Ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt
der Ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde Langenhagen-Mitte

Bestandteile des Schutzkonzeptes

0. Vorwort
1. Grundverständnis / Leitbild
2. Definitionen
3. Risiko- und Ressourcenanalyse
4. Personalverantwortung
5. Schulungen
6. Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung
7. Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt
8. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen
9. Öffentlichkeitsarbeit
10. Beschwerdeverfahren
11. Rehabilitation
12. Aufarbeitung
13. Ausblick

0. Vorwort

Die Ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde Langenhagen-Mitte macht sich hiermit das Schutzkonzept der evangelisch-lutherischen Kirchenkreise Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen zu eigen.

Der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Burgdorf und der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Burgwedel-Langenhagen nehmen mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ihre Verantwortung für die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in ihren Gemeinden und Einrichtungen wahr.

Dem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers[1] in der Fassung vom 26. Januar 2021 zugrunde. Danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen verpflichtet, ein Schutzkonzept zu erstellen.

Zur Planung und Vorbereitung wurde in den Evangelisch-lutherischen Kirchenkreisen Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen im Dezember 2021 eine multiprofessionelle Steuerungsgruppe eingesetzt.[2]

---

[1] https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de

[2] Steuerungsgruppe (zusammengesetzt aus Beteiligten aus den Kirchenkreisen Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen): Abteilungsleitung Personal KKA, Diakon (Bu), KKSoA (Bu), Kreisjugendwartinnen (Bu + BuLa),

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf regionaler Ebene Schulungen zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt durchgeführt werden und auf lokaler Ebene Risikoanalysen stattfinden, in deren Konsequenz insbesondere mit Mitarbeitenden, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, gesprochen wird und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild des Kirchenkreises erzielt wird.

Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten. Rückmeldungen aus dieser Gruppe müssen von den jeweils Verantwortlichen beachtet und bearbeitet werden.

Schulungen und lokale Diskussionsvorgänge sind in diesem Sinn 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 der Gemeinden, Einrichtungen und der Ev. Jugend erreichen. Durch Information, Schulung und Sensibilisierung aller beruflich und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

1. Grundverständnis/Leitbild

Als Christ:innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an.

Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Kinder, Jugendliche, Erwachsene sowie Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt. Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Sie gilt ebenso gegenüber den beruflich und ehrenamtlich Tätigen im Kirchenkreis.

Die Verpflichtung mahnt uns, alles zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu tun, um sie zu verhindern, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen waren und sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen, sofern dies von ihnen gewollt ist.

2. Definitionen

Grenzverletzungen

Kreiskantor (BuLa), MAV (Bu), Öffentlichkeitsbeauftragte (BuLa), Pastor/stellv. Superintendent (BuLa), Pädagogische Leitung KITA (KK-Trägerschaft - BuLa), Superintendentin (Bu).

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende / unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen. Grenzverletzungen sind als solche anzusprechen, wenn sie wahrgenommen werden, um sie in Zukunft zu vermeiden.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

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

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person.

Die Grenze zwischen harmlosen Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht. Dies gilt auch für Grenzverletzungen.

Übergriffe können auch der strategischen Vorbereitung von strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt dienen.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Personen
- 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

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet strafbare sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter:innen und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter:innen und betroffener Personen.

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.

Beispiele 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)
- Erpressung z.B. mithilfe von Nacktfotos

3. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse erfolgt auf der Handlungsebene in der Kirchengemeinde/Einrichtung.[3] Sie dient dazu festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde bzw. welche Maßnahmen bereits beschlossen wurden und noch umzusetzen sind, um sexualisierte Gewalt zu minimieren.

Die Risikoanalyse soll

- Schwachstellen in der Institution aufdecken
- auf sensible Bereiche aufmerksam machen
- möglichst partizipativ unter Einbeziehung von Mitarbeitenden und weiteren Menschen erarbeitet werden
- Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen
- Täter:innen abschrecken
- als Basis des Schutzkonzeptes dienen

Eine Risikoanalyse in einer Kirchengemeinde / einer Gruppe 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. Überlegungen, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind.
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse
6. Überprüfungsdatum
7. Schulung der Mitarbeitenden zum Entstehen einer „Kultur der Achtsamkeit“

Siehe Anlage „Risikoanalyse“

Die Ergebnisse der Risikoanalyse für die Superintendentur wurden im Schutzkonzept der Superintendentur berücksichtigt. Für Veranstaltungen des Kirchenkreises (Empfänge o.ä.) sind

[3] Beispiel: Ein Kindergottesdienst-Team bearbeitet die Risikoanalyse für die eigene konkrete Zielgruppe „Kinder im Kindergottesdienst“.

situativ präventive Maßnahmen vorzunehmen. Für Kirchengemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis gilt das jeweilige Schutzkonzept samt Risikoanalyse der Kirchengemeinde/Einrichtung.

Informationen: https://praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/materialien

4. Personalverantwortung

Der Kirchenkreis trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen aller Menschen geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Mitarbeitenden haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt nach den landeskirchlichen Standards.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Einstellungsgesprächen. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex des Kirchenkreises zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung abgegeben.

Folgende Fragestellungen sind für die personalverantwortliche Leitung zu klären:

- **Wie wird das Thema in Bezug auf neue ehrenamtlich Mitarbeitende geregelt?**
  Ehrenamtlich Mitarbeitende, die auf Kirchenkreisebene Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind, werden darauf hingewiesen, dass Fortbildungsveranstaltungen verbindlich und zeitnah zur Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit zu absolvieren sind. Ein Zertifikat ist vorzulegen.
- **Wie kann sichergestellt werden, dass nicht nur bei Neuanstellung beruflich Tätiger, sondern ebenso bei neuen ehrenamtlich Tätigen eine Verpflichtungserklärung vorgelegt wird?**
  Eine Verpflichtungserklärung (s. 6. Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung im Schutzkonzept) ist zeitnah zur Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit zu unterschreiben.
- **Wo hat die Prävention im Rahmen der Visitation ihren Ort?**
  Im Rahmen der Visitation wird im Gespräch des Superintendenten mit dem Kirchenvorstand der jeweils aktuelle Stand der Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde thematisiert. In diesem Zusammenhang soll auch die jeweilige Risikoanalyse auf Aktualität geprüft werden.
- **Erweitertes Führungszeugnis: Wie sind die Vorgänge der Einsichtnahme für beruflich Tätige und für ehrenamtlich Tätige geregelt?**
  Für beruflich Tätige gilt, dass bei den privatrechtlich Beschäftigten die Personalabteilung des Kirchenkreisamtes regelmäßig die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses einfordert. Für den Kirchenkreis volljährige ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Alle anderen ehrenamtlich Tätigen in der Arbeit mit Menschen werden ebenfalls darum gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.
- **Wie sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt?**
  Die Vorlage von Führungszeugnissen, Schulungszertifikaten, Selbstverpflichtungen von ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt bei den für den Arbeitsbereich beruflich Verantwortlichen. Die beruflich Tätigen legen Schulungszertifikate und Selbstverpflichtungen in der Superintendentur vor. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses wird

dort mit Datum der Vorlage, Datum der Ausstellung, Vermerk, dass im Bereich sexualisierter Gewalt keine Eintragung vorhanden ist und Einsicht nehmender Person dokumentiert. Gleiches gilt für die Vorlage des Zertifikats. Selbstverpflichtungen werden abgelegt.

- **Bekanntmachung in der Organisation: Wie werden die nicht unmittelbar Beteiligten über den geplanten Prozess informiert, an ihm beteiligt und wie wird ihnen das Ergebnis vermittelt?**
  Nicht unmittelbar Beteiligte werden durch Öffentlichkeitsarbeit und bei Bedarf durch Ansprache informiert.
- **Bewerbungs-/Einstellungsgespräche: Bei Bewerbungsgesprächen wird wie folgt auf das Schutzkonzept hingewiesen.**
  Wir haben in unserem Kirchenkreis ein Schutzkonzept bzgl. sexualisierter Gewalt erarbeitet. Dazu gehört es, dass beruflich Mitarbeitende dazu verpflichtet sind, eine 4-stündige Grundschulung nach den landeskirchlichen Standards zu absolvieren, die für das Thema sensibilisiert. Außerdem müssen beruflich Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Außerdem müssen alle beruflich Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungs-erklärung unterschreiben, mit der sie sich zu unserem Verhaltenskodex bekennen.
  Bei Einstellungsgesprächen wird entsprechend gehandelt.

5. Schulungen

Die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt haben die Funktion, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sie leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung und Klärung von Fragen und Verunsicherungen.

Es gelten folgende Grundsätze:

- Schulungen zur Erlangung von Basiswissen über sexualisierte Gewalt sind für alle Mitarbeitenden mit Kontakt zu anderen Menschen unerlässlich. Dies gilt sowohl für beruflich wie auch für ehrenamtlich Tätige.
- Schulungen sind im Rahmen der Juleica etabliert.

Darüber hinaus bestehen regelmäßige Schulungsangebote über die Landeskirche. Die Kosten für die Schulungen trägt der Kirchenkreis.

6. Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Ein Verhaltenskodex wird beruflich und ehrenamtlich Tätigen ausgehändigt. Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung. Der Verhaltenskodex

- bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang in Abhängigkeitsverhältnissen und untereinander
- formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können
- zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und auf den Schutz vor falschem Verdacht
- ist von beruflich wie von ehrenamtlich Mitarbeitenden zu unterzeichnen

- zeigt sowohl mit Innen- als auch mit Außenwirkung, dass die Gemeinden und Einrichtungen sich mit den Themen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt auseinandersetzen und aufmerksam damit umgehen.

Siehe Anlage: Selbstverpflichtung mit Verhaltenskodex der KK Burgdorf u. Burgwedel-Lgh.

7. Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt

Im Verdachtsfall gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Interventionsplan.
Dieser Plan

- regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt
- ist bekannt und sorgt für Handlungssicherheit
- benennt Ansprechpersonen
- sorgt für Rollenklarheit (Beispiele: Kolleg:in des/der Verdächtigten kann nicht zugleich Seelsorger:in des/der Betroffenen sein; Superintendent:in ist Dienstvorgesetzte:r und kann nicht gleichzeitig Seelsorger:in des/der Betroffenen sein).
- enthält ergänzende Hinweise, z. B. externe Ansprechpersonen, Umgang mit Angehö- rigen, etc.
- wird regelmäßig überprüft

Siehe Anlage: Interventionsplan

Aktuelle Fassung siehe: https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan

Verhalten im Verdachtsfall

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen
- persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren!)
- nichts auf eigene Faust unternehmen
- keine direkte Konfrontation der beschuldigten Person
- keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- keine eigenen Befragungen durchführen
- keine überstürzten Aktionen
- ggf. Unterstützung durch (Fach-)Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- ggf. Verdacht äußern – wie und zu wem?
- ggf. klären: Wer ist für wen die geeignete unmittelbare Gesprächspartner:in / Vertrauenspersonen benennen?
- Superintendent:in benachrichtigen – Informationspflicht!
- ggf. Begleitung der Betroffenen, der beschuldigten Person, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfeldes usw.

Dokumentation von Tatbeständen

Zu jedem Gespräch soll eine Dokumentation angefertigt werden. Sie muss vertraulich verwahrt werden. Für Dokumentationen aus den Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises ist der Ort der Verwahrung zwingend die Superintendentur, ggf. zusätzlich auch die Kirchengemeinde/Einrichtung, in deren Kontext dokumentiert wurde.

Die Dokumentationen enthalten:

- Wer? (a) **Namen der Beteiligten** (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt), b) Betroffene/Täter:in/ggf. Zeug:innen/ Mitarbeitende (Team))
- Was? (Ausgangssituation)
- Wann?
- Wo?
- Wer wurde informiert?
- Welche Schritte sind unternommen worden?
- Welche Verabredungen wurden getroffen?

8. Kooperation mit (Fach-)Beratungsstellen

Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche
0511 1241-726 (Mareike Dee), fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de
https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/

Zentrale Anlaufstelle HELP, unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie:
0800-5040112, www.anlaufstelle.help

Übersicht über Beratungsstellen: Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch (UBSKM)
https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite

9. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit hat die Aufgabe, über das Schutzkonzept in geeigneter Weise hinsichtlich der Mittel, Priorisierung und Frequenz zu informieren, auch um Hemmschwellen für Betroffene abzubauen (siehe auch die Webseiten des Ev.-luth. Kirchenkreises Burgdorf https://www.kirchenkreis-burgdorf.de und des Ev.-luth. Kirchenkreises Burgwedel- Langenhagen https://www.kirche-burgwedel-langenhagen.de).

Die Information der externen Öffentlichkeit erleichtert die Information der aktuellen Mitarbeitenden, Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten ebenso wie der jeweils neu hinzukommenden Personen.

Potenziellen Täter:innen signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention sexualisierter Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern offensiv betrieben wird. Die Tabuisierung, von der Täter:innen profitieren, ist damit aufgehoben.

Der Kirchenkreis informiert in geeigneter Weise über die Präventionsangebote und Grundschulungen. Die Medien- / Öffentlichkeitsarbeit ist in den Krisenplan eingebunden. Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Intervention und Aufarbeitung geschieht in enger Abstimmung mit der Pressestelle und der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers.

10. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten.

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent:in) oder deren / dessen Stellvertretung nimmt mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen

Gespräch entgegen. Anonymen Beschwerden kann nicht nachgegangen werden. Es wird allerdings Unterstützung zur Klärung des Sachverhalts angeboten. Beschwerden sollen dokumentiert werden.

Die Leitung des Kirchenkreises (Superintendent:in) oder deren Stellvertretung nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Der Kirchenkreis hat im Zuge der Erarbeitung des Schutzkonzeptes ein Verfahren zum Umgang mit Beschwerden entwickelt. Den konkreten Ablauf vom Eingang einer Beschwerde bis zum Ergebnis des Klärungsprozesses und einer Rückmeldung stellt Anlage 4 „Beschwerdeverfahren“ dar.

Siehe Anhang: Beschwerdeverfahren

11. Rehabilitation

Siehe Anhang: Schritte der Rehabilitation

12. Aufarbeitung

Aufarbeitung in der Landeskirche Hannovers mit Unterstützung des Kirchenkreises:
https://praevention.landeskirche-hannovers.de/aufarbeitung/aufarbeitung-landeskirche

Aufarbeitung auf EKD-Ebene:
https://praevention.landeskirche-hannovers.de/aufarbeitung/Aufarbeitung-ekd

13. Ausblick

- Überprüfung der Schutzkonzepte auf Ebene des Kirchenkreises, der Kirchengemeinden und Einrichtungen anlässlich der Visitationen
- Sensibilisierung und Schulung jeweils nach den KV-Wahlen

Im Abstand von zwei Jahren oder aus gegebenem Anlass werden die Schutzkonzepte überarbeitet, um aktuelle Erfahrungen einfließen lassen zu können und um fehlende Aspekte zu ergänzen.

Alle fünf Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse für alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen erneuert. Für alle ehrenamtlich Tätigen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gilt eine Frist von drei Jahren.

Nach jeder Kirchenvorstandswahl oder anderen personellen Veränderungen in Kirchenvorständen machen sich die neuen Kirchenvorsteher:innen mit dem Schutzkonzept vertraut und absolvieren eine Schulung.

14. Anlagen

1. Risikoanalyse
2. Selbstverpflichtung mit Verhaltenskodex des Landeskirchenamtes
3. Interventionsplan des Kirchenkreises Burgwedel-Langenhagen
4. Beschwerdeverfahren
5. Schritte der Rehabilitation

Dieses Schutzkonzept wurde vom Kirchenvorstand der ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde Langenhagen-Mitte am 08.01.2025 beschlossen.

Langenhagen, 08.01.2025

Ort, Datum Vorsitzender des Kirchenvorstands

(Siegel)

Langenhagen, 08.01.2025

Ort, Datum stellv. Vorsitzender des Kirchenvorstands

Ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde

Elia-Kirchengemeinde | Konrad-Adenauer-Str. 33 | 30853 Langenhagen

Ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde
Konrad-Adenauer-Str. 33
30853 Langenhagen

www.elia-kirchengemeinde.de

Telefon: 0511 7241816
E-Mail: allgemein@elia-kirchengemeinde.de

Langenhagen, den _____

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses/ Kostenbefreiung

Hiermit wird bestätigt, dass _____,

geboren am _____,

wohnhaft in _____

in der ev.-luth. Elia-Kirchengemeinde ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätig ist. Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregister benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor. Bitte wählen sie die Belegart „N“.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage 2

Selbstverpflichtung

Ich sehe den Verhaltenskodex des Kirchenkreises Burgdorf / Burgwedel-Langenhagen als Bestandteil seines Schutzkonzeptes und als Grundlage meiner Arbeit an und verpflichte mich, zur Einhaltung desselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§174-184l Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum Name (in Druckbuchstaben) und Unterschrift der*des Mitarbeitenden

Verhaltenskodex des Kirchenkreises Burgdorf / Burgwedel-Langenhagen

Die Arbeit der Landeskirche Hannovers wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbilder Gottes geschaffen wurden[1]. Dies verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung, insbesondere auch in Bezug auf ihre sexuelle Selbstbestimmung, entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten und verantwortungsvoll damit umgehen, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott. Unsere leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind: Null Toleranz gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufarbeitung. Dazu hat sich die Landeskirche in ihren „Grundsätzen für Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt“[2] verbindlich verpflichtet.

Dies prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen[3] sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen (im Folgenden auch Schutzbefohlene genannt) und liegt dem Verhaltenskodex des Kirchenkreises Burgdorf /Burgwedel-Langenhagen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu Grunde.

1. **Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen**
   Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeitenden ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen.

2. **Schutz vor (sexualisierter) Gewalt**
   Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter*innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Landeskirche unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird bei der landeskirchlichen Meldestelle[4] gemeldet.

3. **Hinzuziehen von Unterstützung**
   Wenn ein Kind, Jugendlicher, Erwachsener im Abhängigkeitsverhältnis oder Schutzbefohlener Hilfe benötigt, suchen wir als Mitarbeiter*innen das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner*innen sind für die Landeskirche Hannover geklärt und kommuniziert[5].

4. **Selbstreflexion**
   In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in den Strukturen der Landeskirche

[1] Vgl. Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers v. 16-05.2019, § 2

[2] Die G-Rundverfügung 8/21 „Grundsätze für Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt“ sind unter G und K Rundverfügungen und Mitteilungen – Rundverfügungen und Mitteilungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (rundverfuegungen-und-mitteilungen.de) zu finden.

[3] Dazu gehören u.a. auch Auszubildende und Praktikant*innen.

[4] Fachstelle Sexualisierte Gewalt: praevention.landeskirche-hannover.de/OLKR Dr. Mainusch, Tel.: 0511-1241284

[5] www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Hannovers haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

5. **Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz**
   Wir gehen verantwortungsbewusst mir Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wir beachten das das Abstands- und Abstinenzgebot.

6. **Position beziehen**
   Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing).

7. **Qualifizierte Mitarbeitende**
   Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende.
   Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten. Das Thema wird in unserer Ausbildung regelmäßig bearbeitet und in Gremien besprochen.

8. **Angebote zum Empowerment**
   Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln, das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

9. **Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt**
   Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

10. **Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen**
    Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir zusammen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen, sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.

11. **Respektvoller Umgang im Team**
    Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Anlage 3

Interventionsplan

für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende

Vorgaben des Landeskirchenamtes für die kirchlichen Körperschaften und die Einrichtungen der Landeskirche
Vom 23. Januar 2024

Anlage 3

Interventionsplan

für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende

Vorgaben des Landeskirchenamtes für die kirchlichen Körperschaften und die Einrichtungen der Landeskirche
Vom 23. Januar 2024

Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Interventionsplan beruht auf Abschnitt III. 4 der landeskirchlichen Grundsätze für die Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt. Er gilt vorrangig für Fälle sexualisierter Gewalt. Er kann aber auch für andere Pflichtverletzungen angewendet werden.
2. Sexualisierte Gewalt umfasst nach § 2 der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht nur Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sondern auch jede Verhaltensweise, die ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann geschehen:
   - verbal oder nonverbal,
   - durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten
   - durch Unterlassen, wenn der*die Täter*in für eine Abwendung der Gewalt einzustehen hat.
3. Ein Verdacht ist dann plausibel, wenn tatsächliche Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung bestehen. Das kann auch bei anonymen Hinweisen und Gerüchten der Fall sein, wenn sie auf konkreten Tatsachen beruhen, die weitere Ermittlungen ermöglichen. Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung dürfen noch keine Ermittlungen durchgeführt werden, z.B. durch eine Befragung der betroffenen Person oder von Zeug*innen. Das könnte den Erfolg von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft oder kircheneigene Ermittlungen im Rahmen eines dienst- oder arbeitsrechtlichen Verfahrens gefährden.

4. Die Intervention umfasst alle Maßnahmen, die erforderlich sind, um bei einer verfolgbaren Pflichtverletzung
   - weitere Pflichtverletzungen zu verhindern,
   - notwendige Sanktionen vorzubereiten,
   - Beteiligte (betroffene Personen, beschuldigte Personen, Angehörige, Zeug*innen, Kirchengemeinden und Einrichtungen) beratend und seelsorglich zu begleiten
   - die Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen
   - eine Aufarbeitung vorzubereiten.
5. Wenn eine Pflichtverletzung wegen Verjährung weder dienst- noch strafrechtlich verfolgbar ist, kommt nur eine Aufarbeitung in Betracht. Dafür soll ein gesonderter Plan erstellt werden.

Interventionsplan des Ev.-luth. Kirchenkreises Burgwedel-Langenhagen für Fälle sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende

Stand 03.12.2024

Ein Verdacht gegen eine*n Mitarbeitende*n steht im Raum. Wenn jemand eine Vermutung hat, gilt Folgendes:

- zuhören
- Glauben schenken
- ernst nehmen
- Notizen anfertigen
- Person des Vertrauens einbeziehen
- ggf. Fachberatung einholen (insoweit erfahrene Fachkraft: Lebensberatungsstelle in Langenhagen, Ostpassage 11, 30853 Langenhagen, 0511 723804, lebensberatung@kirche-langenhagen.de)
- nichts auf eigene Faust unternehmen
- keine direkte Konfrontation der/des Beschuldigten mit der Vermutung

Wer davon zuerst erfährt, informiert unverzüglich den Superintendenten oder (bei Verhinderung) die Stellvertretung: Dirk Jonas, Tel.: 0170 8379722; die **Fachstelle soll zeitgleich informiert** werden

In den Ausnahmefällen, in denen der Superintendent nicht als erster informiert werden kann oder soll, ist auch eine direkte Meldung an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt (0511 1241-650) möglich.

Der Superintendent ist verantwortlich für die Plausibilitätsprüfung des Verdachts/Einschätzung der Gefährdungslage.

Unterstützung: Fachberatung (s.o.), Landesjugendpfarramt; bei Unklarheit Recht und Pflicht zur Beratung durch die Fachstelle der Landeskirche

Bei Plausibilität:

Der Superintendent informiert unverzüglich die Landeskirche nach landeskirchlichem Krisenplan:

- Verständigung der Regionalbischöfin Dr. Bahr
- Verständigung des für Meldungen zuständigen Referates im LKA: Oberkirchenrätin Herzog Vertretung: Assessor Beckmann

Der Superintendent …

- organisiert in Absprache mit der Regionalbischöfin Seelsorge bzw. Begleitung für die betroffene Person und ihre Angehörigen
- sorgt für die Einrichtung einer Hotline, wenn viele Personen betroffen sind oder der Kreis der betroffenen Personen noch nicht absehbar ist
- regelt, wer sich um die Seelsorge bzw. Begleitung für die beschuldigte Person kümmert
- regelt in Abstimmung mit dem LKA die interne Information der betroffenen kirchlichen Gremien
- informiert die Öffentlichkeitsreferentin des Kirchenkreises (Andrea Hesse, 0511 7246733 oder 01575 7274912)

Das für Meldungen zuständige Referat im Landeskirchenamt

- verständigt unverzüglich die fachlich zuständigen Referats- und Abteilungsleitungen im Landeskirchenamt (Arbeitsrecht, Dienstrecht, Personal, Kita) und den Landesbischof/die Landesbischöfin
- verständigt unverzüglich die Fachstelle Sexualisierte Gewalt
- verständigt unverzüglich die Leitung der landeskirchlichen Pressestelle; diese verständigt die/den Öffentlichkeitsreferent*in im Sprengel
- organisiert unverzüglich eine Videokonferenz mit der/dem Superintendent*in und den anderen genannten Personen, um insbesondere folgende Fragen zur Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen: verbindliche gemeinsame Sprachregelung, Inhalt einer Pressemitteilung, Verantwortlichkeit dafür, ggf. Hintergrundgespräche

3 Möglichkeiten:

Vermutung:
Information der betroffenen Person/ Sorgeberechtigten, der beschuldigten Person (LKA oder KK-Leitung), der Leitungsgremien; Unterstützungs-angebot an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung

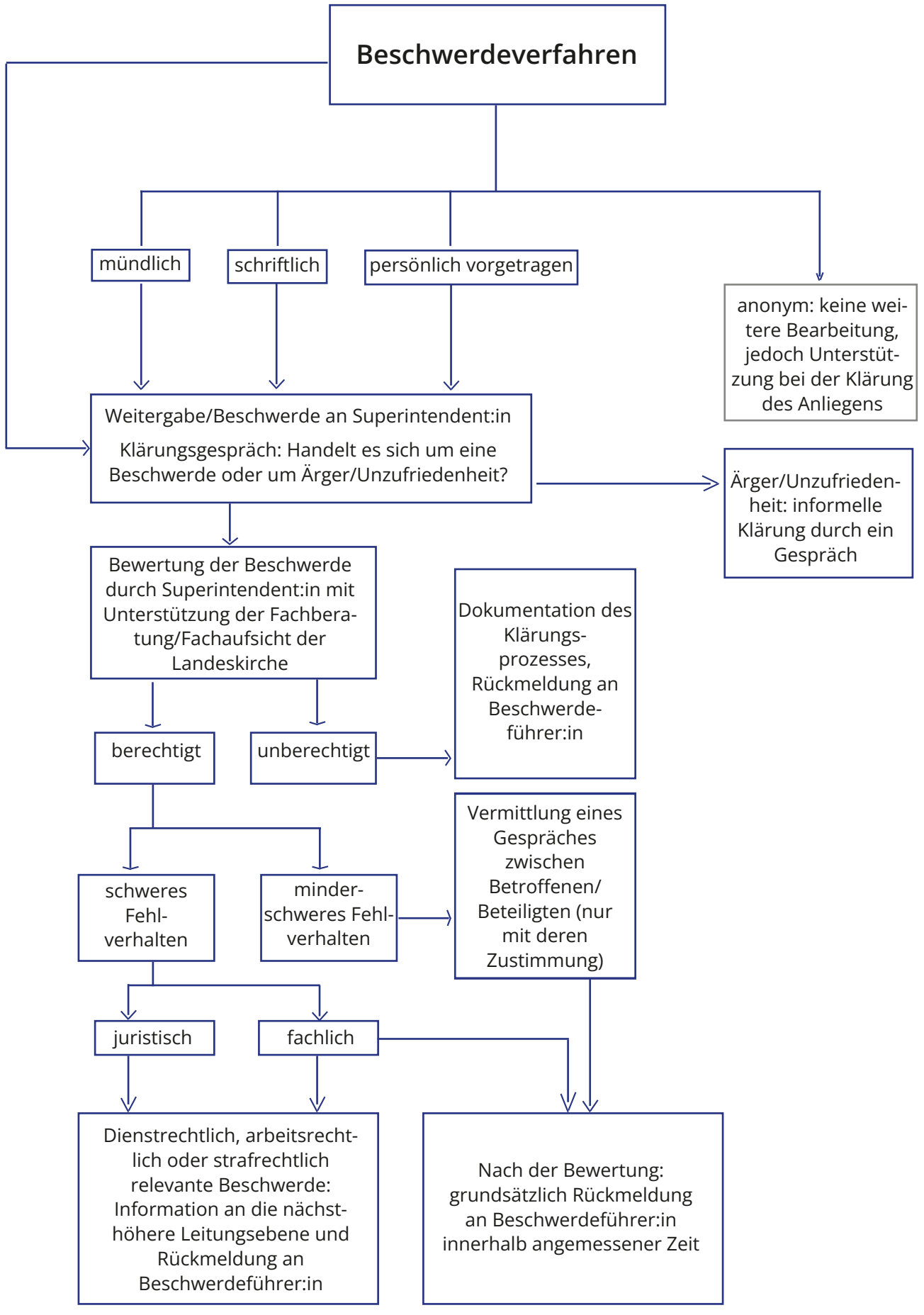
Erhärtung Vermutung:
LKA:

- entscheidet (bei Pastor*innen, Kirchenbeamt*innen) über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die vorläufige Suspendierung
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hin
- wirkt (bei Ehrenamtlichen) auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin
- hält den Kontakt zur Staatsanwaltschaft, unterstützt die Strafverfolgungsbehörde
- überprüft die Möglichkeit der Strafanzeige durch KK/Betroffene

Unbegründete Vermutung:
LKA:
Einstellung und Rehabilitierung

Unbegründete Vermutung:
Superintendent*in in Absprache mit LKA Rehabilitierung

Anlage 4



Grafik: Ev.-luth. Kirchenkreis Burgwedel-Langenhagen unter Verwendung einer Grafik des Zentrums für Seelsorge und Beratung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Anlage 5

Schritte der Rehabilitation

Was	Wer	Ziel	Zeitpunkt	Bemerkungen
0. Information an Fachstelle und Rechts-abteilung der LK	Superintendent*in	▪ Information		Klärung: Verdacht nicht erhärtet, Falschbeschuldigung, ggf. Einstellung eines Strafverfahrens?
1. Gespräch mit der betroffenen Person	Superintendent*in ggf. Mediation ggf. externe Begleitung der betroffenen Person	▪ Information		Info über den aktuellen Stand, weshalb nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird
2. Gespräch mit der meldenden Person	Superintendent*in	▪ Information		Info über den aktuellen Stand, warum nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird
3. Gespräch mit der zu rehabilitieren-den Person	Superintendent*in, ggf. in Verbindung mit der Einrichtungsleitung, Vertrauensperson	▪ Rehabilitation ▪ Unterstützung auf dem Weg zurück in den Arbeitsalltag ▪ Angebot Seelsorge, Begleitung, Coaching		Was wünscht die zu rehabilitierende Person an Unterstützung und an Kommunikation?
4. <u>wenn es ein Team gibt:</u> Gespräch im Team, aus dem die zu rehabilitierende Person kommt	Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung und dem Team in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person	▪ Information ▪ Rehabilitation ▪ Sicherheit im Umgang mit Kolleg*innen ▪ Sicherheit im Umgang mit Fragen		ggf. Team-Supervision
5. <u>im Kita-Bereich</u>: Gespräch Leitungskreis	Pädagogische Leitung, Einrichtungsleitungen mit (auf Anfrage) Superintendent*in	▪ Information ▪ Rehabilitation ▪ Sicherheit im Umgang mit Kolleg:innen ▪ Sicherheit im Umgang mit Fragen		ggf. Team-Supervision

6. **Info an Regionalbischöfin, LKA** *(analog Interventionsplan)*	Superintendent*in	▪ Transparenz ▪ Rehabilitation		
7. **ggf. interne Informations-Veranstaltung für Kolleg*innen**	Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	▪ Information über Abschluss des Ermittlungs-verfahrens und anstehende Rehabilitation		
8. **ggf. Presseerklärung**	Öffentlichkeits-beauftragte*r, Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	▪ Information ▪ Transparenz ▪ Rehabilitation		Information der/des Öffentlichkeitsbeauf-tragten im Sprengel, Absprache mit Pressestelle der Landeskirche: Wording, Zeitpunkt
9. **Dokumentation**	Superintendent*in ggf. in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	▪ Löschung der Dokumentation aus der Personalakte oder Antrag auf Verbleib		nach den rechtlichen Erfordernissen der Landeskirche
10. **Abschluss und Auswertung**	Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	▪ Klärung, ob Fall weitestgehend aufgeklärt ist ▪ Klärung, wie der Aufarbeitungs-prozess verlaufen soll/kann ▪ Abschluss der Rehabilitation oder weitere Schritte notwendig?		
11. **Konsequenzen für das Schutzkonzept**	Verantwortliche für das Schutzkonzept in Kirchengemeinde, Einrichtung, …	▪ Risiko-/Ressourcen-Analyse und Überprüfung des Schutzkonzeptes		