

Schutzkonzept für Minderjährige und Schutzbefohlene in der Ev.-Luth. Kirchgemeinde im Leipziger Süden

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Leitbild	4
1. Rahmenbedingungen des Miteinanders.....	6
1.1 Pädagogisches Konzept	6
1.2. Umgang der Mitarbeitenden untereinander	8
2. Handlungsplan – kurz und knapp.....	10
2.1. Handlungsplan und Beschwerdeweg	10
2.2 Persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Vorwort

In unserer Kirchgemeinde gilt eine Kultur der Wertschätzung und der Achtsamkeit. Viele Menschen vertrauen ihr, nutzen die Angebote und beleben die Kirchgemeinde durch ihr Engagement. In unserer Kirchgemeinde begegnen Menschen einander, bauen Beziehungen und Vertrauen auf und suchen in Glaubens- und Lebensfragen nach Orientierung. Das soll erhalten bleiben und geschützt werden. Die Nachrichten der vergangenen Jahre, welche von Missbrauchsfällen in anderen Kirchgemeinden und kirchlichen Einrichtungen berichteten, rüttelten die Menschen in unserer Kirchgemeinde auf. Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind sich darin einig, dass z.B. Missbrauch oder Übergriffe auf andere Menschen hier keinen Raum haben.

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt die Grundlagen unserer Präventions- und Interventionsarbeit, die sich auf geltende Rechtsprechung und auf das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens beziehen. Darüber hinaus werden in diesem Konzept ein pädagogisches Konzept und ein Rahmen des Umgangs von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden untereinander aufgestellt. Darüber hinaus schließt sich dieses Konzept dem Verhaltenskodex der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens an.

Das Schutzkonzept greift damit in alle organisatorischen Ebenen der Kirchgemeinde ein. Es verankert in ihnen auf der einen Seite wesentliche Maßnahmen zur Prävention und verpflichtet auf ein transparentes und wertschätzendes Miteinander.

Die Regelungen des Schutzkonzeptes möchten erreichen, dass eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung zur Basis für gemeinsames Handeln und den Umgang miteinander wird.

Zur Handhabung des Schutzkonzeptes:

Der erste Teil des Schutzkonzeptes stellt Rahmenbedingungen des Miteinanders vor.

Der zweite Teil des Schutzkonzeptes enthält den Handlungsplan, den Beschwerdeweg mit Beschwerdebogen und den Verhaltenskodex der Landeskirche.

Der dritte Teil des Schutzkonzeptes enthält die erstellte Risikoanalyse und die Präventionsmaßnahmen. (nicht auf der website veröffentlicht)

Im vierten Teil ist der verbindliche Handlungsleitfaden der Landeskirche Sachsens dargestellt. (nicht auf der website veröffentlicht)

Der fünfte Teil (nichtöffentlich) enthält als Anhang die 2023 durch Fachkräfte, Teilnehmende und Sorgeberechtigte durchgeführten Risikoanalysen der Kirchlichen Orte.

Leitbild

„Öffne deinen Mund für den Stummen, für den Rechtsanspruch aller Schwachen.“

Sprüche 31,8

Diesen Rat gab eine Königinmutter ihrem Sohn Lemuel, König von Massa. Sie forderte von ihm, nicht nur an sich und die eigenen Bedürfnisse zu denken, sondern zugleich die Menschen im Blick zu haben, die nicht für sich selbst sprechen können.

Öffne den Mund für den Stummen – das heißt für unsere Kirchengemeinde:

Wir möchten Strukturen schaffen, in denen Menschen gleichberechtigt Gemeinschaft erleben können.

Wir möchten die Kultur eines transparenten und wertschätzenden Miteinanders etablieren.

Wir möchten – bildlich gesprochen - den Sprachlosen und Stummen eine Stimme geben, dass sie aufgerichtet werden und Unterstützung erfahren.

Angesichts der Tatsache, dass eine große Zahl von Minderjährigen und Schutzbefohlenen über alle Altersgruppen hinweg die Angebote unserer Kirchengemeinde nutzt, sind wir uns unserer besonderen Verantwortung bewusst.

Die Angebote unserer Kirchengemeinde richten sich an Menschen, Groß und Klein, Alt und Jung. Es entstehen dadurch Bekanntschaften – aber auch Herzlichkeit und Vertrauen. Damit wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – hauptamtlich und ehrenamtlich – Verantwortung übertragen. Das entstehende Miteinander, z.B. in Gottesdiensten, in den Musikkreisen oder im Kirchlichen Unterricht, wird als menschlich zugewandt, gemeinschaftlich und verlässlich empfunden.

Sorgeberechtigte überlassen ihre Kinder den ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden. Durch die regelmäßigen Treffen in den Gruppen wachsen Impulse für die Gemeindeglieder, so dass Eltern und weitere Gemeindeglieder in die Durchführung von Veranstaltungen einbezogen werden. Unsere Kirchengemeinde lädt zu Rüstzeiten mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ein, die von sogenannten Teamern begleitet werden und in denen Abenteuer und Abwechslung neben der gemeinsamen Arbeit zum Kennenlernen der christlichen Botschaft stehen.

Damit tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Kirchengemeinde große Verantwortung für das körperliche, seelische und geistige Wohl der anvertrauten Menschen.

Daraus entsteht die Pflicht, die anvertrauten Menschen vor Übergriffen, Gewalt oder Missbrauch aktiv zu schützen und ihnen beispielhaft ein wertschätzendes Miteinander vorzuleben.

In unserer Kirchengemeinde wird Ausgrenzung und Gewalt gegenüber Minderjährigen und Schutzbefohlenen geächtet und diese stark gemacht, auf erste Anzeichen reagieren zu können. Schutzbefohlene im Sinne des § 225 StGB sind Personen unter 18 Jahren, die aufgrund Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos sind. Zudem muss ein Schutzverhältnis des Täters / der Täterin gegenüber der betroffenen Person bestehen. Das ist zum einen dann der Fall, wenn die Person seiner Fürsorge oder seiner Obhut untersteht (z.B. Eltern, Vormund, Betreuer / Betreuerin). Des Weiteren liegt ein Schutzverhältnis vor, wenn die Person dem Hausstand des Täters / der Täterin angehört. Zudem besteht ein Schutzverhältnis auch dann, wenn die schutzbedürftige Person von dem Fürsorgepflichtigen der Gewalt des Täters / der Täterin überlassen worden oder ihm im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses untergeordnet worden ist.

Dieses Schutzkonzept hat zum Ziel, die Art und Weise des Umgangs miteinander in allen Angeboten der Kirchgemeinde aktiv zu reflektieren, um dadurch die Qualität pädagogischer Arbeit zu erhöhen und dafür zu sorgen, dass weder übergriffiges Verhalten noch Missbrauch einen Raum erhält und Betroffene schnell und unkompliziert Hilfe und Unterstützung finden.

Das Schutzkonzept steht in seinen allgemeinen Regelungen der Öffentlichkeit zur Verfügung und wird regelmäßig – in einem Turnus von sechs Jahren – evaluiert.

1. Rahmenbedingungen des Miteinanders

1.1 Pädagogisches Konzept

Die Angebote der Kirchgemeinde sind darauf ausgerichtet, Wissen und Kenntnisse im christlichen Glauben zu erwerben und Erfahrungen anzubieten. Wesentlich dabei ist nicht nur der Aspekt der Wissensvermittlung, sondern die Erfahrung von Gemeinschaft durch das Erleben von lebenswelt- und glaubensweltbezogenen Ritualen und Bräuchen, indem zum Beispiel Andachten gefeiert und mitgestaltet werden. Umgesetzt werden Wissenserwerb und Erfahrungsbezug durch z.B. kreativ-, spiel-, freizeit- und musikpädagogische Ansätze.

Ein wesentlicher Teil der pädagogischen Arbeit ist vergleichbar mit der Verbandsjugendarbeit und wird durch Fachkräfte gewährleistet.

In welchem Rahmen wird gearbeitet?

Die pädagogische Arbeit wird in festen Gruppen angeboten. Eine schriftliche Anmeldung durch die Sorgeberechtigten ist Voraussetzung zur Teilnahme, die bei Minderjährigen gleichzeitig die Informationspflicht an die Sorgeberechtigten absichert. Die Gruppenangebote finden in der Regel in den Räumen der Kirchgemeinde statt. Gerade in der Kinder- und Jugendarbeit gehören Rüstzeiten und Ausflüge zum regelmäßigen Programm.

Die Zielgruppen

In der Kirchgemeinde werden die Zielgruppen aufgrund ihres Alters, bzw. aufgrund von besonderen Interessen bestimmt. Es gibt Angebote für Kinder und Jugendliche (Vorschule, Grundschule, weiterführende Schule). Diese richten sich nach pädagogischen Grundüberlegungen, wie eingangs beschrieben. Angebote für erwachsene Jugendliche, Erwachsene und Seniorinnen/Senioren bestehen darüber hinaus. Hinzukommend bilden sich interessen geleitete Gruppen, wie z.B. Kinder- und Jugendchor, Instrumentalkreise.

Die Angebote richten sich an Menschen, die zur Kirchgemeinde gehören. Diese werden besonders eingeladen und angesprochen, z.B. durch Gemeindenachrichten und Briefe. Daneben sind die Angebote offen für Menschen, die nicht zur Kirchgemeinde gehören, die Veranstaltungen aber nutzen möchten. Sie können sich in den Gemeindenachrichten und über das Internet über Veranstaltungszeiten und die Anmeldeformalitäten informieren.

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Die Gruppenangebote werden von qualifizierten Fachkräften durchgeführt: Gemeindepädagogik, Kirchenmusik, Pfarrdienst.

Die Prüfung der fachlichen Eignung wird jeweils durch die Landeskirche vorgenommen und entschieden. Begleitend findet eine fachliche Reflektion z.B. durch Weiterbildungen und Hospitationen statt, die durch den Bezirkskatecheten, den Kirchenmusikdirektor und den Superintendenten durchgeführt werden.

Ziele, die erreicht werden sollen

Die Angebote ermöglichen den Teilnehmenden den Erwerb von Kenntnissen und die Reflektion von religiösen und gesellschaftlichen Erfahrungen. Sie tragen zur Stärkung der Persönlichkeit bei und ermutigen zu selbstreflektiertem Handeln, um mündig eigene Entscheidungen treffen und begründen zu können. Dieses ist von der Grundüberzeugung getragen, dass der Erwerb von Kenntnissen und die Reflektion von Erfahrungen wesentlich ein gruppenspezifischer Prozess ist, bei dem sich die Teilnehmenden gegenseitig unterstützen.

Schwerpunkte, die gesetzt werden

Die Teilnehmenden sollen in den Angeboten Rituale kennenlernen, die bei der Lebensbewältigung helfen. Dazu zählen Anfangs- und Schlussrituale, aber auch das Erleben des Kirchenjahres, in dem die Zeit strukturiert und auf wechselnde Perspektiven von Leben und Glauben hingewiesen wird (z.B. Fastenzeit und Osterzeit).

Mittel, die eingesetzt werden

Die Angebote der Kirchgemeinde werden als regelmäßige Angebote durchgeführt (z.B. wöchentlich, 14-tägig, monatlich). Die Zeiten der Angebote werden der jeweiligen Gruppe bekanntgegeben und regelmäßig veröffentlicht. In der Regel leitet eine Fachkraft mehrere Gruppen, führt eine Teilnahmeliste und koordiniert die Nutzung der Räume und der Arbeitsmaterialien. Die Arbeitsmaterialien werden durch die Kirchgemeinde zur Verfügung gestellt. Die Fachkraft erstellt eigenverantwortlich ein Curriculum als Themenplan für jeweils ein Schulhalbjahr und bezieht dabei die Interessen der Kinder, bzw. Jugendlichen ein. Die Kirchgemeinde regt an, dass Ergebnisse aus der Gruppenarbeit bei Gelegenheit der Gemeinde vorgestellt werden – durch Ausstellungen im Kirchenraum, durch Präsentationen im Gottesdienst oder zu Gemeindefesten. An Instrumental- oder Vokalkreisen Teilnehmende stellen das Geübte bei geeigneter Gelegenheit als Konzert, bzw. als Aufführung in einem Gottesdienst vor, was das eigene Selbstbewusstsein fördert, die Selbstkompetenz stärkt und gruppenspezifische Prozesse in der Vorbereitungsphase bestärkt.

Qualitätssicherung

Die Fachkräfte treffen sich regelmäßig zum fachspezifischen Austausch, indem sie die zurückliegende Arbeit reflektieren, einander fachlich unterstützen, Zusammenarbeiten absprechen und Situationen, die sich in den Angeboten ergeben haben, reflektieren. Die Fachkräfte nehmen mindestens einmal pro Jahr an Weiterbildungsangeboten z.B. der Landeskirche teil.

Konsens besteht hinsichtlich der Sprache und Wortwahl, dass diese wertschätzend, respektvoll und nichtdiskriminierend ist. Sexualisierte Sprache ist ausgeschlossen. Auf nonverbale Kommunikation wird sensibel geachtet.

Umgang mit Problemen

Die Treffen in den Fachgruppen ermöglichen es, einander im Umgang mit Problemen zu unterstützen und eine reflektierte Lösungsperspektive zu finden. Eine Methode stellt die Kollegiale Fallberatung dar, in der die Fachkräfte geschult und geübt sind.

Die Fachkräfte werden außerdem angehalten, ein verlässliches Verhältnis zu den Sorgeberechtigten der Kinder/Jugendlichen aufzubauen, um Missverständnisse und Irritationen klären zu können.

Regelmäßig werden Fragen zu Nähe und Distanz reflektiert, die sich immer wieder aufgrund der entstehenden Vertrauensverhältnisse ergeben.

Umgang mit Geschenken

Private Geldgeschenke sind ebenso wie Geschenke an einzelne Schutzbefohlene, die ohne konkreten Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, nicht erlaubt. Geschenke einzelner Sorgeberechtigter dürfen nur angenommen werden, wenn sie im Team transparent gemacht werden. Grundsätzlich werden Geschenke auf ihre Angemessenheit hin reflektiert und gegebenenfalls abgelehnt.

Regelung zu Nähe und Distanz

Jeder Mensch wird in seiner subjektiven Empfindung von Nähe und Distanz geachtet und wird in Bezug auf gefühlte angenehme und/oder unangenehme Abstände respektiert. Die Fachkräfte achten auf ein als allgemein richtig empfundenen Maß von Nähe und Distanz und reflektieren dieses in den Fachgruppen.

1.2. Umgang der Mitarbeitenden untereinander

Gute und belastbare Umgangsformen sind in einem Team entscheidend, um eine konstruktive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die Zusammenarbeit zu fördern und Konflikte zu minimieren:

1. Respekt: Erwartet wird Respekt gegenüber allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Position, ihrem Alter, Geschlecht oder anderen Unterschieden. Die Meinungen und Ideen anderer werden respektiert und offen miteinander besprochen.
2. Kommunikation: Erwartet wird eine klare und respektvolle Kommunikation, die durch aufmerksames Zuhören, durch klares und verständliches Sprechen und durch Vermeidung von Unterbrechungen geprägt ist.
3. Kooperation: In der Kirchgemeinde arbeiten alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden am Ziel, die Kirchgemeinde konstruktiv weiterzuentwickeln und dabei gemeinsam an vereinbarten Teilschritten zu arbeiten. Es wird gegenseitige Hilfe angeboten, unterstützend zusammengearbeitet, um die Ziele der Kirchgemeinde zu erreichen. Jede und jeder bringt dabei seine eigene Profession ein und erfüllt die verabredeten Arbeitsaufgaben.
4. Pünktlichkeit: Um das Vertrauen innerhalb des Teams aus Haupt- und Ehrenamtlichen zu stärken, werden Termine und Fristen eingehalten. Verspätungen werden rechtzeitig kommuniziert, damit diese nicht den Teamfortschritt behindern.
5. Konfliktlösung: Konflikte sind unvermeidlich und werden so bald als möglich konstruktiv gelöst. Jede und jeder haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende ist bereit, Konflikte anzusprechen und fair und kompromissbereit zu lösen.
6. Zuverlässigkeit: Dienstliche Verpflichtungen werden zuverlässig erfüllt. Die eigene Arbeit wird selbstständig so organisiert, dass sich andere Mitarbeitende darauf verlassen können.
7. Engagement: Hauptamtliche Mitarbeitende zeigen eigenes Engagement für die gemeinsamen Ziele des Teams und bringen ihre Vorschläge, Fähigkeiten und Ideen ein.
8. Empathie: Die Mitarbeitenden versuchen, die Perspektiven und Bedürfnisse anderer Mitarbeitender zu verstehen. Empathie fördert Verständnis und Zusammenarbeit.
9. Vertraulichkeit: Die Privatsphäre und Vertraulichkeit von Teammitgliedern und sensiblen Informationen wird respektiert und eingehalten.
10. Fairness: Alle Teammitglieder werden gerecht und gleichbehandelt. Vorurteile und Diskriminierung, Mobbing und „Bossing“ oder Mitarbeiter-Fehlverhalten haben keinen Platz in der Kirchgemeinde.
11. Offenheit: Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sind offen für neue Ideen, Feedback und Kritik.
12. Etikette: Die allgemeine Etikette und die spezifischen Verhaltensregeln am jeweiligen Arbeitsplatz oder bei der Durchführung eines Projekts werden beachtet.

Typische Formen des Bossing können sein:

1. Belästigung: Mündliche, schriftliche oder psychologische Belästigung, die darauf abzielt, jemanden zu erniedrigen, zu demütigen oder zu schikanieren.

2. Abwertende Kommentare: Ständige kritische oder abwertende Bemerkungen über die Leistung, das Aussehen oder die Persönlichkeit eines Menschen.
3. Ignorieren oder Isolieren: Das gezielte Ignorieren oder Isolieren eines Mitarbeiters, indem man ihn von Arbeitsaktivitäten, sozialen Interaktionen oder Kommunikation ausschließt.
4. Übermäßige Arbeitsbelastung: Das gezielte Zuweisen einer übermäßigen Menge an Arbeit, die über die fachlich erwartbaren Fähigkeiten oder die zumutbare Belastungsgrenze hinausgehen.
5. Schlechte Behandlung oder Diskriminierung: Diskriminierung oder unfaire Behandlung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen.

Beispiele für Employee Disrespect oder Mitarbeiter-Fehlverhalten gegenüber Vorgesetzten können sein:

1. Respektlosigkeit: Unhöfliche oder abwertende Bemerkungen gegenüber dem Vorgesetzten.
2. Ungehorsam: Widerstand gegen legitime Anweisungen oder Entscheidungen des Vorgesetzten.
3. Sabotage: Das absichtliche Schädigen oder Sabotieren der Arbeit oder des Rufs des Vorgesetzten.
4. Geringe Anerkennung: Mangelnde Anerkennung oder Wertschätzung der Autorität und Leistung des Vorgesetzten.
5. Konflikte: Das Schaffen von Konflikten, um den Vorgesetzten zu destabilisieren oder zu diskreditieren.
6. Gerüchte oder Diffamierung: Die Verbreitung von unwahren Gerüchten oder diffamierenden Aussagen über den Vorgesetzten.

Mobbing kann verschiedene Formen annehmen, darunter:

1. Verbales Mobbing: Hierzu gehören Beleidigungen, Beschimpfungen, Verleumdungen und das Verbreiten von Gerüchten über eine Person.
2. Soziales Mobbing: Dies beinhaltet soziale Ausgrenzung, Ignorieren, das Isolieren von jemandem, das Zerstören von Beziehungen oder das Verbreiten von Lügen, um jemanden zu diskreditieren.
3. Körperliches Mobbing: Hierbei handelt es sich um physische Übergriffe oder Bedrohungen, wie Schlagen, Treten oder die Zerstörung von persönlichem Eigentum.
4. Cybermobbing: Dies tritt online auf und umfasst Belästigung, Bedrohungen, das Verbreiten von beleidigenden oder demütigenden Inhalten in sozialen Medien oder per E-Mail.

2. Handlungsplan – kurz und knapp

2.1. Handlungsplan und Beschwerdeweg

Der folgenden Tabelle kann der Handlungsplan zu den Themen des Schutzkonzeptes kurz und knapp entnommen werden, der in Kapitel 3 ausführlich erläutert wird. Er basiert auf dem Handlungsleitfaden der Landeskirche.

Abkürzungen:

BB: Beschwerdebeauftragte

BP: Beschuldigte Person

EMA: Ehrenamtliche Mitarbeitende

FK: Fachkräfte einer Fachgruppe

IT: Interventionsteam

MA: Haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende (auch als Gruppenleitung)

ML: Meldestelle Landeskirchenamt

MP: Meldende Person

ÖÄ: Öffentlichkeitsarbeit

PB: InsoFa (Insoweit erfahrene Fachkraft) des Kirchenbezirks

PL: Pfarramtsleitung

SB: Sorgeberechtigte

T: Täter / Täterin

TN: Teilnehmende, Nutzerinnen und Nutzer

	Übergriffiges Verhalten – Minderjährige Person betroffen			Sexualisierte Gewalt – Minderjährige Person betroffen			Kindswohl- gefährdung
	Durch MA	Durch TN	Durch andere	Durch MA	Durch TN	Durch andere	
Klärung	Einschätzung vornehmen Persönliche Dokumentation Beschwerdebogen ausfüllen An BB weitergeben	Einschätzung vornehmen Persönliche Dokumentation MA einbeziehen	Meldung an MA Vorgesetzte MA informieren	Einschätzung vornehmen. Persönliche Dokumentation Evtl. Beratung durch externe Beratungsstelle	Einschätzung vornehmen Persönliche Dokumentation Information an MA / PL		MA führt Gespräch mit TN. MA bezieht FK ein.
Intervention	Regelungen einfordern, aufstellen		TN oder MA unterstützen	Meldung an ML Einberufung IT Einbezug ÖA	Beratung der FK Klärung mit PB Gespräch mit BP		Mit PL weiter an PB
Maßnahmen	Vereinbarungen dokumentieren Sorgeberechtigte informieren Dokumentation erstellen		An verantwortliche Stelle geben	Meldung an Jugendamt Rechtliche Schritte Info an MP Einbezug ÖA	Gespräch mit SB Hilfsangebote Hausverweis an T Info an ML		Gespräch mit SB

	Übergriffiges Verhalten – Erwachsene Person betroffen			Sexualisierte Gewalt – Erwachsene Person betroffen		
	Durch MA	Durch TN	Durch andere	Durch MA	Durch TN	Durch andere
Klärung	Einschätzung vornehmen Persönliche Dokumentation An BB weiter	Einschätzung vornehmen FK einbeziehen Evtl. an BB	Einschätzung vornehmen An BB weiter	Einschätzung vornehmen. Evtl. externe Beratung suchen Beschwerdebogen ausfüllen und an ML weitergeben.	Einschätzung vornehmen Persönliche Dokumentation Evtl. externe Beratung suchen An BB weiter	
Intervention	Regelungen einfordern, aufstellen		TN oder MA unterstützen	ML meldet an PL Einberufung IT	An PL weiter IT einberufen	
Maßnahmen	Vereinbarungen dokumentieren Sorgeberechtigte informieren Dokumentation erstellen		An verantwortliche Stelle geben	Meldung an ML, MP	Meldung an ML Interventionsplan anwenden An verantwortliche Stelle geben	

