

Schutzkonzept

für den Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen

**So schützen wir Schutzbefohlene und Mitarbeitende
in unseren Gemeinden und Einrichtungen
vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt**

Erarbeitung durch die AG Schutzkonzept | 2022 – 2023

Zustimmung der Evangelische Jugend | 12.02.2023

Beschluss der Kirchenkreissynode | 16.03.2023

Inhaltsverzeichnis

	Einleitung	3
1.	Ziele	4
2.	Begriffsdefinitionen	4
3.	Leitbild und Grundsatzerklärung	6
4.	Erstellung des Schutzkonzeptes	8
5.	Schutzkonzepte in Gemeinden und Einrichtungen	8
6.	Risiko- und Ressourcenanalyse	9
7.	Personalverantwortung: Zum Umgang mit Mitarbeitenden	10
8.	Umgangs- und Verhaltensregeln	13
9.	Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	15
10.	Präventionsangebote	16
11.	Hilfe und Nachsorge	16
12.	Aufarbeitung	19
13.	Öffentlichkeitsarbeit	19
14.	Weiterarbeit / Controlling	19
15.	Beschluss der Kirchenkreissynode	20
	Anlage 1: Umgangs- und Verhaltensregeln	22
	Anlage 2: Kenntnisnahme des Schutzkonzepts und Selbstverpflichtung.....	24
	Anlage 3: Muster und Beispiel Risiko- und Ressourcenanalyse	26
	Anlage 4: Interventionsplan	33
	Anlage 5: Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für schwerwiegende Amtspflichtsverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen.....	35
	Anlage 6: Protokollvorlage für den Krisen-/Interventionsfall	37
	Anlage 7: Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers	39
	Anlage 8: Regionale und bundesweite Beratungsstellen	41
	Anlage 9: Checkliste für Gemeinden und Einrichtungen.....	42
	Anlage 10: Vorlage Aushang mit Beratungsstellen und Ansprechpersonen.....	44

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 die 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.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von Gewalt seine Verantwortung für alle Menschen in seinen Gemeinden und Einrichtungen, in der Evangelischen Jugend sowie für die Mitarbeiter*innen 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.**

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

1. 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.

2. 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 nahetritt 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 Schutzbefohleener

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.

3. Leitbild und Grundsatzklärung

Die Arbeit des Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbild Gottes geschaffen wurden². Dies verpflichtet den Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen 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 der Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen ist sich seiner Verantwortung bewusst und vertritt diese Haltung gegenüber allen Menschen – insbesondere gegenüber Schutzbefohlenen.

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

Grundsatzklärung 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 Grundsatzklärung 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.

4. Erstellung des Schutzkonzeptes

Um das Schutzkonzept zu erstellen und praxistauglich zu konzeptionieren, wurde im Jahr 2019 eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Dabei waren von Anfang an der Kirchenkreisvorstand, der Kirchenkreisjugendwart und über ihn die Evangelische Jugend, die Vertretung der Mitarbeitenden (MAV), Beauftragte für die Prävention sexualisierter Gewalt, Einrichtungsleitungen (Pädagogische Leitungen der Kitas und Familienzentren, Leitung der Angebote in den Ganztagsgrundschulen, Fachberatung für Kitas und Familienzentren, Leitung der Familienbildungsstätte, sozial-diakonische Einrichtungen und Dienste), Kirchengemeinden und der Superintendent vertreten. Die Arbeit wurde während der Corona-Pandemie unterbrochen und im Jahr 2022 wieder aufgenommen.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden während des Prozesses mit dem Kirchenkreisvorstand, dem Ausschuss für Arbeitssicherheit, der MAV, der Evangelischen Jugend und der Kirchenkreiskonferenz diskutiert.

Zur weiteren Partizipation bei der Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes siehe Punkt 14.

5. Schutzkonzepte in Gemeinden und Einrichtungen

Ein Kernpunkt in der Präventionsarbeit ist die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten. **Zwingend notwendig ist eine individuelle Auseinandersetzung jeder Person, die aktiv mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeitet und/oder Leitungsverantwortung trägt.** Das Kopieren eines Schutzkonzeptes führt in der Regel nicht zum erwünschten Erfolg eines sichereren Raums, einer gestärkten Haltung gegen Gewalt sowie gewonnener Handlungssicherheit, sondern eher zu Widerstand, Unverständnis oder gar Ablehnung. Entsprechend ist es notwendig, sich mit allen Konsequenzen und ernsthaft in einen **Prozess zur Entwicklung eines Präventionskonzeptes** zu begeben. Ein solcher Prozess ist auch immer als **Qualitätsentwicklungsprozess** zu sehen!

5.1 Kirchengemeinden

Jede Kirchengemeinde muss ein eigenes Schutzkonzept entwickeln und beschließen. Dies kann und soll auf der Grundlage des Konzeptes des Kirchenkreises geschehen. Der Kirchenkreis stellt dafür Ressourcen zur Verfügung:

- Eine Datenbank zum Thema Gewalt und sexualisierte Gewalt inklusive dem Schutzkonzept des Kirchenkreises mit seinen Anlagen wie z. B. dem Muster sowie einem Beispiel für eine Risiko- und Ressourcenanalyse.
- Beratung durch zwei Fachkräfte im Bereich sexualisierte Gewalt [zurzeit nur eine Stelle besetzt]
- nach Bedarf Workshops zur Erstellung der Risiko- und Ressourcenanalyse
- Regionale Fortbildungen zur Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt

Ein fertiges Schutzkonzept ist dem Kirchenkreisvorstand **bis zum 30.06.2024** einzureichen und danach regelmäßig zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten, spätestens zu den Visitationen. Inhaltliche Abweichungen vom Schutzkonzept des Kirchenkreises sind darzulegen.

5.2 Einrichtungen

Im Bereich der Einrichtungen sind kommunale Konzepte und Vereinbarungen mit den Kommunen zu beachten und befolgen:

Für den Bereich der **Kitas im Landkreis Gifhorn**:

- Kooperationsvereinbarung im Rahmen des Netzwerkes Frühe Hilfen im Landkreis Gifhorn

Für den Bereich der **Kitas und Familienzentren in der Stadt Wolfsburg** bzw. Hilfen zur Erziehung:

- Vereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII sowie zur Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72a SGB VIII vom 07.12.2021

Für den Bereich der **Offenen Ganztagsgrundschulen in der Stadt Wolfsburg**:

- Vereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII sowie zur Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72a SGB VIII vom 07.12.2021
- Handreichung zum Rahmenkonzept Kinderschutz für die Grundschulen der Stadt Wolfsburg
- Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen, Mai 2020

Diese Konzepte und Vereinbarungen sind in ein jeweils eigenes umfassendes Schutzkonzept der Einrichtung zu integrieren. Insbesondere ist eine Risiko- und Ressourcenanalyse zu erstellen. Die Schutzkonzepte können sich am Schutzkonzept des Kirchenkreises orientieren. Abweichungen von diesem sind darzulegen.

Der Kirchenkreis stellt dafür Ressourcen zur Verfügung:

- Das Schutzkonzept des Kirchenkreises mit Anlagen wie z. B. ein Muster sowie ein Beispiel für eine Risiko- und Ressourcenanalyse.
- Beratung durch ein bis zwei berufliche Fachkräfte (in Teilzeit) im Bereich sexualisierte Gewalt [zurzeit nur eine Stelle besetzt]
- nach Bedarf Workshops zur Erstellung der Risiko- und Ressourcenanalyse
- Regionale Fortbildungen zur Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt

Ein fertiges Schutzkonzept ist dem Kirchenkreisvorstand **zum 30.06.2024** einzureichen und danach laufend zu überarbeiten, spätestens zu den Kirchenkreisvisitationen.

6. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die **Risikoanalyse** ist die Basis eines Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders gefährdeten und sensiblen Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in den Institutionen und Einrichtungen zu identifizieren. Sie sorgt für Sensibilisierung der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung ihrer Erfahrungen. Genauso sollten die Schutzbefohlenen bei der Erarbeitung einbezogen werden. Ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Vorstellungen sind unverzichtbar.

Die Risikoanalyse ist zudem eine Präventionsmaßnahme vor potenziellen Täterinnen und Tätern und zielt auf eine abschreckende Wirkung hin.

Im Rahmen einer **Ressourcen- oder Potenzialanalyse** kann eine Einschätzung entwickelt werden, welche präventiven Strukturen und Maßnahmen bereits vorhanden sind, auf die das Schutzkonzept aufgesetzt werden kann.

Im Einzelnen besteht eine Risiko- und Ressourcenanalyse aus folgenden Bereichen:

- Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
- Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden.
- Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind
- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist nach dem Muster ([Anlage 3](#)) von allen Gemeinden und Einrichtungen jeweils einzeln zu erstellen, zu dokumentieren, zu archivieren und regelmäßig zu überprüfen, spätestens zu den Visitationen. Den Gemeinden werden Hilfsmittel und Beratung zur Verfügung gestellt.

7. Personalverantwortung: Zum Umgang mit Mitarbeitenden

7.1 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 Mitarbeiter*innen, deren Einstellung vor der Routineabfrage von Führungszeugnissen erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bis zum 31.12.2023 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, z. B. der Kirchenvorstand oder die Einrichtungsleitung. 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.

7.2 Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung

1. Alle neuen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen einer Kirchengemeinde oder einer Einrichtung des Kirchenkreises unterschreiben bei ihrer Einstellung bzw. zum Antritt ihres Ehrenamtes, dass sie 1. das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und 2. folgende Selbstverpflichtung eingehen:

„Ich habe die Umgangs- und Verhaltensregeln des Schutzkonzeptes des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen 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 des Kirchenkreises nicht mitarbeiten.

2. Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes bereits in bestehenden Dienst-, Arbeits- oder Ehrenamtsverhältnissen tätig waren, sollen bis zum 31.12.2023 unterschreiben, dass sie das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und die unter 7.2 (1) genannte Selbstverpflichtung eingehen. Sollten Mitarbeiter*innen die Unterschrift verweigern, ist dies von der jeweiligen Leitung umgehend der Superintendentur mitzuteilen.
3. Sollte das entsprechende Schutzkonzept einer Kirchengemeinde bzw. Einrichtung nicht bis zum 31.12.2023 vorliegen, wird der Teilsatz zu diesem Konzept in der Erklärung gestrichen und die Unterschrift zur vollständigen Erklärung nachgeholt, sobald das gemeinde- bzw. einrichtungsspezifische Konzept vorliegt.

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

4. Die unterschriebenen Kenntnisaufnahmen und Selbstverpflichtungen der Ehrenamtlichen sind in der jeweiligen Gemeinde bzw. Einrichtung zu archivieren, die der beruflich Tätigen in der Personalabteilung bzw. der Superintendentur.

7.3 Schulungen

Bis Ende Dezember 2024 müssen alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen 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

Die Ausbildung der Jugendleitungscard (JuLeiCa) wird dem entsprechend 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.

7.4 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 jeweiligen Gemeinde oder Einrichtung 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.

7.5 Dienstbesprechungen

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

8. 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 anlehnt. 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.

9. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen

9.1 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, Einrichtungsleitung)
- 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 11. sowie die Anlagen 6 und 7). Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

9.2 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.

9.3 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.

9.4 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!

9.5 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.

10. 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.

11. Hilfe und Nachsorge

11.1 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 auszuzahlen.“⁴

11.2 Nachsorge für Mitarbeitende

Ziel und Zweck

Das Ziel des Nachsorgeprozesses ist die weitmögliche 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. 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.

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.

11.3 Hilfe für Beschuldigte

Beschuldigten wird Seelsorge angeboten.

12. 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.

13. 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.
- Erstellung und Auslage eines Flyers mit einer Kurzversion des Schutzkonzeptes
- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf der Internetseite des Kirchenkreises und Verlinkung darauf von den Seiten der Gemeinden und Einrichtungen
- Im Interventionsfall muss genau bedacht werden, wer wann wie informiert werden kann und muss. Dies ist teilweise im Interventionsplan geregelt (siehe [Anlage 4](#)). Jeder Fall ist vor einer Veröffentlichung mit der Öffentlichkeitsbeauftragte 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.

14. 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.

15. Beschluss der Kirchenkreissynode

Die Kirchenkreissynode nimmt das Schutzkonzept zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt in seiner Sitzung am 16.03.2023 zur Kenntnis.

Die Evangelische Jugend hat dem Schutzkonzept am 12.02.2023 zugestimmt.

Im Kirchenkreisvorstand ist eine zustimmende Beratung erfolgt.

Das Schutzkonzept beinhaltet strukturelle, präventive und pädagogische Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt in allen im Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen vertretenen Gemeinden und angegliederten Einrichtungen und Organisationen sowie der Evangelischen Jugend.

Mit dem Schutzkonzept zur Verhinderung vor Gewalt verpflichtet sich der Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen zu dezentral und zentral durchgeführten Schulungen, zur Einweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die hiermit vorliegende Gesamthematik und zur Erstellung von Risikoanalysen in jeder Gemeinde und Einrichtung.

Die einzelnen Gemeinden und Einrichtungen sind dafür verantwortlich, die jeweilige Risikoanalyse ihrem Schutzkonzept hinzuzufügen. Dies gilt ebenso für die Verpflichtung zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und zur Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes sowie zur Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex durch alle unmittelbar mit Schutzbefohlenen in beruflichem Kontakt stehenden Einzelpersonen.

Bis zum 30.06.2024 sollen alle Kirchengemeinden und die Einrichtungen des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen ein eigenes Schutzkonzept beschließen und an die Superintendentur gemeldet haben. Der Kirchenkreissynode ist zu berichten.

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.

Die Kirchenvorstände verpflichten sich, zu Beginn jeder neuen Legislaturperiode das zu dem Zeitpunkt bestehende Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept den Bedürfnissen

und Bedingungen entsprechend angepasst werden. Das Thema „Schutzkonzept“ wird regelmäßiger Bestandteil der kirchengemeindlichen Visitationen.

Zur Umsetzung des Schutzkonzeptes, insbesondere zur Finanzierung der Stellenanteile für die Fortbildungen und die Begleitung zur Weiterentwicklung der Konzepte sowie zur Nachsorge, werden Mittel im Haushalt des Kirchenkreises vorgesehen.

Die Kirchenkreissynode beschließt das Schutzkonzept für den Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt.

Anlage 1: Umgangs- und Verhaltensregeln

Diese Grundregeln sind an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 anlehnt. 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 meiner Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) 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: Muster und Beispiel Risiko- und Ressourcenanalyse

Ergebnisse und Dokumentation der Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse hat im Zeitraum _____ stattgefunden.

Sie wurde für den Kirchenkreis/ die Kirchengemeinde/ Einrichtung _____ durchgeführt.

An der Risiko- und Ressourcenanalyse waren beteiligt:

Name	Funktion/Amt	Arbeitsbereich

Die Zielgruppe(n) unserer Angebote wurden wie folgt beteiligt:

Zielgruppe	Art der Beteiligung

Unser*e Kirchenkreis/ Kirchengemeinde/ Einrichtung hält viele Angebote für eine große Zielgruppe bereit. Zum Zeitpunkt der Risiko-/Ressourcenanalyse gab es:

-
-
-
-
-

Bei der Entwicklung von Schutzmaßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind die verschiedenen Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Es folgt die Beschreibung der jeweiligen Zielgruppe und die (spezifischen) Risiken und Ressourcen. In der Beschreibung werden z. B. Alter/Abhängigkeiten, Bedürfnisse, etc. berücksichtigt.

Welche (betriebserlaubnispflichtige) Einrichtung für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene gibt es in ihrem Kirchenkreis/ Kirchengemeinde?

-
-
-
-
-

Diese Einrichtungen haben ein eigenes Konzept erstellt/ erstellen ein eigenes institutionelles Schutzkonzept. Dieses ist eigenständiger Bestandteil des Konzepts unserer Kirchengemeinde und liegt seit _____ vor/ wird vorgelegt. Diese Schutzkonzepte weisen keine inhaltlichen Widersprüche zum Schutzkonzept des Kirchenkreises/ der Kirchengemeinde auf:

Einrichtung	Inhaltlich geprüft

Bei der Begehung der Räume und Außenanlagen sind folgende Orte aufgefallen, bzw. wurden berichtet, an denen sich Menschen „unwohl“ fühlen bzw. ein erhöhtes Risiko für sexualisierte Gewalt besteht.

Ort	ggf. Grund	ggf. Idee zur Risikominimierung

Kirchliche Arbeit kann strukturell bedingt ein Risikoort für Menschen in Abhängigkeiten sein. Wir sind uns bewusst, dass:

- ..
- ..
- ..
- ..
- ..

Weitere Risiken, die uns bewusst geworden sind:

- ..
- ..
- ..
- ..
- ..

Zum Zeitpunkt der Risiko-/Ressourcenanalyse gab es im Kirchenkreis/in der Kirchengemeinde folgende Ressourcen (schützende Maßnahmen und Regeln) in unserem bestehenden Schutzkonzept bzw. identifiziert:

Präventionsmaßnahme (Baustein)	Ort der Dokumentation: Ablageort/Seite	Beschlossen am	Beschlossen von

Fachstelle sexualisierte Gewalt LKH, auf Basis der FSLKWUE

Empfehlungen zur Risikoanalyse (Arbeitskreis Evangelische Jugend)

Bereiche (teilweise überlappend), die Mitglieder der AK-Schutzkonzept mit hohem Risiko von Übergriffen wahrnehmen und mit aus Sicht sinnvollen Handlungsvorschlägen ergänzen

	Bereich	Maßnahme
Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Situationen mit einem Machtgefälle (in dem die Situation nicht auf Augenhöhe ist) • 2er Situationen • Unwissenheit über das Thema 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachfähigkeit fördern • Papier mit Ansprechstellen/Hilfsangeboten • Schnelle „Hilfe“ Kontakt zu einer Ansprechperson • Schulung der Teams/feste Verabredungen
	<ul style="list-style-type: none"> • Alkohol (bei Veranstaltungen, auf Freizeiten, in Teams) • Körperliches Wohlbefinden 	<p>Klare Absprachen und Verabredungen schon vor der Fahrt/Aktion/Veranstaltung treffen</p> <p>Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompletter Verzicht • Einzelne Abende, an denen bier- und weinhaltige Getränke erlaubt sind, dabei bleiben min. ein*e Teamer*in jeden Geschlechts nüchtern und diese sind dann noch für die TN Ansprechpartner*innen • Hauptamtliche sind an dieser Stelle immer in der Vorbildfunktion • Es ist darauf zu achten, dass alle genügend Schlaf- und Erholungszeit bekommen. Die Leitung achtet darauf und geht bestenfalls nicht vor dem Team ins Bett. In Ausnahmefällen wird diese Aufgabe verantwortungsvoll delegiert.
Team	<ul style="list-style-type: none"> • Erweitertes Führungszeugnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Jede*r haupt- u. ehrenamtlich Tätige muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es in den angegebenen Zeiträumen aktualisieren

	Bereich <ul style="list-style-type: none"> • Selbstverpflichtung • JuLeiCa • Schulungen 	Maßnahme <ul style="list-style-type: none"> • Jedes Team unterschreibt zu Beginn einer Maßnahme die Teamvereinbarung (Landesjugendkammer 2009) • Für Maßnahmen mit einem erhöhten Risikofaktor müssen Ehrenamtliche eine gültige JuLeiCa haben oder zumindest in der Ausbildung sein. • alle Ehrenamtlichen müssen regelmäßig für die Bereiche, in denen die tätig sind, geschult werden.
Räume vor Ort	<ul style="list-style-type: none"> • Räume/Gruppen ohne Zugang • Räume unübersichtlich (oder auch nicht) • bei Übernachtungen in Gemeinderäumen oder Kirchen. • Bei Theater oder Krippenspiel • Hausrecht wahrnehmen, Transparenz zeigen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rückzugsorte in Gruppen sind wichtig und müssen gewährt werden, allerdings müssen sie trotzdem jederzeit und barrierefrei zugänglich sein. • Räume bewusst auf ihre Eignung überprüfen und gegebenenfalls anpassen oder ändern. • Geschützte Bereiche zum Umziehen schaffen • Bei zum Beispiel Theater-Krippenspielproben - keine Fotos durch Eltern in der Garderobe/in den Umkleiden • Absprachen mit Gruppen und/oder den Leitenden sind verbindlich und können bei Bedarf eingefordert und umgesetzt werden.

	Bereich	Maßnahme
	<ul style="list-style-type: none"> • Seelsorge und Beratung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Seelsorgesituationen entstehen und müssen möglich sein. Schutzräume dafür sind notwendig, sollten aber nicht abgetrennt sein. (Ein Vorschlag von einem Kollegen war hier, Milchglastüren, die die Situation schützen, aber auch alle Beteiligten.)
<p>(Räume) auf Freizeiten, Wochenenden, Übernachtungen, Ausflügen</p> <p>Schwimmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zelte/Zimmer • Teambereiche • Sanitärsituationen • Nachtwachen 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsbezogene Zimmer/ Zeltaufteilung - das gilt auch für das Team. • Privaträume und Privatsphäre achten – kein Raum darf ungefragt betreten werden, es bedarf einer Rückversicherung (Ausnahme: akute Gefährdungssituationen) • Für die Teamzimmer/-bereiche gilt dasselbe • Persönliche Distanz ist einzuhalten • Sanitäreanlagen/Toiletten sind geschlechtergetrennt zu nutzen, einzurichten oder zu kennzeichnen • Geschlechterbezogene Zuteilung der Teamenden (bei Nachtwachen min. zu zweit und ebenfalls paritätisch besetzt
	<ul style="list-style-type: none"> • 2er Zimmer • Einzelzimmer 	<ul style="list-style-type: none"> • Zimmerkontrollen) • In Gruppen Vermeidung von 2er Zimmern als Unterbringung der Teilnehmenden • Einzelzimmer sind Rückzugsorte aber kein Raum für Gespräche

	Bereich Nähesituationen	Maßnahme Auch hier gilt es, Regeln im Vorfeld zu bedenken und zu geben. Es ist hilfreich, im Vorfeld Dinge zu erklären, dass sich alle wohl fühlen können und sich nicht zu etwas gedrängt fühlen, was sie nicht wollen.
Digitale Welten	Fotos, Videos, alle Messenger-Dienste, Social-Media Plattformen (Tik Tok, Instagram, Snapchat & Co)	nach allgemeiner Erfahrung und Einschätzung eine schnelle und nicht zurücknehmbare Gefährdung der Persönlichkeitsrechte, da die Algorithmen je nach Plattform weltweite Verbreitung finden <ul style="list-style-type: none"> • Klare Absprachen und ggf. Verbote der Verbreitung aussprechen • Schulung* und Aufklärung • Onlinekampagnen, Erklärvideos gestalten*
Veranstaltungen	Großveranstaltungen	Müssen gut geplant und Risiken anhand dieser Grundlage überprüft werden
Nähesituationen		
Team	<ul style="list-style-type: none"> • Über Risiken und Nähesituationen aufklären, (Umgangs-)Regeln/Konzepte aufstellen 	
2-er Situationen	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeiden, lieber noch eine weitere Person dazu holen oder bei sehr vertraulichen Gesprächen zumindest in Sichtweite haben 	
Ausflüge	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Badeausflügen darauf achten, dass es einen geschützten Ort zum Umziehen gibt, und beim miteinander Toben keine Grenzen überschritten werden → Körperkontakt und Fotos nur auf ausdrückliche Erlaubnis hin • auch bei jüngeren Kindern darauf achten, dass sie sich nicht in der Öffentlichkeit umziehen müssen, wenn ihre Kleidung nass oder schmutzig ist 	
Spiele & Aktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Reflektieren, welche Gefahren oder unangenehme Situationen entstehen können • Überlegen, wie sich die Personen in der Gruppe fühlen, welche Spiele zu der Altersgruppe passen etc. • Bei Spielen mit viel Körperkontakt Alternativen anbieten (Beispiel „Stapeln“ → anstelle sich auf den Schoß zu setzen vor der Person auf den Boden setzen) 	

Anlage 4: 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:**

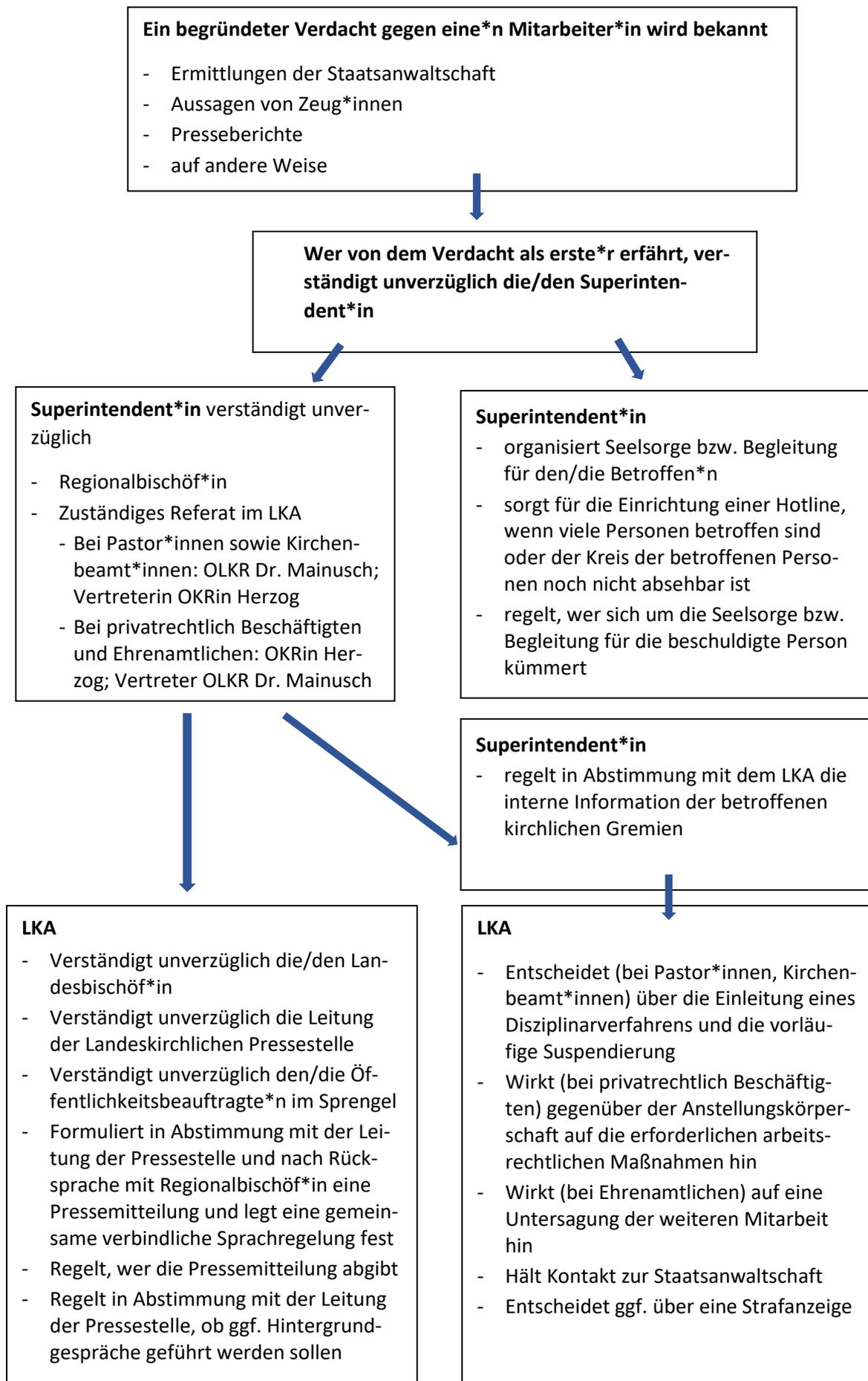
- Information und Reflektion mit dem Team und mit den Betroffenen, Rehabilitation des Mitarbeitenden

→ **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 5](#))

Anlage 5: Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für schwerwiegende Amtspflichtsverletzungen 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 6: 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?

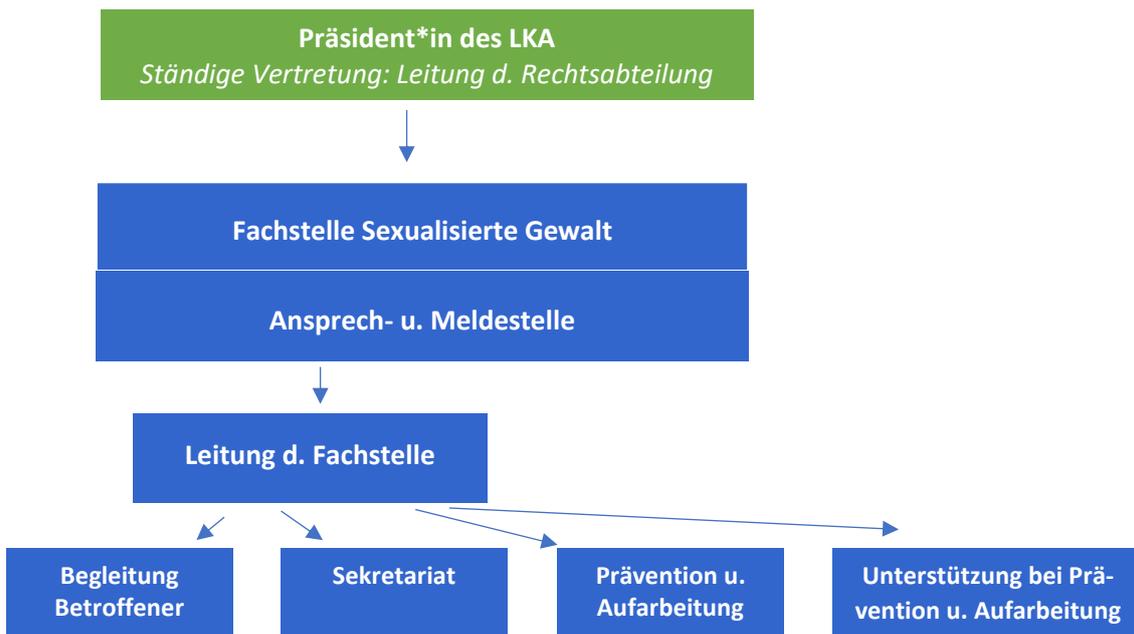
Durch wen wurden die Konsequenzen veranlasst? An welchem Datum?

Bemerkungen:

Datum:

Unterschrift:

Anlage 7: 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 8: 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 - A sternstr 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 9: 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) (siehe 7.2)	
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 10: 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

