Evangelisch-Lutherische
Landeskirche
Schaumburg-Lippe

Ev.-Luth. Kirchengemeinde
Steinhude am Meer

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Steinhude

Stand: 18.06.2025

(wird laufend bearbeitet)

Inhaltsverzeichnis Seite

I. Vorwort 4

II. Geltungsbereich 4

III. Begriffsdefinitionen 5

1. Sexualisierte Gewalt 5

2. Grenzverletzungen 6

3. Unerwünschtes sexuelles Verhalten 6

4. Sexueller Missbrauch 7

5. Zu schützende Personen 7

IV. Risikoanalyse 8

V. Verhaltenskodex 9

1. schriftliche Erklärung zum Verhaltenskodex (s. Anhang 6) 9

2. Ergänzender Leitfaden zum Verhaltenskodex 11

3. Verhaltenskodex digitaler Raum 12

3.1. Transparenz in der digitalen Kommunikation 12

3.2. Verbot privater Kontaktaufnahme über Social Media Accounts 13

3.3. Klare Regeln für Inhalte 13

VI. Umsetzung des Schutzkonzepts 14

1. Verantwortung für Personal und Schutzkonzept 14

1.1. Erweitertes Führungszeugnis 14

1.2. Verhaltenskodex 14

1.3. Präventionsschulungen 15

2. Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 15

3. Einstellungsverfahren 16

3.1. Ausschreibungen 16

3.2. Bewerbungsgespräch (bei einschlägigen Berufen!) 16

3.3. Einstellung / Arbeitsvertrag 16

3.4. Einarbeitung 17

VII. Informationen zum Beschwerdeverfahren / Meldepflicht und Interventionsplan 17

1. Beschwerden (s. Anhang 7: Beschwerdeformular) 17

2. Meldepflicht und Meldestelle 18

3. Intervention 20

3.1. Landeskirchlicher Interventionsplan 20

3.2. Dokumentation 20
3.3. Aufarbeitung....20
3.4. Rehabilitation 20

VIII. Kooperation und Vernetzung.... 21

IX. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes 21

X. Anhänge 22

Alle Anhänge finden Sie separat im Downloadbereich. 22

I. Vorwort[1]

Das Schutzkonzept ist erstellt worden von dem Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde Steinhude.

Der Kirchenvorstand hat das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 18.06.2025 beschlossen. Folgende Schritte wurden für die Einführung des Schutzkonzeptes verabredet:

Die Kirchengemeinde wird mit dem Gemeindebrief im Kirchenfenster über die Existenz eines Schutzkonzeptes sowie der Formen der Veröffentlichung informiert.

Formen der Veröffentlichung:

a. Internetseite (vollständiges Dokument)
b. Kurzform im Gemeindebüro der Ev.-luth. Kirchengemeinde Steinhude und als Flyer mit QR-Code zur Internetseite.
c. Bericht und Übersicht mit QR-Code zur Internetseite im Gemeindebrief (Kirchenfenster)
d. Gottesdienstliche Veröffentlichung und Auslage in der Kirche als Flyer mit QR-Code zur Internetseite

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 der Kirchengemeinde / Einrichtung.

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, Karin Leukefeld–Spieß, dem Gemeindekirchenrat 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.

[1] Für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes wurden Elemente von [Schutzkonzepte praktisch 2021] der Evangelischen Kirche im Rheinland adaptiert und übernommen. *https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2022/04/Aenderungen-2022-Schutzkonzept-2021_280122_.pdf* Weiterhin wurden Passagen des Schutzkonzeptes der Landeskirche Bayerns und des Kirchenkreises Wittingen-Wolfsburg integriert. Die Inhalte dieses Schutzkonzeptes wurden als Rahmenschutzkonzept von der Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe zur Verfügung gestellt (Autorin: Christiane Meyer) und übernommen.

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 da, 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 im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit.

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

III. 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 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.

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, 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, 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 / einer fünfzehnjährigen Teilnehmer / Teilnehmerin 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 Jugendlichen 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 alle 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.

IV. Risikoanalyse

Anhand ausgewählter Fragen wurde eine Risikoanalyse erstellt und laufend aktualisiert.

In einer Risikoanalyse wird das Gemeindeleben in Gruppen und Kreis 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.

- Kleinere Maßnahmen an Gebäuden finden sich auf einer To-do-Liste im Büro und werden im nächsten halben Jahr erledigt.
- Räume im Alten Pfarrhaus werden nicht für Gespräche von Teamenden oder Hauptamtlichen für Einzelgespräche genutzt. Falls dies doch zwingend notwendig ist, bleibt die Tür während des Gesprächs geöffnet. Gruppen mit mehr als zwei Teilnehmenden sind unproblematisch.

V. Verhaltenskodex

1. schriftliche Erklärung zum Verhaltenskodex (s. Anhang 6)

Die Arbeit der Ev.-luth. Kirchengemeinde Steinhude 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 Steinhude

Diese Haltung findet Ausdruck in folgender Erklärung:

- Ich verpflichte mich, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und anderen zu schützenden 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[2] 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.

[2] 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 verdreckt 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 verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.

- Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere zu schützende 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.[3]

- 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.

[3] Für Freizeitmaßnahmen mit über 18-Jährigen sind andere Regeln möglich.

- Mitarbeitende nehmen Defizite in der Grundversorgung der Kinder und Jugendlichen im Blick auf Ernährung und / oder Bekleidung sensibel wahr und geben ihre Beobachtungen gegebenenfalls an verantwortliche 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 s. So können digitale Räume für Cybergrooming[4], Cybermobbing[5] 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.

[4] 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.

[5] 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 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.

VI. Umsetzung des Schutzkonzepts

1. Verantwortung für Personal und Schutzkonzept

Die Leitungsgremien der Kirchengemeinde sind Gemeindekirchenrat, 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. Eine Vor-Ort-Ansprechperson (Karin Leukefeld-Spieß) wurde vom Kirchenvorstand benannt. Diese nahm 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 ehrenamtlichen 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 die Dokumentation der Einsichtnahme (s. Anhang 5: Führungszeugnis).

1.2. Verhaltenskodex

a) Alle haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden müssen dem Verhaltenskodex zustimmen. Ist bereits angewiesen und wird von der der Gemeindesekretärin durchgeführt, die unterschriebenen Schreiben zum Verhaltenskodex werden in einen gesonderten Ordner abgelegt. Jeder Mitarbeiter bekommt eine Kopie.?

b) Die Mitglieder der Leitungsorgane Kirchenvorstand und Gemeindekirchenrat müssen zustimmen. Schutzkonzept einschl. Verhaltenskodex wurde jedem bereits ausgehändigt und der Verhaltenskodex wurde unterschrieben.

c) Alle Mitarbeitenden, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen arbeiten, müssen dem Verhaltenskodex zustimmen. Zurzeit sind diese Mitarbeiter bereits schon unter a und b geführt. Ausnahmen werden den Verhaltenskodex gesondert unterzeichnen.

1.3. Präventionsschulungen

Die Kirchengemeinde nutzt die Fortbildungsangebote der Landeskirche. Die Landeskirche bietet regelmäßig Präventionsschulungen als Basis-Schulung für ehrenamtliche und hauptamtliche 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 dem EKD-weiten Standards 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 Gemeindekirchenrats sollen an einer Basis-Präventionsschulung teilnehmen und möglichst auch an einer anschließenden Aufbau-Schulung für Leitungen, mindestens aber drei Personen des Gemeindekirchenrats. Dies wurde bisher erfüllt. Eine Liste der Teilnehmer aus unserer Kirchengemeinde von 2023 und 2024 über die Namen und der Gesamtzahl der geschulten Personen wurde von uns erstellt und der Landeskirche mitgeteilt. Die Liste ist außerdem im Gemeindebüro bzw. als Exceltabelle archiviert. Bisher haben 13 Mitglieder des KV und GKR die Basisschulungen und 7 Mitglieder die Leitungsschulungen absolviert. Die Wiederholungstermine werden zur entsprechenden Zeit den Mitarbeiter (haupt-, neben- und ehrenamtlich tätige) mitgeteilt in Organisation des Kirchenbüros, Listen wurden diesbezüglich erstellt.
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 nebenamtlichen Mitarbeitenden 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. Dieser Punkt wurde bisher regelmäßig erfüllt.

3. Einstellungsverfahren

3.1. Ausschreibungen

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

3.2. Bewerbungsgespräch (bei einschlägigen Berufen!)

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 sollte **der Verhaltenskodex** vorgestellt werden.

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 ist. Die Einsichtnahme wird dokumentiert.

Nach spätestens fünf Jahren wird 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 vom Verhaltenskodex 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).

VII. Informationen zum Beschwerdeverfahren / Meldepflicht und Interventionsplan

1. Beschwerden (s. Anhang 7: Beschwerdeformular)

Das Pfarramt und die Ansprechperson vor Ort: Frau Karin Leukefeld- Spieß vom Gemeindekirchenrat nehmen Beschwerden entgegen.
Man kann sie persönlich ansprechen, ihnen mailen oder sie über das Kirchenbüro anrufen.
Beschwerden kann man auch über das Formular auf der Internetseite mitteilen:
www.petruskirche-steinhude.de

a) Das Pfarramt ist zu erreichen unter:

- ⇨ *Ev.-Luth. Kirchengemeinde Steinhude Am Anger 11,31515 Wunstorf OT Steinhude, Gemeindebüro: Tina Rehfeldt Tel.05033 1526, E-Mail: info@petruskirche-steinhude.de*
- ⇨ *Pastor Markus Weseloh, Tel.05033 3900094, E-Mail: weseloh@petruskirche-steinhude.de*

b) Die Ansprechperson vor Ort ist zu erreichen unter:

- ⇨ *Karin Leukefeld- Spieß*
  E-Mail: ansprechperson.steinhude@lksl.de.

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 Ansprechperson vor Ort der Superintendent als Leitung ansprechbar:

- ⇨ Superintendent Kirchenbezirk Ost Martin Runnebaum, Am Kirchhof 3, 31655 Stadthagen, Tel. 0175-526246, E-Mail: m.runnebaum@lksl.de

Weitere Infos unter*: 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 des landeskirchlichen Kriseninterventionsplanes 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 Vorfalls von der Meldeperson beraten zu lassen.“

Nach § 3 sind mit „Mitarbeitenden“ auch ehrenamtliche Mitarbeitende gemeint. Ehrenamtliche und hauptamtliche 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

Ansprechpersonen / Hilfsangebote bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt:

a) Ansprechperson vor Ort

Karin Leukefeld-Spieß
E-Mail: ansprechperson.steinhude@lksl.de

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: poststellebueckeburg@opferhilfe.niedersachsen.de

d) weitere Anlauf- und Beratungsstellen

BASTA- Mädchen und Frauenberatungszentrum e.V.
Nordstraße 1, 31655 Stadthagen
Tel.: 05721 910 48

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

3. Intervention

3.1. Landeskirchlicher Interventionsplan

(s. Anhang 8: Interventionsplan)

3.2. Dokumentation

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

3.3. 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 sind 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.

3.4. 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 dessen bzw. deren 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.

VIII. Kooperation und Vernetzung

Die **Schutzkonzepte der Gemeinden im Kooperationsraum** liegen noch nicht vor.

Das **Schutzkonzept der Evangelischen Jugend ist unter *www.evangelischejugend.de*** zu finden.

IX. 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 15. Juli 2025 genehmigt.

Nach dem Genehmigungsverfahren wird dieses Schutzkonzept zur Veröffentlichung freigegeben.

X. Anhänge

Alle Anhänge finden Sie separat im Downloadbereich.

Anhang 1: Gewaltschutzgesetz der Landeskirche

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_1_-_Gewaltschutzgesetz_der_Landeskirche_Schaumburg-Lippe.pdf

Anhang 2: Auszug aus dem Strafgesetzbuch

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_2_-_Auszug_aus_dem_Strafgesetzbuch.pdf

Anhang 3: Risikoanalyse Vorlage, der aktuelle Befund wurde im Konzept mit eingearbeitet

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

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_4_-_SGB_VIII___72a_Tätigkeitsausschluss_einschlägig_vorbestrafter_Personen.pdf

Anhang 5: Führungszeugnis – Prüfschema (zusätzliches Material)

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_5_-_Führungszeugnis_-_Prüfschema__zusätzliches_Material__Formular.pdf

Anhang 6: Verhaltenskodex Formular

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_6_-_Verhaltenskodex_Formular.pdf

Anhang 7: Beschwerdeformular

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_7_-_Beschwerdeformular_-_Formular.pdf

Anhang 8: Interventionsplan Amtspflichtverletzung sexualisierte Gewalt Prävention

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_8_-_Interventionsplan_Amtspflichtverletzung_sexualisierte_Gewalt_Prävention_10.2.2025.pdf

Anhang 9: Dokumentation bei vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Formular

https://www.landeskirche-schaumburg-lippe.de/fileadmin/landeskirche/Schulungsordner/Schutzkonzept/Anhang_9_-_Dokumentation_bei_vermuteten_Fällen_sexualisierter_Gewalt_Formular.pdf