SCHUTZKONZEPT

ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT

HERAUSGEGEBEN
VON DER

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen

Stand:
11. November 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort ... 2
2. Leitbild ... 2
3. Umgang mit dem Schutzkonzept ... 3
4. Personalverantwortung ... 4
5. Arbeitsplatzbeschreibung ... 4
6. Führungszeugnis ... 4
7. Selbstverpflichtungserklärung ... 5
8. Fortbildung ... 5
9. Verhaltenskodex ... 5
   a) Transparente Gestaltung der Arbeit und wachsame Durchführung ... 5
   b) Bestehende Machtverhältnisse zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen ... 6
   c) Gestaltung von Nähe und Distanz ... 6
   d) Kommunikation ... 7
   e) Körperkontakt ... 7
   f) Persönlichkeitsrechte ... 7
   g) Verhalten auf Freizeiten und Reisen ... 8
   h) Umgang mit Regelverstößen ... 9
   i) Umgang mit Geschenken ... 9
10. Partizipation ... 9
11. Präventionsangebote ... 10
12. Notfallplan/Handlungsleitfaden ... 10
13. Meldepflicht ... 10
14. Intervention ... 11
15. Kooperation mit Fachstellen ... 11
16. Qualitätsmanagement ... 11

Anhang ... 12

Selbstverpflichtungserklärung ... 12

Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter*innen im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf ... 14

Weitere Hinweise und Erläuterungen zum Handlungsplan ... 16

Vorgehen bei erhärtetem Verdacht ... 18

Externe und interne Beratung: ... 19

1. Vorwort

In unserer Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen steht das Wohl der Menschen an erster Stelle. Wir möchten einen sicheren Raum schaffen, in dem sich alle, die bei uns zu Gast sind, wohl und geborgen fühlen. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass dieses Ziel fragil ist und besonders innerhalb der Kirche bewusst und mutig verteidigt werden muss.

Dieses Schutzkonzept ist unser Beitrag dazu und das Ergebnis intensiver Arbeit. Mit Beteiligung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie unter Einbeziehung verschiedener Alters- und Personengruppen haben wir mögliche Risikofaktoren in unserer Gemeinde identifiziert, analysiert und in dieses Konzept eingebunden.

Dieses Konzept dient als gemeinsamer Leitfaden für alle Mitarbeitenden in unserer Gemeinde und setzt Standards für unser Handeln und Verhalten. Zugleich wissen wir, dass es nicht der Abschluss unserer Präventionsarbeit ist, sondern eine Wegmarke. Zukünftig erfordert es die Aufmerksamkeit aller, die Überprüfung und Aktualisierung des Konzepts, damit unsere Gemeinde dauerhaft der sichere Ort bleibt, den wir uns wünschen.

2. Leitbild

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen leben wir eine Glaubensgemeinschaft, die auf den Werten von Achtsamkeit, Ehrlichkeit und Dankbarkeit basiert. Unser gemeinsames Ziel ist es, ein Zuhause für alle zu schaffen, in dem jeder Mensch mit Liebe und Respekt behandelt wird.

Wir glauben an die Kraft des Gebets und die zentrale Rolle, die Christus in unserem Leben spielt. Durch unsere Fürsorge füreinander und unsere Offenheit gegenüber den Bedürfnissen der Gemeinde fördern wir ein Umfeld, in dem Vertrauen und Wertschätzung gedeihen können.

Unsere Jugendarbeit ist identitätsstiftend und bietet jungen Menschen die Möglichkeit, in einem sicheren Raum zu wachsen, Fragen zu stellen und ihre Neugier zu entfalten. Wir ermutigen sie, mutig ihren Glauben zu leben und sich aktiv in die Gemeinschaft einzubringen.

Kirchenmusik ist ein wichtiger Bestandteil unseres Gemeindelebens. Sie verbindet uns und schafft Momente der Besinnung und Freude. Wir legen großen Wert auf die

Qualität unserer Angebote und die Vielfalt der Ausdrucksformen, die unsere Gemeinschaft bereichern.

In unserer Gemeinde nehmen wir uns auch Zeit für Pausen, um innezuhalten und die Seele baumeln zu lassen. Wir glauben, dass diese Momente der Ruhe und Reflexion wichtig sind, um neue Kraft zu schöpfen und die Hoffnung auf eine positive Zukunft zu stärken.

Toleranz und Offenheit sind für uns essenziell. Wir heißen Menschen aus allen Lebensbereichen willkommen und fördern einen respektvollen Dialog, der die Vielfalt unserer Gemeinschaft widerspiegelt. Gemeinsam streben wir danach, ein umfassendes und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem jeder die Möglichkeit hat, sich zu entfalten und zu wachsen.

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen sind wir stolz darauf, ein Ort des Vertrauens und der Sicherheit zu sein, an dem jeder Mensch die Liebe Christi erfahren kann. Gemeinsam gehen wir den Weg des Glaubens und gestalten eine Zukunft voller Hoffnung und Freude.

3. Umgang mit dem Schutzkonzept

Alle Mitarbeitenden, ob ehren- oder hauptamtlich, tragen Verantwortung für die Einhaltung des Schutzkonzepts. Es muss sichergestellt werden, dass alle im jeweiligen Verantwortungsbereich das Schutzkonzept kennen und in ihrer Arbeit umsetzen.

Mitarbeitende dürfen und sollen auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. In Teambesprechungen und Einzelgesprächen reflektieren wir Situationen professionell, um durch konstruktive Kritik und Austausch das eigene Handeln zu hinterfragen – nicht aber um persönliche Grenzen zu überschreiten.

Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen dieses Schutzkonzept wird seitens der Vorgesetzten eingegriffen. Voraussetzung dafür ist, dass diese unverzüglich über etwaiges Fehlverhalten informiert werden. Das gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeitende.

Für angestellte Mitarbeitende ist das Schutzkonzept Teil des Dienstauftrags, für ehrenamtliche Mitarbeitende ist es eine klar kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit. Das Konzept ist insbesondere vor Freizeiten den betreffenden haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu geben.

4. Personalverantwortung

Im Rahmen der Auswahl beruflicher Mitarbeitender sind bestimmte Handlungsschritte standardisiert:

- Hinweise auf Präventionskultur und Schutzkonzept bereits in Stellenausschreibungen geben.
- Bewerbungsunterlagen gezielt sichten (Bezugnahme auf das Schutzkonzept, Auffälligkeiten in Lebenslauf, Arbeitszeugnissen, Wohnortwechsel, unklare Aussagen zu Nähe und Distanz etc.).
- Im Vorstellungsgespräch das Schutzkonzept thematisieren, insbesondere auf die Verpflichtung zum Verhaltenskodex und Fortbildungen hinweisen.
- Offene bzw. situationsbezogene Fragen stellen, die Bewerberinnen und Bewerbern die Gelegenheit geben, ihre Haltung zum Thema darzustellen.

Wo Ehrenamtliche tätig werden, sind die zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden verantwortlich. Wenn Personen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, länger bekannt sind, wird auf ein Kennenlerngespräch verzichtet.

Andernfalls wird neben den künftigen Aufgaben auch das Thema Prävention sexualisierter Gewalt erörtert, insbesondere der grenzwahrende Umgang.

Auf die Verpflichtung zur Anerkennung des Verhaltenskodexes durch Unterschrift sowie auf Schulungsmöglichkeiten und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wird hingewiesen.

5. Arbeitsplatzbeschreibung

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen erstellt für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden Arbeitsplatzbeschreibungen, in denen Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen klar und transparent dargestellt sind.

6. Führungszeugnis

Alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreis Jugendwerkes müssen regelmäßig, das heißt in Abständen von längstens fünf Jahren, ein erweitertes

Führungszeugnis gemäß der jeweils geltenden Regelung vorlegen. Die Aufforderung zur Vorlage erfolgt durch die jeweilige Personalabteilung.

Für ehrenamtlich Tätige gilt dies in Abhängigkeit von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen. Besonders bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die im Rahmen von Freizeiten als Betreuungspersonen eingesetzt werden, ist ein Führungszeugnis verpflichtend. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss nach fünf Jahren erneut vorgelegt werden.

7. Selbstverpflichtungserklärung

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden geben eine Selbstverpflichtung ab, die ihnen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dient. Diese schafft ein hohes Maß an Verbindlichkeit, indem alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren die Beachtung der Regeln für respektvollen und grenzwahrenden Umgang bestätigen. Die entsprechende Selbstverpflichtung des Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf ist diesem Konzept im Anhang beigefügt.

8. Fortbildung

Alle Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Eine Basisschulung für ehrenamtliche Mitarbeitende bieten wir im Rahmen der Juleica-Fortbildung an. Ebenso sind in der Teamercard-Ausbildung Themen wie „Nähe und Distanz“ Bestandteil der Fortbildung.

9. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

a) Transparente Gestaltung der Arbeit und wachsame Durchführung

Ich reflektiere mein Verhalten besonders in Bezug auf Grenzen und tausche mich darüber mit anderen Mitarbeitenden aus. Wir geben uns gegenseitig Rückmeldungen. Mir ist bewusst, dass Grenzverletzungen individuell unterschiedlich empfunden werden können. Ich spreche Grenzverletzungen an und beziehe Stellung gegen jede Form von Gewalt.

b) Bestehende Machtverhältnisse zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen

Ich bin mir als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin meiner Rolle und Machtposition bewusst. Ich ermutige die mir anvertrauten Menschen, sich mitzuteilen und zu beteiligen. Ich biete ihnen Selbst-, Mitbestimmungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Ich gestalte meine Arbeit transparent und bin achtsam und wachsam.

c) Gestaltung von Nähe und Distanz

Mir ist bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlagen für die Arbeit mit Menschen sind. Gleichzeitig kenne ich das Gefahrenpotenzial in Bezug auf sexualisierte Gewalt.

Wenn ich mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern Zeit verbringe, geschieht dies in den dafür vorgesehenen Räumen und Orten, die jederzeit von außen zugänglich sein müssen.

Ich achte darauf, dass keine herausgehobenen, intensiven Beziehungen zwischen mir und Teilnehmerinnen und Teilnehmern entstehen, die zu einer Ungleichbehandlung führen könnten.

Mögliche Rollenschwierigkeiten während einer Veranstaltung (z. B. bei familiären oder freundschaftlichen Verbindungen o.ä.) spreche ich in der Gruppe an und mache sie dort transparent, wo es notwendig ist.

Ich achte darauf, dass Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen so gestaltet werden, dass den Teilnehmerinnen und Teilnehmern keine Angst gemacht wird und keine Grenzen überschritten werden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer können jederzeit entscheiden, nicht mitzumachen oder etwas abzubrechen.

Individuelle Grenzempfindungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nehme ich ernst und kommentiere sie nicht abfällig.

Grenzüberschreitungen und/oder -verletzungen thematisiere ich schnellstmöglich und lasse sie nicht unbeachtet.

Vertrauliche Absprachen, deren Geheimhaltung bei einem der Beteiligten mit negativen Gefühlen wie Unwohlsein, Unbehagen, Belastung oder Stress verbunden ist, spreche ich in einem angemessenen und geschützten Rahmen an und kläre sie.

d) Kommunikation

Wir arbeiten gemeinsam daran, einen gewalt- und diskriminierungsfreien Raum über alle hierarchischen Grenzen hinweg zu schaffen. Dies gilt sowohl für unser Handeln als auch für die Verwendung von Sprache und Gestik.

Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die mich umgeben, ebenso wie über Dritte. Ich achte auf eine inklusive Sprache.

Ich äußere Kritik angemessen und fair gegenüber den jeweiligen Personen. Dabei bleibe ich sachlich und wertschätzend.

Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldungen ernst. Mir ist bewusst, dass auch ich Fehler machen kann, und bin bereit, mein Verhalten zu reflektieren und anzupassen.

Auf von dieser Praxis abweichendes Verhalten reagiere ich und thematisiere es im Umgang mit den betroffenen Menschen.

Ich unterstütze die mir Anvertrauten bei der Definition ihrer eigenen Grenzen und ermutige sie z.B. zum Nein-Sagen.

e) Körperkontakt

Ich gehe achtsam und zum Wohle der uns anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Körperkontakt (z.B. bei Spielen) ist in Ordnung und kann im angemessenen Rahmen pädagogisch sinnvoll und begründet sein. Die körperliche Nähe muss jederzeit den Bedürfnissen der Schutzbefohlenen entsprechen und darf nicht der Erfüllung eigener Bedürfnisse nach körperlicher Nähe dienen.

Ich beachte die Grenzsignale meiner Mitmenschen, insbesondere in emotionalen Situationen wie bei Trost, Pflege und Erste-Hilfe.

f) Persönlichkeitsrechte

Ich achte die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre, insbesondere das Recht am eigenen Bild und den Datenschutz, z.B. bei der Veröffentlichung von Texten, Fotos und Videos in (digitalen) Medien und sozialen Netzwerken. Dies gilt besonders im Kontakt mit Minderjährigen.

Ich beachte die Regeln zum Persönlichkeits- und Datenschutz (DSGVO). Die Veröffentlichung von Fotos und Videos bedarf der schriftlichen Zustimmung der abgebildeten Personen bzw. ihrer Personensorgeberechtigten. Bei Jugendlichen ab 14 Jahren bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung der Jugendlichen selbst.

Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Vor jeder Veröffentlichung prüfe ich, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In einem solchen Fall lösche ich die Aufnahmen.

Mir ist bewusst, dass ich auch über soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich auch im virtuellen Raum professionell und bin mir meiner Rolle und Vorbildfunktion bewusst.

Ich kennzeichne dienstliche Accounts in sozialen Netzwerken klar als solche und stelle transparent dar, wer diese Accounts bedient.

Im Umgang mit Medien beachten wir, dass Bilder, Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen, gewaltverherrlichenden und jugendgefährdenden Inhalten, unabhängig vom Alter der Beteiligten, verboten sind.

g) Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Bei gemeinsamen Übernachtungen müssen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl leitender Personen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus unterschiedlichen Geschlechtern zusammen, sollten auch bei den Begleitpersonen unterschiedliche Geschlechter vertreten sein.

Bei Übernachtungen muss die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen gewahrt und das Vorschubleisten sexueller Handlungen Minderjähriger untereinander (§ 180 StGB) verhindert werden. Die Schlafmöglichkeiten sollten die jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigen (z.B. Geschlecht, Behinderung, Neurodiversität etc.). Sollten sich die Schlafmöglichkeiten im Verlauf der Freizeit für Teilnehmerinnen und Teilnehmer als nicht passend erweisen, wird gemeinsam eine Lösung gesucht.

Alle Schlafräume (bzw. -zelte) gelten als Privatsphäre der dort wohnenden Personen und dürfen grundsätzlich nur mit deren ausdrücklicher Genehmigung betreten werden. Dies gilt nicht bei erheblichen Regelverstößen oder bei Gefahr für das körperliche Wohl seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Ich respektiere die Intimsphäre und verletze keine persönlichen Schamgrenzen der mir Anvertrauten. Ich achte die individuellen Unterschiede und die soziokulturelle Vielfalt.

Ich achte darauf, dass in Umkleidesituationen die Intimsphäre der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestmöglich geschützt wird, um Schamgefühle zu vermeiden.

Gemeinsames Duschen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts sowie von Mitarbeitenden und Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist zu vermeiden. Dies kann z.B. durch unterschiedliche Duschzeiten geregelt werden, sofern die Räumlichkeiten keine räumliche Trennung zulassen. Niemand darf sich unbekleidet in der Öffentlichkeit zeigen.

h) Umgang mit Regelverstößen

Die vereinbarten Regeln für Gruppenstunden, Aktivitäten und Freizeiten dienen dem Schutz aller Teilnehmenden und der Wahrung der Aufsichtspflicht der Verantwortlichen. Wenn der Schutz nicht mehr gesichert ist, obliegt es den Verantwortlichen, ihn wiederherzustellen.

Die Regeln und möglichen Konsequenzen müssen allen Teilnehmenden bekannt sein. Bei Regelverstößen suche ich das Gespräch mit allen Beteiligten und bemühe mich um eine Klärung des Sachverhalts. Die Maßnahmen werden je nach Schweregrad transparent im Mitarbeiterteam kommuniziert, beraten und gegebenenfalls vereinbart.

Die Maßnahmen sollten für die beteiligten Personen plausibel sein und möglichst in direktem Bezug zum Regelverstoß stehen.

Jede Form von Gewalt, Nötigung, Einschüchterung, öffentlicher Beschämung oder Freiheitsentzug ist verboten.

i) Umgang mit Geschenken

Wenn ich Geschenke annehme oder mache, gehe ich damit transparent um. Geschenke und Belohnungen dürfen nicht an Gegenleistungen geknüpft werden. Grundsätzlich sollen Geschenke, die angenommen oder gemacht werden, den ortsüblichen Wert nicht übersteigen.

10. Partizipation

Partizipation, verstanden als die Möglichkeit zur niedrigschwelligen Teilnahme an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen unabhängig von der Person, ist ein grundlegendes Recht und integraler Bestandteil des kirchengemeindlichen Lebens.

Wir als Kirchengemeinde verpflichten uns, die Partizipation unserer Gemeindeglieder, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, beständig zu stärken.

Auf diese Weise werden bestehende Machtgefälle hinterfragt oder abgebaut, und durch den Austausch auf Augenhöhe wird ein Perspektivwechsel ermöglicht.

11. Präventionsangebote

Die Bereitstellung und Durchführung von Präventionsangeboten obliegen in den jeweiligen Fachbereichen den zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden. Diese werden ihrerseits in der Regel im Rahmen der jeweiligen Konvente regelmäßig über aktuelle Themen informiert und geschult.

12. Notfallplan/Handlungsleitfaden

Als Kirchengemeinde nehmen wir jeden Verdacht oder Hinweis auf grenzüberschreitendes Verhalten ernst und sind daran interessiert, das Geschehene lückenlos aufzuklären.

Uns ist es wichtig, dass Zeuginnen und Zeugen sowie Betroffene wissen, dass ihnen innerhalb unserer Gemeinde jeder haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Darüber hinaus stehen stets die jeweils zuständigen Aufsichtspersonen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Im Übrigen greift in Verdachtsmomenten der „Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf“ (siehe Anhang).

13. Meldepflicht

Grundsätzlich sind alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden dazu verpflichtet, Informationen an die zuständige meldebeauftragte Person weiterzugeben, wenn sie einen Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt wahrnehmen.

Dies kann etwa dadurch geschehen, dass sich eine betroffene Person einer haupt- oder ehrenamtlichen Bezugsperson anvertraut.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende können auch bei ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen auffällige Symptome erkennen, die den Verdacht nahelegen.

Ferner können sie entsprechende Informationen durch Dritte erhalten.

Ehrenamtlich Mitarbeitende melden entsprechende Informationen an die zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden oder wenden sich ebenfalls direkt an die zuständige meldebeauftragte Person.

14. Intervention

Sollte es zu einer Meldung von grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt kommen bzw. hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, ist diesen unverzüglich und unter Wahrung des Wohles der betroffenen Person nachzugehen.

Für eine möglichst objektive und transparente Klärung und ggf. Aufarbeitung wird die Unterstützung durch eine unabhängige Meldebeauftragte bzw. einen unabhängigen Meldebeauftragten hinzugezogen.

Bei Erhärtung der Verdachtsmomente kann der zuständige Propst einen Beratungsstab einberufen, dem verschiedene Personen aus Kirchenkreis, Kirchengemeinde und externen Fachstellen angehören.

15. Kooperation mit Fachstellen

In unseren Augen ist die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen ein grundlegender Baustein für eine moderne Präventionsarbeit.

Diese Fachstellen bieten eine fachlich kompetente Außenansicht auf das System Kirche und können uns dabei helfen, beständig in unserer Arbeit zu wachsen.

Externe Fachstellen sollen nach unserem Dafürhalten beratend und im Rahmen von Schulungen hinzugezogen werden.

Insbesondere im Falle konkreter Interventionen können sie zu einer umfangreichen Aufklärung und zur Aufdeckung risikoreicher Mechanismen beitragen.

16. Qualitätsmanagement

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen verpflichtet sich dazu, beständig an diesem Konzept weiterzuarbeiten und es in regelmäßigen Abständen zu evaluieren.

Anhang

Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbedürftigen/Schutzbefohlenen vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt im Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, in der Diakonie und im Kita-Werk des Kirchenkreises für haupt-, neben-, und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und für alle Mitarbeitende, die junge Menschen, schutzbedürftige Klient*innen und Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben.

Mit dem Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz – PrävG) vom 17. April 2018 und der Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Präventionsgesetzausführungsverordnung – PrävGAusfVO) vom 28. November 2019 sind die Grundlagen für die Präventionsarbeit in der Nordkirche gelegt worden. Diese Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende im Kirchenkreis Rantzau- Münsterdorf ist ein elementarer Baustein eines umfassenderen Schutzkonzepts.

Kinderschutz und der Schutz vor sexualisierter Gewalt betrifft alle und geht alle an!
In jedem gesellschaftlichen Kontext und jeder sozialen Schicht sind Menschen von Gewalt und Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung betroffen, egal ob Kind, Jugendlicher oder Erwachsener.
Formen sexualisierter Gewalt sind sexuelle Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexueller Gewalt. Es geht den Täter*innen um die
Ausübung von Macht und Autorität mit dem Mittel der Sexualität unter Ausnutzung eines Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisses, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der Opfer zu befriedigen.

Mit dieser Selbstverpflichtungserklärung verpflichte ich mich daher den nachfolgenden Aussagen:
„Die Beachtung der weltweiten Kinderrechte* ist Grundlage unserer Arbeit. Ich verpflichte mich, diese zu achten und alle Schutzbedürftigen insbesondere vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt zu schützen.

Ich trage Verantwortung dafür, sichere Räume und ein sicheres Um- und Arbeitsfeld für Schutzbefohlene und Mitarbeitende zu bieten.

Ich lebe eine Atmosphäre und Kultur der Wertschätzung, Offenheit und des grenzsensiblen Verhaltens. Diese Haltung hat ihren Ursprung nach christlichem Verständnis im Evangelium von Jesus Christus. Darin wird allen Menschen Gottes Liebe zugesprochen.

Ich achte die Persönlichkeit und die Würde jedes einzelnen Menschen. Nach biblischem Verständnis ist jeder Mensch einzigartig, zum Bilde Gottes geschaffen.
Ich unterstütze und begleite Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung und setze dabei präventive Konzepte zur Vermeidung von Gewalt und Machtmissbrauch um.

Als Mitarbeitende*r bin ich mir bewusst, dass ich Vertrauensperson, Vorbild und professionelle Bezugsperson für Schutzbefohlene bin, und daher in der Regel nicht gleichzeitig privat befreundet sein kann. Ich trenne Dienstzeit und Privatheit. Wenn ich private Verbindungen zu Schutzbefohlenen, Teilnehmenden, Betreuten, zu dessen Eltern oder zu anderen Mitarbeitenden habe, lege ich dies offen.
Im Sinne einer offenen und konstruktiven Fehlerkultur können und dürfen mir und anderen Fehler passieren. Ich werde diese benennen und aufarbeiten zur Verbesserung meiner Arbeit und der Zusammenarbeit. Eine ständige Reflexion meiner Arbeit und Arbeitsweise ist für mich selbstverständlich. An Schulungen und Fortbildungen zum Thema „Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt“ nehme ich teil.

Ich gehe keine (sexuelle) Beziehung mit Schutzbefohlenen, Teilnehmenden, Betreuten ein (Abstinenzgebot). Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung ist (§ 174 Strafgesetzbuch).

Mir ist als hauptamtliche/r Mitarbeiter*in bewusst, dass bei einem Verstoß gegen die Aussagen dieser Erklärung arbeitsrechtliche Konsequenzen durch den Arbeitgeber möglich sind bzw. dass ich als Ehrenamtliche*r mit sofortiger Wirkung von meinen Funktionen entbunden werden kann.

_____

Datum, Unterschrift

Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter*innen im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf

Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter*innen im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf

Eingangsverdacht

Es gibt unterschiedliche Eingangssituationen, die den Verdacht von sexualisierter Gewalt nahelegen und entsprechende Handlungsschritte erfordern **(Meldepflicht!).** Die häufigsten Fälle fangen so an:

a) Ein Opfer vertraut sich einer ehren- oder hauptamtlichen Bezugsperson an.

b) Eine Mitarbeiter*in beobachtet auffällige Symptome bei einem Kind, Jugendlichen oder einer schutzbefohlenen Person.

c) Eine Mitarbeiter*in erhält einen Hinweis von einer dritten Person.

1

Ruhe bewahren!!!

außer in einer akuten Gefährdungssituation

Klären ob „zureichende Anhaltspunkte“ vorliegen **= Beratungsbedarf**

durch Unterstützung durch die/den **unabhängige/n Meldebeauftragte/n**, Fachberater*innen und die jeweilige Leitung

Keine Anhaltspunkte: Dokumentation beenden

Ggf. Schritte zur

Verdacht erhärtet oder bestätigt sich

Meldung an unabhängige Meldebeauftragte*n und Information an

INTERVENTION: Propst beruft **Beratungsstab** ein!

Propst, Beauftragte*r für Prävention, Öffentlichkeitsarbeit

Einbeziehung von unabhängigem/r Meldebeauftragtem*r,

externe Fachstellen und interne Fachberatung

Leitungsperson (KGR, Einrichtung)

esen n
ie Tat z
igen. D
enen,

In Kindertagesstätten und Einrichtungen der Jugendhilfe werden die nach Sozialgesetzbuch (SGB) §8a „Schutzauftrag bei Kindeswohl-gefährdung“ geregelten Abläufe beachtet!

In Einrichtungen des Diakonischen Werks und des KiTA-Werks liegt das operationale Verfahren in Hand der Geschäftsführung. Der zuständige Propst ist zu informieren.

Verfahren bei Fallbearbeitung

Beauftragung einer (externen) Fachperson oder Fachstelle mit der operationalen Interventionsarbeit durch die zuständige pröpstliche Person

Folgende Regeln sind in jedem Fall zu beachten: 1. Die Trennung von Dienstvorgesetztenrolle und seelsorglicher Begleitung 2. Die Befangenheit ist zu prüfen 3. Keine „klärende Begegnung“ zwischen beschuldigter und schutzbedürftiger Person 4. Datenschutz ist zu gewährleisten

Koordination der Arbeit des Beratungsstabs

- Gemeinsamen Sachstand herstellen
- Rollen- und Auftragsklärung
  (Wer macht was, bis wann? Pressearbeit, Dokumentation, … Information der verschiedenen Ebenen, arbeitsrechtliche Schritte…)
- Handlungs- und Verfahrensschritte vereinbaren (Schutzmaßnahmen, seelsorgliche bzw. psychologische Begleitung, …)
- Maßnahmen betreffen in der Regel eine Vielzahl von Personen:
  a) die schutzbedürftige, betroffene Person
  b) die/den Beschuldigte/n
  c) Aufdeckende Person/en
  d) Personen im familiären Umfeld (Eltern u.a.)
  e) Mitarbeitende einer Einrichtung (z.B. supervisorische Begleitung)
  f) Mitglieder von Leitungsgremien (z.B. KGR)
  g) Journalist*innen

Bei erhärtetem Verdacht oder Bestätigung der Anschuldigung erfolgen weitere arbeitsrechtliche bzw. juristische Schritte. Eine Strafanzeige sollte nur mit Einverständnis der Betroffenen gestellt werden. Ausnahme: Kindeswohlgefährdung

Der zuständige Propst meldet dem/r Meldebeauftragten den Abschluss des Falls

Die zuständige pröpstliche Person ordnet ein **Verfahren zur Aufarbeitung** in der jeweils betroffenen Einrichtung an

Weitere Hinweise und Erläuterungen zum Handlungsplan

Rechtliche Grundlagen für den Handlungsplan ergeben sich aus dem **Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz – PrävG)** vom 17. April 2018, sowie der **Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Präventionsgesetzausführungsverordnung – PrävGAusfVO)** vom 28. November 2019.

https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/40916.pdf

https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/45220

Der vorliegende Handlungsplan gibt eine Grundorientierung für ein geordnetes Verfahren bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt in der Institution. Da jeder Fall eine eigene Dynamik entwickeln kann, ist der Beratungsstab gefordert, die jeweils angemessenen Schritte und Maßnahmen zu bedenken und einzuleiten bzw. durch die pröpstliche Person anzuweisen.

Sollte eine Leitungsperson selbst befangen sein, so ist jeweils die nächsthöhere Ebene für einen korrekten Ablauf verantwortlich.

Andere Formen von Gewalt (z.B. psychischer Gewalt) ist in unserer Kirche, die sich einer Kultur der Achtsamkeit verpflichtet sieht, mit adäquaten Mitteln entgegen zu wirken. Dies ist bei der Erarbeitung von Schutzkonzepten mit zu bedenken.

Beobachten und dokumentieren: Es gibt viele mögliche Hinweise auf sexualisierte Gewalt, wie zum Beispiel eine nicht altersgemäße sexualisierte Sprache, sozialer Rückzug, Angst vor Erwachsenen, Zwangshandlungen wie Waschzwänge uvm. Liegt keine akute Bedrohung vor, sollte genau beobachtet und dies auch dokumentiert werden. Wer unsicher ist, kann sich Rat bei den ortsnahen Beratungsstellen holen.

Ruhe bewahren und dem eigenen Gefühl folgen: auffälliges Verhalten kann auf Gewalterfahrungen beruhen, muss es aber nicht. Das mögliche Opfer kann von der/dem beobachtenden Mitarbeiter*in behutsam eingeladen werden, zu erzählen, ob etwas nicht stimmt. Die Gespräche sind zu dokumentieren (Datum. Uhrzeit, Teilnehmer*innen, Sachaussagen). Erhärtet sich der Verdacht, ist es sinnvoll, die/den Dienstvorgesetzten ins Vertrauen zu ziehen.

Dokumentation: Die Gesprächsführung ist so zu gestalten, dass die/der Betroffene spürt, dass ihr/ihm geglaubt wird. Auch widersprüchliche Gefühle oder sachliche Widersprüche sind nicht infrage zu stellen. Es ist darauf zu achten, dass Sachfragen gestellt werden (W-Fragen – aber nicht Warum!) und keine Interpretationen oder Deutungen des Geschehens, vor allem durch Suggestivfragen erfolgt. Nur so sind die Dokumentationen in einem möglichen späteren Strafverfahren belastbar.

Vereinbarung mit Betroffenen: Gemeinsam mit den Betroffenen ist zu überlegen, wie es weiter gehen soll. Der Wille der Betroffenen ist zu respektieren, es sei denn es liegt eine akute Kindeswohlgefährdung vor.

Zureichende Anhaltspunkte: Der Begriff „zureichende Anhaltspunkte" ist ein offener Rechtsbegriff, der nahelegt, dass selten konkrete Beweise zu erwarten sind. Vielmehr geht es um eine erste Einschätzung der Plausibilität einer Vermutung durch das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte (also mit der Einrichtungsleitung, im Team oder unter Hinzuziehung einer (externen) Fachberatungsstelle) unter der Frage: „Sprechen gewichtige Anhaltspunkte dagegen, dass das Wahrgenommene/Geschilderte so passiert sein könnte?"

Bloße Vermutungen verpflichten Mitarbeitende noch nicht zur Meldung, wohl aber zum Austausch mit mindestens einer anderen Fachperson. Erst bei hinreichend konkreten Anhaltspunkten dafür, dass eine Person bei einer bestimmten Gelegenheit sexuell gewalttätig geworden ist (Anfangsverdacht), gilt die Meldepflicht (§ 6, Abs. 1 PrävG).

Verdacht entkräftet: Sollte sich im Laufe des Verfahrens zeigen, dass es zu keinem grenzverletzenden Verhalten von Seiten der/des Beschuldigten gekommen ist, sind Wege zu suchen, die die Mitarbeiter*in rehabilitieren. Dies kann unterschiedlich aussehen, je nachdem, wie sehr die Öffentlichkeit von den Vorwürfen Kenntnis genommen hat. Auch die Wünsche des/r fälschlicherweise Beschuldigten sind einzubeziehen.

Vorgehen bei erhärtetem Verdacht

Meldung an Vorgesetzte/Hauptamtliche: Wird der Verdachtsfall an Vorgesetzte weitergegeben, sind diese dafür verantwortlich, bei erhärtetem Verdacht die nächsten Schritte einzuleiten. Diese hängen auch vom Schweregrad der Handlung ab. Ziel ist es, Sicherheit für die Betroffenen herzustellen und Täter*innen zu stoppen. Daher kann ein pädagogisches Gespräch, eine sofortige arbeitsrechtliche Maßnahme oder zusätzlich auch eine Weiterleitung des Falls an die Polizei oder Staatsanwaltschaft geboten sein. Handelt es sich um mehr als eine unabsichtliche Grenzverletzung, die intern geklärt werden kann, ist der Vorgang der zuständigen pröpstlichen Person und der/dem Meldebeauftragte/n des Kirchenkreises oder der Präventionsstelle der Nordkirche anzuzeigen.

Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein hat eine eigene Meldebeauftragte benannt, an die Fälle aus dem Bereich der Diakonie gemeldet werden sollen: Maike Becker, Tel. 04331-593-213, meldestelle@diakonie-sh.de

Beratungsstab: Unverzüglich tritt der Beratungsstab des Kirchenkreises zusammen, um die nächsten Schritte abzustimmen. Ihm gehören im Kern der zuständige Propst, der/die Beauftragte für Prävention, ein/e externe Fachberater*in, die/der Öffentlichkeitsreferent*in, eine Fachexpert*in aus dem jeweils betroffenen Arbeitsfeld (KiTa, Jugendarbeit, Kirchenmusik o.ä.), ein Hauptverantwortlicher des betroffenen Anstellungsträgers an. Weitere Personen können im Bedarfsfall hinzugezogen werden, so z.B. ein/e Mitarbeiter* der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der Nordkirche.

Der Bischof des Sprengels und der Leiter der nordkirchlichen Öffentlichkeitsarbeit sind in Kenntnis zu setzen und über das weitere Vorgehen zu informieren. Der zuständige Propst informiert die Öffentlichkeit über den Tatbestand und das weitere Vorgehen.

Erziehungsberechtigte von betroffenen Kindern und Jugendlichen sind frühzeitig zu informieren, es sei denn sie sind selbst als Täter*innen in den Fall verstrickt.

Aufarbeitung: Nach Abschluss des Falls ordnet der zuständige Propst die Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung an.

Externe und interne Beratung:

Die **Unabhängige Ansprechstelle (UNA)** ist ein Angebot für Menschen, die in der Nordkirche Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt erlebt oder davon erfahren haben. Die UNA wird von der konfessionsfreien Fachberatungsstelle Wendepunkt e.V. betrieben. Sie bietet eine vertrauensvolle Gesprächs- und Beratungsmöglichkeit durch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch kirchliche Mitarbeitende und Leitungspersonen können sich bei Unsicherheiten und Fragen zu diesem Thema anonym an die UNA wenden.
Telefon: +49 800-022099 (kostenfrei und anonym) montags 9-11 Uhr, mittwochs 15-17 Uhr

una@wendepunkt-ev.de www.wendepunkt-ev.de/UNA

https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/beratung-und-hilfe-in-der-nordkirche.html

Erarbeitet vom Arbeitskreis Prävention des Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf

Stand: 16.04.2021