

Beschlussvorschlag für die Kreissynode

Die Kreissynode beschließt am 20.3.2024 das Präventionskonzept des Kirchenkreises Hanau in der vorgelegten Form. Das Konzept wird jährlich fortgeschrieben. Letzte Änderung Sept 2026

Präventionskonzept des Kirchenkreises Hanau

Der Glaube an Jesus Christus und die Achtung der Gebote Gottes verpflichten uns dazu, die kirchliche Arbeit in einer gewaltlosen, angstfreien und wertschätzenden Atmosphäre zu gestalten.

Deshalb beschließt die Kreissynode das folgende Präventionskonzept für alle Veranstaltungen und Arbeitsbereiche, die in der Trägerschaft des Kirchenkreises stattfinden.

Seine Grundlagen sind

- Die „Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KABl. der EKKW 136 (2021), S. 40-44)
- Die „Verordnung zur Ausführung der gesetzvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KABl. Der EKKW 137 (2022), 228-231) in der jeweils geltenden Fassung
- sowie das Rahmenschutzkonzept der EKKW (Kurzfassung vom 04.12.2022)
- und die Rahmendienstvereinbarung zwischen Landeskirchlicher MAV und Landeskirche vom 20.12.2022 mit dem landeskirchlich für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex

Es besteht aus den Teilen:

- Verhaltenskodex
- Qualifizierungen für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende
- Hinweise zum Risikomanagement
- Anlagen

A: Was tun beim Verdacht?

B: Interventionsplan

C: Formular der EKKW zur Risikoanalyse

1. Verhaltenskodex

Leitgedanken

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

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

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

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehendes Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

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

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

Als ehrenamtlich Mitarbeitende:r werde ich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck informiert und weiß, wo mir bei Bedarf kirchenintern (bei Bedarf auch anonym) oder extern Beratung und Unterstützung holen kann.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl eines Kindes eines bzw. einer Jugendlichen oder eines Erwachsenen durch sexualisierte Gewalt gefährdet ist, informiere ich die verantwortliche Leitung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (z. B. den oder die hauptberuflich Beschäftigten oder die Teamleitung) oder eine anderweitige Vertrauensperson (z. B. die landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle, die mir auch für anonyme Beratung bzw. Verdachtsklärung [Clearing] zur Verfügung steht).

Ich versichere, dass ich keine der in § 72a SGB VIII bezeichnete Straftat begangen habe (zurzeit Straftaten nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs).

Weiter versichere ich, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin, noch dass derzeit ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Sollte so ein Verfahren anhängig werden, bin ich verpflichtet, die Dienstaufsicht führende Stelle zu benachrichtigen.

2. Qualifizierung für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende

(im Folgenden Mitarbeitende genannt)

1. Unterschiedliche Erfordernisse

In welchem Maße Mitarbeitende in Fragen der Prävention geschult sein müssen, ist je nach Verantwortung und Setting unterschiedlich. Je größer die Verantwortung der betreuenden Person ist, desto höher müssen ihre Qualifikationen sein.

2. Abgestufte Qualifikationen

Der Kirchenkreis erhebt unterschiedliche Anforderungen und qualifiziert seine Mitarbeitenden auf verschiedenen Weisen. Dazu gehören je nach Aufgabe:

- Eine Einweisung in die Verhaltensstandards inkl. Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung der Landeskirche
- Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
- Schulung zur Verhütung von Kindeswohlgefährdung als Einzelmaßnahme oder im Rahmen der Juleica-Ausbildung
- Allgemeine Schulung für verantwortlich Mitarbeitende durch die Teams der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
 - Für Neben- und Ehrenamtliche das Multiplikatorenteam des Kirchenkreises (3 Std.)
 - Für Hauptamtliche das Multiplikatorenteam der Landeskirche (6 Std.)

3. Mitarbeit in verschiedenen Verantwortungen und Settings

3.1. Mitarbeit mit geringer Verantwortung

Bei Betreuungsverhältnissen mit geringem Umfang entscheidet die Leitung nach eigenem Ermessen, ob eine Schulung nötig ist. Wenn eine ausreichende Aufsicht durch geschulte Mitarbeitende gewährleistet ist, ist ein Einsatz von ungeschulten Mitarbeitenden möglich. Es handelt sich um regelmäßige Gruppen vor Ort oder Einzelveranstaltungen ohne Übernachtung.

Eine Einweisung in die Verhaltensstandards inkl. Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung der Landeskirche muss erfolgt sein.

3.2. Mitarbeit mit großer Verantwortung

Die Schulung zur Kindeswohlgefährdung, eine Zustimmung zu den Verhaltensstandards inkl. Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung der Landeskirche und ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben muss,

- wer Freizeiten oder Gruppen verantwortlich leitet.
- wer auf Freizeiten oder Einzelveranstaltungen mit Übernachtung mitarbeitet.
- wer Schlafplätze betreut.
- wer regelmäßig in der Kinder- und Jugendarbeit mitarbeitet.

Leitende von Freizeiten oder Gruppen müssen mindestens die Juleica oder eine pädagogische Ausbildung haben.

3.3. Mitarbeit in Einzelbetreuung

Wenn eine regelmäßige Einzelbetreuung von Kindern und Jugendlichen durch eine einzige Person sinnvoll ist (z.B. musikalischer Einzelunterricht) muss die betreuende Person mindestens folgende Standards erfüllen:

- Einweisung in die Verhaltensstandards inkl. Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung der Landeskirche
- Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

- Allgemeine Schulung für verantwortlich Mitarbeitende durch das Multiplikatorenteam des Kirchenkreises (3 Std.)

Eine solche Einzelbetreuung erfolgt nur mit Wissen der Erziehungsberechtigten und der Pfarrperson oder Leitung in geeigneten Räumlichkeiten.

3.4. Mitarbeit ohne direkten Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen

Wer auf Veranstaltungen des Kirchenkreises kocht, Musik macht, technische Hilfe leistet usw., ohne Kinder und Jugendliche zu betreuen, benötigt keine Nachweise in Fragen des Kinderschutzes.

Wenn durch eine solche Tätigkeit ein wiederholter Kontakt oder ein Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen entstehen kann, liegt es in der Verantwortung der Leitungsperson, dass angemessene Qualifikationen erfolgen.

4. Qualifikationen

4.1. Verhaltensstandards

Eine Einweisung in die oben beschriebenen Verhaltensstandards inkl. Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung der Landeskirche geschieht durch die Leitung einer Maßnahme oder die Dienstvorgesetzten.

4.2. Allgemeine Schulung

Die von der Fachstelle der Landeskirche qualifizierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren schulen Kirchenvorstände und neben- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende unter Beachtung der Präventionskonzepte des Kirchenkreises sowie der Kirchengemeinde (3 Std.).

4.3. Juleica-Ausbildung

Eine Einweisung in die Verhaltensstandards inkl. Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung der Landeskirche sowie die Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt sind verbindliche Teile der Juleica-Ausbildung im Kirchenkreis Hanau. Wer die Jugendleitercard erhalten hat und anschließend in der Kirchengemeinde oder im Kirchenkreis bei regelmäßigen Angeboten oder Einzelveranstaltungen mit Übernachtungen mitarbeitet, gestattet der Kirchengemeinde oder dem Kirchenkreis Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis.

5. Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis und erworbenen Qualifikationen

Ein Verzeichnis im Dekanat oder einer Dienststelle des Kirchenkreises (u.a. auch Jugendeinrichtungen) registriert die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und die Qualifizierungen der Mitarbeitenden. Das Datum, wann das erweiterte Führungszeugnis ausgestellt bzw. die Qualifikation erworben wurde, wird erfasst. Erweiterte Führungszeugnisse gelten nach drei Jahren ab Datum der Ausstellung als nicht mehr aussagekräftig. Wenn eine Person weiterhin in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden soll, muss ihr Führungszeugnis rechtzeitig vorher erneuert werden. Die Behandlung von Führungszeugnissen geschieht gemäß der „Verordnung zur Ausführung der

gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (Kirchliches Amtsblatt Nr. 137 (2022), Nr. 125, §§ 1-4).

6. Bestätigung der Vorlage von Dokumenten und Qualifikationen an die Mitarbeitenden

Dass Pfarramt, das Dekanat oder die zuständige Dienststelle des Kirchenkreises (u.a. auch Jugendeinrichtungen) teilt den Mitarbeitenden schriftlich mit, welche Qualifikationen und Dokumente zur Prävention von Missbrauch vorgelegen haben. Mit diesem Schreiben können Mitarbeitende bei anderen Trägern dokumentieren, inwieweit sie in der Prävention geschult sind.

3. Risikomanagement

Vom Kirchenkreis und seinen Einrichtungen sowie den Kirchengemeinden ist eine Risikoanalyse nach den Standards der EKKW durchzuführen (siehe Anlage B), die vor Ort zu dokumentieren und jährlich zu überprüfen ist. Dabei sind folgende Risiken besonders zu betrachten:

- Risiken aufgrund der fehlenden Erfahrung von Mitarbeitenden.
- Risiken aufgrund einer mangelhaften Raumsituation.
- Risiken aufgrund von Machtfülle von Verantwortlichen.
- Risiken aufgrund von sehr engen Betreuungsverhältnissen.
- Risiken aufgrund von fehlender Artikulationsfähigkeit der Betreuten.
- Risiken aufgrund von ungeklärten Strukturen der Zuständigkeit.
- Risiken aufgrund von besonderen Situationen.

Anlagen:

A) Was tun im Verdachtsfall?

Was kann ich tun, wenn ich sexuellen Missbrauch vermute oder mir eine Vermutung zugetragen wird?

Die Situationen, die zu einer Vermutung führen, sind sehr unterschiedlich. Vielleicht macht ein Kind, eine jugendliche oder erwachsene Person Andeutungen oder Sie beobachten ein sexuell übergriffiges Verhalten durch ein Kind, eine jugendliche oder erwachsene Person. Vielleicht entdecken Sie auch kinderpornografisches Material auf einem Handy oder Rechner.

- Bewahren Sie Ruhe.
- Notieren Sie sich, was Sie wahrgenommen haben, was Ihnen aufgefallen ist und was die Person gesagt hat.
- Sprechen Sie mit einer geeigneten Person (z.B. Pfarrer*in, Jugendarbeiter*in, Erzieher*in) in der Kirchengemeinde, um Beobachtungen auszutauschen, aber vermeiden Sie Gerede. Diese geeignete Person entscheidet über die nächsten konkreten Schritte.
- Halten Sie Kontakt zu der betroffenen Person, aber versprechen Sie nicht, dass Sie alles für sich behalten werden.

- Stellen Sie nicht die verdächtige Person zur Rede. Das kann die betroffene Person zusätzlich gefährden.

Quelle: https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/fileadmin/Content/Downloads/Downloads_alte_Website/Infoblaetter/Was_Fachkraefte.pdf

Wichtige Adressen:

Dekan des Kirchenkreises Hanau, Dr. Martin Lückhoff, 0 61 81 / 9 91 26 71

Beratungsstelle Lawine
06181-256602
<https://www.lawine-ev.de>

Landeskirchliche Koordinatorin zum Thema sexualisierte Gewalt, Pfarrerin Sabine Kresse
0151-167520077

Weitere Informationen
https://www.ekkw.de/ratgeber/hilfe_bei_sexueller_gewalt.php

Help - Zentrale unabhängige Anlaufstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt im Rahmen von Kirche und Diakone
0800-5040112
<https://www.anlaufstelle.help>



www.beauftragter-missbrauch.de
<https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/>
www.zartbitter.de

24h-besetzte Telefone: Frauennotruf 08000 116 016 (www.hilfetelefon.de)
Und Nummer gegen Kummer (Mo-Sa 14-20 Uhr): 116 111 (www.nummergegenkummer.de)

B) Interventionsplan des Kirchenkreises (Stand Sept 2026)



C) Formular der EKKW zur Risikoanalyse

Hinweise zur Bearbeitung und Erstellung der Risikoanalyse:

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

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

Die Projektgruppe/das Leitungsorgan erhebt und dokumentiert mit Hilfe der Arbeitsblätter 1 – 7 die

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

Diese werden voraussichtlich in 2 Richtungen gehen:

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

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

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

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

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

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

1. **Reale** Räume (Gebäude)
2. **Soziale** Räume, also Veranstaltungsssettings oder bestimmte Elemente bei Veranstaltungen, z. B. Freizeiten
3. **Virtuelle** Räume
4. **Bestandsaufnahme** der Erfahrungen mit bisherigen Schutzkonzepten
5. **Andere Schutzkonzepte**
6. Zugänglichkeit von **Informationen**
7. **Andere Risiken**
8. **Auswertung/Ausgangspunkte für die Weiterarbeit**

Risikoanalyse Blatt 1: Räumlichkeiten

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

(1) Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Kapelle
	Pfarrhaus
	Beratungsstelle
	Kita
	...
	Verwaltungsstellen
	Diakonische Einrichtungen
	Pflegestation
	Mitnutzung andere Gebäude
	Friedhöfe
	Gärten
	Hinterhof
	...

(2) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Welche Regeln gibt es zum Umgang mit 4-Augen-Situationen?		

(3) Außenbereich

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 2: Finderaster für Aktivitätenliste

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

	Ja	Nein
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Reisen mit Chören		
Offene Arbeit		
Projekte		

Konfi-Cup		
Ferienspiele		
Martinsumzug		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- und Transportsituationen vorhanden?		
	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinderchor		
Jugendchor		
Kinder/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Konfi-Helfer/-Team		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder-/Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

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

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

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

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

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

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

- Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

- Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 3: Risiken im virtuellen Raum

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

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

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

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

Welche Risiken können daraus entstehen?¹

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

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

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

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Sind fachliche Standards im Umgang mit den Zielgruppen allen, auch den ehrenamtlich Mitarbeiter:innen bekannt?		

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 6: Zugänglichkeit von Informationen

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 7: Andere Risiken:

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

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

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

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

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

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

Folgende Konsequenzen schlagen wir vor			
Verantwortung ↓ in der Situation	Klärung von Zuständigkeiten (Fach- /Dienstaufsicht)	Strukturelles	Arbeitsverhalten
Vor Ort			
ggf. auf Kooperationsraumebe- ne			
Kirchenkreisebene			
Fachlich/Landeskirche			

Für folgende weitere Bereiche haben wir Risiken identifiziert, die später bearbeitet werden müssen (z. B. Pflegestationen, Verwaltung, Beratung):			
z. B. Pflegestation	z. B: Verwaltung	z. B. Beratung	z. B.

Prüfung, welche Maßnahmen/Konsequenzen beteiligungspflichtig sind und Beachtung der Informationspflicht nach § 34 MVG (Vorabstimmung mit der MAV):

Einleitung des Beteiligungsverfahrens der örtlichen MAV am:
Reaktion der MAV/Verfahrensstand:

Was kommt in den Beschlussvorschlag für das jeweilige Leitungsorgan?