

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

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

*beschlossen von der  
Kirchenkreissynode Burgdorf am 18.06.2024*

*1. Überarbeitung am 06.09.2024  
2. Überarbeitung am 15.09.2025*

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 Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt. Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. 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 Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen. Grenzverletzungen sind als solche anzusprechen, wenn sie wahrgenommen werden, um sie in Zukunft zu vermeiden.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

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

## Sexuelle Belästigung

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

Die Grenze zwischen 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 Selbstverpflichtungserklärung 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 Verdächtigten kann nicht zugleich Seelsorger:in des/der Betroffenen sein; Superintendent:in ist Dienstvorgesetzte:r und kann nicht gleichzeitig Seelsorger:in des/der Betroffenen sein).
- enthält ergänzende Hinweise, z. B. externe Ansprechpersonen, Umgang mit 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 / Vertrau-

enspersonen 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 Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Der Kirchenkreis hat im Zuge der Erarbeitung des Schutzkonzeptes ein Verfahren zum Umgang mit Beschwerden entwickelt. Den konkreten Ablauf vom Eingang einer Beschwerde bis zum Ergebnis des Klärungsprozesses und einer Rückmeldung stellt 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:**

## 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](mailto:sup.burgwedel-langenhagen@evlka.de)

[www.kirche-burgwedel-langenhagen.de](http://www.kirche-burgwedel-langenhagen.de)



**EVANGELISCH-LUTHERISCHER  
KIRCHENKREIS  
BURGDORF**

**Evangelisch-lutherischer  
Kirchenkreis Burgdorf**

Spittaplatz 3, 31275 Burgdorf

05136 888-90

[sup.burgdorf@evlka.de](mailto:sup.burgdorf@evlka.de)

[www.kirchenkreis-burgdorf.de](http://www.kirchenkreis-burgdorf.de)