



**Evangelisch-Lutherische
Innenstadtgemeinde Rostock**
Bei der Marienkirche 1
18055 Rostock
Tel. 0381-510 897 10
Mail: rostock-innenstadt@elkm.de
www.innenstadtgemeinde.de

SCHUTZKONZEPT der Ev.-Luth. Innenstadtgemeinde Rostock

**zur Prävention von sexualisierter Gewalt und
grenzüberschreitendem Verhalten**

Stand: Juni 2024

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Einleitung	4
3. Begriffsbestimmungen	4
3.1. Grenzverletzungen	5
3.2. Sexualisierte Grenzverletzungen	5
3.3. Sexuelle Übergriffe	5
3.4. Gewalt	5
3.5. Sexualisierte Gewalt	5
4. Bestandsaufnahme	5
4.1. Bestandsaufnahme – Gruppen innerhalb der Gemeinde	5
4.2. Risiko-/Situationsanalyse	6
5. Leitsätze für unsere Arbeit	7
6. Mitarbeiter:innen	9
6.1. Personalauswahl	9
6.2. Erweitertes Führungszeugnis	9
6.3. Selbstverpflichtung (Anhang 1)	10
6.4. Beschwerdewege	10
6.5. Aus- und Fortbildung / Schulungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen	11
7. Partizipation und Prävention	11
8. Handlungsplan bei einem Verdacht	12
8.1. Vertrauenspersonen	13
8.2. Handeln bei einem Verdacht	13
8.3. Diese Situationen mit potentiellem Risiko finden besondere Beachtung:	14
8.3.1. Persönliche Gespräche bzw. Proben zwischen zwei Personen	14
8.3.2. Ein- und mehrtägige Veranstaltungen	14
8.3.3. Veranstaltungen mit Übernachtungen	14
8.3.4. Besonderheiten und Herausforderungen in der Flüchtlingsarbeit	14
9. Bekanntmachung, Öffentlichkeitsarbeit und Überarbeitung	15
Anhänge	16

1. Vorwort

Die Ev.-Luth. Innenstadtgemeinde (im Folgenden: EvIG) versteht sich als ein Ort der gelebten Wertschätzung, an dem sich mit Aufmerksamkeit, Nächstenliebe und Respekt begegnet wird.

Alle Menschen, die die Gemeinschaft unserer Kirchengemeinde erfahren und genießen, nutzen und mitgestalten, haben ein Anrecht, sich sicher zu fühlen. Das gilt für Leib, Seele und Geist.

Mit diesem Schutzkonzept wollen wir den notwendigen Schutzraum bieten, damit grenzverletzendes Verhalten ausgeschlossen oder erkannt und geahndet wird.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen tragen eine besondere Verantwortung, grenzüberschreitendes Verhalten gegenüber den ihnen anvertrauten Personen in jedweder Form auszuschließen. Wir nehmen diese Verantwortung ernst. Wir unterstützen und fördern die konzeptionelle Weiterentwicklung und die Qualifizierung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, insbesondere auch hinsichtlich der Präventionsaufgaben und der Bearbeitung von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt.

Alle Mitarbeiter:innen sind zur Einhaltung des Schutzkonzepts eigenverantwortlich verpflichtet.

Wir sorgen für eine möglichst hohe Transparenz unter Wahrung staatlicher und kirchlicher Datenschutzregelungen.

Zur Umsetzung des Schutzkonzeptes bieten wir regelmäßig Schulungen an und pflegen Feedback-Kultur. Denn wir verstehen uns als eine lernende Organisation, die Partizipation ernst nimmt, zu Rückmeldungen ermutigt und neue Impulse und Einsichten aufnimmt.

Unser Schutzkonzept enthält einen ausführlichen Maßnahmenkatalog, Interventionsleitfaden sowie wichtige Anschriften, an die sich Betroffene wenden können

Ausdrücklich danken möchten wir allen, die an der Erstellung unseres Schutzkonzeptes beteiligt waren und an der Thematik auch weiterarbeiten werden, sei es durch die Mitgestaltung der Schulungen, durch hilfreiche Beratungen oder auch die Bereitschaft Ansprechpartner:in zu sein.

Unserer Kirchengemeinde wünschen wir die notwendige Sensibilität im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Generationen.

2. Einleitung

Kirche soll zu einem Schutzraum für alle Menschen werden. Die Landessynode der Nordkirche hat daher neben anderen Maßnahmen beschlossen, dass alle kirchlichen Träger gemäß dem „Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch - Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie“ (PrävG) für ihre Bereiche einrichtungsspezifische Schutzkonzepte entwickeln sollen. (Juni 2018)

Die EvIG hat sich zum Ziel gesetzt, für alle Menschen in ihrem Wirkungskreis – egal ob Kind, Jugendliche:r oder Erwachsene:r – ein sicheres Umfeld zu schaffen. Vor allem Minderjährige und Erwachsene in einem Abhängigkeitsverhältnis sollen ein Umfeld vorfinden, das sie vor jeglicher Gewalt schützt, in dem sie sich wohl und sicher fühlen.

Erklärte Ziele des Schutzkonzeptes sind:

- jede:n vor jeder Form von Gewalt im Einflussbereich der evangelischen Innenstadtgemeinde Rostock bestmöglich schützen
- schriftliche Fixierung von Maßnahmen der Prävention und Intervention
- Orientierung und Hilfestellung für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
- den Schutz aller im Raum der Innenstadtgemeinde anvertrauten Menschen durch konkrete Maßnahmen stärken

Zielgruppen:

- Kinder, Jugendliche, hilfe- und -unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, die innerhalb der evangelischen Innenstadtgemeinde tätig sind oder an Veranstaltungen teilnehmen
- ebenso geschützt werden sollen die Mitarbeiter:innen der evangelischen Innenstadtgemeinde

Ein Konzept lebt von der stetigen Überarbeitung und Aktualisierung. Verantwortung für die Umsetzung und Bearbeitung des Schutzkonzeptes trägt der Kirchengemeinderat der EvIG.

3. Begriffsbestimmungen

Ein Schutzkonzept dient auch der Abschreckung von Täter:innen, die sich nicht mehr in einer unbeachteten Thematik bewegen können. Wichtig ist es, alle Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren. Dazu zählt auch, sich mit den Begriffs-bestimmungen auseinander zu setzen. Dies soll auch immer wieder in den verschiedenen Gruppen thematisiert und bearbeitet werden. Ebenso dazu zählt die Reflexion von Situationen.

Die hier skizzierten Formen von Grenzverletzung und Übergriffen betreffen nicht nur Minderjährige, sondern alle schutzbefohlenen Menschen in unserer Gemeinde.

3.1. Grenzverletzungen

„Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/ oder einzelnen Personen.“¹

3.2. Sexualisierte Grenzverletzungen

Zu einer sexualisierten Grenzverletzung zählt jedes sexuell geprägte Verhalten, das vom Gegenüber nicht erwünscht ist und als respektlos oder als übergriffig empfunden wird. Sexualisierte Grenzverletzungen werden überwiegend unabsichtlich und/oder aus fachlicher/ persönlicher Unzulänglichkeit ausgeübt, die aber subjektiv als sehr unangenehm wahrgenommen werden können.

3.3. Sexuelle Übergriffe

„Diese unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch Massivität und Häufigkeit – es geschieht nichts zufällig. Diese können mit und ohne Körperkontakt erfolgen.“²

3.4. Gewalt

„Unter dem Begriff Gewalt ist der körperlich oder auch psychisch wirkende Zwang zu verstehen, der durch Kraft oder ein sonstiges Verhalten entsteht. Ziel ist es, die freie Willensbildung und Betätigung der anderen Person unmöglich zu machen oder zumindest zu beeinträchtigen.“³

3.5. Sexualisierte Gewalt

„Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt ist in der Regel ein Mix aus psychischer und körperlicher Gewalt. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Die Handlung ist also aus Sicht des Opfers unerwünscht. Dazu zählen vor allem Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung.“⁴

4. Bestandsaufnahme

4.1. Bestandsaufnahme – Gruppen innerhalb der Gemeinde

Zu unserer Kirchengemeinde gehören zur Zeit 3577 Menschen (Stand:04.04.2024), darunter 478 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

In unserer Gemeinde gibt es folgende Gruppen und bei folgenden Ereignissen Kontakte von Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen:

1 Handout Arbeitshilfe „Basiswissen sexualisierte Gewalt zum Schutzkonzept“

2 Ebd.

3 <https://www.juraforum.de/lexikon/gewalt>

4 <https://www.juraforum.de/lexikon/gewalt/#sexuellebzw sexualisierte>

- offener Kinder & Jugendtreff
- Kinderkirche
- Konfirmand:innengruppen
- Teamer:innen
- Kindergottesdienste
- Kinderfeste
- Familien-Wochenenden
- Kinderfreizeiten
- Konfirmand:innenfahrten
- Sommerfreizeiten
- Paddeltouren
- Begleitung der Freiwilligen im FSJ und BFD

In unserer Gemeinde gibt es folgende Gruppen und bei folgenden Ereignissen Kontakte von Mitarbeitenden mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen:

- Besuchsdienst
- Senior:innenkreise
- Gemeindefrühstück
- Geburtstagskaffee
- Seelsorgegespräche
- Ausflüge
- Flüchtlingsarbeit
- Kirchenasyl

Im Bereich der Kirchenmusik gibt es:

- Kinderchor
- Jugendchor
- Jugendband
- Einzelunterricht (Gesang, instrumental)

Es gibt weiterhin Kontaktbereiche, in denen Grenzwahrung beachtet werden muss, dazu zählen alle Bereiche, in denen Ehrenamtliche, Freiwillige und Hauptamtliche in unterschiedlichen Konstellationen zusammenarbeiten. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Besuche in der Häuslichkeit der Gemeindemitglieder oder auch die Seelsorgegespräche, die häufig nur zu zweit stattfinden.

4.2. Risiko-/Situationsanalyse

Durch die Risiko-/ Situationsanalyse wird überprüft, ob sich Risiken oder Schwachstellen in der Innenstadtgemeinde befinden, die die Ausübung von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Hierbei steht die Auseinandersetzung mit den vorhandenen Strukturen, den Regeln innerhalb der

Gemeinde, der Organisationsstruktur und der Haltung aller Mitarbeiter:innen im Vordergrund.

Die Risiko-/Situationsanalyse wird durchgeführt, um herauszufinden, welche Maßnahmen schon umgesetzt werden, um grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt vorzubeugen. Ebenso so soll geschaut werden, an welcher Stelle diese Maßnahmen optimiert werden können.

Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich beseitigen, aber es ist möglich, diese Risiken durch die Risiko-/ Situationsanalyse zu reduzieren. Die Risikoanalyse sollte zwei Mal während einer Legislaturperiode des KGR erfolgen.

Wichtige Fragestellungen:

- Räumlichkeiten und Orte – an welchen Orten finden Angebote statt und wie sicher fühlen sich die Menschen dort?
- Wie wird das Miteinander gestaltet, hierzu zählt Nähe und Distanz, ebenso wie Macht- und Vertrauensverhältnisse;
- der Bereich Personalverantwortung für Mitarbeitende und Ehrenamtliche
- Rückblick und Intervention – die Frage, ob bereits Grenzverletzungen erlebt wurden und was getan wird, wenn es passiert.

Diese Auseinandersetzung mit diesen Fragen bildet die Grundlage für die Entwicklung von weiteren notwendigen Präventionsmaßnahmen, Notfallplänen und strukturellen Veränderungen.⁵

5. Leitsätze für unsere Arbeit

Die aus dem christlichen Menschenbild erwachsene besondere Verantwortung und der Auftrag Menschen vor Gewalt in unserer Gemeinde zu schützen und ihre Würde zu bewahren, bestimmen den Umgang miteinander. Wir gehen achtsam miteinander um, respektieren die Würde und die Selbstbestimmung jedes/ jeder Einzelnen.

Dieser respektvolle Umgang findet Ausdruck in den Leitsätzen. Diese wurden gemeinsam im Laufe der Schutzkonzepterarbeitung miteinander entwickelt.

Grundsätzlich sind die Leitsätze Teil der Dienstanweisung und sind durch alle Mitarbeiter:innen zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben:

⁵ Die ausführlichen Ergebnisse der Analyse (Herbst 2023) sind im Gemeindebüro hinterlegt.

Schutz im Kreis der Mitarbeiter:innen

Im dienstlichen Zusammenhang erfolgen Arbeitsaufträge und Absprachen innerhalb der Mitarbeiterschaft auf den arbeitsrechtlich und gemeindlich vorgesehenen Wegen sowie im Respekt vor den Bedürfnissen, Rechten und Pflichten der jeweils anderen Seite.

Menschen, die den Kontakt zu Mitarbeiter:innen suchen und dabei körperliche oder emotionale Grenzen überschreiten, werden konkret auf diese Grenzüberschreitung hingewiesen. In der Wahl und Gestaltung der Räume, in denen dieser Kontakt stattfindet, unterstützen wir nach Möglichkeit die Wahrnehmung dieser Grenzen.

Wir achten die Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Mitarbeiter:innen. Ein Helfen untereinander außerhalb der eigenen Arbeitsbereiche bedarf des ausgesprochenen Angebots und der ausgesprochenen Zustimmung.

Schutz am Übergang von Innen nach Außen

Wir achten Vorbehalte gegenüber Berührungen im liturgischen Kontext (z. B. Friedensgruß, Abendmahlskreis) und nehmen die aktuelle Situation wahr. Wir ermöglichen eine Geste, die Verbundenheit ausdrücken kann, aber auf Körperkontakt verzichtet, und teilen diese der Gemeinde mit.

In gewissen Kontexten (Bewegungsspiele, körperbezogener Unterricht wie z. B. Stimmbildung) kann Körperkontakt methodisch sinnvoll oder integraler Teil einer Aktivität sein. Wir pflegen das Bewusstsein dafür, dass dieser Kontakt als Übergriff oder Bedrängen empfunden werden kann und holen vorab die Zustimmung der Beteiligten ein.

Beim Sprechen über eine Person achten wir auf Wahrheitsgehalt und sinnvolle Wirkung. Wir wägen sorgfältig ab, was ohne Anwesenheit der Person gesagt werden kann oder soll und was nur in ihrer Gegenwart.

Schutz an den Rändern gemeindlicher Bereiche und darüber hinaus

Wir achten auf körperliche Unversehrtheit und persönlichen Freiraum aller, die sich auf unserem Gelände und in unseren Räumen aufhalten. Übergriffen jeglicher Art treten wir entgegen und bieten Betroffenen einen Schutzraum.

Für auswärtige Veranstaltungen (Freizeiten, Rüstzeiten) klären wir bereits im Vorfeld mit den Teilnehmer:innen ab, welche Einschränkungen zu erwarten sind und was zugemutet werden kann (in Hinblick auf z. B. Unterbringung, körperliche Belastung, Toiletten-Situation, Baden...). Es werden Vertrauenspersonen benannt, denen gegenüber man Bedenken äußern kann.

Schutz im digitalen Raum

Wir achten auf die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der Würde von Einzelpersonen und Gruppen im digitalen Raum.

Über den verantwortungsvollen und an anderer Stelle geregelten Umgang mit Daten hinaus achten wir innerhalb der dienstlichen Kommunikation (z. B. über Messenger-Dienste) auf gegenseitigen Respekt in Texten wie auch mitgeteilten Bildern.

Die Darstellung von Teilnehmer:innen an unseren Veranstaltungen durch Bilder oder Videos basiert auf dem einzuholenden Einverständnis der abgebildeten Personen. Über dieses Einverständnis hinaus bedenken wir das Potential missbräuchlicher Verwendung dieser Bilder durch Dritte, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen.

Als Leiter:innen von Veranstaltungen nehmen wir insbesondere bei Kindern und Jugendlichen deren eigenen Umgang mit sozialen Netzwerken und persönlichen Rechten anderer Teilnehmer:innen unserer Veranstaltungen wahr, machen auf Risiken aufmerksam und wirken im Rahmen des zulässigen Einflussbereichs ebenso auf respektvollen Umgang hin.

6. Mitarbeiter:innen

6.1. Personalauswahl

Wirksamer Schutz vor Gewalt beginnt bereits bei der Auswahl des hauptamtlichen und ehrenamtlichen Personals. Die EvIG Rostock trägt dafür Sorge, dass in den von ihr verantworteten Arbeitsbereichen nur geeignetes Personal eingesetzt wird. Schon im Vorfeld von Anstellungen, im Vorstellungsgespräch, beim Erstgespräch von Ehrenamtlichen und während der Einarbeitung ist Prävention ein Thema. Ebenso bei den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen und Teamrunden. In diesen wird regelmäßig auf die Selbstverpflichtungserklärung (Anhang 1) und das Beschwerdemanagement hingewiesen und thematisiert. Ziel ist es für uns, dass wir deutlich machen wollen, dass dies kein Tabuthema für uns ist.

Dieser immer wiederkehrende Austausch und die Anforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bilden eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit.

6.2. Erweitertes Führungszeugnis

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen müssen regelmäßig ein eintragsfreies erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Dieses wird in der Personalakte abgelegt. Eine Wiedervorlage wird mindestens alle drei Jahre durch die Personalabteilung angestoßen. Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis muss durch die Mitarbeitenden bei einem Ortsamt beantragt werden und muss schriftlich vom Arbeitgeber angefordert worden sei (Anhang 2). Die Kosten für das Führungszeugnis werden vom Arbeitgeber erstattet. Bei Vorlage darf das Zeugnis nicht älter als ein Monat alt sein. Zuständig ist dafür die Geschäftsführung der EvIG.

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen ab 15 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, sofern ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen oder Erwachsenen in einem Abhängigkeitsverhältnis beinhaltet.

Im Gegensatz zu den hauptamtlichen Mitarbeitenden muss das Führungszeugnis bei Ehrenamtlichen nur vorgelegt werden. Ein entsprechender Vermerk über die Einsicht in das Zeugnis ohne Eintrag wird dann entsprechend hinterlegt. Dieses Verfahren muss ebenfalls alle drei Jahre wiederholt werden, wenn die Ehrenamtlichen dann weiterhin tätig sind. Die Zuständigkeit liegt bei der Ehrenamtskoordination.

In der Anlage befindet sich ein Vordruck für die Beantragung eines Führungszeugnisses. (Anhang 3)

6.3. Selbstverpflichtung (Anhang 1)

Die EvIG erwartet von allen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, sowie von Freiwilligen und Praktikant:innen im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, dass sie die „Selbstverpflichtung“ unterzeichnen, sie einhalten und sich diese zu eigen machen.

Unsere Gemeinde nutzt dazu die im Kirchenkreis und in der Nordkirche entwickelten Verhaltensregeln. Die Verhaltensregeln werden durch die für Personal verantwortlichen Personen im Rahmen eines Gespräches oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert. Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig alle zwei Jahre wiederholt. Die Mitarbeiter:innen dokumentieren mit ihrer Unterschrift die Auseinandersetzung mit der „Selbstverpflichtung“. Die Liste der Unterschriften wird im Gemeindebüro verwaltet und fortlaufend geführt.

6.4. Beschwerdewege

In unserer Gemeinde stehen interne und externe Ansprechpersonen für Beschwerden zur Verfügung. Melde- und Verfahrenswege sind beschrieben und bekannt und für alle zugänglich.

Das Ziel unseres Beschwerdemanagements ist es, Schutzbefohlene vor unangemessenem Handeln zu schützen und die Qualität unseres Handelns zu verbessern. Durch dieses Verfahren haben wir die Chance auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und können gegebenenfalls auf diese reagieren.

Jede:r kann seine/ihre Beschwerde und seine/ihre kritischen Rückmeldungen persönlich oder anonym, zum Beispiel postalisch, telefonisch, digital oder über Dritte abgeben. Diese Beschwerden und kritischen Rückmeldungen werden von einer fachlich kompetenten Person entgegengenommen und bearbeitet bzw. weitergeleitet.

Die ständige Weiterentwicklung und Verbesserung eines Beschwerdeverfahrens bleibt Aufgabe der Aktiven Umsetzung des Schutzkonzepts. Dabei sind neben den

Meldemöglichkeiten für Opfer, die Handlungsmöglichkeiten für Beschuldigte genauso im Blick zu behalten.

Kontaktdaten der intern für die Innenstadtgemeinde bestellten Präventionsbeauftragten, der internen Vertrauenspersonen sowie externen Ansprechpartner:innen und Beratungsstellen sind im Anhang 5 zu finden.

6.5. Aus- und Fortbildung / Schulungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen

Alle Mitarbeiter:innen, hauptamtliche und ehrenamtliche, werden zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten regelmäßig geschult, damit sie sensibilisiert sind, mögliche Gefahren zu erkennen und Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu gewinnen.

Um dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden, braucht es fachliches Wissen und Reflexion des eigenen Handelns. Möglichkeiten dafür sind Fortbildungen, kollegiale Fallberatungen und Supervisionen, die regelmäßig oder anlassbezogen stattfinden können. Ebenso sollen in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen Erfahrungen reflektiert und besprochen werden. Bei Bedarf greifen wir auf die Unterstützung der Fachberatung der Nordkirche, der insofern erfahrenen Fachkräfte und Beratungsstellen zurück.

7. Partizipation und Prävention

Partizipation trägt dazu bei, das Selbstbewusstsein sowie die Selbstwirksamkeit von Personen zu fördern und zu stärken. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis geringer.

Vor allem Personen, die Aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfassung eine höhere Schutzbedürftigkeit haben, sollten ihre Recht kennen und lernen, diese kommunizieren zu können.

Um eine effektive Präventionsarbeit zu leisten, ist es darum entscheidend, dass alle betroffenen Parteien gemeinsam über das Thema sprechen und frühzeitig in die Planung einbezogen werden. Dies schließt sowohl haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter als auch Führungskräfte, Eltern oder Erziehungsberechtigte und andere Gemeindemitglieder ein. Kinder und Jugendliche sollten ebenfalls einbezogen werden, da sie direkt von den Maßnahmen in der Innenstadtgemeinde betroffen sind.

Dies bedeutet nicht, dass alle immer bei allen Arbeitsschritten beteiligt werden müssen. Es geht darum, dass die Adressat:innen des Schutzkonzeptes ihre Perspektiven und Erfahrungen mit einbringen können, sowohl bei der Entstehung, der Umsetzung und Fortschreibung des Konzeptes.

Verschiedene Zielgruppen in der Gemeinde, insbesondere Kinder, Jugendliche und ihre Eltern, sollen für die Wahrnehmung persönlicher Grenzen, Nähe-Distanz-Verhältnisse und einen achtsamen Umgang miteinander sensibilisiert sowie über mögliche Hilfen im Notfall

informiert werden. Dazu sollen in Kooperation mit anderen Trägern (z.B. der Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt) für unterschiedliche Altersgruppen geeignete Veranstaltungsformate angeboten werden, die Wissen vermitteln, aber auch Räume eröffnen, über diese oft noch tabuisierten Themen in geschütztem Rahmen sprechen zu können.

8. Handlungsplan bei einem Verdacht

Durch Beobachtungen, die nicht eindeutig einzuordnen sind oder dem wiederholten Auftreten eines unguten Gefühls, kann es zu einem begründeten oder unbegründeten Verdacht kommen.

Sollte dies so sein, sind alle haupt- und ehrenamtlichen Personen der Gemeinde dazu angehalten, Kontakt zu einer der benannten Vertrauenspersonen aufzunehmen, um die Situation zu besprechen und gegebenenfalls weitere Schritte zu veranlassen und die nötige Fachberatung einzuholen.

Sollte sich herausstellen, dass der Verdacht unbegründet ist, sollte dieser dennoch dokumentiert und aufbewahrt werden. Wichtig ist, dass die Dokumente vertraulich aufzubewahren sind, das heißt verschlossen werden.

Stellt sich in der ersten Abklärungsphase heraus, dass der Verdacht begründet ist, sollte sich ein sogenanntes Krisenteam bilden, dessen Zusammensetzung festgelegt ist und unmittelbar einberufen wird. Es werden Sofortmaßnahmen getroffen zum Schutz der betroffenen Person. Alle Informationen werden vom Krisenteam gemeinsam bewertet. Kann der Verdacht nicht entkräftet werden, wird der Meldebeauftragte informiert. In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Vorpommern nimmt der Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention in Wismar die Meldungen entgegen.

„Jeder/jeder Mitarbeitende der Nordkirche, die/der bzw. der/dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der bzw. dem für ihren/ seinen kirchlichen Träger zuständigen Meldebeauftragten mitzuteilen.“⁶

Dies geschieht alles in den ersten ein bis zwei Tagen nach dem Aufkommen des Verdachtes. Danach wird das Krisenteam gemeinsam mit der Fachstelle Prävention und weiteren externen Berater:innen die nächsten Schritte planen und entscheiden.

Der Handlungsplan (Anhang 4) beschreibt Standards in der Vorgehensweise nach Bekanntwerden eines Hinweises oder einer Wahrnehmung. Er informiert über die nächsten Schritte, die eingeleitet werden müssen. Ebenso gibt er Auskunft zu den informierenden Stellen und zu den qualifizierten Beratungsmöglichkeiten.

Das Ziel ist es, gefährdende Situationen schnell zu beenden und Betroffene zu schützen.

⁶ Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PrävG

Die EvIG nutzt den erarbeiteten Handlungsplan des Kirchenkreises Mecklenburg und Pommern.

Dieser Plan sollte allen Mitarbeitenden bekannt sein und im Rahmen einer Schulung und regelmäßiger Auffrischungsschulungen besprochen werden, damit alle Mitarbeitenden, sowohl ehrenamtlich und hauptamtlich sensibilisiert sind.

8.1. Vertrauenspersonen

Die EvIG beruft zwei/ drei Personen zu sogenannten Vertrauenspersonen.

Sie sind als Ansprechpartner:innen für die Betroffenen und für Ratsuchende ansprechbar. Ihre Aufgaben bestehen darin den Ratsuchenden und Betroffenen zuzuhören und in einem gemeinsamen Gespräch herauszufinden, welches die nächsten Schritte sind. Vertrauenspersonen vermitteln außerdem Hilfsangebote.

Die Vertrauenspersonen sind gut vernetzt zu Beratungsstellen und externen Fachkräften.

Im Anhang befindet sich eine Auflistung mit den Kontaktdataen der Vertrauenspersonen sowie von Beratungsstellen und Notrufnummern (Anhang 5).

8.2. Handeln bei einem Verdacht

Jede/r Mitarbeiter:in kann Zeuge eines Übergriffes werden oder als Vertrauensperson eines/r Betroffenen ausgewählt werden. Nun gilt es besonnen zu reagieren und auf den Schutz des/ der Betroffenen zu achten.

Die folgenden Empfehlungen sollen helfen bei einem Verdacht oder einem eindeutigen Fall besonnen zu reagieren:

1. **Ruhe bewahren:** Durch ein überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.
2. **Kontakt aufnehmen** zu den benannten Vertrauenspersonen und Beratungsstellen. Gemeinsam wird geschaut, welche Schritte folgen müssen.
3. Gemeinsam wird **geprüft**, ob ein sofortiger Handlungsbedarf besteht. Gegebenenfalls müssen weitere Stellen informiert werden, um eine weitere gefährdende Situation zu vermeiden.
4. Um Einzelheiten auch im Nachgang gut nachvollziehen zu können, bedarf es einer sorgfältigen **Dokumentation**.
5. **Achtung auf sich selbst.** Sprachlosigkeit und das Gefühl von Hilflosigkeit sind in solch einer Situation vollkommen normal. Wichtig ist es, für eine persönliche Entlastung zu Sorgen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.
6. Die **Reflexion** mit einer externen Hilfe am Ende des Prozesses in Anspruch nehmen.

8.3. Diese Situationen mit potentiellm Risiko finden besondere Beachtung:

8.3.1. Persönliche Gespräche bzw. Proben zwischen zwei Personen

In der Arbeit der Evangelischen Innenstadtgemeinde kommt es immer wieder zu Situationen, in denen sich nur zwei Menschen begegnen, wie zum Beispiel in Seelsorgegesprächen oder Proben mit Musiker:innen und Sänger:innen. In diesen Situationen wird bewusst auf ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis geachtet. Außerdem wird die Räumlichkeit möglichst offen zugänglich gewählt.

8.3.2. Ein- und mehrtägige Veranstaltungen

Die verantwortlichen Mitarbeiter:innen achten auf eine wertschätzende Atmosphäre. Niemand muss gegen seinen eigenen Willen an einer Tätigkeit teilnehmen. Die Teilnehmer:innen werden auf einen sensiblen Umgang mit Nähe und Distanz hingewiesen und darüber informiert, an wen sie sich wenden können, wenn sie selber ein übergriffiges Verhalten erfahren haben oder eines beobachtet haben.

8.3.3. Veranstaltungen mit Übernachtungen

Die Mitarbeiter:innen informieren sich vor der Veranstaltung über das Schutzkonzept des Tagungshauses. Risiken, die sich ergeben, werden in der Planung der Veranstaltung beachtet und im Team besprochen, hierzu zählen zum Beispiel nicht abschließbare Räume, Mehrbettzimmer, Gemeinschaftsbäder, dunkle Gänge.

Die Zimmer der Teilnehmer:innen werden nicht durch die Mitarbeiter:innen betreten. Sollte dies in Ausnahmefällen nötig sein, wird dies zuvor mit den Teilnehmer:innen besprochen, bzw. geschieht es durch Anklopfen und erfolgte Erlaubnis.

8.3.4. Besonderheiten und Herausforderungen in der Flüchtlingsarbeit

In der EvIG bildet die Arbeit mit geflüchteten Menschen einen besonderen Schwerpunkt. Aufgrund des vorhandenen Wissensunterschiedes ist die Arbeit mit schutzsuchenden Menschen besonders anfällig für Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch. Weiterhin ist davon auszugehen, dass eine große Anzahl von Geflüchteten traumatische Erfahrungen erlebt haben, die sich auf einen Beratungsprozess auswirken können.

Vor diesem Hintergrund müssen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen besonders geschult werden und entsprechend sensibel in den unterschiedlichsten Beratungsprozessen auftreten.

Seit vielen Jahren engagiert sich die Rostocker Innenstadtgemeinde für Menschen im Kirchenasyl. Aufgrund des großen Machtunterschiedes und der totalen Abhängigkeit von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen ist in diesem Arbeitsbereich besondere Sorgfalt notwendig. In diesem Zusammenhang müssen alle ehrenamtlich und hauptamtlich Aktiven eine Extra-Selbstverpflichtung unterzeichnen, bevor sie Kontakt zu Menschen im Kirchenasyl aufnehmen können.

Sehr wichtig ist ebenfalls eine eindeutige Kommunikation im Unterstützungskreis eines Kirchenasyls. Die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen haben dafür zu sorgen, dass gerade die Kommunikation mit den freiwillig Engagierten immer transparent und klar erfolgt.

Weiterhin ist eine externe Anlaufstelle oder eine externe Ansprechperson für die Menschen notwendig, die im Kirchenasyl unserer Kirchengemeinde leben. Bei zwischenmenschlichen Problemen muss außerhalb der Gemeinde, besser außerhalb von Kirche, eine Beschwerdemöglichkeit vorhanden sein, an die sich Schutzsuchende im Kirchenasyl immer wenden können.

Aufgrund der hohen Belastungen in der Arbeit mit Geflüchteten bei ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen ist der regelmäßige Austausch in Form von Supervisionen (ca. 4 Termine im Jahr) notwendig.

Regelmäßig befinden sich Menschen bei uns im Kirchenasyl. Diese Menschen leiden häufig unter Fluchterfahrungen und Traumata. Hier ist ein besonders sensibler Blick nötig genauso wie ein regelmäßiger Austausch der Mitarbeiter:innen untereinander. Mögliche Risiken in der Flüchtlingsarbeit sind die einseitige Ausnutzung der Macht situation, aber auch das Durchsetzen der eigenen Interessen des/der Mitarbeiter*in.

Im Rahmen der einer weiteren Risikoanalyse sollte noch einmal gesondert auf die Herausforderungen im Kirchenasyl geschaut werden, um ggf. Schutzmechanismen zu verbessern.

Für die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter in der Begleitung von Kirchenasyl gibt es im Anhang eine extra Selbstverpflichtung. (Anhang 6)

9. Bekanntmachung, Öffentlichkeitsarbeit und Überarbeitung

Mit dem Beschluss des Konzepts durch den Kirchengemeinderat wird dieses öffentlich zugänglich für alle gemacht, auf der Homepage der Innenstadtgemeinde und im Gemeindebüro. Alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen werden über den Inhalt des Schutzkonzeptes informiert und in Kenntnis gesetzt und auf die Umsetzung hingewiesen. Eine Überarbeitung erfolgt anlassbezogen bzw. turnusmäßig alle fünf Jahre, zuständig für die Wiedervorlage ist der/die Präventionsbeauftragte der Gemeinde.

Anhänge

- Anhang 1 Selbstverpflichtungserklärung
- Anhang 2 Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses
- Anhang 3 Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Anhang 4 Handlungsplan
- Anhang 5 Beratungsstellen und Notrufnummern
- Anhang 6 Selbstverpflichtung für Ehren- und Hauptamtliche in der Begleitung von Kirchenasyl



Vertrauen fördern - Gewalt verhindern

Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in der Evangelisch-Lutherischen Innenstadtgemeinde, Rostock

Die Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen lebt durch Beziehungen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Besonders in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmt ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Menschen ausgenutzt werden.

Die Landeskonferenz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Diese wollen wir für unsere Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Innenstadtgemeinde auch nutzen:

1. Unsere Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Schutzbefohlenen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenzen.
4. Wir wollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttägliches, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

7. Wenn Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene Hilfe benötigen, suchen wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch mit einer Vertrauensperson der Evangelischen Innenstadtgemeinde. Die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind im Schutzkonzept erklärt und kommuniziert.

8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Innenstadtgemeinde, Rostock.

Selbstverpflichtung

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

Im Konfliktfall und bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl einer/ eines Schutzbefohlenen gefährdet ist, informiere ich eine Vertrauensperson der Innenstadtgemeinde und meine vorgesetzte Dienststelle.

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

Ort, Datum

Unterschrift



Evangelisch-Lutherische
Innenstadtgemeinde Rostock
Bei der Marienkirche 1
18055 Rostock
Tel. 0381-510 897 10
Mail: rostock-innenstadt@elkm.de
<http://www.innenstadtgemeinde.de>

**Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines
erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG**

Hiermit wird bestätigt, dass die Ev.-Luth. Innenstadtgemeinde Rostock gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die beruflich Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr:

Geburtsdatum:

wohnhaft in:

wird aufgefordert, für ihre/seine (künftige) Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG vorzulegen.

Datum, Ort

Stempel/Unterschrift des Trägers



Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen

Bestätigung der Ev. - Luth. Innenstadtgemeinde, Rostock

Frau/Herr:

Geburtsdatum:

wohnhaft in:

ist für die Ev. - Luth. Innenstadtgemeinde, Rostock ehrenamtlich tätig (oder wird ab dem _____ eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen) und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 2 b BZRG.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung* beantragt, da keine oder nur eine geringe Aufwandsentschädigung (ohne Gewinnerzielungsabsicht) gezahlt wird. Entscheidend dabei ist, dass die Tätigkeit nicht im Sinne einer Erwerbstätigkeit ausgeübt und entlohnt wird.

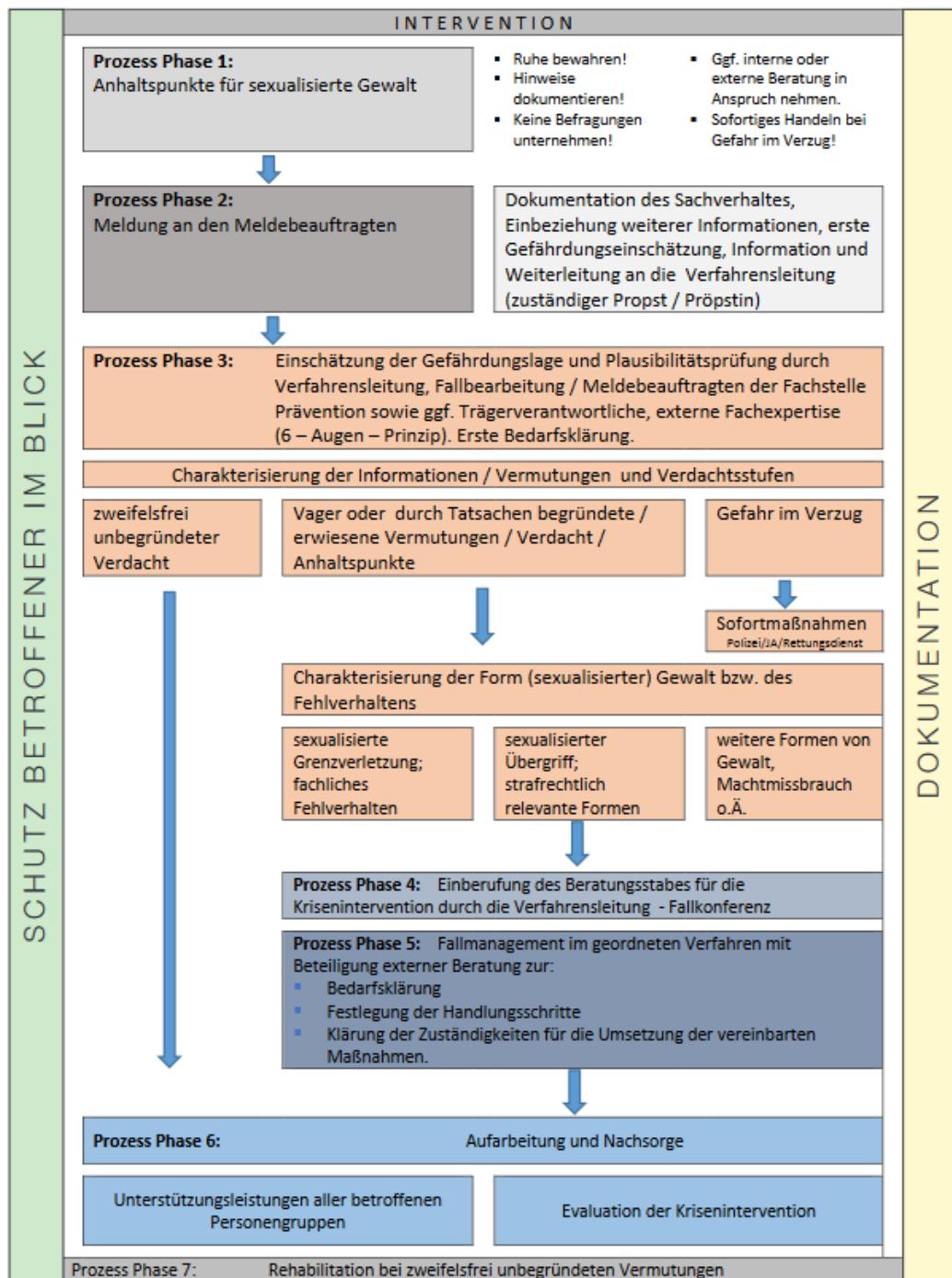
Ort und Datum

Stempel/Unterschrift des Trägers

* Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JV KostO



Handlungsplan



Ansprechpersonen, Beratungs- und Notrufnummern

Interne Vertrauenspersonen:

Britta Braun

Tel. 0152 54581932

E-mail: Vertrauensperson@innenstadtgemeinde.de

Thomas Jorzyk

Tel. 0155 600 830 71

E-Mail: systemische.praxis@mail.de

Externe Vertrauenspersonen:

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

STARK MACHEN e.V

Ernst-Haeckel-Str. 1 (ehem. Kita-Komplex)

18059 Rostock

Tel. 0381 4403290

E-Mail: fachberatungsstelle@stark-machen.de

www.stark-machen.de

Präventionsbeauftragte der Innenstadtgemeinde:

Anke Bülow

Tel.: 0177 2727187

E-mail: Anke.Buelow@elkm.de

Beratungsstellen und Notrufnummern:

Kinderschutz-Hotline Mecklenburg- Vorpommern

Tel. 0800 1414007

Kinder- und Jugendnotdienst Rostock

ASB Kinder- und Jugendhilfe e.V

Hafenbahnhof 18

18147 Rostock

Tel. 0381 / 6862347

E-Mail: notdienst-krupunner@asb-kjh.de

www.asb-kjh.de

Kinder- und Jugendtelefon

Tel. 116 111

www.nummergegenkummer.de

Frauenhaus Rostock
Tel. 0381 454406 (Tag und Nacht)

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Tel. 0800 0116016
www.hilfetelefon.de

Telefonseelsorge
Tel. 0800 1110111
www.telefonseelsorge.de

Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt und Stalking
STARK MACHEN e.V
Ernst-Haeckel-Str. 1 (ehem. Kita-Komplex)
18059 Rostock
Tel. 0381 / 4582938
Tel. 0381 / 1216098 (Kinder- und Jugendberatung)
E-Mail: interventionsstelle.rostock@stark-machen.de
www.stark-machen.de

rat+tat e.V. Rostock
Verein für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
Leonhardstr. 20
18057 Rostock
Tel: 0381 / 453156
E-Mail: post@ratundtat-rostock.de
www.ratundtat-rostock.de

Centrum für Sexuelle Gesundheit Rostock
Doberaner Straße 7, 18057 Rostock
Tel.: 0381 / 128 50 23
E-Mail: [info@\]csg-mv.de](mailto:info@]csg-mv.de)

Beratungsstelle für von digitaler Gewalt Betroffene
Tel: 030 / 252 088 38
E-Mail: beratung@hateaid.org
<https://hateaid.org>



Selbstverpflichtung für Ehren- und Hauptamtliche in der Begleitung von Kirchenasyl

Erarbeitet von der „AG Sicherheit und Schutz im Kirchenasyl“ der Ökum. BAG Asyl in der Kirche e.V. Kontakt: info@kirchenasyl.de

Gewalt und sexualisierte Gewalt ist eine Form der Ausübung von Gewalt, in der Regel von Stärkeren oder Mächtigeren. Sexualisierte Gewalt kann schon bei Grenzverletzungen anfangen, vor allem da, wo das Recht auf Selbstbestimmung verletzt wird, wie z.B. gegen den eigenen Willen angefasst werden, oder auch versehentlichen Berührungen (Umarmung, Berühren von Schultern). Nicht jede Grenzverletzung ist sexuell motiviert oder wird bewusst durchgeführt. Grenzverletzungen können auch Verletzungen der Intimsphäre sein, wie das Eintreten in Zimmer ohne anzuklopfen. Was als Grenzverletzung wahrgenommen wird, richtet sich nicht nur nach objektiven Kriterien sondern auch nach subjektivem Empfinden. Ob und wie diese als unerwünscht gewertet werden, hängt unter anderem vom sozio-kulturellen Hintergrund und persönlicher Erfahrungen ab. **Ich verstehe sexualisierte Gewalt und grenzverletzendes Verhalten als jedes Verhalten (sexueller Natur), das die Würde von Menschen beschädigt, das als unerwünscht, inakzeptabel, unangemessen und anstößig für die*den Empfänger*in angesehen wird.**

Die Definition von sexualisierter Gewalt umfasst strafrechtlich relevante Formen der Gewalt, aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen. Es gelten solche Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Grundsätzlich fallen auch solche sexualisierten oder sexuellen Verhaltens- und Handlungsweisen unter den Begriff der sexualisierten Belästigung oder Diskriminierung, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden. Sie können sich in verbaler und nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe zeigen. Im Kirchenasyl sowie in Seelsorge-, Beratungs- und Begleitungssituation bestehen Abhängigkeitsverhältnisse, die von Täter:innen ausgenutzt werden können. Menschen ohne gesicherten Aufenthalt und mit Fluchterfahrung befinden sich in

Situationen besonderer Vulnerabilität. **Aus meiner ehrenamtlichen und beruflichen Rolle geht daher eine besondere Verantwortung einher, die Menschen im Kirchenasyl zu schützen, aber auch mein eigenes Verhalten zu reflektieren.**

Diese Reflexion umfasst folgende Punkte:

1. Umgang miteinander

a) Ich begegne allen mit Respekt und verpflichte mich zu einem sensiblen Umgang mit Menschen verschiedener Religionen, Herkunft, kultureller Identität, Geschlecht, sexueller Orientierung und fluchtspezifischen Erfahrungen.

Werden Schutzsuchende aufgefordert, am Gottesdienst teilzunehmen? Wie wird das kommuniziert?

Zu welchen Nahrungsmitteln und Alltagsprodukten haben Schutzsuchende Zugang? Zu welchen nicht und warum?

Werden Menschen verschiedenen Geschlechts getrennt untergebracht? Wie wird darüber gesprochen? Gibt es Ausnahmen – warum?

Gibt es im Notfall psychologische und therapeutische Angebote?

b) Ich achte die persönlichen Grenzen anderer und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.

Habe ich das Thema mit den Schutzsuchenden besprochen? Freuen sie sich über Besuch von mir, wann und wie soll dieser gestaltet sein?

Mit welchen Begrüßungs- und Abschiedsritualen fühle ich mich wohl? Achte ich drauf, wie es meinem Gegenüber damit geht?

Haben Schutzsuchende die Möglichkeit, sich zurück zu ziehen? Hat jede*r ein eigenes Zimmer? Ist dieses abschließbar? Wer hat Zugang zu diesem Raum? Warum?

c) Ich lehne abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache ab und verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttägliches non-verbales und verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.

In welcher Sprache sprechen wir über relevante Informationen, wenn Schutzsuchende im Raum sind? In welchen Sprachen sind Informationen zum Thema Kirchenasyl verfügbar?

Wird das Thema Rassismus und Diskriminierung in meiner Gemeinde offen angesprochen? Gab es Fortbildungen und Weiterbildungen dazu?

Weiß ich, wie ich mich bei diskriminierenden Vorfällen konkret verhalten möchte?

d) Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich den Eindruck habe, dass Grenzen verletzt werden, und bespreche diese Situationen mit der zuständigen Hauptamtlichen/Team/Vorgesetzten.

Gibt es Austauschformate, bei denen ich das tun kann?

2. Rollen und Macht

a) Mir ist bewusst, dass ich als haupt- oder ehrenamtliche Person in der Kirchenasylarbeit eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Ich beziehe die besonderen Abhängigkeiten aufgrund des unsicheren Aufenthaltsstatus, Gefahr vor Abschiebung, psychischer und körperlicher Belastungssituation und finanzieller Unsicherheit in mein Denken und Handeln mit ein.

Wie treten diese Abhängigkeiten bei mir ganz konkret auf? Gibt es Räume zur Reflexion des eigenen Handelns?

b) Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.

Bin ich mir bewusst, aus welcher Motivation heraus, ich mich im Kirchenasyl engagiere? Habe ich meine Motivation offen kommuniziert? Mit wem?

c) Mir ist bewusst, dass ich durch meine Rolle immer auch Macht zugeschrieben bekomme bzw. habe. Diese übe ich verantwortungsvoll aus.

In welchen Bereichen habe ich ganz konkret Macht? Wie beeinflusst die aufgrund der Strukturen mir generell zugeschriebene Macht mein Verhalten? Wie gehe ich damit um?

Wer trifft die Entscheidung, ob ein Kirchenasyl gewährt/beendet wird? Gibt es Kontrollmechanismen?

3. Recht auf Selbstbestimmung und Autonomie

a) Schutzsuchende im Kirchenasyl begleite ich mit dem Ziel, ihre Autonomie und Selbstwirksamkeit zu achten.

Welche Entscheidungen in Bezug auf das Kirchenasyl treffen die Schutzsuchenden und welche ich? Muss das so sein? Inwieweit kann mein eigenes Verhalten zu einem weitgehend autonomen Leben im Kirchenasyl für Schutzsuchende beitragen?

b) Gemeinsam mit den Schutzsuchenden im Kirchenasyl überprüfe und reflektiere ich regelmäßig, ob Einschränkungen notwendig sind und suche ggf. nach Alternativen.

Wo sind Menschen räumlich eingeschränkt? Wer hat den Schlüssel zu diesen Räumen? Wissen die Schutzsuchenden darüber Bescheid?

Gibt es die Möglichkeit besucht zu werden? Wenn nein, warum nicht?

Haben Schutzsuchende die Möglichkeit, ihre persönlichen Bedarfe zu decken (Hygieneprodukte, Zigaretten, etc.)?

Gibt es Austauschformate, in denen Schutzsuchende über Einschränkungen sprechen können?

Gibt es Ausnahmen für die Einschränkungen und wer entscheidet über diese Ausnahmen?

c) Ich gehe verantwortungsvoll mit den persönlichen Daten um und respektiere

das Recht auf Datenschutz.

Mit wem spreche ich warum über die Biografien der Schutzsuchenden? Wie viele Informationen erfrage ich von Schutzsuchenden und warum?
Wer hat Zugriff auf die Inhalte in den Dossiers?

4. Begleitung

a) Ich gestalte den gesamten Prozess des Kirchenasyls für die Schutzsuchenden transparent und stelle notwendige Informationen zur Verfügung.

Erhalten die Schutzsuchenden zu Beginn Informationen über das Kirchenasyl und den konkreten Ablauf? In welcher Sprache?

b) Die Begleitung Einzelner erfolgt in reflektierten und für die anderen Involvierten transparenten professionellen Settings.

Gibt es Räume für Reflexion in der Begleitung? Gibt es eine (hauptamtliche) Ansprechperson bei fachlichen oder seelsorgerischen Fragen? Ist diese Person allen Beteiligten bekannt und für alle ansprechbar?

c) Ich ermutige alle, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.

Welche konkreten Möglichkeiten haben Schutzsuchende im Kirchenasyl, Kontakt zu Vertrauenspersonen aufzunehmen? Handy/Laptop? W-lan? Sind Besuche möglich? Wer entscheidet darüber?

5. Gewalt

a) Ich schütze Erwachsene, Kinder und Jugendliche in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.

Was tue ich dazu ganz konkret? Hat meine Gemeinde ein Schutzkonzept? Ist mir dieses bekannt? Wird der Bereich Kirchenasyl explizit bedacht?

b) Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Menschen, für die ich im Rahmen meines kirchlichen Auftrages Verantwortung trage, eine unangemessene bis hin zu einer strafbaren Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.

c) Mir ist bewusst, dass selbst bei objektiver Freiwilligkeit etwaiger Handlungen, die systemischen Hierarchien und bestehenden Abhängigkeiten einer solchen entgegenstehen?

d) Mir ist bewusst, dass es für Schutzsuchende aufgrund der bestehenden Abhängigkeit und der oftmals einhergehenden Stigmatisierung der Betroffenen schwierig sein kann, sich gegen Übergriffe zu wehren oder diese als solche nach außen zu benennen.

Wie kann ich dazu beitragen, dass Schutzsuchende offen über mögliche Übergriffe sprechen können? Wie kann ich sicherstellen, dass Schutzsuchende

Kenntnis über Beschwerdemöglichkeiten haben?

6. Gesetze und Notfallpläne

- a) Ich kenne und beachte die (kirchen-)gesetzlichen Vorschriften zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.**
- b) Ich informiere die Schutzsuchenden im Kirchenasyl über ihre Rechte und Beschwerdemechanismen auf einer für sie verständlichen Sprache.**
- c) Wenn ich einen Hinweis/ begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzsuchende im Kirchenasyl habe, verhalte ich mich dem Handlungsplan entsprechend. Dieser umfasst eine Meldepflicht im Sinne des Gesetzes und der Rechtsverordnung. Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der sich anvertrauenden bzw. betroffenen Personen an erster Stelle.**
- d) Ich stelle sicher, dass aus einer Meldung keine negativen Konsequenzen für die Menschen im Kirchenasyl entstehen (z.B. Verlust des Kirchenasyls)**

Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

Notfallpläne (individuell auszufüllen):

Meine zuständige Meldebeauftragte*r ist:

Mein*e zuständige Präventionsbeauftragte*r ist:
