Kirchengemeinde
Zum Guten Hirten
Die Kirche für alle seit 1971!

Schutzkonzept

zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Gewalt

Ev.-luth. Kirchengemeinde
Zum Guten Hirten
Elmshorn

Version 1

Inhaltsverzeichnis

1. Unser Leitbild und Ziel dieses Schutzkonzeptes....3
2. Angebote der Gemeinde und ihre Mitarbeitenden....4
3. Begriffsbestimmungen....6
4. Maßnahmen zur Prävention....8
4.1. Strukturelle Prävention....8
4.1.a. Strukturelle Maßnahmen....8
4.1.b. Leitfaden für Mitarbeitende....9
4.2. Operative Prävention....9
4.2.a. Verhaltensregeln....9
a.i. Abstinenz- und Abstandsgebot....9
a.ii. Gestaltung von Nähe und Distanz....10
a.iii. Umgang mit neuen Medien und sozialen Netzwerken....11
4.2.b. Partizipation von Kindern und Jugendlichen....12
4.2.c. Personalmanagement....13
c.i. Erweitertes Führungszeugnis....13
c.ii. Selbstverpflichtungserklärung....15
c.iii. Verhaltenskodex....15
c.iv. Muster einer Selbstverpflichtung mit Verhaltenskodex....16
c.v. Schulungen, Fortbildungen....16
5. Maßnahmen zur Intervention....18
5.1. Beschwerdemanagement....18
5.1.a. Interne Ansprechpersonen....18
5.1.b. Externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen; Informationsmöglichkeiten....19
5.2. Handlungsplan....20
6. Schlussbestimmungen....20

Anlagenverzeichnis

- Anlage 1: Selbstverpflichtungserklärung mit Verhaltenskodex und Handlungsplan zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbedürftigen/Schutzbefohlenen vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde „Zum Guten Hirten“ Elmshorn für Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Deckblatt, Innenseite)
- Anlage 2: Ansprechpartner im KGR
- Anlage 3: Leitfaden für Mitarbeitende
- Anlage 4: Präventionsgesetz der Nordkirche (PrävG)
- Anlage 5: Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes der Nordkirche (PrävGAusfVO)
- Anlage 6: Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter*innen im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf

1. Unser Leitbild und Ziel dieses Schutzkonzeptes

In unserer Ev.-Luth. Kirchengemeinde „Zum Guten Hirten“ möchten wir alle Menschen zum Glauben einladen und die frohe Botschaft, wie sie in der Bibel steht, leben und bekannt machen. Von daher heißt unser Motto: „Zugewandt, Gemeinschaftlich, Herausfordernd in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland“.

Insbesondere die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hat bei uns einen sehr hohen Stellenwert. Die jungen Menschen sollen bei uns Jesus Christus kennenlernen können, Gemeinschaft erfahren sowie christliche Werte kennen und leben lernen. Dabei wollen wir sie begleiten und ihnen Unterstützung bieten. Dafür haben wir unter anderem Teams aus hauptamtlich arbeitenden Jugendmitarbeiter:innen, Gemeindepädagog:innen, Pastor:innen und Ehrenamtlichen.

In unserem Zusammenleben und in unseren Begegnungen als Gemeinde legen wir großen Wert auf eine gemeinsame Haltung und Kultur der Achtung der Grenzen des anderen. Unsere Haltung untereinander und Gott gegenüber soll von Liebe und Respekt gekennzeichnet sein, also von dem, was Gottes Geist an Frucht in uns bewirkt (Galater 5,22ff.). Alle Mitarbeitenden sind dafür Vorbilder und solche, die das in Gruppen einfordern.

Auf dieser Grundlage basiert das vorliegende Schutzkonzept. **Es dient dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen, in besonderer Weise schutzbedürftigen Menschen** (z. B. Menschen mit Behinderungen, Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) in unserer Kirchengemeinde. Rechtsgrundlage aller Überlegungen sind das geltende deutsche Recht, die UN-Kinderrechtskonvention, das Präventionsgesetz der Evangelischen Nordkirche zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (s. Anlage 4) sowie die Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (PrävGAusfVO, s. Anlage 5).

Zweck dieses Konzeptes ist der Schutz vor unerwünschtem oder schädigendem Verhalten durch andere Personen. Dies gilt unabhängig von der Strafbarkeit des Verhaltens. Solches Verhalten kann in physischer Gewalt, psychischem Zwang, körperlichen Berührungen, Gesten, Blicken sowie in mündlichen oder schriftlichen Äußerungen in An- oder Abwesenheit einschließlich solcher im Internet und unter Anfertigung oder Verwendung von Fotografien oder Filmen bestehen.

Das **Miteinander in unserer Gemeinde** lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander. Besonders Kinder, Jugendliche und Menschen, die auf Unterstützung anderer angewiesen sind, verlassen sich darauf, dass sie in der Kirche einen Ort finden, an dem sie in Kontakt kommen, sich ausprobieren, lernen und einander begegnen können. Dafür brauchen sie Sicherheit und manchmal auch Unterstützung, Hilfe und Schutz von haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen und den Gemeindemitgliedern.

Wir arbeiten **präventiv, schützend und bei Bedarf intervenierend.** Unsere Besucher:innen werden in den Angeboten vor jeder Form von körperlicher, emotionaler, psychischer und geistlicher Gewaltanwendung geschützt. Durch eine bedürfnisorientierte Angebotsvielfalt ist es Kindern und Jugendlichen möglich, unterschiedliche Fähigkeiten und Wissen zu erwerben, um sich altersgemäß zu entwickeln und sich selbstbewusst entfalten zu können. Dabei legen wir Wert auf eine **Kultur der Achtsamkeit** im Umgang miteinander. Wir beziehen aktiv Stellung gegen sexistisches, diskri-

minierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten. Das Wohl der Kinder, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen hat für uns oberste Priorität. Sorgen, Nöte und Anliegen werden stets aufmerksam angenommen und ganzheitlich betrachtet.

Mit dem in diesem Konzept enthaltenen **Maßnahmen zur Intervention** (s. Kap. 5.) werden wir sexualisierter Gewalt mit einem konsequenten Vorgehen begegnen. Wir werden hinschauen, helfen und handeln - unabhängig davon, wo und durch wen sexualisierte Gewalt geschieht bzw. sexueller Missbrauch erfolgt. Wir beachten und schützen dabei die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten. Wir handeln transparent und nachvollziehbar und ziehen in notwendigen Fällen andere Institutionen und/oder Fachkräfte beratend hinzu.

Im Frühjahr 2024 haben wir in unserer Gemeinde eine **Risikoanalyse** durchgeführt, deren Ergebnisse in dieses Konzept eingeflossen sind.

Wir sensibilisieren für dieses Thema in unserer Gemeinde und schulen alle Mitarbeitenden, insbesondere in den Bereichen Kinder und Jugend, um unsere Qualitätsstandards sicherzustellen.

Wir überprüfen unsere Verfahrensabläufe kontinuierlich, nehmen Beschwerden aktiv auf und gehen mit Fehlern offen um. Damit soll das Ziel verfolgt werden, unser Handeln stetig weiterzuentwickeln und unsere Qualitätsstandards zu verbessern.

2. Angebote der Gemeinde und ihre Mitarbeitenden

Die Kirchengemeinde „Zum Guten Hirten“ Elmshorn ist eine lebendige Gemeinde, die seit vielen Jahren schwerpunktmäßig im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit aktiv ist.

§ 4 Abs. 1 des Präventionsgesetzes der Nordkirche bestimmt in diesem Zusammenhang, dass diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen sind, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche.

Bevor im Rahmen eines Schutzkonzeptes Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt entwickelt und umgesetzt werden können, erscheint es daher wichtig, zunächst die Bereiche in der Gemeinde mit ihren Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen, in denen Kinder und Jugendliche zusammenkommen, die es vor sexuellen Übergriffen zu bewahren gilt.

Gruppen und Veranstaltungen

Dabei handelt es sich im Einzelnen um folgende Veranstaltungen und Gruppen, die bereits in der von der Kirchengemeinde erstellten Risikoanalyse aufgeführt worden sind:

Miniclub
: Spielgruppe für Mütter und Väter mit ihren 6 - 18 Monate alten Kindern,

Kuschelclub
: Parallelveranstaltung zum Gottesdienst während der Predigt für Kinder von 1- 5 Jahren mit einer kurzen Geschichte aus der Kinderbibel, Spielen, Basteln und Toben,

Wow-Kids
: Parallelveranstaltung zum Gottesdienst für Kinder von 5 – 12 Jahren mit Geschichten aus

der Bibel, Singen und Spielen,

Volltrefferclub
wöchentlicher Aktiv-Nachmittag für Kinder von 5 – 12 Jahren mit Geschichten aus der Bibel, Beten und Basteln,

Teeniekirche
Parallelangebot für Kinder/Jugendliche von 12 – 14 Jahren - insbesondere für Vorkonfirmanden - während der Predigt mit biblischen Themen und Spielen zum Mitmachen,

Jugendhauskreis
wöchentliche Veranstaltung für Kinder/Jugendliche ab 12 Jahren mit Singen, Beten, Bibellesen, Diskussionen und Kleingruppenarbeit,

Message-Tribe
wöchentliche Nachmittagsveranstaltung für Kinder/Jugendliche von 12 – 15 Jahren mit interessanten Themen, die mit Gott zu tun haben, Unternehmungen und Spielen,

Crossnight
monatlicher Jugendgottesdienst mit viel Musik,

Thank God it's Friday
monatliches Treffen zum Ausspannen für alle Altersgruppen bei Getränken und kleinen Speisen mit überraschenden Events,

Konfirmandenunterricht
für Kinder/Jugendliche von 12 – 15 Jahren mit Wochendfreizeiten,

Pfadfinder
für Kinder von 6-12 Jahren mit Fahrten und Übernachtungen,

verschiedene Projekte
- Kinderbibelwoche,
- Weihnachtsmusical,
- Legotage,
- Ostermusical,

Freizeiten
- Kinderfreizeit für Kinder von 6 – 12 Jahren
- Jugendfreizeit für Kinder/Jugendliche von 12 – 18 Jahren
- Gemeindefreizeit für alle Altersgruppen,

Weihnachtsschauspiel

Crosstival
mehrtägige Musikveranstaltung mit Workshops für Jugendliche,

Gartentag
jährliches Treffen insbesondere der Mitglieder des Jugendhauskreises zur Gartenpflege mit anschließendem Pizza-Essen.

Verantwortliche Mitarbeiter:innen

Diese zahlreichen Angebote werden von zahlreichen Mitarbeitenden betreut:

dem Pastor
Volltrefferclub, Jugendhauskreis, Konfirmandenunterricht, Jugend- und Gemeindefreizeit, Crosstival, Gartentag,

Zwei hauptamtlichen Mitarbeitern im Kinder- und Jugendbereich (Jugendmitarbeiter, Gemeindepädagoge)
Kuschelclub, Volltrefferclub, WoW-Kids, Teeniekirche, Jugendhauskreis, Crossnight, Pfadfinder, Projekte, Freizeiten, Weihnachtsschauspiel, Crosstival,

Absolventen eines freiwilligen sozialen Jahres (FSJler)
Volltrefferclub, WoW-Kids, Message-Tribe, Crossnight, Freizeiten, Crosstival,

Erwachsenen Ehrenamtlichen
Miniclub, Kuschelclub, WoW-Kids, Teeniekirche, Jugendhauskreis, Message-Tribe, Crossnight, Thank God it's Friday, Pfadfinder, Projekte, Freizeiten, Weihnachtsschauspiel, Crosstival, Gartentag,

Älteren jugendlichen Ehrenamtlichen
Jugendhauskreis, Message-Tribe, Crossnight, Konfirmandenunterricht, Projekte, Crosstival.

Für diese Mitarbeitenden sind im Rahmen des Schutzkonzeptes durch ein entsprechendes Personalmanagement Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt zu entwickeln, und zwar unter Berücksichtigung von Art und Umfang der Tätigkeit und der Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen in den einzelnen Arbeitsfeldern.

3. Begriffsbestimmungen

Das Schutzkonzept orientiert sich an dem Begriff **sexualisierte Gewalt**. Dabei handelt es sich um einen Oberbegriff, der in § 1 a des Präventionsgesetzes der Nordkirche definiert wird. Danach ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Der Begriff verdeutlicht, dass bei dem Verhalten Sexualität funktionalisiert wird, um Gewalt auszuüben und eigene Bedürfnisse zu befriedigen. Im Grundsatz geht es immer um Machtausübung und Machtmissbrauch, zumeist im Rahmen eines Machtgefälles. Die Machtausübung erfolgt dadurch, dass auf das Denken und Verhalten einzelner Personen so eingewirkt wird, dass diese sich den Ansichten und Wünschen einer anderen Person unterordnen und entsprechend verhalten.

Im Ergebnis fällt unter den Begriff sexualisierte Gewalt jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung und persönliche Integrität eines anderen Menschen eingreift.

Dabei gibt es verschiedene Formen und Abstufungen, die von sexuellen Grenzverletzungen bis zu strafrechtlich relevanten Formen von sexuellem Missbrauch reichen.

Sexuelle Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentlich auftretende unangemessene Verhaltensweisen. Sie können bewusst oder unbeabsichtigt geschehen und sich in unangemessener Sprache oder in subjektiv empfundener Distanzlosigkeit äußern. So ist es individuell verschieden sowie alters- und geschlechtsabhängig, ob und inwieweit eine Äußerung oder ein Verhalten als Missachtung persönlicher Grenzen und verletzend empfunden wird.

Unbeabsichtigte Grenzverletzungen müssen benannt und können künftig vermieden werden. Dazu bedarf es klare Regeln über den adäquaten Umgang mit Distanz und Nähe. Des weiteren muss im Rahmen der Fortbildung der Mitarbeitenden die Sensibilität für dieses Thema geschärft werden. So muss ein Bewusstsein geschaffen werden, wie Verhaltensweisen oder Aussagen auf andere Menschen wirken können. Hierzu heißt es in § 1 a Abs. 4 des Präventionsgesetzes der Nordkirche, dass unangemessene Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung entgegenzutreten ist.

Bei den genannten Grenzverletzungen kann es sich aber auch um die gezielte Vorbereitung von sexualisierter Gewalt handeln. Dass ein systematisches Vorgehen vorliegen kann, um andere Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten, muss insoweit bei der Bewertung von Grenzverletzungen mit in Betracht gezogen werden.

Sexualisierte Gewalt geschieht nie unbeabsichtigt, sondern ist ein gezieltes Vorgehen zur Befriedigung eigener Bedürfnisse. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Gesellschaftliche Normen, Regelungen und fachliche Standards werden missachtet.

Nach der Legaldefinition in § 1 a Abs. 1 des Präventionsgesetzes der Nordkirche kann die sexualisierte Gewalt verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen, und zwar auch in der Form des Unterlassens, wenn Mitarbeitende für deren Abwendung einzustehen haben. Dies gilt auf jeden Fall für die hauptamtlich Mitarbeitenden. Wenn das Präventionsgesetz sexualisierte Gewalt dahingehend definiert, dass ein *unerwünschtes* sexuell bestimmtes Verhalten der Tatperson vorliegt, durch das die Würde einer anderen Person verletzt wird, wird in § § 1 a Abs. 2 S. 2 PrävG klargestellt, dass bei Personen unter 14 Jahren das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen ist.

Die **strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt** werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches in den §§ 174 – 184 l StGB als Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Dabei handelt es sich um sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen, sexuelle Übergriffe und Prostitution, aber auch um sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt, wie Exhibitionismus, Voyeurismus oder das Versenden pornografischer Fotos.

Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung können allerdings auch weitere Straftatbestände erfüllen, wie Beleidigung (§§ 185 ff StGB), Körperverletzung (§§ 223 ff StGB) oder Nötigung (§ 240 StGB).

Auch Kinder und Jugendliche können bereits sexuell übergriffige Verhaltensweisen zeigen, wobei hier die Befriedigung der eigenen sexuellen Bedürfnisse eher in den Hintergrund tritt und das Erleben von Macht, Überlegenheit und Unterwerfung oft wichtiger ist.

Gerade bei sexuellen **Grenzüberschreitungen unter Kindern und Jugendlichen** gewinnt die Regelung in § 1 a Abs. 1 S. 3 PrävG Bedeutung, dass sexualisierte Gewalt auch durch Unterlassen geschehen kann, so wenn Mitarbeitende, denen der Schutz von Kindern und Jugendlichen anvertraut worden ist, gegen sexuelle Übergriffe von Kindern und Jugendlichen nicht vorgehen. Derartige Verhaltensweisen müssen konsequent angesprochen und es müssen Grenzen gesetzt werden.

4. Maßnahmen zur Prävention

Primäres Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es Maßnahmen und Richtlinien zu definieren, die sexueller oder anders gearteter Gewalt präventiv entgegen wirken. Es ist entschiedenes Ziel, die Anbahnung solcher Gewalt durch strukturelle und operative Maßnahmen zu erkennen und potentielle Opfer zu schützen.

4.1. Strukturelle Prävention

Die Veranstaltungen und Gruppen in der Kirchengemeinde „Zum Guten Hirten“ folgen einer Reihe struktureller Prinzipien. Dabei handelt es sich um Regeln für die Gründung, Durchführung und Leitung von Gruppen, sowie der Koordination ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden.

4.1.a. Strukturelle Maßnahmen

Es ist wichtig, dass auf dieser Ebene grundsätzliche Maßnahmen definiert und umgesetzt sind, um Gewalt bereits strukturell entgegen zu wirken und Schutzbedürftige zu bemächtigen, problematisches Verhalten anzusprechen und dabei gehört und ernst genommen zu werden.

Durchführung von Veranstaltungen

Veranstaltungen (einzelne Events und regelmäßige Gruppen) werden im Team vorbereitet und durchgeführt. Hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende agieren auf Augenhöhe. Durch die Teamarbeit sind die Aufgaben und Zuständigkeiten transparent und für die einzelnen Mitarbeitenden sichtbar. Es ist schwierig, unter „dem Radar“ zu fliegen, ohne dass es Fragen aufwirft.

Leitung und Kontrolle von Gruppen

Die Leitung der Kirchengemeinde sieht alle „Arbeitsfelder“ ein – entweder weil hauptamtlich Mitarbeitende im jeweiligen Team und für das Thema sensibilisiert sind und/oder weil sich die Leitung regelmäßig über den Stand der Projekte auf dem Laufenden hält. Dies geschieht beispielsweise durch Einladung in den Kirchengemeinderat und die aktive Einholung von Informationen durch bereichsleitende Mitglieder des Kirchengemeinderates (s. Anlage 2).

Hierarchien zwischen Mitarbeitenden der Gemeinde

Die Hierarchien der Arbeit in der Gemeinde sind bewusst flach gehalten, es gibt keine größeren Hürden sich jederzeit an Gruppenleiter:innen, Kirchengemeinderatsmitglieder oder den Pastor zu wenden, im o.a. Zusammenhang auch, wenn es sich „nur“ um Verdachtsmomente handelt. Diese werden ernst genommen und ergebnisoffen untersucht. Panikmache und Vorverurteilung sollen genauso vermieden werden wie Verharmlosung und Ignoranz.

Schulung und Sensibilisierung

Mitarbeitende werden für die Thematik (sexualisierter) Gewalt sensibilisiert, geschult und ihnen werden Maßnahmen und Verhaltensregeln zur Seite gestellt (s. Kap. 4.2.).

4.1.b. Leitfaden für Mitarbeitende

Die Kirchengemeinde erstellt über dieses Konzept hinaus einen „Leitfaden für Mitarbeitende“, welcher Regeln und Richtlinien für hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende enthält. Leitenden in allen Gruppen wird dieser Leitfaden zur Verfügung gestellt. Dieser Leitfaden fasst unsere Vision als Kirchengemeinde zusammen (vgl. auch Kap. 1) und definiert Erwartungen und Regeln für Mitarbeitende auf Basis von Werten, die auch dieses Schutzkonzept voraussetzt (s. Anlage 3).

4.2. Operative Prävention

Neben den Maßnahmen auf struktureller Ebene sind im folgenden konkrete operative Maßnahmen zur Prävention definiert. Es handelt sich hierbei um Verhaltensregeln für Mitarbeitende (auch auf Ebene des Personalmanagements), sowie Rahmen und Regeln für die Partizipation von Kindern und Jugendlichen. Durch diese Regeln soll Mitarbeitenden und Leitendenden ein klares Verhaltenskonzept als Grundlage dargelegt werden, welches in seiner Art sexualisierte Gewalt abwehrt.

4.2.a. Verhaltensregeln

a.i. Abstinenz- und Abstandsgebot

Annahme von Geschenken

Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Unangemessene Geschenke sind abzulehnen. Anlasslose, willkürliche Geschenke an einzelne Kinder, Jugendliche und Schutzbedürftige sind nicht gestattet.

Verhalten auf Freizeiten, Ausflügen und sonstigen Übernachtungen

Fahrten und Ausflüge mit Übernachtung, an denen junge Menschen teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet. Junge Menschen übernachten geschlechtergetrennt in unterschiedlichen Zimmern oder Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten bedürfen der Zustimmung des/der Erziehungsberechtigten.

Konkret kann das heißen, dass eine Diskrepanz zwischen einer sexuellen Identität und dem biologischen Geschlecht eines Teilnehmenden besondere Maßnahmen erfordert. Die Teamleitung einer Freizeit wird in solchen oder ähnlichen Fällen immer zuerst das Gespräch mit dem jungen

Menschen und den Eltern suchen. Danach erfolgt ein Austausch mit den anderen Teilnehmenden und deren Eltern, sodass eine einvernehmliche Lösung z.B. zur Frage der Zimmereinteilung gefunden werden kann.

Mitarbeiter:innen betreten die Zimmer der Teilnehmenden des jeweils anderen Geschlechtes grundsätzlich nicht. Ausnahmen gibt es nur in begründeten Einzelfällen, z.B. wenn Mitarbeitende mit medizinischer Ausbildung erkrankte Teilnehmende besuchen. Dann ist die Zustimmung der Freizeitleitung erforderlich. Außerdem muss dann zusätzlich eine mitarbeitende Person des Geschlechtes der Zimmerbewohner:innen dabei sein.

Geschlechtergemischte Treffen dürfen nur in öffentlichen Räumen stattfinden. Auch Teilnehmende dürfen sich nicht in Schlafräumen des anderen Geschlechts aufhalten. Nach Verkündung der Bettruhe ist Teilnehmenden ein Betreten anderer Schlafräume verboten. Mitarbeitende dürfen nach Ankündigung die Schlafräume des eigenen Geschlechts betreten und im Notfall zur Hilfe kommen.

Seelsorgerliche Gespräche dürfen nach Verkündung der Bettruhe nur nach Rücksprache mit dem Mitarbeiterteam bzw. der Freizeitleitung durchgeführt werden. Alles, was kein akutes Anliegen ist, wird auf den nächsten Tag verschoben. Für seelsorgerliche Gespräche muss das Mitarbeiteam informiert werden und das Gespräch muss in einem öffentlich einsehbaren Raum stattfinden.

Bei der Beförderung zu einer Freizeit o.ä. müssen mindestens drei Leute in einem Auto sitzen. Die Ausnahme bilden Fahrgemeinschaften zwischen zwei volljährigen Mitarbeitenden.

Es gilt das Abstinenzgebot: Mitarbeiter:innen beginnen auf einer Freizeit in keinem Fall eine Partnerschaft mit minderjährigen Teilnehmer:innen. Minderjährige Menschen übernachten nicht ohne vorheriges Einverständnis der Erziehungsberechtigten in Privatwohnungen von Mitarbeiter:innen.

Räume im Gemeindezentrum

Bei Veranstaltungen im Gemeindezentrum müssen nicht genutzte Räume verschlossen werden.

Die Verantwortung dafür hat die schlüsseltragende Person. Bei Kleingruppen, Besprechungen und Vorbereitungen, bei denen Volljährige mit Minderjährigen zusammenarbeiten, gilt die Regel, dass mindestens drei Leute vor Ort sein müssen.

a.ii. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit jungen Menschen und anderen Schutzbedürftigen muss ein professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz geschaffen werden. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Bindungen entstehen. Der Umgang mit den jungen Menschen und anderen Schutzbedürftigen wird so gestaltet, dass Grenzen nicht überschritten werden.

Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

a.iii. Umgang mit neuen Medien und sozialen Netzwerken

Digitale Medien/Plattformen sowie soziale Medien sind wichtige Kommunikationsinstrumente und bereits bei der Zielgruppe der Kinder- und Jugendarbeit ein selbstverständlicher Teil der Realität. Eine Nutzung dieser findet in der Gemeinde „Zum Guten Hirten“ statt und wird in der Zukunft weiter eine wichtige Rolle in der Kommunikation spielen.

Bei der Nutzung von Plattformen wie Instagram oder in reinen Messengern wie WhatsApp entsteht ein Raum, der von außen nicht einsehbar ist. Dieser bietet das Potential für Grenzüberschreitungen. Daher ist es unabdingbar, dass das Thema in diesem Konzept Beachtung findet.

Digitale Medien und soziale Netzwerke sind ein weitreichendes und vielseitiges Thema. Diese bergen Gefahren und das Potential für Missbrauch weit über die Grenzen der Gemeinde und die Nutzung durch diese hinaus. Daher soll hier beschrieben werden, wie die Nutzung von digitalen Medien die Schutzwürdigkeit der Zielgruppe mit einbeziehen kann und bei der Nutzung durch die Gemeinde sichergestellt wird.

Maßnahmen und Hinweise

Wir sensibilisieren die Mitarbeitenden für einen respektvollen und angemessenen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen in der digitalen Welt.

Unsere Mitarbeiter:innen in der Kinder- und Jugendarbeit sind sich bewusst, dass ihre eigenen Accounts z.B. in sozialen Netzwerken auffindbar sind und diese eine Vorbildfunktion für die Zielgruppe darstellen. Es ist darauf zu achten, dass ausschließlich angemessene Inhalte mit der Zielgruppe geteilt werden. Dies gilt nicht nur für private Accounts, sondern auch für die genutzten Accounts der Gemeinde, z.B. auf Instagram.

Die Gemeinde verpflichtet sich dazu, auf Plattformen, auf denen sie einen Account hat, die moderative Verantwortung wahrzunehmen. Dazu zählt vor allem das Prüfen und ggf. notwendige Löschen von Kommentaren unter eigenen Inhalten.

Da sich die Zielgruppe bei Problemen und Grenzüberschreitungen eher an Gleichaltrige wendet, werden Anzeichen sowie konkret benannte Probleme ernst genommen und darauf reagiert.

Datenschutz und Persönlichkeitsrechte

Eine besondere Rolle spielen in diesem Zusammenhang der Datenschutz, besonders die Weitergabe von Kontaktdaten, sowie die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten.

Grundsätzlich gilt der Ansatz der Datensparsamkeit, sodass nur für die Erfüllung von konkreten Aufgaben auch Daten abgefragt werden. Eine Weitergabe von persönlichen Kontaktdaten wie Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Privatadressen darf nicht ohne vorheriges Einverständnis erfolgen.

Ein besonderes Problem ist die unbegrenzte Wiederauffindbarkeit und Verbreitungsmöglichkeit von Inhalten in der digitalen Welt. Daher achten wir bei Veröffentlichungen von Foto-, Video- und Tonmaterial oder Texten auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild. Darüber hinaus wird bei Veranstaltungen bereits darauf geachtet, dass bei der Erstellung solcher Aufnahmen das schutzwürdige Interesse der Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen

gewahrt wird. Hier wird das Gespräch gesucht und die Risiken und Möglichkeiten erläutert. Dabei soll der achtsame und rxespektvolle Umgang miteinander auch in der digitalen Welt Anwendung finden. Insgesamt wird der Umgang mit Foto – und Videoaufnahmen von Teilnehmenden konform zur Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) durchgeführt.

Genutzte Plattformen in der Gemeinde „Zum Guten Hirten“

Die Einführung und Nutzung von Plattformen benötigt einen Beschluss des Kirchengemeinderats. Bei der Anfrage zur Nutzung einer Plattform sollen bereits folgende Fragen beantwortet sein:

- Wer ist verantwortlich für den Account bzw. den Betrieb der Plattform?
- Wer soll an dieser Plattform teilnehmen bzw. für wen ist diese Plattform bestimmt?
- Welcher Zweck und Nutzen wird verfolgt?

4.2.b. Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche sind aktive und gleichwertige Mitglieder unserer Gemeinde. Es ist uns daher wichtig, die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen zu fördern und sie dabei dem Alter entsprechend entwicklungsfördernd zur Ausübung ihrer Fähigkeiten und Wahrnehmung ihrer Rechte zu bestärken.

Wir unterscheiden bei den Möglichkeiten der Partizipation zwischen drei Zielgruppen: Kleinkindern, Vor- und Grundschulkindern und Jugendlichen. Grundsätzlich gelten die Regeln von Kindern auch für Jugendliche, sollen sich aber in ihrer partizipativen Freiheit mit dem Alter steigern.

Kleinkinder

Stop-Regel

Die grundsätzliche Bedeutung bei „Stop“ wird den Kleinkindern erklärt, sie können ergänzen, in welchen Bereichen diese Regel noch gilt.

Wickeln und Toilettengänge

Die Kinder werden von der primären Bezugsperson begleitet; nur auf Wunsch des Kindes und in Absprache mit den Erziehungsberechtigten, dürfen Gruppenmitarbeiter:in, Leiter:in das Kind hierbei begleiten.

Nähe

Das Kind entscheidet darüber, wer es auf den Arm nehmen, trösten oder berühren darf. Das Kind entscheidet, ob es bei einem Spiel mitspielen möchte.

Vor- und Grundschulkinder

Stop-Regel

Die grundsätzliche Bedeutung bei „Stop“ wird den Kleinkindern erklärt, sie können ergänzen, in welchen Bereichen diese Regel noch gilt.

Nähe

Das Kind entscheidet darüber, wer es auf den Arm, trösten oder berühren darf. Das Kind entscheidet, ob es bei einem Spiel mitspielen möchte.

Gruppenregeln

Es wird gemeinsam besprochen, wie der Umgang miteinander gestaltet werden soll. Ist es wichtig, dass jemand ausreden darf? Welche Worte verletzen mich? Wie soll mit meinem Eigentum umgegangen werden?

Übernachtungen

Die Kinder dürfen unter Berücksichtigung des gleichen Geschlechts mit entscheiden, wer neben ihnen schläft.

Jugendliche

Gruppenregeln

Werden mitgestaltet und mitbestimmt.

Intimität

Ich bestimme, was ich von mir erzähle und preisgebe! Ich bestimme, wer mich berührt!

Beschwerdekultur

Jugendliche bestimmen selber, wem sie ihre Probleme melden, der Personenkreis aus dem Konzept wird vorgeschlagen.

Seelsorge

Der Bereich Seelsorge wird ausschließlich von Mitarbeitenden, die dazu explizit berufen wurden, ausgeübt. Hier kann der Jugendliche entscheiden, an wen er sich wendet.

4.2.c. Personalmanagement

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt beginnt bereits bei der Einstellung von hauptamtlich Mitarbeitenden und der Auswahl und Bestellung von Ehrenamtlichen. Diese Personen müssen auf jeden Fall persönlich und fachlich geeignet sein, in den oben beschriebenen Arbeitsfeldern mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten.

c.i. Erweitertes Führungszeugnis

Ein Baustein zur Überprüfung der persönlichen Eignung ist das erweiterte Führungszeugnis. Gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 PräVG hat sich die Kirchengemeinde von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils 5 Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz vorlegen zu lassen. Ein derartiges erweitertes Führungszeugnis enthält auch Verurteilungen, die für den Schutz von Kindern und Jugendlichen besonders relevant sind, wie Verurteilungen wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und wegen der Verbreitung, des Erwerbs oder des Besitzes kinderpornografischer Schriften sowie ggfs. verhängte gerichtliche Auflagen (Kontaktverbote).

Dementsprechend haben **hauptamtliche** Bewerberinnen und Bewerber im Kinder- und Jugendbereich (Jugendmitarbeitende; Gemeindepädagog:innen), denen bereits in dem Bewerbungsgespräch mitgeteilt werden sollte, dass die Kirchengemeinde über ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt verfügt und auf der Basis dieses Schutzkonzeptes arbeitet, vor Antritt der Stelle ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dieses Führungszeugnis ist von den Bewerberinnen und Bewerbern bei der zuständigen Meldebehörde auf Anforderung der Kirchengemeinde zu beantragen und wird allein von der/dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates eingesehen. Diese Person verfasst einen Vermerk mit dem Datum der erfolgten Einsichtnahme, dem Datum des erweiterten Führungszeugnisses und der Information, dass keine einschlägigen Vorstrafen aufgeführt sind. Dieser Vermerk wird in der bei der Kirchengemeinde geführten Personalakte verwaltet und spätestens 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit entfernt. Das Original des Führungszeugnisses wird an die Personalabteilung des Kirchenkreises weitergeleitet.

Von den in der Kirchengemeinde hauptamtlich beschäftigten Jugendmitarbeitenden und Gemeindepädagog:innen wird jeweils nach 5 Jahren die Vorlage eines von ihnen zu beantragenden erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Für die fristgerechte Vorlage dieses wiederholten erweiterten Führungszeugnisses ist die Personalabteilung des Kirchenkreises zuständig.

Außerdem muss für Personen, die in der Kirchengemeinde ihr freiwilliges soziales Jahr absolvieren wollen (**FSJler:in)** und (auch) in der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt werden sollen, vor Aufnahme ihrer Arbeit ein unbedenkliches erweitertes Führungszeugnis vorliegen. Die Kirchengemeinde wird diesen Personen nach Aufforderung durch das diakonische Werk eine Bescheinigung gemäß § 30 a BZRG ausstellen, damit sie bei dem zuständigen Einwohnermeldeamt das erweiterte Führungszeugnis beantragen können. Dieses Zeugnis wird – wie bei den hauptamtlich Mitarbeitenden - allein von der/dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates eingesehen. Der von dieser Person anzufertigende Vermerk über die erfolgte Einsichtnahme entspricht inhaltlich dem Vermerk, wie er bei den hauptamtlich Mitarbeitenden anzufertigen ist. Dieser Vermerk wird zu der in der Kirchengemeinde geführten Personalakte genommen und spätestens 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit vernichtet. Das Original des erweiterten Führungszeugnisses wird an das diakonische Werk weitergeleitet.

Von **ehrenamtlich** Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich ist gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 PrävG je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erforderlich. Dies gilt z.B. für Personen, die eine regelmäßige eigenverantwortliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen durchführen, die durch die Art der Tätigkeit ein besonders intensives Vertrauensverhältnis zu Kindern begründen oder die Übernachtungsveranstaltungen begleiten. Unter diesem Hintergrund fordert die Kirchengemeinde von den über 18-jährigen ehrenamtlich Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die als Leitungsperson in einem Arbeitsfeld tätig sind, in dem die Gefahr sexualisierter Übergriffe in der Risikoanalyse der Kirchengemeinde vom Mai 2024 als mittel eingestuft worden ist.

Die/der Vorsitzende des Kirchengemeinderates hat, so die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei Ehrenamtlichen erforderlich ist, diese zu benachrichtigen und mit einer zur Gebührenbefreiung geeigneten Bescheinigung gemäß § 30 a BZRG zur Vorlage aufzufordern. Evtl. entstehende

Kosten für das erweiterte Führungszeugnis trägt die Kirchengemeinde. Das erweiterte Führungszeugnis wird von der/dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates eingesehen. So das Führungszeugnis keinen Eintrag enthält wird ein Vermerk über die erfolgte Einsichtnahme und deren Ergebnis aufgenommen, der im Kirchenbüro für die Dauer der Tätigkeit verwahrt wird. Das Original wird dem bzw. der Ehrenamtlichen nach Einsichtnahme wieder ausgehändigt.

Enthält das erweiterte Führungszeugnis für hauptamtlich oder ehrenamtlich Mitarbeitende eine **Eintragung** wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung, steht diese einer Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich entgegen.

c.ii. Selbstverpflichtungserklärung

Außerdem haben alle Mitarbeitenden, d.h. hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende, und zwar erwachsene und jugendliche Mitarbeitende, die in den unter Kap. 2. des Schutzkonzeptes erwähnten Arbeitsfeldern im Kinder- und Jugendbereich tätig und aufgeführt sind, eine Selbstverpflichtungserklärung zum grenzwahrenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen.

Eine Ausfertigung der unterzeichneten Erklärung wird bei den Hauptamtlichen zur Personalakte genommen und bei den Ehrenamtlichen im Kirchenbüro verwahrt. Die zweite Ausfertigung wird den Mitarbeitenden ausgehändigt (§ 5 Abs. 2 S. 2 PräVG).

Die Selbstverpflichtungserklärung dient als verlässlicher Orientierungsrahmen für den grenzwahrenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen.

Mit der eigenhändigen Unterschrift wird der persönliche Wille bekräftigt, dass sich die Mitarbeitenden für eine Kultur des Respekts und der persönlichen und sexuellen Grenzwahrung einsetzen. Präventiv im Sinne einer Reduzierung der Gefahr sexueller Übergriffe soll nicht nur die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung selbst wirken, sondern insbesondere auch das Gespräch einer Leitungsperson mit den Mitarbeitenden über den Inhalt der Selbstverpflichtung, das vor der Unterzeichnung zu führen ist.

Verantwortlich für die Einholung der Unterschriften und das Gespräch über den Inhalt einer Selbstverpflichtungserklärung ist bei hauptamtlich Mitarbeitenden die Pastorin bzw. der Pastor und bei Ehrenamtlichen eine hauptamtliche Leitungsperson des jeweiligen Arbeitsfeldes, die in Kap. 2. des Schutzkonzeptes bezeichnet worden ist. Wird das Arbeitsfeld, d.h. die Veranstaltung oder die Gruppe im Kinder- und Jugendbereich, ausnahmsweise von einer ehrenamtlichen Person geleitet (Miniclub, Message Tribe, Thank God it’s Friday), ist eine hauptamtlich mitarbeitende Person zuständig, um die ehrenamtliche Leitungsperson und eventuelle weitere in dem Arbeitsfeld tätige Ehrenamtliche für die Problematik sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren und die Unterschrift unter die Selbstverpflichtungserklärung einzuholen.

c.iii. Verhaltenskodex

Die Selbstverpflichtungserklärung wird ergänzt durch einen sog. Verhaltenskodex, der die Haltung von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz fördern soll, indem er klare transparente Regelungen für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen enthält. Er zielt auf den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Grenzverletzungen und sexueller Gewalt. Er gibt aber auch den

Mitarbeitenden Handlungssicherheit und Orientierung im Alltag und kann helfen, sie vor falschen Beschuldigungen zu schützen.

Im einzelnen geht es in dem Verhaltenskodex um die Wahrung der Persönlichkeitsrechte, die transparente, achtsame und wachsame Gestaltung der Arbeit, den offenen Umgang mit Machtverhältnissen zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen und um die Verantwortlichkeit für die Beachtung und Einhaltung von persönlichen und sexuellen Grenzen. Dabei geht es auch um die Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen, um die Angemessenheit von Körperkontakten, um Sprache und Wortwahl, um die Beachtung der Intimsphäre und um den Umgang mit und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken. Es handelt sich u.a. um Verhaltensregeln, wie sie im Zuge dieses Schutzkonzeptes entwickelt worden sind (vgl. Kap. 4.2.a.).

Regelübertretungen bzw. die Nichtbeachtung von Verhaltenskodizes bewirken Konsequenzen, über deren Art, Umfang und Durchsetzung die jeweilige Gruppenleitung gemeinschaftlich entscheidet oder bei schwerwiegenden Verstößen der Kirchengemeinderat.

c.iv. Muster einer Selbstverpflichtung mit Verhaltenskodex

Die Selbstverpflichtungserklärung und der Verhaltenskodex sind in ihren wesentlichen Gedanken in einem von der Kirchengemeinde entwickelten Faltblatt zusammengefasst worden, das mit dem Titel „Kommt mir nicht zu nah“ als Verhaltenskodex überschrieben ist und Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf und in der Gemeinde „Zum Guten Hirten“ anspricht. Mit der Unterschrift erkennen die Mitarbeitenden den Verhaltenskodex an und verpflichten sich, danach zu handeln. Außerdem enthält das Faltblatt Hinweise, wie zu verfahren ist, wenn Kinder oder Jugendliche von sexuellen Übergriffen erzählen, wenn der Verdacht besteht, dass Kinder oder Jugendliche sexuell missbraucht werden, oder wenn ein vermutlicher Täter oder eine Täterin sich im Kreis der Mitarbeitenden befindet.

Dieses Faltblatt ist im Rahmen der Entwicklung dieses Schutzkonzeptes überarbeitet und ergänzt worden. Die Selbstverpflichtungserklärung entspricht nunmehr in ihrem Wortlaut der vom Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf entwickelten Erklärung. Ergänzt wird diese Erklärung durch einen Verhaltenskodex, der den oben unter c. iii. dargestellten Anforderungen entspricht, sich an den Formulierungen des vom Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf entwickelten Verhaltenskodexes orientiert und auch Verhaltensregeln enthält, wie sie unter Kap. 4.2.a. des Schutzkonzeptes aufgeführt worden sind. Schließlich ist das Faltblatt um die Ernennung von Ansprechpartnern in Fällen von sexualisierter Gewalt ergänzt worden.

Die Einzelheiten der Selbstverpflichtungserklärung ergeben sich aus der diesem Schutzkonzept beigefügten Anlage 1.

c.v. Schulungen, Fortbildungen

Alle Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich sollen in unterschiedlichen Formaten an Schulungen und Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen. Sie sollen dadurch neben der Vermittlung von Grundlagenwissen für dieses Thema sensibilisiert und sprachfähig gemacht sowie befähigt werden, Auffälligkeiten und Unregelmäßigkeiten im Verhalten der Kinder und

Jugendlichen besser wahrzunehmen. Außerdem geht es darum, Handlungskompetenzen für ihren Verantwortungsbereich und Kenntnisse über den aktuellen Wissensstand zu erwerben.

Präventive Schulungen und Fortbildungen erfolgen sowohl extern als auch intern durch Maßnahmen der Kirchengemeinde.

So sind **hauptamtlich Mitarbeitende** zur Teilnahme an wiederkehrenden Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verpflichtet, die von der Nordkirche oder dem Kirchenkreis angeboten werden. Inhaltsmäßig geht es u.a. um grenzachtende Kommunikation, das Abstinenz- und Abstandsgebot sowie die Melde- und Beratungspflicht, §§ 5 Abs. 2 S. 5, 8 PräVG.

Die Personalabteilung des Kirchenkreises wird hauptamtlich Mitarbeitende über mögliche Schulungen informieren, zur Teilnahme an verpflichtenden Veranstaltungen auffordern und auch evtl. erforderliche Auffrischungen der Schulungsinhalte überwachen. Die erfolgte Teilnahme ist der/dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates nachzuweisen. Der Nachweis wird zu der bei der Kirchengemeinde geführten Personalakte genommen.

Ehrenamtliche sind verpflichtet, an Schulungen und Fortbildungen teilzunehmen, wenn sie als Leitungsperson im Kinder- und Jugendbereich in einem Arbeitsfeld tätig sind, in dem die Gefahr sexualisierter Übergriffe in der Risikoanalyse der Kirchengemeinde vom Mai 2024 als mittel eingestuft worden ist. Die Kirchengemeinde wird diese Personen zur Teilnahme an der Fortbildung auffordern. Für Ehrenamtliche wird der Nachweis über den erfolgten Besuch der Veranstaltung im Kirchenbüro in Kopie für die Dauer der Tätigkeit verwahrt.

Interne Schulungen/Fortbildungen der hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die im Kinder- und Jugendbereich in den unter Kap. 2. des Schutzkonzeptes aufgeführten Arbeitsfeldern tätig sind, erfolgen einmal jährlich durch die Pastorin/den Pastor, indem in jedem der genannten Bereiche im Kreis der Mitarbeitenden das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen und an den Inhalt der Selbstverpflichtung mit dem Verhaltenskodex und an die geltenden Verhaltensregeln erinnert und aufgefordert wird, sich mit diesen Inhalten auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Vorbesprechungen zu einzelnen Veranstaltungen (z.B. Kinder- und Jugendfreizeiten, Übernachtungen im Pfadfinderbereich, Kinderbibelwoche, Legotage, Crossnight, Crosstival) im Kreis der Mitarbeitenden das Thema sexuelle Gewalt anzusprechen und an die geltenden Regeln zur Prävention sexualisierter Übergriffe zu erinnern, wie sie u.a. unter Kap. 4.2.a. des Schutzkonzeptes aufgeführt worden sind.

5. Maßnahmen zur Intervention

Regeln und Leitfäden für Intervention zu definieren ist essentieller Bestandteil unseres Schutzkonzeptes, um alle Mitglieder unserer Gemeinde vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Es ist wichtig, einen Rahmen zu schaffen, in dem Missstände offen angesprochen werden können und Verdachtsfälle ernst genommen werden. Bei der Auseinandersetzung mit Verdachtsfällen ist es wichtig, dass allen Beteiligten im Klärungsprozess ein Schutzraum geschaffen wird, in welchem Situationen sachlich geklärt werden können und verletzte Personen nicht unnötig belastet werden. Auch die Kommunikation, intern wie extern, muss daher genau koordiniert werden.

Aus diesen Gründen definieren wir, unter Berufung auf Materialien und Ansprechpartner aus Kirchenkreis und Nordkirche, ein Beschwerdemanagement, welches Betroffenen ermöglicht ihren Verdacht zu äußern und zu wissen, dass dieser Ernst genommen und mit äußerster Sorgfalt behandelt wird. Um dies zu gewährleisten folgt auf einen Eingangsverdacht ein definierter Handlungsplan.

5.1. Beschwerdemanagement

In unserer Gemeinde soll eine Atmosphäre herrschen, in welcher Beschwerden und Kritik offen ausgesprochen und konstruktiv behandelt werden (s. Kap 4.1.). Idealerweise sollten sich alle Besucher und Mitglieder unserer Gemeinde ermächtigt fühlen, Probleme offen auszusprechen und/oder mit leitenden Personen zu besprechen. Dies gilt insbesondere für das Thema sexualisierte Gewalt und alle weiteren Gewalttaten nach Kap. 3.

5.1.a. Interne Ansprechpersonen

Es bedarf Ansprechpersonen, bei denen sich jeder melden kann, um Beschwerden und sonstige Anliegen zum Thema Gewalt zu thematisieren. Insbesondere für Kinder, Jugendliche und den Eltern und Angehörigen von potentiell betroffenen Personen muss es vertrauenswürdige Ansprechpartner:innen geben, sowohl innerhalb der Gemeinde, als auch außerhalb.

Aus diesem Grund gibt es in der Kirchengemeinde verschiedene konkret definierte Ansprechpersonen (in keiner bestimmten Reihenfolge):

- die beiden hauptamtlichen Gemeindepädogen/Jugendmitarbeiter Melvin Janz und Jonathan Fischer,
- Pastor Hartmuth Wahnung,
- ehrenamtliches Gemeindemitglied Kim Wieckhorst,
- Ehrenamtliches Mitglied des Kirchengemeinderates und Beauftragter zum Thema sexualisierte Gewalt Marco Köpcke,
- ehrenamtliches Gemeindemitglied Maren Brodersen

Die Kontaktinformationen dieser Ansprechpersonen sind über das Gemeindebüro abrufbar:

Ev.- Luth. Kirchengemeinde
Zum Guten Hirten
Uhlenhorst 15
25335 Elmshorn
04121/21773
buero@guter-hirte.de
guter-hirte.de

Betroffene und Hinweisgeber:innen können sich mit ihren Anliegen an eine Ansprechperson ihrer Wahl und ihres Vertrauens wenden. Darüber hinaus sind weiterhin alle Mitglieder des Kirchengemeinderates jederzeit ansprechbar, um Beschwerden und Hinweise entgegen zu nehmen.

Alle Anliegen werden vertraulich behandelt und ernst genommen. Mit den meldenden Personen werden weitere Schritte anhand des Handlungsplanes besprochen.

5.1.b. Externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen; Informationsmöglichkeiten

Über unsere Gemeinde hinweg stellen Kirchenkreis und Nordkirche weitere Ansprechpersonen und externe Beratungs- und Informationsstellen zur Verfügung.

Ansprechperson Meldung für den Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf

Maren Schlotfeldt, Itzehoe
04121 / 262 569 2
maren.schlotfeldt[at]kk-rm.de
www.kk-rm.de/was-wir-tun/praevention-sexualisierter-gewalt

Stabsstelle Prävention der Nordkirche

Zentrale Fach- und Ansprechstelle der Nordkirche bei Fragen zum Thema sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt.

Stabsstelle Prävention - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der Nordkirche
Holstenkamp 1
22525 Hamburg
+49 40 4321-6769-0
info@praevention.nordkirche.de
www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

Auf der Webseite der Stabsstelle Prävention ist eine Liste aller im Gebiet der Nordkirche bestehenden externen Beratungsstellen für Betroffene und Täter:innen von sexualisierter Gewalt verfügbar.

Unabhängige Ansprechstelle (UNA)

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland hat die Fachberatungsstelle WENDEPUNKT e.V. beauftragt, für sie als unabhängige Ansprechstelle (UNA) tätig zu werden. Die UNA ist ein Angebot für Menschen, die in der Nordkirche Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt erlebt oder davon erfahren haben. Auch kirchliche Mitarbeitende und Leitungspersonen können sich bei Unsicherheiten und Fragen zu diesem Thema anonym an die UNA wenden.

Telefon: 0800-022099 (kostenfrei und anonym)
montags 9-11 Uhr, mittwochs 15-17 Uhr. Außerhalb der Sprechzeiten kann eine Nachricht hinterlassen werden, es wird dann zeitnah zurückgerufen.
E-Mail: una@wendepunkt-ev.de
www.wendepunkt-ev.de/una.html

5.2. Handlungsplan

Für Verdachts- und Ernstfälle definieren wir einen klaren Handlungsplan, um mit besonderer Sorgfalt alle mutmaßlichen und tatsächlichen Fällen sexualisierter Gewalt bearbeiten zu können. Hierbei berücksichtigen wir rechtliche Rahmenbedingungen und den Schutz der Betroffen.

Unser Handlungsplan entspricht dem **Handlungsplan des Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorfs** (Anlage 6). Unser Umgang mit Eingangsverdachten und alle weiteren Schritte sind durch diesen Plan definiert. Dazu zählen insbesondere die Meldepflicht, Beratungen und Unterstützungen durch die unabhängige Ansprechstelle (UNA) und die Staabsstelle Prävention, Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation, Nachsorge und Rehabilitation.

Der Kirchengemeinderat kann einen allgemeinen Beschwerdeausschuss einberufen, welcher über Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt berät und anhand des Handlungsplans entscheidet, wie mit Verdachtsfällen verfahren wird. Existiert ein solcher Ausschuss nicht, übernimmt diese Aufgabe der Kirchengemeinderat.

Sollten Personen im Ausschuss oder Kirchengemeinderat indirekt oder direkt involviert sein, oder gibt es andere Gründe, so können auch Vorsitzende:r des Kirchengemeinderates, stellvertretende:r Vorsitzende:r oder Beauftragte:r zum Thema sexualisierte Gewalt die Koordination und Meldung übernehmen. Diese Personen oder der Kirchengemeinderat können außerdem den Sachverhalt im konkreten Fall auf einen Ausschuss übertragen.

Gibt es Anhaltspunkte, die einen Verdacht erhärten, ziehen wir, wie im Handlungsplan definiert, die unter Kap. 5.1.b. genannten Ansprechpersonen und Beratungsstellen hinzu und koordinieren unsere Arbeit mit dem Kirchenkreis unter Wahrung von Aspekten wie des Seelsorgegeheimnises.

Unabhängig davon gelten die im Handlungsplan definierten Maßnahmen zur Reaktion auf unmittelbare sexuelle Gewalttaten und Übergriffe und damit verbundene Meldungspflichten.

6. Schlussbestimmungen

Dieses Schutzkonzept wurde von Kirchengemeinderat am 16.9.2024 beschlossen.

Risikoanalyse (Anlage 1)

Arbeitsfelder der Gemeinde im Kinder- und Jugendbereich mit ihren Risiken möglicher sexueller Gewalt

Arbeitsfelder der Kirchengemeinde und Gesichtspunkte zur Abschätzung des Risikos, inwieweit Kinder und Jugendliche sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten	**Mitarbeitende im Rahmen des Arbeitsfeldes (Pastor, P, hauptamtlicher Gemeindepädagoge/Jugendmitarbeiter , HMA, FSJler, Ehrenamtliche/r, Eh**	**Risikoabschätzung (hoch, H, mittel, M, gering, G)**
Mini-Club (6 – 18 Monate) Eltern sind während der Veranstaltung anwesend	Leitung Ann-Kathrin (Eh)	G
Kuschel-Club (1-5 Jahre) Parallelveranstaltung zum Gottesdienst, Eltern sind (zeitweise) anwesend, gute Einsehbarkeit des Aufenthaltsbereiches – im Garten und im Innenbereich (große Fenster)	1 verantwortlicher HMA (Jonathan), 2 Eh	G
Volltreffer-Club (5-12 Jahre) mehrere Aufsichtspersonen, u.a. Nutzung der Außenfläche	P, 1 HMA, FSJler	G
WoW-Kids (5-12 Jahre) Parallelveranstaltung zum Gottesdienst mit vielen Teilnehmenden, reger Betrieb im gesamten Gemeindezentrum z.T. Kleingruppen mit jeweils 2 Mitarbeitenden	Ltg. Carola Wahnung oder HMA (Melvin), FSJler und ein Team von 5-7 Eh	G
Teeniekirche (12-14 Jahre) Parallelveranstaltung zum Gottesdienst mit 3-7 Teilnehmenden im Raum Philadelphia – keine 1 : 1 Situation, Küster kommt 1 x vorbei	1 HMA (Jonathan) oder 1 Eh	G
Jugendhauskreis (ab 12 Jahren) großes Mitarbeiterteam, viele Aufsichtspersonen Ausnahme: nach der Veranstaltung, wenn sich die Gruppe langsam auflöst	P, 2 HMA, 4 – 5 Eh	G
Message-Tribe (10-13 Jahre) Gesamtgruppe und häufiger wechselnde Kleingruppen mit jeweils 2 Mitarbeitern, unbetreute Freiräume nach der Veranstaltung, jedoch zeitlich begrenzt (ca. 20 Minuten) und Anwesenheit der betreuenden Personen im Gemeindezentrum zur Abschlussbesprechung	Leitung FSJler, Erik (Eh), 5-6 Eh	G nach Ende der Veranstaltung M

Crossnight offene Veranstaltung für Jugendliche und Erwachsene, auch für Nichtgemeindemitglieder während der Veranstaltung keine Aufsicht außerhalb des Veranstaltungsraums, aber viel Publikumsverkehr	HMA, FSJler, Team von 3-8 Eh	G außerhalb des eigentlichen Veranstaltungsraums M
Thank God it´s Friday Erwachsene und Jugendliche Kontrolle auch durch zahlreiche Teilnehmende	Leitung Sabine Hofmann Team von bis zu 6 Eh	G
Konfirmandenunterricht größere Gruppe in einem Raum parallel finden andere Veranstaltungen statt (Jugendband, Pfadfinder) keine besondere Aufsicht vor und nach der Unterrichtsstunde	P, 2 – 3 Eh (Jugendliche)	G
Pfadfinder (6–12 Jahre) abwechslungsreiches Programm, auch in Kleingruppen, aber mit häufigen Wechseln auch mit Übernachtung	2 HMA, 2 Eh	G bei Übernachtung M
Projekte: Weihnachts-, Ostermusical, Kinderbibelwoche, Legotage Veranstaltungen z.T. in einem großen Raum (Legotage) jeweils größere Teilnehmerzahl	1 – 3 HMA, mehrere Eh (bis zu 30), jeweils in verschiedenen Teams	G - M
Freizeiten: Kinderfreizeit (6 – 12 Jahre) viele Kleingruppen mit festem Programm, Spiele Anwesenheit von mind. jeweils 2 Mitarbeitenden Jugendfreizeit (12-18 Jahre) festes Programm (Message-Time, Workshops), Ausflüge, freie Zeit, Übernachtungen Gemeindefreizeit (alle Altersgruppen) festes Programm, Ausflüge, freie Zeit, Übernachtungen erhöhtes Risiko während der freien Zeit und bei den Übernachtungen, bei den Übernachtungen aber soziale Kontrolle, da Mitarbeitende und Teilnehmende jeweils in getrennten Räumen zu mehreren übernachten	1 HMA, FSJler, 5 – 6 Eh P, 1 HMA, FSJler, 11 Eh P, 1 HMA, FSJLer, 7 Eh	**G** während der Veranstaltung **M** während der freien Zeit **M** während der Übernachtung

Weihnachtsschauspiel Proben finden in größeren Gruppen mit älteren Kindern und Jugendlichen ab 12 Jahren statt keine besondere Aufsicht vor und nach den Proben	1 HMA (wechselnd)	G
Crosstival mehrtägige Veranstaltung ohne Übernachtungen s. Crossnight	P, 2 HMA, FSJler, 20 Eh	G
Gartentag insbesondere Mitglieder des Jugendhauskreises mit 10 – 20 Teilnehmenden, bei der Arbeit in kleineren Gruppen an verschiedenen Stellen gegenseitige Kontrolle	Leitung P, Andreas (Küster) 2 Eh	G

Interne Ansprechpersonen

Es gibt in der Kirchengemeinde verschiedene, konkret definierte Ansprechpersonen (in keiner bestimmten Reihenfolge):

- die beiden hauptamtlichen Gemeindepädogen/Jugendmitarbeiter Melvin Janz und Jonathan Fischer,
- Pastor Hartmuth Wahnung,
- Ehrenamtliche Beauftragte zum Thema sexualisierte Gewalt :
  Marco Köpcke, Maren Brodersen und Kim Wiekhorst

Ev.- Luth. Kirchengemeinde Zum Guten Hirten
Uhlenhorst 15; 25335 Elmshorn
04121/21773

Externe Ansprechpersonen
Maren Schlotfeldt, Itzehoe
04121 / 262 569 2
maren.schlotfeldt[at]kk-rm.de
www.kk-rm.de/was-wir-tun/praevention-sexualisierter-gewalt

Stabstelle Prävention der Nordkirche

Zentrale Fach- und Ansprechstelle der Nordkirche bei Fragen zum Thema sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt.

Stabsstelle Prävention
Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt
Fruchtallee 17 | 20259 Hamburg
Tel 040-4321 6769 – 1
Email: info@praevention.nordkirche.de
www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

Unabhängige Ansprechstelle (UNA)Telefon: 0800-022099 (kostenfrei und anonym)

montags 9-11 Uhr, mittwochs 15-17 Uhr. Außerhalb der Sprechzeiten kann eine Nachricht hinterlassen werden, es wird dann zeitnah zurückgerufen.

E-Mail: una@wendepunkt-ev.de

www.wendepunkt-ev.de/una.html

Selbstverpflichtungserklärung mit Verhaltenskodex

zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbedürftigen/ Schutzbefohlenen vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt

in der Kirchengemeinde „Zum Guten Hirten“

In der Arbeit unserer Kirchengemeinde wollen wir Kindern und Jugendlichen Jesus als Freund, Herrn und Erlöser vorleben und sie zu einem eigenverantwortlichen Glauben anleiten. Die Atmosphäre, in der wir dies tun, soll von Liebe und Respekt untereinander und Gott gegenüber gekennzeichnet sein, also von dem was Gottes Geist an Frucht in uns bewirkt (Galater 5, 22 ff).
Die Mitarbeitenden stehen dafür als Vorbilder und als solche, die das in Gruppen einfordern.

Ev.-Luth. KG Zum Guten Hirten
Uhlenhorst 15; 25335 Elmshorn
www.guter-hirte.de
04121/21773
buero@guter-hirte.de

Deshalb verpflichte ich mich zu folgendem Handeln:

Die Beachtung der weltweiten Kinderrechte ist Grundlage unserer Arbeit. Ich verpflichte mich, diese zu achten und alle Schutzbedürftigen insbesondere vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt zu schützen.

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

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

Ich achte die Persönlichkeit und die Würde jedes einzelnen Menschen. Nach biblischem Verständnis ist jeder Mensch einzigartig, zum Bilde Gottes geschaffen.

Ich unterstütze und begleite Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung und setze dabei präventive Konzepte zur Vermeidung von Gewalt und Machtmissbrauch um.

Als Mitarbeitende*r bin ich mir bewusst, dass ich Vertrauensperson, Vorbild und professionelle Bezugsperson für Schutzbefohlene bin, und daher in der Regel nicht gleichzeitig privat befreundet sein kann.
Ich trenne Dienstzeit und Privatheit. Wenn ich private Verbindungen zu Schutzbefohlenen, Teilnehmenden, Betreuten, zu dessen Eltern oder zu anderen Mitarbeitenden habe, lege ich dies offen.

Im Sinne einer offenen und konstruktiven Fehlerkultur können und dürfen mir und anderen Fehler passieren. Ich werde diese benennen und aufarbeiten zur Verbesserung meiner Arbeit und der Zusammenarbeit.

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

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

Außerdem fühle ich mich zu folgenden **Verhaltensregeln** verpflichtet:

Ich begegne den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie den Mitarbeitenden mit Respekt. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen, professionellen Umgang mit Distanz und Nähe bei. Mir ist bewusst, dass körperliche Nähe jederzeit den Bedürfnissen der Schutzbefohlenen entsprechen muss und keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen darf.
Ich nehme individuelle Grenzempfindungen ernst und respektiere sie. Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden. Ich spreche sie in unserem Mitarbeitendenteam oder gegenüber einer Leitungsperson an.
Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende*r eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Mit Machtverhältnissen zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen gehe ich offen um und nutze sie nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Gestik. Ich vermeide diskriminierende und sexualisierte Sprache.

Ich respektiere die Intimsphäre und verletze bei den mir Anvertrauten keine persönlichen Schamgrenzen. Insoweit beachte ich auch die von der Kirchengemeinde in ihrem Schutzkonzept entwickelten Verhaltensregeln bei Freizeiten, Ausflügen und Übernachtungen, wie sie vor den Veranstaltungen bei den Teambesprechungen kommuniziert werden.
Ich achte die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre der Schutzbefohlenen, und zwar auch im Umgang mit und der Nutzung von (digitalen) Medien und sozialen Netzwerken, bei der Veröffentlichung von Foto- und Videomaterial. Insoweit beachte ich das Recht am eigenen Bild und den Datenschutz. Eine Weitergabe von persönlichen Kontaktdaten, wie Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Privatadressen darf nicht ohne Einverständnis erfolgen.
Ich bevorzuge, benachteilige, belohne oder sanktioniere nicht Einzelne, außer wenn es pädagogisch begründet ist und dem Team gegenüber transparent gemacht wird.

Ich gestalte meine Arbeit transparent und bin achtsam und wachsam. Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und sexualisierter Gewalt bei Kindern und Jugendlichen und auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Ich verhalte mich bei einem Verdacht eines sexuellen Übergriffes nach dem Handlungsplan meiner Kirchengemeinde.

Elmshorn, den Name:

Unterschrift_____

Ansprechpartner im KGR:

Marco	Sebastian Lietzke	Hardy/Sebastian Lietzke	Marco/Hardy
Technik	Arbeit mit Kindern	Pfadfinder	Jugendarbeit
			Konfär
IT	Kuschelgruppe	Pfadfinderfreizeit	Jugend HK
Internet	Mini Club	Wölflinge	Teeniekirche
Technik Kirche	Wow-Kids	Sipplinge	MT
Streaming	Kinderfreizeitprojekte		Cross Night/Bands
	Musicalprojekt		Jugendfreizeitprojekte
	KiBiWo		Sport AG
	Volli		HK Junge Erwachsene

Ansprechpartner im KGR:

Hardy	Eva	Hardy/Sabine Hofmann	Hardy/Klaus
Seelsorge	Logistik	Öffentlichkeitsdienst	Verein
Amtshandlung	Verwaltung	Gemeindebrief	Vorstand Verein
Seelsorgedienst	Gemeindebüro	Prospekte	Personal Verein
Segnungsdienst	Raumpflege	Pressearbeit	Fibu Verein
Lichtquelle	Küche	Schaukasten	Hausverwaltung
Krankengebets-dienst	Küsterdienst/ Läutdienst	Infotisch	Werbung Verein
Trauergruppe		Infowand	Büchertisch
	Gem.-Briefverteiler	Schäferwagenkirche	Gospelchor
Kummerkasten	Quartiere		Bands
	Gemeindefestprojekte		Zipfelmütze
	Konzertprojekt		Kiga-Ausschuss

Ansprechpartner im KGR:

Svenja/Klaus	Hardy/Sebastian Ellerbrock	Hardy/ Sebastian Ellerbrock	Hardy
Erwachsenenarbeit	Leitung	Gottesdienst	Ökuneme
HK´s Erwachsene Zentralhauskreis	Kirchenvorstand	Godi-Blatt	Zusammenarbeit Allianz
Grundkurs u. Vertiefung	Repräsentation	Verkündigung	Allianz-Gebetswoche Projekt
Lobpreis Godi	MA Führung Gem.	Orgeldienst	
Lobpreis Mittw. Abend	Kirchl. Gremien	Lobpreisgruppe	
Gemeindefreizeit Projekt	Treffen f. Leiter	Musik-Einzelbeiträge	
	Leiterfreizeitprojekt	Blumenschmuck	
Seminare	Bauangelegenheiten	Familiengodi´s	
Goldener Herbst	Energie-Effizienz	HK-Dienst	
Seniorenbibelarbeit		Sondergodis	
Thank God it´s Friday		Impf-Angebot	
Fashion and Church		Klicker-und ppt-Point	

Nach unserem Verständnis heißt das:

1. Der Pastor richtet seinen Dienst am Kriterium der „Einigkeit der Gemeinde" aus.

2. Der Pastor ist neben der Verantwortung für eigene Arbeitsbereiche als Moderator und Förderer der verschiedenen Arbeitsbereiche und ihrer Gruppen tätig.

3. Er hat ein alleiniges Vetorecht in den Bereichen Verkündigung und Seelsorge.

4. Falls er geschäftsführend tätig ist, hat er über alle hauptamtlich Angestellten die Dienst- und Fachaufsicht.

5. Der Pastor muss zur Korrektur bereit sein und sein Handeln, am Maßstab des Wortes Gottes messen lassen.

3. Die Hauskreise

Im Leben der Urchristen gab es neben den Gemeindegottesdiensten im Tempel die Treffen in den Häusern der Gemeindeglieder, wo Gemeinschaft gepflegt, gebetet, gelehrt und das Abendmahl gefeiert wurde (vgl. Apg. 2,42). Zu den großen, den Horizont weitenden Gottesdiensten aller kam die überschaubare Kleingruppe mit ihrem persönlichen und verbindlichen Charakter hinzu.
In unserer Gemeindearbeit folgen wir diesem urchristlichen Leitbild und laden sehr bewusst dazu ein, regelmäßig den Gottesdienst und eine verbindliche Kleingruppe zu besuchen.
Nach unserem Verständnis passiert hier folgendes:

1. Im Vordergrund stehen Gespräch über einen Bibeltext, Lobpreis Gottes durch Lieder, Gebete und der Austausch von Erfahrungen und persönlichen Problemen. Die Schwerpunkte werden je nach Gruppe unterschiedlich gewichtet. Ziel ist es, dass der Einzelne im Glauben wächst.

2. Zur Klärung der Grundlagen ermutigen wir ausdrücklich vor dem Besuch eines Hauskreises den des Grundkurs des Glaubens.

3. Damit eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen kann, ist uns eine regelmäßige Teilnahme wichtig. In diesem Kreis gilt Verschwiegenheit. Ein Hauskreisjahr geht von Sommer bis Sommer. Die Mitglieder legen sich jeweils für ein Jahr fest, damit Vertrauen wachsen kann.

4. Den Bezug der Hauskreise zum Hauptgottesdienst bringen wir zum Ausdruck, indem eine Kleingruppe etwa alle sechs Wochen an der Vorbereitung und Durchführung des Gottesdienstes beteiligt ist.

5. Wir erleben die Kleingruppenarbeit als starken Anreiz für eigenverantwortliche Beschäftigung mit dem Glauben, d.h., als Anregung selbständig zu beten, eigene Zeiten der Stille und des Bibellesens zu pflegen und so Kraft und Wegweisung für das Leben als Christ bei Christus zu suchen.

6. Zudem erlebt man hier, dass Mitarbeit nicht nur in einem offiziellen Amt geschieht. Viele Dienste geschehen ohne offizielles Amt und im Hintergrund. Die Mitarbeitenden tun ihren Dienst für Gott und erleben Gnade und Vollmacht von ihm.

7. Der Pastor unterstützt Interessierte in Rücksprache mit den Hauskreisleitern darin, eine geeignete Kleingruppe zu finden.

Leitfaden für Mitarbeitende

der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Zum Guten Hirten

1. Die Gemeinde-Vision

Zum Guten Hirten – **Z**ugewandt
Gemeinschaftlich
Herausfordernd – **in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland**

Zugewandt

Als Gemeinde leben wir nicht nur für uns. Wir bewegen uns in einer doppelten Hinwendung. Nämlich einmal zu Gott, der das tragende Fundament unseres Lebens geworden ist und uns darin als unterschiedliche Persönlichkeiten in der Gemeinde verbindet, zum anderen wenden wir uns den Menschen zu, um ihnen mit dem, was Gott uns gibt, zu dienen.
Diese Bewegung soll sich in unserem Gemeindeleben ausdrücken. Einerseits suchen wir Gott in der Anbetung und der Beschäftigung mit der Bibel, andererseits wollen wir durch unsere welt- und volksmissionarischen Aktivitäten, durch Evangelisation, Diakonie und Seelsorge die Liebe Gottes den Menschen unserer Zeit bringen.

Gemeinschaftlich

In unserer Gemeinde betonen wir die Gemeinschaft, die uns der gemeinsame Glaube gibt. Wir sehen uns als Familie. Als Gemeinde aus verschiedenen Generationen, die sich im gemeinsamen Handeln und Beten, Freuen und Mitleiden zusammenfindet. Als solche sind wir wiederum Teil der weltweiten Gemeinschaft der Christen. Ausdruck unseres gemeinsamen Lebens sind unser Gottesdienst, die Kleingruppen, Freizeiten, Feste und die Arbeit unseres Vereins „Guter Hirte e.V.".
Der Bezug zur weltweiten Christenheit wird im Beherbergen von Gästen aus anderen Ländern, Gemeinden und Werken und in der Mitarbeit in der Elmshorner Ev. Allianz deutlich.

Herausfordernd

Die Gemeinde „Zum Guten Hirten" soll ein Ort sein, an dem geistliches Wachstum geschieht, d.h., wo Menschen ihre Beziehung zu Gott als zunehmend intensiv erleben. Dazu halten wir es für nötig, uns als Gemeinschaft den Herausforderungen Gottes zu stellen und uns auch untereinander zu neuen Schritten des Gottvertrauens zu motivieren. Ziel ist es, dass Menschen bei uns zu einem von Gott mehr und mehr geprägten Leben finden und ihre Möglichkeiten für einen verbindlichen Einsatz für Gott entdecken. Dies geschieht vornehmlich durch unsere Grundkurse des Glaubens, die Hauskreise, durch Seminare und die verschiedenen Formen der Beschäftigung mit der Bibel, durch gemeinsames Arbeiten, sowie durch Seelsorge.

...in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland

Dies alles streben wir an als eine Gemeinde, die bewusst unter dem Dach der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland lebt. Hier sehen wir unseren Ursprung und unseren Auftrag. In Verantwortung für diese Kirche und im konstruktiv-kritischen Dialog mit ihr soll unser Gemeindeleben zu einem erwecklichen Aufbruch in Elmshorn und Umgebung beitragen.

2. Die Kompetenzen

2.1 Die Kompetenzen der Arbeitsbereiche

Die einzelnen Bereiche erhalten das Recht, gebunden an die gemeindliche Vision ihre Arbeit eigenverantwortlich zu gestalten, über ein eigenes Budget zu verfügen und Menschen für die Mitarbeit selbst zu berufen. Das bedeutet:

1. Die einzelnen Gruppen der Arbeitsbereiche orientieren ihre Arbeit an der Vision der Gemeinde. Von Gott sollen Ziele für das jeweils kommende Jahr erbeten werden. Einmal im Jahr, im Mai oder Juni, lädt der Ansprechpartner zu einem Treffen ein, an dem Absprachen für die kommende Saison getroffen werden.

2. Den Gruppenverantwortlichen eines Arbeitsbereichs wird ein Budget zur selbständigen Verwaltung überlassen. Dieses Budget wird durch Spenden, Beiträge oder Zuweisungen der Kirchensteuer erzielt. Wird ein Budget sparsam verwaltet, steht der Rest den Gruppen oder dem Arbeitsbereich im kommenden Jahr zusätzlich zur Verfügung. Auf diese Weise können auch größere Anschaffungen getätigt werden.

3. Mitarbeitende werden von den Gruppenleitenden in Orientierung am Leitfaden für Mitarbeitende und in Rücksprache mit dem Ansprechpartner selbständig berufen. Leitende von Gruppen werden auf Vorschlag der Mitarbeitenden vom Kirchenvorstand eingesetzt. Jeder Mitarbeitende und Leitende hat zunächst eine sechsmonatige Probezeit, in der man prüft, ob die Zusammenarbeit fruchtbar ist. Anschließend werden Mitarbeitende angemessen in ihr Amt eingeführt. Leitende von Gruppen werden der Gemeinde vorgestellt. Pastor und Kirchengemeinderat haben ein Vetorecht.

4. Jeder Arbeitsbereich hat einen Ansprechpartner im Kirchenvorstand. Seine Aufgabe ist die Kommunikation aus der Arbeit zum KGR und umgekehrt, Fürsorge für die Leitenden, die jährliche Reflektion und die Krisenintervention. Bei schwerwiegenden Problemen entscheidet der Kirchengemeinderat wie hier vorzugehen ist.

2.2 Die Kriterien für Mitarbeitende

Um sicherzustellen, dass Mitarbeitende einerseits durch ihre Aufgabe nicht überfordert sind und andererseits die Vision der Gemeinde in den einzelnen Arbeitsbereichen und ihren Gruppen gelebt werden kann, legen wir folgende Kriterien für Mitarbeitende fest.

1. Grundsätzlich orientiert sich die Auswahl von Mitarbeitenden an ihrem Charakter, ihrer Kompetenz und daran, ob sie sich in einem vorhandenen Team entfalten können.

2. Darüber hinaus halten wir für einzelne Aufgabenbereiche folgende Kriterien für wichtig:
- im sächlichen Bereich (Gemeindebrief austragen, Technik, Küche, Mitarbeit bei Projekten und Chören) suchen wir Mitarbeiter, die sich zu unserer Gemeinde halten und ihren Dienst kompetent und zuverlässig versehen.
- für die regelmäßige Arbeit mit Menschen ist uns über das Vorhergehende hinaus wichtig, dass der Bewerber sich für Jesus entschieden hat und regelmäßig den Gottesdienst besucht. Außerdem wünschen wir uns, dass er sich verbindlich zu einer Kleingruppe hält. Um geistlich motivierte Jugendliche an die Mitarbeit heranzuführen, ist es möglich, dass ein erfahrener Leitender sie in die Mitarbeit und in die Gemeinde mit hineinnimmt, auch wenn einzelne Kriterien noch nicht ausdrücklich erfüllt sind.
- wer die Leitung von Gruppen wahrnimmt, soll über das Vorhergehende hinaus schon länger Christ und in der Gemeinde sein. Außerdem soll er die Reife besitzen, als Vorbild Menschen zu führen.

3. Einzelne Bereiche oder Gruppen können keine weiteren Kriterien für ihren Arbeitsbereich festlegen, ohne dass diese vom KGR zuvor genehmigt wurden.

2.3 Der Kirchengemeinderat (KGR)

Der Kirchengemeinderat entscheidet nach Artikel 25 des „Rechts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland" im Rahmen des geltenden Rechtes über die Angelegenheiten der Kirchengemeinde. Er trägt damit die Verantwortung für die Arbeit in unserer Gemeinde.
Nach unserem Verständnis heißt das:

1. Der KGR betet für die Gemeinde, begleitet die Mitarbeiter, trifft alle maßgeblichen Entscheidungen und vertritt die Gemeinde nach außen in Ausrichtung auf die Gemeindevision.

2. Im Miteinander der verschiedenen Arbeitsbereiche zeigt sich die Rolle des KGR in der Ausstattung der Arbeitsbereiche mit den nötigen Mitteln und in der Vermittlung der Gemeindevision und der Kontrolle ihrer Umsetzung.

3. Der KGR nimmt geplante Sonderveranstaltungen der Bereiche zur Kenntnis und hat bei Vorbehalten ein Einspruchsrecht.

4. Der KGR behält sich solche Entscheidungen vor, die dazu führen, dass das vorgegebene Budget weit überschritten, ein neuer Arbeitsbereich/ein neues Angebot gegründet oder ein bestehender Arbeitsbereich/ ein bestehendes Angebot nachhaltig verändert werden.
Der KGR hält sich zudem die abschließende Zustimmung zu Terminierungen offen.

5. Der KGR hat die Gesamtbudgetverantwortung und das Recht, Aufgaben zu deligieren.
Er setzt jährlich ein Budget fest.

6. Der KGR hat bei schwerwiegenden Problemen die Möglichkeit – in der Regel nach Rücksprache – Mitarbeitende aus dem Dienst abzuberufen.

7. Der KGR hat mit dem Pastor zusammen ein Vetorecht in allen Gemeindebelangen.

2.4 Der Pastor

Der Pastor teilt sich mit dem Kirchengemeinderat die Leitungsverantwortung. Sofern er Vorsitzender des Kirchengemeinderats ist, obliegt ihm die Führung der laufenden Geschäfte und Verantwortlichkeiten (gem. Art. 29 Verf. Nordkirche).
Darüber hinaus ist er von Gott und der Kirche in sein Amt berufen, um ein besonderer Träger der Gemeindevision zu sein. Außerdem soll er von der Bibel her ggf. auch ein kritisches Gegenüber zur Gemeinde sein (gem. Art. 16 Verf. Nordkirche). In diesem Fall muss er besonders Gott verantwortlich sein (Art. 16,3 Verf. Nordkirche).

Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz – PrävG)

Vom 17. April 2018

(KABl. S. 238)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Gliederungseinheiten	Art der Änderung
1	Artikel 6 des Dritten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften	31. Oktober 2022	KABl. S. 482	§ 1 Abs. 1	Absatzbezeichnung gestrichen
				Abs. 2	aufgehoben
				§ 1a	eingefügt
				§ 3	neu gefasst
				§ 4 Abs. 1	Wörter ersetzt
				§ 5 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz	Wort eingefügt
				Satz 2	Wörter ersetzt und gestrichen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Gliederungs-einheiten	Art der Änderung
				Satz 4 bis 6[1]	eingefügt
				§ 6 Abs. 1	neu gefasst
				§ 8 Abs. 1	neu gefasst
				§ 9 Abs. 2	neu gefasst
				§ 11	neu gefasst

1 Red. Anm.: Der bisherige Satz 4 wird damit zu Satz 7.

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

[1]Dieses Kirchengesetz gilt für die kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (kirchliche Träger). [2]Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten.

§ 1a
Begriffsbestimmungen

(1) [1]Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. [2]Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. [3]Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für deren Abwendung einzustehen hat. [4]Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juli 2022 (BGBl. I S. 1082) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches gegeben.

(2) [1]Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin bzw. dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. [2]Bei Personen unter 14 Jahren ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige bei kirchlichen Trägern.

§ 2
Grundsatz

[1]Zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags gehört eine Kultur des Respekts und der grenzachtenden Kommunikation. [2]Dieser Kultur sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet.

§ 3
Abstinenzgebot- und Abstandsgebot

[1]Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. [2]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 (Abstinenzgebot). [3]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Abstandsgebot).

§ 4
Schutz vor sexualisierter Gewalt

(1) Kirchliche Träger sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche, vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Die Vorschriften des staatlichen Rechts bleiben unberührt.

§ 5
Prävention gegen sexualisierte Gewalt, Präventionsbeauftragte

(1) [1]Kirchliche Träger stellen sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in § 72a Achtes Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 10 Absatz 10 des Gesetzes vom 30. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3618) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. [2]Sie haben sich von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), das zuletzt durch Gesetz vom

18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2732) m. w. N. vom 29. Juli 2017 geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. 3Von Ehrenamtlichen soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.

(2) 1Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 2Die Erklärung der Selbstverpflichtung wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die kirchlichen Träger ausgehändigt. 3Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten. 4Die Schulungsinhalte orientieren sich an den Vorgaben des § 8. 5Inhalte der Schulungen sind insbesondere die Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, das Abstinenzgebot und das Abstandsgebot sowie die Melde- und Beratungspflicht. 6Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den Schulungen teilzunehmen und sich mit den Inhalten der Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 7Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen bzw. den Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen.

(3) 1Die Kirchenkreise und die Hauptbereiche unterstützen die Kirchengemeinden und die anderen kirchlichen Träger im Kirchenkreis in ihrer Präventionsarbeit. 2Zu diesem Zweck bestellen die Kirchenkreise und die Hauptbereiche je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine Präventionsbeauftragte bzw. einen Präventionsbeauftragten mit entsprechender fachlicher Qualifikation. 3Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen für ihren Bereich die Bestellung von Präventionsbeauftragten regeln.

(4) 1Für die kirchlichen Träger wird ein Rahmenschutzkonzept der Nordkirche zur Prävention und Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt entwickelt, das verbindlich ist. 2Auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzepts soll jeder kirchliche Träger mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten eine Risikoanalyse durchführen und ein Schutzkonzept entwickeln. 3Die Umsetzung der Vorgaben des Satzes 2 ist der jeweiligen aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.

§ 6
Meldepflicht, Meldebeauftragte und Intervention

(1) 1Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht). 2Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.

(2) 1Die Kirchenkreise und Hauptbereiche bestellen je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine unabhängige Beauftragte bzw. einen unabhängigen Beauftragten mit ent-

sprechender fachlicher Qualifikation. [2]Die bzw. der Meldebeauftragte nimmt die Informationen nach Absatz 1 entgegen und leitet diese an den jeweils zuständigen kirchlichen Träger oder die jeweilige zuständige dienstaufsichtführende Stelle weiter. [3]Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen für ihren Bereich die Bestellung von Meldebeauftragten regeln.

(3) Alle kirchlichen Träger sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern (Intervention).

(4) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie Mitteilungspflichten und erforderliche Maßnahmen im Fall des Verdachts einer Verletzung von Pflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bleiben unberührt.

§ 7
Aufgaben der Landeskirche, Fachstelle

(1) [1]Die Landeskirche unterstützt die Beauftragten in ihrer Präventionsarbeit und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt. [2]Zu diesem Zweck richtet die Landeskirche eine Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt ein (Fachstelle). [3]Die Fachstelle ist Ansprech- und Beratungsstelle in der Präventionsarbeit. [4]Gleichzeitig nimmt sie die Aufgaben einer Präventions- und Meldebeauftragten der Landeskirche wahr.

(2) [1]Die Fachstelle entwickelt Standards für die Präventionsarbeit sowie für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt. [2]Sie unterstützt die kirchlichen Träger, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen. [3]Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen und Zuständigkeiten bleiben davon unberührt.

(3) [1]Die Fachstelle erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Prävention. [2]Sie koordiniert die Bildungsarbeit zur Prävention und unterstützt bei der Sicherung der Intervention durch den Aufbau eines Kompetenz-Netzwerkes.

§ 8
Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation, der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, dem Abstinenzgebot und dem Abstandsgebot sowie der Melde- und Beratungspflicht vertraut gemacht werden. [2]Die kirchlichen Träger stellen sicher, dass die Inhalte nach Satz 1 zu den Grundlagen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören.

(2) [1]Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in kirchlicher Trägerschaft sollen in geeigneter Weise für die Problematik sexualisierter Gewalt sensibilisieren und die Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zum Inhalt ihrer Angebote machen. [2]Dazu gehören insbesondere Informationen über interne und externe Beratungsstellen, Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt und Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffener sowie Angebote für die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema. [3]Sie werden dabei durch die Fachstelle unterstützt.

§ 9
Hilfe für Betroffene

(1) Die Landeskirche bietet Betroffenen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihren Rechtsvorgängerinnen in Anerkennung ihres Leids und in Verantwortung für die Verfehlung der Institutionen Hilfe an.

(2) [1]Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts (Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen) werden von der Landeskirche gewährt, sofern die Voraussetzungen für eine Bewilligung vorliegen. [2]Die Leistungen sind freiwillig und werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt. [3]Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. [4]Der kirchliche Träger, in dem die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, muss sich an den Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen beteiligen. [5]Über die Bewilligung von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen entscheidet eine von der Kirchenleitung eingesetzte Kommission. [6]Diese ist in ihrer Entscheidung unabhängig.

§ 10
Schweigepflicht

[1]Alle Personen, die Aufgaben nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. [2]§ 6 und Aussagepflichten nach dem allgemeinen Recht bleiben unberührt.

§ 11
Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung regelt durch Rechtsverordnung:

1. das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1,
2. das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten,
3. das Nähere über die Meldung sowie die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6,

4. das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7,
5. das Nähere zur Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung nach § 8,
6. das Nähere zur Bildung der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 5, zur Amtszeit ihrer Mitglieder, zu den Grundsätzen ihrer Arbeit, zur Möglichkeit der Überprüfung ihrer Entscheidung, zu den Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sowie zum Recht auf Auskunft aus relevanten Akten und Dokumenten.

§ 12
Übergangsregelung

Die bei Inkrafttreten des Kirchengesetzes im Amt befindlichen Mitglieder der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3 bleiben bis zur Bildung einer neuen Kommission im Amt.

§ 13
Inkrafttreten, Evaluation

1 Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.[1] 2 Das Kirchengesetz ist spätestens nach Ablauf von fünf Jahren zu evaluieren.

1 Red. Anm.: Das Kirchengesetz trat am 2. Juni 2018 in Kraft.

Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Präventionsgesetzausführungsverordnung – PrävGAusfVO)

Vom 28. November 2019

(KABl. S. 558)

Vollzitat:
Präventionsgesetzausführungsverordnung vom 28. November 2019 (KABl. S. 558), die zuletzt durch Rechtsverordnung vom 1. Juni 2023 (KABl. A Nr. 51 S. 109) geändert worden ist

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Gliederungseinheiten	Art der Änderung
1	Artikel 8 des Dritten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften	31. Oktober 2022	KABl. S. 482, 485	§ 4 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1	Angabe ersetzt
				§ 6 Abs. 1	neu gefasst
2	Erste Rechtsverordnung zur Änderung der Präventionsgesetzausführungsverordnung	1. Juni 2023	KABl. A Nr. 51 S. 109	§ 1	neu gefasst
				§ 12 Abs. 4 Satz 3	aufgehoben
				Abs. 5 und 6	eingefügt
				§ 13 Abs. 6	neu gefasst
				§ 15 Abs. 3	Wörter ersetzt
				Teil 4a	eingefügt

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Gliederungs-einheiten	Art der Änderung
				§ 16	neu gefasst
				§ 18 Satz 1	Satzzeichen eingefügt, Wort gestri-chen, Wörter eingefügt

Aufgrund des § 11 Präventionsgesetz vom 17. April 2018 (KABl. S. 238) verordnet die Kirchenleitung:

Teil 1
Allgemeines

§ 1
Regelungsgegenstand

Diese Rechtsverordnung regelt das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Präventionsgesetz vom 17. April 2018 (KABl. S. 238) (Präventionsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung, das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten, die Meldung und die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6 Präventionsgesetz, das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7 Präventionsgesetz, das Nähere zur Bildung der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 5 Präventionsgesetz, zur Amtszeit ihrer Mitglieder, zu den Grundsätzen ihrer Arbeit, zur Möglichkeit der Überprüfung ihrer Entscheidung, zu den Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sowie zum Recht auf Auskunft aus relevanten Akten und Dokumenten.

Teil 2
Rahmenschutzkonzept der Nordkirche

§ 2
Ziel des Rahmenschutzkonzepts

(1) Jeder kirchliche Träger soll auf der Grundlage der nachfolgenden Bestimmungen mit Unterstützung der bzw. des jeweils zuständigen Präventionsbeauftragten eine Risikoanalyse durchführen und ein Schutzkonzept entwickeln.

(2) Die Vorschriften des staatlichen Rechts bleiben unberührt.

§ 3
Risikoanalyse

(1) [1]Vor der Durchführung einer Risikoanalyse prüfen die kirchlichen Träger, ob in ihren Einrichtungen bereits Strukturen, Maßnahmen oder Konzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vorhanden sind und beziehen diese bei der Entwicklung der Schutzkonzepte mit ein. [2]Davon umfasst sind auch andere Konzepte und Strukturen zur Prävention.

(2) Die kirchlichen Träger prüfen ihre Strukturen, Arbeitsfelder und Arbeitsabläufe, ob und inwieweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, möglichen Gefährdungen für sexualisierte Gewalt ausgesetzt sein können

und ob im Fall eines Verdachts für das Vorliegen von sexualisierter Gewalt Beschwerdestrukturen vorhanden sind.

(3) Zu prüfen sind insbesondere:

1. die Einhaltung professioneller Arbeitsstandards,
2. die Angebote und die verschiedenen Gruppen,
3. das Bestehen von Gefährdungspotentialen und eines besonderen Schutzbedarfs für eine bestimmte Gruppe,
4. die Räumlichkeiten des kirchlichen Trägers, deren Besonderheiten, Nutzung und Zutrittsmöglichkeiten,
5. das Vorhandensein von Beschwerdestrukturen und Handlungsplänen zur Intervention.

(4) Nach der Analyse der möglichen Gefährdungen ist zu prüfen, ob strukturelle und konzeptionelle Verbesserungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind.

(5) Die Risikoanalyse ist in regelmäßigen Abständen, insbesondere bei Veränderungen von Angeboten und Arbeitsfeldern des kirchlichen Trägers, zu wiederholen.

§ 4
Schutzkonzept

(1) [1]Auf der Grundlage der Risikoanalyse soll jeder kirchliche Träger ein Schutzkonzept erstellen. [2]Die Umsetzung ist der jeweiligen aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.

(2) Ein Schutzkonzept zur Prävention und Intervention ist ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.

(3) [1]Das Schutzkonzept besteht aus Maßnahmen der Prävention und Intervention.

[2]Dazu gehören insbesondere:

1. die Fortbildung der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1a Absatz 5 Präventionsgesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Institutionen,
2. das Beschwerdeverfahren,
3. der Handlungsplan zum Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt,
4. präventive Maßnahmen bei Stellenbesetzungsverfahren,
5. ein sexualpädagogisches Konzept in der Kinder- und Jugendarbeit,
6. zielgruppenspezifische Präventionsangebote,
7. das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung,
8. Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien,
9. die Vernetzung und Zusammenarbeit mit spezialisierten Fachberatungsstellen und

10. die Festschreibung und Kommunikation der Verantwortung für Prävention.

(4) [1]In den Entwicklungsprozess des Schutzkonzepts sind neben der Leitung des kirchlichen Trägers je nach Arbeitsschwerpunkt ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, einzubeziehen. [2]Kinder, Jugendliche sowie hilfs- und unterstützungsbedürftige Menschen sind in angemessener Weise zu beteiligen.

§ 5
Handlungsplan

[1]Der Handlungsplan enthält Vorgaben zur Durchführung des Verfahrens bei Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen für das Vorliegen eines Verdachts von Fällen sexualisierter Gewalt.

[2]Dazu gehören insbesondere Angaben:

1. über Ansprechpersonen des kirchlichen Trägers und der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sowie spezialisierter Fachberatungsstellen, an die sich Personen im Fall eines Verdachts auf das Vorliegen von sexualisierter Gewalt melden können,
2. über die Beachtung von Schutzinteressen der betroffenen Personen,
3. über die Meldepflicht und die Zusammenarbeit mit der bzw. dem jeweils zuständigen Meldebeauftragten,
4. über ein standardisiertes Verfahren zur Kommunikation und Dokumentation,
5. über die Einberufung von Beratungsstäben, die Festlegung von Zuständigkeiten (Fallverantwortung und Fallbearbeitung) und über das weitere Verfahren,
6. über die Nachsorge und Aufarbeitung des Falls für die Einrichtungen und Betroffenen sowie
7. über die Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.

Teil 3
Meldepflicht, Meldebeauftragte und Intervention

Abschnitt 1
Meldepflicht und Meldebeauftragte

§ 6
Meldepflicht

(1) [1]Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht). [2]Die Meldepflicht besteht bei Hinweisen oder Wahrnehmungen auf das Vorliegen von Anhaltspunkten nach Satz 1. [3]Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.

(2) Die Meldung durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter oder durch andere Personen an die bzw. den Meldebeauftragten umfasst alle, der meldenden Person zur Kenntnis gelangten Informationen, die als Grundlage für eine fachliche Einschätzung des Sachverhalts verwendet werden können.

(3) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht sowie Mitteilungspflichten und erforderliche Maßnahmen im Fall des Verdachts einer Verletzung von Pflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bleiben unberührt.

§ 7
Die bzw. der Meldebeauftragte

(1) [1]Die Meldebeauftragten sind Ansprechpersonen, die Meldungen erfassen, weiterleiten und die meldenden Personen über das weitere Verfahren, sowie Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren. [2]Sie stehen auch Betroffenen, Zeuginnen und Zeugen zur Verfügung. [3]Die bzw. der Meldebeauftragte führt keine seelsorgerliche, therapeutische oder rechtliche Beratung durch.

(2) Die Tätigkeit einer bzw. eines Meldebeauftragten setzt insbesondere Grundkenntnisse im Themenbereich sexualisierte Gewalt in Institutionen und im Umgang mit traumatisierten Menschen, Kenntnisse in Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung, Sensibilität im Umgang mit Geschlechterrollen und kontinuierliche Fortbildung voraus.

(3) [1]Die bzw. der Meldebeauftragte wird durch den Kirchenkreisrat, die Leitung des Hauptbereichs oder das Kollegium des Landeskirchenamts bestellt. [2]Für jede Meldebeauftragte bzw. jeden Meldebeauftragten wird eine Vertreterin bzw. ein Vertreter benannt.

[3]Wurde noch keine Meldebeauftragte bzw. kein Meldebeauftragter bestellt, ist für eine vorläufige Beauftragung zu sorgen.

§ 8
Unabhängigkeit der bzw. des Meldebeauftragten

(1) [1]Die bzw. der Meldebeauftragte ist im Rahmen ihrer bzw. seiner Tätigkeit unabhängig und an Weisungen der beauftragenden Stelle nicht gebunden. [2]Sie bzw. er darf in der Ausübung ihrer bzw. seiner Aufgaben nicht behindert oder beeinflusst werden.

(2) Die bzw. der Meldebeauftragte ist verpflichtet, im Fall ihrer bzw. seiner Befangenheit die meldende Person darauf hinzuweisen und sie an die Vertreterin bzw. den Vertreter gemäß § 7 Absatz 3 Satz 2 zu verweisen.

(3) Von der Bestellung als Meldebeauftragte sind Personen ausgeschlossen, deren Funktion oder Tätigkeit zu einem Interessenkonflikt mit den Aufgaben von Meldebeauftragten führen könnte.

§ 9
Aufgaben der bzw. des Meldebeauftragten

(1) [1]Die Meldung wird durch die bzw. den Meldebeauftragten in standardisierter Form vollständig dokumentiert. [2]Die Dokumentation ist durch die bzw. den Meldebeauftragten an den zuständigen kirchlichen Träger oder an die zuständige dienstaufsichtsführende Stelle weiterzuleiten. [3]Satz 1 und 2 gelten auch für anonyme Meldungen.

(2) [1]Die Meldebeauftragten sind verpflichtet, die meldenden Personen frühzeitig und in angemessener Weise darauf hinzuweisen, dass sie als Meldebeauftragte zur Weiterleitung sämtlicher Informationen verpflichtet sind. [2]Äußern Betroffene als meldende Person den Wunsch nach einer Nichtweiterleitung der Informationen, haben die Meldebeauftragten die Betroffenen an eine kirchenunabhängige Ansprechperson oder Stelle zu verweisen.

(3) [1]Die bzw. der Meldebeauftragte ist für ihre bzw. seine Aufgaben als Meldebeauftragte bzw. Meldebeauftragter im erforderlichen Umfang von ihrem bzw. seinem Dienst freizustellen. [2]Die Aufgaben können auch ehrenamtlich wahrgenommen werden. [3]Eventuelle anfallende Aufwandsentschädigungen sind durch die beauftragenden Stellen zu erstatten.

(4) Die Meldebeauftragten werden mit den erforderlichen Sachmitteln für ihre Tätigkeit durch die beauftragenden Stellen ausgestattet.

§ 10
Bekanntmachung

Die beauftragenden Stellen sorgen dafür, dass der Name, die dienstlichen Kontaktmöglichkeiten, die Erreichbarkeit und die Aufgaben der bzw. des Meldebeauftragten öffentlich in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

§ 11
Zusammenarbeit und Kooperation

(1) [1]Die bzw. der Meldebeauftragte arbeitet mit der Fachstelle zusammen. [2]Sie bzw. er ist Ansprech- und Kontaktperson für die Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche (UNA).

(2) Die bzw. der Meldebeauftragte nimmt an regelmäßigen Treffen mit den anderen Meldebeauftragten aus anderen Kirchenkreisen und Hauptbereichen teil, die von der Fachstelle der Nordkirche organisiert werden.

Abschnitt 2
Intervention

§ 12
Interventionsverfahren

(1) [1]Die beauftragenden Stellen sorgen für die Bildung von Beratungsstäben und für die Qualifizierung der Mitglieder. [2]Die Verfahrensleitung im Beratungsstab nimmt im Kirchenkreis die Pröpstin bzw. der Propst, in einem Hauptbereich dessen Leitung und in der Landeskirche die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamts wahr.

(2) [1]Im Fall einer Meldung prüft die Verfahrensleitung nach Plausibilitätsgrundsätzen, ob ein Beratungsstab einzuberufen ist. [2]Für die Plausibilitätsprüfung ist fachliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

(3) Im Beratungsstab werden gemeinsam mit der jeweils dienstaufsichtsführenden Stelle des zuständigen kirchlichen Trägers insbesondere geprüft:

1. die Zuständigkeiten,
2. mögliche Befangenheiten oder Interessenskonflikte von Mitgliedern des Beratungsstabs oder anderer Beteiligter,
3. die Auswertung des Sachverhalts und die Einschätzung des Gefährdungspotentials,
4. die Bedarfsklärung unmittelbar notwendiger Sicherheits- oder Unterstützungsmaßnamen für Betroffene oder andere Beteiligte,
5. die Hinzuziehung anlassspezifischer Fachkompetenz,
6. das weitere Vorgehen im Fall einer Meldung und
7. die Notwendigkeit der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nach Absatz 4.

(4) [1]Der Beratungsstab prüft unter Hinzuziehung fachlicher Beratung, ob zureichende Anhaltspunkte auf das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung bestehen. [2]Das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfordert grundsätzlich die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

(5) Von der Einschaltung der Behörden nach Absatz 4 muss abgesehen werden, wenn dies mit einer akuten Suizidgefahr für die betroffene Person einhergehen könnte.

(6) [1]Von der Einschaltung der Behörden kann abgesehen werden, wenn damit eine konkrete Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit der betroffenen Person oder einer dritten Person einhergehen könnte. [2]Das gilt auch, wenn die Gefährdung der betroffenen Person und anderer potentieller betroffenen Personen weiterhin durch eigene Maßnahmen der Institution mit hoher Sicherheit ausgeschlossen werden kann.

(7) [1] [1]Der Schutz von Betroffenen und Dritten vor akuten Gefährdungen sowie deren Unterstützung ist während des Interventionsverfahrens vorrangig zu beachten. [2]Ebenfalls sind Fürsorgepflichten gegenüber den beschuldigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten.

(8) Alle sachdienlichen Informationen und Handlungsschritte sind im Interventionsverfahren zu dokumentieren.

(9) Das Interventionsverfahren wird durch einen schriftlichen Beschluss des Beratungsstabes, einschließlich der Empfehlungen für die Nacharbeit, beendet.

(10) Die bzw. der zuständige Meldebeauftragte und die bzw. der Meldebeauftragte der Landeskirche ist durch die Verfahrensleitung über den Beginn eines Interventionsverfahrens, den Verfahrensverlauf und den Verfahrensabschluss zu informieren.

(11) [1]Die Fachstelle stellt den kirchlichen Trägern einen „Handlungs- und Kommunikationsplan der Nordkirche“ als Orientierungshilfe zur Verfügung. [2]Er enthält nähere Ausführungen zur Ausgestaltung des Interventionsverfahrens, zur Zusammensetzung und Qualifizierung der Beratungsstäbe und deren Arbeit.

Teil 4
Ausgestaltung der Fachstelle

§ 13
Fachstelle

(1) [1]Die Landeskirche richtet eine Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt als Stabsstelle der Kirchenleitung ein. [2]Ihr Sitz ist Hamburg. [3]Die Fachstelle ist in die Bereiche Leitung, Prävention und Intervention gegliedert. [4]Die Räumlichkeiten der Fachstelle sollen außerhalb zentraler kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen liegen.

(2) [1]Die Fachstelle ist Ansprech- und Beratungsstelle in der Präventionsarbeit. [2]Gleichzeitig nimmt sie die Aufgaben einer Präventions- und Meldebeauftragten der Landeskirche wahr.

---

1 Red. Anm.: Die Absatzzahlen des § 12 wurden im Folgenden redaktionell angepasst.

(3) [1]Die Fachstelle unterstützt die Beauftragten der Kirchenkreise und Hauptbereiche in ihrer Präventionsarbeit und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt. [2]Sie versammelt die Präventionsbeauftragten und Meldebeauftragten regelmäßig zum gemeinsamen Austausch. [3]Sie unterstützt die Präventionsbeauftragten, darauf hinzuwirken, dass die kirchlichen Träger Risikoanalysen durchführen, Schutzkonzepte erstellen und ihr Handeln entsprechend ausrichten und weiterentwickeln.

(4) [1]Die Fachstelle entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nordkirche in Prävention und Intervention. [2]Dazu gehören insbesondere eine Handreichung und praktische Arbeitshilfen zu den einzelnen Bestandteilen von Schutzkonzepten. [3]Diese werden den kirchlichen Trägern und den Präventionsbeauftragten durch die Fachstelle zur Verfügung gestellt.

(5) Die Fachstelle baut ein Kompetenz-Netzwerk zur Intervention mit Fachleuten auf, die von den kirchlichen Trägern beauftragt werden können, vor Ort tätig zu werden.

(6) Die Fachstelle nimmt für die Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 5 Präventionsgesetz und die Tätigkeit der Lotsinnen und Lotsen geschäftsführende Aufgaben wahr und stellt gleichzeitig eine fachliche Begleitung der Kommission sicher.

(7) [1]Die Fachstelle wird als Rechtsnachfolge der Koordinierungsstelle Prävention neuer Vertragspartner von Wendepunkt e. V. [2]Sie ist zuständig für die Begleitung, Betreuung und Weiterentwicklung des Angebots der UNA und für die Kommunikation und die Verhandlungen mit Wendepunkt e. V.

(8) [1]Die Fachstelle arbeitet im Rahmen ihres Aufgabenbereichs weisungsfrei. [2]Sie kann Informations- und Arbeitsmaterialien, die ihren Themenbereich und ihre Aufgaben betreffen, selbstständig entwickeln und diese unter ihrem Namen veröffentlichen. [3]Die Fachstelle soll der Landessynode in regelmäßigen Abständen über ihre Arbeit berichten.

§ 14
Leitung der Fachstelle

[1]Die Leitung der Fachstelle wird durch die Kirchenleitung berufen. [2]Die Dienstaufsicht über die Leitung der Fachstelle führt die bzw. der Vorsitzende der Kirchenleitung. [3]Die Leitung der Fachstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Dienst- und Fachaufsicht über die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle,
2. Umsetzung des Präventionsgesetzes und Qualitätssicherung,
3. Initiieren, planen und leiten von Präventionsprojekten,
4. Beratung von Leitungspersonen in der Nordkirche,

5. Unterstützungs- und Vermittlungsaufgaben im Themenfeld,
6. Vertretung der Präventions- und Interventionsarbeit der Nordkirche in der Evangelischen Kirche in Deutschland und in staatlichen Stellen und
7. Vertretung gegenüber anderen kirchlichen und staatlichen Stellen und Kooperationspartnern.

§ 15
Beirat der Fachstelle

(1) [1]Die Kirchenleitung bildet zur Beratung der Fachstelle in Fragen der Entwicklung von Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Nordkirche einen Beirat. [2]Er berät insbesondere über:

1. Vorhaben und Projekte der Fachstelle,
2. Anträge an die Kirchenleitung,
3. die Stellen- und Wirtschaftsplanung der Fachstelle und
4. die Evaluation des Präventionsgesetzes gemäß § 13 Präventionsgesetz.

(2) Dem Beirat gehören an:

1. eine Bischöfin bzw. ein Bischof (Vorsitz im Beirat),
2. ein weiteres Mitglied der Kirchenleitung,
3. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Landessynode,
4. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Landeskirchenamts,
5. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter aus jedem Sprengel, die bzw. der vom Finanzbeirat benannt wird,
6. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Hauptbereiche, die bzw. der von der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche benannt wird und
7. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Präventionsbeauftragten,
8. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter, die bzw. der von den Diakonischen Werken benannt wird.

(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit sowie eine Vertreterin bzw. ein[1] Vertreter des Kommunikationswerks der Nordkirche nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Beirats teil.

---

1 Red. Anm.: Wort redaktionell ergänzt.

Teil 4a
Kommission, Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen, Auskunftsrecht

§ 15a
Grundsätze der Arbeit der Kommission

1Die Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 5 Präventionsgesetz entscheidet über Anträge auf Anerkennungsund Unterstützungsleistungen gemäß § 9 Absatz 2 Satz 1 Präventionsgesetz. 2Sie ist in ihrer Arbeit unabhängig und nicht an Weisungen eines kirchenleitenden Organs oder einer anderen Stelle aus Kirche und Diakonie gebunden. 3Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sind Teil eines individuellen Anerkennungs- und Unterstützungssystems, mit dem die Nordkirche ihrer institutionellen Verantwortung für die sexualisierte Gewalt gerecht werden möchte, die Menschen in Einrichtungen kirchlicher Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Nordkirche (kirchlicher Träger) erlitten haben. 4Die Nordkirche nimmt durch die Arbeit der Kommission das Leid der Betroffenen wahr, schenkt ihren Schilderungen Gehör und Glauben und setzt sich so mit ihrem individuellen Erleben und auch ihrer heutigen Lebenssituation auseinander.

§ 15b
Bildung der Kommission und Amtszeit ihrer Mitglieder

(1) 1Die Kommission besteht aus sieben Mitgliedern verschiedenen Geschlechts. 2Die Mitglieder sollen unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. 3Ein Mitglied, das nicht in kirchlichen oder diakonischen Stellen beschäftigt ist, soll über eine traumatherapeutische Qualifikation, die zusätzlich zu einer wissenschaftlichen Ausbildung erworben wurde, verfügen. 4Ist kein Mitglied mit der Qualifikation nach Satz 3 vertreten, kann eine entsprechend qualifizierte Person fallbezogen und beratend hinzugezogen werden. 5Alle Mitglieder und hinzugezogenen Personen müssen die Bereitschaft und Eignung mitbringen, den Auftrag der Nordkirche nach § 15a Satz 3 zur Anerkennung individuellen Leids Betroffener zu erfüllen.

(2) 1Die Mitglieder der Kommission werden durch die Kirchenleitung für die Dauer von drei Jahren berufen. 2Die Kirchenleitung bestimmt aus den Reihen der Mitglieder der Kommission das vorsitzende und das stellvertretende vorsitzende Mitglied. 3Wiederberufungen sind möglich. 4Die Mitglieder sind ehrenamtlich tätig und erhalten für ihre Tätigkeit eine Erstattung ihrer Auslagen sowie eine Aufwandsentschädigung. 5Für die Höhe der Aufwandsentschädigung nach Satz 4 findet § 2 der Richterentschädigungsverordnung vom 30. Dezember 2015 (KABl. 2016 S. 61) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 15c
Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen

(1) [1]Anerkennungsleistungen sind freiwillige Leistungen, die auf eine Wirkung in der Zukunft ausgerichtet sind. [2]Sie werden einmalig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt. [3]Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

(2) [1]Die Höhe der Leistung nach Absatz 1 richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art, der Dauer und den Folgewirkungen der erlittenen sexualisierten Gewalt. [2]Die Höhe der Leistung soll grundsätzlich mindestens 5 000 Euro und maximal 50 000 Euro betragen.

(3) [1]Die Kommission kann weitere Hilfen (Unterstützungsleistungen) gewähren. [2]Die Zuständigkeit zur Gewährung dieser Unterstützungsleistungen liegt bei der Kommission.

(4) Leistungen, die die Nordkirche aufgrund von Vorgaben der Geschäftsstelle des Fonds Sexueller Missbrauch aus dem Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewährt hat, werden auf eine Anerkennungs- und Unterstützungsleistung grundsätzlich nicht angerechnet.

§ 15d
Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen

(1) Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen können Personen beantragen, die sexualisierte Gewalt erlitten haben, für die ein institutionelles Versagen in einem kirchlichen Träger nach § 15a Satz 3 (mit-)ursächlich war.

(2) Ein institutionelles Versagen liegt in der Regel vor, wenn

1. die sexualisierte Gewalt von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter eines kirchlichen Trägers in dessen räumlichen Verantwortungsbereich verübt wurde oder durch Unterlassen geschehen ist, oder
2. die sexualisierte Gewalt von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter eines kirchlichen Trägers außerhalb von dessen räumlichen Verantwortungsbereich im Rahmen eines Abhängigkeitsverhältnisses verübt wurde, welches im Rahmen der beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters begründet wurde, oder
3. in Einrichtungen oder bei Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe Gelegenheitsstrukturen geschaffen wurden, durch die sexualisierter Gewalt von Minderjährigen untereinander Vorschub geleistet, deren Unterbindung erschwert und die Aufdeckung verhindert wurde, oder
4. die sexualisierte Gewalt von einer dem kirchlichen Träger anvertrauten Person verübt wurde und der kirchliche Träger der Tat Vorschub geleistet oder sie begünstigt hat oder keine angemessenen Maßnahmen getroffen hat, um die sexualisierte Gewalt zu verhindern oder ihre Auswirkungen zu verringern.

(3) [1]Die Gewährung einer Leistung setzt voraus, dass die Darlegung des Sachverhalts gemäß Absatz 1 und 2 plausibel ist. [2]Die Kommission prüft das Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1. [3]In den Fällen des Absatzes 2 werden das institutionelle Versagen und seine Mitursächlichkeit für die sexualisierte Gewalt angenommen und müssen nicht durch die antragstellende Person dargelegt werden. [4]Eine Entkräftung obliegt stets dem betreffenden kirchlichen Träger.

(4) Im Fall des Vorliegens einer Sachverhaltsdarstellung und Empfehlung der Clearingstelle im Rahmen des ergänzenden Hilfesystems des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann diese als grundsätzliche Plausibilisierung herangezogen werden.

§ 15e
Verfahren der Kommission

(1) [1]Anträge auf Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen werden von der Geschäftsstelle der Kommission nach § 13 Absatz 6 in schriftlicher oder mündlicher Form entgegengenommen und bearbeitet. [2]Betroffene können sich durch Dritte bei einer Antragsstellung vertreten lassen. [3]Die Fachstelle begleitet und unterstützt die antragstellende Person bei der Antragstellung und sorgt für eine Weiterleitung der Anträge an die Kommission. [4]Der antragstellenden Person wird angeboten, ihr Anliegen in einem nichtöffentlichen Gespräch mit qualifizierten Ansprechpersonen (Lotsinnen und Lotsen) zu erläutern, zu klären und sich über mögliche Belastungen im Verfahren vorab beraten zu lassen.

(2) [1]Nach Eingang des Antrags erhält die antragstellende Person Gelegenheit, in einem nichtöffentlichen Gespräch mit Mitgliedern der Kommission ihr Anliegen vorzutragen. [2]Dabei kann sich die antragstellende Person durch Dritte begleiten oder vertreten lassen. [3]Die Kommission entscheidet auf der Grundlage des Antrags und der Darstellungen des Sachverhalts mit der Mehrheit ihrer Mitglieder. [4]Satz 3 gilt auch, wenn die Kommission kein Gespräch durchführen kann, weil die betroffene Person dies nicht wünscht und alternativ auch keine dritte Person, die für sie spricht, benennt. [5]Im Fall einer Befangenheit eines Mitglieds darf dieses in dem betreffenden Verfahren nicht tätig werden. [6]Die antragstellende Person erhält Gelegenheit, zu dem Beschluss der Kommission Stellung zu nehmen.

(3) [1]Die Kommission kann zur Plausibilisierung der Schilderungen der antragstellenden Person Auskunft aus relevanten Akten und sonstigen Unterlagen erhalten und zu ihren Sitzungen Zeugen und fach- und arbeitsfeldkundige Personen hinzuziehen. [2]Die Personen nach Satz 1 nehmen nicht an der Entscheidungsfindung teil. [3]Bei Anwesenheit der antragstellenden Person ist deren Einwilligung erforderlich. [4]In Ausnahmefällen kann der Kommission in relevante Akten und sonstige Unterlagen Einsicht gewährt werden.

(4) [1]Betroffene können nach Bekanntgabe und Begründung der Entscheidung eine Beschwerde schriftlich oder mündlich über die Geschäftsstelle der Kommission bei der Kirchenleitung einlegen. [2]Die Kirchenleitung legt den gesamten Vorgang unverzüglich einer regionalen Aufarbeitungskommission mit der Bitte um ein Votum vor. [3]Diese überprüft die Bewertung und Würdigung des Sachverhalts durch die Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 5 Präventionsgesetz. [4]Nach Eingang des Votums der regionalen Aufarbeitungskommission entscheidet die Kirchenleitung endgültig.

(5) Wenn eine Entscheidung der Kommission im Nachhinein im Gegensatz zu einer Entscheidung der Clearingstelle im Rahmen des Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend steht, überprüft die Kommission auf Antrag ihre Entscheidung.

(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle und Mitglieder der Kommission wirken gegenüber der betroffenen Person darauf hin, dass diese die ihrem Antrag zugrunde liegenden Anhaltspunkte der bzw. dem Meldebeauftragten der Landeskirche meldet.

(7) [1]Die Verfahren der Kommission unterliegen dem Gebot der Beschleunigung. [2]Dabei hat die Kommission traumasensible Aspekte des jeweiligen Einzelfalls zu berücksichtigen. [3]Anträge sind in einem vertretbaren Zeitrahmen zu bearbeiten und zu entscheiden.

(8) Die Kommission kann weitere Regelungen zum Verfahren in einer eigenen Geschäftsordnung beschließen.

§ 15f
Austausch, Dokumentation und Transparenz

(1) Die Kommission tauscht sich regelmäßig mit Mitgliedern der Anerkennungskommissionen anderer Gliedkirchen der EKD aus.

(2) [1]Die Kommission dokumentiert die von ihr bearbeiteten Fälle. [2]Insbesondere hält sie in anonymisierter Form die Anzahl der Fälle, die Höhe der Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sowie den jeweiligen Kontext fest, in dem die betroffene Person Unrecht erfahren hat und leitet diese Informationen jährlich auf Anfrage an die EKD weiter, die eine Gesamtdokumentation führt und veröffentlicht. [3]Zu dem jeweiligen Kontext nach Satz 2 gehören:

1. Alter und Geschlecht der Betroffenen zum Zeitpunkt der Tat,
2. Profession der für die Tat verantwortlichen Personen,
3. deren Geschlecht,
4. sowie die Art der Gewalterfahrung.

(3) Die Fachstelle informiert öffentlich über die Ansprech- und Antragsmöglichkeiten, Verfahrenswege und die aktuelle Besetzung der Kommission.

§ 15g
Vereinbarungen zur Behandlung von Fällen aus anderen Kontexten

(1) Verbände der evangelischen Jugendarbeit und weitere Einrichtungen oder Organisationen können sich dieser Rechtsverordnung unabhängig von ihrer Rechtsform aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit der Nordkirche anschließen.

(2) In der schriftlichen Vereinbarung sollen die Akzeptanz der Entscheidungen der Kommission durch die sich anschließende Organisation sowie Regelungen zu einer möglichen Übernahme der Leistungen und Kosten festgelegt sein.

(3) Vereinbarungen zur Behandlung von Fällen aus anderen Kontexten werden durch die Nordkirche und die sich anschließende Organisation in geeigneter Art und Weise öffentlich gemacht.

Teil 5
Verschwiegenheitspflichten, Datenschutz und Fortbildung

§ 16
Verschwiegenheitspflichten

1Die Meldebeauftragten, die Mitglieder der Beratungsstäbe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle, die Mitglieder der Kommission und die anderen an den Beratungen teilnehmenden Personen haben, auch über die Zeit ihrer Bestellung oder Anstellung hinaus, Verschwiegenheit über sämtliche Angelegenheiten, die ihnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, zu wahren, es sei denn, sie sind gesetzlich zur Offenlegung verpflichtet. 2Dazu sind sie bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit schriftlich auf das Datengeheimnis zu verpflichten, soweit sie nicht aufgrund anderer Bestimmungen bereits zur Verschwiegenheit verpflichtet wurden.

§ 17
Datenschutz

Alle Formen der Dokumentation, Aufbewahrung, Verarbeitung und Übermittlung der durch die Meldebeauftragten, Beratungsstäbe und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle sowie der im Interventionsverfahren gesammelten Daten unterliegen den Anforderungen der jeweils zum Datenschutz in der Nordkirche geltenden Bestimmungen.

§ 18
Recht auf Fortbildung

1Die Meldebeauftragten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle sowie die Mitglieder der Kommission haben Anspruch auf Fortbildung und fachliche Begleitung,

insbesondere Supervision. [2]Die beauftragende Stelle trägt die Kosten der Fortbildung für die Meldebeauftragten.

Teil 6
Schlussbestimmungen

§ 19
Übergangsbestimmungen

(1) Die Aufgaben der Fachstelle nach § 7 werden bis zu ihrer Errichtung durch die Koordinierungsstelle Prävention wahrgenommen.

(2) Vorhandene Schutzkonzepte, Melde- und Interventionsstrukturen sind zu überprüfen und an die Vorgaben dieser Rechtsverordnung anzupassen.

§ 20
Evaluation

(1) [1]Diese Rechtsverordnung wird durch die Fachstelle auf notwendige Änderungen und Ergänzungen nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Praxiserfahrungen im kirchlichen und nichtkirchlichen Bereich geprüft. [2]Im Fall notwendiger Anpassungen schlägt die Fachstelle der Kirchenleitung die erforderlichen Änderungen vor.

(2) Diese Rechtsverordnung wird spätestens nach Ablauf von fünf Jahren evaluiert.

§ 21
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt die Rahmenschutzkonzeptverordnung vom 2. Juli 2019 (KABl. S. 354) außer Kraft.

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

Eingangsverdacht

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

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

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

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

1

Ruhe bewahren!!!

außer in einer akuten Gefährdungssituation

Klären ob „zureichende Anhaltspunkte“ vorliegen

= Beratungsbedarf

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

Keine Anhaltspunkte: Dokumentation beenden

Ggf. Schritte zur Rehabilitation

Verdacht erhärtet oder bestätigt sich

Meldung an unabhängige Meldebeauftragte*n und Information an zuständige/n Pröpst*in

INTERVENTION: Pröpst*in beruft **Beratungsstab** ein!

Pröpst*in, Beauftragte*r für Prävention, Öffentlichkeitsarbeit

Einbeziehung von unabhängigem/r Meldebeauftragtem*r,

externe Fachstellen und interne Fachberatung

Leitungsperson (KGR, Einrichtung)

ggf. weitere Personen

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

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

---

[11]Wird ein sexueller Übergriff beobachtet ist sofort zu reagieren, um diesen möglichst zu unterbinden. Die eigene Gefährdungssituation ist dabei zu beachten. In jedem Fall ist die Tat zu dokumentieren und möglichst schnell der/dem unabhängigen Meldebeauftragte*n anzuzeigen. Der zuständige Propst ist zu informieren, um dann koordiniert, in Abstimmung mit der/dem Betroffenen, weitere Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Anzeige zur Strafverfolgung).

Verfahren bei Fallbearbeitung

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

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

Koordination der Arbeit des Beratungsstabs

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

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

Der/Die zuständige Pröpst*in meldet dem/r Meldebeauftragten den Abschluss des Falls

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

Weitere Hinweise und Erläuterungen zum Handlungsplan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vorgehen bei erhärtetem Verdacht:

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

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

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

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

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

Aufarbeitung: Nach Abschluss des Falls ordnet der/die zuständige Pröpst*in die Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung an.

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

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

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

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

Erarbeitet vom Arbeitskreis Prävention des Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf

Stand: 26.02.2021