrungen in der Beratung zurückgemeldet und bewertet werden können. Sollten die Mitarbeitenden der FSP selbst Machtmissbräuche erleben, ist es ihnen möglich diese Erfahrungen an die Fachstellenleitung, die Superintendentur oder die MAV weiterzuleiten.

Ein weiteres Risiko in den Entscheidungsprozessen der FSP ist eine Intransparenz und ein bewusstes Zurückhalten von Informationen. Selbstverständlich entstehen im Fachstellenalltag Situationen, in denen spontane und individuelle Entscheidungen erforderlich sind und getroffen werden, die nicht zuvor mit dem gesamten Team diskutiert werden müssen/ können – dies gilt sowohl auf der fachlichen Ebene wie auf der Leitungsebene. Dabei kann es passieren, dass einzelne Personen oder das Team mit den Konsequenzen der Entscheidung konfrontiert werden, ohne vorab informiert worden zu sein. Da es im Alltag nicht immer möglich und realistisch ist, ein solches Risiko konsequent zu verhindern, ist es umso wichtiger, eine Struktur zu schaffen, die das transparente und regelmäßige Mitteilen solcher Entscheidungen sicherstellen. Hierfür finden innerhalb des Teams der FSP wöchentlich Besprechungen statt, in denen solche Informationen nach einer getroffenen Entscheidung weitergegeben werden. Zum anderen gibt es dafür die Fallbesprechung, um individuelle Entscheidungen auf der fachlichen Ebene mitzuteilen und ggf. zu hinterfragen.

Als letztes Risiko ist das un-/bewusste Verändern oder Missachten von Entscheidungen zu nennen – insbesondere in Bezug auf Entscheidungen, die innerhalb des gesamten Teams getroffen wurden und somit von allen einzuhalten sind. Dies könnte zur Folge haben, dass getroffene Entscheidungen ihre Wichtigkeit und Konsequenz verlieren und dadurch individuell auf die eigenen Bedürfnisse angepasst werden. Um diesem Risiko vorzubeugen, werden getroffene oder mitgeteilte Entscheidungen innerhalb der

Besprechungen (Dienstbesprechung oder Fallbesprechung) mittels Protokolls dokumentiert und sind somit für alle Teammitglieder transparent nachlesbar. Darüber hinaus besteht die Pflicht für alle Mitarbeitenden der FSP die Protokolle verpasster Besprechungen schnellstmöglich nachzulesen, um getroffene Entscheidungen nachzuverfolgen und ggf. eigene Einwände rechtzeitig einzubringen. Sollte im Team ein (absichtliches) Missachten von Entscheidungen auffallen, können die Teammitglieder dieses im Rahmen einer Dienstbesprechung unter dem Top „Risiken, Beschwerde, Verbesserungen“ oder Supervision thematisieren. Die Aufgabe der Fachstellenleitung ist es, das Missachten von Entscheidungen im Team anzusprechen oder hierbei das Gespräch mit der Person zu suchen.

3.1.5. Evangelische Jugend

Personalauswahl

Unter Mitarbeitenden verstehen wir hauptamtlich und ehrenamtlich Arbeitende in der Fachstelle für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen des Kirchenkreises Harzer Land.

Qualifizierung der Mitarbeitenden

Regelmäßige Fortbildungen tragen zu einer höheren Qualität und Motivation in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei. Gerade Fortbildungen im Bereich der Prävention sind unumgänglich, damit die Sinne geschärft bleiben und das vorliegende Schutzkonzept sowohl verinnerlicht und angewendet sowie auch weiterentwickelt wird. Deshalb sind Fortbildungen und Schulungsmaßnahmen im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung für alle, die in der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Harzer Land mitarbeiten, verpflichtend, insbesondere die Grundschulung nach der Rundverfügung 8/21 der Landeskirche Hannovers. Dazu bieten wir im Laufe eines Jahres verschiedene Schulungsangebote an.

Wir schulen unsere ehrenamtlichen Mitarbeitenden regelmäßig auf unseren Jugendleiterschulungen (Juleica-Grundkurs) sowie auf Vorbereitungswochenenden für unsere Freizeiten und sensibilisieren sie im Umgang mit der Thematik „Sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung“. Zudem machen wir sie auf unser Schutzkonzept und

den Kriseninterventionsplan des Kirchenkreises Harzer Land für Fälle von Grenzüberschreitungen aufmerksam. Die Schulungen im KJD Harzer Land müssen nach Anweisungen der Landeskirche durch geschulte Mitarbeitende durchgeführt werden.

Freizeitteams: Außerdem gibt es im Rahmen aller Freizeitvorbereitungen (Kinderfreizeiten, Jugendfreizeiten, KonfiCamps, Familienfreizeiten, ...) eine Schulungseinheit zum Thema „Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt“ mit einem Umfang von mind. 45 Minuten. Darin wird thematisiert:

- Inhaltlicher Input bzw. Transfer
- Praktische Übung „Nähe und Distanz“
- Fallbeispiele
- Verhaltenscodex
- ...

Selbstverpflichtungserklärung

Eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung ist die Voraussetzung für die Mitwirkung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Harzer Land. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Inhalt gründlich gelesen, sowie von uns vermittelt wurde. Die Erklärung muss jährlich erneut unterschrieben werden. Sie gilt bereits für Mitarbeitende ab 14 Jahren. Jeweils zum Beginn eines neuen Kalenderjahres bekommen alle Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung zugeschickt, die wiederum nach Herausgabe innerhalb von 4 Wochen abgegeben wird. Bei neuen Mitarbeitenden wird die Erklärung bei einer (persönlichen) Unterweisung aktuell vor der nächsten Maßnahme unterschrieben. Der KJD Harzer Land koordiniert die Dokumentation und die Archivierung.

Erweiterte Führungszeugnis

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht vor, dass mitarbeitende Personen in der öffentlichen und freien Jugendhilfe ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Für jede Aktion in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist zu prüfen, ob ein Führungszeugnis eingesehen werden muss. Das gilt auch für die Konfirmandenarbeit, die vom KJD Harzer Land verantwortet und organisiert wird. Ab dem 16. Lebensjahr muss ein erweitertes Führungszeugnis für die Mitarbeit mit Kindern und Jugendlichen vor

Beginn vorgelegt werden. Dies ist in regelmäßigen Abständen, alle drei Jahre erneut vorzulegen. Es darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

Personen, die aus dem Ausland kommen, müssen, wenn es in deren Heimatland kein entsprechendes Dokument gibt, zumindest bei uns die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben.

Für hauptamtlich Mitarbeitende gilt die Rundverfügung G16/ 2010, in der wird die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses von beschäftigten Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geregelt. Das Führungszeugnis ist bei der Einstellung vorzulegen. Danach ist eine erneute Vorlage in regelmäßigen Abstand von drei Jahren vorgesehen.

Bescheinigungen und Zertifikate über die Grundschulung werden den Teilnehmenden überreicht und intern mit den unterzeichneten Selbstverpflichtungserklärungen sowie mit den vorgelegten Führungszeugnissen im Datenverwaltungsprogramm dokumentiert. Die Dokumentation der Fortbildungen und die Erinnerung zur Wiederholungsschulung obliegt dem gesamten hauptamtlichen KJD-Team, insbesondere jedoch der ausübenden Person, welche für das Projekt verantwortlich ist.

Unsere präventive Arbeit mit Schulungen, der Einsichtnahme von Erweiterten Führungszeugnissen und dem Unterschreiben der Selbstverpflichtungserklärungen zielt daraufhin ab, allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren, zu ermutigen und eine Haltung zu verkörpern, um allen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen optimalen Schutz in Ihrer Schutzbedürftigkeit und zum persönlichen Wohlergehen zu gewährleisten.

Räumliche Situation

Das sind wichtige Voraussetzungen/Bestimmungen für die Nutzung unserer Kirchenkreisjugenddiensträumlichkeiten:

- Dachböden werden grundsätzlich abgeschlossen. Zugriff auf die Schlüssel haben die Hauptamtlichen.
- Keller werden grundsätzlich abgeschlossen. Zugriff auf die Schlüssel haben die Hauptamtlichen.

- Abstellräume, wie z.B. Stuhllager, Putzräume, werden grundsätzlich abgeschlossen. Zugriff auf die Schlüssel haben die Hauptamtlichen.
- Materialräume, die auch einen Arbeitsplatz bieten können, sollen gut einsehbar sein.
- Flure, Durchgänge sollten gut beleuchten sein, am besten mit Bewegungsmelder, so dass unmittelbar das Licht angeht.
- Gruppenräume sollten gut ausgeleuchtet sein und deren Nutzung klar kommuniziert sein.
- Bei den Toiletten und Bädern müssen die Türen und Kabinen vom Boden bis zur Deckenhöhe komplett hoch sein. Die Fenster sollten keine Einsicht bieten.
- Küchen sollten gut beleuchten sein. Scharfe und gefährliche Gegenstände sollten nicht einfach erreichbar sein.
- Büros sollten gut beleuchten sein.

Für Veranstaltungen in Ortskirchengemeinden verweisen wir auf das Ortskonzept. Für zum Beispiel kommunale und nicht kirchliche Räume steht eventuell kein Schutzkonzept zur Verfügung. Also sollten Räumlichkeiten und Risiken abgeschätzt und vorgebeugt werden. Die Hauptamtlichen stehen in der Pflicht diese anzusehen und danach zu entscheiden, ob und wie sie genutzt werden können.

Für Freizeitorte: Das Freizeitteam sichtet die Örtlichkeit zu Beginn der Maßnahme und entscheidet zeitnah vor Ort, welche Räumlichkeiten genutzt werden können oder nicht genutzt werden dürfen.

Zu besonders sensiblen Situationen zählen Einzelsituationen, wie z.B. Autofahrten, Spaziergänge, Seelsorgegespräche, etc. Wir sind uns des Gefährdungspotenzial bewusst und agieren adäquat.

Entscheidungsstrukturen

Fehlerkultur: Fehler sind eine Chance der Weiterentwicklung. Es ist wichtig, dass Ursachen und Entstehung analysiert werden und entsprechende Korrekturmaßnahmen erfolgen. Eine gute Fehlerkultur ist Basis für ein professionelles Handeln und ein effektives Beschwerdeverfahren. Wichtig ist im Umgang mit Fehlern respektvoll und wertschätzend mit dem Einzelnen umzugehen. Im besten Fall können wir aus Fehlern lernen und sollten konstruktiv damit umgehen.

Beschwerdeverfahren: Beschwerden sollten nicht dazu dienen, einen anderen Menschen zu denunzieren oder öffentlich schlecht zu machen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand sollte überprüft werden und dem entsprechend gehandelt werden. Jede Beschwerde wird ernst genommen und nachgegangen. Es soll niemand diffamiert oder unter Druck gesetzt werden. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen gehen sensibel und verschwiegen mit einer Beschwerde um. Ein einheitliches Beschwerdeverfahren soll vor Fehlverhalten schützen und die Qualität der Arbeit unterstützen. Hierbei müssen die Hauptamtlichen genau im Blick haben wie Ehrenamtliche unterstützt und begleitet werden. Ein Dokumentationsbogen ist dafür notwendig. Jede Beschwerde wird in einheitlicher Form dokumentiert, um die Weiterleitung und das Verfolgen der entsprechenden Situation zu vereinfachen.

Wir bieten unseren Ehrenamtlichen und Teilnehmenden – neben regelmäßigen Feedbackmethoden – auch die Möglichkeit online eine Beschwerde abzugeben. Wir gewährleisten dies über ein Online-Formular, das direkt und anonym an die Superintendentin als zuständige Personen des Kriseninterventionsplanes gesendet wird. (<https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=j8X34F&c=-1&language=ger>)

4. Intervention

Sobald es zu einem Verdacht von sexualisierter Gewalt kommt, gibt es bestimmte Vorgehensweisen und Strukturen, die beachtet werden müssen. Aus diesem Grund hat die Hannoversche Landeskirche einen Leitfaden für professionelles Handeln entwickelt. Dieser wird im folgenden Kapitel aufgeschlüsselt erläutert und sorgt für eine einheitliche und klare Handlungsanweisung. Dadurch entsteht für die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden Handlungssicherheit.

4.1 Kriseninterventionsplan

Bei einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt, dient der Kriseninterventionsplan der Landeskirche Hannovers als Leitfaden für ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende. Alle Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind dem Interventionsplan zu

entnehmen. Der aktuelle Kriseninterventionsplan steht jederzeit auf der Homepage des Kirchenkreises Harzer Land zum Download zur Verfügung. Zudem befindet er sich im Anhang des Schutzkonzeptes und muss in den Gemeinden und Einrichtungen ausgehängt werden. Es liegt im Interesse des Kirchenkreises nach einer Intervention entsprechend dem Interventionsplan, grundsätzlich eine Aufarbeitung und ggf. eine Rehabilitierung erfolgen zu lassen. Auch der Schutz der Betroffenen ist schnellstmöglich nach den Möglichkeiten des Kirchenkreises sicherzustellen. Durch einen ständigen Austausch unter den Beteiligten wird gewährleistet, dass stets über das weitere Vorgehen informiert und diskutiert wird. Dabei wird insbesondere das Wohlbefinden der Betroffenen in den Blick genommen.

4.2 Meldepflicht

Seit dem 01.01.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Sobald ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitenden diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des „Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ zu melden. Die aktuellen Kontaktdaten der Meldestelle können aus dem Kriseninterventionsplan der Landeskirche Hannovers (siehe Anhang) entnommen werden. Die folgende Intervention ist dann Leitungsaufgabe. Der Kirchenkreis steht in der Pflicht, die Meldepflicht unter Wahrung der eigenen Identität zu ermöglichen. Das bedeutet, dass die Identität der meldenden Person, auf Wunsch vertraulich behandelt wird. Zudem haben alle Mitarbeitenden das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von einer Fachstelle vertraulich beraten zu lassen. Wenn Sie also nicht sicher sind, ob es sich bei einem aufkommenden Verdacht oder ersten Vermutungen um einen begründeten Verdacht handelt, können Sie sich bei der entsprechenden Fachstelle beraten lassen.

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

Telefonnummer: 055111241513

E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Anschrift: Goethestraße 29, 30169 Hannover

4.3 Dokumentation

Insbesondere in so einer emotionalen und außergewöhnlichen Situation, wie bei einer Vermutung oder einem Bericht von sexualisierter Gewalt, ist es unumgänglich eine Dokumentation des Gesprächs / der Situation vorzunehmen. Diese dient sowohl der eigenen Vergewisserung als auch der eigenen Absicherung im weiteren Verlauf. Die Informationen, welche aus einer Dokumentation hervorgehen, können im späteren strafrechtlichen, zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Verfahren von Bedeutung sein. Damit die eigenen Gefühle und Gedanken von den objektiven Fakten und Informationen getrennt werden können, ist es sinnvoll neben der Sachdokumentation auch eine individuelle Reflexionsdokumentation zu erstellen. Im Folgenden werden die einzelnen Aspekte der Dokumentationsformen aufgelistet.

<u>Sachdokumentation</u>	<u>Reflexionsdokumentation</u>
<ul style="list-style-type: none">• W-Fragen:<ul style="list-style-type: none">○ Wer berichtet?○ Wer protokolliert?○ Wer ist involviert?○ Wie lange?○ Wo?○ Wann?○ Wie?○ ...• Wörtliche Rede der Betroffenen oder Berichtenden mitaufschreiben• Entscheidungen & Absprachen• Weiteres Vorgehen<ul style="list-style-type: none">○ Was genau?○ Wann?	<ul style="list-style-type: none">• Welche Gefühle lösen es bei mir aus?• Habe ich eigene Erklärungen für das Geschehen?• Was habe ich selbst aus erster Hand erfahren?• Wann und mit wem habe ich ein kollegiales Gespräch geführt?• Was hat sich bei mir durch das Gespräch verändert?• Welche Gefühle oder Gedanken habe ich bezüglich aller Betroffenen?• Welche Veränderungen wünsche ich mir?

4.4 Interne und externe Ansprechpersonen

Es ist wichtig, dass Betroffene von sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen sowohl innerhalb als auch außerhalb der kirchlichen Strukturen finden: Menschen, die sie ernstnehmen, sie unterstützen und sensibel behandeln.

Aus diesem Grund wurde im Kirchenkreis ein sogenanntes internes Interventionsteam gebildet. Dieses besteht aktuell aus den Mitgliedern der Steuerungsgruppe. Es wurde darauf geachtet, dass Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Stellungen dieser Gruppe beitreten. Somit haben wir ein Team aus der Superintendentin, zwei Fachkräften zur Prävention sexualisierter Gewalt, ein Mitglied der MAV, eine Diakonin und eine insofern erfahrene Fachkraft für Kindeswohlgefährdung. Das Interventionsteam wird je nach Fall durch andere Personen ergänzt, z.B. durch die Öffentlichkeitsbeauftragten.

Die Aufgaben eines Interventionsteams sehen wie folgt aus:

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdacht
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen
- Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung
- Hinweise zur Rehabilitierung

Darüber hinaus stehen für ALLE unabhängige und kirchenexterne Ansprechpersonen zur Verfügung, welche einen auf dem Weg begleiten und Fragen klären, zum Beispiel auch, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die entsprechenden und aktuellen Kontaktdaten können unter anderem durch die Hilfsorganisation „HELP“ (Telefonnummer: 0800-5040112) in Erfahrung gebracht werden.

5. Aufarbeitung

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Falls von sexualisierter Gewalt, ein ebenso unverzichtbares Instrument. Ein Fall von sexualisierter Gewalt fügt allen beteiligten und betroffenen Personen, sowohl den Betroffenen erster Ordnung als auch den Betroffenen zweiter Ordnung, ein massives Unrecht zu. Ebenso ist zu erwähnen, dass auch die Institution / die Gemeinde einen großen Schaden davonträgt. Aus diesem Grund wird bei der Aufarbeitung in die institutionelle und individuelle Aufarbeitung unterschieden. Beide Aspekte sind wichtig für die Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und teils sind beide Aspekte auch ineinander verwoben. Wichtig zu erwähnen ist ebenso, dass im Sinne der Transparenz während der Aufarbeitungsphase weiterhin eine Dokumentation stattfindet. Diese bezieht sich insbesondere auf die Angebote des Kirchenkreises, die Betroffenenbeteiligung an der Aufarbeitung, sowie die Annahme oder Ablehnung der Maßnahmen, von den Betroffenen.

5.1 Individuelle Aufarbeitung

Der Kirchenkreis legt großen Wert auf ein ganzheitliches und individuelles Aufarbeitungsangebot für Betroffene. Aufarbeitung ist ein Recht der Betroffenen! Daher lässt sich grundsätzlich sagen, dass der Kirchenkreis bereit ist, sowohl die Betroffenen als auch die zu Unrecht verdächtigen Personen vielfältig bei der Aufarbeitung zu unterstützen. Dazu gehört auch, dass das Unrecht, welches den Betroffenen und falsch verdächtigten Personen geschehen ist, anerkannt und ernstgenommen wird. Die Aufarbeitung wird unter anderem durch die Fachstelle im Landeskirchenamt und / oder durch externe Fachstellen in die Wege geleitet. Allerdings haben die Betroffenen auch das Recht zu sagen, dass sie aktuell noch keine Aufarbeitung möchten, dies hat der Kirchenkreis zu akzeptieren. Die Menschen haben jeder Zeit das Recht die Vermittlung und Finanzierung von externen Hilfsangeboten in Anspruch zu nehmen. Als externe Hilfsangebote werden z.B. therapeutische oder seelsorgerische Maßnahmen verstanden, welche nicht an den kirchlichen Strukturen angegliedert sind. Das gilt auch für die nicht kirchlich angebundenen Möglichkeiten der Vernetzung von Betroffenen untereinander. Für die persönliche Aufarbeitung ist der Austausch mit anderen Betroffenen von unvorstellbarem Wert.

5.2 Institutionelle Aufarbeitung

Damit ein System nachhaltig handlungsfähig bleibt, ist die institutionelle Aufarbeitung unverzichtbar. Hierfür müssen Fachkräfte und Fachstellen von außen miteinbezogen werden, denn betroffene Systeme sind nach einem Vorfall nicht allein Aufarbeitungsfähig. Zudem ist es auch verständlich, dass sich der Selbsterhaltungsinstinkt einer Gemeinde / einer Einrichtung dadurch zeigen kann, einen Fall von sexualisierter Gewalt möglichst klein zu halten. Der Kirchenkreis möchte sich aus diesem Grund für eine vielfältige Kommunikation einsetzen, um möglichst viele Betroffene darüber zu informieren und zu erreichen. Denn die Betroffenen werden sich erst melden, wenn sie sich gesehen und respektiert fühlen!

Ein weiterer zentraler Aspekt der Aufarbeitung ist die detaillierte Auseinandersetzung mit der Möglichkeit sexualisierte Gewalt auszuüben. Diese bezieht sich insbesondere auf die Ursachen, erst, wenn das Schlupfloch des Täters / der Täterin vom Kirchenkreis identifiziert wurde, können das Ausmaß und deren Folgen realisiert und bestimmt werden. Daraus entsteht dann wiederum die Möglichkeit, neue Maßnahmen zu entwickeln und bestehende auszubauen, um diesem Unrecht vorzubeugen. Im Anschluss werden die neuen Erkenntnisse in die jeweilige Risiko- und Ressourcenanalyse eingefügt und somit das Schutzkonzept überarbeitet.

6. Rehabilitierung

Wie im Vorfeld deutlich wird, kann das Vorgehen im Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt ein umfangreicher Prozess sein dieser endet mit der Rehabilitation. Jeder Verdacht auf sexualisierte Gewalt wirkt sich sowohl auf die Betroffenen 1. und 2. Ordnung als auch auf die zu Unrecht Beschuldigten Personen aus. Damit die Menschen einen Weg finden können, mit der vergangenen Situation umzugehen, ist die Rehabilitierung von großer Bedeutung. Im Folgenden werden die Personen in verschiedene Gruppen eingeteilt, zum einen in die Gruppe der Betroffenen und zum anderen in die Gruppe der falsch Beschuldigten Personen. Dies hat den Hintergrund, dass die Bedürfnisse und Vorgehensweisen voneinander abweichen können.

6.1 Rehabilitation von Betroffenen

In der Gruppe der Betroffenen können unterschiedliche Ausgangssituationen vorliegen. Wenn die Betroffenen 1. und 2. Ordnung das Bedürfnis haben, sich abzuwenden oder zurückzuziehen, wird dieses Verhalten vom Kirchenkreis akzeptiert. In diesen Momenten ist es besonders wichtig, ihnen regelmäßig Unterstützung und Gespräche anzubieten. Personen, dessen Vermutungen nicht nachgegangen wurden, wird seitens des Kirchenkreises ein Gespräch angeboten. Dieses soll zur Aufklärung der vergangenen Umstände beitragen. Der Kirchenkreis verpflichtet sich, die Rehabilitation von Betroffenen gemäß den Richtlinien zu gestalten, welche die EKD und die Landeskirche Hannovers aufstellen werden. Diese werden ergänzt, sobald sie erschienen sind.

6.2 Rehabilitation von falsch Beschuldigten

Wenn ein Mensch zu Unrecht beschuldigt wird, kann das verschiedene Ursachen haben. Zum einen besteht die Möglichkeit, dass eine Person bewusst von einer anderen beschuldigt wird, um dieser Schaden zuzufügen. Hierbei ist es von großer Wichtigkeit, das Problembewusstsein zu fördern, indem die Auswirkungen und Folgen einer solchen Anschuldigung thematisiert werden. Zudem besteht die Möglichkeit, dass strafrechtliche Maßnahmen in Betracht gezogen werden. Die andere Ursache für eine falsche Anschuldigung kann das Missinterpretieren von Äußerungen oder Beobachtungen sein. Diese müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden, je nach Situation kann es sinnvoll sein, Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.

Die Aufgaben des Interventionsteams sehen wie folgt aus:

- Sensibilisierung für die Folgen von Falschbeschuldigungen
 - für die betroffenen Personen
 - für die Organisation
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person am Arbeitsplatz / im Ehrenamt
- Soweit möglich, Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes
 - für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist
 - für den Fall, dass die beschuldigte Person das wünscht

- Erkennen der Motivlage und das dahinter liegende Bedürfnis der Beteiligten, welche die Falschbeschuldigung erhoben haben
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person
- Transparenz, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat

7. Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Prävention, Intervention und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt umfassen verschiedene Schwerpunkte. Zum einen wird das Schutzkonzept im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreises Harzer Land, sowie allen Interessierten zur Verfügung gestellt.

Das Melden von Grenzverletzungen und Übergriffen soll für die Betroffenen so wenig belastend wie möglich sein. Zusätzlich soll das Schutzkonzept möglichen Tätern und Täterinnen aufzeigen, dass sexualisierte Gewalt im Bereich der Prävention, Intervention und Aufarbeitung kein Tabuthema ist, sondern durch offensives Vorgehen nicht verschwiegen wird.

Um möglichst vielen Menschen das Schutzkonzept zu vermitteln, werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vielfältige Methoden eingesetzt:

- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf der Website des Kirchenkreises Harzer Land und auf allen Websites der jeweiligen Kirchengemeinden oder Einrichtungen, sowie Berichterstattung in verschiedenen Zeitungen
- Veröffentlichung von Terminen für Grundschulungen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ mit der Möglichkeit zur Anmeldung, bzw. Termine für Gruppen der Gemeinden
- Förderung von Transparenz zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung durch Plakate, Flyer, Berichte etc.
- Öffentliche betroffenenorientierte Stellungnahme bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt

Aus dem Kriseninterventionsplan lässt sich z.B. entnehmen, zu welchem Zeitpunkt die Öffentlichkeitbeauftragten mit eingebunden werden, dabei ist zu beachten, welche Information zu welchem Zeitpunkt an welche Stelle weitergeleitet werden.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist die Perspektive der Betroffenen stets zu beachten. Bei Bedarf sollten die Pressestelle und die Fachstelle der Landeskirche involviert werden. Die Ergebnisse einer möglichen Aufarbeitung werden in Kooperation mit den Verantwortlichen und der Pressestelle der Landeskirche veröffentlicht.

8. Evaluation und Weiterentwicklung

Ein Schutzkonzept kann nie abschließend bearbeitet werden. Es müssen neue Erfahrungen und Erlebnisse in die Bearbeitung des Konzeptes mit einfließen. Die kontinuierliche Überarbeitung und Überprüfung des Schutzkonzeptes ist ein wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Arbeit.

Im Folgenden wird aufgezeigt unter welchen Umständen und Bedingungen das Schutzkonzept bearbeitet und überprüft wird:

Ein Zeitplan für die ersten Jahre nach Beschluss des Schutzkonzeptes im Kirchenkreis Harzer Land sieht vor, dass die Evaluation des Schutzkonzeptes in einem festgelegten Rhythmus erfolgt. Die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden und Einrichtungen sollen spätestens nach sechs Jahren oder bei jeder Visitation überprüft werden. Dieses Vorgehen wird durch den Kirchenvorstandvorsitzenden oder der Einrichtungsleitung eingeleitet. Nach einem Fall und dessen Bearbeitung wird das Schutzkonzept geprüft und hinterfragt, es wird festgestellt in welchem Maß das Präventionskonzept außer Acht gelassen wurde und inwieweit eine Optimierung stattfinden muss.

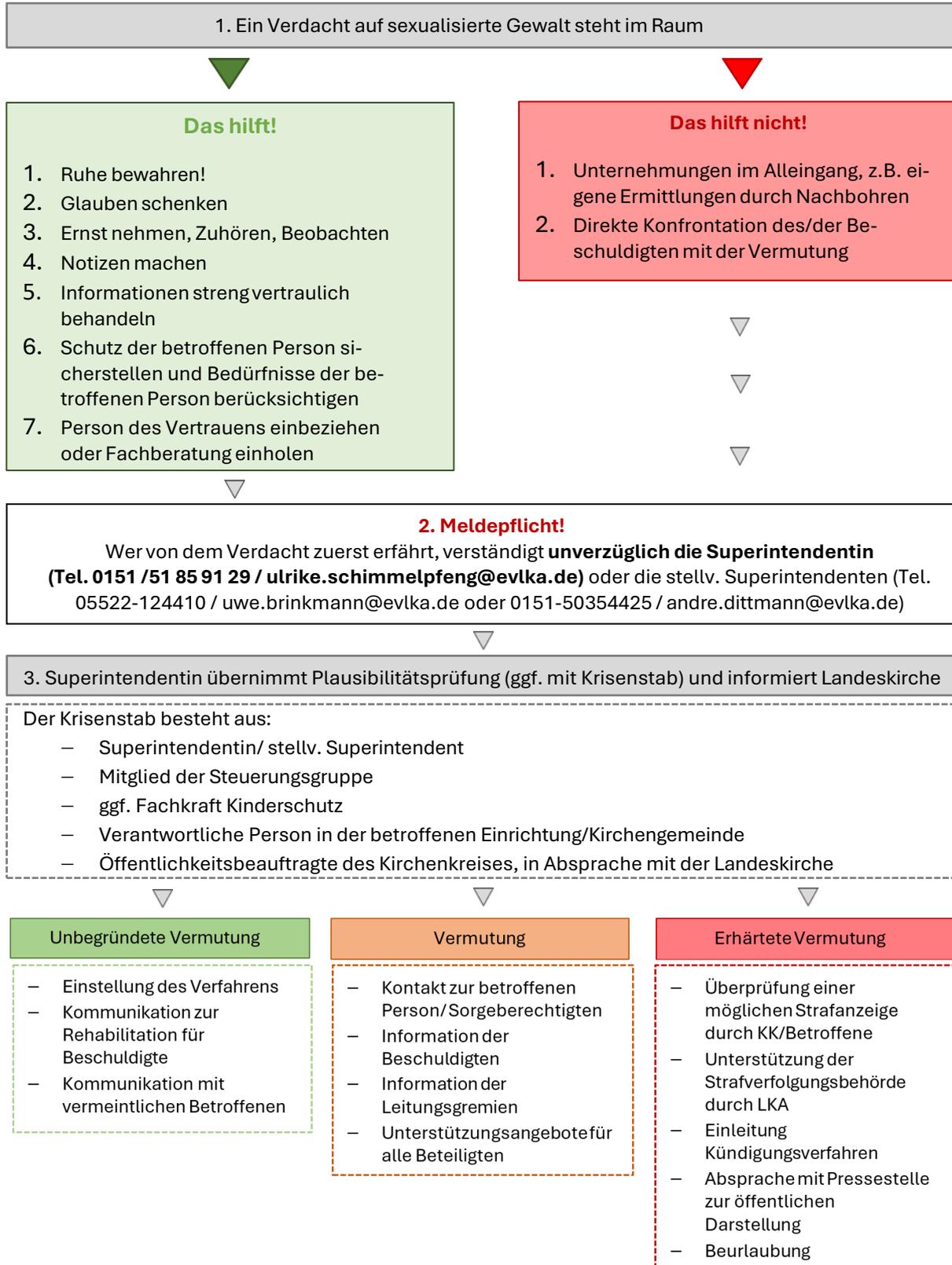
Einmal jährlich erfolgt ein Zwischenbericht von der Einrichtungsleitung / von dem Kirchenvorstand zum Stand der Präventionsschulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes, an die Präventionsbeauftragten. Für das Jahr 2027 ist ein Bericht in der Kirchenkreissynode vorgesehen. Dieser soll die Erfahrungen und die Umsetzung zum Inhalt vorstellen. Jede grundlegende Änderung des Schutzkonzept bedarf den Beschluss in der Kirchenkreissynode. Als grundlegende Veränderung werden

Anpassungen mit größerer Tragweite, wie z.B. neue Bestimmungen der Landeskirche verstanden.

Jeweils im letzten Quartal des Kalenderjahres erfolgt die Überprüfung und Aktualisierung des Konzeptes durch die Steuerungsgruppe. Ganzjährig sollten Vorgaben der Landeskirche Hannover zeitnah eingearbeitet werden. Betroffene Personen können in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes einbezogen werden.

Anlage 1: Kriseninterventionsplan

Der Kirchenkreis Harzer Land vertritt null Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt.



Anlage 2: Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Auf der Grundlage der Grundsätze des Kirchenkreises Harz und des Synodenbeschlusses vom 13.12.2024 nehme ich das Schutzkonzept des Kirchenkreises und meiner Kirchengemeinde(n) bzw. meiner Einrichtung(en) zur Kenntnis.

Ich habe diese Regeln verstanden, betrachte sie als Grundlage meiner Arbeit mit Menschen und meines Verantwortungsbereichs und verpflichte mich, zu ihrer Einhaltung beizutragen.

Ich bin über die Rechtslage zum Sexualstrafrecht §§ 171-184 ff. Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bekannt, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und ggf. strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

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

Kirchengemeinde / Einrichtung

Tätig als

Name

Adresse

Ort, Datum

Unterschrift des ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitenden

Anlage 3: Risiko-Ressourcen-Analyse

Personalauswahl	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
Gelegenheiten	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
Räumliche Situation	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
Entscheidungsstrukturen	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz

Anlage 3: Risiko-Ressourcen-Analyse (Superintendentur)

Personalauswahl	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Folgende Personen sind in unserem Verantwortungsbereich im Haus und könnten sich falsch verhalten:</p> <p>Hauptamtliche: Superintendentin, stellv. Superintendenten, Hausmeister, Sekretärin, Kirchenkreiskantor, Mitarbeitende des Kirchenamtes, Schulpastor, Mitarbeitervertretende, Gastdienstpastor, (DW und FSP erstellen eigene Analysen)</p> <p>Ehrenamtliche: Besuchende der Kasse, Ausschussvorsitzende und -mitglieder</p> <p>berufliche und ehrenamtliche Besuchende in der Superintendentur</p>	<p>Jährlich ein Gespräch in der Schlossplatzrunde über das Schutzkonzept des Hauses</p> <p>Alle beruflichen Mitarbeitenden, die im Haus arbeiten oder häufiger im Haus sind, machen die Grundschulung zur Prävention und bestätigen die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes durch ihre Unterschrift.</p> <p>Alle angestellten beruflichen Mitarbeitenden legen alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor.</p> <p>Alle Personen im Beamtenverhältnis unterzeichnen eine Selbstverpflichtungserklärung.</p> <p>Alle ehrenamtlichen Ausschussvorsitzenden werden gebeten, die Grundschulung Prävention zu absolvieren und eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen.</p>
Gelegenheiten	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende kommen im Ephoralbüro, im Büro der Superintendentin, in Sitzungsräumen und im Sozialraum zusammen, treffen sich auf den Fluren, im Treppenhaus und im Fahrstuhl.</p> <p>Besonders nach abendlichen Sitzungen können Einzelne sich im Gespräch in den Räumen aufhalten und ggf. Situationen ausnutzen.</p> <p>Alle Chorproben werden im Kirchenmusikkonzept berücksichtigt.</p>	<p>Die Bürotüren stehen auf Wunsch der im Raum befindlichen Personen offen.</p> <p>Die Tür zum Sozialraum sowie die Tür zum Büro der Ephoralsekretärin sind durchsichtig, so dass ein Teil des Raums einsehbar ist.</p> <p>Flure und Treppenhaus sind bzw. werden so beleuchtet, dass Bewegungsmelder bzw. Dauerbeleuchtung das Licht in ausreichender Stärke einschalten.</p> <p>Leitungsverantwortliche von Sitzungen (KKV, Ausschüsse etc.) verlassen als letzte die Räumlichkeiten und sorgen dafür, dass alle den Raum und insbesondere abends auch das Haus verlassen.</p>
Räumliche Situation	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Siehe auch oben Gelegenheiten</p> <p>Im Keller sind Personen häufig allein, dort können sie kaum auf sich aufmerksam machen, wenn sie Hilfe benötigen.</p>	<p>Siehe auch oben Gelegenheiten</p> <p>Mitarbeitende sollen, wenn sie in den Keller gehen, anderen Mitarbeitenden des Hauses Bescheid geben, damit darauf geachtet wird, wenn jemand länger wegbleibt.</p> <p>Im dritten Stock, Diakonisches Werk, ist die Etagentür während der Bürozeiten zum Schutz der Mitarbeitenden geschlossen, Ratsuchende klingeln und werden ggf. durch einen mit Kette gesicherten Spalt betreut.</p> <p>Plakate in allen Stockwerken zeigen unsere Null Toleranz Haltung.</p> <p>Für den Ernstfall einer Bedrohung, die innerhalb eines Gesprächs von einer besuchenden Person ausgeht, ist die Telefonanlage des gesamten Hauses mit einem Notfallknopf ausgestattet, über den an alle sich im Haus befindlichen Personen ein Notruf gesendet werden kann.</p>
Entscheidungsstrukturen	
Risiken	Maßnahmen zum Schutz
<p>Nicht begründete, nicht abgestimmte Entscheidungen Einzelner, insbesondere der Superintendentin.</p>	<p>Die sogenannte Schlossplatzrunde aus Vertretenden der größten Einrichtungen/Nutzergruppen trifft sich etwa zweimonatlich und berät alle Anliegen.</p> <p>Entscheidungen werden entweder gemeinsam oder ggf. im KKV getroffen. Mitarbeitende haben das Recht, in einer KKV-Sitzung gehört zu werden.</p> <p>In Einzelfällen werden Entscheidungen von der Superintendentin nach Beratung in der Schlossplatzrunde getroffen. Dagegen kann Beschwerde beim KKV erhoben werden.</p> <p>Entscheidungen werden an alle Nutzenden des Hauses kommuniziert.</p> <p>Für Gastgruppen und Mieter (Gesamtkirchengemeinde, Blaues Kreuz usw.) wird das im Haus gültige Schutzkonzept Bestandteil des Mietvertrags.</p>

Anlage 3: Risiko-Ressourcen-Analyse (Kirchenmusik)

Risikobereich/ Reflexionsfrage	Welche Risiken sehen wir als Hauptamtliche?	Welche Risiken sehen die Teamenden/ Teilnehmenden?	Maßnahmenideen/-vorschläge
<p>Personalauswahl</p> <p>Wie kann jemand Mitarbeiter*in werden – egal ob ehrenamtlich oder beruflich?</p> <p>Bsp.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird vorab ein Führungszeugnis angefordert? • Wird vorab über die Haltung & Kultur gesprochen? • Wie läuft die Personalauswahl? 	<p>Schutzkonzept sollte bei Seiten schützen können, sowohl die Schutzbefohlenen als auch die Mitarbeiter. 1zu1 Situationen sollten nach Möglichkeit vermieden werden.</p>	<p>Gleichaltrige Betreuende bei Jugendchorprojekten. Ausgebildete Teamer sind Teil der Chorgruppe.</p> <p>Möglichkeit von Übergriffen Situationen sollten vermieden werden. Teilnehmende sollten von Betreuenden gut im Blick behalten werden, um kritische Situationen schnell zu erfassen und darauf reagieren zu können. Präventive Arbeit bezieht sich auch auf Teilnehmende untereinander. In der Regel kennen sich Teilnehmende bei kirchenmusikalischen Gruppen über viele Jahre hinweg und es bildet sich ein großes Vertrauensverhältnis zwischen den Jugendlichen und Kindern.</p>	<p>Grundsätzlich keine Mitarbeitenden bei Jugendlichen aus der gleichen Altersgruppe, d.h. Betreuer und Betreuerinnen nur als Erwachsene, Betreuungsteam besteht aus ausgebildeten Pädagogen und FSJler oder Bufdis sind nur in praktischen Bereichen Teil des Teams, z.B. Anleitung Küchendienst oder Reparaturen an Gegenständen etc.</p> <p>Wegen des Vertrauensverhältnisses zwischen den Teilnehmenden und auch der Leitung und dem Leitungsteam ist es umso wichtiger sehr aufmerksam zu sein und aufkommende Probleme schnell zu bearbeiten und insbesondere als Leitung immer eine gewisse Distanz zu wahren.</p>
<p>Gelegenheiten</p> <p>Wer trifft wo, warum, wann und wie lange auf wen und welche besonders sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden?</p> <p>Bsp.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seelsorgerische Situationen • Orgelunterricht (eins zu eins) • Welche Angebote stellen Sie zur Verfügung? 	<p>Chorproben: Gruppen Kleinkindchöre ca. 3-6 Jahre Kinderchor Grundschule Jugendchor weiterführende Schulen</p> <p>Chorfreizeiten</p> <p>Orgel-, Klavier- und Gesangsunterricht ist Einzelunterricht, d.h. 1zu1 Situation zwischen hauptamtlichem Kirchenmusiker und Schüler.</p>	<p>Problematik 1zu1 Situationen</p>	<p>Kinderchöre grundsätzlich mit anwesenden Eltern im Hintergrund des Raumes durchführen. Liedauswahl mit Körperkontakt der Kinder untereinander, ggf. mit den Eltern, ohne Körperkontakt des hauptamtlichen Mitarbeiters zu den Kindern. Singspiele und Lieder wählen, bei denen sich die körperliche Nähe auf die Kinder beschränkt (z.B: Klatschen, Stampfen etc.) oder die Eltern miteinbeziehen. Bei Jugendchor nach Möglichkeit 1zu1 Situationen zwischen Leitung und Chormitglied vermeiden. Probenräume mit mehreren Ausgängen und großer Fensterfläche wählen, sofern möglich. Keine verschlossenen Türen.</p> <p>Betreuende sollten grundsätzlich nur in Gegenwart anderer Betreuenden Zimmer von Teilnehmenden bei Freizeiten betreten.</p> <p>Seelsorgerliche Gespräche nach Möglichkeit im Freien oder in geöffneten Räumen durchführen</p>
<p>Räumliche Situation</p> <p>Welche räumlichen Bedingungen in unserer Einrichtung können es potenziellen Täter*innen leicht machen?</p> <p>Bsp.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es abgelegene, dunkle Räume? • Können Menschen von außen hineinschauen? 	<p>Ältere Kirchen bieten eher räumliche Bedingungen, welche nicht gut einsichtig sind, insbesondere bei Orgeleporen</p> <p>Situation bezüglich Räume bei Chorproben hängen von den Gemeindehäusern ab. Moderne Gebäude oder Winterkirchen können den Aspekt gläserner Strukturen berücksichtigen. Türen sind grundsätzlich offen.</p>	<p>Dunkle Räume, keine Fluchtwege, verschlossene Türen. Toiletten, dunkler Flur</p>	<p>Fluchtwege offenlassen, Kirchen oder andere Unterrichtsräume nicht verschließen. Körperliche Distanz zu Schülern und Schülerinnen wahren, z.B. wenn etwas vorgepielt wird, die Schüler bitten, die Orgelbank zu verlassen. Schülern wird es freigestellt, beim eigenständigen Üben in der Kirche, sich einzuschließen, abends empfohlen. Winterkirche Nicolaikirche Herzberg, Gemeindehaus Clausthal sind Beispiele für Probenräume mit großer Glasfront.</p>
<p>Entscheidungsstrukturen</p> <p>Für welche Bereiche gibt es klare und transparente Entscheidungsstrukturen und wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?</p> <p>Bsp.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werden Entscheidungen gemeinsam abgestimmt, oder einzeln beschlossen? • Wie werden neue Entscheidungen / Regeln kommuniziert? 	<p>Alle Mitglieder der Chöre oder Freizeiten inkl. Leitungsteam sind den definierten Regeln unterworfen. Die Regeln sind allen Chormitgliedern im Vorfeld der Freizeiten bekannt. Diese Regeln sind verschriftet und werden von den Erziehungsberechtigten der Jugendlichen vor Beginn der Freizeiten unterzeichnet. Transparenz und Gerechtigkeit sind unerlässlich.</p>	<p>Schlechte Kommunikation der Regeln, keine Erklärungen. Überschreitung von Regeln und Grenzen durch Betreuende oder Teilnehmende.</p>	<p>Bei Kinder- und Jugendchorfreizeiten gibt es klar definierte Regeln für den Umgang miteinander und auch den Umgang mit digitalen Medien und deren Folgen, diese werden schriftlich den Eltern mitgeteilt und bei massiven Verstößen müssen Kinder oder Jugendliche abgeholt werden. Diese Regeln orientieren sich an dem Regelwerk all-gemeinbildender Schulen bezüglich Klassenfahrten.</p> <p>Bei Chören sind die Regeln durch das Betreuungsteam klar definiert und mit den Chören besprochen, um von Beginn an präventiv wirken zu können.</p>

Anlage 4: Risiko-Ressourcen-Analyse (Diakonisches Werk)

Risikobereich/Reflexionsfrage	Welche Risiken sehen wir als Hauptamtliche?	Maßnahmenideen/-vorschläge
Personalwahl Wie kann jemand Mitarbeiter*in beim Diakonischen Werk werden – egal ob ehrenamtlich oder beruflich?	<ul style="list-style-type: none"> • Beurteilung neuer Mitarbeitenden • Verhältnis von Nähe-Distanz • Schulung und Wissen von Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausführliche Bewerbungsgespräche unter Einbeziehung des Themas Nähe - Distanz • Erweitertes Führungszeugnis • Meldung von unangemessenem Verhalten • Verpflichtende Teilnahme an der Grundschulung • Schutzkonzept muss allen Mitarbeitenden bekannt sein, sowie regelmäßig auf Aktualität geprüft werden
Räumliche Situation Welche räumlichen Bedingungen in unserer Einrichtung können es einem potentiellen Täter oder einer potentiellen Täterin leicht machen?	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsgespräche in der Regel 4-Augen-Gespräche • Geschlossene Beratungsräume aus Datenschutzgründen • Fahrstuhl 	<ul style="list-style-type: none"> • Abstand wahren bzw. vergrößern • extra breiter Schreibtisch • Besprechungstische • Eingangstür ist von außen verschlossen • Zusätzlicher Schutz durch Türkette und einseitigem Spiegelglas • Verriegelter Fahrstuhl und keine gemeinsame Nutzung mit Ratsuchenden
Gelegenheiten Wer trifft wo, warum, wann und wie lange auf wen und welche besonders sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsgespräche zu zweit im Büro • Hausbesuche und Begleitung zu Behörden, Ärzten etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit von anderen Mitarbeitenden in der Beratungsstelle • Angehörige und andere Mitarbeitende können zum Gespräch hinzugezogen werden • Geöffnete Tür während Beratungsgespräch möglich • Radio schützt Vertraulichkeit der Gespräche • Beratungen außerhalb der Beratungsstelle werden bei externen öffentlichen Einrichtungen
Entscheidungsstrukturen Für welche Bereiche gibt es im Diakonischen Werk klare und transparente Entscheidungsstrukturen und wie lassen sich offizielle Regeln und Entscheidungswege umgehen?	<ul style="list-style-type: none"> • Terminvergabe und Ort des Gesprächs • Zeitliche Dauer, Inhalt und Maßnahmen • Transparenz von Daten • Übergeordnete Gremien und Instanzen, welche die Arbeit der Mitarbeitenden steuern und für Sie Entscheidungen treffen können (Superintendentur, Kirchenamt, Kirchenkreisvorstand, DWiN, Landeskirche, staatl. Institutionen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende entscheiden über Datum, Uhrzeit und Ort des Beratungsgesprächs • Beratende steuern Inhalte und Dauer des Beratungsgesprächs und entscheiden über mögliche Hilfsangebote • Alle Mitarbeitenden haben Zugriff auf alle Kalender und Datenbanken, um die Transparenz und Sicherheit zu wahren • grenzüberschreitendes Verhalten kommen sofort angesprochen und bei Bedarf Gespräch beenden • Klienten und Klientinnen können Kritik und Probleme bei der Superintendentur äußern. • Recht der Mitarbeitenden auf Anhörung bzw. Beschwerde

Anlage 4: Risiko-Ressourcen-Analyse (FSP)

Risikobereich/ Reflexionsfrage	Welche Risiken sehen Sie? (& aus Sicht der Klient*innen/ Zielgruppe)	Maßnahmenvorschläge
Personalauswahl Wie kann jemand in Ihrer Einrichtung Mitarbeiter*in werden?	Einstellung der Mitarbeitenden erfolgt über ein Bewerbungsverfahren (Vorauswahl – zu dritt/viert geführtes Bewerbungsgespräch – Vorzeigen von Führungszeugnis) Risiko: Auswahl von Praktikant*innen	<ul style="list-style-type: none"> – Standardisiertes Bewerbungsverfahren (auch bei Praktikant*innen zu zweit) mit grundsätzlichen Fragestellungen zu dieser Thematik, um Haltung zu erfragen – Polizeiliches Führungszeugnis und Unterschreiben Selbstverpflichtungserklärung einfordern – Teilnahme an Grundschulung zum Thema PSG
Gelegenheit Wer trifft wo, warum, wann und wie lange auf wen und welche besonders sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden?	<ul style="list-style-type: none"> – Intime Zweier-Gespräche (Beratungssituationen oder Besprechungen zwischen MA oder spontane Erstkontakte in Verwaltung/ Kasse) → Machtgefälle, Beziehungsgestaltung, Kleidungsstil – Anonyme Kontakte (über Telefon oder E-Mail/ Digitale Beratung) – WhatsApp Kontakte unter Mitarbeitenden – Zeiten, in denen Mitarbeitende alleine im Büro sein – Außentermine an fremden Orten (z.B. Präventionsworkshops) 	<ul style="list-style-type: none"> – Kalender (mit eingegrenzten Zeiten und Orten) & Termine bei DB nennen – Sich melden, wenn es länger dauert – Fallbesprechung zur Aufarbeitung – In Digitaler Beratung nicht mit Klarnamen? – Kalender mit eingegrenzten Zeiten, Selbstverpflichtungserklärung, Notfallknopf, Beschwerdeverfahren – Recht der MA ggf. Termine zu verschieben – Reflektion der Außenwirkung durch Kleidungsstil
Räumliche Situation Welche räumlichen Bedingungen in Ihrer Einrichtung können es einem potenziellen Täter oder einer potenziellen Täterin leicht machen?	<ul style="list-style-type: none"> – Geschlossene/ Schallschutzgesicherte Beratungsräume – Keller – Enge Räume, wie Küche (offene Tür) oder Toilette 	<ul style="list-style-type: none"> – Kalender (mit eingegrenzten Zeiten) und Notfallknopf + alles auf einer Ebene – Per „Schnack“ mitteilen, dass man in den Keller geht – Selbstverpflichtungserklärung – Offene Tür in Küche – Anpassung der Räume, um Flucht zu ermöglichen
Entscheidungsstrukturen Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen und wie lassen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?	<ul style="list-style-type: none"> – Mehrere Besprechungszeiten, in denen Entscheidungen kollektiv getroffen werden – Situationen, in denen spontan und „auf die Schnelle“ Entscheidungen getroffen werden (z.B. Beratungsgespräche) – Es wird sich um Transparenz bemüht – Festhalten von Absprachen 	<ul style="list-style-type: none"> – Eigene Themen können unter „Top“ eingebracht werden und achtsamer Umgang, damit alle drankommen – Teamsupervision – Keine „Tür und Angel“ Entscheidungen und Absprache mit jemanden bzw. Rückkoppelung in DB – Beschwerdeverfahren

Anlage 4: Risiko-Ressourcen-Analyse (Evangelische Jugend)

Risikobereich/ Reflexionsfrage	Welche Risiken sehen die Hauptamtlichen?	Welche Risiken sehen die Teamenden/ Teilnehmenden?
<p>Personalauswahl</p> <p>Wie kann jemand in der ev. Jugend Mitarbeiter*in werden – egal ob ehrenamtlich oder beruflich?</p>	<p>Personalauswahl in der ehrenamtlichen Arbeit beruht auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Freiwilligkeit/ Bereitschaft – Niedrigschwelligkeit – Vertrauensbasis/ -vorschuss – Persönliche Beziehung durch bereits bestehende Bekanntschaft – Führungszeugnis? (häufig erwähnt) 	<ul style="list-style-type: none"> – „vorschnelle“ Personalauswahl (Vertrauensverhältnis, Sympathien) – Alter der Teamenden (ab 14 Jahren) wird kritisch reflektiert – Fehlende Hintergrundinformationen zu den EA
<p>Gelegenheiten</p> <p>Wer trifft wo, warum, wann und wie lange auf wen und welche besonders sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Großveranstaltungen – Offene Jugendarbeit in den Gemeinde-/ Jugendräumen – Einzelsituationen (Arbeitsaufträge an Jugendliche, z.B. Einkauf, Seelsorge, Planungstreffen zu zweit, ...) – Übernachtungssituationen (Freizeiten/ Jugendcamps) – Digitale Kommunikation – Transportsituationen – Gruppensituationen (Seminare, Gruppenspiele) – Private Treffen zwischen den Jugendlichen 	<ul style="list-style-type: none"> – Digitale Medien zur Kommunikation – Übernachtungssituationen (Ausflüge, Freizeiten) – Einzelsituationen – Gruppensituationen (Jugendraum, Sitzungen, ...) – Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Schutzbefohlenen und Hauptamtlichen/ Ehrenamtlichen (Machtmissbrauch?) – Ruf der Kirche (zu positiv – daher leichtes Feld für Täter*innen?)
<p>Räumliche Situation</p> <p>Welche räumlichen Bedingungen in unserer Einrichtung können es einem potenziellen Täter oder einer potenziellen Täterin leicht machen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Dunkle – schlecht einsehbare – von innen verschließbare Räume in den individuell genutzten Gebäuden (z.B. enge Flure, Toiletten, Kellerräume) <p>Zusätzliche negativ verstärkende Faktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mangelnde Zugangskontrolle – Fehlende Beaufsichtigung 	<ul style="list-style-type: none"> – Schlecht beleuchtete und schwer zugängliche Räume/ Gehwege (z.B. Toilette in einem separaten Gang, Weg zum Jugendraum) – Sofaecken
<p>Entscheidungsstrukturen</p> <p>Für welche Bereiche gibt es in der ev. Jugend klare und transparente Entscheidungsstrukturen und wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – HA treffen individuell für die eigene Arbeit/ den eigenen Bereich Entscheidungen – Werden nicht abgestimmt/ transparent kommuniziert – Teilweise: Jugendkirchenvorstand 	<ul style="list-style-type: none"> – Zu hohe Vertrauensbasis erleichtert es, Regeln zu umgehen – Zu häufige Einzelfallentscheidungen – Fehlendes Wissen zum Thema „Missbrauch“ – Schwierigkeit, dass zu viel in kleine Situationen hinein interpretiert werden könnte