

**Konzept**  
**zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und für ein grenzachtendes Verhalten**  
**im Zentrum Kirchlicher Dienste**  
**des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg<sup>1</sup>**

## **1. Selbstverständnis**

Das Zentrum Kirchlicher Dienste ist eine Einrichtung des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg, in dem sich in unterschiedlichen Arbeitsbereichen Menschen engagieren, beruflich tätig sind, am kirchlichen Leben in vielfältiger Weise teilhaben oder hier Unterstützung suchen.

Sie müssen dies in dem Vertrauen tun können, dass dabei das gemeinsame Wohlergehen und die gegenseitige Achtsamkeit zu den Grundpfeilern des Miteinanders gehören.

Sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch widersprechen diesen Werten und sind daher in jeglicher Form abzulehnen.

Das Zentrum steht für die Vielfalt von Kirche, in der die Begegnungen zwischen allen Generationen und Geschlechtern stets von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt sein sollen.

Beruflich- und ehrenamtlich Mitarbeitende tragen in diesen Beziehungen die Verantwortung dafür, dass Menschen sich in unserer Kirche in einem sicheren und geschützten Umfeld bewegen können.

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 Einrichtung 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 und vulnerablen Personen (z.B. LGBTQI-Personen, Menschen mit Handicap, alleinerziehende Personen) einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung zu bieten.

---

<sup>1</sup> Gesetzliche Grundlage bilden das Präventionsgesetz-PrävG <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/40916.pdf> und die Präventionsgesetzausführungsverordnung – PrävGAusfVO der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/45220.pdf>

In diesem Sinne finden das Abstinenzgebot und Abstandsgebot (PrävG §3) Anwendung, in dem es heißt:

„Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbraucht werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren.“

In diesem Zusammenhang sind eine grenzwahrende Kommunikation und die Anwendung fachlicher Standards zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu beachten.

Die Entwicklung des vorliegenden Schutzkonzept dient in erster Linie der primären Prävention.

Es beinhaltet Maßnahmen, die darauf zielen, sexualisierte Gewalt und grenzverletzendes Verhalten in den Arbeitsbereichen des ZKD zu verhindern. Diese werden auf Grundlage einer differenzierten Potenzial- und Risikoanalyse unter Beachtung der Organisationsstruktur, räumlicher Gegebenheiten, Situationen oder Gepflogenheiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des ZKD entwickelt.

Sollte es trotz aller präventiven Maßnahmen zu grenzverletzendem Verhalten und/oder zu sexualisierter Gewalt kommen, sorgen verabredete Interventionsmaßnahmen für Handlungssicherheit der Verantwortlichen, die es einerseits ermöglichen, professionell und fachlich abgesichert auf Hinweise für sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu reagieren und Betroffenen umgehend Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen und andererseits die Fürsorgepflicht gegenüber beruflich und freiwillig Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Das ZKD mit seinen Arbeitsbereichen versteht sich als lernende Organisation. Das bedeutet, auch in Bezug auf den Schutz von anvertrauten Personen, dass der Prozess nie abgeschlossen sein kann und die vorhandenen Strukturen immer wieder überprüft, reflektiert, gesichert und wenn notwendig korrigiert werden müssen.

Dem dient die enge Kooperation mit den Mitarbeitenden in der Fachstelle für Prävention des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg.

## **2. Grenzverletzung, Übergriffe und Sexualisierte Gewalt. Definitionen**

**Die skizzierten Formen von Grenzverletzungen und Übergriffen betreffen nicht nur das Verhältnis von Erwachsenen zu Kindern und Jugendlichen sondern auch das zu anderen vulnerablen Personen und zu anderen Erwachsenen.**

## 2.1 Grenzverletzungen

Der Begriff „Grenzverletzung“ umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Dabei ist die Unangemessenheit nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben des betroffenen (jungen) Menschen abhängig. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.<sup>2</sup>

- Grenzverletzungen können unbeabsichtigt verübt werden
- geschehen aus Unkonzentriertheit, Überforderung, Unachtsamkeit oder auch aus mangelnder Professionalität
- können eine Folge schlechter Absprachen und fehlender Achtsamkeit im Umgang miteinander sein
- werden sehr individuell erlebt und müssen daher kommuniziert werden
- können grundsätzlich korrigiert und geklärt werden
- dürfen sich allerdings dann nicht wiederholen, abgestritten oder geleugnet werden
- Die Unangemessenheit des Verhaltens ist nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben des Betroffenen abhängig.

## 2.2 Sexualisierte Grenzverletzungen

Sexualisierte Gewalt ist immer eine massive Grenzverletzung. Die Täter ignorieren die Grenzen der Opfer bewusst und überschreiten sie massiv. Jede Person hat individuelle Grenzen und eigene Körpergrenzen. Der Umgang der einzelnen Familienmitglieder untereinander bestimmt maßgeblich das Gefühl für die eigenen Grenzen.

## 2.3 Übergriffe

„Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig passieren, nicht aus Versehen. Sie resultieren vielmehr aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten.“<sup>3</sup>

- Übergriffe sind Ausdruck unzureichenden Respekts oder fachlicher/persönlicher Mängel
- können einer gezielten Vorbereitung einer sexualisierten Gewalttat dienen
- passieren nicht zufällig, nicht aus Versehen
- unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit
- Bei den übergriffig handelnden Menschen besteht meist kein Problembewusstsein
- Reaktionen der Betroffenen werden ebenso missachtet wie Kritik von Dritten

## 2.4 Gewalt

Der Begriff Gewalt bedeutet, etwas mit Zwang vor allem psychisch und physisch durchzusetzen. Dabei gibt es zwei Parteien. Zum einen den/die Täter:in, der/die die Gewalt ausübt und auf der anderen Seite das Opfer. In der Rechtsprechung wird Gewalt definiert als körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder

---

<sup>2</sup> vgl. Enders/Kossak/Kelkel/Eberhardt 2010

<sup>3</sup> Vgl. Enders/Kossak/Kelkel/Eberhardt 2010

durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.<sup>4</sup>

## **2.5 Sexualisierte Gewalt**

„Sexualisierte Gewalt ist immer dann gegeben, wenn ein Mädchen oder Junge von einem Erwachsenen oder älteren Jugendlichen als Objekt der eigenen sexuellen Bedürfnisse benutzt wird. Kinder und Jugendliche sind aufgrund ihrer kognitiven und emotionalen Entwicklung nicht in der Lage, sexuellen Beziehungen zu Erwachsenen und älteren Jugendlichen wissentlich zuzustimmen. Fast immer nutzt der/die Täter:in ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus. Auch wenn ein Mädchen oder Junge sich aktiv beteiligt, die Verantwortung für den sexuellen Missbrauch liegt immer bei dem Erwachsenen.“<sup>5</sup>

## **2.6 Macht und Abhängigkeit**

Sexualisierte Gewalt ist in erster Linie Machtmissbrauch. Mittels eines Machtungleichgewichts wird Gewalt ausgeübt, werden Bedürfnisse nach Überlegenheit, Dominanz und Unterwerfung durchgesetzt. Hier ist Sexualität das Instrument des Machtmissbrauchs. Sexualisierte Gewalt ist nicht eine gewalttätige Form von Sexualität, sondern eine sexualisierte Form von Gewalt.

## **2.7 Missbrauch von Vertrauen und Zuneigung**

Zwischen dem/der Täter:in und dem Opfer besteht fast immer eine Beziehung, die für das Mädchen/den Jungen durch Vertrauen, Abhängigkeit und Zuneigung gekennzeichnet ist. Diese Beziehung bildet die Ausgangsbasis für die sexuelle Gewalt. Der/die Täter:in nutzt das Vertrauen und die Zuneigung wissentlich aus.

## **2.8 Physische und psychische Gewalt**

Psychischer Zwang kann sehr subtil sein. Gerade das Vertrauensverhältnis macht es dem/der Täter:in leicht, das Kind einerseits zu manipulieren, andererseits psychischen Zwang auszuüben. Die Opfer trauen sich nicht mehr „NEIN“ zu sagen und merken auch, dass es zwecklos ist, sich zu widersetzen. Dazu gehört im Wesentlichen der Zwang zur Geheimhaltung, der oft mit massiven Drohungen erzwungen wird. Die Drohungen orientieren sich stark an der Lebensrealität der Kinder und sind daher sehr wirksam, oft noch Jahre nach dem sexuellen Missbrauch.

---

<sup>4</sup> BGH NJW 1995, 2643

<sup>5</sup> aus Ursula Enders (Hg.in): "Zart war ich - bitter war's", S. 19, Kiepenheuer und Witsch, 1997)

### 3. Allgemeine Maßnahmen und besondere Herausforderungen im ZKD und in seinen Arbeitsbereichen



#### 3.1 Leitung und Verwaltung

Die Leitung des Zentrums Kirchlicher Dienste ist dafür verantwortlich, dass die mit der Entwicklung des Schutzkonzeptes verbundenen Haltungs-, Lern- und Handlungsziele im eigenen und in den, dem ZKD zugehörigen Arbeitsbereichen regelmäßig überprüft, reflektiert, gesichert und wenn notwendig korrigiert werden. Dies geschieht durch folgende Maßnahmen:

##### 3.1.1 Personal

Im Zusammenwirken mit den Bereichsleitungen trägt die Leitung dafür Sorge, dass in den Arbeitsbereichen des ZKD 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 Mitarbeiter:innengesprächen (Orientierungsgesprächen).

Die Bereichsleitungen sorgen dafür, dass dies auch für die in ihren Arbeitsbereichen ehrenamtlich Mitarbeitenden in pädagogischen Arbeitsfeldern umgesetzt wird.

Aspekte zum grenzachtenden Umgang, zur gewaltfreien Erziehung, Kultur der Achtsamkeit usw. sind Themen, die regelmäßig in allen Personalbelangen, wie bspw. Dienstberatungen und Mitarbeiter:innengesprächen Berücksichtigung finden.

Es finden Themenbezogene Dienstberatungen statt, Supervisionen im Team und ggf. Einzelsupervision.

### **3.1.2 Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt und Selbstverpflichtungserklärungen**

Alle beruflich Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, verpflichten sich, Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an den uns anvertrauten Menschen einzuhalten.

Dabei sind im 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 beruflich Mitarbeitenden des ZKD durch die Leitung des ZKD, ansonsten durch die für die Schulung der Ehrenamtlichen verantwortlichen Personen im Rahmen eines Gesprächs oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert.

**Dies wird regelmäßig aller zwei Jahre wiederholt.**

**In diesem Zusammenhang findet auch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes des ZKD statt.**

Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Inhalten der Verhaltensregeln, dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln, einschließlich der Selbstauskunftserklärung mit ihrer Unterschrift in einer:

- Selbstverpflichtungserklärung für Pastorinnen und Pastoren in der Nordkirche
- Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst im Kirchenkreis Mecklenburg
- Selbstverpflichtungserklärung für beruflich Mitarbeitende im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich oder auf Honorarbasis Mitarbeitende bei der Arbeit mit Erwachsenen
- Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die Selbstverpflichtungserklärung muss vor Arbeitsbeginn unterschrieben sein.

Bestandteil dieser Regeln ist für Mitarbeitende, die in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, auch 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.

Bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens aber nach fünf Jahren, ist von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorzulegen.

**Die Liste der Unterschriften der beruflich Mitarbeitenden wird fortlaufend geführt und gemeinsam mit den Verpflichtungserklärungen im Sekretariat des Zentrums Kirchlicher Dienste verwahrt. <sup>6</sup>**

**Für die Umsetzung der Maßnahmen bei den beruflich Mitarbeitenden ist die Leitung des ZKD zuständig.**

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. Kriterien zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. <sup>7</sup> 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 der Maßnahmen bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden und den auf Honorarbasis Mitarbeitenden ist die Leitung des Arbeitsbereiches zuständig, in dessen Verantwortung die jeweilige Veranstaltung stattfindet.**

Verhaltensregeln gelten auch für den digitalen Raum. Wenn digitale Medien und soziale Netzwerke im Rahmen der beruflichen Tätigkeit genutzt werden, ist hierbei auf einen professionellen Umgang und eine angemessene Distanz zu achten.

Dies gilt insbesondere im Kontakt mit Minderjährigen oder vulnerablen Personen z. B. via Facebook oder WhatsApp.

Die dienstliche Nutzung digitaler Kommunikationswege wird mit den Leitungsverantwortlichen und den Nutzer:innen festgelegt und transparent gestaltet.

---

<sup>6</sup>FührungszeugnisVwV 2016:

2.5 <sup>1</sup>Bei beruflicher Tätigkeit ist das erweiterte Führungszeugnis zur Personalakte zu nehmen. <sup>2</sup>Bei ehrenamtlicher Tätigkeit ist das Führungszeugnis nach Einsichtnahme durch die kirchliche Körperschaft der vorlagepflichtigen Person zurückzugeben; Kopien dürfen nicht angefertigt werden. <sup>3</sup>Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und die Information, ob die Person wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, sind aktenkundig zu machen; nach Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit ist der Eintrag zu löschen.

<sup>7</sup> Material zur Beantragung und Prüfung für EMA siehe Schutzordner Kap.2 – Arbeitshilfe zum Erweiterten polizeilichen Führungszeugnis

### **3.1.3 Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit**

Die Erfahrung zeigt, dass die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit eines der wichtigsten Bausteine eines gelingenden Schutzkonzeptes in einer Einrichtung ist. Der gelebte Umgang mit Fehlern, das Benennen und das Lernen aus Fehlern ist der zentrale Schlüssel dafür, dass Mitarbeitende, insbesondere aber Kinder und Jugendliche und andere vulnerablen Personen es überhaupt wagen, Grenzüberschreitungen anzusprechen.

Daher wird diesem Aspekt bei der Umsetzung von Schutzkonzepten große Bedeutung beigemessen.

Alle Mitarbeitenden des ZKD arbeiten nach innen und außen konsequent an einer Kultur, die geprägt ist von Offenheit, gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und wohlwollendem Interesse. Sie achten die Vielfalt der unterschiedlichen Meinungen und Überzeugungen.

Die Mitarbeitenden pflegen eine offene und konstruktive Streitkultur zur Entwicklung fachlicher Positionen. Der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeitenden wird ein besonderer Stellenwert eingeräumt.

Die Arbeit und fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden werden durch Fortbildungen und regelmäßige Supervisionen und Intervision unterstützt.

### **3.1.4 Entwicklung einer kooperativen Leitungskultur**

- Leiten setzt Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und in die der Mitarbeitenden voraus.  
Die Leitung und die Mitarbeitenden pflegen einen kooperativen Leitungsstil und arbeiten mit Delegation von Verantwortung.  
Entscheidungen und Wege der Entscheidungsfindung werden von Leitung transparent gemacht.  
Die Leitung sichert den Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitenden und den Verantwortungsebenen des Kirchenkreises. Dieses dialogische Vorgehen gewährleistet Transparenz und dient der vertrauensvollen Zusammenarbeit.
- Die Leitung achtet im Verhältnis zu den Mitarbeitenden auf einen Arbeitsstil, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet.  
Der Schutz von anvertrauten Personen hat jedoch Vorrang vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden.
- Die Leitung respektiert die Privatsphäre der Mitarbeitenden.  
Es wird darauf geachtet, dass dienstliche und private Angelegenheiten professionell getrennt werden.  
Es wird darauf geachtet, dass die Kommunikation mit den Mitarbeitenden nur in der Arbeitszeit erfolgt. Nur in dringenden Fällen darf nach Zustimmung der Mitarbeitenden davon abgewichen werden.
- Wenn die Leitung von Fehlern von Mitarbeitenden Kenntnis hat, werden diese mit der entsprechenden Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und ggf. weiteren

Betroffenen besprochen (Ursachen, Veränderungsmöglichkeiten, evtl. dienstrechtliche Konsequenzen).

Dies wird protokollarisch festgehalten. In schwerwiegenden Fällen wird der zuständige Propst bzw. die zuständige Pröpstin informiert.

- Die Leitung entwickelt und reflektiert ihre Tätigkeit regelmäßig in Supervision und Fortbildung.

### 3.1.5 Zuständigkeiten und Orientierungsgespräche

- Die Fach- und Dienstaufsicht im ZKD ist in der Satzung für das Zentrum Kirchlicher Dienste im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg vom 19. November 2016, insbesondere im §4, Abs 4, 6 und 8 geregelt.<sup>8</sup>

- Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Mitarbeitenden sind in Dienstbeschreibungen geregelt. Soweit diese nicht vorliegen, dienen übergangsweise verbindliche Absprachen auf der Grundlage der Stellenbeschreibung.

- Orientierungsgespräche zwischen Leitung und Mitarbeitenden finden nach einem im Kirchenkreis abgestimmten Verfahren regelmäßig im Abstand von zwei Jahren statt.

Sie dienen u.a. der Reflexion der eigenen Arbeit, ermöglichen Wertschätzung und Weiterentwicklung des/der Mitarbeitenden, machen Ziele und Strukturen transparent und dienen der Konfliktprävention und -bearbeitung. Dabei wird auf Vertraulichkeit und professionelle Distanz geachtet.

- Zuständigkeiten für zusätzliche Aufgaben im ZKD (Brandschutz, Erste Hilfe, Mitarbeitervertretung, Prävention) sind im Sekretariat bekannt und abrufbar.

### 3.1.6 Räumliche Gegebenheiten im ZKD

#### ZKD - Innenräume

- Für vertrauliche Gespräche bieten sich der Tagungsraum mit Glastür an sowie die Büros mit Glasscheiben.

---

<sup>8</sup> (4) Der Leiterin bzw. dem Leiter obliegt die Geschäftsführung. Sie bzw. er ist verantwortlich für eine wirtschaftliche und aufgabenorientierte Arbeit des Zentrums Kirchlicher Dienste im Rahmen des Haushaltsplanes. Die Leiterin bzw. der Leiter wird bei ihrer bzw. seiner Tätigkeit durch die Bereichsleitungen unterstützt.

(6) Die Leiterin bzw. der Leiter nimmt die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsbereichen wahr. Die Fachaufsicht kann an die Bereichsleitung delegiert werden. Der Leiterin bzw. dem Leiter obliegt die Dienst- und Fachaufsicht über die Pastorinnen und Pastoren, soweit sie ihr oder ihm von der zuständigen Pröpstin bzw. dem zuständigen Propst übertragen wurde.

(8) Die zuständige Pröpstin bzw. der zuständige Propst führt die Dienst- und Fachaufsicht über die Leiterin bzw. den Leiter des Zentrums Kirchlicher Dienste.

- Die Kellerräumlichkeiten des ZKD sind für vertrauliche Gespräche ungeeignet, da sie abgelegene und nicht einsehbare Bereiche enthalten.
- Besucher können das Haus nur durch Klingeln und folgende Anmeldung betreten, so dass unbefugter Zutritt weitgehend ausgeschlossen werden kann.

### **ZKD – Außenräume**

- Terrassen lassen sich nur durch eine Glastür betreten und sind gut einsehbar

### **Maßnahmen zur Abwendung von raumbedingten Risiken**

- Sensibilisierung für Raumsituation und die Bedürfnisse der zu beratenden/betreuenden Menschen
- Vulnerable Personen näher an die Tür setzen, Fluchtwege freihalten
- Den Menschen gegenüber kommunizieren: „Wenn Sie sich nicht wohl fühlen, ist die Tür in Ihrer direkten Nähe und können Sie jederzeit gehen und die Beratung abbrechen ohne negative Folgen für Sie.“

## **3.2 Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

### **3.2.1 Zielgruppe und Verantwortungsbereich**

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen findet in unterschiedlichen Verantwortungsbereichen des Evangelischen Kinder- und Jugendwerkes Mecklenburgs (EKJM), der Ökumenischen Arbeitsstelle und in der Geschichtenwerkstatt des ZKD statt.

In jedem Verantwortungsbereich werden gesondert Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen getroffen.

Das EKJM im ZKD ist verantwortlich für Kinder und Jugendliche, die sich als Teilnehmende oder als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen an Veranstaltungen des EKJM im ZKD beteiligen.

Zu ihrem Schutz werden Maßnahmen ergriffen, die über die bereits genannten hinausgehen bzw. zielgruppenspezifisch ausgestaltet werden:

### **3.2.2 Mögliche Risiken und Maßnahmen zur Abwendung**

- Um Abhängigkeitsstrukturen vorzubeugen, werden alle Veranstaltungen von mindestens zwei Mitarbeiter:innen des EKJM-Teams im ZKD vorbereitet und geleitet; weitere berufliche Mitarbeiterinnen werden nach Möglichkeit hinzugezogen, damit mehrere Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen  
Vorbereitungstreffen und Veranstaltungen werden regelmäßig bei Dienstberatungen reflektiert
- Bei der teilweise sehr engen Zusammenarbeit mit jugendlichen Ehrenamtlichen ergeben sich Gefahrenmomente, z.B. durch persönliche 1:1 Begegnungen z.B. im Bus, auf dem Weg, im Büro, irgendwo auf dem Veranstaltungsgelände oder in Seelsorgesituationen.  
Solche Situationen lassen sich nicht immer vermeiden und ergeben sich oftmals ohne das bewusste Agieren und Zutun des Einzelnen.

In solchen Situationen wird seitens der Mitarbeiter:innen besonders auf das Abstinenzgebot und Abstandsgebot geachtet.

Transparente Kommunikation und gemeinsame Reflexion bei regelmäßigen Teamsitzungen im Rahmen von Veranstaltungen und Freizeiten sind Standard bei der Begleitung.

- Viele Veranstaltungen finden mit Übernachtungen statt. Wenn die Kinder und Jugendlichen in Mehrbettzimmern oder -zelten untergebracht sind, braucht es besondere Aufmerksamkeit.

Diese wird dadurch gewährleistet, dass Mitarbeiter:innen als Gesprächspartner:innen zur Verfügung stehen und z.T. auch professionelle „Awareness-Teams“ implementiert werden, damit Kinder und Jugendliche unabhängige Ansprechpartner:innen haben, wenn sie Situationen erleben, die ihnen unangenehm sind oder durch die sie sich bedrängt fühlen.

- Die Mitarbeiter:innen des EKJM im ZKD sind bei den Veranstaltungen des EKJM getrennt von den Teilnehmenden untergebracht.

Das bedeutet, dass es getrennte Sanitärräume für Mitarbeitende und Teilnehmende gibt.

Wenn die Unterkunft diese Trennung nicht hergeben sollte, achten Mitarbeitende grundsätzlich auf angemessene Bekleidung, besonders bei Badegelegenheiten und in Sanitärräumlichkeiten.

- Wenn Kinder und Jugendliche bei Veranstaltungen alleine in einer Gruppe unterwegs sind, wird kontinuierlich Kontakt zu den ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und der Gruppe gehalten. Die Gruppen werden mindestens einmal am Tag besucht.

Die Leitung einer solchen Gruppe übernehmen nur Jugendliche, die im EKJM ein Gruppenleitungsseminar (JuLeiCa) absolviert haben, bei dem nicht nur pädagogischen Inhalte, sondern auch das Thema Prävention vermittelt werden

- Um ausnutzbare Machtstrukturen zu vermeiden, gilt für den Kirchenkreis insgesamt eine Trennung von Dienst- und Fachaufsicht bei allen beruflich Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit (von dieser Regelung ausgenommen ist nur die/der Kinder- und Jugendpastor:in des EKJM).

### **3.2.3 Partizipation**

Partizipatives Arbeiten ist ein Grundsatz der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Kinder und Jugendliche werden bei allen sie betreffenden Belangen beteiligt. Sie werden als Ehrenamtliche bei der Planung von Veranstaltungen nicht nur informiert, sondern ihre Ideen, Meinungen und Bedenken werden gehört und im Planungsteam der jeweiligen Veranstaltung entsprechend thematisiert.

### **3.2.4 Umgang mit Beschwerden**

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind Kindern und Jugendlichen und deren sorgeberechtigten Personen ein stets ansprechbares Gegenüber.

Kindern und Jugendlichen sowie deren sorgeberechtigte Personen werden besonders bei Projekten, Veranstaltungen oder Freizeitmaßnahmen Rückmelde- und Beschwerdewege aufgezeigt.

Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche sowie deren sorgeberechtigte Personen begegnen einander auf Augenhöhe mit einem partizipativen Leitungsstil.

Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende werden durch Schulungen und bei der Vorbereitung am Beginn jeder Freizeit dafür sensibilisiert, achtsam und offen für Kritik und für den Umgang mit Beschwerden jeglicher Art zu sein.

Es gibt bei jeder Veranstaltung vertrauenswürdige Ansprechpartner: innen und allen am Projekt Beteiligten sind die Handlungsabläufe bei Beschwerden oder Verdachtsmomenten bekannt. Für Verdachtsmomente und geschildertes grenzverletzendes Verhalten gelten die unter Abschnitt 5 ausgeführten Maßnahmen. Insbesondere gilt:

- Ruhe bewahren
- Betroffenen zuhören und Schilderungen ernst nehmen
- Schutz der betroffenen Person gewährleisten
- Kein Aktionismus (keine sofortige Benachrichtigung von Familie oder beschuldigter Personen, keine sofortige Befragung)
- Persönlichkeitsrechte aller wahren
- Feststellungen/ Beobachtungen schriftlich dokumentieren (Sachverhalt, Ort, Zeit, Entstehung des Verdachts, Beteiligte, weiteres Verfahren)
- Ggf. Beweismittel sicherstellen
- Beratung einholen

Die Abfolge der notwendigen Schritte für Veranstaltungen des EKJM ist im **Merkblatt für Freizeiten des EKJM** dargelegt (Siehe Anhang).

### **3.2.5 Fortbildung und Prävention**

Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt gehören im Rahmen der Gruppenleitungsseminare (JuLeiCa) zum Standard-Curriculum.

Ebenfalls sind Prävention, das Schutzkonzept und der Umgang mit grenzverletzendem Verhalten sowie die Auseinandersetzung mit sexualpädagogischen Konzepten regelmäßige Themen in den Konventen des Evangelischen Kinder- und Jugendwerks.

Das Merkblatt für Freizeiten des EKJM und die inhaltlichen Maßnahmen zur Präventionsarbeit im EKJM werden regelmäßig, möglichst einmal im Jahr, im Blick auf die Inhalte und die Umsetzung überprüft. Regelmäßig, vorzugsweise einmal im Jahr, findet ein Fachtag zu Grundfragen sexualpädagogischen Handelns und Prävention sexualisierter Gewalt statt.

### 3.3 Veranstaltungen in der GeschichtenWerkstatt

Die Zielgruppen dieser Veranstaltungen sind in der Regel Erwachsene und Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit eigenen Aufsichtspersonen.

#### **Besonderheiten bei der GeschichtenWerkstatt mit Kindern und Jugendgruppen sind:**

Veranstaltungen mit Gruppen finden immer in Begleitung von mindestens einer Aufsichtsperson statt.

Mit dieser Aufsichtsperson wird ein Vorgespräch geführt, um Wünsche für die Veranstaltung aber auch mögliche Vulnerabilitäten der Gruppe zu besprechen.

Weitere Begleitpersonen werden im Vorhinein eingewiesen.

Nach Möglichkeit findet eine Nachbesprechung statt, um Reflektion zu ermöglichen. Sollten der Veranstaltungsleitung ungewöhnliches Verhalten oder Verletzungen auffallen, wird die Gruppenbegleitung spätestens im Rahmen eines Nachgesprächs darauf hingewiesen.

Beim Gestaltungsprozess ist darauf zu achten, dass die Teilnehmenden ausreichend Platz haben und den gegenseitigen persönlichen Raum achten.

Bei GeschichtenWerkstätten im ZKD Rostock bleiben im Rahmen der Aufsichtspflicht die Türen der Seminarräume geöffnet.

### 3.4 Arbeit mit Erwachsenen

Die Zielgruppen der Arbeit sind Erwachsene.

Grundlegend ist die Arbeit durch folgende Grundhaltung geprägt:

- Ziel der Begleitung ist es, Bildungs- und Reflexionsräume zu eröffnen.
- Hierfür braucht es einen sicheren Rahmen, in dem die Teilnehmenden ihre eigenen Grenzen bestimmen können und dabei unterstützt werden.
- Die Mitarbeitenden der Fachbereiche unterstützen die Teilnehmenden bei der Artikulation und Einforderung ihrer eigenen Grenzen.
- Die Mitarbeitenden sind ansprechbar für die Teilnehmenden. Sie schaffen Gesprächsräume und -strukturen, die gewaltfreie Kommunikation und Austausch ermöglichen.
- Bei vertraulichen Gesprächen weisen sie auf den geschützten Raum hin und machen die Thematik von (Macht-)missbrauch bewusst
- Die Mitarbeitenden verpflichten sich zu regelmäßiger Reflektion im Kontext kollegialer und, sofern nötig, auch externer Beratung.
- Mitarbeitende machen auf die Notwendigkeit grenzachtenden Verhaltens aufmerksam und intervenieren bei übergriffigem Verhalten.

## **Folgende Situationen mit potentielltem Risiko finden besondere Beachtung:**

### **3.4.1 persönliche Gespräche zwischen zwei Personen**

In der Arbeit (vor allem in Seminaren und Beratungen) finden beratende Gespräche mit Teilnehmenden in der Gruppe, aber auch zu zweit statt. Hier wird auf ein angemessenes Nähe- Distanz- Verhältnis geachtet.

In den Dienstberatungen wird als regelmäßiger Tagesordnungspunkt die Reflexion des Nähe-Distanz-Verhältnisses zu den Teilnehmenden aufgenommen.

Darüber hinaus finden im Kontext von Seelsorge, Supervision und Beratung entsprechende berufliche Standards Beachtung.

### **3.4.2 Ein- und mehrtägige Veranstaltungen mit Erwachsenen**

Bei diesen Veranstaltungsformaten wird auf die Möglichkeit hingewiesen, sich bei sexuell übergriffigem Verhalten – ob selbst erfahren oder beobachtet – an die zuständige Person im ZKD zu wenden. Über die Kontaktdaten dieser Person auf der Homepage des ZKD wird informiert. Externe Mitarbeitende werden über das Schutzkonzept informiert.

Die Seminarverantwortlichen achten auf eine wertschätzende Atmosphäre, in der die Bedürfnisse der Teilnehmenden geachtet werden. Niemand wird gegen den eigenen Willen zu einer Handlung (z.B. Rollenspiel, Körperübungen) gedrängt.

Bei bewegungs- und körperbetonten Angeboten (z.B. Tanzseminaren, Bewegter Gottesdienst) werden die Teilnehmenden zu Beginn besonders auf einen achtsamen Umgang mit Nähe und Distanz hingewiesen.

### **3.4.3 Veranstaltungen für Erwachsene mit Übernachtung**

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen informieren sich die Mitarbeitenden vorher über die Schutzkonzepte der Tagungshäuser. Mögliche Risiken (nicht abschließbare Zimmer, Mehrbettzimmer, dunkle Gänge, gemeinschaftlich genutzte Schlaf- und Sanitärräume) werden in die Planung mit einbezogen.

Mitarbeitende suchen Teilnehmende nicht in ihren Zimmern auf. Sollte das in Ausnahmen notwendig sein, so werden die Zimmer nur nach Anklopfen und erfolgter Erlaubnis bei geöffneter Tür betreten.

### **3.4.4 Besonderheiten in der Pilgerbegleitung**

Die Begleitung von Pilgergruppen bildet eine besondere Herausforderung, da sich hier in der Regel zuvor unbekannte Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts begegnen und ggf. mehrere Tage in Folge miteinander unterwegs sind. Dabei werden untereinander auch persönliche Gespräche zu zweit geführt, es wird in Gemeinschaftsräumen mit wenig Abstand und zum Teil Unisex-Toilette übernachtet und manchmal auch am Weg liegende Badegelegenheiten genutzt.

Die beruflichen Mitarbeitenden verstehen sich hier als Wegbegleiter und nicht als Veranstalter. Darauf werden die Teilnehmenden noch vor Beginn der Pilgerwanderung ausdrücklich hingewiesen. Dennoch macht der bzw. die Mitarbeitende auf die Notwendigkeit grenzachtenden Verhaltens aufmerksam, macht Gesprächsangebote und interveniert bei nicht zu akzeptierenden Verhaltensweisen.

### **3.4.5 Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Honorarkräften**

Ehrenamtlich und auf Honorarbasis Beschäftigten, die im Rahmen von Veranstaltungen tätig sind, wird im Rahmen einer Schulung oder eines Gespräches mit der für die Veranstaltung verantwortlichen Person Gelegenheit gegeben, sich mit dem bestehenden Schutzkonzept des Zentrums Kirchlicher Dienste vertraut zu machen und sich mit den Inhalten der Selbstverpflichtungserklärung auseinanderzusetzen, die ihnen im Zuge der Vorbereitung der Veranstaltung vorgelegt und von ihnen unterschrieben wird.

Dies gilt sowohl für Personen, die eine Veranstaltung eigenverantwortlich durchführen als auch für solche, die in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden des ZKD tätig sind.

Dies soll sowohl die Mitarbeitenden als auch die Teilnehmenden schützen und einen Reflektions- sowie Rückmelderahmen bieten.

Hierzu gehören auch eine angemessene Vorbereitung und Nachbereitung der Veranstaltung, bei der die Mitarbeitenden ihr eigenes Verhalten reflektieren können und die Möglichkeit haben, eigenen Erfahrungen zu teilen.

## **3.5 Besonderheiten und Herausforderungen in der Partnerschafts- und Flüchtlingsarbeit**

### **3.5.1 Zielgruppen**

- Aktionen für Kinder und Jugendliche im Rahmen der Flüchtlingsarbeit
- Besuche in Kindergärten / Schulen im Rahmen von Besuchen in Partnerkirchen, in der Regel in Gruppen und unter „Aufsicht“ der zuständigen Lehrer/Erzieher
- Konfirmandenarbeit im Rahmen von entwicklungspolitischer Bildungsarbeit oder zur Darstellung ökumenischer Arbeit in Anwesenheit der örtlich zuständigen Personen für Konfirmandenarbeit
- Jugendbegegnungen/Freizeiten mit ökumenischen Partnern
- Transporte von Kindern und Jugendlichen zu Veranstaltungen
- Transporte von Geflüchteten, Betreuung und Begleitung und Unterstützung
- Besuche von Geflüchteten in der Häuslichkeit / Gemeinschaftsunterkunft / Kliniken / Räumlichkeiten von Kirchengemeinden, Kirchenasylen und eher selten in den eigenen Büroräumen

### 3.5.2 Personen mit besonderem Schutzbedarf

- Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Fluchterfahrungen / Traumata
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Armut-/Hungererfahrung in Deutschland, in unseren Partnerkirchen (Rumänien, Kasachstan, Tansania)
- Menschen aus nicht demokratischen Machtstrukturen
- Menschen, die finanzielle Förderung erhalten
- LGBTQI-Personen als vulnerable Zielgruppe
- Alleinerziehende Personen
- Alleinstehende Personen, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben

### 3.5.3 Mögliche Risiken

- Machtsituationen können einseitig ausgenutzt werden, Interessen durchgesetzt werden
- Annahme von Gefälligkeiten und Ausnutzung von Abhängigkeitsstrukturen

### 3.5.4 Maßnahmen zur Abwendung:

- Bewusstwerden der vorhandenen Machtstrukturen in der Ökumenischen Arbeitsstelle z.B.in der Arbeit mit Geflüchteten sowie in der Partnerschaftsarbeit
- Bewusstwerden der Nähe- Distanz Problematik in allen Arbeitszusammenhängen
- Kommunikation auf Augenhöhe ermöglichen
- Entscheidungsfreiheit sollte bei zu beratenden Personen/ Institutionen bleiben
- Beratungen und Gespräche finden überall statt- Sensibilisierung bei Wahl der Orte
- Transparenz der Kommunikations- und Entscheidungswege
- Intensive kollegiale Beratung zu (problematischen) Entwicklungen in der Einzelfallarbeit
- Gezielte Weiterbildungen zu entsprechenden Themen z. B: Nähe- Distanz- Übergriffigkeit etc.
- **Beachtung der Räumlichkeiten bei der Diakonie in Schwerin**  
(Geschlossene Tür. Hier steht Transparenz und vertraulich-geschützter Raum in Spannung. Die Situation wird vor einem Gespräch zur Sprache gebracht.)

## 3.6 Aus- und Fortbildung / Schulungen von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden

Das Zentrum Kirchlicher Dienste übernimmt Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Themen wie Achtsamkeit, Wertschätzung, professionelles Verhalten zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und grenzachtendem Verhalten werden in entsprechenden Angeboten aufgenommen.

Insbesondere tragen die Mitarbeitenden des EKJM dazu bei, dass kinder- und jugendnah arbeitende Mitarbeiter:innen sich mit dem Thema auseinandersetzen, über Schutzkonzepte und Ansprechpartner informiert werden, mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit, u.a. mit Kindern und Jugendlichen gestärkt werden. Mitarbeitende werden dabei unterstützt, fachliche Reflexionsmöglichkeiten, Supervision und Intervention in Anspruch zu nehmen.

Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit spezialisierten Fachberatungsstellen ist gewährleistet.

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

#### 4. Beratungs- und Beschwerdewege und Vernetzung

Im Zentrum Kirchlicher Dienste wird ein **internes Beschwerdeverfahren** implementiert für Beschwerden, die nicht unmittelbar mit dem Themenbereich Prävention zu tun haben und das alle Arbeitsbereiche erfasst.

Durch die Implementierung sollen sich alle Mitarbeitenden, insbesondere aber Kinder und Jugendliche, sowie ihre Sorgeberechtigten ernst genommen fühlen.

Es signalisiert, Fehler dürfen ausgesprochen werden!

Die Ermutigung, Wort zu ergreifen, entfaltet eine präventive Wirkung gegenüber allen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch.

#### 5. Ansprechstellen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

In Beratung und Seelsorge, sowie bei Gesprächen kommen Mitarbeitende mit speziellen Beratungs- und Hilfeanliegen in Berührung. Sie achten auf ihre Kompetenzen und Grenzen. Sie unterstützen Ratsuchende dabei, ggf. Kontakt zu anderen „helfenden Institutionen“ aufzunehmen. Sie nutzen zur Unterstützung des eigenen Handelns externe Fachberatung.

Kirchliche und außerkirchliche Ansprechstellen werden transparent bekannt gemacht.

##### 5.1 Kirchliche Ansprechstellen sind u.a.:

- die fach- und dienstaufsichtführenden Institutionen
- die Fachstelle Prävention der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern, der Meldebeauftragte:

### **Fachstelle Prävention**

St. Marien-Kirchhof 3

23966 Wismar

Mobil: 0174-3267628

E-Mail: [martin.fritz@elkm.de](mailto:martin.fritz@elkm.de); [meldestelle@kirche-mv.de](mailto:meldestelle@kirche-mv.de)

- Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche (UNA)

Telefon: 0800-022099

(kostenfrei und anonym)

E-Mail: [una@wendepunkt-ev.de](mailto:una@wendepunkt-ev.de)

### **5.2 Außerkirchliche Ansprechstellen** sind u.a.

- Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch: 0800-2255530;  
[www.hilfe-telefon-missbrauch.online](http://www.hilfe-telefon-missbrauch.online)
- Kinder- und Jugendtelefon: 116111(Mo-Sa 14-20 Uhr);  
[www.nummergeggekummer.de](http://www.nummergeggekummer.de)
- Telefonseelsorge:0800-1110111
- Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt Rostock: Stark machen:  
0381/ 4403290; [fachberatungsstelle@stark-machen.de](mailto:fachberatungsstelle@stark-machen.de); [www.stark-machen.de](http://www.stark-machen.de)

## **6. 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 von externen Fachberatungsstellen,
- Dokumentation,
- Mitteilung an leitungsverantwortliche Personen,
- adäquate Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle betroffenen Personen und Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden.

Bei **vagen Anhaltspunkten** auf Grenzverletzung, Verstöße gegen Abstinenzgebot- und Abstandsgebot und sexualisierter Gewalt kann zur eigenen Selbstvergewisserung kollegiale Beratung im Fachteam oder unter Hinzuziehung von Leitung hilfreich sein.

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. Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.<sup>9</sup>

In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern nimmt der Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention in Wismar, Martin Fritz die Meldungen entgegen.

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 und in den Diensten und Werken durch die propstliche Person im jeweiligen Verantwortungsbereich übernommen.

Für das Zentrum Kirchlicher Dienste ist dies **Propst Dirk Fey**.

Die Verfahrensleitung trifft 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 **Handlungspläne** (Anhang).

## 7. Verantwortung für Prävention im ZKD

Außer der Leitung des ZKD wird eine weitere Person für jeweils 3 Jahre als Ansprechpartner:in für die Präventionsarbeit im ZKD bestimmt, die durch die Mitarbeitenden des ZKD in geheimer Wahl gefunden wird.

Die Leitung ist für die Organisation dieser Wahl im Rahmen einer Referent:innen-Beratung verantwortlich.

Die Leitung sowie die zusätzlich beauftragte Person achten auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen.

---

<sup>9</sup> Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PräVG

Leitungsperson und zusätzlich gewählte Ansprechperson werden allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen des Kirchenkreises bekannt gemacht.

Derzeit sind verantwortlich: **Pastor Dr. Gerhard Altenburg und Janne-Marije Bork**

## 8. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem Beschluss des Konzeptes wird dieses bei allen in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen Tätigen sowie bei den Mitarbeitenden des ZKD bekannt gemacht.

Es wird außerdem auf der Homepage des ZKD öffentlich gemacht.

### Service:

#### Weiteres Material und Hilfeangebote Download

<https://www.kirche-mv.de/praevention/material-download>

#### Kirchengesetz geändert (Erläuterung und Synopse in der Anlage, Änderung des PräVG. PDF) Links zu den geänderten Gesetzen:

Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt (PräVG) vom 01.06.2018 mit Änderung 31. Oktober 2022

Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes (PräVGAusfVO) vom 01.01.2020 mit Änderung 31. Oktober 2022

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/45220.pdf>

### Anlagen:

- Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine Mitarbeitende bzw. einen Mitarbeitenden (EMA, BMA) in kirchlichen Arbeitsfeldern
- Merkblatt für Freizeiten des EKJM
- Selbstverpflichtung von beruflich beschäftigten Personen in den Evangelischen Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern
- Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich oder auf Honorarbasis Mitarbeitende bei der Arbeit mit Erwachsenen
- Plakat Netzwerk Hilfeangebot

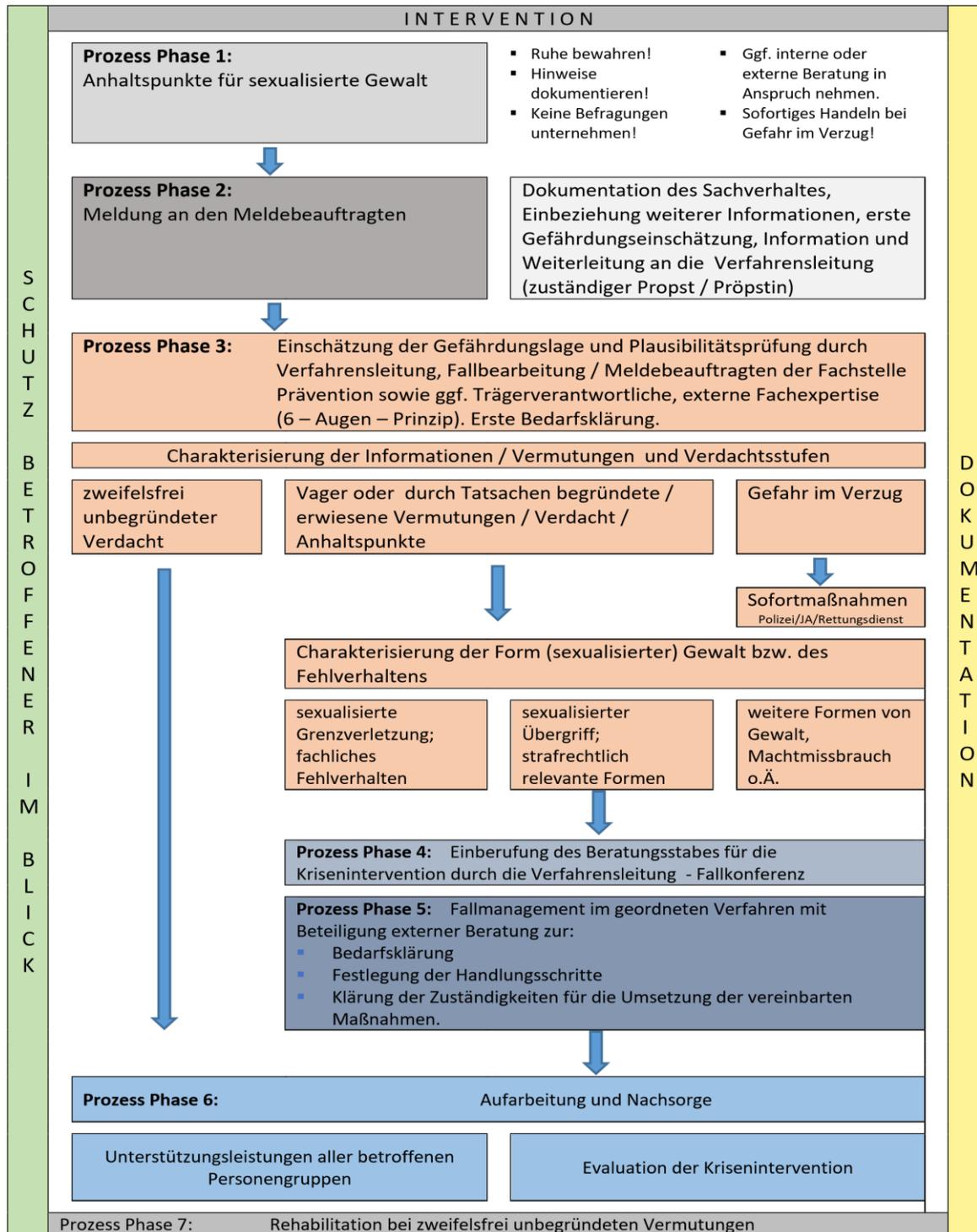
## **Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine Mitarbeitende bzw. einen Mitarbeitenden (EMA, BMA) in kirchlichen Arbeitsfeldern**

Verantwortliche Ansprechpartner:innen im ZKD:

Pastor Dr. Gerhard Altenburg: [gerhard.altenburg@elkm.de](mailto:gerhard.altenburg@elkm.de);  
mobil +491512000 8891

Janne-Marije Bork: [janne-marije.bork@elkm.de](mailto:janne-marije.bork@elkm.de)  
mobil +491737648538

Zuständiger Meldebeauftragter und Präventionsbeauftragter im Kirchenkreis Mecklenburg:  
Martin Fritz; Mobil: 0174-3267628 E-Mail: [martin.fritz@elkm.de](mailto:martin.fritz@elkm.de); [meldestelle@kirche-mv.de](mailto:meldestelle@kirche-mv.de)



## **Merkblatt für Freizeiten des EKJM – Handlungskette bei Verdacht auf Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt**

**Grundvoraussetzung:** - Problembewusstsein aller (am Projekt, an der Freizeit beteiligten haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen) für das Thema

- Achtsamkeit und Kritikfähigkeit
- Vertrauenswürdige Ansprechpartner:innen
- bekannte Handlungsabläufe Allgemein

### **Grenzverletzung:**

einmalige oder gelegentlich auftretende unangemessene Verhaltensweisen oder pädagogisches Fehlverhalten

- Missachtung persönlicher oder körperlicher Distanz
- Ungewollte Umarmung
- Anzügliche oder abwertende Kommentare
- Aufgedrängte Gespräche über intime Erlebnisse

**Maßstab für die Bewertung** solcher Handlungen ist neben objektiven Kriterien das subjektive Erleben des Betroffenen

Unbeabsichtigte Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn klare Regeln verabredet werden und grenzverletzende Verhaltensweisen offen benannt werden können und somit verändert werden.

Langsam steigende Grenzverletzungen können auch gezielte Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täterstrategie).

### **Sexualisierte Gewalt:**

- Umfasst sexualisierte Grenzverletzungen
- Sexualisierte Gewalt
- Strafrechtlich relevante Formen von sexuellem Missbrauch

Sexualisierte Gewalt beschreibt jedes Verhalten, das vorsätzlich in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen ohne Einwilligung eingreift. Täter und Täterinnen nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände der Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse.

### **Grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt sind meldepflichtig!**

Mit der Meldung an den Meldebeauftragten des Kirchenkreises Martin Fritz, kommt das „Evangelische Kinder- und Jugendwerk Mecklenburg im Zentrum Kirchlicher Dienste“ der Verpflichtung nach dem Präventionsgesetzes (§6 Abs. 3 PräVG.) nach.

### **Erste wichtige Schritte**

- Ruhe bewahren
- Betroffenen zuhören und Schilderungen ernst nehmen
- Schutz der betroffenen Person gewährleisten
- Kein Aktionismus (keine sofortige Benachrichtigung von Familie oder Beschuldiger oder Befragung)
- Persönlichkeitsrechte aller wahren
- Feststellungen/ Beobachtungen schriftlich dokumentieren (Sachverhalt, Ort, Zeit, Entstehung des Verdachts, Beteiligte, weiteres Verfahren)
- Ggf. Beweismittel sicherstellen
- Beratung einholen

## Handlungskette bei Verdacht auf Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt

<p><b>Phase 1</b> Anhaltspunkte für Grenzverletzung oder sexualisierte Gewalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erste Verdachtsmomente immer ernst nehmen!</li> <li>• Ruhe bewahren</li> <li>• Sich selber sachlich fragen: Was liegt vor?</li> <li>• Beraten mit Co-Gruppenleiter</li> <li>• Hinweise dokumentieren</li> <li>• Äußerungen des Kindes/Jugendlichen/ Erwachsenen möglichst wörtlich hinterher notieren</li> <li>• Keine Befragungen unternehmen</li> <li>• Sofortiges Handeln bei Gefahr im Verzug</li> </ul>	<p>Verantwortung bei der Leitung der Veranstaltung, der Freizeit, des Projektes und ggf. bei den jeweiligen Gruppenleitern</p>
<p><b>Phase 2</b> Meldung an die Leitung der Freizeit, des Projektes, der Veranstaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch mit der Leitung</li> <li>• Dokumentation des geschilderten Sachverhaltes mit Datum und Uhrzeit sowie der bis dahin unternommenen Schritten mit Begründung</li> <li>• Beratung und Einschätzung durch die Leitung</li> <li>• Beobachtung oder Gespräch mit Betroffenen</li> <li>• Meldung an die Bereichsleitung, Kinder- und Jugendpastorin Hanna Wichmann und/oder an den Meldebeauftragten Martin Fritz</li> </ul>	<p>Verantwortung bei der Leitung der Veranstaltung, der Freizeit, des Projektes</p>
<p><b>Phase 3</b> Meldung an den Meldebeauftragten im Kirchenkreis Mecklenburg Martin Fritz Mobil: 01743267628 und Meldung an die Leitung des ZKDs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anrufen des Meldebeauftragten Martin Fritz durch die Leitung oder die Bereichsleitung</li> <li>• Schilderung des Verdachtes oder Sachverhaltes</li> <li>• Beratung zum weiteren Vorgehen</li> <li>• Dokumentation des Gespräches</li> <li>• Ggf. Bildung eines Beraterstabes</li> <li>• <b>Festlegung der Verfahrensleitung</b></li> <li>• Anrufen und Information der Leitung des ZKDs</li> </ul>	<p>Einschätzung der Gefährdungslage durch den Meldebeauftragten.</p>
<p><b>Phase 4</b> Rückmeldung an die Leitung der Freizeit, des Projektes, der Veranstaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch und weiteres Vorgehen festlegen gemeinsam mit dem Meldebeauftragten, der Bereichsleitung, bzw. dem Träger und der Leitung des Projektes, der Freizeit, der Veranstaltung</li> </ul>	<p>Durch Meldebeauftragten oder durch die Bereichsleitung, den Träger.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Veranstaltungsleitung wird durch die Verfahrensleitung (ggf. Beratungsstab) und Fallbearbeitung im Interventionsprozess unterstützt</li> </ul>	
<b>Phase 5</b> Aufarbeitung und Nachsorge	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seelsorgerliche Gespräche mit Gruppenleitern und Camp-Leitung</li> <li>Reflexion, Beratung, Einbeziehung helfender Institutionen, Anerkennungsleistungen usw.</li> </ul>	Verantwortung bei Verfahrensleitung

## 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 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 im ZKD ). 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 bzw. 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://www.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](mailto:m.fritz@elkm.de))**

---

Mein\*e zuständige\*r Präventionsbeauftragte\*r ist: **Martin Fritz ([m.fritz@elkm.de](mailto:m.fritz@elkm.de))**

## **Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich oder auf Honorarbasis Mitarbeitende bei der Arbeit mit Erwachsenen**

*Geltungsbereich: Diese Selbstverpflichtungserklärung wird von den für die Veranstaltung zuständigen Mitarbeiter:innen im ZKD allen Mitarbeitenden vorgelegt,*

- *die nicht beruflich Mitarbeitende der Nordkirche sind.*
- *die eine Veranstaltung eigenverantwortlich durchführen bzw. in einem Veranstaltungsteam des ZKD über eine längere Zeit etwa in einer Ganztagsveranstaltung bzw. in mehrtägigen Veranstaltungen mitarbeiten.*

**Danke, dass Sie – ob ehrenamtlich, auf Honorarbasis oder als Kooperationspartner:in – bei einer Veranstaltung des Zentrums Kirchlicher Dienste (ZKD) mitarbeiten!**

Das Zentrum Kirchlicher Dienste arbeitet nach einem Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. Alle Mitarbeitenden sind daher verpflichtet, sich in ihrem Verhalten für den Respekt und die Wahrung der Grenzen anderer gegenüber aktiv einzusetzen. Bitte lesen Sie diese Selbstverpflichtungserklärung aufmerksam durch.

Mit Ihrer Unterschrift erklären Sie, dass Sie die folgenden Punkte kennen und entsprechend handeln. Für Rückfragen steht Ihnen die Veranstaltungsleitung des ZKD gern zur Verfügung.

### **Selbstverpflichtungserklärung**

(1) In der Veranstaltung 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 besondere Rolle als Leiter:in einer Veranstaltung bzw. als Mitarbeiter:in im Veranstaltungsteam nutze ich nicht aus.

(4) Ich vermeide ausgrenzende Sprache und beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches oder anderweitig grenzverletzendes Verhalten Stellung.

(5) Ich setze mich für eine offene Gesprächs- und Fehlerkultur ein.

(6) Ich achte darauf, jede Form von Grenzverletzung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch im Umfeld der Veranstaltung bewusst wahrzunehmen.

Bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt im Umfeld der Veranstaltung wende ich mich an die für die Veranstaltung zuständigen Mitarbeiter:innen im ZKD.

Ich kenne die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner im Zentrum Kirchlicher Dienste.

(7) Wenn ich Beratung oder Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt benötige, kann ich den Kontakt zum zuständigen Präventionsbeauftragten in der Fachstelle Prävention–Meldung – Intervention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sprengel Mecklenburg und Pommern (<https://www.kirche-mv.de/praevention>) aufnehmen.

Für eine anonyme Erstberatung zum Thema sexualisierte Gewalt kann ich mich jederzeit an die unabhängige Ansprechstelle in der Nordkirche (UNA) wenden bzw. an andere spezialisierte Fachberatungsstellen. Gleichfalls steht die Fachstelle für sexualisierte Gewalt in der Nordkirche ([www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de](http://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de)) als Ansprechstelle zur Verfügung.

---

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter:in

Verantwortliche Ansprechpartner:innen im Zentrum Kirchlicher Dienste:

**Pastor Dr. Gerhard Altenburg;** [gerhard.altenburg@elkm.de](mailto:gerhard.altenburg@elkm.de);

**mobil +4915120008891**

**Janne Marije Bork;** [janne-marije.bork@elkm.de](mailto:janne-marije.bork@elkm.de);

**mobil +49173 7648538**

Mein zuständiger Melde- und Präventionsbeauftragter ist:

**Martin Fritz ([m.fritz@elkm.de](mailto:m.fritz@elkm.de))**

---

Das Schutzkonzept wird bestätigt:

---

Ort, Datum

---

Unterschrift