

Anspruch - Haltung Verantwortung

Präambel

1 Der **Schutz** von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt ist **Aufgabe und Pflicht** aller, die innerhalb der EKHN Verantwortung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen tragen. 2 **Prävention** sexualisierter Gewalt umfasst die **Sensibilisierung** und **Qualifizierung** aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um **Grenzverletzungen zu verhindern**. 3 **Intervention** ahndet Verstöße gegen diese Grundhaltung und **erkennt** damit auch das **Unrecht an**. 4 **Aufarbeitung** ermöglicht die **Identifikation** begünstigender **Strukturen** und die Ableitung und Umsetzung geeigneter präventiver Maßnahmen. 5 Prävention, Intervention und Aufarbeitung dienen so einer **ständigen Verbesserung** der Qualität des Schutzes und fördern eine Kultur des achtsamen, respektvollen Miteinanders.

§ 3 Grundsätze

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sowie untereinander zu einer **respektvollen, wertschätzenden Kultur verpflichtet**.

(2) 1 Die Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen oder für Kinder und Jugendliche umfasst die Beaufsichtigung, Betreuung, Ausbildung, Erziehung oder einen vergleichbaren Kontakt mit Kindern und Jugendlichen (§ 30a Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a BZRG). 2 Tätigkeiten im kinder- und jugendnahen Bereich (§ 30a Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b BZRG) sind dadurch gekennzeichnet, dass Personen aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen und dabei auch selbstständig außerhalb einer ständigen Anleitung und Aufsicht arbeiten (**Anlage 1**). 3 Erfasst sind über die Kinder- und Jugendhilfe hinaus alle Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche im kirchlichen Raum erreicht werden.

(3) 1 Seelsorge- und Vertrauensbeziehungen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbraucht werden (Abstinenzgebot). 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von **Nähe und Distanz** zu wahren (Abstandsgebot). 3 Ein Verstoß gegen das Abstinenz- oder Abstandsgebot stellt eine Pflichtverletzung dar.

(4) 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 sexueller Grenzüberschreitungen und sexuellen Missbrauchs (sexualisierte Gewalt) auch unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit zu schützen**. 2 **Die Vorschriften des staatlichen Rechts bleiben unberührt**.

(5) Kirchliche Träger tragen Verantwortung dafür, dass in der Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen oder für Kinder und Jugendliche nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden, die über die erforderliche fachliche und persönliche Eignung verfügen.

Unerwünschte Verhaltensweisen und Formen von Gewalt

§ 2 des Gewaltpräventionsgesetzes

Begriffsbestimmung

- (1) 1 Sexualisierte Gewalt umfasst sexuelle Übergriffe, wie verbale Belästigung oder Berührungen bis zu unter Strafe gestellte Verhaltensweisen. 2 Der Täter oder die Täterin nutzt dabei eine Macht- oder Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Gegenübers zu befriedigen. 3 Sexualisierte Gewalt umfasst jede Handlung, die an oder vor Minderjährigen vorgenommen wird; gleiches gilt für Handlungen an oder vor erwachsenen Schutzbefohlenen, die gegen ihren Willen vorgenommen werden oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger, sprachlicher oder struktureller Unterlegenheit nicht zustimmen können.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle ehrenamtlich tätigen oder in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Personen sowie die im Rahmen eines gesetzlichen Freiwilligendienstes, einer Arbeitsgelegenheit oder im Rahmen einer Ausbildung, einer gerichtlichen Auflage oder eines Praktikums Beschäftigten der kirchlichen Träger nach Absatz 3.
- (3) 1 Kirchliche Träger sind alle in § 1 Absatz 1 genannten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und sonstige Einrichtungen. 2 Sie führen entsprechend des eigenen Auftrags und nach eigenem Selbstverständnis Maßnahmen durch, unterhalten Einrichtungen, machen andere Angebote für Dritte oder erbringen Leistungen der Kinder-, Jugend-, Alten- oder Behindertenhilfe, in dem sie Sach- und Personalmittel zur Verfügung stellen.

§ 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 13 des Chancengleichheitsgesetz

Sexuelle Belästigung als Dienstvergehen

- (1) 1 Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen durch Aufklärung vorzubeugen und bekannt gewordene sexuelle Belästigungen als Dienstvergehen zu verfolgen. 2 Betroffene sind berechtigt, dem Stabsbereich Chancengleichheit den Vorfall mitzuteilen und sich über die Verhinderung weiterer Vorfälle und notwendige Konsequenzen von ihm beraten zu lassen. 3 Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden, soweit die Betroffenen hiermit einverstanden sind.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschter Körperkontakt sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.
- (3) Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Positiver Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Beispiele: respektloses, abschätziges Verhalten, beleidigende Äußerungen, unerwünschte Annäherungen bis zu strafbarem Verhalten

Mögliche Betroffene

- Kinder und Jugendliche
- erwachsene Schutzbefohlene
- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende
- Gefährdet durch erwachsene Mitarbeitende, aber auch Dritte oder durch Peer-Gewalt

Intervention

- Das persönliche Gespräch mit Belehrung
- Freistellung zur Schaffung von Distanz und Ermöglichung der Aufklärung
- Er-/Abmahnung / Eintrag in die Personalakte
- Beendigung des Arbeits-/Dienstverhältnisses
- Strafanzeige
- Aufforderung zur Entschuldigung, Schulungsaufgabe
- **Setzt Hinschauen und Handeln voraus**

Unterstützung

- Bei Diskriminierung:

Stabsbereich Chancengleichheit und MAVen,
ggf. Schwerbehindertenvertretung

- Bei Konflikten:

MAVen und Zentraler Konfliktauftrag

- Bei sexualisierter Gewalt:

Ansprechpersonen für Betroffene

Fachberatung für Team, Leitung

Meldestelle: PR (Personalrecht)

Hilfe

Für Betroffene - intern und extern

- Unabhängige Kommission (wird zur Zeit konstituiert)
- [Anlaufstelle help](#)
- [Betroffenenbeirat der EKD](#)
- [Schau hin! HateAid bei digitaler Gewalt](#)
- Verweise auf Webseiten: [handeln hilft](#), [UBSKM](#)

Kinderschutz & Umgang mit sexualisierter Gewalt in der EKHN

Zusammenspiel der Akteure/Anlaufstellen

individuelle Einzelfallbegleitung

