

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Ev.-luth. Kirchengemeinde
St. Marien Loxstedt
Stand: 31.03.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Ziele	3
3. Begriffserklärungen	3
3.1 Schutzbefohlene	3
3.2 Sexualisierte Gewalt	4
4. Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes	4
5. Risiko- und Ressourcenanalyse	5
6. Personalverantwortung	5
6.1 Erweitertes Führungszeugnis	5
6.2 Selbstverpflichtung	6
6.3 Grundschulungen	6
6.4 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	6
7. Intervention: Vorgehen bei Verdachtsfällen	6
7.1 Grundsätze des Handelns in einer Verdachtssituation	7
7.2 Meldestellen und Unterstützung	7
7.3 Dokumentation	7
7.4 Rehabilitation	7
7.5 Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren	8
8. Aufarbeitung von Fällen der Vergangenheit.....	9
9. Öffentlichkeitsarbeit	9
10. Inkrafttreten.....	9
Anlage A: Umgangs- und Verhaltensregeln / Verhaltenskodex	10
Anlage B: Selbstverpflichtungserklärung	12
Anlage C: Beratungsstellen	13

1. Einleitung

Die Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde St. Marien Loxstedt übernimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ihre Verantwortung für alle ihre Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen.

Unsere Arbeit ist getragen von Respekt, Achtsamkeit und dem Glauben an die Unversehrtheit jedes und jeder Einzelnen. Wir wollen ein sicheres Miteinander ermöglichen – in Vertrauen, Offenheit und gegenseitiger Achtung. Wir pflegen eine wertschätzende, freundliche und respektvolle Grundhaltung, bei der die Werte Empathie, Akzeptanz und Transparenz wesentlich sind. Die Achtung von Vielfalt, Unterschiedlichkeit, inklusivem Denken und Partizipation wird aktiv gelebt und vorgelebt. Die Kirchengemeinde ist ein bunter Ort mit offener Willkommenskultur, an dem ein demokratisches Miteinander gefördert wird und jegliche Formen von Diskriminierung, Ausgrenzung, Rassismus oder Sexismus nicht toleriert werden. In der Arbeit mit den Menschen, die unsere Angebote und Räumlichkeiten aufsuchen, sind wir uns unserer Machtposition bewusst und missbrauchen sie nicht. Wir achten und schätzen das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Sexualisierte Gewalt können wir nicht völlig verhindern, aber wir können Risiken minimieren. Dieses Schutzkonzept ist ein klarer Schritt in diese Richtung – auch im Bewusstsein, dass es in der Vergangenheit Fälle sexualisierter Gewalt im christlichen Raum gegeben hat. Grenzverletzungen dürfen und sollen offen angesprochen werden, Betroffene werden ernstgenommen und Grenzüberschreitungen konsequent unterbunden.

Dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind alle Körperschaften des öffentlichen Rechts dazu angehalten, ein Schutzkonzept zu erstellen. Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt durchgeführt werden und auf lokaler Ebene Risiko- sowie Ressourcenanalysen stattfinden, in deren Konsequenz mit Mitarbeitenden, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, gesprochen wird und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Schutzkonzept erzielt wird.

Zur Planung und Vorbereitung wurde im Ev.-luth. Kirchengemeindeverband Wesermünde Süd-West eine Steuerungsgruppe gebildet. Diese setzte sich aus Kirchenvorsteher*innen und einem Pastor der Region zusammen. Das regionale Schutzkonzept wurde den Kirchengemeinden der Region zur Diskussion vorgelegt und am 28.01.2026 vom Vorstand des Kirchengemeindeverbandes beschlossen. Das vorliegende Schutzkonzept der Kirchengemeinde St. Marien Loxstedt greift dieses Schutzkonzept auf und macht sich seine Inhalte zu eigen. Es wurde am 31.03.2026 vom Kirchenvorstand beschlossen.

Die Inhalte des Schutzkonzepts werden alle drei Jahre evaluiert und bei Bedarf angepasst. Die Kirchengemeinde stellt sicher, dass diese Evaluation erfolgt.

2. Ziele

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, sexualisierte Gewalt in der Kirchengemeinde weitestgehend zu verhindern und Menschen in unseren realen und sozialen Räumen zu schützen. Um dies zu erreichen ...

- ...finden offene und sensible Auseinandersetzungen zum Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt verpflichtend statt. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, in unserer Kirchengemeinde über Prävention sexualisierter Gewalt nachzudenken und zu sprechen.
- ... werden fortwährend Grundschulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtend durchgeführt.
- ... wird durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns Täter*innen der Zugang in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- ... werden Beschwerdewege und kompetente Unterstützung für Betroffene bereitgestellt und Informationen zu Fachstellen zur Verfügung gestellt.
- ... wird Betroffenen zugesichert, dass sie verlässlich geschützt und unterstützt werden, wenn sie sexualisierter Gewalt ausgesetzt werden. Es ist unser Ziel, konsequent und sensibel zu handeln und die bestmögliche Unterstützung für Betroffene zu gewährleisten.

Die Kirchengemeinde verpflichtet sich zu folgenden Grundsätzen:

- Keine Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt
- Hilfe und Unterstützung für Betroffene
- Transparenz in der Aufarbeitung

Wir übernehmen Verantwortung – besonders gegenüber Schutzbefohlenen!

3. Begriffserklärungen

Begriffsverständnisse von sexualisierter Gewalt hängen stark vom individuellen Empfinden und der Sozialisierung ab. Die folgenden Definitionen sind Eingrenzungsversuche und dienen als Orientierungshilfe für ein gemeinsames Verständnis. Auch wenn das Verständnis von Begriffen unterschiedlich ausfallen kann, ist hier festzustellen, dass sexualisierte Gewalt immer ein grenzverletzendes Handeln darstellt. Dabei muss zwischen unbeabsichtigtem und übergriffigem/nötigendem und damit beabsichtigtem Handeln unterschieden werden.

3.1 Schutzbefohlene

Das deutsche Strafgesetzbuch § 225 definiert Schutzbefohlene als Personen unter 18 Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen, die der Fürsorge oder Obhut einer anderen Person unterstehen. Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Personen, die im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses einer anderen Person untergeordnet sind, Praktikant*innen, Auszubildende, FSJ-ler*innen, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen. Sexualisierte Gewalt kann selbstverständlich auch auf anderen Ebenen stattfinden. Letztlich zielt dieses Schutzkonzept auf den Schutz aller Menschen ab, die sich bei uns aufhalten.

3.2 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. Sexualisierte Gewalt ist häufig eine Mischung aus psychischer und körperlicher Gewalt und reicht von Grenzverletzungen über sexuelle Übergriffe bis zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind zum Beispiel ein Witz oder eine Berührung, die freundschaftlich oder witzig gemeint waren, aber nicht als solche empfunden wurden und im alltäglichen Miteinander korrigierbar sind. Grundlage dafür ist einerseits die Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln und andererseits ein Klima, in welchem grenzverletzende Verhaltensweisen offen benannt werden können und derartige Handlungen zukünftig unterlassen werden.

Sexuelle Übergriffe

Als sexueller Übergriff oder 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. Sexuelle Übergriffe entstehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Widerstände der betroffenen Person werden übergangen, und sie implizieren eine bewusste Missachtung der Schamgrenzen.

Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt

Hierunter werden sexuelle Handlungen zusammengefasst, die nicht im gegenseitigen Einverständnis oder unter Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen geschehen. Sie ermöglichen es dem Täter bzw. der Täterin, seine/ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Täter*in und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein.

Unter sexualisierter Gewalt (früher oft: sexueller Missbrauch) gegenüber 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, wobei es sexualisierte Gewalt auch zwischen Gleichaltrigen geben kann. Straftatbestände für sexuellen Missbrauch sind alle einschlägigen Straftaten nach §174ff. StGB.

4. Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes

Damit Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden können, braucht es in der Entwicklung von Schutzkonzepten die aktive Partizipation möglichst vieler Menschen aus verschiedenen Altersgruppen, die ihre jeweils unterschiedlichen Sichtweisen einbringen. Für die Umsetzung und Aktualisierung dieses Schutzkonzeptes ist eine individuelle Auseinandersetzung jeder Person zwingend notwendig, die aktiv mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeitet und/oder Leitungsverantwortung trägt. Die Erarbeitung des Schutzkonzeptes basiert auf einer Risiko- und Ressourcenanalyse, welche die Kirchen-

gemeinde für ihre jeweils aktuellen Gegebenheiten, Gruppen und Strukturen erarbeitet hat und bei Veränderungen anpasst. Nur so ist die Sensibilität für mögliche Gefahren und deren Abwehr gegeben. Das Schutzkonzept bedarf der Genehmigung durch den Kirchenkreisvorstand und muss danach alle drei Jahre evaluiert und ggf. überarbeitet werden.

Das Schutzkonzept ist Teil der Visitation.

Mitarbeitende, die in mehreren kirchlichen Einrichtungen tätig sind, unterliegen den dort gültigen Schutzkonzepten, die sie ggf. zusätzlich schriftlich anerkennen müssen. Leitungen kirchlicher Einrichtungen dürfen Auskunft über vorgelegte Führungszeugnisse nur mit Zustimmung der Mitarbeitenden austauschen.

5. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse untersucht, wo Schutzbefohlene in kirchlichen Einrichtungen gefährdet sein könnten und prüft, ob ausreichende Prävention besteht. Sie bildet die Grundlage des Schutzkonzepts, sensibilisiert Mitarbeitende, indem ihre Erfahrungen einbezogen werden und wirkt abschreckend auf potenzielle Täter*innen. Die Risiko- und Ressourcenanalyse umfasst folgendes:

- Ermittlung potenzieller Risiken sexualisierter Gewalt in allen Arbeitsbereichen und Räumen,
- Bewertung gefährdender Umstände und bestehender Schutzmaßnahmen,
- Planung weiterer Präventionsmaßnahmen,
- Dokumentation der Ergebnisse.

Sie wurde von der Kirchengemeinde nach dem vorgegebenen Muster des Kirchenkreises erstellt, archiviert und mindestens alle drei Jahre – spätestens zur Visitation – überprüft.

6. Personalverantwortung

Die Kirchengemeinde trägt Verantwortung für den Schutz aller ihr anvertrauten Menschen. Sie orientiert sich in allen Fragen der Personalverantwortung am gültigen Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde.

6.1 Erweitertes Führungszeugnis

Für alle Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis gilt das Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde. Die Kirchengemeinde stellt sicher, dass die dort festgelegten Vorgaben umgesetzt werden.

Entsprechend den kirchenkreisweiten Vorgaben müssen ehrenamtlich Mitarbeitende ab 16 Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, wenn sie in Leitungsfunktionen tätig sind oder regelmäßig Kontakt zu Schutzbefohlenen haben. Alle privatrechtlich Beschäftigten müssen vor Unterzeichnung des Dienstvertrages und vor Aufnahme der Beschäftigung das erweiterte Führungszeugnis vorlegen. Das Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre neu vorgelegt werden. Für alle anderen ehrenamtlich Tätigen genügt die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung (siehe 6.2).

Die Verantwortung für das (wiederholte) Einholen und Dokumentieren der Führungszeugnisse liegt bei der Kirchengemeinde. Dabei werden die gesetzlichen Bestimmungen gemäß SGB VIII §

8a und § 72a beachtet. Neben diesen Regelungen gibt es weitere Rechtsnormen zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, wie z. B. SGB IX § 124, Abs. 2 (Eingliederungshilfrecht), SGB XII § 75, Abs. 2 (Sozialhilfe) oder Asylgesetz § 44, Abs. 3.

6.2 Selbstverpflichtung

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden erkennen mit ihrer Unterschrift die Grundsätze des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde an. Sie verpflichten sich, die Umgangs- und Verhaltensregeln (Anlage A) einzuhalten und achtsam miteinander umzugehen. Neue Mitarbeitende und Ehrenamtliche unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung (Anlage B) vor Beginn ihrer Tätigkeit. Wer nicht unterschreibt, kann im Bereich der Kirchengemeinde nicht mitarbeiten. Bereits aktive Mitarbeitende und Ehrenamtliche sollen die Erklärung binnen sechs Wochen nach Beschlussfassung des Schutzkonzeptes unterschreiben. Die unterschriebenen Dokumente werden in der Kirchengemeinde aufbewahrt.

6.3 Grundschulungen

Alle beruflich und regelmäßig ehrenamtlich Mitarbeitenden müssen an einer Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt teilnehmen. Die Schulungen finden mehrmals im Jahr, auch online, statt. Anmeldung und Informationen erfolgen über die Superintendentur. Die Inhalte und Dauer legt die Ev.-luth. Landeskirche Hannover fest. Sie werden durch von der Landeskirche geschulten Multiplikator*innen durchgeführt. Nach der Teilnahme erhalten alle eine Bescheinigung, die in der Kirchengemeinde vorgelegt und dokumentiert wird. Für die Kontrolle der Teilnahme ist die Kirchengemeinde verantwortlich. Schulungsnachweise anderer Anbieter können ausschließlich von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover anerkannt werden.

6.4 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Die Auswahl von geeignetem Personal ist eine Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestaltet werden muss, angefangen bei einer genauen Sichtung der Bewerbungsunterlagen und einer Sensibilisierung für das Thema im Bewerbungsgespräch. In jedem Personalverfahren ist auf das Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde, des Kirchengemeindeverbandes Wesermünde Süd-West und der Kirchengemeinde 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.

7. Intervention: Vorgehen bei Verdachtsfällen

Im Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt hat der Schutz der Betroffenen oberste Priorität. Betroffen sind nicht nur diejenigen, die Gewalt erfahren haben, sondern auch Personen, die unter Verdacht stehen, einen Verdacht äußern oder Zeug*innen sind. Daher ist stets sensibles und verantwortungsvolles Handeln erforderlich.

7.1 Grundsätze des Handelns in einer Verdachtssituation

1. Ruhe bewahren.
 2. Betroffener Person glauben und diese ernstnehmen.
 3. Zuhören, beobachten und dokumentieren.
 4. Eigene Haltung reflektieren und nach Möglichkeit eine (Fach-)Beratungsstelle einbeziehen.
 5. Alle Schritte anonymisiert und sicher dokumentieren.
 6. Bei konkreten Hinweisen oder Verdacht auf Grenzverletzungen, sexualisierte Belästigung oder Missbrauch durch ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitende ist zwingend der Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers zu befolgen. Hierbei wird der/die Superintendent*in informiert und leitet die weiteren Schritte ein.
 7. Die Bedürfnisse aller Betroffenen sind im Blick zu behalten.
- Dabei gilt ausdrücklich: keine eigenen Ermittlungen oder Befragungen durchführen, keine direkte Konfrontation mit Verdächtigten, keine überstürzten Handlungen.

7.2 Meldestellen und Unterstützung

Betroffene können sich jederzeit an unterschiedliche Ansprechstellen wenden, etwa an eine Leitungsperson (Kirchenvorstand, Pastor*in), eine Vertrauensperson, den/die Kirchenkreisjugendwart*in, den/die Superintendent*in oder an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers. Kontaktdaten sind auf der Website des Kirchenkreises (www.kirche-wesermuende.de) sowie über Aushänge, Flyer und Gemeindeseiten verfügbar (siehe auch Anlage C). Vertraulichkeit wird zugesichert. Zugleich wird deutlich gemacht, dass im Falle eines Übergriffes Handlungsbedarf besteht und der Interventionsplan der Landeskirche greift – immer in Absprache mit den Betroffenen.

7.3 Dokumentation

Alle Schritte und Maßnahmen müssen sorgfältig dokumentiert und in einem geschützten Bereich der Superintendentur des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde sowie ggf. bei der Landeskirche aufbewahrt werden. Diese Dokumentation ist ausschließlich autorisierten Personen zugänglich. Nach Abschluss eines Falles, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüft der Kirchenkreisvorstand den Verfahrensablauf.

7.4 Rehabilitation

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung ist eine Rehabilitation zur Wiederherstellung des guten Rufes der betroffenen Person(en) nötig. Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Im Rehabilitationsprozess geht es um die Unterstützung und einrichtungsbezogene Reintegration der zu Unrecht beschuldigten Person sowie auch um die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen.

Der Kirchenvorstand ist in die Planung des Rehabilitationsverfahrens einzubeziehen. Zuständig für das Verfahren sind ansonsten ebenfalls die im Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche genannten Stellen, die externe Fachleute und Berater hinzuziehen können.

Es sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der betroffenen Person(en) zu treffen und durchzuführen.

Hierzu gehören insbesondere die folgenden Elemente:

- Darstellung der Unrichtigkeit/ Unbegründetheit gegenüber allen, die Kenntnis erhalten haben
- Entschuldigung gegenüber dem/der Betroffenen.
- Übernahme von Verantwortung für entstandene Schäden/ kausale Folgen:
 - Vermeidung/ Abwehr negativer Folgen für den Betroffenen und seine Zukunft aus dem Verdacht/ der Beschuldigung.
 - Schadensbegrenzung durch Rücknahme von getroffenen Maßnahmen, Einstellung interner Verfahren.
 - Unterstützung der Betroffenen bei der Rehabilitation außerhalb der Dienststelle und des Dienstverhältnisses.
- Eine begleitete und moderierte Klärung der Entstehung des Verdachts und der Beschuldigung zwischen dem Träger, den Beteiligten und den Betroffenen (umgekehrter Täter-Opfer-Ausgleich).

Jede Rehabilitation muss individuell erfolgen. Es gibt keinen allgemeinen Verfahrensplan. Der Nachsorgeprozess muss in enger Zusammenarbeit und in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person geschehen. Deren Wünsche sollen bei der Aufstellung des Rehabilitationsplanes weitestmöglich berücksichtigt werden. Rehabilitationsverfahren können erst nach Abschluss eines Ermittlungsverfahrens oder einer Plausibilitätsprüfung eingeleitet werden.

Es wird für Beteiligte (z.B. Kollegenkreis, Nichtbetroffene aus dem Umfeld) ggf. Unterstützung wie z.B. Seelsorge oder Team-Supervision zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, die Reintegration der zu Unrecht beschuldigte(n) Person(en) an seinem/ihrer Arbeitsplatz sicher zu stellen und eine Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden wieder herzustellen. Ggf. muss auch die Öffentlichkeit angemessen und transparent informiert werden. Mit der/den Person(en), die den Verdacht geäußert haben, werden Gespräche geführt und analysiert, wie es zu der Fehlinterpretation kommen konnte.

7.5 Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

Eine professionelle Fehlerkultur ist die Basis eines wirksamen Beschwerdeverfahrens. Beschwerden dienen der Weiterentwicklung und Verbesserung der Arbeit und dürfen niemals zu Benachteiligungen führen. Sie werden ernst genommen und vertraulich behandelt. Beschwerden können mündlich, schriftlich oder telefonisch an den Kirchenvorstand gerichtet werden oder an die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent*in oder Vertretung). Diese nimmt die Beschwerde entgegen, dokumentiert sie und informiert die betroffene Kirchengemeinde. Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt gilt immer der Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche Hannover. Betroffene und Beschwerdeführende erhalten auf Wunsch Rückmeldungen über das weitere Vorgehen. Zudem stehen unabhängige externe Beratungsstellen wie die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers oder die Zentrale Anlaufstelle HELP zur Verfügung (siehe auch Anlage C).

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannover
<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisefall/kriseplan>
E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de
Tel. Sekretariat: 0511-12 417 52

Zentrale Anlaufstelle HELP - unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt
www.anlaufstelle.help
E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help
Tel. 0800-50 40 112 // kostenlos & anonym

8. Aufarbeitung von Fällen der Vergangenheit

Vergangene Fälle sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde werden nach Prüfung des Vorstandes aufgearbeitet. Dabei sind stets die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, nach Möglichkeit Betroffene und je nach Fall externe Fachstellen und wissenschaftliche Expert*innen einzubeziehen. Eine Anerkennung erlittenen Leids kann über die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und deren Richtlinien erfolgen. Wenn Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen vorliegen, wird mit diesen weitergearbeitet, um z.B. Strukturen zu verändern.

9. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeit wird regelmäßig über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und den Umgang mit möglichen Fällen informiert. Bei der Arbeit mit Kindern, Konfirmand*innen und Jugendlichen werden die Eltern oder Erziehungsberechtigten über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird auf der Internetseite der Kirchengemeinde veröffentlicht und mit der Seite des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde verlinkt. Im Krisenfall gilt der Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers. Vor jeder öffentlichen Mitteilung ist Rücksprache mit der Superintendentur zu halten. Auch die Pressestelle und die Fachstelle Sexualisierte Gewalt in Hannover werden einbezogen.

10. Inkrafttreten

Dieses Schutzkonzept tritt mit Beschluss des Vorstands der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Marien Loxstedt vom 31. März 2026 in Kraft und wird spätestens im Frühjahr 2029 evaluiert.

Bei einer zwischenzeitlichen Visitation wird das Schutzkonzept vorgelegt.

Umgangs- und Verhaltensregeln/Verhaltenskodex

Diese Grundregeln sind an die verbindliche Selbstverpflichtung für ehrenamtlich und beruflich Tätige im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde angelehnt.

1. Achtung und Respekt der Würde eines jeden einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit allen Menschen und insbesondere gegenüber 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 aller Menschen, insbesondere der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Verbale und nonverbale Signale und Interaktionen von Mitarbeitenden entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind an die jeweilige Zielgruppe angepasst. Mitarbeitende verwenden in ihrer Tätigkeit für die Kirchengemeinde niemals eine sexualisierte, diskriminierende, abwertende oder provozierende Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“, Bodyshaming, Victim Blaming), und bedienen sich nicht abfälliger Bemerkungen oder Bloßstellungen. In der offiziellen und internen Kommunikation achten wir auf eine wertschätzende und respektvolle Sprache.

Abwertendes Verhalten aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten oder zugeschriebenen Merkmalen wird nicht akzeptiert. Mitarbeitende dulden dies auch nicht unter Teilnehmenden und reagieren unmittelbar und transparent auf sprachliche Grenzverletzungen.

Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter*innen-schützende 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). Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, gegen jede Form von Grenzüberschreitungen durch Diskriminierung, gewalttätiges, sexistisches und rassistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

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 allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiter*innen. Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeiter*innen beinhalten. Das Thema wird in unseren Gremien regelmäßig besprochen.

6. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in den Strukturen der Ev.-luth. 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 oder an anderen Stellen 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. Ein professioneller Umgang damit ist unablässig.

Beispiele für Verhaltensregeln sind:

- 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.
- 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.

Selbstverpflichtungserklärung aller beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Marien Loxstedt

Vorname, Name: _____

geb. am: _____

1. Ich erkenne das Schutzkonzept und den darin formulierten Verhaltenskodex an.
2. Ich verpflichte mich, im Rahmen von kirchlichen Veranstaltungen ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Mitarbeitende, Kolleg*innen, Besucher*innen sowie Teilnehmende zu erhalten und/oder zu schaffen.
3. Ich verpflichte mich, aufmerksam und achtsam im Miteinander zu sein, Unrecht und Gewalt zu benennen, nicht wegzusehen und Betroffenen zu helfen.
4. Ich verpflichte mich, aktiv Stellung zu beziehen gegen diskriminierendes, abfälliges, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt als auch verbale Gewalt in analoger sowie digitaler Form.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitende*r bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten Menschen nicht.
6. Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den im Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde aufgeführten Paragrafen nach § 72a des SGB VIII anhängig. Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber/Träger bzw. meine Kirchengemeinde sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach diesen Paragrafen gegen mich eröffnet werden sollte.
7. Diese von mir unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung darf mit meiner Zustimmung an andere Rechtsträger im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde weitergeleitet werden.
8. Ich habe eine zweite Ausfertigung erhalten.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Beratungsstellen

1. Beratungsangebot gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen des Landkreises Cuxhaven und des Paritätischen

Beratungsstelle Bremerhaven (für Geestland, Wurster Nordseeküste ohne Nordholz, Hagen, Loxstedt, Schiffdorf und Beverstedt zuständig)

Deichstraße 29Ya 27568

Bremerhaven Tel. 0471

9589740 Mobil 0152

09331568

beratungsstelle@landkreis-cuxhaven.de

Beratungsstelle Otterndorf (für Nordholz zuständig)

Marktstraße 14

21762 Otterndorf Tel.

04751 97877-0

beratungsstelle@landkreis-cuxhaven.de

2. Der Kinderschutzbund Stadt und Landkreis Cuxhaven e.V.

Segelckestr. 50

27472 Cuxhaven Tel.

04721 - 6 22 11

info@kinderschutzbund-cuxhaven.de

3. Zentrale Anlaufstelle HELP

Hilfe für Opfer von Missbrauch in Kirche und Diakonie Tel.

0800 5040112

Terminvereinbarung für telefonische Beratung:

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr

Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr

zentrale@anlaufstelle.help



4. Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch:

Tel. 0800 22 55 530

Telefonzeiten:

Mo., Mi., Fr. 9.00 bis 14.00 Uhr Di.,

Do. 15.00 bis 20.00 Uhr www.hilfe-portal-missbrauch.de

5. Telefonseelsorge:

Tel. 0800-1110111 oder 0800-1110222

Chat-Seelsorge: <https://online.telefonseelsorge.de/>

6. Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommission (URAK)

Ute Dorczok, Leitung der Geschäftsstelle

Mail: ute.dorczok@regional-aufarbeitungskommission.de

Tel. 0511-3604 312

7. Fachstelle Prävention Sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers

Alle Infos unter: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de>

