
Schutzkonzept „für wahr nehmen“

1.) Warum? – Ziel, Rechtliche & theologische Begründung

Durch das Präventionsgesetz der Nordkirche sind wir als Fachstelle für die Jugendarbeit im Kirchenkreis in die Pflicht genommen, Verantwortung für die Sicherheit der uns anvertrauten Menschen zu übernehmen. Im §5 Absatz 4 des Präventionsgesetzes heißt es, dass auf Grundlage eines Rahmenschutzkonzepts jeder kirchliche Träger mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten eine Risikoanalyse durchführen soll, um ein Schutzkonzept zu entwickeln.

Gleichzeitig sind wir auch als freier Träger der Jugendhilfe verpflichtet, ein Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt zu entwickeln, anzuwenden und zu überprüfen (§ 45 SGB VIII).

Die Formulierung beider Gesetze legt nahe, dass es nicht damit getan ist etwas zu verschriftlichen und damit fertig zu sein. Wir sind herausgefordert ein Schutzkonzept zu entwickeln, das im Alltag immer wieder Anwendung, Umsetzung und Weiterentwicklung benötigt. Darum ist das in diesem Schutzkonzept Beschriebene lediglich ein Zwischenergebnis auf dem Weg, nichtsdestotrotz ein Wegpunkt, an dem man sich auch auf dem weiteren Weg orientieren kann.

Dieses Schutzkonzept soll zu einem grenzwahrenden Umgang miteinander beitragen. Es zielt darauf ab, die Wahrscheinlichkeit zu senken, dass bei unseren Veranstaltungen, Freizeiten und Aktionen Grenzüberschreitungen und sexuelle Übergriffe stattfinden oder nicht erkannt werden. *Teilnehmende wie Mitarbeitende sollen durch gezielte Präventionsmaßnahmen geschützt und für einen vertrauensvollen, grenzsensiblen und achtsamen Umgang miteinander geschult werden.*

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

2.) Risikoanalyse:

Auf Basis dieser Grundlagen wurden die Arbeit des Jugendpfarramts Lübeck-Lauenburg und der Evangelischen Jugendvertretung Lübeck-Lauenburg unter Berücksichtigung verschiedener Themengebiete einer Risikoanalyse unterzogen, die die vorhandenen Schutz- und Risikofaktoren herausgearbeitet hat.

Schutzfaktoren:

- Partizipation und Mitbestimmung im Sinne des KJG in allen Bereichen unserer Arbeit.
- Vielfältige und eingeübte Feedback und Kritik-Strukturen auf allen Veranstaltungen des JPA



-
- Förderung der Selbst- und Fremdrelexion bei Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen zur Wahrnehmung der Wirkung des eigenen Handelns durch Team-Feedback, Gespräche und Kollegiale Beratung.
 - Hohe Kultur der Fehlerfreundlichkeit.
 - Wenig strukturelle Hierarchie und Leitung auf Augenhöhe, gerade beim Thema Disziplin und Konsequenzen.
 - Klare Bedingungen zur Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden [JuLeiCa] als Voraussetzung für Mitarbeit und damit eingehender eingeübter Umgang mit Nähe und Distanz.
 - Förderung der Sprachfähigkeit in Bezug auf Grenzsetzung und grenzverletzendes Verhalten durch Ausbildung (JuLeiCa).
 - Kommunikations-Training im Rahmen der JuLeiCa-Schulung
 - Regelmäßige Fortbildungen für hauptamtlich Mitarbeitende, in denen die Themen Haltung, Rolle, sowie Nähe und Distanz besprochen werden.
 - Angebot von Supervision und Mentoring für hauptamtliche Mitarbeiter*innen.
 - Fachliche Kompetenz durch regelmäßige Fortbildungen auch in fachfremden Bereichen wird gefordert und gefördert.
 - Der Blick auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden, Ehren- und Hauptamtlichen und die individuellen Gaben und Grenzen der Mitarbeitenden gehört zu den grundlegenden Aspekten unserer Arbeit.

Risikofaktoren:

- Mangelnde Transparenz, wie und nach welchen Kriterien ehrenamtlich Mitarbeitende für Teams ausgewählt werden.
- Wenig Informationen über Wege, Situationen und Räume an den wechselnden Veranstaltungsorten
- Fehlende Bezugspersonen für Teilnehmende bei Tages-Fortbildungen
- 1:1 Reise-Settings vor und nach Veranstaltungen
- Arbeit im Grenzbereich zwischen Nähe und gewünschter Distanz, daher teilweise Vermischung von privaten und dienstlichen Bezügen, von beruflicher Rolle und Persönlichkeit.
- Humor im „Graubereich“ zwischen Witz, Freude und Lockerheit und der Möglichkeit, andere dadurch zu verletzen und auszuschließen.
- Ausgeprägte Wertschätzungskultur [Dankeschön-Essen/Geschenke/...] und damit verbunden die potenzielle Erwartung einer „Gegenleistung“.
- Nicht immer gegebene (wenn auch angestrebte) Parität der Geschlechter in Gremien und Teams.
- (Noch) unklare und nicht kommunizierte Beschwerdewege (neben der grundsätzlichen Feedbackkultur).

3.) Verhaltenskodex:

Auf Basis der unter 2.) erfolgten Risikoanalyse haben wir den folgenden Verhaltenskodex formuliert, der die identifizierten Schutzfaktoren stärken, den Risikofaktoren entgegenwirken und als Handlungsgrundlage für die ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden in Jugendpfarramt und Jugendvertretung dienen soll:



Die evangelische Arbeit mit jungen Menschen lebt von Beziehungen – miteinander und mit Gott. Daher braucht unsere Arbeit Nähe und die Akzeptanz von gewünschter Distanz. Die folgenden Grundsätze gelten daher bei all unseren Angeboten, im analogen wie im digitalen Raum:

- 1. Wir schützen die uns anvertrauten jungen Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.*
- 2. Wir entdecken, kommunizieren und respektieren persönliche Grenzen aller Beteiligten und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.*
- 3. Wir bieten jungen Menschen den Raum, ihr Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, ihre Persönlichkeit und damit auch ihre Identität zu stärken.*
- 4. Wir ermöglichen Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit, Mitbestimmung und Mitsprache und vermitteln die dazu notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten.*
- 5. Wir legen Wert auf gewaltfreien Umgang und wertschätzende Sprache, um jede*n willkommen zu heißen und mit individuellen Grenzen achtsam umzugehen.*
- 6. Wir geben Raum für offene Gespräche, Feedback und Kritik und betrachten sie als Chance, unsere Arbeit zu reflektieren und uns weiterzuentwickeln.*
- 7. Wir sind uns unserer machtvollen Positionen bewusst und gehen sensibel damit um, auch über unsere Tätigkeit und unseren Handlungsbereich hinaus.*
- 8. Wir berücksichtigen individuelle, kulturelle und geschlechtsspezifische Bedürfnisse und machen uns stark für Inklusion und Vielfalt.*
- 9. Wir beziehen bei Grenzverletzungen aktiv Stellung, dabei behalten wir die beteiligten Menschen im Blick.*

4.) Beschwerdeverfahren:

Feedback, Kritik und Beschwerden anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen, Wertschätzung und Achtsamkeit gegenüber dem anderen (vgl. Punkt 6 des Verhaltenskodex'). Denn mit jedem Feedback, jeder Kritik und jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Darum gehören Feedback, Kritik und die Möglichkeit zur Beschwerde selbstverständlich zu unserer Arbeit und werden im Rahmen unserer Angebote explizit gefördert und eingeübt.

Damit junge Menschen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, bedarf es darüber hinaus klarer und transparenter Beschwerdewege. Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.

Informationen darüber, auf welchen Wegen Beschwerden möglich sind, sollen durch a.) eine Veröffentlichung von Verhaltenskodex und Beschwerdeverfahren auf der Homepage der Evangelischen Jugend, b.) einen Verweis in dem standardisierten Anmeldebogen zu Veranstaltungen, c.) Aushänge von Verhaltenskodex und Beschwerdewegen [plus Formular] auf allen Veranstaltungen an „prominenter“ Stelle und d.) einer Verlinkung via QR-Code zu einer digitalen Version des Formulars möglichst allen zugänglich gemacht werden.

Inhaltlich sollen über das Beschwerdeverfahren a.) Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch Ehren- oder Hauptamtliche, b.) potentiell pädagogisches Fehlverhalten durch Ehren- oder Hauptamtlichen des JPA, c.) Verstöße gegen gemeinsam



vereinbarte Verhaltensregeln durch Teilnehmende, Ehren- oder Hauptamtliche, d.) sowie erlebte Störungen und Irritationen thematisiert werden.

Die Möglichkeit zu direktem Feedback, zu Kritik oder Beschwerde ist bereits in der Struktur unser Angebote verankert. Grundsätzlich sollte [außer bei einem konkreten Verdacht auf sexualisierte Gewalt, dann gilt das Verfahren laut **Interventionsplan**] Feedback, Kritik und Beschwerde an die Person gerichtet sein, die es betrifft.

Die verschiedenen Schritte würden also so aussehen: Feedback, Kritik und Rückmeldungen werden

1. direkt an die *betreffende Person* gegeben. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
2. an das *Team der Veranstaltung*. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
3. an die *Veranstaltungsleitung*. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
4. an die *Leitung des Jugendpfarramts*. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
5. an die *Beschwerdebeauftragten* des JPA.
6. an die *geschäftsführende Person der Dienste und Werke* des Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg.

Für das Beschwerdeverfahren wird ein Beschwerdeformular entwickelt, dass per Post oder per Mail an die Beschwerdebeauftragten verschickt werden kann. Das Formular fragt nach a.) der Kategorie der Rückmeldung [Feedback, Beschwerde, Vorschlag, Wunsch], b.) nach Dringlichkeit des Anliegens, c.) nach einer Darlegung des Sachverhalts und d.) nach der Kontaktmöglichkeit [Anonym¹ / Kontaktdaten / Kontaktdaten und Bitte um Gespräch]

Die Gruppe der Beschwerdebeauftragten soll aus mindestens vier Personen bestehen, wovon mindestens zwei Personen anwesend sein müssen, um Beschwerden behandeln zu dürfen] Die Gruppe soll paritätisch aus Ehren- und Hauptamtlichen und Personen männlichen und weiblichen Geschlechts bestehen. Als Mindestqualifizierung wird die JuLeiCa-Ausbildung vorausgesetzt [oder eine auf anderem Weg ausreichende Schulung im Bereich Prävention]. Ggf. durch eine Beschwerde betroffene Personen aus dem Kreis der Beschwerdebeauftragten dürfen NICHT an der Beratung teilnehmen.

Jede eingegangene Beschwerde wird ernst genommen und zeitnah [spätestens innerhalb von drei Wochen] bearbeitet. Die aus der Bearbeitung resultierenden Maßnahmen werden dokumentiert und die Informationen datenschutzkonform aufbewahrt.

¹ **Anonyme Beschwerden:** Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt i.d.R. die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen werden schwieriger. Trotzdem können anonyme Beschwerden Stimmungsbilder vermitteln oder auf Missstände hindeuten und Mitarbeitende dazu anregen, genauer hinzuschauen und die aufgeworfenen Themen bei jungen Menschen anzusprechen.

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

5.) Interventionsplan:

<p>› An leitende Kräfte von Kirchengemeinden und Einrichtungen</p> <p>› Umgang mit Vorwürfen gegen Mitarbeitende oder Ehrenamtliche</p> <div style="background-color: white; padding: 10px; text-align: center;"><h3>Verdacht auf sexualisierte Gewalt – was tun?</h3></div> <ul style="list-style-type: none">› Bewahren Sie Ruhe. Treffen Sie in keinem Fall voreilige Entscheidungen. Konfrontieren Sie niemanden mit Verdächtigungen oder Vorwürfen.› Hören Sie dem Menschen, der sich in der Sache an Sie wendet, aufmerksam zu, ohne das Gehörte gleich zu bewerten oder in Zweifel zu ziehen.› Dokumentieren Sie das Gespräch und das weitere Geschehen. Beachten Sie den Datenschutz.› Holen Sie sich Unterstützung und Beratung. Unsicherheit und Zweifel begleiten das Thema sexualisierte Gewalt zwangsläufig. Wichtig ist, damit nicht allein zu bleiben.› Informieren Sie unverzüglich die meldebeauftragte Person des Kirchenkreises. Diese veranlasst gemeinsam mit Ihnen, der zuständigen pröpstlichen Person und Fachkräften alle erforderlichen Schritte in Rückkoppelung mit Ihrer Kirchengemeinde oder Einrichtung, wie z. B. den Schutz der betroffenen Person(en), die Freistellung von verdächtigten Personen, die Einschaltung des Jugendamtes und/oder der Ermittlungsbehörden oder die Benachrichtigung von Eltern und der Öffentlichkeit.› Verweisen Sie bei Presseanfragen auf die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Ev.-Luth. Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg. <p style="text-align: center; background-color: #d9ead3; padding: 5px;">Kontaktdaten finden Sie auf der Rückseite. ›</p> <div style="text-align: center;"><p>Ev.-Luth. Kirchenkreis</p></div>	<h3>KONTAKTE</h3> <p>Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg</p> <ul style="list-style-type: none">› Janina Timmermann 0451/ 79 02-282 0176/ 19 79 02 73 praevention@kirche-LL.de <p>Meldebeauftragte Person des Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg</p> <ul style="list-style-type: none">› Malte Lücke 0176/ 19 79 02 85 meldung@kirche-LL.de <p>Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg</p> <ul style="list-style-type: none">› Pröpstin Petra Kallies 0176/ 19 79 02 01 pkallies@kirche-LL.de› Propst Philip Graffam 0176/ 10 37 75 79 pgraffam@kirche-LL.de <p>Externe Ansprechstellen</p> <p>UNA, Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben – bei Wendepunkt e.V.</p> <p>Die UNA berät auf Wunsch auch anonym.</p> <ul style="list-style-type: none">› 0800/ 0 22 00 99 (kostenfrei) montags 9 - 11 Uhr, mittwochs 15 - 17 Uhr (oder AB) una@wendepunkt-ev.de www.wendepunkt-ev.de <p>Beratungsangebote für Opfer sexualisierter Gewalt und für (potenzielle) Täter/innen finden Sie außerdem hier:</p> <ul style="list-style-type: none">› www.hilfeportal-missbrauch.de (bundesweit)
---	--

6.) Nächste Schritte:

Im Zuge der Arbeit an diesem Schutzkonzept ist deutlich geworden, dass es auf Basis der identifizierten Schutz- und Risikofaktoren und des entwickelten 'Verhaltenskodex' eine daraus resultierende konkrete und detaillierte „Übersetzung“ dieser Grundsätze in die einzelnen Angebote des Jugendpfarramts und der Jugendvertretung braucht.



Als nächste Schritte müssen als z.B. die folgenden Themen bearbeitet werden:

Priorität 1:

- Informationsblatt über Beschwerdeverfahren, Entwicklung der Vorlage eines Beschwerdeformulars und Berufung der Beschwerdebeauftragten.
- Umsetzung der datenschutzkonformen Dokumentation von Beschwerden und daraus folgender Maßnahmen.
- Veröffentlichung von Verhaltenskodex und Schutzkonzept auf der Homepage des JPA.
- Fragen zum Umgang mit Nähe und Distanz fest im Fragenkatalog von Bewerbungsgesprächen verankern.
- Sicherstellung eines regelmäßigen Updates des Themas Prävention für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende
- Kriterien für die Auswahl ehrenamtlich Mitarbeitender für Teams formulieren
- System zu Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Ehren- und Hauptamtlichen zuverlässig umsetzen.
-

Priorität 2:

- Methodik entwickeln, mit der der Verhaltenskodex mit unseren Teams bearbeitet werden kann.
- Gefährdungsanalyse des Raums in die Vorbereitung einer Freizeit, Veranstaltung, Aktion aufnehmen.
- Besprechung von Ampelsituationen in Nachbereitung von Veranstaltungen aufnehmen.
- Das „Schwarzer Peter“-Spiel zu Sensibilisierung des Themas umbenennen, überarbeiten und fest in mehrtägige Angebote integrieren.
- Methoden auf ihre Wirkung bzgl. Nähe und Distanz überprüfen? (Spiele, Übungen, ...)
- Umgang mit Vermischung von privaten und dienstlichen Accounts mit den Hauptamtlichen thematisieren

Priorität 3:

- Regelmäßige Überarbeitung des Verhaltenskodex und terminierte Wiedervorlage des Schutzkonzepts
- Umgang mit geteilten Schlafräumen [bei trans, queer, non-binär] Teilnehmenden thematisieren.

Dieses Schutzkonzept wurde im Zeitraum zwischen August 2021 und Januar 2023 von den Mitgliedern des Kirchenkreisjugendausschusses gemeinsam mit der Leitung des Jugendpfarramts erarbeitet, diskutiert und beschlossen.

(Stand: 17. Januar 2023)

