



**GEGEN GEWALT!  
FÜR KINDER!**

# **Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Kooperationsraumes IV**

**mit den Kirchengemeinden Heuerßen, Lindhorst,  
Probsthagen, Stadthagen und Wendthagen**

# Inhalt

<b>I.</b>	<b>Vorwort.....</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>Geltungsbereich.....</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>Leitbild .....</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>Begriffsdefinitionen .....</b>	<b>5</b>
1.	Sexualisierte Gewalt.....	5
2.	Grenzverletzungen.....	6
3.	Unerwünschtes sexuelles Verhalten .....	6
4.	Sexueller Missbrauch .....	7
5.	Zu schützende Personen .....	7
<b>V.</b>	<b>Risikoanalyse .....</b>	<b>8</b>
<b>VI.</b>	<b>Kinderrechte und -pflichten in unseren Gemeinden.....</b>	<b>9</b>
<b>VII.</b>	<b>Verhaltenskodex.....</b>	<b>10</b>
1.	Schriftliche Erklärung zum Verhaltenskodex (s. Anhang 6).....	10
2.	Ergänzender Leitfaden zum Verhaltenskodex .....	12
3.	Verhaltenskodex digitaler Raum .....	13
3.1.	Transparenz in der digitalen Kommunikation .....	13
3.2.	Verbot privater Kontaktaufnahme über Social Media Accounts .....	14
3.3.	Klare Regeln für Inhalte.....	14
<b>VIII.</b>	<b>Orientierungs- und Handlungshilfen im (Verdachts-) Fall von Gewalt in der kirchlichen Gemeinschaft .....</b>	<b>15</b>
1.	Handlungshilfen .....	15
2.	Kontakte .....	16
<b>IX.</b>	<b>Umsetzung des Schutzkonzeptes.....</b>	<b>18</b>
1.	Verantwortung für Personal und Schutzkonzept .....	18
1.1.	Erweitertes Führungszeugnis.....	18
1.2.	Verhaltenskodex .....	18
1.3.	Präventionsschulungen.....	19
2.	Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.....	19
3.	Einstellungsverfahren .....	20
3.1.	Ausschreibungen .....	20

3.2.	Bewerbungsgespräch (bei einschlägigen Berufen, z.B. Kita-Mitarbeitende).....	20
3.3.	Einstellung / Arbeitsvertrag .....	20
3.4.	Einarbeitung .....	21
<b>X.</b>	<b>Informationen zum Beschwerdeverfahren / Meldepflicht und Interventionsplan..</b>	<b>21</b>
1.	Beschwerden (s. Anhang 7: Beschwerdeformular).....	21
2.	Meldepflicht und Meldestelle .....	22
2.1.	Landeskirchlicher Interventionsplan.....	23
2.2.	Dokumentation .....	23
2.3.	Aufarbeitung .....	23
2.4.	Rehabilitation.....	23
<b>XI.</b>	<b>Kooperation und Vernetzung .....</b>	<b>24</b>
<b>XII.</b>	<b>Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes .....</b>	<b>24</b>
<b>XIII.</b>	<b>Anhänge .....</b>	<b>25</b>
	<b>Alle Anhänge befinden sich separat im Downloadbereich .....</b>	<b>25</b>

Anhang 1: Gewaltschutzgesetz der Landeskirche

Anhang 2: Auszug aus dem Strafgesetzbuch

Anhang 3: Risikoanalyse

Anhang 4: SGB VIII § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Anhang 5: Führungszeugnis – Prüfschema (zusätzliches Material)

Anhang 6: Verhaltenskodex Formular

Anhang 7: Beschwerdeformular

Anhang 8: Interventionsplan Amtspflichtverletzung sexualisierte Gewalt Prävention

Anhang 9: Dokumentation bei vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Formular

## I. Vorwort

Der Kooperationsraum IV der Landeskirche Schaumburg-Lippe mit den Gemeinden Heuerßen, Lindhorst, Probsthagen, Stadthagen und Wendthagen, steht für Gewaltprävention und setzt sich für den Schutz von Kindern und Jugendlichen, Menschen mit besonderem Fürsorgebedarf und das Verhalten untereinander ein. Dieses Schutzkonzept wurde für den respektvollen, wertschätzenden und vertrauensvollen Umgang miteinander erarbeitet.

Als Grundlage dient das Rahmenschutzkonzept der Landeskirche Schaumburg-Lippe.

Der Kirchenvorstand haben das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 29 Juni 2025 beschlossen. Folgende Schritte wurden für die Einführung des Schutzkonzeptes verabredet.

Formen der Veröffentlichung:

- a. Internetseite (vollständiges Dokument)
- b. Kurzform im Pfarrbüro als Flyer mit QR-Code zur Internetseite
- c. Im Gemeindebrief mit QR-Code zur Internetseite
- d. Gottesdienstliche Veröffentlichung

## II. Geltungsbereich

Grundlage für das Schutzkonzept ist das Gewaltschutzgesetz der Landeskirche in der jeweils geltenden Fassung (s. Anhang 1).

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche, Pastorinnen und Pastoren, hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen in den Kirchengemeinden.

Der Kirchenvorstand und das Pfarramt sind verantwortlich dafür, dass das Schutzkonzept mindestens einmal jährlich in einer Sitzung besprochen wird. Änderungen werden diskutiert, beschlossen und umfassend in der Gemeinde kommuniziert.

Mindestens einmal jährlich berichtet die Ansprechperson vor Ort, Frau Kerstin Harder, dem Gemeindegemeinderat über ihre Arbeit und gibt Anregungen für die Weiterarbeit am Schutzkonzept.

Im regelmäßigen Gespräch mit leitenden Ehrenamtlichen unterschiedlicher Arbeitsfelder und mit Hauptamtlichen thematisiert der Kirchenvorstand den Schutz vor sexualisierter Gewalt.

### **III. Leitbild**

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung in unserer Kirchengemeinde für alle Menschen, insbesondere für zu schützende Personen, vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt sowie vor geistlichem Machtmissbrauch.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass dort, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Einen vollständigen Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es nicht. Aber es gibt Möglichkeiten, wie sexualisierter Gewalt bestmöglich entgegengewirkt werden kann.

Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, werden diese nicht verschwiegen. Deshalb ermutigen wir zu Beschwerden, nehmen diese ernst und gehen ihnen aktiv nach. Dabei nehmen wir unser Miteinander aufmerksam und sensibel wahr (Kultur der Achtsamkeit).

Diesen Verhaltenskodex unterschreiben alle Hauptamtlichen, Nebenamtlichen, sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen mitwirken. So wird unser Leitbild in der täglichen Arbeit konkret.

### **IV. Begriffsdefinitionen**

#### **1. Sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Gewalt meint nach dem Gewaltschutzgesetz 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. Die Begriffe werden in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) einheitlich so verstanden.

## 2. Grenzverletzungen

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

*Beispiele für Grenzverletzungen sind*

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende und rassistische Bemerkungen)
- sexistische Äußerungen

## 3. Unerwünschtes sexuelles Verhalten

Als unerwünschtes sexuelles Verhalten gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Die Grenze zwischen harmlosem Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahe tritt oder nicht.

*Beispiele für unerwünschtes sexuelles Verhalten sind:*

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen, weiteren zu schützenden Personen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeitenden und Jugendlichen und weiteren zu schützenden Personen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeitenden, Kindern, Jugendlichen und weiteren zu schützenden Personen, um diese zu sexuellen Handlungen zu motivieren (s. Anhang 2, hier § 176 StGB)
- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen und weiteren zu schützenden Personen (s. Anhang 2, hier § 181 i)

## 4. Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch ist eine Straftat und bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter und Täterinnen und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Tätern und Täterinnen und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen. Sexuellen Missbrauch kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben.

Strafbestände für sexuellen Missbrauch sind (vgl. Anhang 2):

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

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- Für § 174 bzw. 182: Die Gruppenleitung nimmt körperliche sexuelle Handlungen an einem fünfzehnjährigen Teilnehmer vor.
- Für § 176: Ein 18-jähriger ehrenamtlicher Teamer sendet Nachrichten pornografischen Inhalts an eine 13-jährige Teilnehmerin.

## 5. Zu schützende Personen

Zu schützende Personen im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Kinder und Jugendliche sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikanten und Praktikantinnen, Auszubildende, FSJ'ler und FSJ'lerinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende, Mitarbeitende sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen.

Dazu gehören auch Schutzbefohlene. Diese sind nach dem deutschen Strafgesetzbuch § 225 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.

## V. Risikoanalyse

Anhand ausgewählter Fragen wurde eine Risikoanalyse erstellt und wird laufend aktualisiert werden.

(s. Anhang 3).

In einer Risikoanalyse wird das Gemeindeleben in Gruppen und Kreisen und die baulichen Gegebenheiten betrachtet. Die Fragestellung ist hier, wo sind besondere Bereiche, die sexualisierte Gewalt begünstigen oder in welchen Bereichen muss besonders achtsam gearbeitet werden.

Aktuell werden folgende Punkte bearbeitet:

- Punkt 1 – *Begutachtung der Räumlichkeiten*
- Punkt 2 – *Bewertung in Sicht auf Gefährdung*
- Punkt 3 – *ggf. Veränderung durch bauliche Maßnahmen*
- Punkt 4 – *Nutzung der Räume durch Gruppen*
- Punkt 5 – *Dokumentation der Schulungen*

## VI. Kinderrechte und -pflichten in unseren Gemeinden

Die Einsicht der aktuellen Maßnahmen sowie der ausführlichen Risikoanalyse ist im Pfarrbüro möglich.

Die Rechte von Minderjährigen sollen in unseren Kirchengemeinden als Selbstverständlichkeit wahrgenommen werden. Um auch gelebt zu werden, müssen sie klar formuliert sein. Nur so finden sich die Kinder und Jugendlichen in unserem Konzept wieder und verstehen es selbst. Die folgenden Rechte und Pflichten werden in den Kinder- und Jugendgruppen sowie an Elternabenden besprochen.

- *Deine Meinung zählt!*

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Ideen einzubringen.

- *Dein Gefühl ist richtig!*

Du merkst selbst am besten, wenn sich etwas komisch oder unangenehm anfühlt. Das können Worte oder Berührungen sein. Dein Körper gehört dir!

- *Nein heißt Nein!*

Manchmal darfst und musst du „Nein!“ sagen:

...wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt.

...wenn dir ein Spiel Angst macht.

...wenn du etwas eklig findest oder du dich dabei nicht wohl fühlst.

- *Hilfe holen ist kein Petzen!*

Du darfst dir Hilfe holen, wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine Grenzen oder Gefühle verletzt.

Du hast immer das Recht auf Hilfe durch deine Eltern, andere Kinder, Jugendliche oder Erwachsene.

Hilfe holen ist mutig!

Geheimnisse, die dir Angst machen, sind keine echten Geheimnisse. Du darfst sie weitererzählen!

- *Du bist der Bestimmer!*

Du entscheidest immer selbst,

...was andere mit dir tun oder was du mit dir tun lassen möchtest.

...ob du fotografiert oder gefilmt werden willst.

- *Durch dein Verhalten darfst du niemandem Schaden zufügen!*

Tu niemals etwas, was du selber auch nicht wollen würdest, dass man es dir antut.

- *Deine Gruppe macht dich stark!*

Obwohl du ein wunderbarer, einzigartiger Mensch bist, musst auch du Rücksicht auf andere nehmen.

**Wir helfen uns gegenseitig, egal wie alt wir sind, egal aus welchem Land wir stammen und welche Sprache wir sprechen.**

Erzähle keine Lügen über andere.

Hast du etwas Falsches getan oder gesagt, ist es großartig, dies zuzugeben.

Sich zu entschuldigen ist kein Zeichen von Schwäche.

Missbrauche nicht die Freundschaft, die dir entgegengebracht wird.

Sei ehrlich.

## VII. Verhaltenskodex

### 1. Schriftliche Erklärung zum Verhaltenskodex (s. Anhang 6)

Die Arbeit der Kirchengemeinden im Kooperationsraum IV geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen zu schützenden Personen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller zu schützenden Personen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

#### Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Lindhorst

Diese Haltung findet Ausdruck in folgender Erklärung:

- Ich verpflichte mich, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und andere zu schützende Personen zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
- Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
- Ich verpflichte mich, im Rahmen meines Mitwirkens in der Kirchengemeinde, sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt zu verhindern. Falls mir Formen von Vernachlässigung<sup>1</sup> auffallen, wende ich mich an das Pfarramt zur Beratung.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter und Mitarbeiterin bewusst und nutze meine Rolle insbesondere im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen zu schützenden Personen nicht aus. Ich beachte die meiner Rolle entsprechende Distanz.
- Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.

---

<sup>1</sup> Vernachlässigung bedeutet, dass Sorgeberechtigte die notwendige seelische und körperliche Fürsorge unterlassen. Kennzeichen davon können z. B. eine mangelnde Körperhygiene sein. Kinder wurden erkennbar länger nicht gewaschen, ihre Kleidung ist stark verdreht über normale Essens- und Matschflecken hinaus. Stark ausgeprägte blaue Flecken, schreckhaftes und stark verängstigtes Verhalten. Bei Verdacht auf Vernachlässigung ist es gut, sich mit anderen Verantwortlichen bzw. der Ansprechperson vor Ort zu beraten.

- Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen und anderen zu schützenden Personen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.

Ich spreche Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende direkt an.

- In Verdachtsfällen hole ich mir Hilfe bei den Ansprechpersonen der Kirchengemeinde und/oder der Landeskirche und handle entsprechend unseres Interventionsplans. Gemäß dem Gewaltschutzgesetz der Landeskirche bin ich als beruflich Mitarbeitende und als ehrenamtlich leitende Person verpflichtet, sexualisierte Gewalt, von der ich erfahre oder die mir zur Kenntnis kommt, der Meldestelle mitzuteilen.
- Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
- Ich versichere, dass ich keine der in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftaten begangen habe, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin und dass derzeit weder ein gerichtliches noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist (s. Anhang 4 § 72a SGB VIII und Anhang 1 Gewaltschutzgesetz, hier § 5 Abs.1 und 2).
- Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich die Gemeindeleitung oder lasse augenblicklich meine Tätigkeit ruhen.

Ich stimme diesem Verhaltenskodex zu und verpflichte mich, mich entsprechend zu verhalten.

.....

Ort, Datum

Name

.....

Pfarramt / Name der Einrichtung

Unterschrift

## 2. Ergänzender Leitfaden zum Verhaltenskodex

Die im Folgenden aufgezählten allgemeinen bzw. speziell für Veranstaltungen mit Übernachtungen geltenden Verhaltensmaßnahmen sollen zur Sensibilisierung beitragen, ohne abschließend zu sein:

- Mitarbeitende und Kinder / Jugendliche schlafen in geschlechtsgetrennten Zimmern. Die Vielfalt von Geschlechteridentitäten wird dabei berücksichtigt und sensibel eingebunden. Übernachtungen in Gemeindehäusern oder großen Räumen müssen zuvor sorgfältig vorbereitet werden.<sup>2</sup>
- Bei Freizeiten, Seminaren o.ä. werden die Zimmer nach Anklopfen und Aufforderung betreten.
- Kinder und Jugendliche werden nicht in den Schlafraum eines Mitarbeitenden mitgenommen.
- Mitarbeitende legen sich nicht zu Kindern und Jugendlichen ins Bett.
- Insbesondere für die Körperhygiene wird durch eine Ordnung zur Nutzung von Räumen und Zeiten die Wahrung der Privatsphäre gewährleistet.
- Mitarbeitende wohnen der Körperpflege o.ä. nur bei, wenn dies mit den Eltern ausdrücklich besprochen wurde oder zwingend notwendig ist. Mitarbeitende sind nicht allein mit einem Kind oder Jugendlichen in einem Raum (z.B. Zelt, Schlafraum oder Dusche). Lässt sich eine solche Situation nicht vermeiden, so ist die Tür offen zu halten bzw. darf nicht abgeschlossen werden.
- Bei vertraulichen Gesprächen gilt das Prinzip der offenen Tür, d.h. die Tür darf nicht abgeschlossen werden. Einzelgespräche finden nur in gut einsehbaren Räumen statt.
- Es werden keine Privat-Geschenke an einzelne Kinder und Jugendliche durch Mitarbeitende gemacht. Es gibt keine Bevorzugung von Einzelnen.
- Körperliche Kontakte zu den Kindern und Jugendlichen (z.B. in den Arm nehmen, um zu trösten oder Mut zu machen, auf den Schoß nehmen bei jüngeren Kindern) müssen von diesen erwünscht und gewollt sein und dürfen das pädagogische Maß nicht überschreiten.

---

<sup>2</sup> Für Freizeitmaßnahmen mit über 18-Jährigen sind andere Regeln möglich.

- Mitarbeitende nehmen Defizite in der Grundversorgung der Kinder und Jugendlichen im Hinblick auf Ernährung und / oder Bekleidung sensibel wahr und geben ihre Beobachtungen gegebenenfalls an verantwortlich leitende Hauptamtliche weiter.
- Kann eine der obigen Regeln aufgrund von äußeren Bedingungen nicht eingehalten werden, klärt die Leitung der Freizeit dies vorab mit der oder dem Superintendenten/in oder den landeskirchlichen Ansprechpersonen.

### 3. Verhaltenskodex digitaler Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden genutzt, um miteinander zu kommunizieren und um sich virtuell zu treffen. Gleichzeitig sind mit ihrer Nutzung Risiken verbunden. So können digitale Räume für Cybergrooming<sup>3</sup>, Cybermobbing<sup>4</sup> oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Um diesen Risiken zu begegnen werden folgende Regelungen vereinbart:

#### 3.1. Transparenz in der digitalen Kommunikation

- a) Öffentliche Kanäle: Alle digitalen Interaktionen finden, soweit möglich, auf öffentlichen oder für mehrere Personen zugänglichen Kanälen statt. Private Nachrichten werden möglichst vermieden. Insbesondere Hauptamtliche achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und nutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden und deren Sorgeberechtigten (wenn möglich) eine dienstliche Nummer.
- b) Mehrere Empfänger: Nachrichten sollten an Gruppen oder mindestens zwei Personen geschickt werden, um Transparenz zu gewährleisten.  
Wenn es im Alltagsgeschehen zu Einzelkommunikation kommt, geschieht diese unter Einhaltung des Verhaltenskodexes und bleibt knapp. Beratungen können beispielsweise in Form von Tandemgesprächen durchgeführt werden, bei denen eine weitere / dritte Person im digitalen Raum ist, ohne jedoch aktiv teilzunehmen.
- c) Option und Dokumentation von Einzelgesprächen: Es kann in Ausnahmen vertrauliche Einzelkommunikation stattfinden. Diese Gespräche müssen dann gespeichert werden.

---

<sup>3</sup> Cybergrooming bezeichnet die geplante Annäherung und schrittweisen Anbahnung einer unangemessenen sexualisierten Beziehung z. B. zwischen einem Hauptamtlichen und einer jugendlichen Person. Grooming ist dieses schrittweise Vorgehen. Cybergrooming findet im digitalen Raum statt wie z. B. nächtliches Chatten, Aufforderung zum Versenden von Fotos, unangemessene Inhalte etc.

<sup>4</sup> Cybermobbing bezeichnet Mobbing im digitalen Raum z. B. durch ständige Verleumdung einer Person in Chatgruppen, Beschimpfen, Herabsetzen, Ausschließen aus Kommunikation, Belästigen, unangemessene Fotos teilen usw.

### 3.2. Verbot privater Kontaktaufnahme über Social Media Accounts

- a) Offizielle Accounts: Nur offizielle Accounts der Kirchengemeinde oder Jugendarbeit (z.B. auf Instagram) werden für Seelsorge und Beratung verwendet.
- b) Keine persönlichen Accounts: Hauptamtliche und Ehrenamtliche werden keine privaten `Social Media Accounts` für die Kommunikation mit zu schützenden Personen und/oder Jugendlichen verwenden. Dies betrifft vor allem Apps wie snapchat, BeReal, TikTok oder Instagram.

### 3.3. Klare Regeln für Inhalte

- a) **Angemessene Sprache:** Im digitalen Raum gelten die gleichen Regelungen wie im Verhaltenskodex. In der Kommunikation wird stets eine respektvolle Sprache verwendet.
- b) **Persönliche Informationen:** Der Austausch von persönlichen Informationen erfolgt, wenn überhaupt, reflektiert. Fragen nach dem eigenen Wohlergehen werden kurz und prägnant beantwortet. Eigene Belastungen und Probleme werden nicht besprochen, z. B. Beziehungsprobleme, Einsamkeit etc. Prüffrage: Ist es für die zu schützende Person hilfreich, dies zu wissen oder geht es dabei um meine eigenen Bedürfnisse?
- c) **Bildsprache:** Unsere Bildsprache ist gewaltfrei und diskriminierungsfrei.

Die Bloßstellung von Personen auf Bildern ist unter allen Umständen untersagt. Vor der Veröffentlichung unterziehen wir Bilder einer verantwortungsvollen Prüfung, ggf. nach dem Vier-Augen-Prinzip:

- Körpersprache (nicht vulgär, sexualisiert, sexistisch)
- keine Gewaltdarstellungen
- dem Anlass entsprechende Kleidung (z.B. keine Badefotos)
- Symbole, Sprüche, etc.

Die Einverständniserklärungen zum Datenschutz von Minderjährigen werden regelmäßig überprüft. Es wird auf wertschätzende, respektierende Bildsprache geachtet und die Einverständniserklärungen der betreffenden Personen beachtet. In Veröffentlichungen wird mit Klarnamen gearbeitet. Hauptamtliche Kollegen und Kolleginnen, Ehrenamtliche und Teilnehmende werden nur nach Absprache markiert.

## VIII. Orientierungs- und Handlungshilfen im (Verdachts-) Fall von Gewalt in der kirchlichen Gemeinschaft

### 1. Handlungshilfen

Wenn du den Verdacht hast, dass das Wohl einer Person, insbesondere das eines Kindes, eines Jugendlichen oder eines Menschen mit besonderem Fürsorgebedarf, in Gefahr ist, ohne dass er oder sie sich dir persönlich anvertraut hat, werde aktiv!

Wenn sich dir ein Kind oder ein Jugendlicher anvertraut und dir etwas berichtet, was dir Anlass zur Sorge gibt, werde aktiv!

Folgende Punkte sollen dir helfen, um im ersten Moment richtig zu reagieren. Diese Punkte sollen Orientierung geben und helfen, im Ernstfall das Richtige zu tun.

Sie sind keine Checkliste und auch kein Gesetz!

- Der Schutz der oben genannten Personengruppen steht immer an erster Stelle.
- Ruhe bewahren! Nicht voreilig und unbedacht handeln!
- Sprich mit einer nicht involvierten Person deines Vertrauens.
- Informiere deinen Ansprechpartner (Teamleitung, Gemeindepädagoge, Pastor, Ansprechpartner im Landeskirchenamt). Gemeinsam klärt ihr die weiteren Schritte.
- Glaube der betroffenen Person, nimm sie ernst und höre zu. Dränge aber nicht und frage nicht aus.
- Biete nur Dinge an, die du erfüllen kannst. Mache keine Zusagen, die du nicht einhalten kannst. Sage z. B. auch nicht, dass du niemandem von dem Vorfall erzählen wirst. Das geht nicht.
- Unternimm möglich nichts über den Kopf der betroffenen Person hinweg.
- Beziehe sie (altersangemessen) in alle Entscheidungen mit ein.
- Sorge nach Möglichkeit dafür, dass sich die betroffene Person durch die Folgemaßnahmen nicht ausgegrenzt oder bestraft fühlt.
- Unternimm nichts im Alleingang! Insbesondere informiere oder konfrontiere nicht den möglichen Täter! Sprich nicht mit der Familie der betroffenen Person, informiere nicht die Polizei oder das Jugendamt, ohne mit deinem Ansprechpartner (Teamleitung, Gemeindepädagoge, Pastor, Ansprechpartner im Landeskirchenamt) gesprochen zu haben.
- Behandle das, was Dir erzählt wurde, vertraulich! Aber teile der betroffenen Person mit, dass du dir selbst Hilfe und Unterstützung holen wirst.
- Lege dir ein „Gedächtnisprotokoll“ an, damit du nichts von dem Gespräch oder den Aussagen über die Situation vergisst.

**Grundsätzlich gilt: Hol Dir sofort Unterstützung!**

**Informiere Deinen Ansprechpartner in Deiner Kirchengemeinde!**

## 2. Kontakte

### a) Ansprechperson vor Ort

Heuerßen: Georg Fokken 0152-02069365  
Lindhorst: Kerstin Harder 0152-01752468  
Probsthagen: Insa Ziolko 0174-2648974  
Stadthagen: Christoph Saher 0174-3958763  
Anja Hillmann 05721-78070  
Wendthagen: Beate Bothe 0171-8616225

### b) Ansprechperson für Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Schaumburg-Lippe

Theologische Referentin Dr. Alexandra Eimterbäumer  
Landeskirchenamt Bückeburg, Bahnhofstraße 6, 31675 Bückeburg;  
Tel.: 05722 960 141 und 0175 338 24 72; E-Mail: a.eimterbaeumer@lksl.de  
Pastor Hans-Angelus Meyer  
Tel.: 05722 960 142; E-Mail: h.a.meyer@lksl.de

### c) Außerkirchliche Ansprechpersonen

#### Unabhängige Ansprechpartnerin

Waltraud Burgbacher (Sozialarbeiterin BA, Systemische Beraterin)  
Tel.: 0152 751 02 34; E-Mail: burgbacher.betreuungen@outlook.de

#### Opferhilfe Bückeburg:

Schulstr. 2, 31675 Bückeburg  
Tel.: 05722 290 264; E-Mail: poststellebueeckeburg@opferhilfe.niedersachsen.de

### d) weitere Anlauf- und Beratungsstellen

#### BASTA- Mädchen und Frauenberatungszentrum e.V.

Nordstraße 1, 31655 Stadthagen  
Tel.: 05721 910 48

#### Wildwasser e.V. (Beratung für Mädchen)

Weberberg 2, 32423 Minden  
Tel.: 0571 87677; www.wildwasser-minden.de  
Beratungsangebot über E-Mail und Chat möglich

#### Anstoß – Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Jungen u. jungen Männern in Hannover

Ilse-Ter-Meer-Weg 7, 30449 Hannover  
Tel.: 0511 123 589 11

## **mannigfaltig Minden-Lübbecke**

Simeonstrasse 20 (gegenüber der Begegnungsstätte PARITÄT), 32423 Minden  
Tel.: 0571 889 26 84; E-Mail: [info@mannigfaltig-minden-luebbecke.de](mailto:info@mannigfaltig-minden-luebbecke.de)

### **Bevor etwas passiert! Hilfsangebot bei Pädophilie:**

Falls Sie bei sich oder anderen pädophile Neigungen festgestellt haben, wenden Sie sich bitte an das Präventionsnetzwerke:

"Kein Täter werden".

Kontakt unter [www.kein-taeter-werden.de](http://www.kein-taeter-werden.de)

Bundesweite kostenfreie Hotline 0800-70 222 40 (Mo bis Fr 9-18 Uhr)

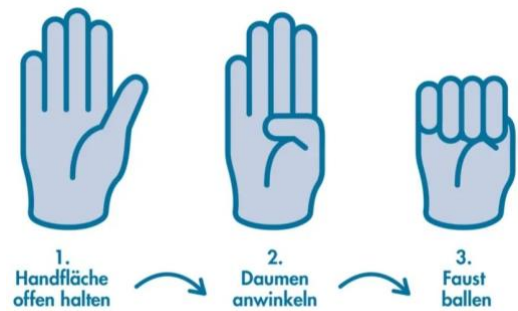
## **Geheime Hilferufe**

In Bars und auf Festivals: „Ist Luisa hier?“

In Apotheken und Arztpraxen: „Maske 19“

Handzeichen:

Ich werde belästigt →



## **IX. Umsetzung des Schutzkonzeptes**

### **1. Verantwortung für Personal und Schutzkonzept**

Die Leitungsgremien der Kirchengemeinde sind Gemeindegemeinderat, Kirchenvorstand und Pfarramt. Sie tragen gemeinsam die Verantwortung für einen größtmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die Verantwortung für Personal wird in unserer Kirchengemeinde vom Kirchenvorstand wahrgenommen. Haupt- und Ehrenamtliche werden eingehend mit den Inhalten des Schutzkonzeptes vertraut gemacht und sorgfältig eingearbeitet. Weiterhin benennt der Kirchenvorstand eine Vor-Ort-Ansprechperson. Diese nimmt an einer Einführungsschulung der Landeskirche teil und steht in Kontakt mit den landeskirchlichen Ansprechpersonen.

Der Kirchenvorstand trägt zusammen mit dem Pfarramt die Verantwortung, dass alle Mitarbeitenden die nötigen Voraussetzungen im Rahmen des Schutzkonzepts erfüllen.

Diese Voraussetzungen werden im Folgenden beschrieben:

#### **1.1. Erweitertes Führungszeugnis**

- a) Alle haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das nicht älter als drei Monate ist (s. unten c). Dies muss alle fünf Jahre erneuert werden. Die Kosten hierfür trägt die Kirchengemeinde.
- b) Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen arbeiten, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das nicht älter als drei Monate ist. Dies muss alle fünf Jahre erneuert werden. Das Führungszeugnis ist für die ehrenamtliche Person kostenlos.
- c) Das Pfarramt prüft, wer ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss und ist verantwortlich für die Vorlage, die erneute Vorlage nach spätestens fünf Jahren sowie für die Dokumentation der Einsichtnahme (s. Anhang 5: Führungszeugnis).

#### **1.2. Verhaltenskodex**

- a) Alle haupt- und nebenamtlich tätigen Mitarbeitenden müssen dem Verhaltenskodex zustimmen.
- b) Die Mitglieder der Leitungsorgane, Gemeindegemeinderat und Kirchenvorstand müssen zustimmen.
- c) Alle Mitarbeitenden, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen arbeiten, müssen dem Verhaltenskodex zustimmen.

### **1.3. Präventionsschulungen**

Die Kirchengemeinde nutzt die Fortbildungsangebote der Landeskirche. Die Landeskirche bietet regelmäßig Präventionsschulungen als Basis-Schulung für ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich tätige Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie in der Kirchenmusik an. Die Landeskirche teilt der Gemeinde jeweils die Namen und Gesamtzahl der geschulten Personen zum Jahresende mit. Das Schulungskonzept der Landeskirche entspricht den Standards der EKD von „Hinschauen-Helfen-Handeln“.

Die Verantwortlichen für Personal in der Gemeinde laden zu den Fortbildungsterminen ein und stellen sicher, dass eine solche Fortbildung zeitnah besucht wird.

- a) Alle Kirchenvorstandsmitglieder müssen und alle Mitglieder des Gemeindegemeinderats sollen an einer Basis-Präventionsschulung teilnehmen und möglichst auch an einer anschließenden Aufbau-Schulung für Leitungen, mindestens aber drei Personen des Gemeindegemeinderats.
- b) Alle Hauptamtlichen müssen eine Präventionsschulung innerhalb eines Jahres nach Dienstaufnahme besuchen, Nebenamtliche müssen diese je nach Dienstbereich besuchen (*s. Dienstvertrag LKA*). Alle fünf Jahre sind haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende verpflichtet, eine Auffrischungs-Schulung zu besuchen.
- c) Ehrenamtliche, die regelmäßig im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen tätig sind, müssen an einer Präventionsschulung teilnehmen und alle fünf Jahre eine Auffrischungs-Schulung besuchen.

## **2. Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

Der Verhaltenskodex ist regelmäßiger Inhalt der Schulungen für Teamerinnen und Teamer. Als Teamerin oder Teamer können in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorwiegend Personen mitwirken, die an einer Jugendleiter/in-Card-Ausbildung und einer Basis-Präventionsschulung teilgenommen haben.

Auf Freizeitmaßnahmen können angehende Mitarbeitende mitwirken, wenn die Zahl ausgebildeter Teamerinnen und Teamer deutlich größer ist und eine erfahrene Person (hauptamtlich oder langjährig erfahrene Mitarbeitende) die angehenden Teamerinnen und Teamer begleitet. Vor der Freizeitmaßnahme müssen die angehenden Teamerinnen und Teamer an einer Basis-Präventionsschulung teilgenommen haben.

### **3. Einstellungsverfahren**

#### **3.1. Ausschreibungen**

In Stellenanzeigen wird auf das Schutzkonzept durch einen Link zum Konzept hingewiesen.

#### **3.2. Bewerbungsgespräch (bei einschlägigen Berufen, z.B. Kita-Mitarbeitende)**

Sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen wird im Bewerbungsgespräch thematisiert, z. B. durch Vorstellung eines Fallszenarios, zu dem der oder die Bewerberin ihr Vorgehen erläutert. Ferner wird der Verhaltenskodex vorgestellt.

Falls die sich bewerbende Person noch keine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt absolviert hat, wird darauf hingewiesen, dass sie diese bei Anstellung innerhalb eines Jahres besuchen muss.

#### **3.3. Einstellung / Arbeitsvertrag**

Nach Auswahl einer sich bewerbenden Person wird diese aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, das nicht älter als drei Monate sein darf. Die Einsichtnahme wird dokumentiert.

Nach spätestens fünf Jahren werden der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gebeten, wiederum ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Das Schutzkonzept, der Verhaltenskodex und die Bestätigung zum Empfang beider werden der anzustellenden Person ausgehändigt und mit ihr ausführlich besprochen, so dass Gelegenheit besteht, Fragen und Unsicherheiten zu klären. Es wird bei der Einstellung als Anlage zum Arbeitsvertrag mitunterzeichnet.

Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgt erst nach Unterzeichnung des Verhaltenskodexes und des Formulars der Bestätigung zur Aushändigung und Einführung in das Schutzkonzept und des Verhaltenskodexes.

Falls die neu einzustellende Person bereits eine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt gemacht hat, wird eine Kopie der Teilnahmebescheinigung von ihr angefordert. Falls sie noch keine Schulung hat, werden ihr die nächsten Fortbildungstermine genannt, damit sie zeitnah daran teilnehmen kann. Die Teilnahme wird durch Wiedervorlage und Teilnahmebescheinigung überprüft.

### 3.4. Einarbeitung

Im Rahmen der Einführung in die Arbeit wird erneut das Schutzkonzept und die Kultur der Achtsamkeit besprochen, so dass Gelegenheit besteht, konkrete Fragen zu klären.

Die neu eingestellte Person wird ausführlich eingewiesen in das Vorgehen bei Verdachtsfällen (Meldepflicht, Interventionsplan, Ansprechpersonen, Meldestelle).

## X. Informationen zum Beschwerdeverfahren / Meldepflicht und Interventionsplan

### 1. Beschwerden (s. Anhang 7: Beschwerdeformular)

Das Pfarramt und \_\_\_\_\_ (*Name der Ansprechperson vor Ort*) vom Kirchenvorstand nehmen Beschwerden entgegen.

Man kann sie persönlich ansprechen, ihnen mailen oder sie anrufen. Beschwerden kann man auch über das Formular auf der Internetseite mitteilen

\_\_\_\_\_ (*Link von Gemeinde – s. Anhang 7*).

Das Beschwerdeformular liegt auch im Gemeindehaus im Eingangsbereich aus.

- a)** Das Pfarramt ist zu erreichen unter: (*Pastor NN oder Pastorin, Telefonnummer, E-Mail*)

- b)** \_\_\_\_\_ (*Name der Ansprechperson vor Ort*) ist zu erreichen unter \_\_\_\_\_ (*E-Mail der Ansprechperson*). Die Gemeinde wird über die Beschwerdemöglichkeiten im Gemeindebrief regelmäßig informiert.

- c)** Jede Beschwerde eines Kindes und Jugendlichen wird dokumentiert und im KV oder in einem Team von Verantwortlichen besprochen. Das Anliegen des Kindes / Jugendlichen wird entsprechend des Beschwerdebogens aufgenommen, wobei gegebenenfalls zum Schutz des Kindes / Jugendlichen gemäß Interventionsplan vorgegangen wird. Zuvor kann sich die verantwortliche Person an die Ansprechpersonen der Landeskirche zur Beratung wenden.

- d)** Bei Beschwerden, die Pfarrpersonen betreffen, ist neben Ansprechpersonen vor Ort der Superintendent/die Superintendentin als Leitung ansprechbar (*Superintendent Vorname, Nachname, Telefonnummer, E-Mail-Adresse*).

Weitere Infos unter: [lksl.de/kirche-und-leben/hilfe-und-praevention](https://www.lksl.de/kirche-und-leben/hilfe-und-praevention)

## **2. Meldepflicht und Meldestelle**

Die Meldepflicht regelt das Gewaltschutzgesetz der Landeskirche:

### **§ 8**

#### **Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt**

**(1) „Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenz- und das Abstandsgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen gemäß dem landeskirchlichen Kriseninterventionsplan unverzüglich dem oder der Dienstvorgesetzten und der Meldeperson zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalles von der Meldeperson beraten zu lassen.“**

Nach § 3 sind mit „Mitarbeitenden“ auch ehrenamtlich Mitarbeitende gemeint. Ehrenamtliche und hauptamtlich Mitarbeitende unterliegen also der Meldepflicht. Wie dieser Meldepflicht nachzukommen ist, wird in Präventionsschulungen und in Einarbeitungsgesprächen ausführlich besprochen. Die Meldestelle der Landeskirche und die Ansprechpersonen von Kirchengemeinde und Landeskirche beraten bei Unsicherheit.

#### **Meldestelle der Landeskirche:**

Theologische Referentin Dr. Alexandra Eimterbäumer

Landeskirchenamt Bückeburg

Bahnhofstraße 6

31675 Bückeburg

Tel.: 05722 960 123 und 0175 338 24 72

E-Mail: a.eimterbaeumer@lksl.de

Intervention

### **2.1. Landeskirchlicher Interventionsplan**

(s. Anhang 8: Interventionsplan)

### **2.2. Dokumentation**

(s. Anhang 9: Dokumentation bei vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt))

### **2.3. Aufarbeitung**

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen haben immer Auswirkungen auf die Personen, die von ihnen erfahren und auf ganze Systeme wie Teams, Einrichtungen und Träger. Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution ist dann immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob Risiken in der Potenzial- und Risikoanalyse übersehen wurden, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

Die Ansprechpersonen der Landeskirche begleiten die Prozesse von institutioneller Aufarbeitung und bieten Unterstützung für individuelle Aufarbeitung an.

### **2.4. Rehabilitation**

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam der Kirchengemeinde geeignete Rehabilitationsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder deren bzw. dessen Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für

eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitationsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde. Dazu beraten die landeskirchlichen Ansprechpersonen.

## **XI. Kooperation und Vernetzung**

Die **Schutzkonzepte der Gemeinden im Kooperationsraum** finden Sie hier: *(Link einfügen)*

---

Das **Schutzkonzept der Evangelischen Jugend** finden Sie hier:

---

Das **Schutzkonzept für den Bereich Kirchenmusik in der Landeskirche** finden Sie hier:

---

## **XII. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes**

Das Gemeindeleben ist ständigen Veränderungen unterworfen. Wechselnde Teilnehmende und Mitarbeitende bringen neue Erfahrungen mit ein. Neue Einsichten und technische Veränderungen verändern den Kontext:

- Daher wird dieses Schutzkonzept sechs Monate nach seiner Einführung im Kirchenvorstand besprochen, um eventuelle Anpassungen vorzunehmen und zu beschließen.
- Es wird regelmäßig – mindestens einmal im Jahr - im Kirchenvorstand besprochen. Dazu empfiehlt es sich, ggf. auch andere Personen mit ihrer Expertise hinzuzuziehen. Des Weiteren wird in der Potenzial- und Risikoanalyse überprüft, ob die beschriebenen Tätigkeitsfelder noch aktuell sind.
- Nach einem Verdachtsfall und/oder einem bestätigten Fall von sexualisierter Gewalt wird in der Auswertung geprüft, ob Veränderungen am Schutzkonzept angezeigt sind.

Dieses Schutzkonzept wurde dem Landeskirchenamt vorgelegt und

am 30. Juni 2025 genehmigt.

## **XIII. Anhänge**

### **Alle Anhänge befinden sich separat im Downloadbereich**

Anhang 1: Gewaltschutzgesetz der Landeskirche

Anhang 2: Auszug aus dem Strafgesetzbuch

Anhang 3: Risikoanalyse Vorlage

Anhang 4: SGB VIII § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Anhang 5: Führungszeugnis – Prüfschema (zusätzliches Material)

Anhang 6: Verhaltenskodex Formular

Anhang 7: Beschwerdeformular

Anhang 8: Interventionsplan Amtspflichtverletzung sexualisierte Gewalt Prävention

Anhang 9: Dokumentation bei vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Formular