

---

# Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Evangelisch-lutherischer Kirchengemeinde St.Veit Barnstorf

---



<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Grundverständnis.....</b>	<b>4</b>
1.1 Verhaltensregeln .....	4
<b>2. Begriffsdefinitionen.....</b>	<b>6</b>
2.1 Sexualisierte Gewalt .....	6
2.2 Grenzverletzungen.....	6
2.3 Sexuelle Belästigung .....	7
2.4 Sexueller Missbrauch .....	7
2.5 Schutzbefohlene .....	7
2.6 Kindeswohlgefährdung.....	8
2.7 Rundverfügungen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers .....	8
<b>3. Schutzkonzept in der Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit.....</b>	<b>8</b>
3.1 Verhaltenskodex .....	99
3.2 Risiko- und Ressourcenanalyse .....	9
3.2 Unsere sichere Kirchengemeinde.....	10
<b>4. Personalverantwortung .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Selbstverpflichtungserklärung .....</b>	<b>12</b>
<b>6. Meldungsmanagement .....</b>	<b>13</b>
<b>7. Krisen- und Interventionsfahrplan .....</b>	<b>14</b>
<b>8. Präventionsangebote .....</b>	<b>14</b>
<b>9. Aufarbeitung .....</b>	<b>15</b>
<b>10. Öffentlichkeitsarbeit .....</b>	<b>16</b>
<b>11. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen.....</b>	<b>16</b>
11.1 Kirchliche Beratungsstellen .....	16
11.2 Regionale Beratungsstellen .....	17
11.3 Bundesweite Beratungsstellen .....	17
<b>Anhang 1: Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im kinder- und jugendnahen Bereich.....</b>	<b>19</b>
<b>Anhang 2: Informationen über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers .....</b>	<b>25</b>
<b>Anhang 3: Verhaltenskodex „Ampelmethode“ .....</b>	<b>26</b>
<b>Anhang 4: Risiko- und Ressourcenanalyse .....</b>	<b>28</b>
<b>Anhang 5: Selbstverpflichtungserklärung .....</b>	<b>31</b>
<b>Anhang 6: Meldungsformular für eine schriftliche Meldung .....</b>	<b>33</b>
<b>Anhang 7: Krisen- und Interventionsfahrplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers</b>	
35	

<b>Anhang 8: Krisen- und Interventionsfahrplan im Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Grafschaft Diepholz.....</b>	<b>37</b>
<b>Anhang 9: Protokollvorlage für den Krisen- und Interventionsfall.....</b>	<b>38</b>
<b>Anhang 10: Checkliste für Gemeinden und Einrichtungen .....</b>	<b>40</b>

## ***Einleitung***

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

Die Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen von sexualisierter Gewalt seine Verantwortung für alle Menschen in unserer Gemeinde und unseren Einrichtungen wahr.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention sowie Schulungen sind bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen und Übergriffen kommt. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder in unserer Kirchengemeinde erreichen. Durch Information, Schulung und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

Diesem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zugrunde.<sup>1</sup> Danach müssen alle, die mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere mit Schutzbefohlenen, arbeiten, sowie diejenigen, die Leitungsverantwortung tragen, sich mit dem Thema auseinandersetzen. Daher legt die Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf ein eigenes Schutzkonzept vor.

---

<sup>1</sup> [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

## **1. Grundverständnis**

Als Christ\*innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an. Diese Einsicht verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung jedes Menschen zu achten und zu schützen.<sup>2</sup>

Wir arbeiten und handeln auf der Grundlage unseres gelebten christlichen Glaubens. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in der Kirchengemeinde sowie innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir leiten respektvoll und partizipativ und kommunizieren transparent und informierend. Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken. Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen. 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

Wir verstehen es als unseren Qualitätsstandard, dass wir uns und unsere Angebote ständig weiterentwickeln. Das Schutzkonzept der Evangelisch – lutherischen Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf ist keineswegs als statisch und festgeschrieben zu verstehen, sondern bedarf einer kontinuierlichen Überprüfung und Aktualisierung. Die Weiterentwicklung umfasst unter anderem folgende Themenbereiche:

- Überprüfung der Umsetzung auf allen Ebenen
- Meldungsmanagement
- Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- transparente Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten
- Rehabilitationsverfahren bei unbegründeten Vorwürfen
- Öffentlichkeitsarbeit

### ***1.1 Verhaltensregeln***

Aus der beschriebenen Haltung, die Christ\*innen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, entstehen folgende 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 Erwachsenen, insbesondere Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeiter\*innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir verpflichten uns, die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen zu achten.

---

<sup>2</sup> Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (2020), Artikel 2

### **2. Schutz vor Gewalt**

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. 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. Wir verpflichten uns, keine Art von Gewalt zu tolerieren, sondern diese zu benennen und zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere Schutzbefohlenen, zu handeln.

### **3. Position beziehen**

Wir verpflichten uns, aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttägiges, rassistisches und sexistisches Verhalten zu beziehen. 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 verpflichten uns, verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen. Individuelle Grenzen Anderer werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenzen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere Schutzbefohlenen. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot.

### **5. Qualifizierte Mitarbeiter\*innen**

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere 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. Wir verpflichten uns, das Thema Prävention sexualisierter Gewalt in unserer Ausbildung regelmäßig zu bearbeiten und in Gremien zu besprechen.

### **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 verpflichten uns, unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle zu reflektieren.

### **7. Respektvoller Umgang im Team**

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Wir verpflichten uns, die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu wahren und respektvoll miteinander umzugehen.

### **8. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt**

Wir verpflichten uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen. Insbesondere Betroffene oder von ihnen benannte Vertreter\*innen werden 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. Wir verpflichten uns, die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam zu treffen. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersgerecht zu erfolgen. Beispiele für Verhaltensregeln sind:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen, rassistischen und/oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind grundsätzlich verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen des sozialen Netzwerk-Betreibers zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken ist nur im Rahmen der Betreuungsaufgaben zulässig.
- Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttägiges 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 verpflichten uns, bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammenzuarbeiten.

## 11. Informationsweitergabe

Wir verpflichten uns, beim Verdacht auf jegliche Art von Gewalt gegenüber Unbeteiligten, der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

## 2. Begriffsdefinitionen

Im Folgenden werden Begriffe, die im Kontext des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt auftauchen, definiert.

Dabei gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht.

### 2.1 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.

### 2.2 Grenzverletzungen

Grenzverletzung meint Verhaltensweisen, die die körperlichen, psychischen oder Schamgrenzen anderer überschreiten, ohne bereits einen sexuellen Übergriff oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt darzustellen. Grenzverletzungen werden meist unabsichtlich verübt, können subjektiv aber als sehr unangenehm erlebt werden.<sup>3</sup> Beispiele für Grenzverletzungen sind:

---

<sup>3</sup> Vgl. Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige seltene Missachtung eines respektlosen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende oder rassistische Bemerkungen)
- Machtmisbrauch durch sexuelle Handlungen
- sexistische Äußerungen

### *2.3 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 sowie die Würde der betroffenen Person. Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere eines Menschen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material

### *2.4 Sexueller Missbrauch*

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter\*innen und Betroffene können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter\*in und betroffener Person. Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen. Sexuellen Missbrauch kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben. Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage häufig durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Missbrauch und nicht um Sexualität handelt. Strafbestände für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)

### *2.5 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 ist.

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

## *2.6 Kindeswohlgefährdung*

Kindeswohlgefährdung ist die Gefahr für die körperlichen, geistigen oder seelischen Bedürfnisse eines Kindes, die eine erhebliche Schädigung verursacht oder bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit vorhersehen lässt. Zu unterscheiden sind vier Erscheinungsformen der Kindeswohlgefährdung:

- Misshandlung
- Vernachlässigung
- häusliche Gewalt
- sexualisierte Gewalt

## *2.7 Rundverfügungen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers*

Die Rundverfügung G16/2010<sup>4</sup> regelt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter\*innen, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind.

Die Rundverfügung G9/2013<sup>5</sup> weitet die Vorlagepflicht auf ehrenamtlich Tätige, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aus. Hierin wird festgelegt, dass in allen Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die gleichen hohen Standards zur Anwendung kommen sollen. D.h. dass für alle Freizeiten, Aktionen, Gruppen usw. die Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses geprüft werden muss.

Der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Grafschaft Diepholz sowie die Einrichtungen und Kirchengemeinden haben bereits feste Vorgaben zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche im kinder- und jugendnahen Bereich.<sup>6</sup>

## ***3. Schutzkonzept in der KG St. Veit***

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, insbesondere Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen, arbeitet und/oder Leitungsverantwortung trägt.

Die Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf entwickelt und beschließt ein eigenes Schutzkonzept

Das Konzept unserer Kirchengemeinde und der Einrichtungen darf dem Schutzkonzept des Kirchenkreises nicht widersprechen.

---

<sup>4</sup> Download unter [www.rundverfuegungen-und-mitteilungen.de](http://www.rundverfuegungen-und-mitteilungen.de)

<sup>5</sup> Download unter [www.rundverfuegungen-und-mitteilungen.de](http://www.rundverfuegungen-und-mitteilungen.de)

<sup>6</sup> Anhang 1: Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche im kinder- und jugendnahen Bereich

### *3.1 Verhaltenskodex*

Der Verhaltenskodex gilt für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Er dient als Orientierungsrahmen für einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander und etabliert eine Haltung, die Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Der Verhaltenskodex dient insbesondere dem Schutz von Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt. Er sensibilisiert für Situationen, die Täter\*innen für Grenzüberschreitungen ausnutzen können und dient gleichzeitig dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen.

Der Verhaltenskodex wird partizipativ mit den Mitarbeitenden sowie altersgemäß mit den Kindern und Jugendlichen in den einzelnen Einrichtungen und Kirchengemeinden entwickelt. Die Mitarbeiter\*innen verpflichten sich schriftlich dazu, die beschriebenen Regeln verbindlich anzuerkennen. Die Ampelmethode kann helfen, die Regeln zum verantwortungsvollen Umgang miteinander partizipativ mit allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und insbesondere Schutzbefohlenen in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu konkretisieren.

Mithilfe eines so genannten Ampelsystems kann die Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf und deren unterschiedlichen Gruppen und Arbeitsbereichen ein angemessenes und wünschenswertes Verhalten beschreiben (grüner Bereich). Außerdem werden die Grenzen im Umgang untereinander gemeinsam festgelegt (roter Bereich) und Verhaltensweisen beschrieben, die nicht gewünscht sind, aber passieren können (gelber Bereich). Die Arbeit mit dem Ampelsystem beinhaltet auch, Handlungsstrategien festzulegen, wenn Verhaltensweisen im roten oder gelben Bereich auftreten.<sup>7</sup>

### *3.2 Risiko- und Ressourcenanalyse*

Während der Baustein „Verhaltenskodex“ die personenbezogenen Gefährdungsrisiken betrachtet, werden in der Risiko- und Ressourcenanalyse die Strukturen und Örtlichkeiten der Kirchengemeinden und Einrichtungen des Evangelisch-lutherischen Kirchenkreises Grafschaft Diepholz in den Blick genommen. Der Vertrauenvorschuss gegenüber der Kirche und somit gegenüber allen Gemeinden und Einrichtungen sowie dessen Mitarbeitenden öffnet Täter\*innen Türen der Grenzüberschreitung. Dieser Baustein schärft den Blick der Mitarbeitenden für Gefahren und kann das Risiko sexualisierter Gewalt minimieren. Zugleich findet eine Sensibilisierung für Situationen statt, die für Grenzverletzungen ausgenutzt werden können, was wesentlich zu einer Kultur der Achtsamkeit beiträgt.

Das Ziel der KG St. Veit Barnstorf ist es, eine im Rahmen ihrer Möglichkeiten Täter\*innen abschreckende Struktur zu schaffen, wohl wissend, dass ein vollumfänglicher, garantierter Schutz zu keiner Zeit gewährleistet werden kann. Die Analyse erfolgt auf der Handlungsebene der Kirchengemeinden und Einrichtungen. Sie dient dazu, festzustellen, ob zum Schutz genügend Prävention getroffen wurde. Die Risikoanalyse soll räumliche Schwachstellen aufdecken, auf sensible Bereiche aufmerksam machen, möglichst partizipativ unter Einbezug von Mitarbeitenden und weiteren Menschen erarbeitet werden, Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen, Täter\*innen abschrecken und als Basis des Schutzkonzeptes dienen.

---

<sup>7</sup> Anhang 3: Verhaltenskodex „Ampelmethode“

Die Risiko- und Ressourcenanalyse in unserer Kirchengemeinde, ihren Einrichtungen oder Gruppen läuft auf der Grundlage eines vorbereiteten Formulars wie folgt ab:

1. Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche, Analyse der strukturellen und arbeitsspezifischen Risiken in der Kirchengemeinde/Einrichtung z. B. Räume, Veranstaltungsformate
2. Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
3. Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
4. Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist nach dem Muster von allen Gemeinden und Einrichtungen jeweils einzeln zu erstellen, zu dokumentieren, zu archivieren und regelmäßig zu überprüfen, spätestens zu den Visitationen. Den Gemeinden werden Hilfsmittel und Beratung zur Verfügung gestellt.<sup>8</sup>

### *3.2 Unsere sichere Kirchengemeinde*

#### Belegungsplan

- Für alle gemeinschaftlich genutzten Räume unserer Kirchengemeinde wird ein öffentlich aushängender Belegungsplan vorgehalten. Damit stellen wir sicher, dass eine durchgängige Transparenz zu den Veranstaltungen und Nutzungen unserer Räume gegeben ist.

#### Ansprechpartner benennen

- Wir benennen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die für vertrauliche Gespräche zur Verfügung stehen. Bei Bedarf können weitere Begleiter benannt werden.

##### Ansprechpartner sind:

- Elke Oelmann Tel.: 05442-802711
- Christiane Roth Tel.: 05442-8047240
- Peter Lorenz Tel.: 05442-8632

#### Individuelle Regeln für Gruppen

- Die Gruppen werden angehalten, mit eigenen Regeln den achtsamen Umgang miteinander sicher zu stellen. Es wird eine Person bestimmt, die als Ansprechpartner fungiert.

#### Machtstrukturen vermeiden

- Wir verpflichten uns demokratische Strukturen zu schaffen und diese anzuwenden. Wo immer sich Bevormundungen ergeben, sollen sich betroffene Personen vertrauensvoll an die benannten Ansprechpartner wenden.

---

<sup>8</sup> Anhang 4: Risiko- und Ressourcenanalyse

#### Awareness Konzepte und Ansprechpartner /innen

- Bei besonderen Veranstaltungen entwickeln wir ein individuelles Awarenesskonzept, dass den Grundlagen unseres Schutzkonzeptes folgt. Wir benennen dazu eine Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner.

#### Beleuchtung und Bewegungsmelder

- Wir identifizieren unbeleuchtete Orte und schaffen Abhilfe durch Licht und Bewegungsmelder.

### **4. Personalverantwortung**

Die Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen Schutzbefohler geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeiter\*innen haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Im Einstellungsgespräch wird der Gewaltschutz thematisiert. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex unserer Kirchengemeinde zur Kenntnis gegeben und eine Selbstverpflichtungserklärung zur Unterschrift vorgelegt. Vor Beginn des Ehrenamts oder vor Stellenbeginn werden die interessierten Personen auf das Schutzkonzept ausdrücklich hingewiesen.

Alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter\*innen in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und diejenigen, die eine leitende Funktion innehaben, müssen an einer Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt teilnehmen. Diese Maßnahmen sind für alle beruflichen Mitarbeitenden verbindlich. Genauso gelten sie für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden, die sich an unterschiedlichsten Stellen im Auftrag engagieren.

Die Mindestdauer und die Inhalte der Fortbildung werden von der Landeskirche bestimmt und von entsprechend der landeskirchlichen Vorgaben geschulten Multiplikator\*innen durchgeführt. Diese Inhalte sind zurzeit:

- Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt und zu sexualpädagogischen Fragen
- Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation
- Kenntnis dieser Grundsätze sowie der dort geregelten Rechte und Pflichten
- Risiko- und Ressourcenanalyse als Grundlage zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes
- Kenntnis von Meldewegen, Täter\*innenstrategien, Interventionsplan, Nachsorge- und Unterstützungsmöglichkeiten

Die Ausbildung der Jugendleitungscard (JuLeiCa) wird dem entsprechend angepasst bzw. erweitert. Für die Teilnahme an den Schulungen werden Bescheinigungen ausgestellt. Die Kontrolle, ob die jeweiligen beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden an der Schulung teilgenommen haben, liegt bei der/dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. beim Vorsitz des Kirchenvorstandes. Die Teilnahme ist zu dokumentieren. Mitarbeitende mit externen Schulungen müssen ggf. nachgeschult werden.

## **5. Selbstverpflichtungserklärung**

In der Selbstverpflichtungserklärung erkennen alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden der KG St. Veit, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind, das Schutzkonzept und die darin enthaltenden Verhaltensregeln an. Sie verpflichten sich dazu, gemäß der Rundverfügung G8/2021 der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, die Fortbildungsveranstaltungen verbindlich wahrzunehmen.<sup>9</sup>

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang miteinander. Sie schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Eine persönliche Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt und den darin enthaltenden Verhaltensregeln ist bereits eine vorbeugende Maßnahme, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen und Übergriffen kommt. Die Selbstverpflichtungserklärung ist bei der Einstellung von Mitarbeitenden Bestandteil des Einstellungsgesprächs und als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei Mitarbeitenden, die bereits in der Evangelisch – lutherischen Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf tätig sind, ist diese in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte hinzuzufügen. Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit ebenfalls in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen. Bei bereits tätigen Ehrenamtlichen ist diese Erklärung innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Schutzkonzeptes einzuholen. Ein Original verbleibt in der der jeweiligen Einrichtung.

Der Zusatz zur Selbstverpflichtungserklärung folgt Regelungen des §72a im Bundeskinderschutzgesetz

Die Annahme der Selbstverpflichtungserklärung ist Ausdruck dessen, dass man in einer Dienstgemeinschaft mitarbeiten will, die sich die Regeln im Sinne des Schutzkonzeptes gegeben hat.

- Daher ist die Selbstverpflichtungserklärung von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden zu unterschreiben.
- Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitenden gelten die gleichen Regeln, wie bei der Grundschulung:
  - o leitende ehrenamtliche Mitarbeitende
  - o ehrenamtliche Mitarbeitende, die in einem besonderen Vertrauensverhältnis mit Schutzbefohlenen arbeiten
  - o ehrenamtliche Mitarbeitende mit Schlüsselgewalt
- Der Kirchenvorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass die Selbstverpflichtungserklärungen von den ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden unterschrieben und anschließend abgelegt werden.

Sowohl die Teilnahme an den Schulungen als auch die Annahme der Selbstverpflichtungserklärung ist in den Kirchengemeinde zu erfassen und wird im Rahmen der Visitationen in den Blick genommen werden.

**Die Vorlage und der Umgang eines erweiterten Führungszeugnis wird zur Zeit Landeskirchlich geprüft und soll demnächst als neue Rundverfügung veröffentlicht werden.**

---

<sup>9</sup> Anhang 5: Selbstverpflichtungserklärung

## **6. Meldungsmanagement**

Die Evangelisch – lutherische Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf strebt an, ein Ort der fehlerfreundlichen Kultur zu sein. Feedback, Kritik und Meldungen anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen, Wertschätzung und Achtsamkeit gegenüber anderen Menschen. Denn mit jedem Feedback, jeder Kritik und jeder Meldung gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Darum gehören Feedback, Kritik und die Möglichkeit zur Meldung selbstverständlich zu unserer Arbeit und werden im Rahmen unserer Angebote explizit gefordert und eingeübt.

Damit Menschen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, bedarf es darüber hinaus klarer und transparenter Meldewege. Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.

Inhaltlich sollen über das Meldeverfahren Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch Ehren- oder Hauptamtliche, potenzielles pädagogisches Fehlverhalten durch Ehren- oder Hauptamtliche der Evangelisch – lutherischen Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf, Verstöße gegen gemeinsam vereinbarte Verhaltensregeln durch Teilnehmende, Ehren- oder Hauptamtliche, sowie erlebte Störungen und Irritationen thematisiert werden. Das Meldeformular soll möglichst niedrigschwellig formuliert sein und eine offene fehlerfreundliche Kultur fördern, die verhindert, dass Betroffene sexualisierter Gewalt aufgrund von Unterschätzung ihres Anliegens schweigen.<sup>10</sup>

Meldungen dürfen selbstverständlich auch an die jeweilige Leitungsperson (Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung), den Kirchenkreisjugenddienst sowie an den\*die Superintendenten\*in oder die Stellvertretung gerichtet werden.

---

<sup>10</sup> Anhang 6: Meldeformular

## **7. Krisen- und Interventionsfahrplan**

Wir richten uns nach dem Krisen- und Interventionsfahrplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.<sup>11</sup> Betroffene können sich im Fall einer offiziellen Meldung jederzeit an eine kirchliche Meldestelle wenden:

- an die jeweilige Leitungsperson (Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung)
- für den Bereich der Ev. Jugend an den Kirchenkreisjugenddienst, Postdamm 4, 49356 Diepholz, Tel.: 05441 / 7588, evjugend.diepholz@evlka.de
- an den/die Superintendenten\*in oder die Stellvertretung in der Superintendentur, Lange Str. 28, 49356 Diepholz, Tel.: 05441 / 3420, sup.diepholz@evlka.de (die aktuellen Kontaktdaten der Stellvertreter\*innen finden Sie unter: [https://www.kirchenkreis-diepholz.de/kirchenkreis\\_kkdh/kirchenkreisgremien\\_kkdh/superintendent\\_kkdh](https://www.kirchenkreis-diepholz.de/kirchenkreis_kkdh/kirchenkreisgremien_kkdh/superintendent_kkdh))
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers; fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de (telefonische Kontaktdaten unter: <http://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/kontaktaufnahme>)
- an die zentrale Anlaufstelle HELP – Tel.: 0800-5040112, [zentrale@anlaufstelle.help.de](mailto:zentrale@anlaufstelle.help.de) (kostenlos und anonym)

Betroffene werden möglichst niedrigschwellig über die Internetseiten des Kirchenkreises sowie der Kirchengemeinden und Einrichtungen, über Aushänge, Flyer und auch auf Nachfrage auf diese Möglichkeiten hingewiesen. Auf eine betroffenensensible Sprache und Gestaltung wird geachtet. Darüber hinaus erfolgt an diesen Orten auch ein Hinweis auf die kirchlichen und nicht-kirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote. Der weitere Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht. Unabhängig vom kirchlichen Interventionsplan gibt es für Betroffene die Möglichkeit, bei der Polizei Anzeige zu erstatten. Auf diesem Weg sollte die betroffene Person begleitet werden.

## **8. Präventionsangebote**

Die Präventionsangebote der Evangelisch – lutherischen Kirchengemeinde St. Veit Barnstorf und des Kirchenkreises setzen sich wie folgt zusammen:

- Erarbeitung und Einhaltung der Schutzkonzepte in allen Kirchengemeinden und Einrichtungen
- verpflichtende Grundschulung
- Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex

In unserer täglichen Arbeit etablieren wir Partizipationsprozesse, um Machtverhältnisse abzubauen. Dazu können 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 gehören.

---

<sup>11</sup> Anhang 7: Krisen- und Interventionsfahrplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

## **9. Aufarbeitung**

Ein Aufarbeitungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Beteiligten. Maßgeblich sind der Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter\*innen (z. B. bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung), sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Betroffene müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Ihnen, aber auch den weiteren Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen.

Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu bedenken und müssen, dem jeweiligen Fall entsprechend, berücksichtigt werden:

- die Sicht der betroffenen Person
- die Sicht des Umfelds der Betroffenen (Familie, Peers, Zugehörige, Partner\*in u. a.)
- die Sicht des oder der Beschuldigten oder Täter\*in
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des oder der Beschuldigten oder des/der Täter\*in (Zugehörige, Familie)
- die Sicht möglicher weiterer Zeug\*innen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und/oder möglicherweise anders/falsch eingeschätzt haben (Gruppenteilnehmer\*innen, Kolleg\*innen u. a.),
- die Sicht des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert wird und dem sich die Frage nach der (Mit-)Verantwortung stellt (z. B. Kolleg\*innen, Kirchenvorstand, Vorgesetzte)
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind (Landeskirche, Gemeinde, Presse, Öffentlichkeit usw.).

Die Komplexität des Geschehens sowie die zu erwartende Dynamik im Verlauf des Prozesses erfordern eine unabhängige, externe und multiprofessionelle Besetzung des verantwortlichen Aufarbeitungsteams. Die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder ihren Vertreter\*innen ist ein wesentlicher Bestandteil. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, sollten zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Teams erhalten.

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in der Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde oder Einrichtung berücksichtigt werden.

## **10. Öffentlichkeitsarbeit**

Die Öffentlichkeit soll über die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Fällen von sexualisierter 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 eines Logos, dass auf allen Materialien der Kirchengemeinde platziert wird.**
- Erstellung und Auslage eines Flyers mit einer Kurzversion des Schutzkonzeptes
- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf der Internetseite des Kirchenkreises sowie Verlinkung von Seiten der Gemeinden und Einrichtungen
- Im Interventionsfall muss genau bedacht werden, wer wann wie informiert werden kann und muss. Dies ist teilweise im Interventionsplan geregelt. Jeder Fall ist vor einer Veröffentlichung mit der öffentlichkeitsbeauftragten Person des Kirchenkreises und mit dem/der Superintendent\*in bzw. der Stellvertretung abzusprechen. Die Pressestelle und die Fachstelle des Landeskirchenamtes sind einzubeziehen. Vor einer Veröffentlichung ist besonders die Perspektive der Betroffenen zu beachten.
- Ergebnisse einer Aufarbeitungsstudie sind in Zusammenarbeit mit den Erstellenden und der Pressestelle der Landeskirche zu veröffentlichen

## **11. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen**

### **11.1 Kirchliche Beratungsstellen**

**Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers**

Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt

Webseite: [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Tel.: 0511-1241 513

**Ansprechpersonen (Multiplikatorinnen) im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz**

Diakonin Frauke Laging, Tel.: 05441-709418, Mobil: 0176-21236217, Mail: frauke.laging@evlka.de

Pastorin Ursula Schmidt-Lensch, Tel.: 05441-5448938, Mail: ursula.schmidt-lensch@evlka.de

Pastorin Kathrin Wiggermann, Tel.: 05441-1038, Mail: kathrin.wiggermann@evlka.de

*11.2 Regionale Beratungsstellen*

**Papillon - Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Landkreis Diepholz**

Sankt-Annen-Straße 15, 27239 Twistringen

Webseite: [www.papillon-fachberatung.de](http://www.papillon-fachberatung.de)

E-Mail: Papillon@diepholz.de

Tel.: 04243-9412 630

**Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche im Landkreis Diepholz**

Hindenburgstraße 6, 49356 Diepholz

Webseite: [www.diepholz.de](http://www.diepholz.de) (Landkreis Diepholz)

E-Mail: elternberatung-diepholz@diepholz.de

Tel.: 05441-976 2800

**Beratungsstelle für Frauen und Mädchen in Diepholz**

Lange Straße 12, 49356 Diepholz

Webseite: [www.frauenhaus-diepholz.de](http://www.frauenhaus-diepholz.de)

E-Mail: bst-diepholz@frauenhaus-diepholz.de

Tel.: 05441-9923799

**Beratungsstelle für Frauen und Mädchen in Sulingen**

Bassumer Str. 8, 27232 Sulingen

Webseite: [www.frauenhaus-diepholz.de](http://www.frauenhaus-diepholz.de)

E-Mail: bst-sulingen@frauenhaus-diepholz.de

Tel.: 04271-787625

*11.3 Bundesweite Beratungsstellen*

**Zentrale Anlaufstelle HELP**

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

Webseite: [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Tel.: 0800-5040 112

**Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch**

Hilfe, Beratungsangebote und Informationen bei sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend

Webseite: [www.hilfe-portal-missbrauch.de](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de)

E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de

Tel.: 0800-22 55 530 (Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch)

**Hilfetelefon Gewalt an Männern**

Webseite: [www.maennerhilfetelefon.de](http://www.maennerhilfetelefon.de)

E-Mail: beratung@maennerhilfetelefon.de

Tel.: 0800-1239900

**Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**

Webseite: [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

Tel.: 116 016

**„Nummer gegen Kummer“**

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800-111 0 550



Alle aufgeführten Beratungsangebote finden in der Regel anonym und kostenlos statt.

**Anhang 1: Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im kinder- und jugendnahen Bereich**

---

Ev. Kirchenkreisjugenddienst, Lüderstr. 54, 49356 Diepholz

An alle Kirchenvorstände

im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz



**Schutzauftrag Kindeswohl**

**Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen von in der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Ehrenamtlichen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund einer Änderung des § 72a SGB VIII, der sich bislang auf beruflich beschäftigte Personen beschränkte, müssen zukünftig auch von Ehrenamtlichen erweiterte Führungszeugnisse eingefordert werden, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen dieses notwendig machen.

Deshalb hat der Landkreis Diepholz (als Träger der öffentlichen Jugendhilfe) mit den Trägern der freien Jugendhilfe (Kirche, Feuerwehr, Sportverein etc.) Vereinbarungen abgeschlossen, dass unter deren Verantwortung keine ehrenamtliche Person, die wegen Sexual- oder Missbrauchs-Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist, in der Kinder- und Jugendarbeit tätig ist. Gewährleistet soll dieses „Beschäftigungsverbot“ durch eine vorherige Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis.

Der Kirchenkreisvorstand (KKV) hat sich mit dieser Vereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages in seiner Sitzung am 21. Juli 2014 befasst. Der KKV stimmte unter Berücksichtigung der Empfehlung des Kirchenkreisjugenddienstes der Vereinbarung zu.

Ferner nahm der KKV die vom Kinder- und Jugendausschuss des Kirchenkreistages (KKT) erarbeitete Umsetzungsstrategie zustimmend zur Kenntnis. Hierin ist festgelegt, bei welchen ehrenamtlichen Tätigkeiten eine Einsichtnahme erforderlich ist und wie das Verfahren in der Praxis gut laufen kann.

Der KKV empfiehlt allen Kirchenvorständen des Kirchenkreises Grafschaft Diepholz, sich diesen Entscheidungen (Vereinbarung mit dem Landkreis & Umsetzung für den Kirchenkreis) anzuschließen.

Der Kirchenkreisjugenddienst (KKJD) wurde mit der Umsetzung dieses Beschlusses beauftragt und gebeten, mit den Kirchenvorständen entsprechend Kontakt aufzunehmen.

Dieser Bitte komme ich im Sinne des Schutzes von Kindern und Jugendlichen gerne nach und bitte Sie als Kirchenvorstand, sich mit beiliegender Beschlussempfehlung der oben genannten Vereinbarung und der Umsetzungsstrategie anzuschließen.

b.w.

Bitte nehmen Sie das Thema „Schutzauftrag in der Jugendarbeit“ auf die Tagesordnung Ihrer nächsten Kirchenvorstandssitzung. Die beiliegende Beschlussempfehlung soll Ihnen dabei als Hilfestellung dienen.

Ideal wäre es, wenn Sie den beglaubigten Auszug aus dem Protokollbuch bis zum 15. November an den Ev. Kreisjugenddienst zurücksenden könnten.

Die in der Vereinbarung zugleich geforderte Qualifizierung und Sensibilisierung von Ehrenamtlichen zum Themenkomplex „sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung“ geschieht seitens des KKJD bereits seit 2010 bei der Gruppenleiterausbildung (Juleica-Kurs) in Form einer methodisch ansprechenden Unterrichtseinheit von drei Zeitstunden. Dieses Angebot findet immer in den Osterferien statt; im kommenden Jahr vom 30. März bis 4. April 2015.

Bei Bedarf sind wir auch bereit, für einen Abend in Ihren ehrenamtlichen Mitarbeiterkreis vor Ort zu kommen, um über das Thema „Schutzauftrag Kindeswohl“ zu informieren.

Bei Rückfragen nehmen Sie gerne Kontakt mit mir auf.

Die Umsetzungsstrategie finden Sie als Anlage zu diesem Brief. Weitere Informationen sowie der Wortlaut der Vereinbarung mit dem Landkreis Diepholz sind im Ordner „Schutzauftrag Kindeswohl“, der Ihrer Gemeinde parallel mit diesem Schreiben zugegangen ist.

Mit freundlichem Gruß

Ingo Jaeger, Kirchenkreisjugendwart

---

Ev. Kirchenkreisjugenddienst, Lüderstr. 54, 49356 Diepholz

An alle Verantwortlichen  
im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz,  
die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten



## **Erweitertes Führungszeugnis**

### **für Ehrenamtliche im kinder- und jugendnahen Bereich**

Die Tätigkeit von ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kirchengemeinden, Regionen und dem Kirchenkreis steht vor neuen Herausforderungen. Im Zuge der Bemühungen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen zu verhindern und dem Schutzauftrag in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gerecht zu werden, müssen ehrenamtlich Tätige in bestimmten Arbeitsbereichen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Grundlage dafür sind das Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) und die Rundverfügung G9/2013 aus dem Landeskirchenamt.

Im KKT-Ausschuss für Kinder- und Jugendarbeit haben wir in Abstimmung mit dem Kirchenkreisvorstand (KKV) ein Verfahren entwickelt, welches für alle Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen in Kirchengemeinden, Regionen und Kirchenkreis zu tun haben, Anwendung finden soll.

Mit diesem Schreiben möchten wir Sie über dieses Verfahren informieren und nötige Schritte benennen. Außerdem stellen wir jeder Gemeinde einen Ordner mit ergänzenden Dokumenten zur Verfügung.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben hat der Landkreis Diepholz mit allen Trägern der Jugendarbeit Vereinbarungen zur Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72a SGB VIII abgeschlossen. Für den Bereich unseres Kirchenkreises war Superintendent Klaus Pries-meier Unterzeichnender.

Der Kirchenkreisjugenddienst (KKJD) wurde vom KKV mit der Umsetzung der Vereinbarung beauftragt und gebeten, mit den Kirchenvorständen entsprechend Kontakt aufzunehmen. In einem separaten Schreiben sind daher alle Kirchengemeinden aufgefordert, sich dieser Vereinbarung anzuschließen. Darin verpflichtet sich der Träger Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ausreichend zu schulen und je nach „Art, Intensität und Dauer“ ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Eine Kopie dieser Vereinbarung befindet sich im o.g. Materialordner. Bitte haben Sie Verständnis, wenn wir hier nicht auf alle Einzelheiten, Hintergründe und Aspekte dieses Themas eingehen können.

Bitte zögern Sie nicht, sich bei Fragen bei mir im Ev. Kreisjugenddienst zu melden. Gerne komme ich auch für Gespräche, Informationen und/oder Fortbildungen zum Thema in den Mitarbeitendenkreis, den Kirchenvorstand oder die Dienstbesprechung.

Sie erreichen mich unter den Telefonnummern 05441-7588 (Büro des Kreisjugenddienstes), 05443-203428 (privat) oder mit Hilfe meiner Mailadresse evjugenddiepholz@gmx.de

Mit freundlichem Gruß

Ingo Jaeger, Kirchenkreisjugendwart

Im Einzelnen gelten folgende Regelungen:

**Volljährige Ehrenamtliche, die bei der Durchführung von Freizeitmaßnahmen für Kinder und Jugendliche beteiligt sind, haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.**

Eine Freizeit liegt ab einer Übernachtung vor, die außerhalb der eigenen gemeindlichen Räume stattfindet. Auch die Kindergottesdienstfreizeit und alle Konfirmandenfreizeiten (!) zählen darunter und erfordern die Einsichtnahme ins Führungszeugnis.

Ein Übernachtungsfest oder eine Filmnacht im Gemeindehaus, sowie eine Kirchenübernachtung zählt nicht als Freizeit – außer es handelt sich dabei um eine Struktur, die mit einer Freizeit identisch ist.

Bei Familienfreizeiten haben Mitarbeiter/innen in der Programmplanung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sobald sie volljährig sind. Andere Erwachsene (die teilnehmenden Eltern) sind von dieser Regelung ausgeklammert.

**Gruppenleitungen haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, wenn sie ebenfalls volljährig sind und es sich um eine alleinige Leitung handelt.**

Der *Begriff Gruppe* ist weit zu fassen und bezieht sich auf folgende beispielhafte Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeiten: Kindergottesdienst/Kinderkirche, Jungschar, Konfirmanden-Teamer, Jugendkreise, Theatergruppen, Chorleitung, Instrumentalgruppen.

Eine *alleinige Leitung* liegt vor, wenn eine einzelne Person (ab 18 Jahre) ohne weitere Teammitglieder und ohne Unterstützung einer hauptamtlichen Person eine Gruppe eigenverantwortlich leitet.

Insbesondere betrifft dies auch die Leitung von *Hauskreisen*, da diese in einem abgeschlossenen Bereich stattfinden. Auch KU3-/KU4-Modelle, bei denen der Unterricht zum Beispiel von Eltern in häuslichen Gruppen stattfindet, fallen unter diesen Punkt.

Der Begriff Gruppe ist auch anzuwenden, wenn es sich um ein *langfristig (!) angesetztes Projekt* handelt. Ein Krippenspielprojekt mit beispielsweise vier Wochen Dauer fällt dabei noch nicht unter langfristig; aber sehr wohl ein halbjährig angesetztes Theaterprojekt.

*Eltern-Kind-Gruppen* sind hiervon ausgeklammert, da im Sinne des Titels mehrere Eltern anwesend sind.

*Nebenberuflich Tätige* (Chorleitungen mit Honorar) unterliegen im Sinne der Vereinbarung einer generellen Einsichtnahme ins Führungszeugnis. Dies wird bereits vom Kirchenamt in Sulingen umgesetzt.

*Jugendgottesdienste* definieren wir im Gegensatz zum Kindergottesdienst als keine Gruppe, da sie eine andere Struktur und Intensität besitzen. Sollten Jugendgottesdiente von einer festen Gruppe Jugendlicher vorbereitet werden, gilt zu prüfen, ob es sich um eine alleinige Leitung (s.o.) handelt.

Bei *Kooperations-Maßnahmen* ist genau zu prüfen, welcher Träger für die Erfüllung des Schutzauftrages verantwortlich ist. Dies betrifft zum Beispiel das Musical „Adonia“ sowie die Tschernobyl-Aktion.

Das *Jugendzentrum Barnstorf* ist als Institution von all diesen Überlegungen ausgeklammert, da vermutet wird, dass hier eine gesonderte Vereinbarung nach § 8a (nicht nach § 72a) zu schließen ist. Alle anderen Gemeindegruppen in Barnstorf unterliegen der Vereinbarung mit dem Kirchenkreis.

Die *EC-Gruppen* in Lemförde und Diepholz sind von unserer Vereinbarung nicht betroffen, sondern unterliegen eigenen Vereinbarungen.

### **Schulungs-Teamer unterliegen ebenfalls einer Einsichtnahme ins Führungszeugnis.**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Konfi-Teamer-Schulungen, Juleica-Kursen und vergleichbaren Formaten, die eine Übernachtung beinhalten, tätig sind, haben aufgrund ihrer Vorbildrolle und der Vergleichbarkeit mit Freizeitmaßnahmen ein Führungszeugnis vorzulegen. Jedoch ist auch hier die Volljährigkeit Voraussetzung.

#### Zum Verfahren:

#### **Das erweiterte Führungszeugnis ist in einem Abstand von 5 Jahren vorzulegen.**

Der Kirchenkreisjugenddienst stellt ein Merkblatt mit den Regelungen zum Datenschutz und eine Tabelle für die Notiz der Einsichtnahme zur Verfügung (siehe Ordner) und erinnert die Hauptamtlichen bzw. Verantwortlichen in den Kirchengemeinden regelmäßig an die Einsichtnahme. Er informiert und berät bei Bedarf.

#### **Die Einsichtnahme und Verwaltung der Daten geschieht durch die Pfarrämter (Pastor/innen) oder den Kirchenkreisjugenddienst (KKJD).**

Kirchengemeinden, in denen Diakone tätig sind, mögen überlegen, ob anstelle des Pfarramtes die Diakonin bzw. der Diakon diese Aufgabe übernimmt.

Wenn Mitarbeitende sowohl in der Kirchengemeinde wie auch im Kirchenkreis tätig sind, ist das Führungszeugnis von den Ehrenamtlichen sowohl in der Gemeinde wie auch im Kreisjugenddienst vorzulegen.

Die Daten zur Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis werden erst nach dem endgültigen Ausscheiden aus der Arbeit bzw. nach fünf Jahren gelöscht.

#### **Diese Regelungen treten zum 1. Dezember 2014 in Kraft.**

Die Vereinbarung mit dem Landkreis Diepholz wurde seitens des Kirchenkreises zum 1. August 2014 geschlossen. Zugleich hat der Kirchenkreisvorstand den Landkreis jedoch darauf hingewiesen, dass eine Umsetzung im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz erst ab dem 1. Dezember 2014 erfolgen wird.

Das ist zu tun:

**Informieren Sie Ihre volljährige Ehrenamtlichen umgehend über die Hintergründe und das Vorgehen.**

Fordern Sie sie auf, wenn o.g. Kriterien (*Volljährigkeit, Freizeitmaßnahme oder alleinige Gruppenleitung*) zutreffen, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Dazu händigen Sie als Träger (Kirchengemeinde, Kreisjugenddienst, ...) eine **Bestätigung über die Anforderung des erweiterten Führungszeugnis** aus (Vorlage im Ordner). Mit dieser Bestätigung wird das Führungszeugnis kostenfrei ausgestellt!

Der/die Ehrenamtliche beantragt das erweiterte Führungszeugnis beim **Einwohnermeldeamt** und legt dabei die Bestätigung über die ehrenamtliche Tätigkeit vor. (Bitte weisen Sie darauf hin, dass diese Beantragung persönlich geschehen muss und dazu der Personalausweis mitzubringen ist.)

Sollte es an dieser Stelle wider unser Erwarten Schwierigkeiten mit der Kostenfreiheit geben, setzen Sie sich bitte mit dem Kreisjugendwart in Verbindung.

Der/die Ehrenamtliche legt das Zeugnis der Kirchengemeinde / dem Kreisjugenddienst vor.

Ein Verantwortlicher der Kirchengemeinde bzw. der Einrichtung nimmt **Einsicht in das Führungszeugnis** und notiert in einer Liste (Vorlage im Ordner) ausschließlich folgende Angaben:

- den Namen des Ehrenamtlichen
- das Geburtstagsdatum
- das Datum der Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses
- das Datum der Einsichtnahme und
- die Tatsache, dass keine Eintragungen zu Straftaten gemäß § 72a SGB VIII enthalten sind.

**Wenn ein Eintrag im Führungszeugnis vorhanden ist, darf keine Notiz darüber gemacht werden und der/die Ehrenamtliche ist von der Tätigkeit auszuschließen!**

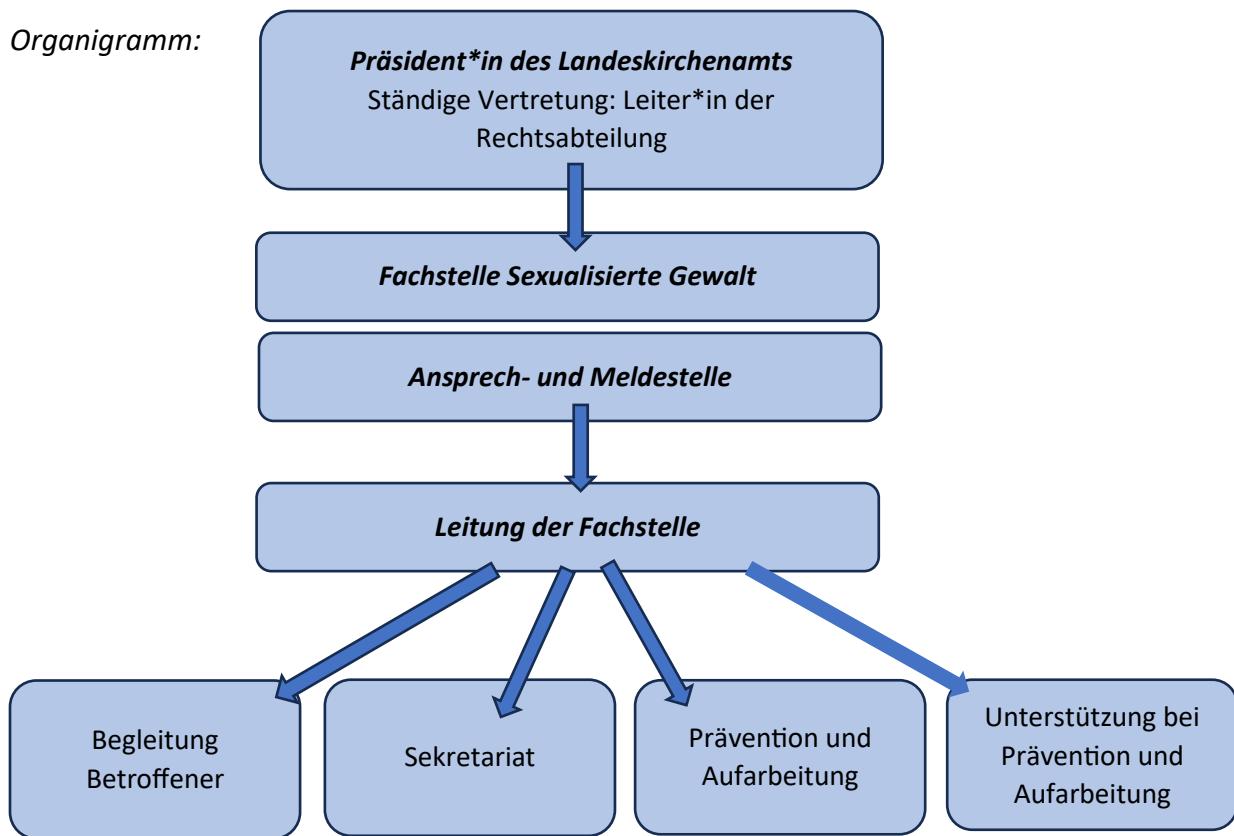
Das Zeugnis darf nur eingesehen und aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht kopiert, geschweige denn einbehalten werden. Ebenfalls sollte das Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein.

Besprechen Sie in Vorbereitungen und Mitarbeitendenrunden den konkreten Umgang mit Gewalt und sexualisierter Gewalt. Setzen Sie beispielsweise den Teamvertrag ein (siehe Ordner).

Alle Ehrenamtlichen, die seit 2010 eine **Juleica-Schulung** (Gruppenleiterkurs) beim Ev. Kreisjugenddienst Diepholz besucht haben, wurden bereits mit einer 3-stündigen Arbeitseinheit für das Thema sensibilisiert und haben auch die Selbstverpflichtungserklärung des erwähnten Teamvertrages unterzeichnet.

*Anhang 2: Informationen über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers*

Organigramm:



Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers ist als Stabstelle direkt der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landeskirchenamts zugeordnet.

- Die **juristische Begleitung** der Fachstelle sowie die Vertretung des Präsidenten/ der Präsidentin nimmt Vizepräsident Dr. Rainer Mainusch wahr.

Weitere Informationen, Telefonnummer usw. finden sich unter:

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

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

### **Anhang 3: Verhaltenskodex „Ampelmethode“**

#### Der Verhaltenskodex

- gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.
- dient als Orientierungsrahmen für einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander.
- etabliert eine Haltung, die Bedürfnisse und Grenzen respektiert.
- dient insbesondere dem Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt.
- sensibilisiert für Situationen, die Täter\*innen leicht für Grenzüberschreitungen ausnutzen können.
- dient gleichzeitig dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen.

Im Verhaltenskodex gibt es z.B. Regelungen zu:

- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Gestaltung von Nähe und Distanz in sensiblen Situationen
- 1:1-Situationen zwischen einem Erwachsenen und einem Kind oder einer/m Jugendlichen
- Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Verhaltenskodex wird partizipativ mit den Mitarbeitenden sowie altersgemäß mit den Kindern und Jugendlichen entwickelt. Die Mitarbeiter\*innen verpflichten sich schriftlich dazu, die beschriebenen Regeln verbindlich anzuerkennen.

Mithilfe eines so genannten Ampelsystems kann eine Kirchengemeinde oder eine Einrichtung angemessenes und wünschenswertes Verhalten beschreiben (grüner Bereich). Außerdem werden die Grenzen im Umgang untereinander gemeinsam festgelegt (roter Bereich) und Verhaltensweisen beschrieben, die nicht gewünscht sind, aber z. B. in Stresssituationen passieren können (gelber Bereich). Die Arbeit mit dem Ampelsystem beinhaltet auch, Handlungsstrategien festzulegen, wenn Verhaltenswiesen im roten oder gelben Bereich auftreten.

Erarbeiten Sie konkrete Beispiele aus Ihrem Arbeitsbereich und diskutieren Sie, welche Verhaltensweisen im roten, gelben oder grünen Bereich liegen. Welche Maßnahmen ergreifen Sie bei ungewünschtem Verhalten?



- unerwünschte Berührungen
- Grenzverletzungen werden bagatellisiert
- sexistische Witze
- Ansprache mit Kosenamen



- Festhalten, Schreien
- 1:1 Kontakte (z.B. bei Autofahrten, und in Schulungssituationen)
- Spiele mit Körperkontakten
- Umarmungskulturen (z.B. in Abschiedsrunden)



- Respektvolle Ansprache
- Nähe und Distanz der einzelnen Personen werden respektiert
- bei Tobe- und Fangspielen achten die Mitarbeitenden darauf, dass Grenzen gewahrt werden

#### **Anhang 4: Risiko- und Ressourcenanalyse**

Risiko- und Ressourcenanalyse der Kirchengemeinde/Einrichtung

- hilft uns, den Blick für Gefahren zu schärfen.
- stärkt das Vertrauen in die Arbeit kirchlicher Handlungsfelder
- kann Risiken sexualisierter Gewalt minimieren
- sensibilisiert für Situationen, die für Grenzverletzungen ausgenutzt werden können.
- trägt zu einer Kultur der Achtsamkeit bei.

Zur Umsetzung vor Ort braucht es folgende Schritte:

- Identifizieren Sie das Risiko möglicher sexualisierter Gewalt, indem Sie die Felder der Gemeinendarbeit bzw. Arbeit Ihrer Einrichtung prüfen. (Schritt 1)
- Benennen Sie Umstände, in denen Kinder und Jugendliche in Ihrer Gemeinde bzw. in Ihrer Einrichtung sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten und nehmen Sie eine Risikoeinschätzung vor. (Schritt 2)
- Stellen Sie fest, welche Maßnahmen Sie zur Vermeidung sexualisierter Gewalt bereits vorgenommen haben. (Schritt 3)
- Überlegen Sie, welche weiteren Vorsorgemaßnahmen zur Minimierung des Risikos sexueller Übergriffe notwendig sind. (Schritt 4)
- Schreiben Sie Ihre Ergebnisse auf und setzen Sie sie um. (Schritt 5)
- Überprüfen Sie die Ergebnisse und werten Sie sie aus. (Schritt 6)
- Identifizieren Sie das aktuelle Risiko möglicher sexualisierter Gewalt, indem Sie die Felder der Gemeinendarbeit/Arbeit betrachten. (Schritt 7 ist wieder Schritt 1)

**Ergebnisse und Dokumentation der Risiko- und Ressourcenanalyse**

Die Risiko- und Ressourcenanalyse hat im Zeitraum \_\_\_\_\_ stattgefunden.

Sie wurde für den Kirchenkreis/ die Kirchengemeinde/ Einrichtung

\_\_\_\_\_ durchgeführt.

An der Risiko- und Ressourcenanalyse waren beteiligt:

Name	Funktion/Amt	Arbeitsbereich

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

Zielgruppe	Art der Beteiligung

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

- 
- 
- 
- 
- 

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

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

- 
- 
- 
- 
-

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

<b><i>Einrichtung</i></b>	<b><i>Inhaltlich geprüft</i></b>

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

<i>Ort</i>	<i>Ggf. Grund</i>	<i>Ggf. Idee zur Risikominimierung</i>

Kirchliche Arbeit kann strukturell bedingt ein Risiko-Ort für Menschen sein.

Folgende Risiko-Orte sind uns bewusst:

- • • • •

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

**Anhang 5: Selbstverpflichtungserklärung**

Name der mitarbeitenden Person: .....

Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können; einen Raum, in dem sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss. Das bedeutet eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention sexualisierter Gewalt eng mit der eigenen inneren Haltung verbunden. In den folgenden Punkten wird diese gemeinsame Verantwortung im Kirchenkreis ausgedrückt.

1. Wir verpflichten uns, die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen zu achten.
2. Wir verpflichten uns, keine Art von Gewalt zu tolerieren, sondern diese zu benennen und zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere Schutzbefohlenen, zu handeln.
3. Wir verpflichten uns, aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttägiges, rassistisches und sexistisches Verhalten zu beziehen.
4. Wir verpflichten uns, verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen.
5. Wir verpflichten uns, das Thema Prävention sexualisierter Gewalt in unserer Ausbildung regelmäßig zu bearbeiten und in Gremien zu besprechen.
6. Wir verpflichten uns, unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle zu reflektieren.
7. Wir verpflichten uns, die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu wahren und respektvoll miteinander umzugehen.
8. Wir verpflichten uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen.
9. Wir verpflichten uns, die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam zu treffen.
10. Wir verpflichten uns, bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammenzuarbeiten.
11. Wir verpflichten uns, beim Verdacht auf jegliche Art von Gewalt gegenüber Unbeteiligten, der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

Ich stimme den oben genannten Punkten zu, erkenne das Schutzkonzept des Evangelisch-lutherischen Kirchenkreises Grafschaft Diepholz an und halte mich daran. Insbesondere richte ich mich nach den darin beschriebenen Verhaltensregeln bei der Ausübung meiner Arbeit. Ich verpflichte mich dazu, gemäß der Rundverfügung G8/2021 der Evangelisch-lutherischen Hannovers, die Fortbildungsveranstaltungen verbindlich wahrzunehmen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

## Zusatz zur Selbstverpflichtungserklärung

Vorname Name

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§171, 174-174c, 176 -180a, 181a, 182 bis 184l, 201a, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, den Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Grafschaft Diepholz über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

---

Ort, Datum Unterschrift

## Anhang 6: Meldungsformular für eine schriftliche Meldung

Mit diesem Formular haben Sie die Möglichkeit, eine Meldung schriftlich mitzuteilen.

Für eine Kontaktaufnahme mit Ihnen ist es sinnvoll, eine Möglichkeit zur Kontaktaufnahme einzutragen. So können Sie auf Ihre Meldung eine Rückmeldung erhalten. Auch können so Rückfragen gestellt werden, wenn etwas unklar geblieben ist.

**Selbstverständlich wird Ihre Meldung vertraulich behandelt.**

Wenn Sie es wünschen, kann die Meldung nach außen auch anonym behandelt werden. In diesem Fall ist der Name nur dem/der Adressat\*in der Meldung bekannt.

Meldungen ohne jeglichen Namen oder ohne Nennung einer Kontaktmöglichkeit werden natürlich auch so weit wie möglich bearbeitet. Unter Umständen können anonyme Meldungen aber nicht abschließend bearbeitet werden, weil sie nicht weiter überprüfbar sind.

Bitte nennen Sie auf der Rückseite Ihre Meldung und beschreiben Sie die Situation.

### Kontaktmöglichkeit:

---

Anschrift

---

E-Mail

---

Telefon

- Ich wünsche, dass die Meldung anonym behandelt wird.

### Mein Anliegen:

- Ich möchte, dass die Situation bearbeitet wird.  
 Ich möchte ein persönliches Gespräch.  
 Ich möchte, dass die Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.  
 Ich möchte \_\_\_\_\_

---

Datum

---

Ort

---

Name

Situationsschilderung / Inhalt der Meldung:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

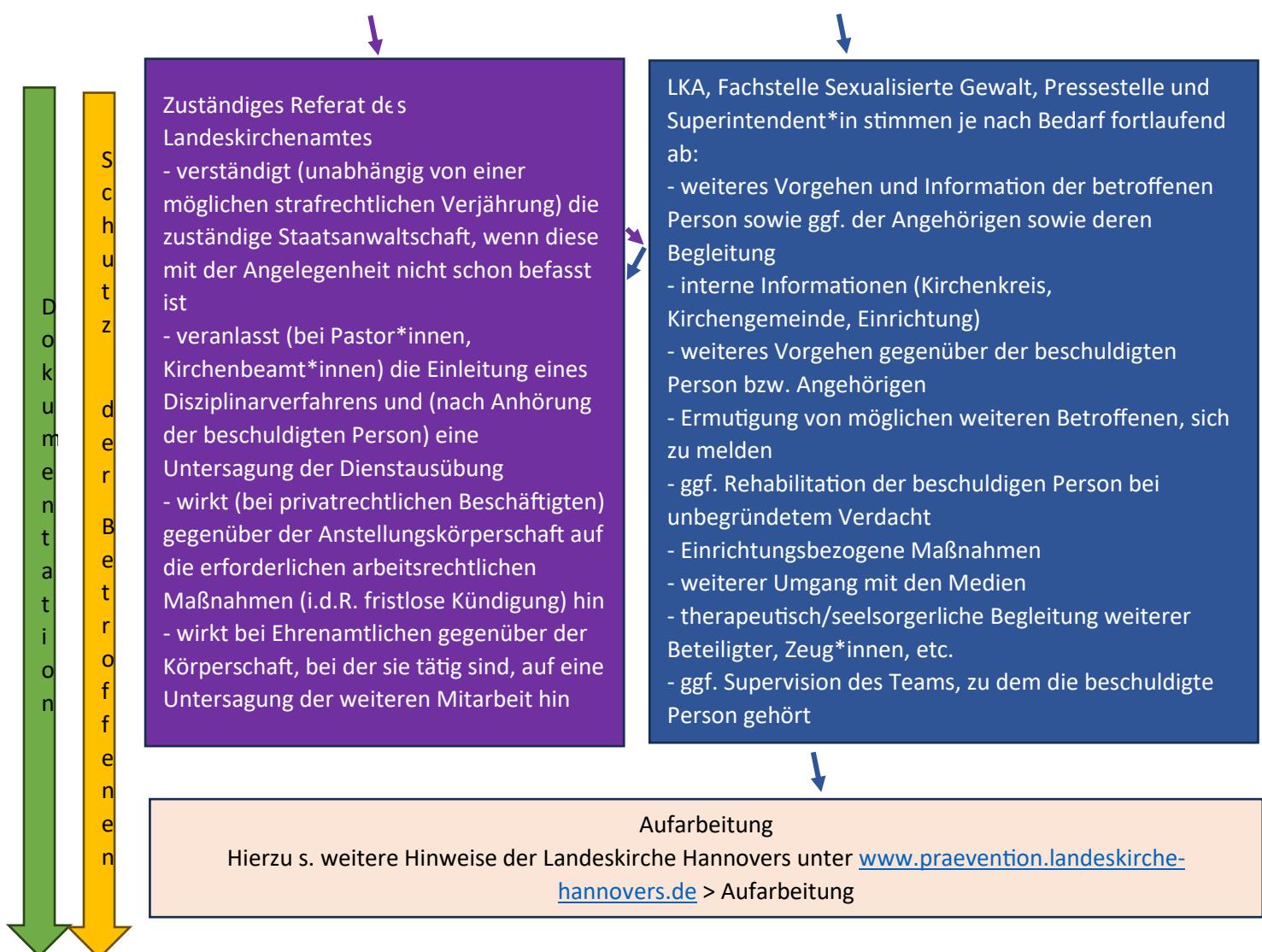
Sie können Ihre Meldung an folgende Stellen richten:

- an die jeweilige Leitungsperson (Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung)
- für den Bereich der Ev. Jugend an den Kirchenkreisjugenddienst, Postdamm 4, 49356 Diepholz, Tel.: 05441 / 7588, evjugend.diepholz@evlka.de
- an den/die Superintendenten\*in oder die Stellvertretung in der Superintendentur, Lange Str. 28, 49356 Diepholz, Tel.: 05441 / 3420, sup.diepholz@evlka.de (die aktuellen Kontaktdaten der Stellvertreter\*innen finden Sie unter: [https://www.kirchenkreis-diepholz.de/kirchenkreis\\_kkdh/kirchenkreisgremien\\_kkdh/superintendent\\_kkdh](https://www.kirchenkreis-diepholz.de/kirchenkreis_kkdh/kirchenkreisgremien_kkdh/superintendent_kkdh))
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers; fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de (telefonische Kontaktdaten unter: <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/kontaktaufnahme>)
- an die zentrale Anlaufstelle HELP – Tel.: 0800-5040112, [zentrale@anlaufstelle.help.de](mailto:zentrale@anlaufstelle.help.de)

## Anhang 7: Krisen- und Interventionsfahrplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers<sup>12</sup>



<sup>12</sup> <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan>

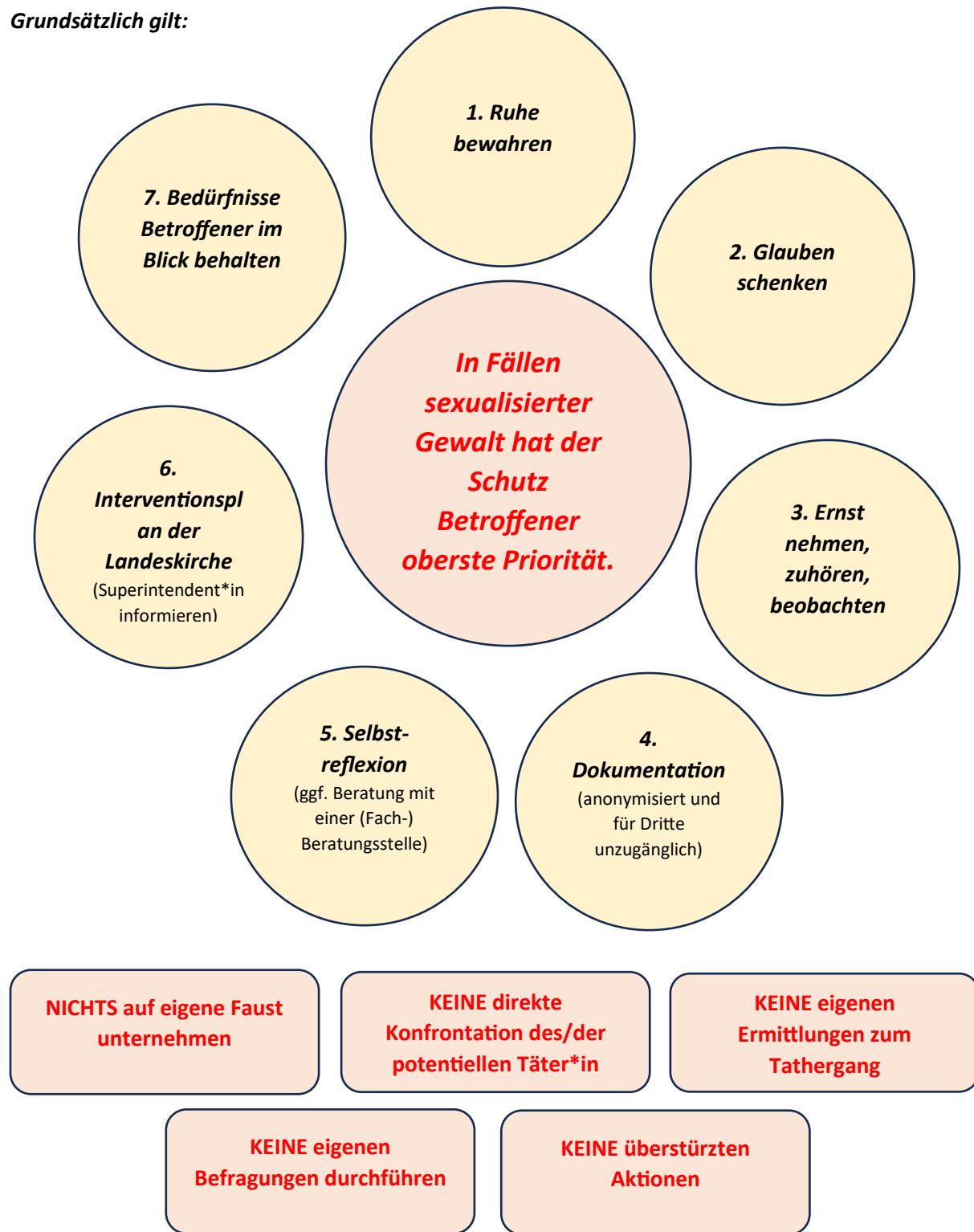


## Anhang 8: Krisen- und Interventionsfahrplan im Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Grafschaft Diepholz

Vorgehen, wenn Haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitenden vorgeworfen wird, Gewalt gegen eine oder mehrere Personen in unserem Bereich (Kirchenkreis/ Kirchengemeinde / Einrichtung) auszuüben bzw. ausgeübt zu haben.

Darüber hinaus ist der Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche (siehe Anlage 6) zu beachten.

**Grundsätzlich gilt:**



**Anhang 9: Protokollvorlage für den Krisen- und Interventionsfall**

<b>Dokumentation im Krisenfall</b>	
Datum:	
Ort:	
Einrichtung:	
Protokollant*in:	
Gesprächsteilnehmer *innen (+ Funktion):	
<b>Dokumentation des Vorfalls:</b>	
Ort und Einrichtung:	
Datum und Uhrzeit:	
Wer meldet die Anwendung von Gewalt:	
Was ist geschehen:	
Welche Personen (in welcher Funktion) waren beteiligt?	
Welche Zeugen wurden benannt (Namen und Kontaktdaten)?	
Wer wird als Betroffene/Betroffener benannt?	
Wer wird als Täter*in benannt?	

<b>Folgen und Konsequenzen:</b>	
Wer ist über den Vorfall informiert worden?	
Wann?	
Wie (Telefon, E-Mail...)?	
Welche Konsequenzen sind gezogen worden?	
Durch wen wurden die Konsequenzen veranlasst? An welchem Datum?	
<b>Bemerkungen:</b>	
Datum:	
Unterschrift:	

**Anhang 10: Checkliste für Gemeinden und Einrichtungen**

<b>Was?</b>	<b>Wer macht was?</b>	<b>Bis wann?</b>	<b>Erledigt</b> <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Selbstverpflichtung, Kenntnisnahme der Konzepte, Führungszeugnisse</b>			
Schutzkonzept des Kirchenkreises bzw. der jeweiligen Kirchengemeinde oder Einrichtung lesen und Kenntnisnahme sowie Selbstverpflichtung unterschreiben	Alle ehrenamtlich und hauptamtlichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis, in den Kirchengemeinden und Einrichtungen, die Leitungsverantwortung tragen	31.12.2024 danach fortlaufend	
Einholung bzw. Kontrolle des Vorliegens von Führungszeugnissen bei beruflichen Mitarbeitenden	Personalabteilung	laufend – alle fünf Jahre zu wiederholen	
Einholung und Archivierung der Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung der beruflich Tätigen	Personalabteilung des Kirchenamtes bzw. Superintendent*in bei Pastor*innen	laufend	
Einholung und Dokumentation von Führungszeugnissen sowie Einholung und Archivierung von Selbstverpflichtungen bei Ehrenamtlichen für alle Bereich außer Ev. Jugend	Die jeweilige Leitung bzw. der/die Auftraggeber*in	laufend	
Beauftragung zum Erbringen von Selbstverpflichtungserklärungen für den Bereich der Ev. Jugend	Die jeweilige Leitung bzw. der/die Auftraggeber*in	laufend	
Dokumentation von Führungszeugnissen und Archivierung von Selbstverpflichtungserklärungen für den Bereich der Ev. Jugend	Kirchenkreisjugendwart*in	laufend	
<b>Konzepte</b>			
Erstellung und Beschluss eines eigenen Schutzkonzeptes (orientiert am Schutzkonzept des Kirchenkreises)	Kirchengemeinden und Einrichtungen	31.12.2024 danach fortlaufend	
Als Teil des Vorigen: Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse	Kirchengemeinden und Einrichtungen	31.12.2024 danach fortlaufend	
Überprüfung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises	Kirchenkreisvorstand (spätestens bei der Kirchenkreisvisitation)	mindestens alle sechs Jahre	
Überprüfung des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinden und Einrichtungen	Kirchenvorstand oder Einrichtungsleitung (spätestens zur Visitation)	mindestens alle sechs Jahre	

<b>Schulungen</b>			
Teilnahme an der Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt	Ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende, die leitend im Kirchenkreis, in den Kirchengemeinden und Einrichtungen tätig sind; insbesondere diejenigen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten	laufend	
Thematisierung der Schutzkonzepte in Dienstbesprechungen	Kirchengemeinden und Einrichtungen	1x im Jahr	
Thema einer Kirchenkreissynode zur Prävention	Kirchenkreissynodenpräsidium	2025 oder 2026	
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>			
Informieren von Erziehungsberechtigten über das Schutzkonzept	Kirchengemeinden und Einrichtungen, Kirchenkreisjugenddienst	Vor Freizeiten, Fahrten, Übernachtungen usw.	
Erstellung eines Flyers zum Schutzkonzept des Kirchenkreises mit Ansprechpersonen und Beratungsstellen	Kirchenkreisvorstand, Öffentlichkeitsbeauftragte	01.06.2024	
Ggf. Erstellung eines Flyers zum Schutzkonzept der Kirchengemeinden und Einrichtungen mit Ansprechpersonen und Beratungsstellen	Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung	01.04.2025	
Aushang zum Schutzkonzept der Kirchengemeinde oder Einrichtung	Kirchenvorstand, Einrichtungsleitung	01.04.2025	
Veröffentlichung des Schutzkonzeptes und der Formulare im Internet	Kirchenkreisvorstand, Öffentlichkeitsbeauftragte	01.05.2024	
Verlinkung der Internetseiten der Kirchengemeinden und Einrichtungen auf das Schutzkonzept des Kirchenkreises	Kirchenvorstand bzw. Einrichtungsleitung	01.07.2024	
Veröffentlichung des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinden und Einrichtungen auf den eigenen Internetseiten	Kirchenvorstand bzw. Einrichtungsleitung	umgehend nach Erstellung des Konzeptes	