

# Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt und für ein grenzachtendes Verhalten in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wattmannshagen

## 1. Ziele des Schutzkonzepts

Die Evangelische Kirchengemeinde Wattmannshagen hat sich der Auseinandersetzung mit den Themen sexualisierte Gewalt, grenzverletzendes Verhalten und Kindeswohl gestellt. Die in diesem Konzept beschriebenen Regelungen und Leitlinien dienen der Vorbeugung von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen. Gleichzeitig werden konkrete Handlungsleitlinien bei Vermutung, Verdacht bzw. Meldung von grenzverletzenden Verhaltensweisen, Übergriffen bis hin zu strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt umgesetzt. Die Maßnahmen der Prävention schaffen Strukturen und Handlungssicherheit für Mitarbeitende, die dafür Sorge tragen, dass alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, im kirchlichen Raum geschützt sind.

Damit dieses Schutzkonzept wirksam greift und wirklich schützt, ist es wichtig, dass es mehr als ein Stück beschriebenes Papier bleibt. Der Schutz kann sich entfalten, wenn dieser sich zu einer „gelebten Kultur der Grenzachtung“, der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs entwickelt.

## 2. Selbstverständnis und Leitbilder

Unsere Kirchengemeinde versteht sich als ein Ort, an dem sich Menschen der guten Botschaft von der Liebe und Gerechtigkeit Gottes vergewissern können.

Kirche lebt als Gemeinschaft von Menschen. Wir wissen heute, dass diese Gemeinschaft auch ausgenutzt werden kann, um Formen sexualisierter Übergriffe und Gewalt auszuüben. Dieser Tatsache wollen wir uns nicht verschließen und gleichzeitig zu lebendiger Begegnung mit Freude, Gottesdiensten und Aktionen ermutigen. Mitarbeitende haben gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass eine wirksame Präventionsarbeit geleistet wird. Wir tun dieses,

- weil wir die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützen wollen.
- weil wir überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes ist und eine unantastbare Würde besitzt.
- weil sich dieser Anspruch in unserer Gemeinde und den Angeboten in einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung widerspiegeln soll.
- weil sich ausgehend von diesem Selbstverständnis der Anspruch ableitet, insbesondere jungen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung zu bieten.
- Dazu gehören: Sensibilisierung und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt, konkrete Leitlinien, passgenaue Konzepte und die Verpflichtung, Betroffene solidarisch zu unterstützen.

## 3. Die Risiken in den Blick nehmen

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist der erste Schritt, um sich in der Kirchengemeinde mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen, und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen. Wir machen uns bewusst, dass unsere Kirche kein von Gefahren abgeschotteter Raum ist. Kirche steht mitten in der Gesellschaft und ist teilweise auch Spiegel der Gesellschaft. Daher besteht die Notwendigkeit, sich die Verletzlichkeit und die Risikofaktoren bewusst zu machen. Im Rahmen der Umsetzung des Schutzkonzeptes werden wir weiterhin anhand einer Potenzial- und Risikoanalyse unsere Strukturen, räumlichen Gegebenheiten, Situationen oder Gepflogenheiten daraufhin untersuchen, wo bereits problematische Situationen aufgetreten sind bzw. welche Risiken für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bestehen. Die Fragestellungen richten sich an verschiedene Bereiche und nehmen die eigenen Strukturen, die Zielgruppen unserer Arbeit mit allen Herausforderungen, unsere Kultur des Miteinander sowie Fragen der Personalverantwortung in den Blick.

#### 4. Aus- und Fortbildung / Schulung von beruflichen u. ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen

Die Mitarbeitenden der Gemeinde werden regelmäßig auf der Basis des vorliegenden Konzepts geschult.

Ziel solcher Schulungen ist es, dass alle kinder- und jugendnah arbeitenden Mitarbeiter\*innen unserer Kirchengemeinde sich mit dem Thema auseinandersetzen, über das Schutzkonzept und Ansprechpartner informiert werden, mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit, u.a. mit Kindern und Jugendlichen gestärkt werden. Die Fachstelle Prävention im Kirchenkreis kann zur Unterstützung, Beratung und Vorbereitung miteinbezogen werden.

Die Kirchengemeinde stellt sicher, dass Mitarbeitende geeignete fachliche Reflexionsmöglichkeiten der Fachberatung, Supervision und Intervention nutzen und diese ihnen zugänglich gemacht werden.

Weiteres regeln die entsprechenden Regelungen und Ordnungen zur Fort- und Weiterbildung in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern.

#### 5. Personalauswahl

Unsere Kirchengemeinde trägt dafür Sorge, dass in den von ihr verantworteten Arbeitsbereichen nur geeignetes Personal eingesetzt wird.

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist dabei Thema im Vorfeld von Anstellungen, im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit und in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Das bezieht auch ehrenamtlich Mitarbeitende in pädagogischen Arbeitsfeldern mit ein. Aspekte zum grenzachtenden Umgang, zur gewaltfreien Erziehung, Kultur der Achtsamkeit usw. sind Themen, die regelmäßig in allen Personalbelangen, wie beispielsweise Dienstberatungen und Mitarbeitergesprächen, Berücksichtigung finden.

#### 6. Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt und Selbstverpflichtungserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden verpflichten sich, Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an den uns anvertrauten Menschen einzuhalten. Bestandteil dieser Regeln ist die Erklärung, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Unsere Gemeinde nutzt dazu die im Kirchenkreis und in der Nordkirche entwickelten Verhaltensregeln. Für ausgewählte Arbeitsbereiche soll überprüft werden, ob diese Verhaltensregeln ausreichend sind oder angepasst bzw. modifiziert werden müssen. Dabei nehmen wir folgende Aspekte in den Blick:

- Angemessenheit von Körperkontakt bezogen auf spezielle Arbeitsfelder
- Beachtung der Intimsphäre
- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- zielgruppenspezifische Regeln
- Umgang mit Übertretung der Verhaltensregeln

Die Verhaltensregeln werden den Mitarbeitenden durch die für Personal verantwortlichen Personen im Rahmen eines Gesprächs oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert. Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig alle zwei Jahre zur Sensibilisierung wiederholt. Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Inhalten der Verhaltensregeln dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln, einschließlich der Selbstausskunftserklärung mit ihrer Unterschrift. Die Liste der Unterschriften wird im Büro der Kirchengemeinde fortlaufend geführt.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt ist kein einmaliger Vorgang und nicht mit der Unterschrift unter die Verhaltensregeln abgeschlossen. Zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt in unserer Kirchengemeinde sollen regelmäßig Gespräche und Schulungen erfolgen. Die Fachstelle Prävention unterstützt die Kirchengemeinde in diesem Anliegen.

Verhaltensregeln gelten auch für den digitalen Raum. Wenn digitale Medien und soziale Netzwerke im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit genutzt werden, ist hierbei auf einen professionellen Umgang und eine angemessene Distanz zu achten. Dies gilt insbesondere im Kontakt mit Minderjährigen oder Schutzbefohlenen z. B. via Facebook oder WhatsApp. Die dienstliche Nutzung digitaler Kommunikationswege wird mit den Leitungsverantwortlichen und den Nutzer\*innen im Vorfeld festgelegt und transparent gestaltet.

## 7. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Unsere Kirchengemeinde stellt sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in §72a Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe –, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Zu diesem Zweck lässt sich die Kirchengemeinde bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens aber nach fünf Jahren, von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch den Pastor / die Pastorin wird durch das Landeskirchenamt veranlasst.

Von Ehrenamtlichen wird auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. Die Prüfung nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes bei Ehrenamtlichen erfolgt auf der Grundlage der Empfehlung zur Prüfung bzw. der Kriterien zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Grundsätzlich wird von ehrenamtlich Mitarbeitenden die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt, wenn diese selbständig, auch über einen zeitlich begrenzenden Umfang hinweg, Betreuungsaufgaben übernehmen und bei Veranstaltungen mit Übernachtung wie Freizeiten tätig sind.

Für die Umsetzung ist die für Personal zuständige Person verantwortlich.

## 8. Beratungs- und Beschwerdewege und Vernetzung

Die Haltung der Gemeinde und ihrer Mitarbeitenden gegenüber den anvertrauten Menschen und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen Einfluss darauf, ob sich Menschen ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden oder Anregungen vorzubringen. Durch die Implementierung von Beschwerdeverfahren fühlen sich besonders Kinder und Jugendliche, sowie ihre Sorgeberechtigten, ernst genommen. Die Gemeinde signalisiert: Fehler dürfen ausgesprochen werden! Die Ermutigung, Wort zu ergreifen, entfaltet eine präventive Wirkung gegenüber allen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch.

Unsere Kirchengemeinde organisiert ein geeignetes internes Beschwerdesystem wie u.a. Ansprechpartner. Kirchliche und außerkirchliche Ansprechstellen werden transparent und für Gemeindeglieder einsichtig bekannt gemacht. Anlassbezogen (z.B. vor Freizeiten) wird über Beschwerdemöglichkeiten informiert. Feedbacks von Teilnehmenden werden in die fachliche Reflexion nach Veranstaltungen einbezogen.

Kirchliche Ansprechstellen sind u.a.:

- die fach- und dienstaufsichtführenden Institutionen,
- die Fachstelle Prävention der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern, der Meldebeauftragte,
- die Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche (UNA)

Außerkirchliche Ansprechstellen und das Hilfesystem sind u.a.

- Beratungsstellen (Ehe, Familie, Konflikt, Telefonseelsorge)
- „Nummer gegen Kummer“
- Behörden (z.B. das örtliche Jugendamt)

Ansprech- und Beratungsstellen werden in unserer Kirchengemeinde über die Homepage und Aushänge bekannt gemacht.

Darüber hinaus sind uns die Vernetzung und die Kenntnis über „helfende Institutionen“ in der Nähe unserer Gemeinde wichtig. In der Seelsorge und bei Gesprächen kommen wir als Kirchengemeinde mit speziellen Beratungs- und Hilfeanliegen in Berührung und kennen unsere Kompetenzen und unsere Grenzen. Somit können wir Menschen eine „Brücke“ zu anderen helfenden Institutionen bauen. Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde profitieren zudem von der Einbeziehung externer Fachberatung.

## 9. Präventionsarbeit / Angebote mit Kindern und Jugendlichen (und deren Eltern)

Kinder und Jugendliche zu stärken, sowie ihre Sorgeberechtigten in der Erziehungsarbeit zu unterstützen, ist eine gemeindepädagogische Aufgabe. Sie fördert die Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit) von Menschen gegenüber den Gefährdungspotenzialen, die den Heranwachsenden begegnen.

Präventionsangebote können dabei die Lebenssituationen und Fragen junger Menschen thematisch miteinbeziehen (z.B. Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit, eigene Rechte, Mobbing und Gewalt). Gruppenarbeit, Beratungsangebote in der Gemeinde, Einzelbegleitung und die Vermittlung externer Beratungsangebote unterstützen diese Anliegen.

Das Programm und die inhaltlichen Maßnahmen zur Präventionsarbeit in der Gemeinde werden regelmäßig, jedoch mindestens einmal im Jahr, im Blick auf die Inhalte und die Umsetzung überprüft. Verantwortlich dafür ist der Kirchengemeinderat.

## 10. Handlungsplan bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt

Überlegtes Handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt ist für einen professionellen Umgang und für die Einleitung eines geordneten Verfahrens notwendig.

Dazu gehören: Zuhören und Ruhe bewahren, Schutz von Betroffenen oder Dritten vor weiteren Übergriffen, eigene Grenzen erkennen und Einbeziehung der Fachstelle Prävention sowie externer Fachberatungsstellen, Dokumentation, Mitteilung an leitungsverantwortliche Personen, adäquate Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle betroffenen Personen und Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden.

Gemäß dem Präventionsgesetz der Nordkirche haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für den jeweiligen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten weiterzugeben (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PrävG). Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.

In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern nimmt der Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention in Wismar die Meldungen entgegen. (<https://www.kirche-mv.de/praevention>)

Die Verantwortung für den Umgang mit einem Hinweis oder einem Vorfall liegt bei den jeweiligen Leitungspersonen und Gremien vor Ort. Um diese zu entlasten und einer möglichen Befangenheit zu begegnen, wird in unserer Landeskirche die Verfahrensleitung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde durch die Pröpste / pröpstliche Person im jeweiligen Verantwortungsbereich übernommen. Die Verfahrensleitung trifft i.d.R. alle Entscheidungen zum weiteren Verfahren nach eingehender Beratung durch qualifizierte Fachkräfte und in Absprache mit der Fachstelle Prävention. Im Bedarfsfall wird nach einer Lagebeurteilung, i.d.R. unter Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten ein Beratungsstab eingesetzt.

Ansprechpersonen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen (siehe Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern) werden der Kirchengemeinde auf der Homepage bekannt gemacht.

## 11. Festlegung der Verantwortung für Prävention

Der Kirchengemeinderat beauftragt neben seiner/ seinem Vorsitzenden eine geeignete Person als Ansprechpartner(in)/ Beauftragte/n für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde.

Der / die beauftragte Person achtet gemeinsam mit der/dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und ist für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig.

Der oder die Beauftragten bzw. Ansprechpartner werden allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinde bekannt gemacht.

Als beauftragte Person für Prävention wird Frau Dorothee Brand berufen.

## 12. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Damit das Schutzkonzept gelebt wird, ist es notwendig, dass es bekannt, zugänglich und abrufbar ist. Mit dem Beschluss des Konzeptes wird die für Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person beauftragt, geeignete Formen (z.B. Homepage, Flyer) zu finden, um das Schutzkonzept unserer Kirchengemeinde zugänglich zu machen. Alle in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen Tätigen bzw. Personen, die in der Arbeit der Kirchengemeinde Kontakt zu jungen Menschen haben, werden über die Inhalte des Konzeptes unterrichtet.

Das vorliegende Konzept wurde in der Kirchengemeinderatssitzung am 12. Mai 2023 beschlossen und umgesetzt.

Der Ordner Schutzkonzept mit seinen Arbeitshilfen und Materialien ist Bestandteil des Konzeptes. Das Konzept wird jährlich durch den Kirchengemeinderat überprüft.

Der Kirchengemeinderat am: 12. Mai 2023

Anlagen:

- Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende
- Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung für beruflich Mitarbeitende
- Checkliste Themen und Handlungsfelder auf einen Blick
- Übersicht Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

# Vertrauen fördern - Gewalt verhindern

## Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Mecklenburg

(ELLM 2010, aktualisiert 2022 Fachstelle Prävention, vorrangig für ehrenamtlich Mitwirkende)

Evangelische Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen lebt durch Beziehungen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Menschen ausgenutzt werden. Die Landeskongress für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auf allen Ebenen des Kirchenkreises Mecklenburg.

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.

4. Wir wollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln.

5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).

6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.

7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch mit einer beruflichen Mitarbeiterin oder einem beruflichen Mitarbeiter unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind im Kirchenkreis Mecklenburg geklärt und kommuniziert (die Vorgehensweise findet sich unter „Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ (<http://www.kirche-mv.de/praevention.html>)).

8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg.

---

### Selbstverpflichtung

*in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und ihren Familien:*

Ich habe die Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kenntnis genommen und werde mich daran halten.

Im Konfliktfall und bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der/ des Jugendlichen gefährdet ist, informiere ich den Präventionsbeauftragten des Kirchenkreises Mecklenburg und meine vorgesetzte Dienststelle.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (Persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat<sup>1</sup> rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Ich verpflichte mich, dass ich dem Träger bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung mache.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift

---

<sup>1</sup> Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder gegen die persönliche Freiheit

# Selbstverpflichtung von beruflich beschäftigten Personen in den Evangelischen Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern

nach § 5 Abs. 2, 1 Präventionsgesetz

Name: \_\_\_\_\_

Tätigkeit: \_\_\_\_\_

Dienstort: \_\_\_\_\_

Die Definition von sexualisierter Gewalt umfasst strafrechtlich relevante Formen von Gewalt, aber auch sexuelle Grenzverletzungen, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen. Insbesondere in der Kinder-, Jugend und Bildungsarbeit sowie in Seelsorge-, Beratungs- und Betreuungssituationen bestehen Obhuts- und Abhängigkeitsverhältnisse, in denen solche Grenzverletzungen stattfinden können.

Als Mitarbeiter\*in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland habe ich eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Aus meiner beruflichen Rolle geht daher eine besondere Verantwortung hervor, die mir anvertrauten Menschen zu schützen, aber auch mein Verhalten immer wieder zu reflektieren und durch mein Handeln Vorbild für andere zu sein.

Mit Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung erkläre ich, dass ich mich in Wort und Tat für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und allen Formen von Machtmissbrauch in meinem Berufsfeld einsetzen werde.

## Ich setze mich für einen achtsamen Umgang miteinander ein.

- (1) In meiner Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) achte ich auf eine angemessene Balance zwischen Nähe und Distanz zu meinem Gegenüber.
- (2) Ich respektiere meine und die Grenzen anderer und reflektiere mein Verhalten dahingehend.
- (3) Die Vertrauensstellung als Mitarbeiter\*in im Dienst unserer Kirche nutze ich nicht aus. In meiner beruflichen Rolle stehe ich für ein achtsames Miteinander ein und lebe dieses auch vor.
- (4) Ich vermeide ausgrenzende Sprache und beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches oder anderweitig grenzverletzendes Verhalten Stellung.
- (5) Ich würdige die Kompetenzen der beruflichen- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und setze mich für eine offene Gesprächs- und Fehlerkultur ein.

## Ich ergreife konkrete Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt.

- (6) Ich bilde mich zum Themenfeld sexualisierte Gewalt meinem Verantwortungsbereich entsprechend fort und stehe in der Mitverantwortung für die Entwicklung und Umsetzung notwendiger Präventionsmaßnahmen in meinem Zuständigkeitsbereich (z.B. Schutzkonzepte in Kirchengemeinden). Hierfür kann ich die fachliche Unterstützung der\*des für meinen Bereich zuständigen Präventionsbeauftragten in Anspruch nehmen.
- (7) Ich erkenne die Selbstbestimmtheit und das Recht auf Beteiligung insbesondere von Kindern,

Jugendlichen und anderen vulnerablen Gruppen an. Ich stärke und ermutige sie, für ihre Rechte einzutreten und setze mich für sichere Sprachräume ein, damit sie sich mitteilen und frei äußern können. Bei Bedarf unterstütze ich sie bei der Suche nach Hilfe (z.B. durch Vermittlung an kirchliche oder externe Fachberatungsstellen).

- (8) Ich achte darauf, jede Form von Grenzverletzung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in meinem Arbeitsfeld bewusst wahrzunehmen und setze mich für den Schutz der mir anvertrauten Menschen ein. In Konflikt- und Krisensituationen nehme ich fachliche Beratung, bspw. durch insoweit erfahrene Fachkräfte in Anspruch.

### Bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt im kirchlichen Raum hole ich mir Hilfe.

- (9) Von sexualisierter Gewalt Betroffenen höre ich zu und nehme ihre Schilderungen ernst. Bei Hinweisen auf sexuell grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt in meinem Arbeitsfeld nehme ich fachliche Beratung in Anspruch und informiere die\*den für meinen Bereich zuständige\*n Meldebeauftragte\*n in der Nordkirche.
- (10) Wenn ich Beratung oder Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt benötige, nehme ich den Kontakt zu meiner\*m zuständigen Präventionsbeauftragten in der Fachstelle Prävention–Meldung – Intervention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserem Sprengel (<https://www.kirche-mv.de/praevention>) auf. Ich bin darüber informiert, dass ich mich für eine anonyme Erstberatung zum Thema sexualisierte Gewalt jederzeit an die unabhängige Ansprechstelle in der Nordkirche (UNA) wenden kann bzw. an andere spezialisierte Fachberatungsstellen. Gleichfalls steht die Fachstelle für sexualisierte Gewalt in der Nordkirche ([ww.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de](http://ww.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de)) Ansprechstelle zur Verfügung.

Ich habe eine Ausführung des Präventionsgesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen der Nordkirche erhalten und mich mit den Inhalten vertraut gemacht.

---

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter\*in

---

Mein\*e zuständige\*r Meldebeauftragte\*r ist:

**Martin Fritz (m.fritz@elkm.de)**

---

Mein\*e zuständige\*r Präventionsbeauftragte\*r ist:

**Martin Fritz (m.fritz@elkm.de)**

## Checkliste Themen und Handlungsfelder auf einen Blick:

Diese Aufgaben können verteilt sein und müssen nicht in der Hand einer Person liegen. Entscheidend ist, dass die Aufgaben insgesamt im Blick bleiben.

Kontakt zur Fachstelle Prävention und anderen regionalen Stellen des regionalen Hilfesystems (Netzwerk)

### **Kontakt halten, Beziehung pflegen!**

Wissen einbeziehen. Rat einholen.

Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung

Zur **Auseinandersetzung** anregen, für die Regelmäßigkeit der Auseinandersetzung sorgen. Die Einholung der Selbstverpflichtungserklärung **absichern**.

Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse

**Für die Einholung sorgen** und die Einsichtnahme nach den Regeln des Datenschutzes verwalten.

Personalauswahl

**Schutzaspekte im Bewerbungsverfahren beachten** und bei der Personalauswahl (EMA / BMA) **einbringen**.

Fortbildung

Dafür sorgen, dass der eigene Fortbildungsbedarf und die Bedarfe aller Akteure gesammelt werden und **Fortbildung** intern und extern **ermöglicht wird**.

Beratungs- und Beschwerdewege

**Zugang schaffen**, überprüfen, **Hilfe zulassen**.

Partizipation

Für eine **konsequente Beteiligung** von Menschen eintreten.

Präventionsangebote

Für Angebote sorgen, die junge **Menschen** und ihre Sorgeberechtigten **stärken**.

Handlungsleitlinien in Krisensituationen

**Verfahrensabläufe** bei grenzverletzendem Verhalten, sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung **bekannt machen** und **für die Kommunikation** bei Meldungen und Problemlagen **sorgen**.

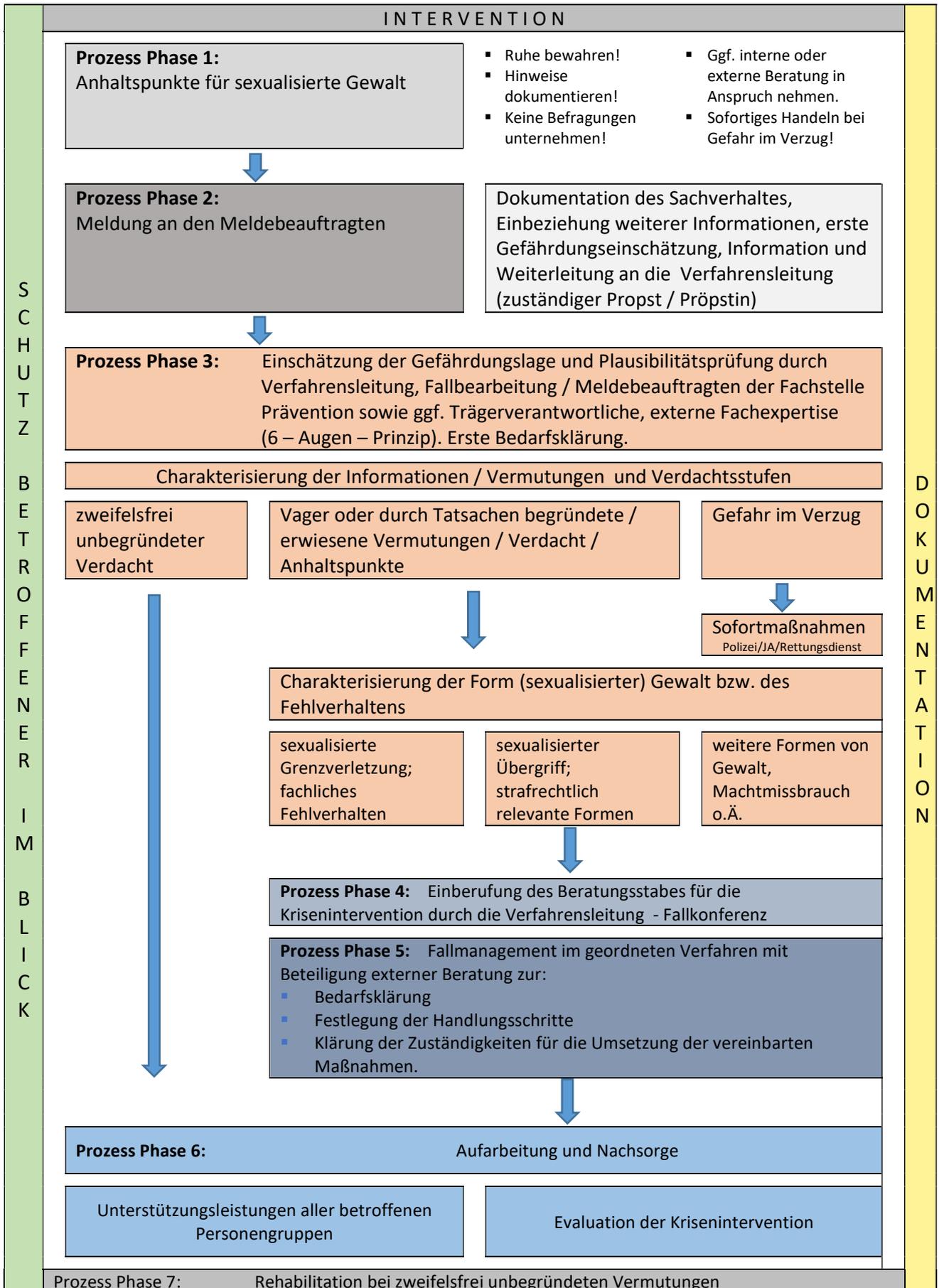
Risiken im Blick

Regelmäßig zur **Reflexion** in den Arbeitsfeldern **anregen** und auf Risiken hin analysieren.

Schutzkonzept

Das Schutzkonzept **bekannt machen** und regelmäßig für die Aktualisierung sorgen.

# Übersicht Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine\*n Mitarbeitende\*n (EMA, BMA) in kirchlichen Arbeitsfeldern



## Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch betroffene Person

Was tun ... wenn eine von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder anderen Formen von Gewalt betroffene Person sich anvertraut?

Nicht drängen. Kein Verhör. Kein Forscherdrang.  
Keine überstürzten Aktionen.

### **Ruhe bewahren!**

Keine überstürzten Aktionen.

Offene Fragen (Wer? Was? Wo?)  
und keine „Warum“-Fragen  
verwenden. Sie lösen leicht  
Schuldgefühle aus.

**Zuhören, Glauben schenken** und dem betroffenen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen.

**Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen.** Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Keine logischen Erklärungen  
einfordern.

**Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle** des betroffenen Menschen **respektieren.**

Keinen Druck ausüben, auch keinen  
Lösungsdruck.

**Zweifelsfrei Partei für den betroffenen Menschen ergreifen.** „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“

Keine unhaltbaren Versprechen oder  
Zusagen abgeben. Keine Angebote  
machen, die nicht erfüllbar sind.

Versichern, dass das Gespräch **vertraulich** behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. „Ich entscheide nicht über deinen Kopf“ aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Das Thema Strafanzeige im Gespräch  
nicht thematisieren.

**Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren.**

Keine Information an den/die  
potenzielle(n) Täter/in.

Kontaktaufnahme und **Absprache** zum weiteren Vorgehen zum Wohle des jungen Menschen **mit der Ansprechperson** (geschulte Fachkraft) **des Trägers.**

Keine Entscheidungen und weitere  
Schritte ohne altersgemäßen  
Einbezug der betroffenen Person  
bzw. Sorgeberechtigten.

**Fachliche Beratung einholen.** Wenn es einen begründeten Verdacht gegenüber einer oder einem hauptberuflich Mitarbeitenden gibt, bitte die Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Nordkirche beachten. Es sind dann immer die Meldebeauftragten zu informieren.

## **Mögliche Maßnahmen im Schutzkonzept, die über die PräVGAusfVO hinausgehen**

---

### **Handlungsleitlinien und Regeln für Nähe und Distanz** *(fakultativ für das Schutzkonzept)*

Im Umgang mit jungen Menschen entsteht die Frage nach der richtigen Balance zwischen Nähe und Distanz. Zur Gestaltung von persönlichen Beziehungen gehören angemessene körperliche Berührungen. Diese entsprechen dem menschlichen Bedürfnis nach Nähe und Anerkennung. Die Bedürfnisse nach Nähe und Distanz sind je nach Persönlichkeit und Situation sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die in der Gemeinde tätigen Mitarbeitenden sind im Kontakt mit allen Menschen in besonders hohem Maß gefordert, das eigene Verhalten auch im Blick auf die eigene Bedürftigkeit hin zu reflektieren. In den jeweiligen Dienstberatungen und Treffen der Mitwirkenden bewirkt ein offenes und angstfreies Klima, dass Machtstrukturen, die eigene Grundhaltung, das abgestimmte Handeln und geschlechtsspezifische Grenzen reflektiert werden können. Mit Blick auf die unterschiedlichen Verhaltensweisen und pädagogischen Werteorientierungen ehrenamtlich engagierter Menschen, erfordert dies ein hohes Maß an Sensibilität und Aufmerksamkeit auf Seiten der jeweils Verantwortlichen. Bezogen auf die einzelnen Arbeitsbereiche ergeben sich unterschiedliche Regelungsbedarfe. Grundsätzlich sollten Körperkontakte in unseren Arbeitsfeldern immer die zu begründende Ausnahmen sein. Die uns anvertrauten Menschen sollten immer:

- die Wahl haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen,
- sie sollen immer eine Stimme haben, d.h. sie sollen Interessen deutlich machen können, und
- sie sollten immer einen Ausweg haben, um aus einer für sie unangenehmen Situation heraustraten zu können.

*(Materialien zur Beziehungsgestaltung siehe SOKA 3, Arbeitshilfe Beziehungsgestaltung)*

### **Partizipationsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche** *(fakultativ für das Schutzkonzept)*

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wattmannshagen setzt den im Artikel 12 der Verfassung der Nordkirche stehenden Grundsatz, Kinder und Jugendliche in allen Belangen, die ihre Lebenswelt in der Kirche betreffen, an der Entscheidungsfindung in angemessener und altersgerechter Form zu beteiligen, um.

Kinder, Jugendliche und erwachsenen Menschen leisten einen bedeutsamen Beitrag im Gemeindeleben. Die entwicklungsadäquate Partizipation von Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, sowie ihren Eltern bzw. Personensorgeberechtigten im Hinblick auf die Entwicklung einer schützenden Struktur ist von zentraler Bedeutung. Sie beurteilen ihre Umgebung aus ihrer jeweils eigenen Perspektive und können somit aus eigener Erfahrung heraus sehr genau einschätzen und benennen, wo und durch wen das Risiko von psychischen, physischen und sexualisierten Grenzverletzungen besteht.

Die Arbeitsfelder der Gemeinde werden so ausgerichtet, dass Beteiligung, Mitsprache und Mitentscheidungsmöglichkeiten für junge Menschen ermöglicht werden.

**Bitte teilen Sie den Beschluss des Kirchengemeinderates der Fachstelle Prävention mit und übermitteln das beschlossene Konzept auf elektronischem Weg. Die Fachstelle leitet das Konzept an den Geistlichen Ausschuss im ELKM weiter.**