

Hauptbereich
Gottesdienst und Gemeinde

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

A decorative horizontal bar consisting of a dark purple upper section and a shorter orange lower section.

SCHUTZKONZEPT

des Hauptbereichs Gottesdienst und Gemeinde



Inhalt

1.	Präambel	3
2.	Sensibilisierung und Fortbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen	4
	2.1 Basisschulungen für alle Mitarbeitenden	4
	2.2 Aufbaufortbildung für Pastor*innen	5
	2.3 Ehrenamtliche und Honorarkräfte	5
	2.4 Prävention in Aus- und Fortbildungen	5
	2.5 Seelsorge und sexualisierte Gewalt	6
3.	Personalentwicklung und -verantwortung	6
	3.1 Einsichtnahme und Dokumentation des erweiterten Führungszeugnisses	6
	3.2 Einstellung neuer Mitarbeitenden	7
4.	Selbstverpflichtung im Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde.	8
5.	Handlungsplan und Meldewege	10
	5.1 Überlegt handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt.	10
	5.2 Meldung und Meldeweg	11
	5.3 Meldebeauftragte	11
	5.4 Weiteres Vorgehen	12
	5.5 Kontakt und Beratung	13
6.	Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien.	14
7.	Anhang.	16

1. Präambel

Der Hauptbereich **Gottesdienst und Gemeinde** fördert als Ausdruck der uns aufgegebenen Menschenliebe und Würdigung aller Geschöpfe eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit sowie die offene und sensible Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt.

Es ist ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit, dass wir Menschen in der Kirche und in unserem Hauptbereich einen vertraulichen Raum, menschliche Nähe, Möglichkeiten von Kontakt und Austausch, Spiel- und Erfahrungsräume, bewegende, manchmal auch berührende Rituale für Körper und Seele (z.B. Segen) bieten. Wir sind uns bewusst, dass diese Schätze gleichzeitig die Gefahr in sich bergen, zu Räumen und Gelegenheiten von Grenzverletzungen und Übergriffen bis hin zu geistlichem und sexuellem Missbrauch zu werden. Auch Hierarchien, Abhängigkeiten und Bewunderungsstrukturen stellen Gefährdungspotentiale dar, die nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch den Umgang unter Erwachsenen betreffen.

Darum verstehen wir es als unsere Pflicht, die uns anvertrauten Menschen, Teilnehmende wie Mitarbeitende, durch Präventionsmaßnahmen zu schützen. Diese Maßnahmen sind Ausdruck konkreter Nächstenliebe und ermöglichen ein vertrauensvolles und offenes Klima, das Grundvoraussetzung unserer Arbeit und unseres Anliegens ist.

Wir verpflichten uns, die gesamte Thematik selbstverständlich, erkennbar und mit großer Achtsamkeit in unsere Überlegungen und unseren Umgang miteinander einzubringen. Immer wieder zu reflektieren „Was mache ich warum und für wen?“ ist darum ein unumgänglicher und hilfreicher Schritt, zur Klärung der eigenen Rolle, zum Umgang untereinander und zur Methode.

Zur weiteren konkreten Umsetzung legt der Hauptbereich dieses Schutzkonzept vor. Es umfasst institutionelle, strukturelle und pädagogische Maßnahmen, um einen professionellen Umgang mit Hinweisen, Vermutungen, Beobachtungen und Vorfällen von grenzverletzendem Fehlverhalten bis hin zu Fällen sexualisierter Gewalt zu gewährleisten. Dazu gehören neben einem Handlungsplan eine Selbstverpflichtungserklärung, ein gemeinsamer Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang, Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende, Partizipationsmöglichkeiten für Teilnehmende und Informationsveranstaltungen sowie die Benennung von fachkompetenten Ansprechpersonen. Das Schutzkonzept ist allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, Teilnehmenden, Erziehungsberechtigten und weiteren Interessierten zugänglich.

2. Sensibilisierung und Fortbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen

2.1 Basisschulungen für alle Mitarbeitenden

Um sicher zu stellen, dass alle Mitarbeitenden zum Thema geschult sind, sind alle Hauptamtlichen verpflichtet, an einer Basis Schulung des Hauptbereichs Gottesdienst und Gemeinde teilzunehmen. Die Teilnahme wird im Hauptbereich dokumentiert. Der/die jeweilige unmittelbar Verantwortliche trägt die Verantwortung. Anschließend sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, alle 2 Jahre an einer internen oder externen Präventions-Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Es werden regelmäßig Schulungen von den Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche angeboten, um das Angebot zu gewährleisten.

Ziel der Schulungen ist es, zu sensibilisieren, sprachfähig zu werden und gemeinsam darauf hinzuarbeiten, dass das Thema raus aus der Tabu-Zone und hinein in die Mitte unserer Arbeit und unserer aller Aufmerksamkeit rückt. Es geht dabei immer gleichzeitig um mich selbst, wie auch um den*die Andere*n. Die Beschäftigung mit dem Thema sehen wir als Chance für uns alle und für die konkrete Arbeit.

Neue Mitarbeiter*innen nehmen innerhalb des ersten Dienstjahres an einer Basis-Schulung teil. Die Leitung des Hauptbereiches achtet darauf, dass spätestens nach Ende der Probezeit Informationen und ein Terminangebot bereitgestellt werden. In den Bibelzentren übernehmen die Fachvorgesetzten im Haus diese Aufgabe.

Im Rahmen der Basis-Schulung beschäftigen sich die Mitarbeiter*innen mit **Basiswissen zu Definitionen und Formen sexualisierter Gewalt, Täter*innen-Strategien, Präventionsmöglichkeiten sowie Beschwerde- und Verfahrenswege u.v.m.**

Zur Dokumentation ist von den Mitarbeitenden ein schriftlicher Nachweis über die erfolgten Schulungen im Leitungssekretariat des Hauptbereichs Gottesdienst und Gemeinde einzureichen. Die Nachweise sind Bestandteil der Personalakte und werden über den Hauptbereich in die Personalabteilung des Landeskirchenamts weitergeleitet. Die Basis- und Aufbauschulungen werden in Kooperation mit den Präventionsbeauftragte*n der Hauptbereiche angeboten.

2.2 Aufbaufortbildung für Pastor*innen

Die Basisschulungen dauern 3 Stunden, sie erfüllen damit die im EKD-weiten Schulungskonzept „Hinschauen Helfen Handeln“ festgelegten Bedingungen für kirchliche Mitarbeiter*Innen. Die Präventionsausführungsverordnung (PräVAusfV) der Nordkirche sieht für Pastor*innen einen Schulungsumfang von 6-8 Stunden vor. Pastor*innen nehmen daher zusätzlich zur Basisfortbildung an einer Aufbaufortbildung teil. Diese werden regelmäßig von den Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche angeboten.

2.3. Ehrenamtliche und Honorarkräfte

Verpflichtend ist für Ehrenamtliche und Honorarkräfte die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.

Mit allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften wird das Thema sexualisierte Gewalt in angemessener Form thematisiert. Abhängig vom Arbeitskontext, Umfang und individuellen Engagement der Ehrenamtlichen sorgen die zuständigen Referent*innen für eine angemessene Auseinandersetzung. Für Referent*innen, die diese Aufgabe betrifft, stehen die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche beratend zur Verfügung.

Alle Ehrenamtlichen und Honorarkräfte erhalten das Schutzkonzept des Hauptbereichs zur Kenntnis. Es enthält Information über die Meldepflicht und Meldekette, Hinweis auf die Präventionsbeauftragten und weiteren Anlaufstellen.

Wenn Schulungen angemessen sind, sind die Referent*innen verantwortlich für die in ihrem oder durch ihren Bereich tätigen Ehrenamtlichen und Honorarkräfte. Sie dokumentieren, dass Schulungen stattgefunden haben, indem sie eine Kopie der Teilnahmebestätigungen abspeichern.

2.4. Prävention in Aus- und Fortbildungen

In allen Ausbildungskonzepten, Langzeitfortbildungen etc., die durch den Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde verantwortet werden, ist das Thema „sexualisierte Gewalt“ in zeitlich angemessenem Umfang und inhaltlich passender Form Bestandteil.

Die Inhalte der Basis-Schulung sind in angepasster Form durch die jeweili-

gen Referent*innen zu thematisieren. Die Beschäftigung mit diesen Inhalten soll in den Bescheinigungen zur Teilnahme an den jeweiligen Formaten aufgeführt werden.

2.5. Seelsorge und sexualisierte Gewalt



<https://www.bestellung-nordkirche.de/flyer-und-broschueren/seelsorgegeheimnis/das-seelsorgegeheimnis-wahren-vor-missbrauch-schuetzen>

Fragen, die das Seelsorgegeheimnis tangieren, werden in dieser Broschüre beantwortet: „Das Seelsorgegeheimnis wahren – vor Missbrauch schützen – Handreichung zum Umgang mit der Schweigepflicht für Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Nordkirche“.

3. Personalentwicklung und -verantwortung

Das Schutzkonzept gilt für alle Mitarbeitenden (Angestellte, Pastor*innen, Honorarkräfte, Ehrenamtliche) im Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde.

3.1. Einsichtnahme und Dokumentation des erweiterten Führungszeugnisses

Hauptamtliche Mitarbeiter*innen müssen bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (§ 30a Abs. 1 BZRG / § 5 Abs. 1 PrävG). Dies wird von den zuständigen Stellen des Landeskirchenamtes eingefordert.

Ehrenamtliche sollen dort, wo junge Menschen, Schutzbefohlene oder vulnerable Menschen dabei sind, vor Aufnahme der Tätigkeit und im Anschluss alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt insbesondere für regelmäßige und eigenverantwortliche Arbeit. Die zuständigen Referent*innen dokumentieren die Einsicht und Prüfung des Führungszeugnisses auf die §§ 174-184j StGB, in einem Dokument, das gemäß der Datenschutzrichtlinien zu verwahren und 5 Jahre aufzuheben ist.

Ein Musterformular für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche ist im Schutzkonzept als Anlage enthalten.

3.2. Einstellung neuer Mitarbeitenden

→ **Schutzkonzept**

Bei der Einstellung wird grundsätzlich auf das Schutzkonzept hingewiesen.

→ **Einstellungsgespräch**

Anhand eines Gesprächsleitfadens werden die zentralen Elemente sichergestellt: Führungszeugnis liegt vor, Schutzkonzept wurde ausgehändigt und besprochen, Selbstverpflichtungserklärung liegt vor, Schulungspflicht wurde angesprochen, etc.

→ **Selbstverpflichtungserklärung**

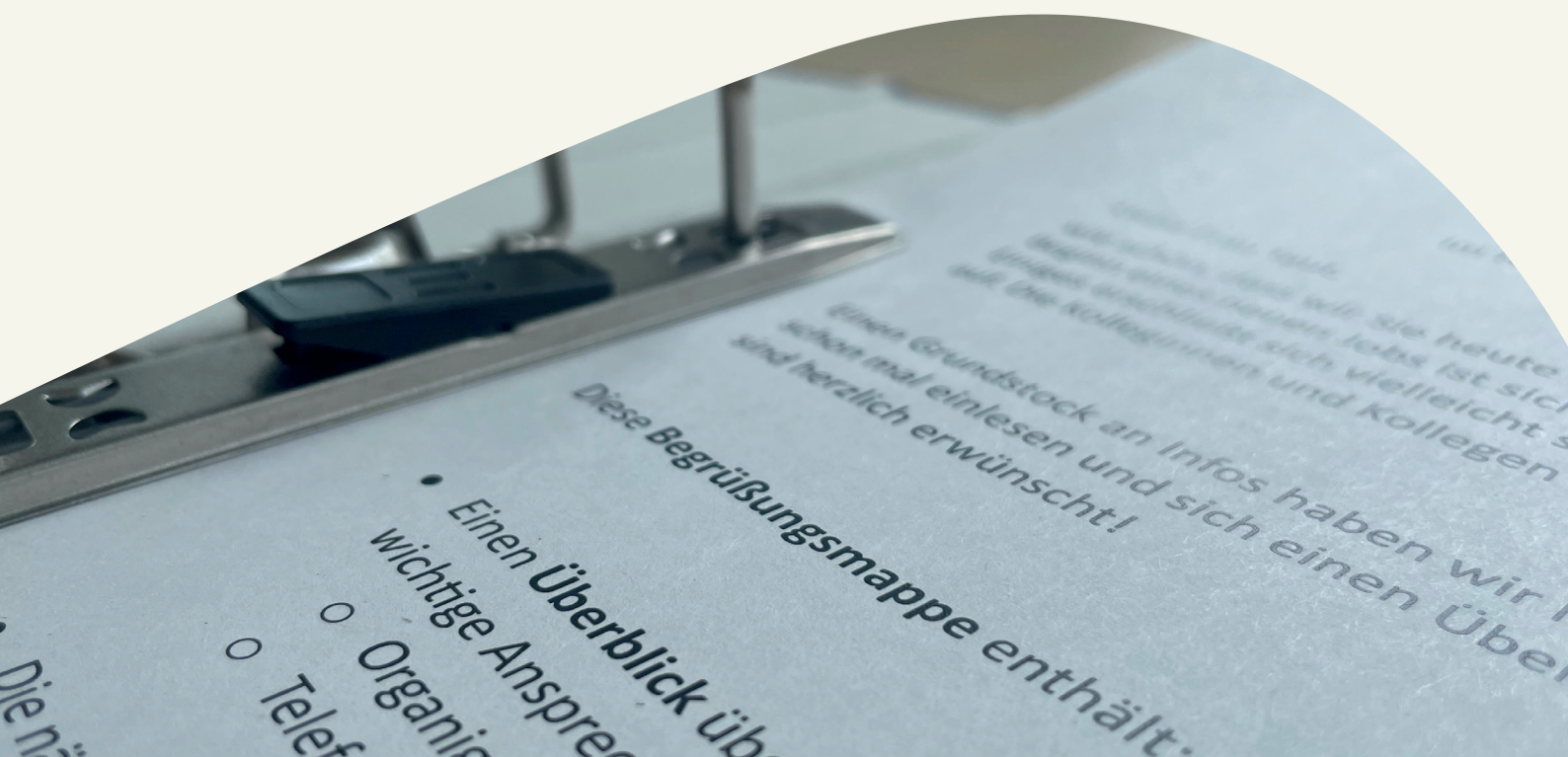
Die Selbstverpflichtungserklärung wird mit den Vertragsunterlagen zugestellt. Ehrenamtliche erhalten die Informationen bei Übernahme der Aufgabe.

→ **Schulungen**

Die Basisschulung erfolgt im ersten Dienstjahr. Bei der Einstellung wird auf die Schulungspflicht und die zentralen Schulungstermine für neue Mitarbeitende/Pastor*innen hingewiesen, die Teilnahme ist verpflichtend. Die Hauptbereichsleitung trägt die Verantwortung und Aufsicht.

→ **Begrüßungsmappe**

Das Schutzkonzept, der Handlungsplan, und die Selbstverpflichtungserklärung sind Bestandteil der Begrüßungsmappe.



4. Selbstverpflichtung im Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde

Diese Selbstverpflichtung dient dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt.

Sie gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Hauptbereichs.

1. Umgang miteinander

- a Ich begegne allen – insbesondere den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen, den Erwachsenen sowie den Mitarbeitenden – mit Respekt.
- b Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.
- c Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen (eigene und die der anderen) verletzt werden.
- d Ich spreche sie in unserem Mitarbeitenden-Team oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.

2. Rollen und Macht

- a Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der Nordkirche/ des Hauptbereiches Gottesdienst und Gemeinde eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin.
- b Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- c Mir ist bewusst, dass ich durch meine Rolle immer auch Macht zugeschrieben bekomme. Diese übe ich verantwortlich und respektvoll aus. Insbesondere indem ich religiöse und körperliche Selbstbestimmung achte sowie Partizipation und Beteiligung ermögliche.

3. Förderung und Begleitung

- a Ich unterstütze alle Menschen, unabhängig von äußeren Merkmalen in ihrer persönlichen Entwicklung, fördere ihr Selbstbewusstsein und mache sie stark für persönliche Entscheidungen.
- b Ich achte darauf, Autonomie und Selbstwirksamkeit zu stärken.
- c Die Begleitung Einzelner erfolgt in reflektierten und für die anderen Mitarbeitenden transparenten professionellen Settings.
- d Ich ermutige alle, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.

4. Sprache und Schutz

- a Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache.
- b Ich schütze alle Menschen jeglichen Alters und Geschlechts in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, geistlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
- c Ich achte in meinem Arbeitsfeld bei den mir anvertrauten Menschen auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.

5. Gesetze und Notfallpläne

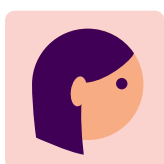
- a Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Menschen, für die ich im Rahmen meines kirchlichen Auftrages Verantwortung trage, eine unangemessene bis hin zu einer strafbaren Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist (vgl. Abstinenz- und Abstandsgebot, § 3 Präv.G)
- b Wenn ich einen Hinweis oder einen begründeten Verdacht hinsichtlich eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend des Handlungsplans des Hauptbereiches (siehe S. 10 des Schutzkonzeptes). Ich komme meiner Meldepflicht nach (vgl. § 6, PrävG).
- c Dabei stehen der Schutz und die Würde der sich anvertrauenden bzw. betroffenen Personen an erster Stelle
- d Ich beachte die weiteren (kirchen)gesetzlichen Schutzvorschriften bezüglich meiner Zielgruppe (u.a. das Kinder- und Jugendgesetz).

NAME DATUM UNTERSCHRIFT, NAME IN REINSCHRIFT

5. Handlungsplan und Meldewege

Dieser Handlungsplan gilt für alle Mitarbeitenden im Hauptbereich. Er regelt das Handeln im Verdachtsfall, die Meldewege und gibt Auskunft über Ansprechpersonen sowie kirchliche und unabhängige Beratungsstellen.

5.1. Überlegt handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt



Zuhören und Ruhe bewahren

Hören Sie dem Menschen, der/die sich Ihnen anvertraut, aufmerksam zu und zweifeln Sie das Erzählte nicht an. Bestärken Sie ihn/sie darin, dass es richtig war, sich mitzuteilen. Nehmen Sie den Hinweis ernst und handeln Sie überlegt. Konfrontieren Sie niemanden mit den Vorwürfen. Besprechen Sie mit der meldenden Person ihr weiteres Vorgehen.



Schutz

Im Vordergrund steht der Schutz von Betroffenen oder Dritten vor weiteren Übergriffen. Eine akute Gefahrensituation ist unverzüglich zu beenden. Lassen Sie sich bei der Gefahreneinschätzung bei akuten und nicht-akuten Gefahrensituationen beraten (siehe unten: Meldebeauftragte und weitere Ansprechpersonen/Beratungsstellen).



Dokumentation

Verschriftlichen und anonymisieren Sie möglichst umgehend Feststellungen und Beobachtungen (Beteiligte, Sachverhalt, Ort, Zeit, Entstehung der Vermutung, weitere Schritte) und bewahren Sie diese vertraulich auf.



Beratung und Hilfe

Erkennen Sie Ihre eigenen Grenzen und lassen Sie sich beraten! Dafür stehen Ihnen verschiedene Anlaufpunkte zur Verfügung: Meldebeauftragte, die Unabhängige Ansprechstelle (UNA), der/die Präventionsbeauftragte der Hauptbereiche, die Stabsstelle Prävention in der Nordkirche.

5.2. Meldung und Meldeweg

Für alle Mitarbeitenden gilt die Meldepflicht: „Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, der bzw. dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Meldebeauftragten zu melden (Meldepflicht).“ (§6 (1) PräVGAusfVO).

Die Meldebeauftragten informieren die Hauptbereichsleitung.



Wichtiger Hinweis: Meldung hat Vorrang vor Meldewegen. Es ist selbstverständlich auch möglich, eine Meldung direkt bei der Hauptbereichsleitung oder bei der eigenen Bereichsleitung abzugeben. In diesem Fall muss die Person, die die Erstmeldung entgegengenommen hat, die Meldung an die Meldebeauftragten weitergeben.

5.3. Meldebeauftragte

Die Meldebeauftragten für den Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde sind Gudrun Bielitz-Wulff und Kerrin Lorenz. Die Meldebeauftragten sind die Ansprechpersonen sowohl für Betroffene als auch für Mitarbeitende, die aufgrund von Hinweisen oder eigenen Beobachtungen eine sexualisierte Grenzverletzung vermuten.

Die Meldebeauftragten

- **erfassen die Meldung**
- **beraten die meldende Person**
- **geben die Meldung an die zuständigen Stellen weiter**
- **informieren die Meldenden über das weitere Vorgehen und weitergehende Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten**



Gudrun Bielitz-Wulff

**bielitz-wulff.meldebeauftragte@
hb5.nordkirche.de**
Tel. 0431 557 79 555

Kerrin Lorenz

**lorenz.meldebeauftragte@
hb5.nordkirche.de**
Tel. 0431 557 79 556

5.4. Weiteres Vorgehen

Die Hauptbereichsleitung leitet das weitere Vorgehen. Sie informiert die Stabsstelle Prävention der Nordkirche und klärt die Zuständigkeiten und weiteres Vorgehen.

Für eine erste Einschätzung des Falls gilt das **Mehraugenprinzip**: die Hauptbereichsleitung bespricht sich mit mindestens zwei für den Fall kompetenten Menschen. Ist mehr vorgefallen als eine Grenzverletzung – die besprochen werden sollte –, muss genauer geklärt werden, welche Schritte von Seiten der Verantwortlichen nun nötig sind.

Beratungsstab

Die Hauptbereichsleitung klärt mit Hilfe fachlicher Beratung, ob ein Beratungsstab notwendig ist. Bei Bedarf wird von der Hauptbereichsleitung ein interdisziplinärer Beratungsstab einberufen. Hier werden die notwendigen Schritte für die weitere Intervention veranlasst. Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt ist fachgerechtes Handeln nur möglich, wenn viele Perspektiven einbezogen werden. Die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche unterstützen und beraten die Hauptbereichsleitung bei diesem Prozess.

Verantwortlichkeitsklärung

Mit Unterstützung der Stabsstelle Prävention erfolgt unter Einbeziehung der dienstaufsichtsführenden Stelle (Landeskirchenamt) die Klärung der Verantwortlichkeit und der Verantwortungsübernahme.

Einbeziehung der Betroffenen

Es werden keine Entscheidungen ohne das Wissen der von der Grenzverletzung betroffenen Person (ggf. den Erziehungsberechtigten) getroffen. Diese werden über das Vorgehen nachvollziehbar und verständlich informiert. Es wird sichergestellt, dass angemessene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Fürsorgepflicht

Für die Leitungskraft gilt die Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeitenden bewusst. Hierzu gehören insbesondere die Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und nach Möglichkeit die sachliche und umfassende Aufklärung von Vorwürfen.

5.5. Kontakt und Beratung

Meldebeauftragte der Hauptbereiche

Gudrun Bielitz-Wulff

☎ 0431 55779 555

✉ bielitz-wulff.meldebeauftragte@hb5.nordkirche.de

Kerrin Lorenz

☎ 0431 55779 556

✉ lorenz.meldebeauftragte@hb5.nordkirche.de

Leitende Pastorin des Hauptbereichs Gottesdienst und Gemeinde

Nicole Thiel, Königstr. 54, 22767 Hamburg

☎ 040 30620 – 1202

☎ 0170 1483475

✉ nicole.thiel@hb3.nordkirche.de

Beauftragte für die Prävention in den Hauptbereichen

Anna Schaefer

☎ 0170 3879601

✉ praevention@hb5.nordkirche.de

Anika Tobaben

☎ 0151 19402114

✉ praevention@hb5.nordkirche.de

MAV (Mitarbeitendenvertretung)

Maren Warnecke

☎ 0171 8174993

✉ mav-hb3-afoe@hb3.nordkirche.de



www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

Stabsstelle Prävention –

Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt

☎ 040 4321 6769 0

✉ info@praevention.nordkirche.de



www.wendepunkt-ev.de/una

Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben

☎ 0800 0220099

✉ una@wendepunkt-ev.de



www.beauftragter-missbrauch.de

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

☎ 0800 2255530

6. Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien



<https://www.social-media-guidelines.nordkirche.de/>

Im Umgang mit digitalen Medien gilt, dass wir uns auch online grenzwahrend und grenzsensibel verhalten. Darüber hinaus gelten die Social-Media-Guidelines der Nordkirche.

Generell ist es förderlich für jeden Arbeitsbereich und jedes Werk die Chancen und Risiken von sozialen Medien, Netzwerken und Kommunikationskanälen für ihre Arbeit zu reflektieren. Im Team sind die Strategie, der Auftrag und die Rolle von sozialen Netzwerken für die eigene Arbeit zu klären sowie die verwendeten Inhalte. Dabei sind auch Ehrenamtliche einzubeziehen.

Besonderen Fokus legen wir auf folgende Punkte:

→ **barrierearme Kommunikation**

Information ist ein zentraler Baustein für Sicherheit. Durch barrierearme Kommunikation wird sichergestellt, dass niemand von wichtigen Informationen ausgeschlossen wird.

→ **Veröffentlichung von Fotos**

Für die Erstellung und Veröffentlichung von Fotos bei Veranstaltungen, Freizeiten und Aktivitäten ist im Vorfeld eine schriftliche Einwilligung einzuholen. Selbstverständlich werden KEINE Fotos von Menschen in exponierter Weise (z.B. in Badebekleidung, beim Umziehen oder Duschen) erstellt oder veröffentlicht.

→ **Soziale Netzwerke und digitale Kommunikation**

Auch in sozialen Netzwerken und digitalen Kommunikationstools (Messengerdienste) ist ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz geboten. Dies gilt für den Kontakt mit Minderjährigen und Schutzbefohlenen ebenso wie mit Kolleginnen und Kollegen – ganz besonders wenn Sie weisungsbefugt sind.

Sollten Sie digitale Grenzüberschreitungen erleben oder Hinweise darauf erhalten, informieren Sie über den Dienstweg Ihre Meldebeauftragten und Leitung und lassen Sie sich durch eine fachkundige Stelle über weitere Schritte beraten.

→ **Diskriminierende Inhalte**

Diskriminierende Inhalte Beiträge, Filme, Bilder, Computerspiele o.ä., die gewalttätiger, rassistischer, sexistischer oder diskriminierender Natur sind bzw. nicht im Sinne des Jugendschutzes, werden im kirchlichen Kontext nicht toleriert. Dazu zählen auch schwere Formen von „Hate Speech“ oder Mobbing o.ä. aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, sozialem Status etc.

→ **Jugendgefährdende Inhalte, kinder- und jugendpornographisches Material**

Sollten Sie Kenntnis von jugendgefährdenden Inhalten erhalten, ist eine unmittelbare Meldung an Ihre Dienstvorgesetzten/die Meldebeauftragten nötig.

Wichtige Links, Kontakte und Beratungsstellen sind zu finden unter:
<https://www.social-media-guidelines.nordkirche.de/>

Redaktionsgruppe

Die Redaktions- und Inhaltsgruppe setzt sich aus möglichst vielen Arbeitsbereichen des Hauptbereiches zusammen. Die Namen und Kontaktdaten im Schutzkonzept werden darüber hinaus in regelmäßigeren Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Aufgaben der Redaktionsgruppe

- Links überprüfen
- Aktuelle Adressen und Kontakte einpflegen
- Aktuelle gesellschaftliche, kirchliche, gesetzliche und politische Entwicklungen berücksichtigen
- Erkundigung nach Aktualisierungen bei der/dem Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche und der Stabsstelle Prävention (Adressen, Themen)



7. Anhang

[Ort, Datum]

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses für die ehrenamtliche und unentgeltliche Tätigkeit

Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

[Name der Institution], Träger des öffentlichen Rechts, hat sich dem Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Herr/Frau _____

geb. am _____

wohnhaft _____

[vollständige Adresse]

ist bei uns als _____ ehrenamtlich und unentgeltlich tätig.

Zu seinem/ihren Ehrenamt gehört die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und/oder vulnerablen Gruppen. (Vgl. § 30a Abs. 1 Nr. 2b BZRG)

Aus diesem Grund bitten wir mit Bezug auf das Bundeszentralregistergesetz (§ 30a) um Erstellung eines erweiterten Führungszeugnisses zur Vorlage bei uns.

Unter Hinweis auf die Richtlinien des Bundesamtes für Justiz beantragen wir zugleich die Gebührenfreiheit.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung und verbleiben mit freundlichen Grüßen

