

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	2
II.	Potenzial und Risikoanalyse	2
III.	Information und Partizipation	4
IV.	Verhaltenskodex	5
1.	<i>Nähe und Distanz</i>	5
2.	<i>Sprache / Wortwahl</i>	6
3.	<i>Regeln für den digitalen Raum</i>	6
4.	<i>Beachtung der Intimsphäre</i>	6
5.	<i>Geschenke und Vergünstigungen</i>	6
6.	<i>Disziplinierungsmaßnahmen</i>	6
7.	<i>Veranstaltungen mit Übernachtung</i>	7
8.	<i>Umgang mit Übertretungen</i>	7
V.	Beschwerdemanagement	7
1.	<i>Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?</i>	8
2.	<i>Worüber kann ich mich beschweren?</i>	8
3.	<i>Bei wem und wie kann ich mich beschweren?</i>	8
4.	<i>Was passiert mit meiner Beschwerde?</i>	9

Auf dem Weg zu einem Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserer Ev. Luth. Laurentius-Kirchengemeinde

I. Einleitung

Durch das Präventionsgesetz der Nordkirche sind wir in die Pflicht genommen, Verantwortung für die Sicherheit der uns anvertrauten Menschen zu übernehmen. Im §5 Absatz 4 des Präventionsgesetzes heißt es, dass wir ein entsprechendes Schutzkonzept zu entwickeln haben.

Für uns ist es nicht damit getan, ein schriftliches Dokument anzufertigen, zu verabschieden und dann abzuheften. Vielmehr sind wir dazu herausgefordert, ein Schutzkonzept zu entwickeln, das im Alltag immer wieder Anwendung, Umsetzung und Weiterentwicklung erfährt.

Ziel ist es, zu einem grenzwahrenden Umgang miteinander beizutragen. Dadurch soll die Wahrscheinlichkeit gesenkt werden, dass bei unseren Veranstaltungen, Freizeiten und Aktionen Übergriffe stattfinden oder nicht erkannt werden. Teilnehmende wie Mitarbeitende sollen durch gezielte Präventionsmaßnahmen geschützt und für einen vertrauensvollen, grenzsensiblen und achtsamen Umgang miteinander geschult werden.

Weil wir davon überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch als Geschöpf Gottes eine unantastbare Würde besitzt, muss sich diese Würde in unseren Angeboten durch eine Kultur der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung widerspiegeln. In der Nachfolge Jesu hat die Kirche den Auftrag, zu heilen und dazu beizutragen, dass das Leben gelingt. Deshalb haben wir die Pflicht, jede und jeden bestmöglich vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen.

II. Potenzial und Risikoanalyse

An allen Standorten unserer Gemeinde werden Veranstaltungen und Gruppen für Kinder und Jugendliche und junge Erwachsene angeboten. Viele davon werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evangelischen Fachstelle für die Arbeit mit jungen Menschen durchgeführt. Sie haben eigene Schulungen und ein eigenes Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt erarbeitet (siehe www.evangelische-jugend-luebeck-lauenburg.de)

In unseren Kirchen und Gemeindehäusern, auf den sie umgebenden Geländen und unserem St. Lorenz-Friedhof halten sich häufig zeitgleich verschiedene Menschen und Gruppen auf.

Unsere Räume sind für alle Menschen offen. Sie sind Orte lebendiger Begegnungen und ermöglichen Gottesdienste und musikalische Veranstaltungen. Es ist daher nicht zu gewährleisten, alle Besucher und Besucherinnen namentlich zu kennen. Ebenso wenig ist es möglich, zeitnah zu erkennen, in welcher Absicht sie sich in den Gebäuden und auf den Grundstücken unserer Kirchengemeinde aufhalten. Wichtig ist, dass alle Haupt- und Ehrenamtliche wachsam und achtsam sind und um Gefährdungspotenziale wissen. Dazu sind umfassende Informationen und Schulungen zu sexualisierter Gewalt nötig. Die Sensibilisierung für Abhängigkeiten Machtgefälle, Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten muss

dabei ein zentrales Thema sein. Der KGR (Kirchengemeinderat) trifft dazu verbindliche Vereinbarungen und sorgt für deren Einhaltung.

Um Gefährdungen und mögliche Maßnahmen zur Risikominderung aufzuzeigen, ist es erforderlich das Gefährdungspotenzial für die einzelnen Standorte der Laurentius-Gemeinde in den Blick zu nehmen. Das sollte bei Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt und in den regelmäßig stattfindenden Gruppen bedacht und reflektiert werden.

In unserer großen Gemeinde sind Verantwortlichkeiten und Strukturen nicht für jeden transparent und nachvollziehbar.

- Organigramm erstellen und in geeigneter Form veröffentlichen
- Dienst- und Fachaufsicht: Wer ist für welche MitarbeiterInnen für die Dienst- bzw. Fachaufsicht zuständig. Dieses sollte zumindest allen Ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden bekannt sein
- Regelmäßige Mitarbeiterversammlungen der hauptamtlich Tätigen und Ehrenamtlichen in leitender Funktion in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
Viele Kontakte, die in den Gruppen oder in Einzelgesprächen stattfinden, beruhen auf einer hohen Vertrauensbasis.

Insbesondere die geistlichen Ämter, wie PastorInnen und DiakonInnen müssen beständig Nähe und Distanz zu den sie aufsuchenden Menschen austarieren. Eine besondere Verantwortung besteht im Hinblick auf die Wahrung der seelsorgerlichen Schweigepflicht

- Hilfreich sind Fortbildungen, Supervisionen und kollegiale Beratungen, um das eigene Verhältnis zu Nähe und Distanz zu überprüfen und das Verhältnis von Schweigepflicht und Schutz zu reflektieren.

Aber auch andere Haupt- und Ehrenamtliche in leitender Position sollten Fortbildungen insbesondere zum Thema sexualisierte Gewalt nicht nur ermöglicht, sondern verpflichtend zugänglich sein.

Über die „Fachstelle Prävention“ des Ev.-Luth. Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg können Beratungen und Angebote erfragt werden.

Um nicht „einschlägig“ vorbestrafte Personen zu beschäftigen, legen alle in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beruflich Mitarbeitenden bei ihrer

- Einstellung und regelmäßig alle fünf Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a
- BZRG, § 72a SGB VIII vor. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.
- Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden sind viele ebenfalls verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, das bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein darf.

Ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, entscheidet t je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen der Kirchengemeinderat. Dabei hält sich die Kirchengemeinde gemäß der Datenschutzbestimmungen daran, dass das originale erweiterte Führungszeugnis nur zur Einsichtnahme vorzulegen ist und darf weder aufbewahrt noch kopiert werden.

Der/ die Einsehende fertigt einen Vermerk über die Einsichtnahme an. Der Vermerk beinhaltet folgende

Angaben:

- Vor- und Nachname
- Geburtsdatum
- Ausstellungsdatum des vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses
- Datum der Einsichtnahme
- Hinweis kein Eintrag bzw. welcher Eintrag
- Name des/der Einsicht Nehmenden

Die Einsichtnahme wird durch die Vorsitzenden des KGR vorgenommen und in gesicherter datenschutzkonformer Weise dokumentiert und spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit / des Ehrenamtes gelöscht.

- Ergänzend zum erweiterten Führungszeugnis, kann der KGR eine Selbstverpflichtungserklärung einführen, die sich am Verhaltenscodex orientiert.

III. Information und Partizipation

Nachdem der KGR sich gründlich mit einem Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt auseinandergesetzt hat, hat der Vorsitzende, bzw. sein Stellvertreter, es allen hauptamtlichen MitarbeiterInnen und leitenden Ehrenamtlichen zukommen lassen. Es sollte nicht nur gelesen, sondern mit Datum unterschrieben werden. Hilfestellungen zum Verständnis werden angeboten. Ausdrücklich sind Nachfragen, Verbesserungsvorschläge und Kommentare erwünscht.

Allen regelmäßig stattfindenden Gruppen werden von den leitenden Personen informiert. Insbesondere mit dem Verhaltenscodex und den Beschwerdewegen erfolgt eine intensivere Beschäftigung. Auch hier sind Nachfragen, Verbesserungsvorschläge ausdrücklich erwünscht.

Nachdem dann der Jugendausschuss das Schutzkonzept ebenfalls zur Abstimmung erhalten hat und es dem Kirchenkreisrat bzw. dessen pröpstlicher Person vorgelegen hat, ist es auf der Homepage der Ev.-Luth. Laurentiuskirchengemeinde (www.laurentius-luebeck.de) veröffentlicht.

Insbesondere der Verhaltenscodex und die Beschwerdewege werden an allen Standorten ausgehängt und die Formulare für Beschwerden ausgelegt.

IV. Verhaltenskodex

Kirche muss ein Ort werden und bleiben, in dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutz, menschliche Nähe und Gemeinschaft erfahren. Sie haben ein Anrecht darauf, Kirche so zu erfahren, wie sie gemeint ist, ein Ort, an dem die Liebe Gottes spürbar wird. Die Vergangenheit hat gelehrt, dass gerade diese herausgehobene Position der Kirche, Tätern ermöglicht hat, sich Kindern/Jugendlichen/Schutzsuchenden zu nähern und das in sie gesetzte Vertrauen zu missbrauchen.

Als Laurentius-Gemeinde wollen wir alles unternehmen, um unsere Gemeinde zu einem sicheren Ort zu machen. Ziel sind klare und transparente Regeln für alle, ein Klima der Wertschätzung und Achtsamkeit, sowie eine Offenheit im Umgang mit Fehlern. Diese müssen nicht verschwiegen werden, sondern dienen als Chance für einen zukünftig sensibleren Umgang mit dem Thema. Ein fachlicher Austausch der Mitarbeitenden in sensiblen Bereichen ist wichtig, ebenso Fortbildungen aller in der Gemeinde Tätigen, z.B. zum Thema Täterstrategien, Beschwerdemanagement und Risikoanalyse. Das schriftliche Konzept entsteht unter der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Es dient auch dem Schutz gegen falsche Verdächtigungen.

1. Nähe und Distanz

- Keine Bevorzugung oder Benachteiligung, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und im Team abgesprochen
- Keine Geschenke und Vergünstigungen (vgl. 5) annehmen
- Private Beziehungen (auch Verwandtschaft) zu Teilnehmenden sind im Team offen zu legen, grundsätzlich gilt, dass professionelle Beziehungen nicht im Privaten fortgesetzt werden (Treffen in der Freizeit, Urlaube) dürfen sein, müssen im Team angesprochen und reflektiert werden
- Einzelgespräche nur in allgemein zugänglichen Räumen
- Private Dienstleistungen oder Tätigkeiten sind offenzulegen (Babysitter Dienste, Nachhilfe)
- körperliche Nähe ist in Ordnung, wenn Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen, sondern die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes/Jugendlichen zu jeder Zeit entspricht „im Rahmen des §8a...“
- Grenzen, die eine Person setzt, werden nicht abfällig kommentiert und zu jeder Zeit beachtet.
- Auf eigene Grenzen achten.
- Körperkontakt ist in Ordnung, muss aber altersentsprechend gestaltet werden und bedarf der Zustimmung aller Beteiligten.
- Intimsphäre beachten (vgl. 4)
- Die Gruppe darf nicht unangenehm berührt werden.
- Private Sorgen und Probleme von Bezugspersonen haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur einen Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess dienlich sind (z.B. als thematischer Anknüpfungspunkt)
- Bei Spielen wird die Freiheit eingeräumt, sich zu entziehen.

2. Sprache / Wortwahl

Eine sexualisierte Sprache oder Gestik wird vermieden:

- Keine sexuell getönten Kosenamen
- keine diffamierenden Ausdrücke benutzen wie „schwul/behindert“
- Sensibilität bezüglich Witze „Wer muss hier lachen?“ Mitarbeitende unterbinden dies auch bei Kindern und Jugendlichen.

3. Regeln für den digitalen Raum

- Der Jugendschutz (JuschG) gilt auch hier.
- Kein Foto oder Video wird ohne Zustimmung gemacht oder veröffentlicht
- Bei Kindern und Jugendlichen: Keine Veröffentlichung ohne Genehmigung der Erziehungsberechtigten
- Keine Fotos oder Videos nackt oder in anzüglichen Posen
- Für Mitarbeitende gilt im digitalen Raum: reflektierter Umgang, keine aktive Suche, aber Anfragen dürfen angenommen werden, können problematisch werden.
- Nutzung und Einsatz von Medien (u.a.) Filme, Bilder, Computerspiele oder Druckmaterial) mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Arbeit verboten.

4. Beachtung der Intimsphäre

Anklopfen in Schlafräumen, gleichgeschlechtliche Sanitäreinrichtungen, getrennte Duschen von Betreuern und Teilnehmern.

Ausnahme: in medizinischen Notfällen.

individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen werden dabei respektiert

Es wird altersentsprechend erklärt, welche Versorgungshandlung notwendig ist.

Kein Gaffen! An die Schweigepflicht erinnern.

5. Geschenke und Vergünstigungen

- Keine Geschenke an Einzelne, außer ein gemeinsames Geschenk im Namen der ganzen Gruppe z. B. an ein Geburtstagskind
- Geschenke von Teilnehmenden an einen Mitarbeitenden im Team offenlegen.

6. Disziplinierungsmaßnahmen

müssen transparent, plausibel und angemessen im Team besprochen werden. Einschüchterung, Freiheitsentzug und Gewalt sind tabu. Etwaige Einwilligungen von Jugendlichen in jede Form von Gewalt sind zu ignorieren.

7. Veranstaltungen mit Übernachtung

- Generell gemischtgeschlechtliches Leitungsteam
- Grundsätzlich in getrennten (Schlaf-) Räumen. Ausnahmen müssen genehmigt werden von Erziehungsberechtigten sofern möglich
- Mitarbeitende übernachten in getrennten Räumen
- Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeitenden.

8. Umgang mit Übertretungen

Die Kultur des Totschweigens ist beendet. Übertretungen dürfen und sollen angesprochen und weitergesagt werden.

Wer einen Fehler gemacht hat, zeigt ihn im Idealfall selbst an. Der offene Umgang trägt zu einer stetigen Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes bei. Pauschalstrafen dürfen nicht verhängt werden.

V. Beschwerdemanagement

Feedback, Kritik und Beschwerden anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen. Denn mit Jedem Feedback, jeder Kritik und jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Darum gehören Feedback, Kritik und die Möglichkeit zur Beschwerde selbstverständlich zu unserer Arbeit und werden im Rahmen unserer Angebote explizit gefördert und eingeübt.

Damit alle die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, bedarf es klarer und transparenter Beschwerdewege.

Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen. Ein Beschwerdeverfahren muss auf folgende Fragen Antworten geben:

1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?
2. Worüber kann ich mich beschweren?
3. Bei wem und wie kann ich mich beschweren?
4. Was passiert mit meiner Beschwerde?

1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?

- Veröffentlichung von Verhaltenskodex und Beschwerdewege auf der Homepage
- Verweis darauf in den Anmeldebogen zu Veranstaltungen aufnehmen
- Aushang von Verhaltenskodex und Beschwerdewegen [plus Formular] auf allen Veranstaltungen an „prominenter“ Stelle.
- Verlinkung mit QR-Code zu einer digitalen Version des Formulars [siehe 4.]
- Bekanntgabe in allen Gruppen (Seniorenkreise, Kindergruppen...)

2. Worüber kann ich mich beschweren?

- Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex durch Ehrenamtliche oder Hauptamtliche aus der Laurentiusgemeinde
- Bei potentiell pädagogischen Fehlverhalten von Ehren- oder Hauptamtlichen
- Bei Verstößen gegen gemeinsam vereinbarte Verhaltensregeln durch Teilnehmende, Ehren- oder Hauptamtliche.
- Bei Störungen und Irritationen

3. Bei wem und wie kann ich mich beschweren?

[Siehe oben] Die Möglichkeit zu direktem Feedback, zu Kritik oder Beschwerde ist in der grundsätzlichen Struktur unsere Angebote verankert. Grundsätzlich sollte Feedback, Kritik und Beschwerde an die Person gerichtet sein, die es betrifft [außer bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt].

- Weg A:
 1. Direkt an die betreffende Person
 2. An das Team der Veranstaltung
 3. An die Veranstaltungsleitung
 4. An die Leitung der Gemeinde
 5. An die Beschwerdebeauftragten
- Weg B:
 1. Über ein Beschwerdeformular per Post oder per Mail an die Beschwerdebeauftragten der Gemeinde
 2. Das Formular fragt nach
 - a. Feedback, Beschwerde, Vorschlag, Wunsch
 - b. Stärke [mit Emoticons]
 - c. Sachverhalt
 - d. Anonym* / Kontaktdaten / Kontaktdaten und Bitte um Gespräch
 3. Die Gruppe der Beschwerdebeauftragten besteht aus ...
 - a. Mindestens fünf Personen [mindestens drei müssen anwesend sein, um Beschwerden behandeln zu dürfen]
 - b. Ehren- und Hauptamtlichen außer Pfarrpersonen
 - c. Personen diversen Geschlechts und unterschiedlicher Altersgruppen
 - d. Personen, die eine JuLeiCa haben [oder auf anderem Weg im Bereich Prävention ausreichend geschult wurden]. (Mailin, Jan, Christoph Keusch, Anja)

4. Was passiert mit meiner Beschwerde?

Die eingegangene Beschwerde ...

- ... wird ernst genommen und muss zeitnah [spätestens innerhalb von drei Wochen bearbeitet werden].
- Ggf. durch die Beschwerde betroffene Personen aus dem Kreis der Beschwerdebeauftragten dürfen NICHT an der Beratung teilnehmen.
- ... muss besprochen und die daraus resultierenden Maßnahmen dokumentiert werden.
- ... muss datenschutzkonform aufbewahrt werden.
- E-Mail-Adresse einrichten lassen: praevention@laurentius-luebeck.de
- eine Mitarbeiterin, Nelli Fur oder Meike Peters, informiert die Mitglieder des Beschwerdegremiums (Mailin Stoll, Christoph Keusch, Anja Hagge und Nico Eitel) umgehend, um das weitere Vorgehen zu beraten. Der KGR wird über die Zusammenkunft des Beschwerdegremiums in Kenntnis gesetzt.
- Ein Briefkasten (Kummerkasten) wird im Jugendbereich / neben dem Büro der Diakonin im Haus der Begegnung, Karavellenstraße 8, angebracht und ebenfalls von Nelli Fur und Meike Peters regelmäßig kontrolliert.

Wenn es – egal an welcher Stelle – Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt gibt, wird entsprechend des Interventionsplan des Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg gehandelt und direkt der/die Meldebeauftragte informiert:

Malte Lücke, Lübeck und Lauenburg

0176 / 1979 0285

meldung@kirche-ll.de

*Anonyme Beschwerden: Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt i.d.R. die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen werden schwieriger. Trotzdem können anonyme Beschwerden Stimmungsbilder vermitteln oder auf

Misstände hindeuten und Mitarbeitende dazu anregen, genauer hinzuschauen und die aufgeworfenen Themen anzusprechen

. Weitere Beratungs- und Hilfsangebote für Betroffene von sexualisierter Gewalt
UNA

Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben – Wendepunkt e.V.

Telefon 0800- 0220099

una@wendepunkt-ev.de

Nummer gegen Kummer

Beratung für Kinder und Jugendliche

Tel.116 111 · 116 111 anrufen

FrauennotrufTelefon: (0451) 0451 31700230

E-Mail: kontakt@frauennotruf-luebeck.de

www.kinderschutzbund-luebeck.de