

Schutzkonzept für die Ev.-luth. Auferstehungsgemeinde Weyhausen, Osloß und Tappenbeck

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

Erarbeitet durch Katja Rebenstorff-Zieger, Ellen Schulze, Anke Tesch, Christoph Lange, Heinz-Werner Kemmling und Pastor Jan-D. Weihmann.

Beschlossen durch den Kirchenvorstand am 16. September 2024

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Das Schutzkonzept des Kirchenkreises	3
2. Risiko- und Ressourcenanalyse	6
3. Öffentlichkeitsarbeit	9
4. Personalverantwortung: Zum Umgang mit Mitarbeitenden	9
5. Umgangs- und Verhaltensregeln	12
6. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	15
7. Präventionsangebote	16
8. Hilfe und Nachsorge	16
9. Weiterarbeit	19
Anlage 1: Kenntnisnahme des Schutzkonzepts und Selbstverpflichtung	20

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 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.“¹

Die Ev.-luth. Auferstehungskirche in Weyhausen mit den dazugehörigen Orten Osloß und Tappenbeck nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von Gewalt seine Verantwortung für alle Menschen in ihrer Gemeinde 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 Hannovers.² in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde.

Danach müssen u.a. alle, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, sowie diejenigen, die Leitungsverantwortung tragen, sich individuell mit dem Thema auseinandersetzen, jede Gemeinde ein eigenes Schutzkonzept erstellen und eine Analyse der spezifischen Risiken der eigenen Arbeit und Örtlichkeiten durchführen.

Die Ev.-luth. Auferstehungskirche Weyhausen, Osloß und Tappenbeck legt deswegen dieses Schutzkonzept vor.

¹ Siehe: Einleitung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingens vom März 2023

² <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

1. Das Schutzkonzept des Kirchenkreises

In allen Punkten seiner Ausführung wird dem Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen vom 16.03.2023 gefolgt. Eine wiederholte Ausführung sei hiermit als nicht erforderlich betrachtet.³

Die Ziele dieses Konzeptes (Seite 3), der Begriffsdefinitionen (Seite 3) und das Leitbild und der Grundsatzklärung (Seite 5) stimmen wir uneingeschränkt zu und übernehmen sie für unser Schutzkonzept.

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 Täter 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.

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

³ <http://www.kirchen-wolfsburg-wittingen.de/nein-zu-sexualisierter-gewalt/schutzkonzept>

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 heute 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:

- 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, Teilnehmende am FSJ/FÖJ, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Personen in Seelsorge-, Coaching-, Betreuungs- und Pflegesituationen.

Nach § 225 StGB 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 sind.

Leitbild und Grundsatzklärung

Die Arbeit der Ev.-luth. Auferstehungskirche Weyhausen, Osloß und Tappenbeck wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbild Gottes geschaffen wurden. Dies verpflichtet die Gemeinschaft der Auferstehungskirche 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. Auferstehungskirche Weyhausen, Osloß und Tappenbeck, zugehörig zum Ev.-luth. Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich. Die Auferstehungskirche ist sich ihrer Verantwortung bewusst und vertritt diese Haltung gegenüber allen Menschen – insbesondere gegenüber Schutzbefohlenen.

Der von der Synode am 30. Juni 2021 beschlossenen Grundsatzerklärung des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen schließen wir uns vorbehaltlos an!⁴

2. Risiko- und Ressourcenanalyse

Ergebnisse und Dokumentation der Risikoanalyse
der Ev.-luth. Auferstehungskirche
Weyhausen, Osloß und Tappenbeck
von März bis September 2024

Beteiligte:

Name	Funktion/Amt	Arbeitsbereich
Jan-D. Weihmann	Pastor	Konfirmand*innen, Jugend
Katja Rebenstorff- Zieger	Kirchenvorsteherin; Ärztin	Kinderkirche
Lange, Christoph	Organist	Kirchenmusik
Sonja Ortmann	Küsterin	Hauptamtliche Konfirmand*innen Gottesdienst
Tesch, Anke	Kirchenvorsteherin	Gottesdienst
Schulze, Ellen	Kirchenvorsteherin	Kirchenmusik
Kemmling, Heinz- Werner	Kirchenvorsteher	Chorleiter
Frosch, Martin	Kirchenvorsteher; Arzt	Gesundheitsschutz

Risiken identifizieren

Arbeitsfelder/Angebote unserer Gemeinde sind derzeit:

- Kinderkirche
- Krippenspiele
- Jugendgruppen
- Arbeit mit Konfirmand*innen
- Musikalische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Jugendgottesdienste
- Freizeiten mit Kindern, Jugendlichen und Konfirmand*innen

⁴ Vgl. Schutzkonzept des KK Wolfsburg-Wittingen, S. 7

- Besuchsdienstkreise
- Seniorenarbeit
- Übernachtungen im Gemeindehaus und/oder -garten
- Seelsorge-/Beratungsgespräche
- Treffen von jugendlichen Mitarbeitenden („Teamer“)
- Mitnahme von Schutzbefohlenen (nur „Teamer“!) in privateigenen und/oder kommerziellen Kfz (zu kirchlichen Veranstaltungen)

Risiken benennen

Arbeitsfeld/Angebot/Ort	Grund für die Einordnung
Kinderkirche	Enger Kontakt zu Kindern
Krippenspiele	s.o.; Umkleiden bzw. Verkleiden, Frage nach Privatsphäre
Jugendgruppen	Sensibles Alter; „Anlehnsbedürfnis“
Arbeit mit Konfirmand*innen	„Einzelsituationen“
Musikalische Arbeit	Einzelunterricht
Jugendgottesdienste	Schutz in der Öffentlichkeit; sensible Themen
Freizeiten mit Kindern, Jugendlichen und Konfirmand*innen	Übernachtung, besondere Situation, Umkleiden, Nähe- Distanz
Besuchsdienst	Besuche einer Einzelperson
Seniorenarbeit	Körperliche, mentale Gebrechen („ <i>frailty</i> “)
Übernachtungen im Gemeindehaus und/oder -garten	Umkleiden, Geschlechtertrennung, Nutzung der Nassbereiche, Genderfragen
Seelsorge-/Beratungsgespräche	Einzel-Begegnungen im geschützten Raum, Trennen bzw. Privatsphäre schaffen, ohne schwer einsehbare Situation zu wählen
Treffen von jugendlichen Mitarbeitenden („Teamer“)	Besondere Altersgruppe, die ggf. auch unter sich bleiben möchte
„Mitnahme“ von Teamer*innen...	Schwer einsehbare Zweier-Situationen
Schwer- bzw. nicht einsehbare Räume und Orte: Nassbereiche, Abstellräume, „versteckte Ecken“	Vermeidung von Gefährdungsmomenten; Paarbildung vermeiden

Maßnahmen zur Risikominimierung

Maßnahmen, die wir bereits umsetzen/umgesetzt haben:

- Selbstverpflichtungserklärung, Kommunikation und Regeln vor jeder Freizeit; Klärung der Rolle der Teamerin /des Teamers
- Kritisches Überprüfen aller Spiele auf Körperkontakt und Nähe.
- Geschlechterbezogene Zuteilung von Aufgaben (Nachtwachen, Zimmerkontrollen, etc.)
- Bewusster Umgang mit Alkohol bei Freizeiten; in Gegenwart von

Jugendlichen striktes Konsumverbot (Alkohol, THC etc.)

- Strikte Einhaltung der FSK⁵-Empfehlungen bei Nutzung von Medien.
- Sensibilität bei „Zweier-Situationen“
- Geschlechterspezifische Nassräume; Gender-Sensibilität bei Trans-Personen
- Keine Fotos in soziale Netzwerke; Ausnahmen regelt die individuelle Film-/Fotoerlaubnis nur für selbstverwaltete Internetpräsenzen.
- Kein Fotografieren/Filmen bei bestimmten Aktionen (Badeausflüge, Umkleidung, Übernachtungen, etc.)

Umzusetzende Maßnahmen

Was?	Wer?	Bis wann?	Erledigt
Schutzkonzept den Haupt- und Ehrenamtlichen vorstellen	Pastor*in	Ende 2024; danach laufend	
Gruppen und Kreise unterrichten/sensibilisieren	KV; Pastor*in	Ende 2024; danach laufend.	
Überprüfung schwer einsehbarer/ sensibler Bereiche; ggf. bauliche Maßnahmen (Elektrik)	KV, Küster*in	Ende 2024	
Öffentlichkeitsarbeit: Konzept vorstellen und veröffentlichen	KV, Sekretariat	Sofort nach Beschluss	
Besondere Sensibilisierung bei Zweier Gesprächen mit Schutzbefohlenen	KV; Pastor*in, Sekretariat, Musikgruppen	sofort	
Sichtvermerk für Erweiterte Führungszeugnisse (ab 18) und Schulungen; Selbstverpflichtungen	Pastor*in (Anschreiben Behörde); Sekretariat (Führen der Sichtvermerke)	In Arbeit	
Unterrichtung externer Gruppen (Hausordnung!)	KV	Ab sofort!	

Weitere Risiken, die uns bewusst sind:

- Vermeidung von Fotos auf Freizeiten: Klärung, wer fotografieren darf und was fotografiert werden darf (Genehmigung Erziehungsberechtigte und Schutzbefohlene)
- Geschützte, aber einsehbare Möglichkeiten für Seelsorge z.B. bei Freizeiten

⁵ „Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft“; www.fsk.de

und der Arbeit mit Schutzbefohlenen schaffen.

- Besondere Sensibilität im Umgang mit LGBTQIA+⁶ Personen (Toilettenräume, etc.)
- Unsere Arbeit berührt Grenzbereiche von Nähe und Distanz, gerade mit Kindern, Jugendlichen und anderen abhängigen Personen. Dessen müssen wir uns immer wieder bewusst werden und sein, und das eigene Handeln kritisch hinterfragen und reflektieren.

Nächste grundsätzliche Überprüfung der Risikoanalyse im Sommer 2027 (erneute Abfrage der Erweiterten Führungszeugnisse).

3. 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 im Interventionsplan des Kirchenkreises und der Landeskirche geregelt. Jeder Fall ist vor einer Veröffentlichung mit 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.

4. Personalverantwortung: Zum Umgang mit Mitarbeitenden

4.1 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, der wir uns als Ev.-luth. Auferstehungskirche anschließen:

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

⁶ Lesbian, Gay, Bi-, Trans-, Queer, Inter-, A-Sexual/A-romantic and (all) others

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 Kirchenvorstand. Dieses wird im Pfarrsekretariat der Gemeinde per Sichtprüfung dokumentiert.

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.

4.2 Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung (Anlage 2)

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 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. StGB 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.*⁷

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 31.12.2024 unterschreiben, dass sie das Schutzkonzept des Kirchenkreises und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und die unter 4.2 (1) genannte Selbstverpflichtung eingehen.

Sollten Mitarbeiter*innen die Unterschrift verweigern, ist dies von der jeweiligen Leitung umgehend der Superintendentur mitzuteilen.

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

4.3 Schulungen

Bis Ende 30.06.2025 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

⁷ Die letzten beiden Versicherungen schließen rechtliche „Lücken“ zum Erweiterten Führungszeugnis.

- 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*innen-Strategien, 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.

4.4 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.

Bei Hospitationen und in der Probezeit sollte genau beobachtet werden, wie sich eine Person im beruflichen Alltag verhält. Hinweisen auf Fehlverhalten muss nachgegangen werden.

4.5 Dienstbesprechungen

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

5. 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 Belastungssituationen 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 einen Verhaltenskodex:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen, rassistischen und/oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind 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 Bild- 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 von 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

Wir streben an, über unser Schutzkonzept mit anderen Einrichtungen und Institutionen in den Austausch einzutreten.

6. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen⁸

6.1 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)
- für den Bereich der Ev. Jugend an den/die Kirchenkreisjugendwart*in
- an den/die Superintendenten*in der Superintendentur, An der Christuskirche 7, 38440 Wolfsburg, 05361 8933380, sup.wolfsburg-wittingen@evlka.de
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
- 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 nichtkirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote. Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

6.2 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 Interventionsplan⁹ befolgt werden.

6.3 Kindeswohlgefährdung

§ 8a SGB VIII und entsprechende Rahmenvereinbarungen zwischen Land, Kommunen und kirchlichen Trägern 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 entsprechenden ihnen.

⁸ Vgl. auch Anlage 4, S. 33 des Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen

⁹ Vgl. Anlage 7, S.39f. des Kirchenkreises

6.4 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. ggf. Hausverbot erteilen, Polizei einschalten
6. Dokumentation erstellen (Was, wann, wer, wie, Zeug*innen?); zeitnah und möglichst verbatim!
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!

6.5 Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst.¹⁰ Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich des Kirchenkreises (Superintendentur) und ggf. der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

7. Präventionsangebote

- Die verpflichtende Grundschulung
- Die Selbstverpflichtungserklärung
- 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.

8. Hilfe und Nachsorge

8.1 Hilfe für Betroffene

Betroffenen sexualisierter Gewalt wird Beratung, Begleitung und Seelsorge in

¹⁰ Vgl. die Protokollvorlage des Schutzkonzeptes des Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen, Anlage 6, S. 37f.

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, auf landeskirchlicher Ebene informiert und berät die Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt. Darüber hinaus gibt es regionale und bundesweite Beratungsangebote.¹¹

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

¹¹ Genaue Adressen und weitere Informationen diesbezüglich sind im Schutzkonzept des Kirchenkreises auf den S. 16f und unter den Anlagen neun, sechs und sieben dort aufgeführt.

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.“¹²

8.2 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.

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

¹² 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.

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.

8.3 Hilfe für Beschuldigte

Beschuldigten wird Seelsorge durch eine*n Seelsorger*in, die/der mit dem Vorfall nicht im Zusammenhang steht, angeboten.

9. Weiterarbeit

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

Alle drei Jahre soll eine solche Überprüfung stattfinden, darüber hinaus findet innerhalb der Visitation eine Überprüfung statt.

Anlage 1: 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. StGB 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.¹³

Kirchengemeinde/Einrichtung (Stempel)

Arbeitsbereich:

Name und Adresse:

Ort/Datum: Unterschrift der/des ehrenamtlichen/beruflichen Mitarbeiter*in

¹³ Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen