

**Risikobewertung im Rahmen der Entwicklung eines Schutzkonzeptes  
Ev.-Luth. Kirchengemeinden Gielow & Rittermannshagen**

1. Fragen zur Struktur der Kirchengemeinde	Bewertung	Handlungsziel
<p>Klarheit in den Zuständigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?</li> <li>• Wissen alle wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?</li> </ul>	<p>nur teilweise (Dienstaufsicht, Fachaufsicht)</p>	<p>Handlungs- und Ablaufplan erstellen</p>
<p>Auseinandersetzung mit Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie ist der Führungsstil?</li> <li>• Gibt es eine demokratische Führungskultur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?</li> <li>• Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien?</li> </ul>	<p>Partnerschaftlich, kooperativ, „auf Augenhöhe“ Ja – KGR als gewähltes Gremium</p> <p>KGR + HA versuchen Transparenz durch Mitteilungen, Abkündigungen herzustellen</p>	<p>Soll so weitergeführt werden</p>
<p>Leitungsverantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung?</li> <li>• Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?</li> <li>• Hat der Schutz von anvertrauten Menschen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?</li> </ul>	<p>Ja Ja (bislang wurden noch keine Fehlverhalten gemeldet)</p>	
<p>Kommunikationsstrukturen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?</li> <li>• Gibt es strukturelle Voraussetzungen für eine regelmäßige Reflexion der professionellen Arbeit?</li> </ul>	<p>Ja Ja - Supervision für hauptamtlich Mitarbeitende</p>	<p>Soll so weitergeführt werden</p>
<p>Transparenz nach außen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie einsehbar, transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?</li> </ul>	<p>Einblicke in Gemeindearbeit über Gemeindebrief + Veröffentlichung in Zeitungen (Nordkurier, Amtsblatt)</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter mit ihrer Arbeit für die Kolleginnen/ Kollegen?</li> <li>• Gibt es eine Regelung über angemessenes professionelles Verhalten und über Fehlverhalten?</li> <li>• Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt?</li> <li>• Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?</li> </ul>	<p>+ Website, Teilnahme von Eltern bei Pfadfinder-/Legobaustunden          Infoschreiben zu Ablauf und Programm bei Angeboten für Kinder/ Jugendliche          Einholung v. Einverständniserklärung der Eltern für z.B. Fotos          Informationstreffen vor Beginn der Konfizeit/ Pilgerfreizeit</p>	<p>Auseinandersetzung mit Verhaltensregeln in regelmäßigen Abständen wird angestrebt</p>
---	---	--

2. Fragen zur Zielgruppe	Bewertung	Handlungsziel
<p>Macht und Abhängigkeitsverhältnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsstrukturen? (Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeit, sozialer Abhängigkeit)</li> <li>• Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?</li> </ul>	<p>In den verschiedenen Gruppen kommen natürlich Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlichen Hintergrunds, Hauptamtliche, Ehrenamtliche und Teilnehmende zusammen</p> <p>Ja, durch wiederholte Treffen</p>	
<p>Besondere Gefahrenmomente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entstehen in der Arbeit mit besonderen Personengruppen Gefahrenmomente? (z.B. bei Menschen mit Behinderungen, bestimmten Altersgruppen etc.)</li> <li>• Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt das mit sich?</li> <li>• In welchen Momenten besteht eine 1:1 Betreuung?</li> <li>• In welchen Situationen sind Schutzbefohlene unbeaufsichtigt?</li> </ul>	<p>Ja – Pfadfinder, Mitnahme zur Konfifahrt, Pilgerfreizeit</p> <p>1:1 Betreuung bisher in Trostmomenten bei Heimweh</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>Wird/ wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?</li> </ul>		
<b>Partizipation von Personengruppen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie erleben Kinder und Jugendliche andere Schutzbefohlene Personen in der Gruppe?</li> <li>Wie werden die Mitarbeitenden von der Personengruppe Schutzbefohlene und deren Angehörigen wahrgenommen?</li> <li>Welche Beteiligungskultur hat die Gemeinde?</li> </ul>	<p>Zugewandt, interessiert</p> <p>Beteiligung und Engagement werden gefördert und gefordert</p>	
<b>Umgang mit Beschwerden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sind Kinder und Jugendliche oder andere Schutzbefohlene in der Gemeinde mit individuellen Rechten ausgestattet?</li> <li>Sind Rechte (Kinderrechte) bekannt?</li> <li>Gibt es ein Beschwerdesystem für Kinder/ Jugendliche/ Gemeindeglieder?</li> <li>Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?</li> <li>Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?</li> </ul>	<p>Allgemein geltendes Recht</p> <p>nein</p>	Beschwerdesystem wird mit Schutzkonzept erarbeitet
<b>Prävention</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es regelmäßige Präventionsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche und andere?</li> <li>Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept in der Einrichtung?</li> <li>Gibt es regelmäßigen Kontakt zu regionalen Fachberatungsstellen (Kindeswohl, Gewalt)?</li> </ul>	<p>Nein</p> <p>Nein</p> <p>Durch Präventionsbeauftragten des Kirchenkreises</p>	

<b>3. Fragen zur Kultur der Kirchengemeinde</b>	<b>Bewertung</b>	<b>Handlungsziel</b>
<b>Umgang mit Fehlern/ fehlerfreundlichkeit/ Verantwortung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie ist der Umgang mit Fehlern, die passieren?</li> </ul>	Fehler werden besprochen	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert sie, wenn sie über ein Fehlverhalten informiert wird?</li> <li>• Ist fachliches Fehlverhalten definiert worden?</li> </ul>	Dienstbeschreibung	
<b>Reflexion und Beratung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es eine Kultur der Reflexion des professionellen Handelns in der Arbeit durch regelmäßige Supervision, Intervention und kollegialem Austausch?</li> </ul>	Ja – KGR Klausur mit Gemeindeberatung, Feedback-Runden	
<b>Schutz und Fürsorge</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hat der Schutz von anvertrauten Personengruppen Vorrang/ Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?</li> <li>• Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?</li> </ul>		

<b>4. Fragen zur Personalverantwortung</b>	<b>Bewertung</b>	<b>Handlungsziel</b>
<b>Regeln und Inhalte bei Einstellung von MA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es ein kinderschutzorientiertes bzw. dem am Schutz von anvertrauten Menschen orientiertes Einstellungsverfahren?</li> <li>• Wenn ja, was sind die Bestandteile des Verfahrens?</li> </ul>	Erweitertes Führungszeugnis	
<b>Rolle von Verhaltensregeln im Verfahren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist der Verhaltenskodex Thema beim Einstellungsverfahren?</li> <li>• Werden Fragen über die Vorstellungen von einem professionellen Nähe – Distanz-Verhältnis gestellt?</li> </ul>	Nein - Einstellen neuer MA kommt selten vor	
<b>Umgang mit erw. pol. Führungszeugnis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird ein erweitertes Führungszeugnis, auch von ehrenamtlich Tätigen, regelmäßig und bei Einstellung eingefordert?</li> </ul>	Bei hauptamtlich Mitarbeitenden ja, bei ehrenamtlich Tätigen nicht	Ist hauptsächlich für längerfristig Mitwirkende (z.B. KiGo-Team) angedacht
<b>Inhalte von Personalgesprächen</b>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind Themen des Schutzes/ der Prävention Bestandteil von Personalgesprächen?</li> <li>• Wird der individuelle Fortbildungsbedarf thematisiert?</li> </ul>		
<p>Fortbildungskonzept im Blick auf Themen der Prävention und des Kinderschutzes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es ein regelmäßiges, verbindliches Fortbildungskonzept für Mitarbeitende (Ehrenamtlich/ hauptamtlich) zum Thema Sexualisierte Gewalt, Macht- und Machtmissbrauch, Täterstrategien und -motive, zur Selbstverpflichtungserklärung/ zum Schutzauftrag nach §8a SGB VIII?</li> </ul>	<p>Fortbildung geschieht für Hauptamtliche regelmäßig bei Gemeindepädagogen- und Pfarrkonventen</p>	

<p>Bei welcher Person/ Personen/ Gremium ist der Schutz von sexualisierter Gewalt und Kinderschutz in unserer Kirchengemeinde verankert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haupt- u. ehrenamtlich Mitarbeitende der Kirchengemeinde</li> <li>• Fachstelle Prävention KK Mecklenburg</li> </ul>
<p>Wo trifft unsere Kirchengemeinde theologische und pädagogische Aussagen zum Umgang mit den ihr anvertrauten Menschen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frage wird nicht beantwortet, ist als Hilfestellung für Außenstehende aber wichtig</li> <li>• Seite im Gemeindebrief mit Kontaktadressen für Betroffene von sexualisierter Gewalt</li> </ul>
<p>Welche Konzepte/ Projekte/ Maßnahmen bestehen bereits bei uns?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung von Kinderrechten + Ermutigung Grenzen zu kommunizieren in Kinderstunden</li> <li>• Bearbeitung von Rollenbildern während der Ausbildung (Vikariat)</li> <li>• Stärkung der Kinder/ Jugendlichen als Teil von Kinderstunden, Pfadfindertreffen, Legobau, Pilgerfreizeit, Konfikurs durch Erfahrung von Selbstwirksamkeit</li> </ul>
<p>Welche Aspekte werden bei der Personalauswahl in unserer KG berücksichtigt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorlage erweitertes Führungszeugnis aller hauptamtlichen MA</li> <li>• regelmäßige Präventions-Schulung für Pastor*innen</li> <li>• regelmäßige Dienstgespräche mit Dienst- und Fachaufsicht</li> </ul>
<p>Wie werden freiwillig Engagierte in der KG begleitet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bislang gar nicht, Selbstverpflichtung zu Schutz vor sexualisierter Gewalt wird angestrebt</li> </ul>