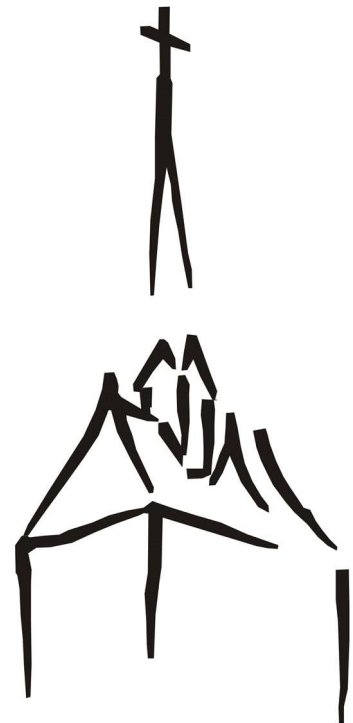


Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Ev.-luth. Kirchengemeinde Mellendorf /Hellendorf



Bestandteile des Schutzkonzeptes

0	Vorwort	3
1	Grundverständnis/Leitbild.....	4
2	Definitionen.....	4
	Grenzverletzungen	4
	Sexuelle Belästigung	4
	Sexueller Missbrauch	5
3	Risiko- und Ressourcenanalyse	6
4	Personalverantwortung.....	7
5	Schulungen	8
6	Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung	9
7	Interventionsplan/Krisenplan.....	9
8	Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen	10
9	Beschwerdeverfahren	10
10	Aufarbeitung.....	11
11	Ausblick.....	11
12	Anlagen.....	11

0 Vorwort

Die Kirchengemeinde St.-Georg in Mellendorf macht sich hiermit das Schutzkonzept der evangelisch-lutherischen Kirchenkreise Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen zu eigen.

Der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Burgdorf und der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Burgwedel-Langenhagen nehmen mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ihre Verantwortung für die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in ihren Gemeinden und Einrichtungen wahr.

Dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers¹ in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen verpflichtet, ein Schutzkonzept zu erstellen.

Zur Planung und Vorbereitung wurde in den Evangelisch-lutherischen Kirchenkreisen Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen im Dezember 2021 eine multiprofessionelle Steuerungsgruppe eingesetzt.²

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie Schutzbefohlenen durchgeführt werden und auf lokaler Ebene Risikoanalysen stattfinden, in deren

Konsequenz mit Mitarbeitenden, die unmittelbar mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, gesprochen wird und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild des Kirchenkreises erzielt wird.

Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten. Rückmeldungen aus dieser Gruppe müssen von den jeweils Verantwortlichen beachtet und bearbeitet werden.

Schulungen und lokale Diskussionsvorgänge sind in diesem Sinn bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen und Übergriffen kommt. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinden, Einrichtungen und der Ev. Jugend erreichen. Durch Information, Schulung und Sensibilisierung aller beruflich und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

¹ <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

² Steuerungsgruppe (zusammengesetzt aus Beteiligten aus den Kirchenkreisen Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen): Abteilungsleitung Personal KKA, Diakon (Bu), KKSa (Bu), Kreisjugendwartinnen (Bu + BuLa), Kreiskantor (BuLa), MAV (Bu), Öffentlichkeitsbeauftragte (BuLa), Pastor/stellv. Superintendent (BuLa), Pädagogische Leitung KITA (KK-Trägerschaft - BuLa), Superintendentin (Bu).

1 Grundverständnis/Leitbild

Als Christ:innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an.

Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Kinder, Jugendliche, Erwachsene sowie Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt. Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Sie gilt ebenso gegenüber den beruflich und ehrenamtlich Tätigen im Kirchenkreis.

Die Verpflichtung mahnt uns, alles zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu tun, um sie zu verhindern, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen waren und sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen, sofern dies von ihnen gewollt ist.

2 Definitionen

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende / unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen. Grenzverletzungen sind als solche korrigierbar, wenn sie wahrgenommen und in Zukunft vermieden werden.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende, rassistische Bemerkungen)
- unerwünschte Berührungen

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person.

Die Grenze zwischen harmlosen Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht.

Übergriffe können auch der strategischen Vorbereitung von strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt dienen.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter:innen und Betroffene können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter:innen und Betroffenen.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen.

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)
- Erpressung z.B. mit Nacktfotos

3 Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Schutzbefohlene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse erfolgt auf der Handlungsebene in der Kirchengemeinde/Einrichtung.³ Sie dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

Die Risikoanalyse soll

- Schwachstellen in der Institution aufdecken
- auf sensible Bereiche aufmerksam machen
- möglichst partizipativ unter Einbezug von Mitarbeitenden und weiteren Menschen erarbeitet werden
- Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen
- Täter:innen abschrecken
- als Basis des Schutzkonzeptes dienen

Maßnahmen (Ebene: Kirchengemeinden/Einrichtungen):

1. Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt; Betrachtung aller Felder und Bereiche: Analyse der strukturellen und arbeitsspezifischen Risiken in der Kirchengemeinde/Einrichtung z.B. Räume, Veranstaltungsformate
2. Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
3. Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
4. Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind.
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse
6. Überprüfungsdatum
7. Schulung der Mitarbeitenden zum Entstehen der ‚Kultur der Achtsamkeit‘

Weitere Informationen: www.praevention.landeskirche-hannovers.de/materialien

Die Kirchengemeinde St. Georg hat eine Risikoanalyse erstellt und darin alle Räumlichkeiten sowie Gruppen und Kreise intensiv beleuchtet. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind in das Schutzkonzept eingeflossen, erarbeiteten Maßnahmen zur Prävention werden nun umgesetzt und in die tägliche Arbeit implementiert (z.B. bei neuem Personal und Baubegehungen Thematisierung Risiko/Prävention sexualisierter Gewalt). Weitere Maßnahmen (Checklisten, Einarbeitungspläne, Plakate etc.) werden zeitnah erarbeitet.

Nach Erstellen der Risikoanalyse sowie in der anfangs jährlichen, dann im Weiteren mindestens 2-jährlichen Überprüfung wird jeweils ein Maßnahmenkatalog mit Behebungs-Fristen erstellt, der vom Kirchenvorstand beschlossen und überwacht wird. Hierbei wird die Reflexion mit den Gruppen und Kreisen gesucht. Die Ausführung der Maßnahmen kann je nach betreffendem Bereich an die

³ Z.B.: Ein Kindergottesdienst-Team setzt sich zusammen und geht die Risikoanalyse für ihre konkrete Zielgruppe „Kinder im Kindergottesdienst“ durch.

zuständigen Ausschüsse (z.B. Bauausschuss, Koordinationsausschuss Kinder- und Jugendarbeit) delegiert werden.

Die Thematik Prävention sexualisierter Gewalt wird jährlich Bestandteil einer KV-Sitzung/KV-Klausur.

Bei allen neuen Gruppen/Leistungsangeboten muss im Vorfeld eine Risikoanalyse erfolgen, die dann in das Schutzkonzept eingearbeitet wird.

In bestimmten Gruppen werden spezielle Verhaltensregeln /Verhaltenskodizes entwickelt, die an die besonderen Gegebenheiten angepasst sind. Bspw. Ein Leitfaden für Fahrten und Freizeiten. Diese werden regelmäßig auf Aktualität überprüft.

In regelmäßigen Abständen wird diese Risikoanalyse aktualisiert und die neu gewonnenen Erkenntnisse bearbeitet.

4 Personalverantwortung

Der Kirchenkreis trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen aller Menschen geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeitenden haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Einstellungsgesprächen. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex des Kirchenkreises zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung abgegeben.

Zudem wird neuen Mitarbeitenden ein Anschreiben mit Erklärungen zum Schulungskonzept Prävention sexualisierter Gewalt und die Bitte, um Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ausgehändigt. Bei ehrenamtlich Tätigen wird zusätzliche das Anschreiben zur kostenfreien Antragsstellung eines erweiterten Führungszeugnisses ausgestellt (siehe Anlagen).

Hierbei wird wie bei Neuanstellungen auch die hohe Priorität der „Kultur der Achtsamkeit und der Prävention sexualisierter Gewalt“ in unserer Kirchengemeinde thematisiert.

Weiterhin wird über das Verhalten im Verdachtsfall (Anlage Interaktionsplan/Krisenplan) sowie Beschwerdemanagement informiert. Analog zu Neuangestellten wird das Schutzkonzept sowie der Verhaltenskodex zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung abgegeben. Falls bisher keine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt ist, muss dies in den nächsten 6 Monaten durchgeführt werden.

Sonderfall neue jugendliche Teamer: hier kann ersatzweise das Gespräch durch den/die den Jugendmitarbeiterkreis betreuenden Diakon:in plus eine:n weitere:n Vertreter:in erfolgen. Falls keine gültige JuLeiCA vorliegt bzw. der Teamer in Ausbildung ist, muss ebenfalls eine Schulung innerhalb von 6 Monaten erfolgen. Bei Aktionen mit besonders hohem Risikopotential (Freizeiten, Fahrten mit Übernachtungen, Badeveranstaltungen etc.) dürfen keine Teamer ohne gültige JuLeiCa bzw.

Erweiterte Führungszeugnisse:

Alle fünf Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse für alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen (ab 18 Jahren) erneuert. Für alle ehrenamtlich Tätigen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gilt abweichend eine Frist von drei Jahren.

Die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für beruflich Tätige ist zukünftig im Arbeitsvertrag verankert (Vorbehaltsklausel), die Vorlage bzw. Vorlagebestätigung erfolgt in der Kirchengemeinde/auf Kirchenkreisebene.

Ehrenamtlich Tätige legen das zugesandte erweiterte Führungszeugnis zur Einsicht im Kirchenbüro vor. Es wird nicht einbehalten, sondern es wird (wahlweise) durch Pfarrsekretär:in/ KV-Vorsitzende:r oder Stellv. KV-Vorsitzende:r eingesehen und absolut vertraulich behandelt. Es wird Folgendes dokumentiert: Datum der Ausstellung, Datum der Einsichtnahme sowie Feststellung, dass kein Eintrag bez. der Thematik sexualisierter Gewalt (StGb §§ 174, 176, 177, 178, 180, 181, 182, 183, 184) vorliegt. Diese Dokumentation (elektronisch auf intern-e/in Papierform) wird nur für oben Genannte zugänglich aufbewahrt, der Datenschutz wird gewährleistet. Alternativ kann auf Wunsch das erweiterte Führungszeugnis auch an folgenden Stellen vorgelegt werden: Superintendentur oder Fachstelle der Landeskirche, die dann die KG informieren.

Die Kirchengemeinde St. Georg schult ihre Mitarbeiter:innen. Sie hat eine Risikoanalyse durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind in das Schutzkonzept eingeflossen und werden in der täglichen Arbeit der Kirchengemeinde berücksichtigt (s. ausführlicher auch unter Risikoanalyse).

5 Schulungen

Die Schulungen haben die Funktion, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sie leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung und Klärung von Fragen und Verunsicherungen.

- Schulungen zur Erlangung von Basiswissen über sexualisierte Gewalt sind für alle Mitarbeitenden unerlässlich, das gilt sowohl für beruflich wie auch ehrenamtlich Tätige.
- Es finden Schulungen der beruflich und ehrenamtlich Tätigen zur Erstellung von Schutzkonzepten statt.
- Es finden etablierte Schulungen im Rahmen der Juleica statt.
- Schulungsangebote in der Gemeinde St. Georg Mellendorf / Hellendorf werden in regelmäßig wiederkehrenden Abständen und nach Bedarf ab dem ersten Quartal im Jahr 2024 angeboten.

Die Kosten für die Schulungen trägt der Kirchenkreis.

Anmerkung: auf Landeskirchenebene ist noch kein Vorgehen für die Situation etabliert, wenn hauptamtlich oder ehrenamtlich Mitarbeitende die Teilnahme an einer Schulung verweigern. Die Kirchengemeinde St. Georg wird auch mit „Schulungsverweigerern“ respektvoll und achtsam umgehen. Es wird das Gespräch gesucht werden, um eventuelle Unklarheiten auszuräumen, die eine Ursache für die Nicht-Teilnahme bedingen könnten. In diesem Gespräch sollen die Inhalte des Schutzkonzeptes durchgesprochen werden, um so zumindest ein grundlegendes Basiswissen und die Sensibilisierung für die Thematik auch außerhalb der Schulungen zu vermitteln. Bei Bedarf wird ein:e Gesprächspartner:in (Wahlmöglichkeit) außerhalb der Kirchengemeinde angeboten.

Mitarbeitende in besonders sensiblen Bereichen (z.B. Freizeiten mit Übernachtungen) können für bestimmte Aktionen ohne Schulung nicht (weiter) eingesetzt werden. Bis auf Weiteres wird die Superintendentur in Kenntnis gesetzt und das weitere Vorgehen abgesprochen.

6 Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Ein Verhaltenskodex wird beruflich und ehrenamtlich Tätigen ausgehändigt. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung. Der Verhaltenskodex

- bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander
- formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können
- zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und auf den Schutz vor falschem Verdacht
- ist von beruflich wie von ehrenamtlich Tätigen zu unterzeichnen
- zeigt sowohl mit Innen- als auch mit Außenwirkung, dass die Gemeinden und Einrichtungen sich mit den Themen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt auseinandersetzen und aufmerksam damit umgehen.

Siehe Anlage „Selbstverpflichtung“ mit „Verhaltenskodex des Landeskirchenamts“

7 Interventionsplan/Krisenplan

Im Verdachtsfall gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen-/Interventionsplan.

Krisen- und Interventionsplan ist im Kirchenbüro schnell zugänglich.

Siehe Anlage „Krisen- / Interventionsplan des Kirchenkreises

Der Krisenplan der Landeskirche Hannover gibt die Schritte vor.

Aktuelle Fassung siehe:

<https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisen-fall/krisenplan>

Verhalten im Verdachtsfall

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen
- Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren)
- nichts auf eigene Faust unternehmen
- keine direkte Konfrontation des:der potenziellen Täter:in
- keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- keine eigenen Befragungen durchführen
- keine überstürzten Aktionen
- ggf. Unterstützung durch (Fach-) Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- ggf. Verdacht äußern – wie und zu wem?
- ggf. klären: Wer ist für wen der:die geeignete unmittelbare Gesprächspartner:in? / Vertrauenspersonen benennen?
- Superintendent:in benachrichtigen - Informationspflicht
- ggf: Begleitung der ‚Betroffenen‘, der ‚Täter:innen‘, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.

Dokumentation von Tatbeständen

Zu jedem Gespräch soll eine Dokumentation angefertigt werden. Sie muss vertraulich verwahrt werden. Ort der Verwahrung dieser Dokumente aus den Kirchengemeinden und Einrichtungen ist zwingend die Superintendentur, ggf. zusätzlich auch in der Kirchengemeinde/Einrichtung, in deren Kontext dokumentiert wurde.

Sie enthalten:

- a) Wer? (a) **Name der Beteiligten** (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt), b) Betroffene/Täter:in/ggf. Zeug:innen/ Mitarbeitende (Team))
- b) Was? (Ausgangssituation)
- c) Wann?
- d) Wo?
- e) Wer wurde informiert?
- f) Welche Schritte sind unternommen worden?
- g) Welche Verabredungen wurden getroffen?

8 Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover:

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Unabhängige Ansprechstelle:

Zentrale Anlaufstelle HELP - Telefon 0800-5040112 • kostenlos und anonym • unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie

www.anlaufstelle.help

9 Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten.

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent:in) oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Anonymen Beschwerden kann nicht nachgegangen werden. Es wird allerdings Unterstützung zur Klärung des Sachverhalts angeboten. Beschwerden sollen dokumentiert werden.

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent:in) oder deren Stellvertretung nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Der Kirchenkreis hat im Zuge der Erarbeitung des Schutzkonzeptes ein Verfahren zum Umgang mit Beschwerden entwickelt. Den konkreten Ablauf vom Eingang einer Beschwerde bis zum Ergebnis des Klärungsprozesses und einer Rückmeldung stellt Anlage 4 „Beschwerdeverfahren“ dar. Siehe Anlage 4 „Beschwerdeverfahren“

10 Aufarbeitung

www.praevention.landeskirche-hannovers.de/aufarbeitung

z.B. Arbeitshilfe ‚Unsagbares sagbar machen‘ (EKD)

11 Ausblick

- Überprüfung der Schutzkonzepte anlässlich der Visitation
- Sensibilisierung und Schulung nach den Kirchenvorstands-Wahlen

Im Abstand von zwei Jahren oder aus gegebenem Anlass werden die Schutzkonzepte überarbeitet, um aktuelle Erfahrungen einfließen lassen zu können und um fehlende Aspekte zu ergänzen.

Alle fünf Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse für alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen erneuert. Für alle ehrenamtlich Tätigen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gilt eine Frist von drei Jahren.

Nach jeder Kirchenvorstands-Wahl oder anderen personellen Veränderungen in Kirchenvorständen machen sich die neuen Kirchenvorsteher:innen mit dem Schutzkonzept vertraut und absolvieren eine Schulung.

12 Anlagen

Anlage 1 „Risikoanalyse“, darin:

Anlage A: Leitfaden Fahrten und Freizeiten

Anlage B: Social Media Guidelines

Anlage C1: Führungszeugnis Beantragung

Anlage C2: Führungszeugnis Antragsmuster

Anlage D: Umgangs- und Verhaltenskodex

Anlage 2 „Selbstverpflichtung“ mit „Verhaltenskodex des Landeskirchenamts“

Anlage 3 „Krisen- / Interventionsplan des Kirchenkreises

Anlage 4 „Beschwerdeverfahren“

Dieses Schutzkonzept wurde vom Kirchenvorstand der Kirchengemeinde St. Georg Mellendorf / Hellendorf am 8. Februar 2024 beschlossen.



Wedemark, 8.2.2024

Ort, Datum

Christiane Höppner-Groth Vorsitzende



Wedemark, 8.2.2024

Ort, Datum

Dr. Johannes Keymling (stellv.) Vorsitzender