

Überarbeitungs-Version: 28.03.2024

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Missionarischen Zentrum Hanstedt

## Inhalt

1. Grundverständnis .....	4
2. Ziele des Schutzkonzeptes .....	5
3. Definition „sexualisierte Gewalt“ .....	6
4. Personalverantwortung .....	7
5. Partizipation.....	7
6. Fortbildungen .....	8
6.1. Grundsätzliches / Ziel der Fortbildungen.....	8
6.2. Teilnehmende Personen und Berufsgruppen im MZ.....	8
a. Hausgemeinde .....	8
b. Mitarbeitende.....	9
c. Ehrenamtliche / Ehemalige.....	9
6.3. Durchführung von Fortbildungen.....	9
a. Interne Fortbildungen .....	9
b. Externe Fortbildungen.....	10
c. Dokumentation der Fortbildungen.....	10
7. Selbstverpflichtungserklärung / Führungszeugnis .....	10
8. Zusammenarbeit mit Fach-/Beratungsstellen .....	11
9. Beschwerdeverfahren.....	11
a. für die Gäste: .....	11
b. für die HG:.....	11
c. Kummerkasten .....	12
10. Krisen- und Interventionsplan .....	15
a. Bekanntwerden oder Äußerung eines Verdachts.....	18
b. Interventionsteam.....	18
c. Fallbeispiel .....	19
d. Meldepflicht .....	19
11. Aufarbeitung.....	20
12. Prävention.....	20
13. Anhang.....	21
Wortlaut der Selbstverpflichtungserklärung .....	21



## 1. Grundverständnis

Das Missionarische Zentrum (MZ) in Hanstedt ist ein Tagungshaus mit ca. 14.000 Übernachtungen pro Jahr. Es werden hauptsächlich Konfirmanden- und Jugendgruppen beherbergt, aber auch Erwachsenengruppen, die meisten kommen aus dem kirchlichen Bereich.

Im MZ lebt und arbeitet für ein Jahr die Hausgemeinde (HG), das sind bis zu 8 junge Menschen, die hier ein Jahr im Rahmen ihres FSJ/BFD verbringen.

Träger des MZ ist der Freundeskreis Missionarischer Dienste (FMD) e.V.

Zur geistlichen Haltung des Trägers gehört, dass das MZ ein sicherer Ort in der Kirche ist: jeder Mensch ist willkommen - ungeachtet der ethnischen Herkunft oder sexuellen Ausrichtung. Es wird füreinander Sorge getragen und darauf geachtet, dass sich alle im MZ sicher und wohl fühlen können.

Beim Thema sexualisierte Gewalt gelten die Prinzipien: **Null Toleranz** gegenüber den Taten und **100% Transparenz** in Bezug auf die Aufklärung und Aufarbeitung.

Dieses Schutzkonzept soll den aktuellen Stand der Arbeit des FMD e.V. in Bezug auf die Prävention sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung abbilden. Es bezieht sich stets auf die aktuelle Situation und die Angebotsformen, d.h. es muss regelmäßig reflektiert und aktualisiert werden.

Es orientiert sich an den Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021.

Dieses Schutzkonzept wurde von Katharina Much (theologische Referentin des HkD im MZ), Holger Holtz (theologischer Leiter im MZ) und Andreas Tuttas (Diakon und Tagungshausleiter im MZ) erarbeitet.

Hanstedt, im Juni 2022

## 2. Ziele des Schutzkonzeptes

Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und sonstige Schutzbefohlene im MZ sollen vor sexualisierter Gewalt in Form von Grenzverletzungen, Übergriffen und Missbrauch geschützt werden.

Konkret geht es hier um Gäste, die HG sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende.

- 1.) Es soll ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt“ geschaffen werden.
- 2.) Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sollen sich der Ursachen und Folgen von sexualisierter Gewalt bewusst und für Grenzverletzungen sensibilisiert werden. Sie werden in ihrer Arbeit unter diesem Schutzaspekt besonders geschult und qualifiziert.
- 3.) Die Mitglieder der HG sowie alle ehrenamtlich und hauptamtliche Mitarbeitenden sollen in den unterschiedlichen Formen ihrer Arbeit gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sich und andere dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.
- 4.) Das Schutzkonzept soll potentielle Täterinnen und Täten abschrecken
- 5.) Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und sonstige Schutzbefohlene sollen wissen, wo und bei wem sie schnell und verlässlich Hilfe finden.

### 3. Definition „sexualisierte Gewalt“

Wir unterscheiden zwischen sexuellen Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch.

#### (Sexuelle) Grenzverletzungen

- unangemessene, aber nicht strafbare körperliche Kontakte und Verhaltensweisen.
- Alle Verhaltensweisen gegenüber Minderjährigen oder sonstigen Schutzbefohlenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Betreuungs- oder Ausbildungsverhältnisses überschreiten können unbeabsichtigt z. B. aus Unachtsamkeit oder persönlichen und/oder fachlichen Defiziten oder aus einer „Kultur der Unachtsamkeit“ herrühren.
- Beispiele: Öffnen der Zimmertür ohne vorheriges Anklopfen; Kosenamen geben; unangebrachte Zärtlichkeit (innige Umarmungen, Küsse, Kraulen des unbedeckten Rückens, Missachtung des Rechts auf Intimsphäre, sexualisierte Sprache)

#### Sexuelle Übergriffe

- unterscheiden sich von sexuellen Grenzverletzungen durch Massivität und Intensität und teils auch Häufigkeit
- geschehen nicht zufällig und unbeabsichtigt, sondern absichtlich
- sind das Resultat eines grundlegenden Mangels an Respekt gegenüber anderen
- dienen oftmals als gezielte Vorbereitung für sexuellen Missbrauch oder andere Formen des Machtmissbrauchs
- Hinwegsetzen über allgemeingültige Normen, institutionseigene Regeln, die Kritik von Dritten und den Widerstand des Opfers

#### Sexueller Missbrauch

- Jeder versuchte oder vollendete sexuelle Akt und Kontakt von Bezugspersonen am Kind
- auch sexuelle Handlungen, die ohne direkten Körperkontakt stattfinden
- umfasst alle strafrechtlich relevanten sexuellen Handlungen mit und ohne Körperkontakt als „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ laut Strafgesetzbuch (§174 ff. StGB)
- z.B. auch das Zeigen von pornografischen Inhalten vor Minderjährigen

## 4. Personalverantwortung

Im MZ übernehmen die für Personal verantwortlichen Mitarbeiter\*innen eine wichtige Rolle für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes und für eine Kultur der Achtung. Mitarbeitendengespräche werden in einem wertschätzenden Umgang geführt und in diesen ist auch die Frage nach Erfahrungen mit Übergriffen im Dienst Bestandteil.

Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen wird auf dieses Schutzkonzept hingewiesen. Dabei ist die Selbstverpflichtungserklärung unbedingt Gegenstand des Gespräches.

Von allen Mitarbeiter\*innen wird ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt.

Zum Wertschätzen gehört insbesondere bei Gesprächen von Vorgesetzten mit Teammitgliedern der Grundsatz „Choice, Voice, Exit“. Alle Gesprächsteilnehmer\*innen haben jederzeit die Wahl, die Stimme und auch die Möglichkeit das Gespräch zu beenden.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach längeren Krankheiten wird in den dazu geführten Gesprächen gleichermaßen wertschätzender Umgang und Sensibilität für Übergriffigkeiten gewahrt.

## 5. Partizipation

Partizipationsmöglichkeiten haben das Ziel, dass Hierarchien und Machtverhältnisse nivelliert werden und alle im Betrieb Möglichkeiten haben, sich in Fragen der betrieblichen Weiterentwicklung, einzubringen.

Es gibt Aufgabenbestimmungen, deren Erledigung selbstorganisiert stattfindet. Dies begleitend und mit Hilfestellungen.

HG und Azubis können in Gesprächsrunden ihre eigenen Standpunkte und Wahrnehmungen äußern und damit auch Betriebsabläufe mitentwickeln. Bei Konflikten wird das Gespräch mit der Zielstellung, wie die Situation gemeinsam gelöst werden kann, gesucht. Es gibt damit immer die Wahl, das Gespräch und eine Auswegmöglichkeit für betreffende Person.

Raum zur Partizipation für Hausgemeinde und Mitarbeitende gibt es in folgenden Bereichen:

- Dienstfrühstück
- Teamgespräche mit wechselnden Moderationen
- Patengespräche
- eigenständige Hausgemeindeabende, aus denen Impulse in das MA-Team gegeben werden.
- Dienstbesprechungen mit Möglichkeit, eigene Themen einzubringen

Bei Baumaßnahmen fließen Erkenntnisse aus der Risiko- und Ressourcenanalyse in die Planungen ein. Hier werden Personen aus dem Haus in die Ausschussarbeit eingebunden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung und der Evaluation des Schutzkonzeptes, werden alle Gremien und Personen im MZ eingebunden. Dies schließt auch Vorstand und Mitgliederversammlung des FMD e.V. ein. Jährlich wird es im MZ eine Evaluationsveranstaltung geben.

## 6. Fortbildungen

### 6.1. Grundsätzliches / Ziel der Fortbildungen

Regelmäßige berufliche Qualifizierung trägt nicht nur zu einer höheren Qualität und Motivation im Dienst bei. Gerade Fortbildungen im Bereich der Prävention sind unumgänglich, damit die Sinne geschärft bleiben und das vorliegende Schutzkonzept sowohl verinnerlicht als auch weiterentwickelt wird.

Deshalb sind Fortbildungen und Schulungsmaßnahmen im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt für alle, die im MZ mitarbeiten, verpflichtend, insbesondere die Grundschulung nach der Rundverfügung 8/21 der Landeskirche Hannovers.

Jährlich werden Schulungsangebote recherchiert und spätestens Ende des laufenden Jahres für das kommende Jahr festgelegt. Für die Erstellung einer Liste von Fortbildungsmöglichkeiten ist der theologische Leiter des MZ verantwortlich. Dazu wird auf bestehende Angebote der Landeskirche Hannovers sowie der Diakonie bzw. anderer anerkannter Bildungsträger zugegangen.

### 6.2. Teilnehmende Personen und Berufsgruppen im MZ

Im MZ gibt es unterschiedliche Personen- und Berufsgruppen, für die ein passendes Fortbildungsangebot zur Verfügung gestellt wird.

#### a. Hausgemeinde

Die jeweils neue Hausgemeinde beginnt im August ihren Dienst im MZ. Im Rahmen der Einarbeitung wird eine mindestens 4-stündige Einheit zum Thema in Zusammenarbeit mit der Fachstelle organisiert. Darin geht es sowohl um den Umgang mit Gästegruppen, untereinander als auch um die Erstellung einer Risikoanalyse für die Wohn- und Arbeitsbereiche der HG, insbesondere auch für den Bereich nahe- und grenzüberschreitendes Verhalten sowie Verhalten im Verdachtsfall.



Ferner ist Prävention auch Thema der Fortbildungen des Trägers des FSJ/BFD (netzwerk-m).

Ziel ist die Sensibilisierung für dieses Thema sowie die Kenntnis des Schutzkonzeptes des MZ.

#### b. Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden im MZ haben sowohl Umgang mit der HG als auch mit Gästen und Zugang zu Gästebereichen im Tagungshaus.

Für alle Mitarbeitenden sind Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtend. Dies gilt auch für die Auszubildenden.

Sie nehmen an Maßnahmen zur Evaluation und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes teil.

#### c. Ehrenamtliche / Ehemalige

Ehrenamtliche, die auch im MZ mitarbeiten, erhalten eine Einführung in das Schutzkonzept und unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung. Diese Einweisung wird vom Tagungshausleiter bzw. theologischem Leiter des MZ durchgeführt. Auch ehemalige Mitglieder der HG erhalten eine Einführung in das Schutzkonzept und bestätigen dies mit der Unterschrift unter der Selbstverpflichtung.

### 6.3. Durchführung von Fortbildungen

#### a. Interne Fortbildungen

Hausintern werden mindestens einmal im Jahr durchgeführt:

- Einführung in das Thema durch die Fachstelle der Landeskirche oder eine andere externe Fachstelle (in der Regel im Rahmen der Einführung der neuen Hausgemeinde)
- Beratungen durch externe Beratungsstellen (z.B. Diakonie) im MZ.
- Grundsicherung: findet einmal jährlich mit der HG statt. Jeder Mitarbeitende muss an dieser Schulung ebenfalls einmal teilgenommen haben.
- Bescheinigungen und Zertifikate der Schulungen werden in den Personalakten dokumentiert.
- Die Hausleitung sorgt dafür, dass einmal im Jahr eine Überprüfung der Risiko- und Ressourcenanalyse durchgeführt wird. Dies erfolgt mit externer Beratung durch die Fachstelle der Landeskirche oder eine andere externe Beratungsstelle.
- Abgesehen von regelmäßigen Teamgesprächen, wird ein Thementag Nähe/Distanz zur Hälfte der HG-Zeit durchgeführt.

An solchen Veranstaltungen nehmen alle Mitarbeitenden bei Neueinstellung sowie die HG teil. Im Februar findet eine eineinhalbstündige Auswertungs- und Wiederholungsf Fortbildung für alle statt.

#### b. Externe Fortbildungen

- Für die HG gibt es entsprechende Angebote durch den Maßnahmenträger netzwerk-m.
- Mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter hat eine Multiplikator-schulung der Fachstelle der Landeskirche besucht.
- Die Kooperationen werden weiter ausgebaut und weitere Fortbildungsan-gebote erfasst und angeboten.

#### c. Dokumentation der Fortbildungen

Die Dokumentation der Fortbildungen und die Erinnerung zur Wiederholungsschu-lung obliegt dem Personalverantwortlichen des MZ. Die Dokumentation erfolgt im gemeinsamen Dokument mit den Selbstverpflichtungserklärungen und den Füh-rungszeugnissen.

## 7. Selbstverpflichtungserklärung / Führungszeugnis

Alle Mitarbeitenden unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung.

Das darin enthaltene Selbstverständnis beschreibt einen Verhaltenskodex, der ihr Handeln und ihr Verhalten bestimmen soll. Es trägt dazu bei, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt keinen Platz im Missionarischen Zentrum haben. Das Selbst-verständnis ist ebenfalls Bestandteil von Schulung und Ausbildung. Alle Mitarbeiten-den bekennen sich mit ihrer Unterschrift verbindlich dazu.

Alle Mitarbeitenden, auch ehrenamtliche, haben ein erweitertes polizeiliches Füh-rungszeugnis vorzulegen, welches alle drei Jahre zu erneuern ist.

Die verantwortlichen des jeweiligen Arbeitsbereiches haben dafür Sorge zu tragen, dass von allen ehrenamtlich Mitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung unter-schrieben und das erw. pol. Führungszeugnis vorgelegt wird.

Die Dokumentation und Archivierung der Selbstverpflichtungserklärung und des erw. pol. Führungszeugnisses und die Überwachung der Wiedervorlage des erw. Pol. Füh-rungszeugnisses übernimmt der Personalverantwortliche des MZ.

## 8. Zusammenarbeit mit Fach-/Beratungsstellen

Wir arbeiten vor Ort im Kinder- und Jugendausschuss des Kirchenkreises mit, der sich mit dem Thema Schutzkonzept beschäftigt. Genauso verstehen wir uns als Partner in dem Prozess, Schutzkonzepte flächendeckend gemeinsam mit dem Kirchenkreis Uelzen sowie dem Diakonischen Werk im Kirchenkreis aufzustellen. Wir streben eine enge Zusammenarbeit mit den diakonischen Einrichtungen und dem Kirchkreis an.

Mit dem Landesjugendpfarramt der Landeskirche ist unter anderem auch in diesen Fragen eine Kooperation angelaufen. Eine Kooperation ist auch mit dem Kinderschutzbund Uelzen geplant.

Ebenso nehmen wir Kontakt mit dem Jugendamt im Landkreis Uelzen auf, um die „insofern erfahrene Fachkraft“ im Interventionsfall schnell ansprechen zu können.

Extern werden wir durch die Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers beraten und begleitet.

## 9. Beschwerdeverfahren

### a. für die Gäste:

Die Gäste erhalten bei ihrer Anreise eine Informationsmappe, in der sich auch ein Rückmeldebogen für Anregungen und Kritik befindet. Hierüber können Sie eine Rückmeldung zu allen Bereichen ihres Aufenthaltes an die Bereichs- oder Hausleitung geben, die dann ausgewertet wird.

Da das Tagungshaus eher familiär geführt wird, gibt es außerdem stets die Möglichkeit, dass sich Gäste mit Beschwerden oder Anregungen direkt an die Mitarbeitenden wenden. Diese werden dann an die Leitung weitergetragen, um entsprechend darauf zu reagieren. Sollte ein Verdacht auf eine Grenzverletzung, sexueller Missbrauch und sexualisierte Gewalt vorliegen, so ist unverzüglich die Hausleitung zu informieren.

### b. für die HG:

Die HG arbeitet im direkten Kontakt zu den hauptamtlich Mitarbeitenden. Gespräche finden hier während der Arbeit statt oder beim täglichen Dienstfrühstück. Hier können Beschwerden, Beobachtungen und Kritik geäußert und besprochen werden. Außerdem sind immer hauptamtlich Mitarbeitende ansprechbar, die für persönliche Gespräche zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus gibt es zweimal im Monat und bei Bedarf häufiger angeleitete Teamrunden für die HG zusammen mit den Theolog\*innen.

Jedes Mitglied der Hausgemeinde hat eine/n Ansprechpartner/in bei den Hauptamtlichen, ihren „Paten“/ ihre „Patin“. Hier wird mindestens einmal im Monat ein Patengespräch geführt, bei dem das „Patenkind“ auch Persönliches und Beschwerden anbringen kann. Was aus diesen Gesprächen dann gemeinsam im Mitarbeitenden-Team besprochen wird, „Pate“ / die „Patin“ und Hausgemeindemitglied gemeinsam.

Sollte ein Verdacht auf eine Grenzverletzung, sexueller Missbrauch und sexualisierte Gewalt vorliegen, so ist unverzüglich die Hausleitung zu informieren und der Krisenplan anzuwenden.

### c. Kummerkasten

An zentraler Stelle im MZ (z.B. vor dem Speisesaal) soll ein Kummerkasten für alle Personen eingerichtet werden, die im MZ zu Gast sind, leben oder arbeiten. Er ist Teil einer niedrigschwelligen Partizipations- und Beschwerdekultur.

Neben der analogen Form wird auf der Homepage des MZ die Möglichkeit geschaffen, direkt online eine Beschwerde zu verfassen. Alternativ dazu wird auf der Homepage auch der Verweis auf Help. angeboten.

#### Ziele

Im Rahmen des Schutzkonzeptes dient ein Kummerkasten der Ausübung des Beschwerdemanagements. Er ist ein leicht zu installierender Weg, um die Selbstwirksamkeit und Achtsamkeit aller zu fördern und (auch anonym) Beschwerden und Bedenken anzunehmen.

#### Organisation

Gäste werden am ersten Tag von der Hausgemeinde auf den Kummerkasten und seine Funktionen hingewiesen.

#### Örtlichkeit/Zugänglichkeit des Kummerkastens

Der verschließbare Kummerkasten wird an einem zentralen, frei zugänglichen Ort im MZ (z.B. vor dem Speisesaal) aufgehängt. Dazu werden Vordrucke sowie Stifte gelegt. Außerdem soll der Kummerkasten eindeutig als solcher gekennzeichnet sowie seine Leerungszeiten und Betreuungspersonen benannt werden. Neben dem Kummerkasten hängt der Gäste-Aushang „Ein sicherer Ort für DICH“ mit Ansprechpersonen und Telefonnummern.

#### Betreuung des Kummerkastens

Der Kummerkasten wird von zwei Personen betreut, die ihn gemeinsam zu einer vorgegebenen Zeit leeren (z.B. jeden Montagvormittag).

#### Zugang zum Beschwerdeverfahren

Alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen können über den Kummerkasten oder digital ein Anliegen vorbringen, auch anonym. Darüber hinaus können sich alle Perso-

nen auch direkt an die Ansprechpersonen oder andere Personen wenden. Der Kummerkasten dient als Ergänzung dazu, wenn die Hürden der persönlichen Ansprache zu hoch sind.

### Beschwerdebearbeitung

Jede beschwerdeführende Person wird umgehend nach Eingang der Beschwerde – so Kontaktdaten vorhanden sind – eine Bestätigung über den Eingang erhalten und mit der Bestätigung auch die Angabe eines Zeitraumes, in dem eine Antwort erfolgen wird.

Auf dem Beschwerdezetteln bzw. im Kontaktformular besteht die Möglichkeit, den Wunsch der Rückmeldung anzukreuzen (persönliches Gespräch, anonyme Bearbeitung). Dabei werden neben der Faktensammlung auch Erwartungen, Lösungswege und evtl. Konsequenzen abgeklärt.

- Persönliches Gespräch: Nach dem ersten Gespräch wird von der Ansprechperson entschieden, ob Sofortmaßnahmen entsprechend dem Krisenplan ergriffen werden müssen. Wenn keine Sofortmaßnahmen getroffen werden müssen, werden der beschwerdeführenden Person zeitnahe Zusagen für Gespräche mit den beteiligten Personen gegeben. Die Ansprechperson sollte diese Gespräche moderierend begleiten. Alle verabredeten Bearbeitungsschritte werden schriftlich festgehalten und dokumentiert. Sind die vereinbarten Bearbeitungsschritte erfolgt, wird in einem Kontrolltermin der Verlauf der Aufarbeitungsgespräche reflektiert. Dabei können weitere Bearbeitungsschritte erforderlich werden, die der Beschwerdebeauftragte steuert und begleitet.
- Anonyme Bearbeitung: Wünscht die beschwerdeführende Person eine anonyme Bearbeitung, wird die Beschwerde aufgenommen und dokumentiert. Je nach Schwere der Anschuldigung sind weitere Schritte entsprechend dem Krisenplan zu treffen

### Betreuung des Beschwerdeverfahrens

Die Ansprechperson begleitet das Beschwerdeverfahren und achtet auf die Einhaltung des Instanzenweges.

### Dokumentation des Beschwerdemanagements

Alle Schritte der Beschwerden, Bearbeitung und die getroffenen Vereinbarungen werden mit Ort und Zeit dokumentiert und an einem nicht der Öffentlichkeit zugänglichen Ort archiviert.

### Evaluation des Beschwerdeverfahrens

Die Ansprechperson überprüft nach angemessener Zeit die Wirksamkeit der geschlossenen Vereinbarungen.

### Auswertung und weiterer Umgang

Die Art der eingegangenen Beschwerden wird jährlich vom Interventionsteam ausgewertet, der Verlauf der Beschwerdeverfahren evaluiert und den hauptamtlich Mitarbeitenden in einer Dienstbesprechung vorgelegt und mit ihnen erörtert.

<b>„Kummerkasten-Formular“</b>			
Ich habe ...	<input type="radio"/> eine Frage <input type="radio"/> einen Vorschlag	<input type="radio"/> einen Wunsch <input type="radio"/> sonstiges	<input type="radio"/> eine Beschwerde <input type="radio"/> eine Gewalterfahrung oder Gefahr erfahren / erkannt
Folgendes möchte ich mitteilen (bitte möglichst genau die Situation beschreiben, ggf. auf Rückseite weiterschreiben):			
Ich möchte, dass mein Anliegen wie folgt bearbeitet wird:	<input type="radio"/> Ich wünsche ein persönliches Gespräch und bin unter den hier angegebenen Kontaktmöglichkeiten zu erreichen	<input type="radio"/> Ich möchte anonym bleiben.	
Kontaktmöglichkeit (freiwillige Angabe)	Name: Adresse: Telefon/Handy: E-Mail:		
Ansprechpartner*innen im Falle sexualisierter Gewalt	Andreas Tuttas - 05822-94 108 20 Holger Holtz - 0160-907 411 93 Zentrale Anlaufstelle .help: 0800-50 40 112		

## 10. Krisen- und Interventionsplan

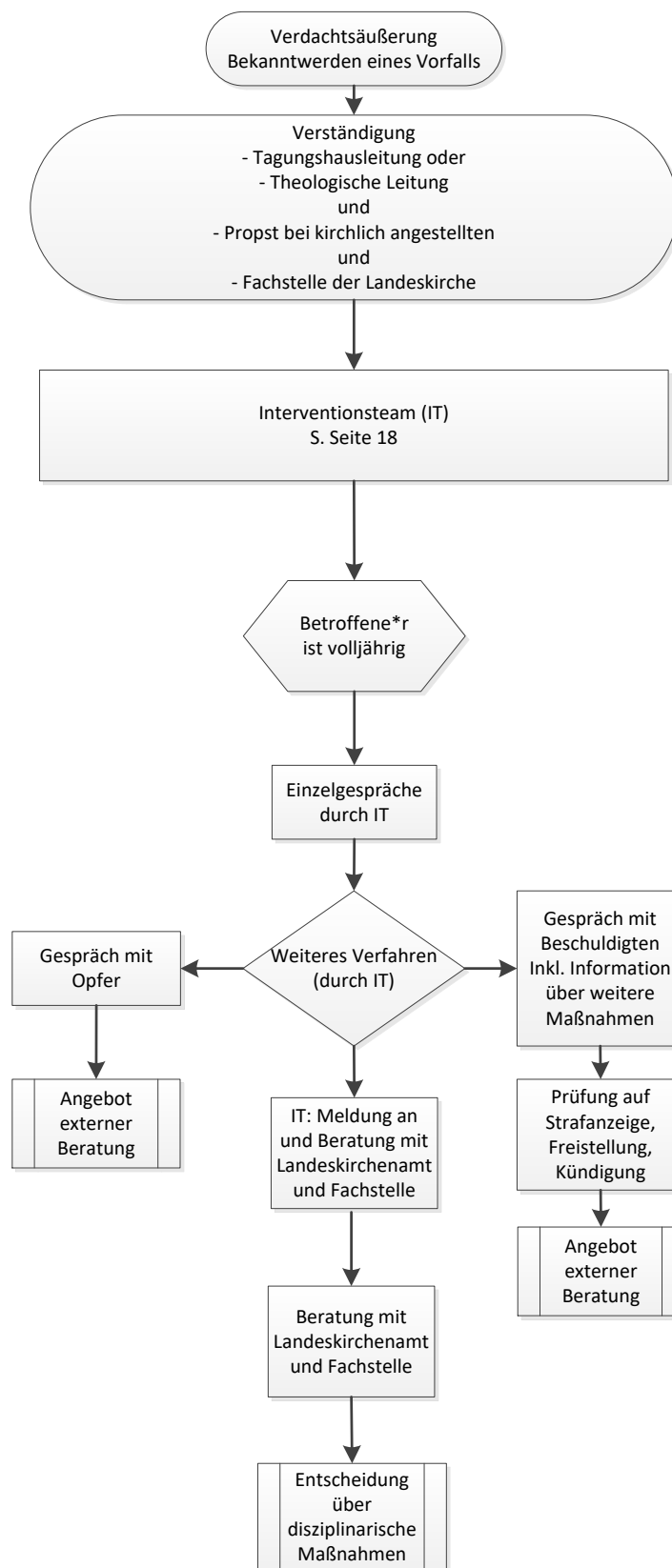
Mit dem hier vorliegenden Krisen- und Interventionsplan sichern wir ab, dass sofortige und schnelle Hilfe für Menschen zur Verfügung gestellt wird, die Opfer von sexualisierter Gewalt in den Räumen des MZ werden.

Ziele sind hierbei:

- Die schnelle Einbindung externer Stellen
- Transparenz und Sicherheit für alle Beteiligten
- Klare Handlungsfolgen
- Nachvollziehbarkeit durch protokollierte Maßnahmen

Nachfolgende Schemata zeigen zunächst den Handlungsablauf bei einem volljährigen Opfer und auf der folgenden Seite den Ablauf bei einem minderjährigen Opfer. Diese Pläne greifen bei allen Vorwürfen sexueller Übergriffe oder sexuellen Missbrauchs.

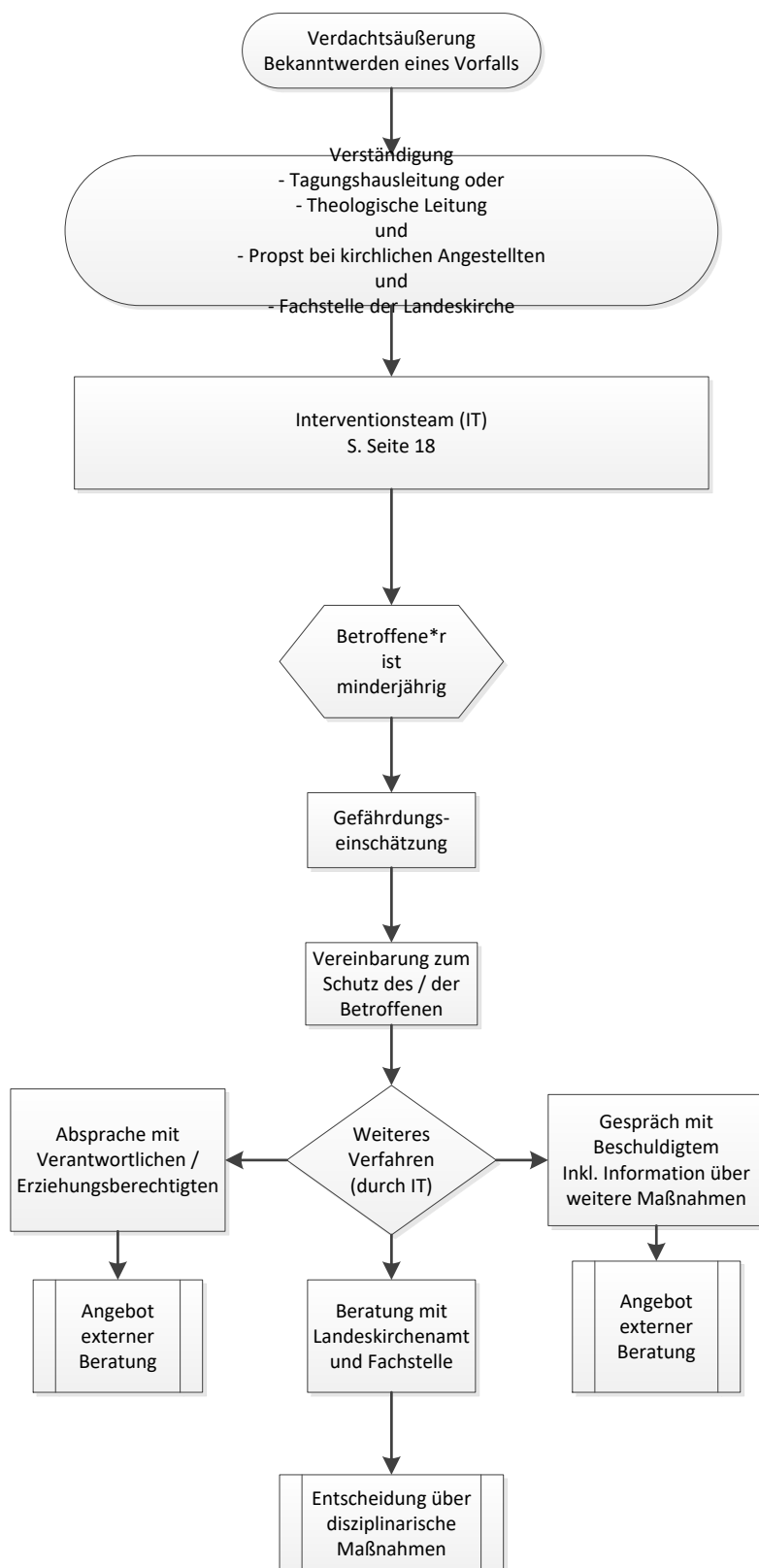
## Interventionsplan bei volljährigen Betroffenen



Die Erläuterungen dazu sind unbedingt zu befolgen!



## Interventionsplan bei minderjährigen Betroffenen



Die Erläuterungen dazu sind unbedingt zu befolgen!

Erläuterungen zum Plan:

#### a. Bekanntwerden oder Äußerung eines Verdachts

Die Person, die zuerst von einem Vorfall bzw. einem Verdacht eines Vorfalls Kenntnis erlangt, informiert umgehend eine der folgenden Personen:

- a. Tagungshausleitung (Andreas Tuttas, 05822-9410820)
- b. Theologische Leitung (Holger Holtz, 0160-90741193)
- c. Fachstelle der Landeskirche (Mareike Dee, 0511 1241-726 bzw. [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)  
alternativ: Kontaktaufnahme und Beratung durch HELP. (0800 50 40 112)

Die informierten Personen berufen umgehend einen Krisenstab ein, der als leitendes Gremium alle weiteren Maßnahmen ergreift.

#### b. Interventionsteam

Das Interventionsteam besteht aus mindestens zwei der o.g. Personen sowie weiteren Personen, die nach Art des Vorfalls und an wem sich der Vorwurf richtet, auszuwählen sind:

- Bei Verdacht gegen einen Mitarbeitenden des FMD ist der Vorstand sowie die Mitarbeitervertretung (MAV) mit einzubeziehen.
- Bei Personen, die im kirchlichen Anstellungsverhältnis stehen, sind die Fachbereichsleitung HkD bzw. der Propst einzubeziehen. Hier greifen die entsprechenden Pläne der Landeskirche.
- Bei Verdacht gegen ein Mitglied der HG ist netzwerk-m einzubeziehen.
- Bei Verdacht gegen einen Gast ist die/der Verantwortliche der Gästegruppe einzubeziehen.
- Bei minderjährigen Betroffenen ist zudem eine „insoweit erfahrene Fachkraft“ gem. §8a SGB VIII einzubeziehen.
- Weitere Mitglieder können in den Interventionsteam berufen werden, sofern dies die Situation erfordert.

Das Interventionsteam informiert alle Vertragspartner aus dem Kooperationsvertrag über einen Vorfall. Dies sind Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Haus kirchlicher Dienste sowie FMD-Vorstand.

Das Interventionsteam prüft und berät den vorliegenden Fall und führt weitere Maßnahmen durch. Dazu gehören

- Schutzmaßnahmen für Betroffene (insbesondere, wenn diese minderjährig sind)
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Wahrnehmung der Meldepflicht

- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien entsprechend des Interventionsplanes der Landeskirche ([www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de))

### c. Fallbeispiel

- Darstellung des Verdachts/des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung gegenüber einer der Kontaktpersonen.
- Interventionsteam wird durch die informierte Stelle einberufen
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften wird externe Unterstützung zur Verfügung gestellt.

### d. Meldepflicht

Jeder Vorfall im MZ von sexuellen Übergriffen oder Missbrauch ist der Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche schriftlich mitzuteilen. Dies kann auf Wunsch der Betroffenen auch anonymisiert erfolgen.

Das Interventionsteam informiert zudem alle Vertragspartner aus dem Kooperationsvertrag über einen Vorfall. Dies sind Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Haus kirchlicher Dienste sowie FMD-Vorstand.

## 11. Aufarbeitung

Dem Interventionsteam kommt eine hohe Verantwortung in der Wahrnehmung aller zu treffenden Maßnahmen zu, daher evaluiert er auch die Maßnahmen und schlägt ggf. Korrekturen im Interventionsplan vor.

- Partizipation an der Weiterentwicklung dieses Konzeptes auch durch Menschen, die negative Erfahrungen im MZ gemacht haben.
- Von den Erfahrungen lernen: dies bezieht sich sowohl auf die Erfahrungen von Menschen im MZ als auch auf die Erfahrungen mit diesem Konzept. Hierzu wird es Evaluationstreffen geben.
- Heilungs- und Versöhnungsprozess

## 12. Prävention

- Umgang mit Alkohol: kein Alkohol bei Jugendgruppen im Haus, keine hochprozentigen Alkoholika für HG und Gäste
- Ein sexualpädagogisches Konzept gewährleistet einen positiven Umgang mit Sexualität innerhalb der HG. Es setzt aber auch Grenzen im Miteinander. Dabei werden gemeinsam mit der HG Vereinbarungen zu einem respektvollen Umgang in Worten und Taten erarbeitet. Das sexualpädagogische Konzept ist noch in der Entwicklung.

## 13. Anhang

### Wortlaut der Selbstverpflichtungserklärung

#### Sichere Räume im MZ - Selbstverpflichtung

Im Missionarischen Zentrum arbeiten und leben Menschen als Lebens-, Dienst- und Glaubensgemeinschaft gemeinsam in der Verkündigung des Evangeliums. Wir wollen das Miteinander stärken und aneinander wachsen. Dabei achten wir auf vertrauensvolle Beziehungen, die sich entwickeln und von denen kein Schaden ausgeht. Einander stärken wir uns und die Menschen, die uns im MZ anvertraut sind.

Kindern und Jugendlichen in unserem Haus gilt eine besondere Aufmerksamkeit. Sie sollen in jedem Fall das MZ als sicheren Raum erleben.

Wir gehen achtsam miteinander um und schützen uns und unsere Gäste vor Schaden, Gefahren und Gewalt in jeder Form. Wir lehnen jede Form von körperlicher, seelischer, verbaler oder geistlicher Gewalt ab.

Damit das MZ sichere Räume für alle Menschen bietet, verpflichte ich mich folgende Grundregeln einzuhalten:

#### 1. Schutz aller Menschen

Hausgemeinde, Mitarbeitende und Gäste sind mir anvertraut. Ich will sie vor allem Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

#### 2. Umgang mit Nähe und Distanz

Ich nehme die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr und gestalte einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz.

#### 3. Stellung beziehen

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten aktiv Stellung.

#### 4. Keine Ausnutzung der Rolle als Verantwortliche\*r

Bin ich in einer vorgesetzten Position oder habe Verantwortung für Menschen, nutze ich diese Position nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen aus.

#### 5. Einander ernst nehmen

Ich nehme Äußerungen von individuellen Grenzerfahrungen von allen Personen im MZ ernst und achte diese.

## 6. Respekt vor der Intimsphäre

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Menschen im MZ.

## 7. Grenzüberschreitungen wahrnehmen

Nehme ich Grenzüberschreitungen im MZ wahr, schreite ich sofort ein und vertusche sie nicht.

## 8. Kein abwertendes Verhalten

Ich achte darauf, selber nicht abwertend zu sein – weder in meinen Äußerungen noch in meinen Handlungen. Dies umfasst den Umgang mit anderen Meinungen, Diskriminierung jeder Form (verbal, seelisch, geistlich). Ich achte darauf, dass auch andere diese Haltung einnehmen und weise ggf. darauf hin.

Ich wende mich, wenn ich oder Betroffene Hilfe brauchen, an eine Vertrauensperson. Diese ist mit bekannt und im MZ bekannt gemacht. Des Weiteren kann ich mich jederzeit an die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers wenden.

Ich versichere, dass ich die vorliegende Erklärung verstanden habe.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Ort/Datum

Funktion

Unterschrift