

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

in den Ev.-luth. Kirchenkreisen  
Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen

*beschlossen von der  
Kirchenkreissynode Burgwedel-Langenhagen am 04.06.2024*

- 1. Überarbeitung beschlossen am 06.09.2024*
- 2. Überarbeitung beschlossen am 20.11.2025*

Juni 2024

# **Bestandteile des Schutzkonzeptes**

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

Anlagen

## 0. Vorwort

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<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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

# 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 Machtmisbrauchs 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. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung 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

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende / unprofessionelle Interventionen und Machtmisbrauch 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 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 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 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:in und betroffene Person können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter:in und betroffener Person.

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

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.<sup>3</sup> 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 und 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:

- 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
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
- Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
- Überlegungen, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind
- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse
- Überprüfungsdatum
- 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 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>

---

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

## 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 eingefordert.

Folgende Fragen stellen sich der personalverantwortlichen Leitung:

- **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 beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden verpflichtend. Neue Mitarbeitende müssen innerhalb von sechs Monaten ab Beginn ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen (vgl. dazu Rundverfügung G 1/2025 sowie Mitteilung G 13/2025).
- 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 einen 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 Verdächtigen 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 Angehörigen, etc.
- wird regelmäßig überprüft

Siehe Anlage: Interventionsplan

Aktuelle Fassung siehe:

<https://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 Person, beschuldigte Person, 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 Hannovers:

0511 1241-726 (Mareike Dee), [fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de](mailto:fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de)

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

Zentrale Anlaufstelle HELP, unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie:

0800 5040-112, <https://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 / dessen Stellvertretung) nimmt zu dem Vorwurf keine persönliche oder inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeiter:innen 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 die Anlage „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 Tätigen erneuert. Für alle ehrenamtlich Tätigen 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.

### **Anlagen:**

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



Evangelisch-lutherischer Kirchenkreis  
Burgwedel-Langenhagen

Kirchplatz 11, 30853 Langenhagen  
0511 736353  
sup.burgwedel-langenhagen@evlka.de  
www.kirche-burgwedel-langenhagen.de



Evangelisch-lutherischer  
Kirchenkreis Burgdorf

Spittaplatz 3, 31275 Burgdorf  
05136 888-90  
sup.burgdorf@evlka.de  
www.kirchenkreis-burgdorf.de

# Anlage 1

## **Risikoanalyse zur Prävention sexualisierter Gewalt (Muster)** **Handreichung für Kirchenvorstände und Arbeitsgruppen in Kirchengemeinden** **und kirchlichen Einrichtungen**

### **Vorbemerkungen**

#### **a) Warum eine Risikoanalyse?**

Sexualisierte Gewalterfahrungen können das Leben Einzelner aus der Bahn werfen. Zudem kann ein Fall sexualisierter Gewalt Auswirkungen auf die gesamte Gemeindearbeit haben.

Eine Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass in Ihrer Kirchengemeinde/Ihrer Einrichtung kein Fall sexualisierter Gewalt auftritt oder unbemerkt bleibt. Sie hilft Ihnen, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können Sie Maßnahmen vorsehen – vor allem dort, wo schlimmer Schaden eintreten könnte. Das Vertrauen, das der Kirche von Eltern, Gemeindemitgliedern und der Gesellschaft entgegengebracht wird, kann durch eine Risikoanalyse und die aus ihr folgenden Schritte gestärkt werden.

Es wäre wünschenswert, alle Risiken sexualisierter Gewalt auszuschließen. Doch das ist nicht möglich und deshalb verlangt es auch niemand von Ihnen. Sie sind aber aufgefordert und in Ihrer Funktion als Kirchenvorstandsmitglied bzw. verantwortliche Person dazu verpflichtet, die Risiken im Rahmen des Möglichen zu minimieren.

Ziel dieser Risikoanalyse ist eine im Alltag Ihrer Kirchengemeinde oder Einrichtung praktizierte **Kultur der Achtsamkeit**, um Gefahren für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie für Schutzbefohlene möglichst zu unterbinden.

#### **b) Was ist eine Risikoanalyse?**

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der kirchengemeindlichen Bereiche und Einrichtungen, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie Schutzbefohlene durch sexualisierte Gewalt verletzt werden könnten. Die Analyse dient dazu, die Risiken abzuwägen und festzustellen, ob genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde, um Kinder, Jugendliche, Erwachsene sowie Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

#### **c) Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen?**

Machen Sie es sich nicht zu schwer! In aller Regel kennen Sie sich in den Arbeitsbereichen Ihrer Gemeinde oder Einrichtung gut aus, so dass Sie sie beurteilen und einschätzen können. Erforderliche Maßnahmen der Vorsorge werden für Sie offensichtlicher sein, als Sie zunächst vermuten.

Wenn Sie zum Beispiel einen Raum haben, der schlecht einsehbar ist, dann ist es eine Möglichkeit, diesen Raum nur mit mindestens drei Personen zu nutzen.

Nehmen Sie Kontakt zu den Personen auf, die beruflich oder ehrenamtlich aktiv sind. Diese haben nützliche Informationen, durch die die Risikoanalyse effektiv und sorgfältig durchgeführt werden kann.

Bilden Sie eine Arbeitsgruppe, die die Risikoanalyse erstellt.

Wenn es möglich ist, sollten die Zielgruppen bei der Erstellung der Schutzkonzepte angemessen beteiligt werden. So können Sie beispielsweise mit Jugendlichen mögliche Risiken von Räumen oder anderen Feldern prüfen.

Haben Sie keine Angst davor, Risiken, Maßnahmen und Verantwortliche zu benennen und eine Behebungsfrist zu setzen. Das dient vor allem Ihrer eigenen Klarheit, damit Sie praktikable und gute Lösungen finden. Unterstützung finden Sie ggf. bei den Multiplikatorinnen im Kirchenkreis.

## 1. Gemeinde/Einrichtung

Identifizieren Sie das Risiko möglicher sexualisierter Gewalt, indem Sie zunächst alle Felder der Gemeindearbeit oder der Arbeit in Ihrer Einrichtung betrachten (Krabbelgruppen, Chorarbeit, Kindergottesdienst, Unterricht, Hausaufgabenhilfe, Ferienfreizeiten, Konflicamps, Jugendtreff, 1:1-Situationen usw.).

Der Begriff „sexualisiert“ benennt die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltmittel.

Wo ist das Risiko eines sexuellen Übergriffs denkbar? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff besonders leicht machen würden? Hierzu können z.B. Beziehungen zwischen Personen, bei denen ein Machtgefälle vorliegt, aber auch Beziehungen eines Erwachsenen/Jugendlichen zu einem Kind oder Jugendlichen gehören, ebenso auch Beziehungen zwischen Kindern untereinander. Weiter auch Dienstpläne, in denen eine Betreuungskraft mit Kindern allein und unbeobachtet ist, bauliche Gegebenheiten, Einzelunterricht in einer verschlossenen Kirche, eine Seelsorgesituation oder ähnliches.

### 1.1 Mit welchen Gruppen- und Einzelsituationen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde/Einrichtung?

*Hier und bei allen folgenden Tabellen sind individuelle Ergänzungen zur Situation vor Ort möglich und erwünscht.*

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Jugendkirche		
Konfirmand:innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Chor- oder Instrumentalproben mit Kindern/Jugendlichen		
Chor- oder Instrumentalproben mit Erwachsenen		
Erwachsenengruppen, z.B. Senior:innenkaffee, Mittagstisch, Besuchsdienstkreis		

	JA	NEIN
Offene Arbeit		
Kinderfreizeiten mit Übernachtung		
Kinderfreizeiten ohne Übernachtung		
Jugendfreizeiten m. Ü.		
Jugendfreizeiten o. Ü.		
Familienfreizeiten m. Ü.		
Familienfreizeiten o. Ü.		
Fahrten z.B. nach Taizé oder zum Kirchentag		
Seelsorge/Beratung		
Schulungen, Seminare, Bildungsveranstaltungen		
Sitzungen		

Externe Gruppen, z.B. Selbsthilfegruppe			Kooperationen mit Beteiligten von außen		

## 1.2 Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	JA	NEIN
Kinder unter drei Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Behinderung		
Erwachsene mit Behinderung		
Senior:innen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Erwachsene mit Fluchterfahrung		
Mitarbeitende im Abhängigkeitsverhältnis		

*Welche Risiken können daraus entstehen?*

*Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung*

*(z.B. Schulungen vor Ort, besonders achtsamer Umgang mit 1:1-Situationen, Sprachfähigkeit fördern):*

*Bis wann muss das behoben sein?*

*Wer ist dafür verantwortlich?*

## 2. Räumlichkeiten

### 2.1 Welche Gebäude/Räume nutzen wir oder stehen uns zur Verfügung?

<b>Kirche</b>	
Sakralraum	
Sakristei	
Orgelempore	
Turmraum	
Keller	
Sanitärräume	
Weitere Räume:	

<b>Gemeindehaus</b>	
Sakralraum	
Sakristei	
Gruppenräume	
Jugendraum	
Kinderraum	
„Kuschel“- oder Snoozel-Raum	
Büro	
Keller	
Küche	
Sanitärräume	
Lagerraum	
Technikraum	
Putzmittelraum	
Dachboden	
Weitere Räume:	

<b>Jugendhaus</b>	
Gruppenräume	
Jugendraum	
Kinderraum	
„Kuschel“- oder Snoozel-Raum	
Büro	
Keller	

Küche	
Sanitärräume	
Dachboden	
Weitere Räume:	

Garage	
--------	--

<b>Gartenhütte, Pfadfinderhaus</b>	
Gruppenräume	
„Kuschel“- oder Snoozel-Raum	
Keller	
Küche	
Sanitärräume	
Lagerraum	
Dachboden	
Weitere Räume:	

<b>Weitere Gebäude/Räume im öffentlichen Raum</b>	

<b>Weitere Gebäude/Räume im privaten Raum (z.B. Pfarrbüro, Wohnräume)</b>	

<b>Bildungs-/Freizeithäuser, Zeltlager</b>	

**Achtung:** Bei Räumen, die sich außerhalb Ihres Zuständigkeitsbereiches befinden (z.B. Privathäuser/-wohnungen oder externe Büros) ist besondere Achtsamkeit notwendig.

In diesem Zusammenhang empfiehlt sich das Anlegen einer Checkliste: Was sollte zu welcher Zeit an welchem Ort getan werden? Gibt es für Treffen in privaten Räumen einen sachlichen Grund/ein notwendiges Setting?

## 2.2 Räumliche Gegebenheiten innerhalb von Gebäuden

Diese Tabelle muss für jedes genutzte Gebäude/jeden genutzten Raum ausgefüllt werden.

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (z.B. Keller, Dachboden, Sakristei, Putzraum)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume regelmäßig „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zur Gemeinde/Einrichtung haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Wie ist der Zutritt zu Ihren Räumen allgemein geregelt (grundsätzlich offene/verschlossene Türen)?		
Gibt es Räume, für die nur einzelne einen Schlüssel haben?		

## 2.3 Räumliche Gegebenheiten außerhalb von Gebäuden

	JA	NEIN
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück frei zugänglich (kein Tor, Pforte etc.)?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es Fahrt- oder Beförderungssituationen? <i>(siehe dazu Anlage A „Leitfaden Fahrten“)</i>		

## 2.4 Digitale Räume

	JA	NEIN
Arbeit mit/Verwendung von Social Media? <i>(siehe Anlage B „Social Media Guidelines“)</i>		
Arbeit mit/Verwendung von Messenger-Diensten?		

*Welche Risiken können daraus entstehen?*

*Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:*

*(z.B. für analoge Räume auch Rückzugsorte jederzeit und barrierefrei zugänglich machen, bei Übernachtungen geschützte Bereiche zum Umziehen schaffen, Räume bewusst auf ihre Eignung überprüfen und ggf. ändern ...)*

*Bis wann muss das behoben sein?*

*Wer ist dafür verantwortlich?*

### **3. Personalverantwortung / Strukturen**

	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutz-/Präventionskonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen und gefragt, ob die Bewerbenden in dieser Sache einmal verurteilt worden sind?		
Sind in Arbeitsverträgen die Zusatzvereinbarungen des Kirchenkreises (ähnlich wie bei der Vereinbarung zum Datenschutz) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende (ähnlich denen in der evangelischen Jugend)?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von Ehrenamtlichen (ab 18 Jahren) und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert? <i>(siehe dazu Anlage C „Muster für Beantragung Führungszeugnis“)</i>		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung, z.B. Kirchenvorsteher:innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (z.B. durch die Beauftragten des Kirchenkreises)?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		

Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung bzw. ist der Zugang dazu im Kirchenkreis gegeben?		
Sind Zuständigkeiten in der Personalverantwortung verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen durch den Kirchenvorstand/Kirchenkreisvorstand über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?		
Gibt es Regelungen/Verabredungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
Gibt es Social-Media-Guidelines? Welche Dienste werden miteinander genutzt? Wofür?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es ein Diensthandy für alle Mitarbeitenden?		

*Welche Risiken können daraus entstehen?*

*Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:  
(z.B. Schulungen, Aufklärung über die Risiken von Nähesituationen, klare Regeln, die zu unterschreiben sind etc.)*

*Bis wann muss das behoben sein?*

*Wer ist dafür verantwortlich?*

*Zur Wiedervorlage:*

#### **4. Konzept zur Arbeit mit Kindern/Jugendlichen**

	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder ohne Auftrag und ohne Rücksprache mit den Personensorgeberechtigten mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexuell übergriffige Sprache thematisiert?		
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Schließt das Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt/Identität ein?		
Beinhaltet das Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?		

*Welche Risiken können daraus entstehen?*

*Maßnahmen zur Abwendung:*

*Wer ist dafür verantwortlich?*

*Bis wann muss das behoben sein?*

*Zur Wiedervorlage:*

## 5. Zugänglichkeit der Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden angemessen über das Konzept „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ informiert (Kinder und Jugendliche zu Beginn der Maßnahmen; Sorgeberechtigte: bei Informationselternabenden und mit den Teilnahmebedingungen)		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) in geeigneter Weise Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret erklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

*Welche Risiken können daraus entstehen?*

*Maßnahmen zur Abwendung:*

*Wer ist dafür verantwortlich?*

*Bis wann muss das behoben sein?*

*Zur Wiedervorlage:*

## 6. Andere Risiken

In unserer Gemeinde/Einrichtung, von unserem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Maßnahmen zur Abwendung:*

*Wer ist dafür verantwortlich?*

*Bis wann muss das behoben sein?*

*Zur Wiedervorlage:*

## Anlage A: Leitfaden Fahrten und Freizeiten

Bereich	Raum/Situation	Maßnahme
Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Situationen mit einem Machtgefälle (Teamer:in gegenüber Teilnehmer:in)</li> <li>2er Situationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachfähigkeit fördern</li> <li>Kontaktmöglichkeiten zu Ansprechpersonen und Hilfsangeboten bereitstellen</li> <li>Schulung der Teams /feste Verabredungen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alkohol (bei Veranstaltungen, auf Freizeiten, in Teams)</li> <li>Körperliches Wohlbefinden</li> </ul>	<p>Klare Absprachen und Verabredungen schon vor der Fahrt/Aktion/Veranstaltung treffen</p> <p>Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompletter Verzicht</li> <li>- Einzelne Abende, an denen bier- und weinhaltige Getränke erlaubt sind, dabei bleiben mindest. ein:e Teamer:in jeden Geschlechts nüchtern und nur diese sind dann noch für die TN Ansprechpartner:innen</li> <li>- Es ist darauf zu achten, dass alle genügend Schlaf- und Erholungszeit bekommen.</li> </ul>
Team	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erweitertes Führungszeugnis</li> <li>Selbstverpflichtung</li> <li>JuLeiCa</li> <li>Schulungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jede:r ehrenamtlich Tätige über 18 Jahre muss ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es alle 3 Jahre aktualisieren (siehe Anlage C)</li> <li>- Jedes Team unterschreibt zu Beginn einer Maßnahme den Teamvertrag*.</li> <li>- Die ehrenamtliche Leitung der Maßnahme muss eine gültige Juleica besitzen. Alle weiteren Teamer:innen sollten ebenfalls eine Juleica haben oder sich in der Ausbildung dazu befinden.</li> <li>- Alle Ehrenamtlichen müssen die Schulung zur Sensibilisierung von Sexualisierter Gewalt (die vom KK angeboten wird) durchlaufen haben.</li> </ul>
Räume vor Ort	<ul style="list-style-type: none"> <li>Räume/Gruppen ohne Zugang</li> <li>Räume – unübersichtlich (oder auch nicht)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rückzugsorte während der Maßnahme sind wichtig und müssen gewährt werden, allerdings müssen sie trotzdem jederzeit und barrierefrei zugänglich sein.</li> <li>- Räume bewusst auf ihre Eignung überprüfen und ggf. Nutzung</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Übernachtungen in Gemeinderäumen oder Kirchen</li> <li>• Seelsorge und Beratung</li> </ul>	<p>anpassen oder ändern. (siehe Risikoanalyse)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- geschützte Bereiche zum Umziehen schaffen</li> <li>- Mindestens einer weiteren Person aus dem Team Bescheid geben, wo man mit dem:der Teilnehmer:in hingehört und dass ein Zweiergespräch geführt wird.</li> <li>- Das Team darf ggf. eine solche Transparenz von anderen Teammitgliedern einfordern.</li> <li>- Die Person fragen, ob der Ort und die Vorgehensweise in Ordnung sind und ob er:sie noch jemanden mitnehmen möchte.</li> <li>- Alle weiteren Schritte der Person gegenüber transparent machen. („Ich gebe jetzt folgende Informationen an folgende Stelle weiter...“)</li> </ul>
(Räume) auf Freizeiten Wochenenden Übernachtungen Ausflüge Schwimmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelte / Zimmer</li> <li>• Teambereiche</li> <li>• Sanitärsituationen</li> <li>• Nachtwachen</li> <li>• 2-erZimmer</li> <li>• Einzelzimmer</li> <li>• Nähesituationen z.B. Spiele, Aktionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Team hat darauf zu achten, dass alle während der Maßnahme ihr Zimmer als Rückzugsort nutzen können und sich dort sicher fühlen.</li> <li>- Privaträume und Privatsphäre achten – kein Raum darf ungefragt betreten werden, es bedarf einer Rückversicherung (Ausnahme akute Gefährdungssituationen).</li> <li>- Für die Teamzimmer/-bereiche gilt dasselbe.</li> <li>- Es ist darauf zu achten, dass es hier geschützte Bereiche zum Umziehen gibt. Ggf. können Duschzeiten eingerichtet werden, in denen zum Beispiel nur das Team duscht.</li> <li>- mindestens zu zweit und möglichst paritätisch besetzt für ggf. Zimmerkontrollen</li> <li>- in Gruppen Vermeidung von 2er Zimmer als Unterbringung der TN</li> <li>- Einzelzimmer sind Rückzugsorte, aber kein Raum für Gespräche.</li> <li>- Auch hier gilt es, Regeln im Vorfeld zu bedenken und zu geben. Es ist hilfreich, im Vorfeld Dinge zu klären, dass sich alle wohlfühlen können und</li> </ul>

		sich nicht zu etwas gedrängt fühlen, was sie nicht wollen.
Digitale Welten	Fotos, Videos, alle Messenger Dienste Social Media Plattformen (Tik Tok, Instagram, Snapchat &Co)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf das Recht am eigenen Bild hinweisen</li> <li>• klare Absprachen im Umgang und in der Verbreitung von Fotos absprechen</li> <li>• auf Socialmedia Guidelines hinweisen und ggf. verteilen**</li> </ul>
Persönliche Distanz	Gilt in jeder Situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jede:r hat ein individuelles Bedürfnis von Nähe und Distanz.</li> <li>• Niemand darf ohne die vorherige Erlaubnis berührt werden. Diese ist nicht allgemein gültig und darf jederzeit zurückgenommen werden.</li> </ul>
Nähesituationen		
Team		<ul style="list-style-type: none"> <li>• über Risiken von Nähesituationen aufklären, (Umgangs-) Regeln/Konzepte aufstellen (siehe Teamvertrag)</li> </ul>
2-er Situationen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• vermeiden; lieber noch eine weitere Person dazu holen oder bei sehr vertraulichen Gesprächen zumindest in Sichtweite haben</li> </ul>
Ausflüge		<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Badeausflügen darauf achten, dass es einen geschützten Ort zum Umziehen gibt und beim miteinander Toben keine Grenzen überschritten werden → Körperkontakt und Fotos nur auf ausdrückliche Erlaubnis hin,</li> <li>• auch bei jüngeren Kindern darauf achten, dass sie sich nicht in der Öffentlichkeit umziehen müssen, wenn ihre Kleidung nass oder schmutzig wird</li> </ul>
Spiele & Aktionen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektieren, welche Gefahren oder unangenehmen Situationen entstehen können</li> <li>• überlegen, wie sich die Personen in der Gruppe fühlen, welche Spiele zu der Altersgruppe passen etc.</li> <li>• bei Spielen mit viel Körperkontakt Alternativen anbieten (Beispiel „Stapeln“ → anstelle sich auf den Schoß zu setzen, vor der Person auf den Boden setzen)</li> </ul>

\*Teamvertrag: <https://cdn.max-e5.info/damfiles/default/ejh/grundsaetzliches/kindeswohl/Teamvertrag-2022.pdf-04fa9ad3b2318b15b50565d5410650bb.pdf>

\*\*Socialmedia Guidelines: [https://www.ejh.de/damfiles/default/ejh/Downloadmaterial/2020\\_social-media-guidelines\\_neuaufage.pdf-16615c127664bd5ea7204d62e2c79c2a.pdf](https://www.ejh.de/damfiles/default/ejh/Downloadmaterial/2020_social-media-guidelines_neuaufage.pdf-16615c127664bd5ea7204d62e2c79c2a.pdf)

# Qualitätsstandards: Social Media Guidelines

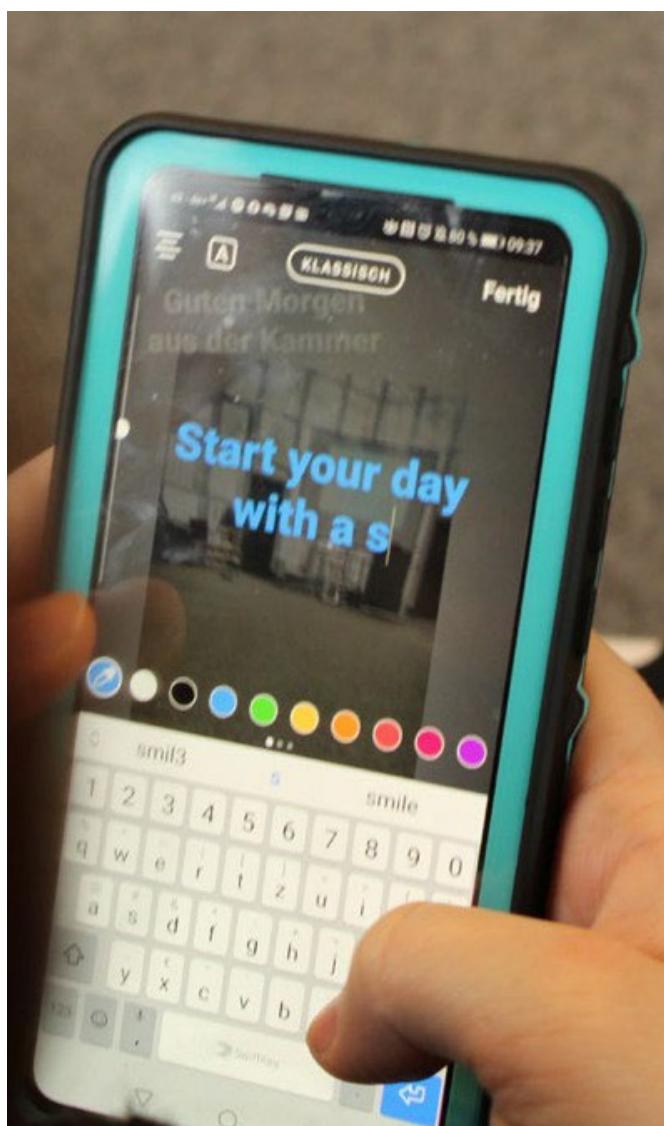
**Die Evangelische Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers ist eine lebendige, am Evangelium ausgerichtete und Kindern und Jugendlichen zugewandte Gemeinschaft von ehrenamtlich und beruflich engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und teilnehmenden Kindern und Jugendlichen.**

**Für unsere Normen und Werte sind die drei Themen des Konziliaren Prozesses »Frieden«, »Gerechtigkeit« und »Bewahrung der Schöpfung« maßgebend. In unserer Arbeit sind Respekt und Toleranz für uns unverzichtbare Werte.**

**Am Anfang evangelischer Jugendarbeit steht die Zusage Gottes von der bedingungslosen Annahme jeder einzelnen Person. Die Evangelische Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers richtet sich offen und voraussetzungslos an alle Kinder und Jugendlichen.**

**In unserer Jugendarbeit können junge Menschen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche altersgerecht den christlichen Glauben erfahren und kennen lernen, ihre Interessen verwirklichen und sich weiter entwickeln, etwas Sinnvolles für andere tun und Gemeinschaft erfahren.**

aus dem Leitbild für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen



Wir nehmen wahr, dass sich Jugendliche immer stärker in sozialen Medien bewegen und dies ein selbstverständlicher Teil ihrer Lebenswirklichkeit geworden ist. Sie nutzen soziale Medien, um sich darzustellen, andere über Aktivitäten, Veranstaltungen und Events zu informieren und miteinander ins Gespräch zu kommen. Es ist sinnvoll, dass sich die Evangelische Jugend auf allen Ebenen in diese Medien einbringt, darstellt und beteiligt. Dafür sind grundlegende Regeln erforderlich, die die Werte der Evangelischen Jugend aufgreifen und umsetzen.

Mit diesen Richtlinien sollen vor allem ehrenamtliche Jugendliche angesprochen werden, die für eine Gruppe der Evangelischen Jugend (Sommerfreizeit, Konvent, Kirchenkreis usw.) Profile und Präsenzen in den sozialen Medien betreuen. Darüber hinaus richten sich die Richtlinien auch an alle anderen Personen, die im Namen der Evangelischen Jugend schreiben und veröffentlichen. Hierzu zählen auch die beruflich Tätigen aus den jeweiligen Bereichen.

Verhalte dich in den sozialen Medien so, wie du es auch in der Jugendarbeit tust und denke daran, dass du mit realen Menschen in Kontakt stehst. Denn auch dein privates Profil kann für Außenstehende immer in Zusammenhang mit deiner Arbeit in der Evangelischen Jugend gesehen werden. Sobald dies der Fall ist, sollten Kommentare und Posts nicht im Widerspruch zu den Überzeugungen der Evangelischen Jugend stehen. Gestalte test du sichtbar in der Evangelischen Jugend, bewegst du dich immer in der Öffentlichkeit, ganz gleich ob du kommentierst, teilst oder Dateien hochlädst.

## Nutzung von Sozialen Medien

Die hohe Präsenz und Aktivität Jugendlicher in sozialen Medien ist eine Herausforderung für die Evangelische Jugend, sich hier als Jugendverband erfolgreich und interessant zu beteiligen.



Dieses Dokument soll dich bei der sinnvollen und erfolgreichen Nutzung im Rahmen der Arbeit der Evangelischen Jugend unterstützen.

### Was sind eigentlich soziale Medien?!

Soziale Medien sind digitale Plattformen, die es ermöglichen, mit anderen Menschen über das Internet in Echtzeit in Kontakt zu treten. Jede\*r kennt diese Plattformen, nahezu jede\*r nutzt sie - und das oft unbewusst. Denn nicht nur Facebook und Twitter sind soziale Medien, sondern auch andere Seiten wie YouTube oder Spotify.

### Platzieren von Inhalten

Ihr solltet einen Verantwortlichen haben, der eure Präsenz regelmäßig pflegt und sie in Absprache mit den Hauptverantwortlichen (beruflich Tätige, Konventsvorstand, Orga-Team etc.) betreibt.

**Das Internet und speziell soziale Medien** sind schnell in ihrer Verbreitung von Inhalten; und sie „vergessen“ nicht: Was einmal gesagt wurde, kann kaum wieder zurückgenommen werden.

Bevor du etwas postest, nimm dir Zeit, deine Inhalte zu checken:

1. Kurz und knapp formuliert?
2. Grammatik und Rechtschreibung ok?
3. Inhalte korrekt und wahrheitsgemäß?
4. Deine Zielgruppe im Blick behalten?
5. Bilder und/oder Videos möglich?
6. Gibt es weiterführende Links?

Egal, was du postest: Bleibe authentisch!

### Kontinuität bzw. regelmäßige Pflege von Inhalten

Profile in sozialen Netzwerken sind nur sinnvoll, wenn du regelmäßig etwas zu sagen hast. Tote Seiten bringen weder dir noch deinen Fans etwas. Eine Empfehlung hierfür liegt bei 2 - 3 Posts pro Woche.

Ausschlaggebend für den Erfolg deine Präsenz in den sozialen Medien ist nicht ausschließlich die Anzahl der Fans, sondern der Grad der Interaktion. 100 Aktive, die regelmäßig deine Beiträge kommentieren und teilen, sind um einiges besser als 10.000 Fans, die lediglich lesen und abnicken. Deshalb poste nur Sachen, die für deine Fans relevant sind und zum Kommentieren und Teilen anregen. Der so erzielte Effekt der Weiterverbreitung ist in sozialen Medien wesentlich höher und einfacher realisierbar als in klassischen Medien wie Zeitungen etc.

### Verantwortung für Inhalte übernehmen (Eigenverantwortung)

Wenn du die Verantwortung für die Seiten in den sozialen Medien übernommen hast, dann musst du diese nicht ganz allein pflegen. Du hast jedoch die Hauptverantwortung und solltest dich daher selbst auf einen aktuellen Stand bringen und den Überblick behalten.

Es ist sinnvoll, sich vorher ein paar Gedanken zu machen und sich ggf. mit anderen abzusprechen.

**Teile Inhalte nicht kommentarlos, sondern schreibe eine kurze „Einleitung“.**

Achte dabei auf eine angemessene Formulierung. Auf einer öffentlichen Seite sollten keine Interna veröffentlicht werden, legt euch dafür lieber geschlossene Gruppen an oder tauscht euch auf anderen Kommunikationswegen aus!

### Fairer Umgang miteinander (Respekt)

Die Evangelische Jugend steht für einen fairen Umgang miteinander. In unserem Leitbild heißt es hierzu:

„Wir gehen offen, respektvoll, gleichberechtigt, ehrlich, und demokratisch miteinander um. Wir sind kritikfähig und zeigen Bereitschaft, uns zu verändern.“

Das gilt nicht nur im realen Leben, sondern auch in den sozialen Medien. Jeder Post von Mitgliedern sozialer Netzwerke ist eine Darstellung ihrer Meinungen und Interessen. Diese persönlichen Meinungen solltest du respektieren, auch wenn du ihnen nicht zustimmst. Du kannst darauf reagieren, jedoch solltest du dabei sachlich bleiben und die Person nicht angreifen.

Ganz besonders bei religiösen Inhalten greifen diese Richtlinien. Religion und Glaube sind oft stark diskutiertes Themen. Natürlich darfst du dich an diesen Diskussionen beteiligen, doch bleibe fair und zeige den nötigen Respekt. Der Glaube eines Menschen ist eine besondere Art der eigenen Meinung und erfordert eine entsprechend hohe Sensibilität.

Zum respektvollen Umgang mit den Meinungen anderer gehört auch, dass du in keinem Falle Witze auf Kosten jener Personen oder Gruppen machen darfst. Natürlich ist deine persönliche Meinung erlaubt und auf sozialen Plattformen erwünscht, nur darf sie nie abwertende, beleidigende oder verachtende Inhalte bezüglich Einstellungen und Äußerungen anderer enthalten.



Wir sind offen für andere Ansichten und verschließen uns nicht vor fremden oder alternativen Meinungen, sondern nehmen diese wahr, erkennen sie an und lassen sie zu. Das heißt konkret: keine Beiträge anderer Nutzer\*innen im Vorfeld abzulehnen oder sogar zu löschen, sondern diese zu zulassen und sachlich zu diskutieren.

Für einen ehrlichen Umgang miteinander ist es wichtig, beim Umgang mit sozialen Medien auf die Einhaltung der Werte der Evangelischen Jugend zu achten, da wir als Evangelische Jugend uns selbst diese Maßstäbe gesetzt haben. Dies gilt nicht nur als Verantwortliche\*r oder Fan einer Seite der Evangelischen Jugend, sondern auch auf deinem privaten Profil und in der Kommunikation mit anderen.

### Transparenz

Transparenz ≠ Zensur. Jede Meinung, Planung und jedes Resultat, welches du über soziale Medien teilst, wird transparent für die ganze Welt. Dies ist jedoch nicht automatisch ein Nachteil. Denn die Transparenz deiner Aktionen ermöglicht dir, Probleme und Beschwerden, aber vor allem Verbesserungsvorschläge wahrzunehmen.

Doch Achtung! Achte darauf, ab wann eine Information für andere relevant ist, bzw. ab wann sie in die Öffentlichkeit gelangen darf. Poste also nie unfertige Projekte oder gar vertrauliche Informationen!

Wichtig: Transparenz kann Rechte verletzen. Du solltest also immer darauf achten, was in Diskussionen in den diversen Foren passiert. Hier kann es schnell zur Gefährdung des Schutzes von Personen kommen (Datenschutz, Persönlichkeitsrecht, etc.).

Zudem solltest du darauf achten, was du mit anderen Personen teilen möchtest, denn diese Inhalte sollten dafür freigegeben sein.

Als Verantwortliche\*r für ein Profil bist du es, die\*der Diskussionen leiten soll und kann. Doch hier muss die Transparenz unbedingt gewahrt bleiben. Also lösche nicht einfach Kommentare! Für alle anderen Teilnehmer\*innen und Fans gilt: Verletzende oder widerrechtliche Beiträge müssen dem\*der Verantwortlichen gemeldet werden! Diese Verpflichtung sollte jedem\*r User\*in bewusst sein.

### Feedback

#### Rückmeldungen zu Inhalten geben

Wie schon zu Beginn dieser Richtlinien erwähnt, lässt sich der Erfolg eines Profils in sozialen Medien nicht anhand der Anzahl der Fans, sondern anhand der Aktivität der Seite messen. Deswegen solltest du als Verantwortliche\*r einer Seite regelmäßig sinnvolle Rückmeldungen geben. Diskutiere dabei konstruktiv und belebe sie, indem du sie mit anderen teilst. Bleibe dabei aber entsprechend der Regeln für das Erstellen eigener Posts für Gruppen grammatisch und sachlich korrekt und greife deine Vorrredner nicht persönlich an.

#### Umgang mit kritischen Inhalten

Nicht selten kommt es in den sozialen Medien vor, dass kritische Inhalte, politisch radikale, beleidigende oder den christlichen Werten und dem deutschen Grundgesetz widersprechende Aussagen und Meinungen ihren Weg in die Öffentlichkeit finden. Vor allem beleidigende Äußerungen sind schnell verfasst und gepostet und lassen eine zuvor erfolgreiche Interaktion "nach hinten losgehen".

In einem Verhaltenskodex für deine Seite kannst du festhalten wie Diskussionen auf deiner Seite geführt werden sollen. (Stichwort: Netiquette).

#### Verhaltenskodex

Bei einer Verletzung deiner Netiquette, kannst du versuchen, mit dem\*r Kommentierenden in den Dialog zu treten (ggf. über Privatnachricht) und ihm\*ihr deinen Standpunkt erklären. Wenn der\*die Kommentierende auf Klärungsversuche nicht eingehen sollte, der Kommentar klar gegen deinen Verhaltenskodex verstößt und verletzend oder wiederrechtlich ist, hast du die Möglichkeit den Kommentar beim sozialen Netzwerk zu melden.

Wenn jemand einfach nur rumpöbeln will, solltest du dich nicht auf eine Diskussion einlassen. DAS ERGIBT KEINEN SINN!

Du selbst solltest niemals einen Kommentar ohne Ankündigung löschen. Hierbei kannst du explizit auf Deinen Verhaltenscodex verweisen.

#### Rechtliches

Im Internet kann sich jede\*r frei bewegen, und schnell wird dabei vergessen, dass das Internet eine Quasi-Öffentlichkeit ist. Das gilt genauso für soziale Medien. Veröffentlichst du einen Beitrag, auch nur für eine geringe Anzahl von Fans und Freunden, machst du diesen im wahrsten Sinne des Wortes öffentlich. Damit du vor allem Spaß bei und mit der Arbeit in sozialen Medien hast, solltest du einige Richtlinien beachten. Dabei handelt es sich um gesetzliche Vorschriften, die für alle gleich gelten. Oft handelt es sich um sehr komplexe Zusammenhänge, die im Zuge der Digitalisierung noch nicht immer grundlegend geklärt sind.

Generell gilt: Sobald du dich in einem öffentlichen Raum befindest, und dazu gehören Facebook und Co., kannst du nicht mehr von privater Nutzung sprechen und urheberrechtlich geschützte Werke unter der Schranke der Privatkopie verwenden. Doch wo die Grenze zwischen privat und öffentlich verläuft, ist nicht immer eindeutig erkennbar.

Im Zweifel gilt daher: Wenn du etwas in sozialen Medien veröffentlicht, egal ob auf einer privaten Seite oder auf der Seite der Jugendgruppe, verlässt du den privaten Raum und musst bei der Verwendung fremder Inhalte und Werke bestimmte Vorschriften unbedingt beachten. Die Herausforderung besteht insbesondere darin, die Kontrolle über die tatsächliche Verbreitung eines Inhalts zu behalten.



## Gesetzlichen Vorgaben: Urheberrecht – Verwendung fremder Inhalte

Oft herrscht der Irrglaube, dass alle Inhalte, die im Internet zu finden sind, einfach so genutzt werden können. Dem ist nicht so! Die meisten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen daher nicht ohne die Erlaubnis des Urhebers in sozialen Medien veröffentlicht werden. Nach dem Urheberrechtsgesetz nennt man diesen Vorgang die „öffentliche Zugänglichmachung“.

Dem Urheberrechtsschutz unterliegen Werke wie z.B.:

- Fotos, Logos, Zeichnungen, unabhängig von der subjektiven „Qualität“
- (Song)- Texte, Gedichte
- Musik, privat zusammengestellte Remixe
- Videos, Filme

### Nach § 2 UrhG:

- (1) Zu den geschützten Werken der Literatur, Wissenschaft und Kunst gehören insbesondere:
  1. Sprachwerke, wie Schriftwerke, Reden und Computerprogramme;
  2. Werke der Musik;
  3. pantomimische Werke einschließlich der Werke der Tanzkunst;
  4. Werke der bildenden Künste einschließlich der Werke der Baukunst und der angewandten Kunst und Entwürfe solcher Werke;
  5. Lichtbildwerke einschließlich der Werke, die ähnlich wie Lichtbildwerke geschaffen werden;
  6. Filmwerke einschließlich der Werke, die ähnlich wie Filmwerke geschaffen werden;
  7. Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art, wie Zeichnungen, Pläne, Karten, Skizzen, Tabellen und plastische Darstellungen.
- (2) Werke im Sinne dieses Gesetzes sind nur persönliche geistige Schöpfungen.

Fremde Werke kannst du dann nutzen, wenn der\*die Urheber\*in dir das Nutzungsrecht eingeräumt hat oder das Urheberrecht bereits abgelaufen ist (70 Jahre nach Tod des\*der Urhebers\*in).

Falls du nicht auf fremde Inhalte verzichten kannst oder willst, findest du im Internet auch sogenannten „Open Content“. Dabei handelt es sich um Werke, die zwar urheberrechtlich geschützt sind, allerdings gestatten die Urheber\*innen die weitestgehend freie Nutzung - unter bestimmten Regeln! Am verbreitesten ist die Creative Commons-Lizenz (CC Lizenz).

### Impressumspflicht

Nach §5 des Telemediengesetzes (dies sind zentrale Vorschriften des „Internetrechts“) muss auf jeder nicht-privaten Seite ein Impressum vorzufinden sein, um bestimmte Informationen über den\*die Anbieter\*in erkennbar, erreichbar und ständig verfügbar zu halten. Das Impressum sollte innerhalb von zwei Klicks erreichbar sein. Am besten verlinkst du, wenn vorhanden, das eurer Website. Ansonsten solltest du einen eigenen Reiter anlegen, da das Wort „Impressum“ auf jeden Fall direkt erkennbar sein muss. Folgende Angaben müssen dabei enthalten sein:

- Namen der Organisation, Anschrift und Namen des\*der Verantwortlichen
- Angaben, die eine schnelle elektronische Kontaktaufnahme und unmittelbare Kommunikation ermöglichen, einschließlich der Adresse der elektronischen Post

### Videos und Fotos - Recht am eigenen Bild

Ein kleines Video ist schnell produziert - mit dem Handy, dem Fotoapparat oder dem Camcorder. Genauso schnell ist das Video auch bei Facebook oder YouTube hochgeladen. Doch gerade bei der Produktion dieser kleinen Filme musst du bestimmte Dinge beachten!

Eine Faustregel ist: Verwerte nur Inhalte, die du selber produziert hast. Egal ob Foto, Video oder Musik. Wenn du selbst der\*die Urheber\*in bist, musst du zunächst niemanden für die Verwendung um Erlaubnis bitten.

Es sei denn, du fotografiest oder filmst eine andere Person und willst dies veröffentlichen. Dann steht die Frage des „Rechts am eigenen Bild“ im Raum, auch „Bildnisrecht“ genannt. Nach §22 des KunstUrhG dürfen Bildnisse (dazu zählen Fotos, Videos, Zeichnungen o.Ä.) anderer Personen nur mit Einwilligung der abgebildeten Person veröffentlicht und verbreitet werden. Diese Einwilligung sollte vorher - am besten schriftlich - eingeholt werden oder geschieht durch konkudentes Handeln. Das bedeutet: Wenn du eine Person interviewst, du sie darüber informierst, wofür die Aufnahme verwendet wird, und sie dir dann bereitwillig ein Interview gibt, ersetzt dies die ausdrückliche Zustimmung zur Veröffentlichung und Verbreitung.

Wichtig: Die Einwilligung zur Veröffentlichung ist regelmäßig nur dann erforderlich, wenn der\*die Abgebildete individuell erkennbar ist. Die Erkennbarkeit kann sich auch aus begleitenden Umständen ergeben! Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn das Namensschild einer Person erkennbar ist.

Ohne die nach § 22 erforderliche Einwilligung dürfen Bilder verbreitet und veröffentlicht werden, die aus dem Bereich der Zeitgeschichte stammen, Bilder, auf denen die Personen nur als Beiwerk neben einer Landschaft oder sonstigen Örtlichkeit erscheinen oder Bilder von Versammlungen, Aufzügen und ähnlichen Vorgängen, an denen die dargestellten Personen teilgenommen haben.

Problematisch wird es dann, wenn du Bilder oder Videos von Minderjährigen veröffentlichen möchtest. Denn diese sind nach allgemeinem deutschen Recht erst mit 18 Jahren voll geschäftsfähig und können daher nicht eigenständig der Veröffentlichung von Bildnissen zustimmen.

Das bedeutet: du brauchst die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der Erziehungsberechtigten, dass Bildnisse ihres Kindes veröffentlicht werden dürfen! Liegt die Zustimmung der Erziehungsberechtigten vor, kann das Kind der Veröffentlichung dennoch widersprechen. Das NEIN eines\*r Beteiligten wiegt immer am Höchsten! Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte im Zweifel die Einwilligung der Erziehungsberechtigten auch bei 16- 17 Jährigen jungen Erwachsenen eingeholt werden.





Für Jugendfreizeiten o.Ä. gilt: Die Freigabe zur Veröffentlichung von Fotos sollte separat erfolgen. Die einfache Aufnahme der Freigabe in die Freizeitbedingungen ist nicht möglich. Separat heißt, dass zum Beispiel auf dem Anmeldeschein der Veranstaltung die Möglichkeit gegeben sein sollte, sich für "Ja" oder "Nein" entscheiden zu können.

Wichtig: Da die Veröffentlichung von Bildnissen einen wichtigen Teil des Persönlichkeitsrechts berührt, sollte dieser Punkt gerade im Umgang mit Jugendlichen sehr sensibel behandelt werden! Ebenso solltest du berücksichtigen, dass nicht jede\*r in sozialen Netzwerken aktiv ist. Manche\*r wird der Veröffentlichung auf der Website zustimmen, der Verwendung in sozialen Netzwerken aber nicht. Daran solltest du dich halten, um unnötigen Ärger zu vermeiden.

#### Datenschutz

Der Schutz der Privatsphäre ist gerade in den schnellen sozialen Medien von hoher Bedeutung. Durch das „Recht auf informationelle Selbstbestimmung“ hat jede\*r Einzelne die Befugnis, grundsätzlich selbst zu bestimmen, wann und in welchem Umfang er\*sie persönliche Lebenssachverhalte preisgeben möchte. Das gilt es bei der Arbeit zu beachten! Persönliche Inhalte deiner Teilnehmer\*innen gehören daher ebenso wenig auf die Präsenz wie sensible personenbezogene Daten.

Detaillierte Informationen der Landeskirche zum Thema Datenschutz findest du hier: <https://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/meta/sicherheit>

#### Fazit und Empfehlungen

Soziale Medien sind in der heutigen Welt eine gute Möglichkeit, um die Evangelische Jugend als Jugendverband wirksam und interessant dort zu präsentieren, wo sich Jugendliche aufzuhalten. Diese Plattformen nehmen einen großen Teil des Lebens ein und bieten demnach eine hohe Darstellungstiefe.

Mit diesen Richtlinien wollen wir euch einen Überblick über die Möglichkeiten der sozialen Medien aufzeigen, zugleich aber auch auf häufige Fehler hinweisen. Die Plattformen selbst mit all ihren Bedingungen und Vorgehensweisen können und wollen wir hierbei nicht diskutieren oder gar verurteilen. Wir sind uns jedoch im Klaren, dass die herrschenden Geschäftspraktiken der sozialen Medien nicht immer gutzuheißen sind.

**Zum Abschluss sollen die folgenden 10 Tipps als Checkliste für eine gelungen Arbeit in den sozialen Medien dienen:**

1. Auf Seiten der Evangelische Jugend schreibst und handelst du immer in ihrem Namen
2. Bedenke immer, wer deine Zielgruppe ist.
3. Checke deine Inhalte auf Relevanz und Wahrheitsgehalt.
4. Gestalte Inhalte interessanter durch Bilder, Videos und Ton.
5. Fairer Umgang ist nicht nur im realen Leben ein Muss.
6. Gehe offen und ehrlich mit Kritik um.
7. Beachte Datenschutzrechte und verletze nicht das Urheberrecht.
8. Respekt und Toleranz sind unverzichtbare Werte des christlichen Glaubens.
9. Sei du selbst, sei authentisch.
10. Habe Spaß an dem, was du tust.

Und nun heißt es: Ran an die Tasten! Die Evangelische Jugend braucht junge und engagierte Ehrenamtliche, um erfolgreich zu arbeiten. Mit einer guten und vernetzten Internetpräsenz ist ein wichtiger Schritt getan. Wir wünschen dir und euch viel Spaß und Erfolg in eurer Arbeit und würden uns freuen, wenn unsere Guidelines zu einem guten Gelingen beitragen können.

**Anlage C:**

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses/ Kostenbefreiung

**Textbaustein zum Einfügen in den eigenen Briefbogen**

**Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit  
zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses/Kostenbefreiung**

Hiermit wird bestätigt, dass [Vorname und Name], geboren am [Geburtsdatum], wohnhaft in [Wohnanschrift]

für [Einrichtung/Dienst, bspw. „die Evangelische Jugend“] **im Kirchenkreis \_\_\_\_\_ /  
in der 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<sup>1</sup>. 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“<sup>2</sup> 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<sup>3</sup> 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<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>.

### **4. Selbstreflexion**

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in den Strukturen der Landeskirche

---

<sup>1</sup> Vgl. Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers v. 16-05-2019, § 2

<sup>2</sup> 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 \(rundverfuegungen-und-mitteilungen.de\)](http://praevention.landeskirche-hannover.de/OLKR) zu finden.

<sup>3</sup> Dazu gehören u.a. auch Auszubildende und Praktikant\*innen.

<sup>4</sup> Fachstelle Sexualisierte Gewalt: [praevention.landeskirche-hannover.de/OLKR](http://praevention.landeskirche-hannover.de/OLKR) Dr. Mainusch, Tel.: 0511-1241284

<sup>5</sup> [www.praevention.landeskirche-hannovers.de](http://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, gewalttäiges, 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 Tätigkeiten
  - 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 30.10.2025

**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 von dem Verdacht 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, kann das weitere Vorgehen mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt (0511 1241-726) besprochen werden.**

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 Regionalbischof\*in
- Verständigung des für Meldungen zuständigen Referates im LKA: Oberkirchenrätin Herzog  
Vertretung: Assessor Beckmann

**Der Superintendent ...**

- organisiert in Absprache mit der/dem Regionalbischof\*in 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, Dienstrechts, Personal, Kita) und den Landesbischof/die Landesbischofin
- 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; Unterstützungsangebot an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung

**Erhärtung Vermutung:**

LKA:

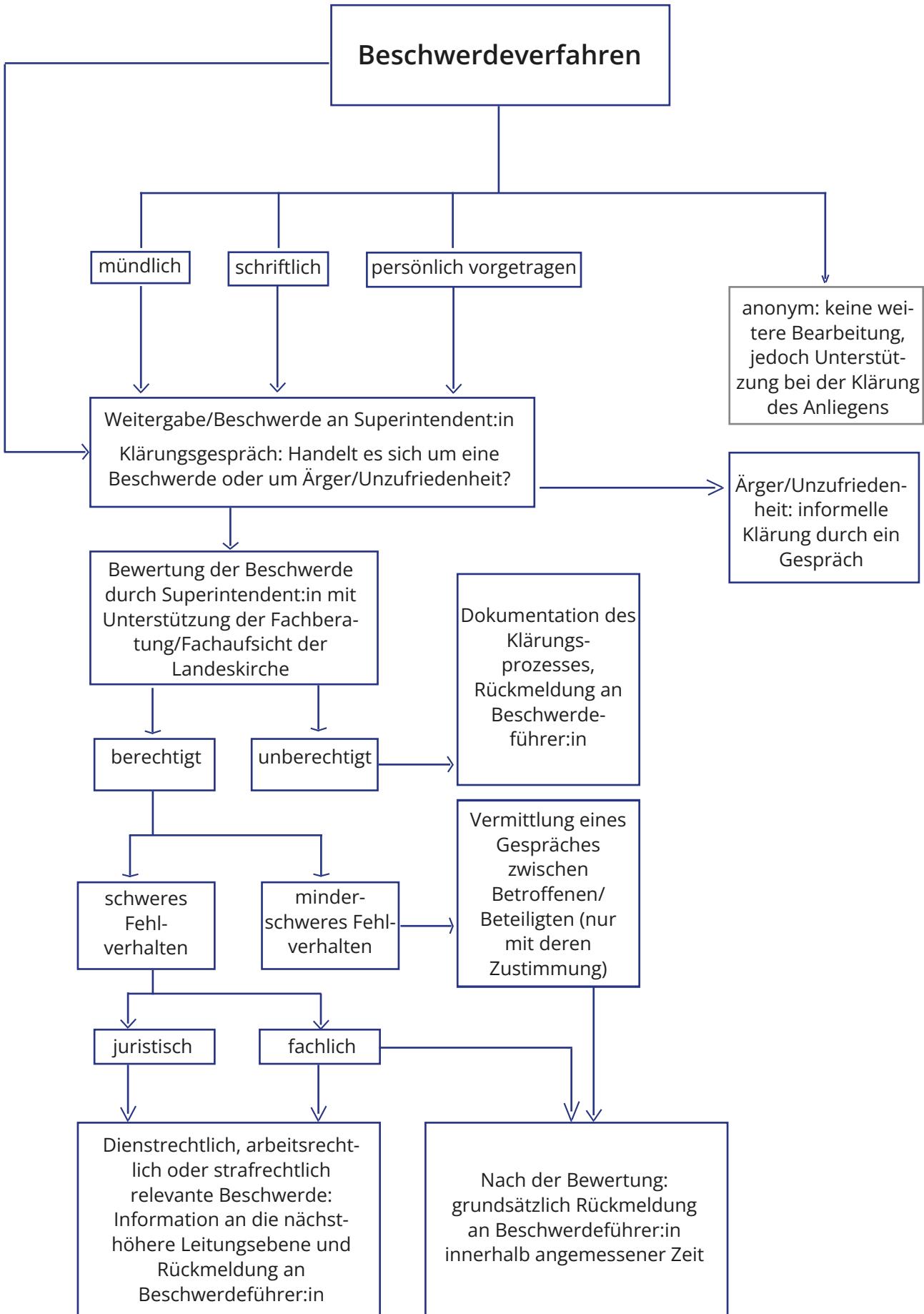
- entscheidet (bei Pastor\*innen, Kirchenbeamte\*innen) über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die vorläufige Suspendierung
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hin
- wirkt (bei Ehrenamtlichen) 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 Absprache mit LKA Rehabilitierung

## Anlage 4



## Anlage 5

### Schritte der Rehabilitation

Was	Wer	Ziel	Zeitpunkt	Bemerkungen
<b>0. Information an Fachstelle und Rechtsabteilung der LK</b>	Superintendent*in	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> </ul>		Klärung: Verdacht nicht erhärtet, Falschbeschuldigung, ggf. Einstellung eines Strafverfahrens?
<b>1. Gespräch mit der betroffenen Person</b>	Superintendent*in ggf. Mediation ggf. externe Begleitung der betroffenen Person	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> </ul>		Info über den aktuellen Stand, weshalb nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird
<b>2. Gespräch mit der meldenden Person</b>	Superintendent*in	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> </ul>		Info über den aktuellen Stand, warum nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird
<b>3. Gespräch mit der zu rehabilitierenden Person</b>	Superintendent*in, ggf. in Verbindung mit der Einrichtungsleitung, Vertrauensperson	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rehabilitation</li> <li>▪ Unterstützung auf dem Weg zurück in den Arbeitsalltag</li> <li>▪ Angebot Seelsorge, Begleitung, Coaching</li> </ul>		Was wünscht die zu rehabilitierende Person an Unterstützung und an Kommunikation?
<b>4. wenn es ein Team gibt: Gespräch im Team, aus dem die zu rehabilitierende Person kommt</b>	Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung und dem Team in Absprache mit der zu rehabilitierenden Person	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> <li>▪ Rehabilitation</li> <li>▪ Sicherheit im Umgang mit Kolleg*innen</li> <li>▪ Sicherheit im Umgang mit Fragen</li> </ul>		ggf. Team-Supervision
<b>5. im Kita-Bereich: Gespräch Leitungskreis</b>	Pädagogische Leitung, Einrichtungsleitungen mit (auf Anfrage) Superintendent*in	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> <li>▪ Rehabilitation</li> <li>▪ Sicherheit im Umgang mit Kolleg:innen</li> <li>▪ Sicherheit im Umgang mit Fragen</li> </ul>		ggf. Team-Supervision

<b>6. Info an Regionalbischöfin, LKA (analog Interventionsplan)</b>	Superintendent*in	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transparenz</li> <li>▪ Rehabilitation</li> </ul>		
<b>7. ggf. interne Informations- Veranstaltung für Kolleg*innen</b>	Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information über Abschluss des Ermittlungs- verfahrens und anstehende Rehabilitation</li> </ul>		
<b>8. ggf. Presseerklärung</b>	Öffentlichkeits- beauftragte*r, Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> <li>▪ Transparenz</li> <li>▪ Rehabilitation</li> </ul>		Information der/des Öffentlichkeitsbeauf- tragten im Sprengel, Absprache mit Pressestelle der Landeskirche: Wording, Zeitpunkt
<b>9. Dokumentation</b>	Superintendent*in ggf. in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Löschung der Dokumentation aus der Personalakte oder Antrag auf Verbleib</li> </ul>		nach den rechtlichen Erfordernissen der Landeskirche
<b>10. Abschluss und Auswertung</b>	Superintendent*in in Verbindung mit der Einrichtungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klärung, ob Fall weitestgehend aufgeklärt ist</li> <li>▪ Klärung, wie der Aufarbeitungs- prozess verlaufen soll/kann</li> <li>▪ Abschluss der Rehabilitation oder weitere Schritte notwendig?</li> </ul>		
<b>11. Konsequenzen für das Schutzkonzept</b>	Verantwortliche für das Schutzkonzept in Kirchengemeinde, Einrichtung, ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risiko- /Ressourcen- Analyse und Überprüfung des Schutzkonzeptes</li> </ul>		