



ERARBEITUNG VON SCHUTZKONZEPTEN

Prävention sexualisierter Gewalt¹ ist ein **Querschnittsthema**. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können; einen Raum, in dem sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss. Das bedeutet eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention sexualisierter Gewalt eng mit der **eigenen inneren Haltung** verbunden. Die **christliche Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen** verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott. Es muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um die Landeskirche Hannover zu einem sichereren Raum zu machen.

Unsere Landeskirche hat 2021 „**Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers**“² beschlossen. Sie sind Teil der Arbeit und eine verbindliche Grundlage für alle landeskirchlichen Einrichtungen sowie für alle Kirchengemeinden, Kirchenkreise und sonstige kirchlichen Körperschaften. Mit diesen Grundsätzen und den weiteren gesetzlichen Regelungen setzt die Landeskirche Hannovers darüber hinaus die **Richtlinie der Evangelischen Kirche Deutschlands zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**³ für den eigenen Bereich um.

Ein Kernpunkt in der Präventionsarbeit ist die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Es gibt zahlreiche Materialien zu Erarbeitung von Schutzkonzepten⁴. Zwingend notwendig ist in diesem Bereich jedoch die individuelle Auseinandersetzung jeder Person, insbesondere mit Leitungsverantwortung oder in der „aktiven“ Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen. Das „Ab-“Schreiben eines Schutzkonzeptes führt in aller Regel jedoch nicht zum erwünschten Erfolg eines sichereren Raums, sondern eher zu Widerstand,

1 Im Folgenden wird folgende Definition für den Begriff „sexualisierte Gewalt“ zu Grunde gelegt: Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das, alters- und geschlechtsunabhängig, die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machposition nicht zustimmen kann.

2 2021-02-09-Grunds-auml-tze-Pr-auml-vention-usw.-sexualisierte-Gewalt-idF-vom-26.01.2021.pdf-fbce1c364c5516a-7939374fec25d9a8b.pdf (landeskirche-hannovers.de)

3 44830.pdf (kirchenrecht-ekd.de)

4 Siehe auch praevention.landeskirche-hannovers.de

Ablehnung oder Unverständnis. Entsprechend erscheint es **notwendig, sich mit allen Konsequenzen und ernsthaft in einen Prozess zur Entwicklung eines Präventionskonzeptes** zu begeben. Ein solcher Prozess ist immer als **Qualitätsentwicklungsprozess** zu sehen!

Auch wenn kein Präventionskonzept sexualisierte Gewalt in Institutionen vollständig ausschließen kann, ist es grundlegend, um eine Sensibilisierung und eine Haltung der Achtsamkeit aller zu fördern und so zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen beizutragen.

Die jeweiligen Maßnahmen zu den **zentralen Elementen eines Präventionskonzeptes –Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt–** sollen in allen Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Körperschaften der Landeskirche Hannovers fest verankert und regelmäßig überprüft werden. Da diese die unterschiedlichsten Voraussetzungen mitbringen, ist das entsprechende Vorgehen sowie die Organisationsstruktur zu berücksichtigen und adäquate Maßnahmen für die einzelnen Handlungseinheiten zu schaffen. Je nach aktuellem Stand vor Ort empfiehlt es sich, ggf. zu Beginn des Prozesses eine **Sensibilisierung oder Grundschulung** durchzuführen, um so das Verständnis, die Mitarbeit und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zu unterstützen.

Für den Entwicklungsprozess eines Präventionskonzeptes ist ein Zeitraum von ca. 1,5–2 Jahren erforderlich, der von einer **Steuerungsgruppe** geplant und begleitet wird. Danach sollte eine Bilanz des bisher Erreichten erfolgen und mögliche weitere Schritte benannt werden.

Der Prozess sowie die umgesetzten Maßnahmen sind **schriftlich zu dokumentieren**.

Aspekte, die bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes berücksichtigt werden sollten, sind hier „fettgedruckt“. Dahinter befinden sich Fragen, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen könnten:

- 1. Grundverständnis:** Welche Haltung hat die Institution zu Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt und welche spezifischen, zielgruppenadäquaten Informationen gibt es zum Vorgehen in diesen Bereichen? Wie ist die Haltung der Institution z. B. im Leitbild oder der Satzung verankert und sichtbar? Welche Begriffsdefinition(en) werden zu Grunde gelegt? Rechtliche Grundlagen: Welche rechtlichen Grundlagen sind für dieses Präventionskonzept, aber auch für die Arbeit in diesem Bereich relevant?⁵
- 2. Partizipation:** Wie wird das Präventionskonzept erarbeitet? Ist die Leitungsebene verantwortlich? Gibt es z. B. eine Steuerungsgruppe zur Erarbeitung? Sind alle Bereiche, die das Präventionskonzept betrifft, wirklich beteiligt? Sollen auch Betroffene am Schutzkonzept mitarbeiten? Wenn ja: Ist ggf. für ihre Begleitung gesorgt und ihre Rolle klar? Ist das Thema in der internen Gremienarbeit verankert? Trägt der Prozess zur Verringerung von Machtstrukturen bei? Welche generellen Partizipationsmöglichkeiten gibt es auch unabhängig vom Thema? Wie ist die Haltung der Leitungsebene und der Mitarbeitenden in diesem Zusammenhang?
- 3. Risiko-Ressourcen-Analyse:** Gibt es eine regelmäßige Risiko-/Ressourcenanalyse für die verschiedenen Arbeitsbereiche, aus verschiedenen Perspektiven? Wann wurde sie zuletzt durchgeführt? Wurde sie aus verschiedenen Perspektiven durchgeführt?

5 S.a. Information – Kommunikation – Intervention. Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers. Landeskirchenamt. Hannover. 2012 und Rechtstexte zur Prävention sexualisierter Gewalt. Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers. Hannover. 2012

Wird die Risiko-/ und Ressourcenanalyse als Kernbestandteil eines Schutzkonzepts fortgeschrieben? Wenn ja: Welcher zeitliche Abstand erscheint sinnvoll? Wer überprüft? Wie wird das Prüfungsergebnis kommuniziert? Wie werden Konsequenzen angegangen?

4. **Personalverantwortung:** Wie wird im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren darauf geachtet, dass die Institution nicht zum Tatort wird? Wie ist das in Bezug auf ehrenamtlich Mitarbeitende geregelt? Ist es Thema z.B. in Jahresgesprächen? Erweitertes Führungszeugnis⁶: Wie sind die Vorgänge der Einsichtnahme, für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende geregelt, wie die datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt? Organisationsentwicklung/ „Change-Management“: Wie werden die Konsequenzen aus den Ergebnissen der Risiko-/ Ressourcenanalyse gezogen, was heißt das für den Bereich Personal, Gebäude, Führung, etc. Bekanntmachung in der Organisation: Wie werden die nicht unmittelbar Beteiligten über den geplanten Prozess informiert, an ihm beteiligt und ihnen das Ergebnis vermittelt? Wie wird sich um die Mitarbeitenden gekümmert, die im Kontakt mit Betroffenen stehen?
5. **Verhaltenskodex/Selbstverpflichtungserklärung:** Gibt es einen Verhaltenskodex oder eine Selbstverpflichtungserklärung, die allen ehrenamtlich und beruflich arbeitenden Mitarbeitenden bekannt ist und von ihnen unterschrieben wird? Gibt es ggf. individuelle Verhaltenskodizes in den unterschiedlichen Bereichen?
6. **Beschwerdeverfahren:** Wie sieht das Beschwerdemanagement der Institution aus? Wer sind die Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der Einrichtung? Welche Konsequenzen ergeben sich aus Beschwerden bzw. werden sie konsequent und transparent bearbeitet? Welche Möglichkeiten haben Betroffene, eine Meldung zu machen? Wie sieht der Dokumentationsprozess aus?
7. **Notfallplan/ Interventionsplan/ Krisenplan:** Wie sieht der Interventionsplan/Krisenplan aus? Ist er aktuell? Wie wird er bekanntgemacht? Gibt es veranstaltungs- und maßnahmen-spezifische Notfallpläne, die im Vorfeld besprochen werden? Gibt es Interventionspläne auf allen Ebenen? Sind die Ansprechpersonen benannt und bekannt? Sind sie entsprechend fortgebildet? Gibt es auch externe Ansprechpersonen? Gibt es Kooperationen mit (Fach-) Beratungsstellen bei der Einschätzung von Fällen und Entscheidungsfindung zum Vorgehen und zur Unterstützung der Institution bzw. Betroffenen? Sind die Selbstbestimmungsrechte Betroffener im Interventionsplan verankert? Sind die Ansprechpersonen informiert? Sind sie im Bedarfsfall auch erreichbar? Sind sowohl das Vorgehen im Verdachtsfall als auch Rehabilitationsverfahren im Falle einer falschen Verdächtigung bedacht? Sind die jeweiligen Rollen klar benannt? Ist die Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden benannt? Gibt es ein Verfahren zur differenzierten Dokumentation in Bezug auf die verschiedenen Stufen des Interventionsplans? Welchen Umgang gibt es mit Personen unter Verdacht/ Täter*innen? Wie ist die „Versorgung des Teams“ geregelt, dem die Personen unter Verdacht/ Täter*innen angehörten? Sind verschiedene Fallkonstellationen erfasst, für die ein unterschiedliches Vorgehen vorgesehen ist: z.B. Tat durch Mitarbeitende: landeskirchlicher Krisenplan, Umgang mit Peer-Gewalt, Bekanntwerden einer außerkirchlichen Tat: § 8a SGB VIII.
8. **Präventionsangebote:** Welche Präventionsangebote gibt es in der Institution, welche soll es geben? Wie wird eine Sprachfähigkeit hergestellt? Wie wird eine Vertrauensbasis geschaffen, die offene Kommunikation ermöglicht? Gibt es sexualpädagogische Angebote bzw. ein sexualpädagogisches Konzept? Wie wird z. B. mit sexualisierter Peer-Gewalt oder digitaler, sexualisierter Gewalt umgegangen? Welche Materialien sind für welche Zielgruppe notwendig? Sind z.B. Kinderrechte und Menschenrechte Inhalt der Angebote?

6 S.a. Rundverfügung G 9/2013, §30a BZRG und §72a SGB VIII

9. **Fortbildungen:** Gibt es kontinuierliche Fortbildungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt? Sind sie zielgruppenspezifisch ausgerichtet: Grundwissen und Fachwissen, Leitungspersonen/ Mitarbeitende/ Mitglieder, ehrenamtlich- und beruflich Mitarbeitende. Sind die Fortbildungen verpflichtend (Dauer, Inhalt)?⁷
10. **Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen:** Welche (Fach-)Beratungsstellen gibt es vor Ort? Wurde bereits mit einer (Fach-)Beratungsstelle vor Ort kooperiert?
11. **Aufarbeitung:** Wurde eine Verpflichtung zur Aufarbeitung von zurückliegenden Meldungen sexualisierter Gewalt berücksichtigt? Wie soll hier vorgegangen werden? Werden ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt? Wird mit einem sensiblen Blick auf mögliche Meldewege Betroffener geschaut? Gibt es therapeutische und seelsorgliche Angebote? Wie könnten Betroffene an der Entwicklung oder Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes partizipieren? Gibt es eine fachliche unabhängige Unterstützung bei Aufarbeitungsprozessen?
12. **Öffentlichkeitsarbeit:** Wie soll die Öffentlichkeitsarbeit zu den Bereichen Prävention, Intervention und Aufarbeitung aussehen? Gibt es zielgruppenspezifische Ansprachen (z. B. „allgemeine Öffentlichkeit“, Eltern, Kinder und Jugendliche, ...), gibt es z. B. (regelmäßige) Informationsveranstaltungen? Sind sie ggf. betroffenenensibel gedacht?

Schritte zur Erarbeitung eines Schutzkonzeptes:

1. Einrichtung einer Steuerungsgruppe durch z. B. Superintendent*in, Kirchenkreissynode, Pastor*in, Kirchenvorstand, Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes ist ein Prozess, der im Verantwortungsbereich der Leitung liegt. Die Steuerungsgruppe sollte sich aus Personen verschiedener Arbeitsfelder zusammensetzen, die mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Obhutsverhältnissen arbeiten, z. B. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Kindertageseinrichtungen, Konfirmand*innenarbeit, Kirchenmusik, Seelsorge, Pflegeheime, ... Die Steuerungsgruppe erarbeitet einen Prozessplan, verschiedene Bausteine und stellt das Schutzkonzept zusammen.
2. Durchführung einer Risiko-/ Ressourcenanalyse: Nach einer Sensibilisierung bzw. „Grundschulung“ der Steuerungsgruppe folgt die Risiko-/ Ressourcenanalyse⁸ partizipativ in den unterschiedlichen Bereichen. Wichtig ist hier auch die Dokumentation, sowie eine Zusammenfassung der Risikoanalyse. Diese sollte die Beschreibung der Zielgruppen mit den dazugehörigen entwicklungsbedingten Risiken sowie eine Zusammenfassung der räumlichen, strukturellen, konzeptionellen und institutionskulturellen Risiken beinhalten.
3. Erarbeitung und Zusammenstellung eines Schutzkonzeptes auf Grundlage der Ergebnisse aus der Risiko-/ Ressourcenanalyse⁹
4. Vorstellung des Schutzkonzeptes in dem entsprechenden Gremium
5. Beschluss zur Umsetzung des Schutzkonzeptes durch das entsprechende Gremium
6. Auflösung der Steuerungsgruppe

Weitere Informationen oder Unterstützungsangebote können in der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers angefragt werden: Mareike.Dee@evlka.de, 0511-1241-726, www.praevention.landeskirche-hannovers.de

7 Im Rahmen des Schulungskonzeptes „hinschauen-helfen-handeln“ der EKD gibt es Empfehlungen für die Schulungen verschiedener Zielgruppen: hinschauen - helfen - handeln / hinschauen - helfen - handeln

8 Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden. Evangelische Kirche in Deutschland (EKD). Hannover. 2014

9 s.a. Aspekte, die aus Sicht der Landeskirche Hannovers mindestens bei der Erarbeitung eines Präventionskonzeptes berücksichtigt werden sollten in diesem Dokument und www.kein-raum-fuer-missbrauch.de