

Schutzkonzept für die Ev.-luth. Kirchengemeinde zu Ehra mit Lessien und Boitzenhagen

So schützen wir Schutzbefohlene und Mitarbeitende in unserer Gemeinde
vor sexualisierter Gewalt

Erarbeitet durch den Kirchenvorstand Ehra im Juni 2024

Beschlossen am 1. Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Ziele	5
3.	Begriffsdefinitionen.....	5
4.	Leitbild und Grundsatzerklärung.....	7
5.	Risiko- und Ressourcenanalyse	9
6.	Personalverantwortung: Zum Umgang mit Mitarbeitenden	10
6.1	Erweitertes Führungszeugnis	10
6.2	Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung	11
6.3	Schulungen	12
6.4	Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	13
6.5	Dienstbesprechungen.....	13
7.	Umgangs- und Verhaltensregeln.....	13
8.	Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	15
8.1	Meldung im Fall eines Übergriffes/Verdachts.....	15
8.2	Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen	16
8.3	Kindeswohlgefährdung.....	16
8.4	Gewalt gegenüber Mitarbeitenden.....	16
8.5	Dokumentation.....	17
9.	Präventionsangebote	17
10.	Hilfe und Nachsorge.....	17
11.	Aufarbeitung	19
12.	Öffentlichkeitsarbeit	20

13.	Weiterarbeit / Controlling.....	20
	Anlage 1: Umgangs- und Verhaltensregeln	21
	Anlage 2: Kenntnisnahme des Schutzkonzepts und Selbstverpflichtung	24
	Anlage 3: Interventionsplan.....	26
	Anlage 4: Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für schwerwiegende Amtspflichtenverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen	28
	Anlage 5: Protokollvorlage für den Krisen-/Interventionsfall.....	30
	Anlage 6: Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers	32
	Anlage 7: Regionale und bundesweite Beratungsstellen	34
	Anlage 8: Checkliste für Gemeinden und Einrichtungen.....	35
	Anlage 9: Vorlage Aushang mit Beratungsstellen und Ansprechpersonen	37

1. Einleitung

Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, ihnen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können. In diesem Raum sollen sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit hat einen hohen Vertrauensvorschuss. Das bedeutet auch eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention jeglicher und insbesondere sexualisierter Gewalt eng mit der eigenen inneren Haltung verbunden.

Die christliche Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott.

Es muss also ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um unsere Gemeinden und Einrichtungen, die Evangelische Jugend, den Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen und die ganze Landeskirche Hannovers zu einem sichereren Raum zu machen. Im Bereich der Gewaltprävention gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigen Bausteinen. Dafür sorgen wesentlich Fortbildungen und Schutzkonzepte.

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von Gewalt ihre Verantwortung für alle Menschen in ihrer Gemeinde, ehrenamtliche Mitarbeitende, Mitglieder der Gruppen und Kreise sowie für die Mitarbeitenden wahr.

Diesem Schutzkonzept 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 **müssen**

- 1. alle, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, sowie diejenigen, die Leitungsverantwortung tragen, sich individuell mit dem Thema auseinandersetzen sowie**
- 2. alle Kirchengemeinden und Einrichtungen ein jeweils eigenes Schutzkonzept erstellen.**

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra ist dem Kirchenkreis und seinen Gremien für die geleistete Arbeit bei der Erstellung des Schutzkonzepts des Kirchenkreises äußerst dankbar und bezieht sich im Folgenden auf dieses.

Sie entwickelte ihr Schutzkonzept in Anlehnung an das Konzept des Kirchenkreises. Ergänzungen werden unter 5. (Risiko- und Ressourcenanalyse), sowie unter 12. (Öffentlichkeitsarbeit) aufgeführt.

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

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra dankt dem Kirchenkreis für die Zurverfügungstellung folgender Ressourcen:

- Eine Datenbank zum Thema Gewalt und sexualisierte Gewalt inklusive Schutzkonzept des Kirchenkreises mit seinen Anlagen (z. B. Muster sowie Beispiel für Risiko- und Ressourcenanalyse)
- Beratung durch Fachkräfte im Bereich sexualisierte Gewalt
- Nach Bedarf Workshops zur Erstellung der Risiko- und Ressourcenanalyse
- Regionale Fortbildungen zur Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt
- Weiterarbeit am Schutzkonzept – Evaluation und Anpassung

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra überprüft regelmäßig ihr Schutzkonzept.

2. Ziele

Grundsätzliches Ziel des Schutzkonzeptes ist es, jegliche Form von Gewalt und insbesondere sexualisierter Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen weitestgehend unmöglich zu machen und dadurch alle Personen im Arbeitsbereich des Kirchenkreises vor Gewalt zu schützen.

Um dies zu erreichen

- finden offene und sensible Auseinandersetzungen mit dem Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt verpflichtend statt.
- werden gezielt Schulungen auf Grundlage eines sexualpädagogischen Konzepts angeboten und verpflichtend durchgeführt.
- werden lokale Schutzkonzepte aufgrund einer Risiko- und Ressourcenanalyse erstellt.
- wird durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns Tätern und Täterinnen der Zugang in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- werden Beschwerdewege und kompetente Unterstützung für Betroffene bereitgestellt und den lokalen Ebenen Informationen und Beratungshilfen zur Verfügung gestellt.
- wird ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden zugesichert, dass sie verlässlich geschützt und unterstützt werden, wenn sie in ihrem kirchlich-ehrenamtlichen und beruflichen Kontext Gewalt ausgesetzt werden.

Falls Betroffene dennoch Gewalt erleiden mussten, ist es unser Ziel, konsequent hinzuschauen, sensibel zu handeln und die bestmögliche Unterstützung für Betroffene zu gewährleisten.

3. Begriffsdefinitionen

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen kann.

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende und rassistische Bemerkungen)
- Machtmissbrauch durch sexuelle Handlungen

- sexistische Äußerungen

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 nahe tritt oder nicht.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeiter*innen und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiterer Schutzbefohlener

Sexueller Missbrauch

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

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. Sexuellen Missbrauch kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben.

Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage häufig durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Missbrauch und nicht um Sexualität handelt.

Strafbestände 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)

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- Für § 174 bzw. 182: Die Gruppenleitung nimmt sexuelle Handlung an einem fünfzehnjährigen Teilnehmer vor.
- Für § 176: Ein 18-jähriger ehrenamtlicher Teamer nimmt sexuelle Handlungen an einer 13-jährigen Teilnehmerin vor.

Schutzbefohlene

Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikant*innen, Auszubildene, FSJ-ler*innen, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen.

Nach dem deutschen Strafgesetzbuch § 225 sind Schutzbefohlene definiert als Personen unter 18 Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen, die der Fürsorge oder Obhut einer anderen Person unterstehen, deren Hausstand angehören, von dem Fürsorgepflichtigen deren Gewalt überlassen worden oder im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses dieser untergeordnet ist.

4. Leitbild und Grundsatzklärung

Die Arbeit der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbild Gottes geschaffen wurden². Dies verpflichtet die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung in allen Lebensbereichen entgegenzubringen. Die sexuelle Selbstbestimmung ist davon ein sehr wichtiger Teil.

Daraus folgen die leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor Gewalt:

- Keine Toleranz gegenüber den Taten
- Fürsorge und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote
- Transparenz bei der Aufarbeitung

Dazu verpflichtet sich die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich.

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra ist sich ihrer Verantwortung bewusst und vertritt diese Haltung gegenüber allen Menschen – insbesondere gegenüber Schutzbefohlenen.

Folgender Grundsatzklärung der Kirchenkreissynode vom 30. Juni 2021 schließt sich die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra an:

² Vgl. Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 16.5.2019, §2.

Grundsatzerklärung des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen gegen Gewalt

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen, dessen Superintendent und Leitungsgremien, die Führungskräfte sowie die Mitarbeitervertretung, haben sich auf eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt verständigt.

Gemeinsam werden alle geeigneten Maßnahmen unternommen, um das Auftreten von Gewaltvorfällen und Gefährdungen von Mitarbeitenden, Schutzbefohlenen und allen anderen Personen in unserem Verantwortungsbereich zu vermeiden. Diese Maßnahmen formulieren die Haltung des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen gegen Gewalt und für den Schutz aller Menschen in sämtlichen Arbeitsbereichen.

Im gesamten Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen gilt daher:

KEINE TOLERANZ BEI GEWALT!

Zum Schutz aller Personen in unserem Verantwortungsbereich dulden wir keinesfalls

- Jede Form körperlicher und psychischer Gewalt
- Ausdruck von Gewaltfantasien
- Sexuelle Übergriffe und verbale sexuelle Belästigung
- Bedrohungen und Beleidigungen
- Verleumdung und üble Nachrede
- Stalking, Mobbing und Bossing
- Sachbeschädigungen

Erklärung

- Für Maßnahmen gegen Gewalt werden erforderliche fachliche, organisatorische und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.
- Opfer von Gewalt erhalten unseren Schutz und unsere Unterstützung.
- Für Täter*innen hat Gewaltausübung unmittelbare strafrechtliche Konsequenzen.
- Alle Mitarbeitenden, insbesondere die Leitung und Führungskräfte, sind für die Umsetzung erforderlicher und verabredeter Maßnahmen gemeinsam verantwortlich.

5. Risiko- und Ressourcenanalyse

Es gibt einige Gruppen, Kreise und Veranstaltungen in der Kirchengemeinde Ehra. Für das Schutzkonzept sind hier vor allem Gruppen mit minderjährigen Mitgliedern zu berücksichtigen. Diese sind:

Kindergottesdienst Ehra, Krippenspiel Ehra, Konfirmand:innengruppen Ehra, Jugendgruppe (pausiert derzeit), Flötengruppe Ehra.

Auf viele sensible Situationen wird bereits achtgegeben, manches muss neu bedacht werden. Hier sollen wichtige Punkte festgehalten werden:

- **Alle**, die Kinder und Jugendliche betreuen bzw. begleiten, sind in Sachen Prävention geschult und sensibilisiert.
- Beim **Umziehen** vor dem Krippenspiel sollen keine Eltern oder andere Personen, die nicht zum Team gehören, mit im Raum sein. Sie sollen vor der Tür warten oder ihre Kinder in einem gesonderten Raum versorgen. Offen einsehbare Fenster im Jugendraum (kl. Raum vorne) sind mit einem Sichtschutz zu verdecken.
- Bei Treffen von Kindergruppen, Konfirmand:innen oder Jugendlichen werden schlecht einsehbare **Lagerräume** nicht in 1 zu 1 Konstellation (1 Erwachsener, 1 Kind) betreten. Erwachsene oder Teamer holen das Material allein. Dies gilt für folgende Räume:
 - Stuhllager, Schuppen im Pfarrgarten, Archiv, Orgelboden, Sakristei
- **Toilettengänge** von Kindern werden möglichst gar nicht, in dringenden Fällen aber von 2 Erwachsenen/Teamer:innen, begleitet. Dabei ist auf die Privatsphäre der Kinder zu achten. Es kann etwa eine erwachsene Person mit in die Toilettenkabine und eine weitere steht in Hörweite vor der Tür. Dabei sollen keine Konfis/ungeschulte Teamer:innen die Kinder begleiten, damit sie nicht selbst in sensible/schwierige Situationen geraten. Toilettengänge im Freien (etwa bei Ausflügen) sind ebenfalls zu zweit zu betreuen (Hör-/Sichtweite).
- **Körperkontakt** (mehr als Händereichen) darf generell nur vom Kind ausgehen.
- **Spiele** mit übermäßig viel Körperkontakt sollen durch Alternativen ersetzt oder abgewandelt werden.
- Längerfristig engagierte Ehrenamtliche in Kinder- und Jugendarbeit sollen alle 5 Jahre ein **erweitertes Führungszeugnis** dem Kirchenvorstand vorlegen (s. 6.1).

Zum Thema **Freizeiten** ist folgendes festzuhalten:

- Alle **Teamerinnen** und **Teamer** sind vor Antritt einer Freizeit mit dem Schutzkonzept der Kirchengemeinde und des Kirchenkreises vertraut zu machen. Aufgrund dieses Sachverhaltes haben sie eine **Selbstverpflichtungserklärung** und einen **Teamvertrag** zu unterschreiben, der sowohl sie als Betreuende als auch die Jugendlichen als Schutzbefohlene schützt. Entsprechende Unterlagen werden vom Kirchenkreisjugenddienst evaluiert.
- Die **Zimmeraufteilung** erfolgt entweder nach Geschlechtern getrennt oder nach Familienzugehörigkeit.
- Generell werden 1 zu 1 Situationen möglichst vermieden; einzelne Kinder und Jugendliche sind zu zweit zu betreuen (Hör- und Sichtweite). Bei (vertraulichen) Gesprächen, medizinischer Versorgung o.a. soll etwa die Tür offengelassen werden.

- Schlafräume werden vom Team erst nach **Anklopfen** und Rückmeldung betreten.
- Bei **Alkoholkonsum** von dazu berechtigten Personen bleiben immer mind. 2 erwachsene Personen pro Abend nüchtern. Dies wird bei Vorbesprechungen einer Freizeit thematisiert und evtl. aufgeteilt. Selbstorganisierte Familien müssen dies intern klären, auf das Thema soll allerdings im Vorfeld hingewiesen werden.
- Auf Konfi- und Jugendfreizeiten werden **2 konkrete Ansprechpersonen** (1 m, 1 w) für Missbrauchs- oder Verdachtsfälle benannt. Diese können bei jeglichen Vorkommnissen oder Unwohlsein von Konfis/Jugendlichen angesprochen werden.
- Konfirmand:innen sollen **kein 2er Zimmer** beziehen, dies kann besser von Teamer:innen belegt werden.
- Zu Beginn der Freizeit soll auf das **Recht am eigenen Bild** hingewiesen werden. Das Aufnehmen von Fotos in Waschräumen oder bei Umziehsituationen in den Schlafräumen ist grundsätzlich untersagt.
- Auf die aufgeführten Punkte wird das betreuende Team bei der Vorbereitung der Freizeit hingewiesen.

Diese Risikoanalyse wurde im **Juni 2024** erstellt. Beteiligt waren:

Name	Funktion/Amt	Arbeitsbereich
Wiebke Fehse	Ehrenamtliche Mitarbeiterin	KV, Flötengruppe, Ausschuss für Kinder- und Jugendarbeit
Ulrike Katryniak	Ehrenamtliche Mitarbeiterin	Schriftführerin KV, Ausschuss für Kinder- und Jugendarbeit
Marianne Kramer	Ehrenamtliche Mitarbeiterin	Kindergottesdienst Ehra, Ausschuss für Kinder- und Jugendarbeit
Sabine Witzke	Pfarrsekretärin	Pfarrsekretariat, Begleitung und Beratung KV
Helmut Kramer	Pastor	KV, Konfi- und Jugendarbeit, Besuche, Seelsorge

Nächste Überprüfung der Risikoanalyse im: **Juni 2027**. Evaluationsrelevante Erkenntnisse des Kirchenkreises werden laufend eingearbeitet.

6. Personalverantwortung: Zum Umgang mit Mitarbeitenden

6.1 Erweitertes Führungszeugnis

Um sowohl die bereits im Arbeits- und Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiter*innen als auch alle neu hinzukommenden in das Schutzkonzept zu integrieren, werden im Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes beim Kirchenamt vorzulegen. Das

erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.

2. Alle anderen Mitarbeitenden, deren Einstellung vor der Routineabfrage von Führungszeugnissen erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bis zum 31.12.2024 nachreichen. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
3. Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten. Verantwortlich für das (wiederholte) Einholen des Führungszeugnisses ist der Auftraggeber, d.h. der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Ehra. Dieses wird von einer geschulten Person innerhalb des Kirchenkreises dokumentiert. Für die Evangelische Jugend in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis ist das der/die Kirchenkreisjugendwart*in.
4. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf SGB VIII § 8a und im Besonderen auf SGB VIII § 72a, wird verwiesen.
5. Neben den Regelungen nach SGB VIII § 72a in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es weitere Rechtsnormen zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, wie z. B. SGB IX § 124, Abs. 2 (Eingliederungshilferecht), SGB XII § 75, Abs. 2 (Sozialhilfe) oder Asylgesetz § 44, Abs. 3.
6. Verbeamtete Mitarbeitende (Pastor*innen und Kirchenbeamt*innen im Kirchenamt) müssen vor ihrer Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis beantragen. Dieses wird dem entsprechenden Dienstherrn direkt zugestellt. Anklagen gegen Beamt*innen werden dem jeweiligen Dienstherrn von der zuständigen Behörde direkt mitgeteilt. Durch Beamt*innen begangene Ordnungswidrigkeiten und Straftaten werden ins Bundeszentralregister eingetragen.
7. Die Kosten für das Einholen der erweiterten Führungszeugnisse übernimmt die Kirchengemeinde Ehra, sofern der Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen nicht eine entsprechende übergreifende Regelung trifft.

6.2 Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung

1. Alle neuen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitende der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra unterschreiben bei ihrer Einstellung bzw. zum Antritt ihres Ehrenamtes, dass sie 1. das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra zur Kenntnis genommen haben und 2. folgende Selbstverpflichtung eingehen:

„Ich habe die Umgangs- und Verhaltensregeln des Schutzkonzeptes des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen und der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra verstanden, sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§171-184f. Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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 anhängig ist.“³ (Anlage 2)

Wer das Unterschreiben der Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung verweigert, darf im Bereich der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra nicht mitarbeiten.

2. Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes bereits in bestehenden Dienst-, Arbeits- oder Ehrenamtsverhältnissen tätig waren, sollen bis zum 31.12.2024 unterschreiben, dass sie das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra zur Kenntnis genommen haben und die unter 6.2 (1) genannte Selbstverpflichtung eingehen.
Sollten Mitarbeitende die Unterschrift verweigern, ist dies von der jeweiligen Leitung umgehend der Superintendentur mitzuteilen.
3. Die unterschriebenen Kenntnisnahmen und Selbstverpflichtungen der Ehrenamtlichen sind im Kirchenbüro der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra zu archivieren, die der beruflich Tätigen in der Personalabteilung bzw. der Superintendentur.

6.3 Schulungen

Bis Ende Dezember 2024 müssen alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und diejenigen, die in Gemeinden und Einrichtungen eine leitende Funktion innehaben, an einer Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt teilnehmen. Diese Grundschulung wird mehrfach im Jahr an verschiedenen Orten angeboten. Der Adressatenkreis schließt grundsätzlich alle Kirchenvorsteher*innen und Mitglieder der Kirchenkreissynode ein. Nach Absprache zwischen Kirchenvorständen und Superintendent*in bzw. Synodenmitgliedern und Synodenvorstand kann das an diejenigen delegiert werden, die in diesen Gremien für Personal und die Arbeitsgebiete Kinder, Konfirmand*innen, Jugend, Seelsorge und Diakonie verantwortlich sind (z. B. die jeweiligen Mitglieder eines betreffenden Ausschusses).

Die Mindestdauer und die Inhalte der Fortbildung werden von der Landeskirche bestimmt und von entsprechend von der Landeskirche geschulten Multiplikator*innen durchgeführt.

Diese Inhalte sind zurzeit:

- Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt und sexualpädagogischen Fragen
- Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation
- die Kenntnis dieser Grundsätze und der dort geregelten Rechte und Pflichten
- Bei Leitungspersonen: Risiko-/Ressourcenanalyse als Grundlage zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes
- Kenntnis von Melde-/Beschwerdewegen, Täter*innenstrategien, Interventionsplan, Nachsorge- und Unterstützungsmöglichkeiten

³ Die letzten beiden Versicherungen schließen rechtliche „Lücken“ zum Erweiterten Führungszeugnis.

Die Ausbildung der Jugendleitungscard (JuLeiCa) wird dementsprechend angepasst bzw. erweitert.

Für die Teilnahme an den Schulungen werden Bescheinigungen ausgestellt. Die Kontrolle, ob die jeweiligen beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden an der Schulung teilgenommen haben, liegt bei der/dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. beim Vorsitz des Kirchenvorstandes. Die Teilnahme ist zu dokumentieren.

6.4 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Eine Institution wird durch die in ihr oder für sie arbeitenden Personen geprägt. Besonders in sozialen und kirchlichen Institutionen mit dem herausragenden Aspekt der Beziehungsgestaltung ist die Auswahl von geeignetem Personal eine Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestaltet werden muss. Das fängt schon bei einer genauen Sichtung der Bewerbungsunterlagen an: Gibt es in Arbeitszeugnissen Hinweise auf Straftaten? Wurden auffällige Formulierungen gewählt, die Zweifel im Hinblick auf die Einhaltung professioneller Standards im persönlichen Umgang mit Schutzbefohlenen aufkommen lassen? Gibt es plötzliche Kündigungen bzw. häufige Wechsel des Arbeitsplatzes?

In jedem Personalverfahren ist auf das Schutzkonzept des Kirchenkreises bzw. der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra als verbindlich geltend hinzuweisen. Die im Schutzkonzept vorgesehenen Regeln und Bestimmungen sind umzusetzen.

Im Bewerbungsgespräch kann ein Fall mit Grenzsituationen/-verletzungen konstruiert werden. Bei Hospitationen und in der Probezeit sollte genau beobachtet werden, wie sich eine Person im beruflichen Alltag verhält. Hinweisen auf Fehlverhalten muss nachgegangen werden.

6.5 Dienstbesprechungen

Einmal im Jahr sollte das Schutzkonzept in seiner Konzipierung und Anwendung besprochen werden.

7. Umgangs- und Verhaltensregeln

Aus dem vorangegangenen Leitbild und der beschriebenen Haltung, die Christ*innen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, entstehen folgende zehn Grundregeln im Umgang miteinander. Diese Grundregeln sind an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 angelehnt. Sie gelten verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige.

1. Achtung und Respekt der Würde eines jeden einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeiter*innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. Schutz vor Gewalt

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter*innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird laut Interventions- bzw. Krisenplan gemeldet.

3. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z. B. Mobbing).

4. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen Anderer werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot.

5. Qualifizierte Mitarbeiter*innen

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiter*innen.

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln, das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeiter*innen beinhalten. Das Thema wird in unserer Ausbildung regelmäßig bearbeitet und in Gremien besprochen.

6. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in den Strukturen der Landeskirche Hannovers haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

7. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

8. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und insbesondere Betroffene oder von ihnen benannte Vertreter*innen an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

9. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen.

Beispiele für Verhaltensregeln sind:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen, rassistischen und/oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind grundsätzlich verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen des sozialen Netzwerk-Betreibers zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken ist nur im Rahmen der Betreuungsaufgaben zulässig.
- Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (z. B. beim Umziehen oder Duschen) sowie in herabwürdigenden Situationen beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

10. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.

8. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen

8.1 Meldung im Fall eines Übergriffes/Verdachts

Betroffene können sich im Fall einer offiziellen Beschwerde jederzeit an eine kirchliche Beschwerdestelle wenden:

- an die jeweilige Leitungsperson (Kirchenvorstand, Pastor*innen)
- für den Bereich der Ev. Jugend an den/die Kirchenkreisjugendwart*in

- an den/die Superintendenten*in in der Superintendentur, An der Christuskirche 7, 38440 Wolfsburg, 05361 8933380, sup.wolfsburg-wittingen@evlka.de
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers (Anlage 6)
- HELP – Telefon 800-5040112. Kostenlos und anonym.

Betroffene sind möglichst niedrigschwellig über die Internetseiten der Gemeinden und Einrichtungen sowie des Kirchenkreises, über Aushänge, Flyer und natürlich auch auf Nachfrage auf diese Möglichkeiten hinzuweisen – und genauso auf die vielfältigen kirchlichen und nicht-kirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote (siehe 8. sowie die Anlagen 6 und 7). Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

8.2 Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen

Bei einem Verdacht oder bei konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung, eine sexuelle Belästigung oder einen sexuellen Missbrauch durch eine*n ehren- oder berufliche*n Mitarbeiter*in muss der Krisen- und Interventionsplan (Anlage 4) befolgt werden.

8.3 Kindeswohlgefährdung

§ 8a SGB VIII und entsprechende Rahmenvereinbarungen zwischen Land, Kommunen und kirchlichen Trägern (siehe unter 5.2) regeln den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung in Form von Kindesvernachlässigung, Erziehungsgewalt, Misshandlungen und sexualisierter Gewalt. Das Gesetz und die Rahmenvereinbarungen sind im kirchlichen Raum strikt einzuhalten. Die hier im Schutzkonzept vorgelegten Regelungen und Maßnahmen entsprechen ihnen.

8.4 Gewalt gegenüber Mitarbeitenden

1. Situation erkennen und einschätzen
2. Deeskalation
3. Kolleg*innen oder andere Personen zur Hilfe holen
4. Information unverzüglich an die Leitung/nächste*n Vorgesetzte*n
5. *[falls 5. nicht möglich]* ggf. Hausverbot erteilen, Polizei einschalten
6. Dokumentation erstellen (Was, wann, wer, wie, Zeug*innen? / Anlage 5)
7. Einleitung von Maßnahmen zum weiteren Schutz und zur Aufklärung durch Vorgesetzte*n
8. Je nach Schwere und Art des Vorfalls: Information an den/die Superintendent*in.
9. Einleitung von Maßnahmen zur Nachsorge für Betroffene und ggf. Team durch Vorgesetzte*n
10. Nach dem Fall: Controlling des Schutzkonzeptes, ggf. Ergänzung oder Änderung

Immer zu beachten: Selbst- und Fremdschutz!

8.5 Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst ([Anlage 5](#)). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich des Kirchenkreises (Superintendentur) und ggf. der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

9. Präventionsangebote

- Die Erarbeitung und Einhaltung der Schutzkonzepte in allen Kirchengemeinden und Einrichtungen an sich.
- Die verpflichtende Grundschulung (siehe 7.3).
- Die Selbstverpflichtungserklärung (s. 7.2).
- Angebote in den pädagogischen Einrichtungen.
- In unserer täglichen Arbeit versuchen wir Partizipationsprozesse zu etablieren und so Machtverhältnisse zu nivellieren. Dazu gehören z. B. in der Arbeit des Kirchenkreises mit Kindern und Jugendlichen die Mitbestimmung der Teilnehmenden in der Programmgestaltung und die Delegation von Vertreter*innen in Entscheidungsgremien.

10. Hilfe und Nachsorge

Hilfe für Betroffene

Betroffenen sexualisierter Gewalt wird Beratung, Begleitung und Seelsorge in kirchlichen Einrichtungen angeboten. Auf Wunsch wird eine Beratung in einer nichtkirchlichen Einrichtung vermittelt.

Im Kirchenkreis informieren und beraten die **Fachkräfte für sexualisierte Gewalt im Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen** ([siehe Anlage 9](#)).

Auf landeskirchlicher Ebene informiert und berät die **Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt** ([Anlage 6](#)). In [Anlage 7](#) sind **regionale und bundesweite Beratungsstellen** aufgeführt, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können. Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie:

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 800-5040112. Kostenlos und anonym.

Landeskirchliche Regelungen:

„Die Landeskirche bietet Betroffenen sexualisierter Gewalt in einer kirchlichen Körperschaft der Landeskirche ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine finanzielle Unterstützung an, die noch andauernde Folgewirkungen der sexualisierten Gewalt mildern soll. Im Rahmen dieser Unterstützung kommt insbesondere die Erstattung folgender Kosten in Betracht, wenn eine

Finanzierung durch eine andere Stelle, insbesondere durch eine gesetzliche oder private Krankenversicherung oder eine andere Versicherung nicht möglich ist:

- Kosten einer unabhängigen rechtlichen Beratung,
- Kosten der Rechtsverfolgung gegenüber den Verantwortlichen,
- Erstattung der Kosten einer Mediation,
- Erstattung der Kosten einer Therapie, wenn ein*e anerkannte*r Therapeut*in die Notwendigkeit einer Therapie bestätigt,
- Kosten der Beratung in einer kirchlichen Beratungsstelle oder einer anderen Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt
- Kosten der Fahrten zu einer Beratungsstelle oder zu Therapiestunden.

Leistungen, die die Landeskirche auf Grund von Vorgaben der Geschäftsstelle des Fonds Sexueller Missbrauch aus dem Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewährt hat, sind auf die finanzielle Unterstützung zur Milderung noch andauernder Folgewirkungen sexualisierter Gewalt anzurechnen.

Unabhängig von der finanziellen Unterstützung zur Milderung noch andauernder Folgewirkungen sexualisierter Gewalt bietet die Landeskirche Personen, die sexualisierte Gewalt in einer kirchlichen Körperschaft der Landeskirche oder in einer der Landeskirche zugeordneten Mitgliedseinrichtung des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. erlitten haben, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine Leistung in Anerkennung des erlittenen Leids an. Die Höhe der Leistung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art, der Dauer und den Folgewirkungen der erlittenen sexualisierten Gewalt. Anträge auf Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids sind an die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt zu richten. Über die Gewährung der Leistung und deren Höhe entscheidet die Unabhängige Kommission der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und Bremen zur Prüfung von Leistungen in Anerkennung erlittenen Leids an Betroffene sexualisierter Gewalt. Das Landeskirchenamt ist verpflichtet, Entscheidungen der Unabhängigen Kommission umzusetzen, der antragstellenden Person bekanntzugeben und die Leistung in Anerkennung erlittenen Leids auszus zahlen.“⁴

Nachsorge für Mitarbeitende

Ziel und Zweck

Das Ziel des Nachsorgeprozesses ist die weitmöglichste Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beteiligten sowie der Arbeitsatmosphäre. Der Prozess wird von der jeweiligen Leitungsperson initiiert.

Maßnahmen

Alle im Nachsorgeprozess integrierten Maßnahmen werden auf den jeweiligen Bedarfsfall abgestimmt und auf Wirkung überprüft. Dazu gehört ggf. die Überprüfung der Arbeitsstrukturen.

⁴ Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche, in der Fassung vom 26. Januar 2021, Rundverfügung G 8/ 2021, S. 4-5, Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 40, Nr. 47-2 der landeskirchlichen Rechtssammlung.

Art, Form, Umfang und Dauer variieren von Fall zu Fall und werden zwischen den Beteiligten und Entscheidungsträgern transparent gemacht.

Beteiligung und Begleitung

Der Nachsorgeprozess muss in enger Zusammenarbeit und in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person geschehen. Deren Wünsche sollten weit möglichst berücksichtigt werden.

Eine qualifizierte externe Begleitung wie z. B. Supervision sollte nach Möglichkeit frühzeitig in den Prozess integriert werden.

Ggf. sind weitere Mitarbeitende, z. B. direkte Arbeitskolleg*innen, einzubeziehen.

Dokumentation

Die Dokumentation des gesamten Prozesses, inklusive gemeinsamer Absprachen und der Vorgehensweise, ist unerlässlich. Hierbei ist der Datenschutz zu beachten.

Zu Unrecht beschuldigte Personen sollen vollständig rehabilitiert werden!

Es soll dafür gesorgt werden, dass jeglicher Verdacht ausgeräumt bzw. klargestellt wird.

Kosten

Der Anstellungsträger trägt die Kosten für mögliche Nachsorgemaßnahmen wie z. B. Team- oder Einzelsupervision.

Es wird im Einzelfall geprüft, ob der Arbeitgeber anfallende Kosten, z. B. für juristischen Beistand und Gericht, für unrechtmäßig beschuldigte Mitarbeitende übernehmen kann.

Evaluation

Der jeweilige Nachsorgeprozess wird mit allen Akteuren dahingehend geprüft, ob das Schutzkonzept gegriffen hat, was gut gelaufen ist und was verbessert werden muss.

Hilfe für Beschuldigte

Beschuldigten wird Seelsorge angeboten.

11. Aufarbeitung

Vergangene Fälle sexualisierter Gewalt werden nach Prüfung und Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes aufgearbeitet. Dabei sind die Fachstelle im Landeskirchenamt, nach Möglichkeit Betroffene und je nach Fall externe Fachstellen und wissenschaftliche Expert*innen einzubeziehen. In Folge der Aufarbeitung werden, falls von Betroffenen gewünscht, therapeutische und seelsorgliche Angebote vermittelt und finanziert. Eine Anerkennung erlittenen Leids kann über die Landeskirche und deren Richtlinien erfolgen.

Mit den Ergebnissen einer wissenschaftlichen Untersuchung wird weitergearbeitet, so können bzw. müssen z. B. Strukturen verändert werden.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeit soll über die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Fällen von Gewalt informiert werden.

- In der Arbeit mit Kindern, Konfirmand*innen und Jugendlichen sind die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten über das Schutzkonzept in Kenntnis zu setzen.
- Das Schutzkonzept ist auf der Homepage der Kirchengemeinde Ehra einzusehen. Hinweise darauf finden sich in den Kirchlichen Nachrichten des Samtgemeinde-Mitteilungsblattes und auf Aushängen in den Schaukästen. Auch auf das Schutzkonzept des Kirchenkreises wird dabei verwiesen.
- Im Interventionsfall muss genau bedacht werden, wer wann wie informiert werden kann und muss. Dies ist teilweise im Interventionsplan geregelt (siehe [Anlage 3](#)). Jeder Fall ist vor einer Veröffentlichung mit der Öffentlichkeitsbeauftragten des Kirchenkreises und dem/der Superintendent*in bzw. seiner oder ihrer Stellvertretung abzusprechen. Die Pressestelle und die Fachstelle des Landeskirchenamtes sind einzubeziehen. Vor einer Veröffentlichung ist besonders die Perspektive der Betroffenen zu beachten.
- Ergebnisse einer Aufarbeitungsstudie sind in Zusammenarbeit mit den Erstellenden und der Pressestelle der Landeskirche zu veröffentlichen.

13. Weiterarbeit / Controlling

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Erfahrungen und neue Erkenntnisse sind laufend einzuarbeiten. Nach Abschluss eines Falles, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüft der Kirchenkreisvorstand den Verfahrensablauf. Dabei ist insbesondere zu prüfen, weshalb das Präventionskonzept versagt hat und wie es verbessert werden kann.

Zeitplan für die ersten Jahre nach Beschluss des Konzeptes des Kirchenkreises:

Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Im Jahre 2025 erfolgt ein Zwischenbericht der Beauftragten zum Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes vor Ort und im Jahr 2028 erfolgt ein Bericht in der Kirchenkreissynode zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Spätestens zu jeder Kirchenkreisvisitation soll das Schutzkonzept überprüft werden. Initiator ist der Kirchenkreisvorstand.

Auch die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden und Einrichtungen sollen spätestens nach 5 Jahren und bei jeder Visitation (bei den Einrichtungen ist das die Kirchenkreisvisitation) überprüft werden. Initiator ist der jeweilige Kirchenvorstandsvorsitz bzw. die Einrichtungsleitung.

Gibt es Betroffene, sollten diese nach Möglichkeit an der Weiterentwicklung der jeweiligen Konzepte beteiligt werden.

Anlage 1: Umgangs- und Verhaltensregeln

Diese Grundregeln sind an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 angelehnt. Sie gelten im Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige.

1. Achtung und Respekt der Würde eines jeden einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeiter*innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. Schutz vor Gewalt

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter*innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird laut Interventions- bzw. Krisenplan gemeldet.

3. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z. B. Mobbing).

4. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen Anderer werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot.

5. Qualifizierte Mitarbeiter*innen

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiter*innen.

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln, das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeiter*innen beinhalten. Das Thema wird in unserer Ausbildung regelmäßig bearbeitet und in Gremien besprochen.

6. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in den Strukturen der Landeskirche Hannovers haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

7. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

8. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und insbesondere Betroffene oder von ihnen benannte Vertreter*innen an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

9. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen.

Beispiele für Verhaltensregeln sind:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen, rassistischen und/oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind grundsätzlich verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen des sozialen Netzwerk-Betreibers zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken ist nur im Rahmen der Betreuungsaufgaben zulässig.
- Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (z. B. beim Umziehen oder Duschen) sowie in herabwürdigenden Situationen beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

10. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.

Anlage 2: Kenntnisnahme des Schutzkonzepts und Selbstverpflichtung

Entsprechend den Grundsätzen des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen und seinem Synoden-Beschluss vom 16.03.2023 nehme ich das Schutzkonzept (Schutz vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt) des Kirchenkreises und der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ehra und insbesondere die Umgangs- und Verhaltensregeln des Kirchenkreises zur Kenntnis.

Ich habe diese Regeln verstanden, sehe sie als Grundlage meiner Arbeit mit Schutzbefohlenen bzw. in meinem Verantwortungsbereich an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§171-184f. Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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 anhängig ist.

Kirchengemeinde / Einrichtung:

Arbeitsbereich:

Name:

Adresse:

Ort, Datum

Unterschrift des/der ehrenamtlichen/beruflichen Mitarbeiter*in

Strafgesetzbuch

- §171 Verletzung der Fürsorge und Erziehungspflicht
- §174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (insbesondere von behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen / unter Ausnutzung einer Amtsstellung / unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses)
- §176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- §177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- §178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- §180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- §180a Ausbeutung von Prostituierten
- §181a Zuhälterei
- §182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- §183 Exhibitionistische Handlungen
- §183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- §184(a-l) Verbreitung, Erwerb und Besitz pornografischer Inhalte / Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen, Ausübung der verbotenen Prostitution, Jugendgefährdende Prostitution, Sexuelle Belästigung, Straftaten aus Gruppen, Verletzung des Intimbereiches durch Bildaufnahmen, Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- §201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- §225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- §232-233a Menschenhandel / Zwangsprostitution / Zwangsarbeit / Ausbeutung der Arbeitskraft / Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- 234 Menschenraub
- 235 Entziehung Minderjähriger
- 236 Kinderhandel

§72a SGB VIII bezieht sich auf Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236.

Anlage 3: Interventionsplan

Vorwurf: Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende üben Gewalt gegen eine oder mehrere Personen in unserem Bereich aus

1. Akutsituation

- 1.1 Erstklärung der Situation /Was ist passiert? /Schutz aller Beteiligten
- 1.2 Meldung an nächste/n Vorgesetzte*n (diese/r entscheidet, ob weitere Schritte erforderlich sind, zum Beispiel Freistellung des/der Mitarbeiter*in, Informationen an nächste/n Vorgesetzte*n)
- 1.3 Dokumentation
- 1.4 Einleitung erforderlicher Aufklärungsmaßnahmen durch verantwortliche Person

→ Wenn der Verdacht entkräftet wird:

- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden

→ Wenn sich der Verdacht erhärtet: Information an den/die Superintendent*in:

- ggf. Anzeige erstatten
- Dienstrechtliche Schritte werden erwogen (Kündigung etc.)
- Gespräche mit der/dem/den Betroffenen, ggf. den Erziehungsberechtigten
- Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsregelungen
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen

2. Vorwurf wird geäußert/steht im Raum (intern)

- 2.1 Erstklärung der Situation /Was ist passiert? (unmittelbare*r Vorgesetzte*r)
- 2.2 Dokumentation (standardisierte Vorlage)
- 2.3 Ggf. Meldung an nächste*n Vorgesetzte*n (diese*r entscheidet, ob weitere Schritte erforderlich sind, z.B. Freistellung des/der Mitarbeiter*in, Informationen an nächste*n Vorgesetzte*n)
- 2.4 Einleitung erforderlicher Aufklärungsmaßnahmen durch verantwortliche Person

→ Wenn der Verdacht entkräftet wird:

- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden

→ Wenn sich der Verdacht erhärtet: Information an den/die Superintendenten*in

- ggf. Anzeige erstatten
- Dienstrechtliche Schritte werden erwogen (Kündigung etc.)
- Gespräche mit dem Opfer/ den Erziehungsberechtigten
- Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsregelungen
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen

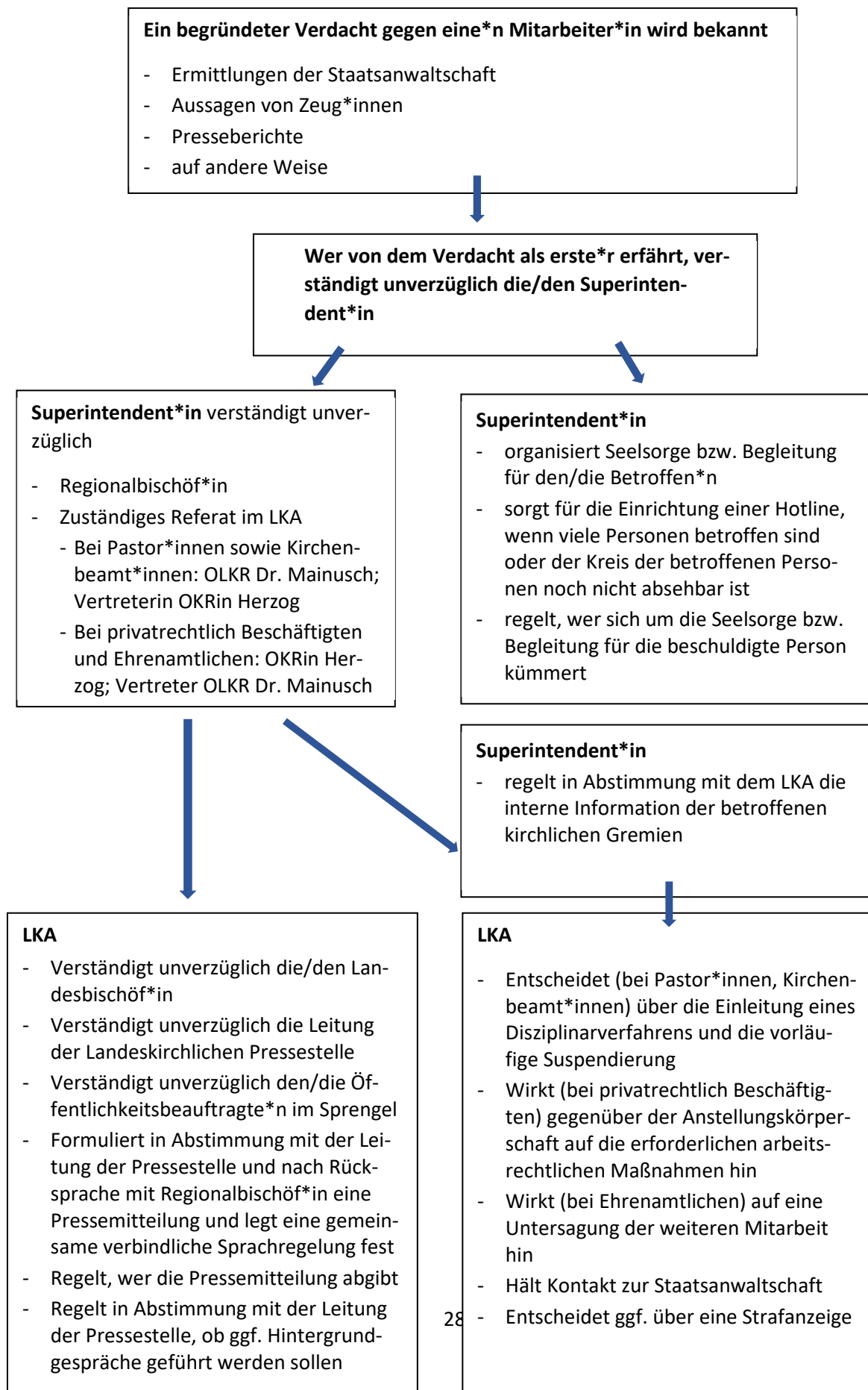
3. Vorwurf wird geäußert/steht im Raum (extern)

- 3.1 Anhörung aller Beteiligten durch die/den Vorgesetzte*n
- 3.2 Dokumentation (standardisierte Vorlage)
- 3.3 Einbeziehung des nächsten Vorgesetzten
- 3.4 Gemeinsame Einschätzung der Situation

- **Wenn der Verdacht entkräftet wird:**
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden
- **Wenn sich der Verdacht erhärtet: Information an den/die Superintendent*in**
- ggf. Anzeige erstatten
 - Dienstrechtliche Schritte werden erwogen (Kündigung etc.)
 - Gespräche mit dem Opfer/ den Erziehungsberechtigten
 - Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsregelungen
 - Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen

Weitere Schritte ggf. nach „Krisenplan für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen, Umgang mit Fällen sexuellen Missbrauchs“, Vorschrift der Landeskirche (siehe unten [Anlage 4](#))

Anlage 4: Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen



Verhalten im Verdachtsfall

- 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
- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen

Dienst- und arbeitsrechtliche Sanktionen:

- Beschluss der EKD: Täter*innen eines sexuellen Missbrauchs oder einer Straftat, die den Tatbestand der Kinder- und Jugendpornographie erfüllt, sind für den kirchlichen Dienst nicht geeignet
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens/fristlose Kündigung/Untersagen der weiteren Mitarbeit/Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden

Anlage 5: Protokollvorlage für den Krisen-/Interventionsfall

Dokumentation im Krisenfall

Datum:

Ort:

Einrichtung:

Protokollant*in:

Gesprächsteilnehmer*innen (+ Funktion):

Dokumentation des Vorfalls:

Ort und Einrichtung:

Datum und Uhrzeit:

Wer meldet die Anwendung von Gewalt:

Was ist geschehen?

Welche Personen (in welcher Funktion) waren beteiligt?

Welche Zeugen wurden benannt (Name und Kontaktdaten):

Wer wird als Betroffene/Betroffener benannt?

Wer wird als Täter*in benannt?

Folgen und Konsequenzen:

Wer ist über den Vorfall informiert worden?

Wann?

Per Telefon/Per Email ...?

Welche Konsequenzen sind gezogen worden?

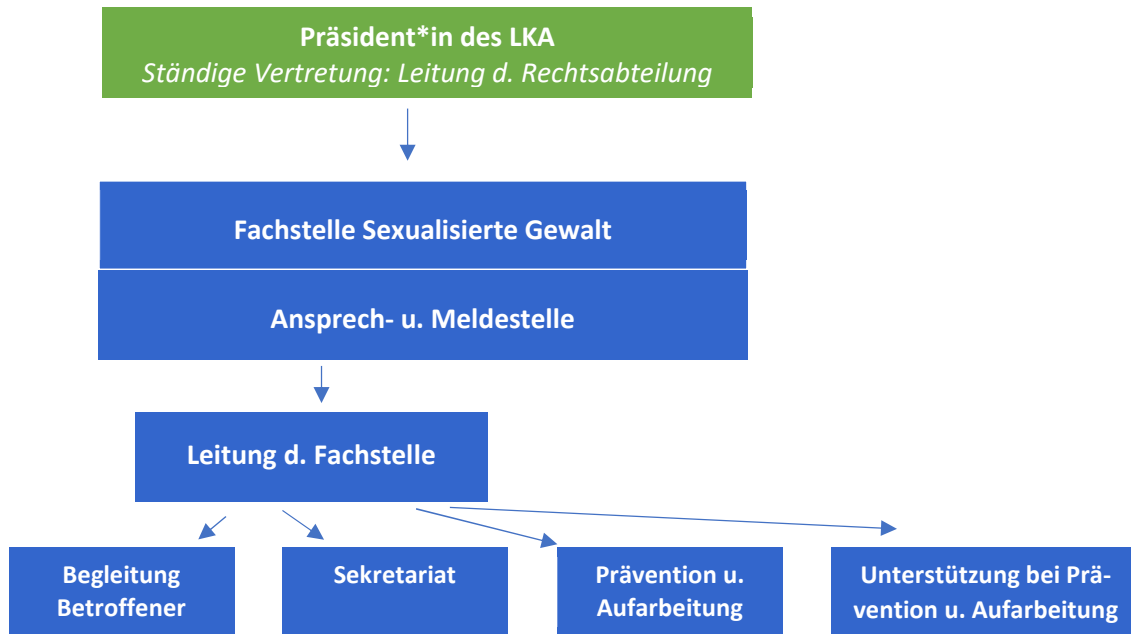
Durch wen wurden die Konsequenzen veranlasst? An welchem Datum?

Bemerkungen:

Datum:

Unterschrift:

Anlage 6: Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers



Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers ist als Stabstelle direkt der Präsidentin des Landeskirchenamts, Dr. Stephanie Springer, zugeordnet.

Die **juristische Begleitung** der Fachstelle sowie die Vertretung der Präsidentin nimmt Vize-Präsident Dr. Rainer Mainusch wahr.

Die **Leitung der Fachstelle** hat Pastorin Dr. Karoline Läger-Reinbold inne. Ihre **kommissarische Vertretung** übernimmt Pastorin Christiane Plöhn.

Für den **Bereich Prävention und Aufarbeitung** steht Ihnen Diplom- Pädagogin Mareike Dee zur Verfügung.

Im **Bereich Prävention** arbeitet zudem die Pädagogin Anja Jung. Sie ist ausgebildete Supervisorin und systemische Beraterin.

Zur **Begleitung Betroffener** arbeitet Diplom-Pädagogin und systemische Beraterin Sigrid Haynitsch. Sie hat zudem eine traumatherapeutische Zusatzausbildung.

Im **Bereich Aufarbeitung** verstärkt Diplom-Psychologin Julia Nortrup das Team der Fach-stelle. Das **Sekretariat** ist durch Kerstin Günther und Karin Schuh besetzt.

Darüber hinaus stehen **unabhängige, kirchenexterne Berater*innen** zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und Sie begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten erhalten Sie auf Anfrage entweder über „HELP“ (**Telefon 0800-5040112**) oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt.

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

(Rund um) die Fachstelle

Aufgaben der Ansprechstelle bzw. der Fachstelle:

- Betroffene, Angehörige oder anderweitig thematisch Berührte können sich hier melden
- Beantwortung von Fragen zum Thema sexualisierter Gewalt
- Informationen über Abläufe im Krisen - u. Verdachtsfall sowie interne und externe Hilfen
- Unterstützung bei Leistungen zur Milderung erlittenen Leids oder Anerkennungsleistungen: Stärker Trennen in Geld (UKO) und Unterstützungsleistungen (freiwillig)
- Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts- bzw. Krisenfalls
- Vermittlung von Angeboten und Beratung und Begleitung von potentiellen Täter*innen
- Grundätze: *„Beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet, den/die zuständige*n Superintendent*in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weiter gegeben werden.“*
- Sowohl die Beratung zu einer Meldung kann anonym bleiben als auch die Meldung an sich.
- Die Mitarbeitenden müssen beim Nachgehen ihrer Meldepflicht größtenteils geschützt werden

(Rund um) die Fachstelle

Weitere Aufgaben der Fachstelle

- (Weiter-)Entwicklung von Standards und Anleitungen in verschiedenen Bereichen
- Weiterentwicklung von Schutzkonzepten
- (Unterstützung bei) Fortbildungen und Schulungen
- Erarbeitung von Material
- Wissenschaftliche Begleitung der Aufarbeitung , u. a. EKD – Ebene
- Begleitung bei landeskirchlichen Aufarbeitungsprozessen
- Netzwerke für Fortbildungen sowie zur Begleitung Betroffener
- Kontakte zu verschiedenen Gremien
- Geschäftsführung „Runder Tische“
- Dokumentation und Statistik

Anlage 7: Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos. Sie helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

Regional:

- Dialog e. V.
 - Goethestraße 59, 38440 Wolfsburg, 05361 8912300, dialog@wolfsburg.de
 - Steinweg 4, 38518 Gifhorn, 05371 9451 381 oder 0163 3682344
 - www.dialog-wolfsburg.de
- Frauenhaus Wolfsburg: 05361 23860; info@frauenhaus-wob.de; www.frauenhaus-wob.de

Beratungsstellen LGBT:

- sVeN: Sexuelle Vielfalt erregt Niedersachsen - Schustr.4, Hannover: 0511-13221202
- Andersraum - Aternstr 2, 30167 Hannover , Tel: 0511-34001346
- Queeres Netzwerk - Volgersweg 58, Hannover, www.queeres-zentrum.de

Bundesweit:

- Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ | www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de | Tel. 08000 116 016 | nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch | www.hilfeportal-missbrauch.de | Tel. 0800 2255530
Das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs ist eine bundesweite kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte – auch für Fragen der Prävention.
- Kinderschutzgruppen | www.dgkim.de/kinderschutzgruppen.de | Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patientinnen und Patienten sowie medizinische Fachkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Jugendamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.
- Die Kinderschutz-Zentren e.V. | www.kinderschutz-zentren.org
- Medizinische Kinderschutzhotline | Tel. 0800 19 210 00 | Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und ist 24 Stunden erreichbar.
- „Nummer gegen Kummer“ Anonyme Lebensberatung per Telefon oder Mail für Kinder, Jugendliche und Eltern über Sexualität, Partnerschaft, Stress mit Eltern, Schulprobleme, Gewalt... Kinder- und Jugendtelefon: 116 111 Elterntelefon: 0800 – 111 0 550
- Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. – Verein gegen sexuellen Missbrauch | www.wildwasser.de | info@wildwasser.de | Beratung auch in mehreren Sprachen
- Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt | www.zartbitter.de | Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal
- Was geht zu weit? - Projekt der Hochschule Fulda und der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, das zu den Themen Dating, Liebe, Grenzen und zum respektvollen Umgang miteinander informiert | www.was-geht-zu-weit.de

Anlage 8: Checkliste für Gemeinden und Einrichtungen

Was?	Macht wer?	Bis wann?	Erledigt 
Schutzkonzept des Kirchenkreises lesen und Kenntnisnahme sowie Selbstverpflichtung unterschreiben	Alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden aus den Kirchengemeinden und Kirchenkreiseinrichtungen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten und/oder Personalverantwortung tragen	31.12.2023 (und laufend)	
Einholung bzw. Kontrolle des Vorliegens von Führungszeugnissen bei beruflich Mitarbeitenden	Personalabteilung	umgehend (und laufend – alle 5 Jahre zu wiederholen)	
Einholung und Archivierung der Kenntnisnahmen und Selbstverpflichtungen der beruflich Tätigen	Personalabteilung Kirchenamt bzw. Superintendentur (bei Pastor*innen)	31.12.2023 (und laufend)	
Durchführung von Bewerbungsverfahren unter Berücksichtigung von 7.4	Kirchenvorstand / Einrichtungsleitung / Kirchenkreisvorstand	umgehend (und laufend)	
Einholung und Dokumentation von Führungszeugnissen sowie Einholung und Archivierung von Selbstverpflichtungen bei Ehrenamtlichen für alle Bereiche außer Ev. Jugend	Die jeweilige Leitung bzw. der/die Auftraggeber*in	umgehend (und laufend)	
Beauftragung zum Erbringen von Selbstverpflichtungserklärungen und Führungszeugnissen für den Bereich der Ev. Jugend	Die jeweilige Leitung bzw. der/die Auftraggeber*in	umgehend (und laufend)	
Dokumentation von Führungszeugnissen und Archivierung von Selbstverpflichtungserklärungen für den Bereich der Ev. Jugend	Kirchenkreisjugendwart*in	umgehend (und laufend)	
Erstellung und Beschluss eines eigenen Schutzkonzeptes (orientiert an dem Schutzkonzept des Kirchenkreises)	Kirchengemeinden und Einrichtungen	30.06.2024 (und laufend)	
<i>Als Teil des Vorigen:</i> Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse	Kirchengemeinden und Einrichtungen	30.06.2024 (und laufend)	

Was?	Macht wer?	Bis wann?	Erledigt 
Teilnahme an der Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt	Ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende in der praktischen Arbeit mit Schutzbefohlenen, Kirchenvorstehende und Mitglieder der Kirchenkreissynode sowie deren Ausschüssen	31.12.2024 (und laufend)	
Dienstbesprechung zum Thema Schutzkonzept	Kirchengemeinden und Einrichtungen	1 x im Jahr	
Informieren von Erziehungsberechtigten über das Schutzkonzept	Kirchengemeinden und Einrichtungen	Vor Freizeiten, Fahrten, Übernachtungen, ...	
Erstellung eines Aushangs zum Schutzkonzept mit Ansprechpersonen und Beratungsstellen	Kirchenkreisvorstand	01.04.2023	
Aushang zum Schutzkonzept gut sichtbar präsentieren	Kirchenvorstand bzw. Einrichtungsleitung	01.05.2023	
Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf der Internetseite des Kirchenkreises	Kirchenkreis (Öffentlichkeitsbeauftragte)	01.04.2023	
Verlinkung der Internetseiten der Gemeinden und Einrichtungen auf das Schutzkonzept des Kirchenkreises	Kirchenvorstand bzw. Einrichtungsleitung	30.06.2023	
Veröffentlichung des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinden und Einrichtungen auf den eigenen Internetseiten	Kirchenvorstand bzw. Einrichtungsleitung	umgehend nach Erstellung	
Überprüfung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises	Kirchenkreisvorstand, spätestens bei der Kirchenkreisvisitation	spätestens alle 6 Jahre	
Überprüfung des Schutzkonzeptes der Gemeinden und Einrichtungen	Kirchenvorstand(svorsitz) und Visitationsteam	spätestens alle 5 Jahre und bei der Visitation	
Zwischenbericht zum Stand der Schulungen und Umsetzung des Schutzkonzeptes	Beauftragte für die Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis	2025	
Bericht zu Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes	Beauftragte für die Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis	2028	

Anlage 9: Vorlage Aushang mit Beratungsstellen und Ansprechpersonen



NEIN!

ZU SEXUALISIERTER GEWALT

Kirchliche Arbeit ist Beziehungsarbeit.
Wir bieten Menschen einen sicheren, geschützten Raum – und übernehmen damit eine hohe Verantwortung. Mit unserem **Schutzkonzept** wollen wir sexualisierte Gewalt vermeiden, Hilfe in Krisenfällen bieten und transparent machen, wie wir intervenieren und Vorkommnisse der Vergangenheit aufarbeiten.

Wir sagen: Nein zu sexualisierter Gewalt!
Auf unserer Website finden Sie Ansprechpersonen für Hilfsmöglichkeiten und zur Meldung von Übergriffen.

www.kirche-wolfsburg-wittingen.de/nein-zu-sexualisierter-gewalt

Evangelisch-lutherischer Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen

