

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt
im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde

Stand: 14.05.2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	03
2. Ziele	04
3. Begriffserklärungen	04
3.1 <i>Schutzbefohlene</i>	04
3.2 <i>Sexualisierte Gewalt</i>	05
a. <i>Grenzverletzungen</i>	05
b. <i>Sexuelle Übergriffe</i>	05
c. <i>Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt</i>	05
4. Schutzkonzepte in Kirchengemeinden	06
5. Risiko- und Ressourcenanalyse	06
6. Personalverantwortung	07
6.1 <i>Erweitertes Führungszeugnis</i>	07
6.2 <i>Selbstverpflichtung</i>	08
6.3 <i>Grundschulungen</i>	08
6.4 <i>Bewerbungs- und Einstellungsverfahren</i>	09
6.5 <i>Dienstbesprechungen</i>	09
7. Intervention: Wie gehen wir vor bei Verdachtsfällen?	09
7.1 <i>Interventionsplan des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde</i>	09
7.2 <i>Meldestellen</i>	10
7.3 <i>Dokumentation</i>	10
8. Hilfe und Nachsorge	10
8.1 <i>Hilfe für Betroffene</i>	10
8.2 <i>Nachsorge für Mitarbeitende</i>	10
9. Aufarbeitung von Fällen der Vergangenheit	11
10. Öffentlichkeitsarbeit	11
11. Controlling: Wie geht es weiter?	11
12. Inkrafttreten	11
Anlagen	
Anlage A Umgangs- und Verhaltensregeln/Verhaltenskodex	13
Anlage B: Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeitenden im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde	15
Anlage C: Straftaten nach § 72a SGB VIII	16
Anlage D: Beratungsstellen	17
Anlage E: Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses	18

1. Einleitung

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention, Intervention und Hilfe in Hinblick auf sexualisierte Gewalt nimmt der Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde seine Verantwortung für alle Menschen in seinen Kirchengemeinden und Einrichtungen sowie für seine Mitarbeitenden wahr.

Unsere Arbeit und unser Zusammensein sind geprägt vom Verständnis, dass jeder Mensch als Geschöpf Gottes einmalig ist und unversehrt bleiben soll. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen sicher leben können und in diesem Vertrauen geschützt sind. Wir möchten für ein Klima des Respekts, der Offenheit und der Achtsamkeit sorgen. Unser Ziel ist es, in gegenseitigem Vertrauen für alle ein Maximum an Sicherheit zu gewährleisten.

Wir sind uns bewusst, dass die Menschen, die zu uns kommen, einen geschützten Raum erwarten – uns wird ein hoher Vertrauensvorschuss entgegengebracht.

Wir sind uns bewusst, dass wir sexualisierte Gewalt nicht verhindern können. Aber wir können das Risiko verringern.

Wir legen hier ein Schutzkonzept vor, in dem Wissen, dass es auch bei uns in der Vergangenheit Fälle sexualisierter Gewalt gab. Deren Folgen sind bis heute gegenwärtig. Betroffene müssen ernstgenommen werden. Grenzverletzungen jeglicher Art dürfen in unserem Kirchenkreis angstfrei angesprochen werden.

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diesem Schutzkonzept 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 Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen angehalten, ein Schutzkonzept zu erstellen¹.

So setzen sich alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden mit diesem Thema auseinander. Alle müssen an einer Grundschulung teilnehmen – nicht nur die, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten oder Leitungsverantwortung haben.² Zudem verabschieden alle Kirchengemeinden und Einrichtungen ein Schutzkonzept und erstellen eine eigene Risiko- und Ressourcenanalyse³.

Zur Planung und Vorbereitung wurde im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde im März 2023 eine Steuerungsgruppe eingesetzt. Diese setzte sich aus dem Superintendenten, Pastor*innen, dem Kirchenkreiskantor, der Mitarbeitendenvertretung (MAV), der Gleichstellungsbeauftragten, der Kindertagesstätten (KiTa)-Fachberatung sowie der Öffentlichkeitsbeauftragten zusammen.

Das Schutzkonzept wurde allen Gremien des Kirchenkreises zur Diskussion vorgelegt und am 14.05.2025 von der Kirchenkreissynode beschlossen.

Ein Schutzkonzept ist jedoch nie „fertig“. Sein Inhalt wird alle drei Jahre evaluiert und bei Bedarf angepasst. Der Kirchenkreisvorstand stellt sicher, dass diese Evaluation erfolgt.

¹ Siehe www.praevention.landeskirche-hannovers.de

² Rundverfügung G1/2025 als Erweiterung der Rundverfügung G8/2021

³ Wir bedanken uns beim Kirchenkreis Ronnenberg: Seine Risiko- und Ressourcenanalyse diente uns als Vorlage (siehe Anhang).

2. Ziele

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, sexualisierte Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde weitestgehend zu verhindern und so Menschen in unseren realen und sozialen Räumen zu schützen.

Um dies zu erreichen

- finden offene und sensible Auseinandersetzungen mit dem Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt verpflichtend statt. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen über Prävention sexualisierter Gewalt nachzudenken und zu sprechen.
- werden fortwährend Grundschulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtend durchgeführt.
- werden über dieses Schutzkonzept hinaus 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*innen der Zugang in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- werden Beschwerdewege und kompetente Unterstützung für Betroffene bereitgestellt und den Kirchengemeinden und Einrichtungen 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.

Der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Wesermünde verpflichtet sich als Teil der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers verbindlich zu folgenden Prinzipien:

- ➔ keine Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt
- ➔ Unterstützung und Hilfe für Betroffene
- ➔ Transparenz bei der Aufarbeitung

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und vertreten diese Haltung gegenüber allen Menschen – insbesondere gegenüber Schutzbefohlenen.

3. Begriffserklärungen

3.1 Schutzbefohlene

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 sind.

Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikant*innen, Auszubildende, FSJ-Ier*innen (Freiwilliges Soziales Jahr), 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 diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Befindlichkeit nicht zustimmen kann.

a. Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen.

Beispiele für Grenzverletzungen, die auch durch Unachtsamkeit entstehen können und oft unbeabsichtigt sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende Bemerkungen, Gesten und Blicke; anzügliche Witze)
- Machtmissbrauch durch sexuelle Handlungen
- sexistische Äußerungen

b. Sexuelle Übergriffe

Als sexuelle Belästigung/Übergriffe 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. **Sexuelle Übergriffe entstehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt.** Widerstände der betroffenen Person werden übergangen.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere einer anderen Person
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung einer anderen Person
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind

c. 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, der Täterin, seine/ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Täter*in und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter*in und Opfer. 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. Sexualisierte Gewalt kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben.

Straftatbestände für sexuellen Missbrauch sind:

- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen, weiterer Schutzbefohlene
- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)⁴

⁴ Alle in Betracht kommenden Paragraphen und die dazu gehörenden Straftatbestände finden sich im Anhang.

- 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)

4. Schutzkonzepte in Kirchengemeinden

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. Die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes basiert auf einer Risiko- und Ressourcenanalyse, die jede Gemeinde und jede Einrichtung für sich individuell erarbeiten muss. Nur so ist die Sensibilität für mögliche Gefahren und deren Abwehr gegeben. Mit der Entwicklung eines Schutzkonzeptes übernehmen die Kirchenvorstände und Einrichtungsleitungen notwendige Leitungsverantwortung.

Daher muss jede Kirchengemeinde ein eigenes Schutzkonzept entwickeln und beschließen. Dies kann und soll auf der Grundlage des hier vorliegenden Konzeptes des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde geschehen.

Der Kirchenkreis stellt dafür Ressourcen zur Verfügung:

- ➔ das Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde mit Anlagen
- ➔ Grundschulungen durch Multiplikator*innen.

Jedes Schutzkonzept bedarf der Genehmigung durch den Kirchenkreisvorstand und muss danach alle drei Jahre überprüft und ggf. überarbeitet werden. Dieses erfolgt nach Aufforderung durch den Kirchenkreisvorstand. Dieser erhält außerdem nach der Umsetzung eine Rückmeldung.

Das Schutzkonzept ist Teil der Visitation.

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde sorgt dafür, dass in den **Körperschaften** (Kirchenamt Elbe-Weser, Telefonseelsorge, Evangelisches Bildungszentrum, Diakonie Cuxland), an denen er als Träger beteiligt ist, ein Schutzkonzept vorhanden ist.

Kinder- und Jugendarbeit

Der Kindertagesstättenverband Wesermünde hat ein eigenes Schutzkonzept.

Auch die Evangelische Jugend Wesermünde besitzt ein eigenes Schutzkonzept.

Die Grundschulung ist Teil der Juleica-Kurse (Jugendleitercard).

5. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risiko- und Ressourcenanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse erfolgt in der Kirchengemeinde. Sie dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde. Dies kann zum Beispiel sein, dunkle Ecken besser auszuleuchten oder abgelegene Räume verschlossen zu halten, aber auch eine Fehler- und Beschwerdekultur zu etablieren.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist **die Basis eines Schutzkonzeptes** 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 ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung ihrer Erfahrungen.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist zudem eine Präventionsmaßnahme vor potenziellen Täter*innen und zielt auf eine **abschreckende Wirkung**.

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

- Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche, auch der Räumlichkeiten
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene sexualisierter Gewalt insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen 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 einem in der Anlage beigefügten oder einem von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bereitgestellten Muster von allen Gemeinden und Einrichtungen jeweils einzeln zu erstellen, zu dokumentieren, zu archivieren und regelmäßig zu überprüfen, spätestens zu den Visitationen.

6. Personalverantwortung

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 kommt der Auswahl der Mitarbeitenden eine hohe Bedeutung zu. Sie ist ein Baustein, um sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken.

6.1 Erweitertes Führungszeugnis

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

1. Privatrechtlich Beschäftigte:

Das erweiterte Führungszeugnis muss vor Unterzeichnung des Dienstvertrages und vor Aufnahme der Beschäftigung zum Einstellungsbeginn vorgelegt werden. Das erweiterte Führungszeugnis ist drei Monate lang gültig. Es muss alle fünf Jahre neu vorgelegt werden.

2. Öffentlich-rechtlich Beschäftigte:

Das erweiterte Führungszeugnis muss bei Kirchenbeamt*innen sowie Pfarrer*innen vor Aushändigung der Ernennungsurkunde vorgelegt werden. Das erweiterte Führungszeugnis darf beim Vorlegen nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre neu vorgelegt werden. Dieses wird dem entsprechenden Dienstherrn direkt zugestellt. Anklagen gegen Beamt*innen werden dem jeweiligen Dienstherrn von der zuständigen Behörde direkt und unverzüglich mitgeteilt. Durch Beamt*innen begangene Ordnungswidrigkeiten und Straftaten werden ins Bundeszentralregister eingetragen.

3. ehrenamtlich Mitarbeitende:

Das erweiterte Führungszeugnis muss vor Aufnahme der Tätigkeit vorgelegt werden. Es darf nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre neu vorgelegt werden.

Mitarbeitende ab 16 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt für alle, die eine Leitungsfunktion innehaben und für diejenigen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Für alle anderen reicht die unterschriebene Selbstverpflichtung (siehe 6.2).

Verantwortlich für das (wiederholte) Einholen des Führungszeugnisses ist der Auftraggeber, z. B. der Kirchenvorstand, Kirchenkreis oder die Einrichtungsleitung. Die Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt vor Ort. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf Sozialgesetzbuch (SGB) VIII § 8a und im Besonderen auf SGB VIII § 72a, wird verwiesen. 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.

6.2 Selbstverpflichtung

1. Alle neuen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden einer Kirchengemeinde oder einer Einrichtung des Kirchenkreises unterschreiben bei ihrer Einstellung bzw. zum Antritt ihres Ehrenamtes, dass sie das Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und die Selbstverpflichtung eingehen (**Anlage B**).

Mit der Selbstverpflichtung geht die Einhaltung der Umgangs- und Verhaltensregeln, die im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde gelten, einher. Wer das Unterschreiben der Selbstverpflichtung und der Umgangs- und Verhaltensregeln verweigert, darf im Bereich des Kirchenkreises nicht mitarbeiten (**Anlage A**).

2. Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes bereits in bestehenden Dienst-, Arbeits- oder Ehrenamtsverhältnissen tätig waren, sollen innerhalb von sechs Wochen das Schutzkonzept des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde und der jeweiligen Kirchengemeinde(n) bzw. Einrichtung(en) zur Kenntnis genommen haben und die Selbstverpflichtung eingehen.

Sollten Mitarbeitende die Unterschrift verweigern, ist dies von der jeweiligen Leitung umgehend der Superintendentur mitzuteilen.

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

6.3 Grundschulungen

Alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden müssen eine Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt besuchen.

Diese Grundschulung wird mehrfach im Jahr an verschiedenen Orten angeboten. Auskünfte dazu erteilt die Superintendentur. Hier erfolgt auch die Anmeldung.

Die Mindestdauer und die Inhalte der Fortbildung werden von der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bestimmt und von entsprechend von der Landeskirche geschulten Multiplikator*innen durchgeführt. Für die Teilnahme an den Schulungen werden Bescheinigungen aus-

gestellt. Die Teilnahme ist zu dokumentieren. 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 Schulungen können auch online stattfinden. Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bietet derartige Schulungen ein- bis zweimal im Monat an.⁵

Zertifikate anderer Anbieter von Grundschulungen (wie Sportvereine, gemeinnützige Organisationen) können auf Anerkennung überprüft werden. Dieses übernimmt die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers.

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 bzw. der jeweiligen Kirchengemeinde 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 (s. auch 7.1_6).

6.5 Dienstbesprechungen

Im Rahmen der Evaluierungen auf Ebene des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde und der Kirchengemeinden soll vorab eine Evaluierung im Rahmen der Dienstbesprechungen / Kirchenkreis-Konferenz vorgenommen werden.

7. Intervention: *Wie gehen wir vor bei Verdachtsfällen?*

7.1 Interventionsplan des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde

In Fällen sexualisierter Gewalt hat der Schutz Betroffener oberste Priorität. Auch Menschen, die unter Verdacht stehen, einen Verdacht äußern oder Zeug*innen sind Betroffene. Sensibles Handeln ist erforderlich, wenn sich jemand anvertraut.

Es empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

1. Ruhe bewahren!
2. Glauben schenken
3. Ernstnehmen, zuhören, beobachten, überprüfen, dokumentieren
4. Selbstreflexion und nach Möglichkeit Beratung mit einer (Fach-) Beratungsstelle⁶
5. Dokumentation (anonymisiert und für Dritte unzugänglich), ggf. Punkt 6 einleiten
6. Bei einem Verdacht oder bei konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung, eine sexualisierte Belästigung oder einen sexualisierten Missbrauch durch einen ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitenden muss der Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers befolgt werden.
Bei einem begründeten Verdacht greift der Krisen- und Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen: Superintendent*in informieren. Der/die Superintendent*in leitet alle weiteren Schritte ein.
7. Bedürfnisse aller Betroffener im Blick behalten

⁵ <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/fortbildungen>

⁶ <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/>

7.2 Meldestellen

Betroffene können sich jederzeit an eine der unten aufgeführten Stellen wenden, dabei können sie sicher sein, dass ihr Anliegen ernst genommen wird.

- an eine Leitungsperson (Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung) oder an eine Vertrauensperson
- für den Bereich der Ev. Jugend an den/die Kirchenkreisjugendwart*in
- an den/die Superintendenten*in
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Die Kontaktdaten sind auf der Kirchenkreis-Homepage zu finden:

www.kirche-wesermuende.de

Es wird Vertraulichkeit zugesichert, aber auch betont, dass im Fall eines Übergriffes Handlungsbedarf besteht und der Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers greift. Dieses geschieht aber immer in Abstimmung mit den Betroffenen.

Betroffene sind niedrigschwellig über die Internetseiten der Kirchengemeinden und Einrichtungen sowie des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde, 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 Kapitel 8). Der weitere Umgang mit der Meldung richtet sich nach dem Interventionsplan und wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht.

7.3 Dokumentation

Die vorgenommenen Schritte und Maßnahmen müssen dokumentiert werden. Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde (Superintendentur) und ggf. der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vor Einsicht Dritter sicher aufbewahrt.

8. Hilfe und Nachsorge

8.1 Hilfe für Betroffene

Betroffenen sexualisierter Gewalt wird **Beratung, Begleitung und Seelsorge** angeboten.

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

HELP – Tel. 0800-5040112. Kostenlos und anonym.

Auf landeskirchlicher Ebene informiert und berät die Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/>

In der **Anlage D** sind regionale und bundesweite Beratungsstellen aufgeführt, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können. Alle aufgeführten Beratungen sind für die Betroffenen in der Regel kostenlos.

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

Dokumentation

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

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 Akteur*innen dahingehend geprüft, ob das Schutzkonzept gegriffen hat, was gut gelaufen ist und was verbessert werden muss. Nach Abschluss eines Falles, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüft der Kirchenkreisvorstand den Verfahrensablauf. Zu Unrecht beschuldigte Personen müssen rehabilitiert werden. Beschuldigten, Angehörigen und Kolleg*innen wird Seelsorge angeboten.

9. Aufarbeitung von Fällen der Vergangenheit

Vergangene Fälle sexualisierter Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde werden nach Prüfung des Kirchenkreisvorstandes 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.

10. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeit wird über die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt kontinuierlich informiert.

- In der Arbeit mit Kindern, Konfirmand*innen und Jugendlichen sind die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten über das Schutzkonzept in Kenntnis zu setzen.
- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf der Internetseite des Ev.-luth. Kirchenkreises Wesermünde und Verlinkung darauf von den Seiten der Kirchengemeinden und Einrichtungen.
- Im Krisenfall greift der Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers. Jeder Fall ist vor einer Veröffentlichung mit dem/der Superintendent*in abzusprechen. Die Pressestelle und die Zentrale Fachstelle in Hannover sind einzubeziehen.

11. Controlling: Wie geht es weiter?

Es wird ein dreijähriger Überprüfungszeitraum verabredet.

12. Inkrafttreten

Dieses Schutzkonzept tritt mit dem Beschluss der Kirchenkreissynode vom 14.05.2025 in Kraft.

Anlagen

Anlage A: Umgangs- und Verhaltensregeln/Verhaltenskodex

Anlage B: Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeitenden im
Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde

Anlage C: Straftaten nach § 72a SGB VIII

Anlage D: Beratungsstellen

Anlage E: Beantragung eines erw. polizeilichen Führungszeugnisses
im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit

Umgangs- und Verhaltensregeln/Verhaltenskodex

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

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. 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 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 jeder 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 im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde

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 Wesermündes 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 Selbsterklärungsverpflichtung darf mit meiner Zustimmung an andere Rechtsträger im Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde weitergeleitet werden.
8. Ich habe eine zweite Ausfertigung erhalten.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Straftaten nach § 72a SGB VIII

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-,
Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von
Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer
Darbietungen
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232a Zwangsprostitution

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 29a
27568 Bremerhaven
Tel. 0471 958974-0
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>



Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit

Hiermit wird bestätigt, dass die o. g. Einrichtung entsprechend § 8a SGB III und § 72a SGB VIII sicherzustellen hat, dass für sie keine Person in leitender Funktion und insbesondere im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig ist, die einschlägig vorbestraft ist. Dies ist durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nachzuweisen.

Frau/Herr _____

geboren am _____ in _____

ist hiermit aufgefordert, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a BZRG im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit in unserer Kirchengemeinde vorzulegen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____



Evangelisch-lutherischer
Kirchenkreis Wesermünde

Ev.-luth. Kirchenkreis Wesermünde · Superintendent Albrecht Preisler
Mattenburger Str. 30 · 27624 Geestland - Bad Bederkesa · www.kirche-wesermuende.de