



Inhaltliche Prüfung von einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten

Jeder kirchliche Träger muss – mit Unterstützung der präventionsbeauftragten Person oder externer geeigneter Fachexpertise – ein eigenes einrichtungsspezifisches Schutzkonzept erarbeiten, §§ 5 ff. des Präventionsgesetzes der Nordkirche.

Die erarbeiteten Schutzkonzepte werden zunächst der Fachstelle Prävention (praevention@kkre.de) vorgelegt. Die Fachstelle überprüft das Konzept inhaltlich und auf eine fachgerechte Vorgehensweise bei der Entwicklung. Nach einer Rückmeldung begleitet sie die Fachstelle bei Bedarf bei der Überarbeitung des Konzeptes.

Anschließend nimmt die zuständige propstliche Person das Schutzkonzept ab. Das abgenommene Schutzkonzept ist – auch bei späteren Ergänzungen und Änderungen in der jeweils gültigen Fassung – der aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.

Die jeweiligen aufsichtführenden Stellen sind

- die Kirchengemeinden der Kirchenkreisrat (§ 85 KGO)
- für die kirchlichen Einrichtungen die jeweiligen Träger, Dienste und Werke

Mindeststandards eines Schutzkonzeptes

Die Mindeststandards sind in § 4 der Präventionsgesetzeausführungsverordnung der Nordkirche beschrieben. Daran orientiert sich die inhaltliche Prüfung.

Grundsätzliches

- **Klarheit der Begriffe**
Wovon sprechen wir, wenn wir von Grenzverletzungen, Übergriffen, Gewalt und sexualisierter Gewalt reden? Es wird eine einheitliche und klare Sprache im Konzept und in der Einrichtung verwendet. Das Konzept verdeutlicht, dass der Schutz bereits mit grenzverletzendem Verhalten beginnt, um Strategien von Täter:innen entgegenzuwirken.
- **Prozesshaftigkeit und Partizipation**
Die Schutzkonzeptarbeit ist ein gemeinsamer fortdauernder Prozess. Dabei werden alle relevanten Personen und Personengruppen in geeigneter Form beteiligt. Im Konzept sind die Gruppen und Beteiligungsformen benannt.
- **Begleitung durch Fachexpertise**
Im Konzept wird deutlich, ob das Konzept mit Unterstützung und Begleitung einer externen oder internen Fachkraft erarbeitet wurde.

Die Vorbereitung – Sensibilisierung durch Schulungen

Vor Beginn des Prozesses wurden diejenigen, die sich an der Schutzkonzeptarbeit beteiligen, durch eine geeignete Schulung umfassend sensibilisiert. Wann und wie die Schulungen stattgefunden haben, ist im Konzept benannt (z. B. Präventionsschulungen der Fachstelle, E-Learning der Fachstelle, E-Learning der Stabsstelle Prävention der Nordkirche, anderes).



Die Grundlage – Die Risikoanalyse

Nach der Sensibilisierung wird die Risikoanalyse durchgeführt. Auch hierbei sind alle Personen und Personengruppen in geeigneter Form zu beteiligen. Die Art der Beteiligung und die Methoden der Analyse sind im Konzept zu beschreiben.

Die Bausteine – Die schützenden Maßnahmen

- **Selbstverpflichtung** – Übernahme der Erklärung des Kirchenkreises wird empfohlen!
- **Verhaltensregeln**, z. B. zum Umgang mit digitalen Medien, Regelungen im Umgang mit Doktorspielen, Regelungen im Umgang miteinander etc.
- Schaffung von **Strukturen zur Reflexion** des Verhaltens und des Handelns wie Supervision, Intervention, Kollegialer Austausch, Feedbackkultur etc.
- Erarbeitung eines transparenten **Beschwerdeverfahrens** vor Ort
- **Zusammenarbeit mit externen Fachberatungsstellen** in der Präventionsarbeit
- **Adressenlisten mit wichtigen Ansprechpersonen** – Klarheit in der Zuständigkeit herstellen
- **Regelmäßige Sensibilisierung durch Fortbildungen**
In dem Schutzkonzept ist beschrieben, welche Mitarbeitenden wann und welche verpflichtenden Schulungen besuchen und in welchen Abständen diese Schulungen wiederholt werden müssen. Die verpflichtenden Präventionsschulungen gem. § 8 des Präventionsgesetzes der Nordkirche werden regelmäßig von der Fachstelle angeboten und durchgeführt.
- **Personal**
Das bedeutet im Stellenbesetzungsverfahren (Stellenausschreibung, Bewerbungsauswahl, Personaleinstellung, Personaleinarbeitung und Personalentwicklung) ist das Thema präsent. Bei diesem Baustein soll erkennbar sein, dass sich die Einrichtung/die Gemeinde intensiv mit der Einstellung neuer Mitarbeitender – ob hauptamtlich oder ehrenamtlich – auseinandergesetzt hat. Die Einstellung ist ein sensibler Prozess, in dem deutlich werden kann, ob neue Mitarbeitende ein gutes Gespür für professionelle Nähe und Distanz haben.
- **Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis**
Alle Mitarbeitenden, die in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit tätig sind oder tätig werden wollen, legen vor Beginn der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vor. Alle fünf Jahre wird ein neues erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Die Vorlage wird aktenkundig gemacht.
- **Sexualpädagogisches Konzept**
Für die Arbeitsbereiche der Kinder- und Jugendarbeit ist ein sexualpädagogisches Konzept erarbeitet worden.
- **Kinderschutz**
Handlungsleitfäden bei einem Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung sind erarbeitet worden. Mitarbeitende im Kinder- und Jugendbereich werden regelmäßig darin geschult. In welcher Regelmäßigkeit dies geschieht, ist im Fortbildungskonzept des Schutzkonzeptes festgehalten.
- **Intervention – Was tun, wenn es doch passiert**