MICHAELIS KLOSTER
Evangelisches Zentrum für Gottesdienst und Kirchenmusik
Hildesheim

Schutzkonzept
MICHAELISKLOSTER HILDESHEIM
Zur Prävention sexualisierter Gewalt

Gültig ab November 2023

EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätze 3
2. Ziele 4
3. Umgangs- und Verhaltenskodex 4
4. Settings und Zielgruppen der Risikoanalyse (Übersicht) 5
5. Umgang mit Mitarbeitenden 6
   5.1. Polizeiliches Führungszeugnis 6
   5.2. Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung 6
   5.3. Schulungen 6
   5.4 Aufarbeitung 7
6. Formen sexualisierter Gewalt - Definitionen 7
   6.1. Grenzverletzungen 7
   6.2. Sexualisierte Übergriffe 8
   6.3. Sexualisierter Missbrauch 9
7. Vorgehen bei Verdachtsfällen 9
   7.1. Krisen/Handlungsplan 9
   7.2. Dokumentation 10
   7.3. Beschwerdemanagement 10
8. Wo finde ich Hilfe? 10

1. Grundsätze

Die Mitarbeitenden des Michaelisklosters Hildesheim – Evangelisches Zentrum für Gottesdienst und Kirchenmusik der Ev.-lutherischen Landeskirche Hannovers - sind davon überzeugt, dass alle Menschen als Ebenbild Gottes geschaffen sind. Daraus erwächst die Freiheit und Würde eines jeden Menschen. Zugleich respektieren sie die in unserem Lande geltenden gesetzlichen Bestimmungen, welche die Würde menschlichen Lebens, die Freiheit der Person und das Zusammenleben in der Gesellschaft schützen.

Dies verpflichtet sie dazu, konsequent für die Rechte und den Schutz von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung in allen Lebensbereichen entgegenzubringen. Die sexuelle Selbstbestimmung ist davon ein Teil. Schutzbefohlene, Kinder und Jugendliche sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen bzw. Unterrichts- oder Beratungssituationen brauchen besonderen Schutz.

Daraus folgen die leitenden Prinzipien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt[1]:

- Kultur christlicher Verantwortung und der Achtsamkeit
- Klare Verabredungen im Umgang miteinander
- Keine Toleranz gegenüber Verletzungen des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung, seien es Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevanten Handlungen.
- Transparenz bei der Aufarbeitung
- Unterstützung und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote
- Rehabilitation von Beschuldigten in Fällen, in denen sich der Verdacht nicht erhärten lässt oder sich als unbegründet herausgestellt hat.

Das Michaeliskloster Hildesheim ist sich seiner Verantwortung bewusst und handelt im Sinne des folgenden Schutzkonzeptes.

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, das bestehende Schutzkonzept (mit Unterschrift) zur Kenntnis zu nehmen und die notwendigen Schulungen zu absolvieren.

Gäste im Hause, kooperierende und eigenständige Veranstalter nehmen das Schutzkonzept zu Kenntnis und sind gehalten, (bei Gruppen) ggf. ein eigenes Konzept vorzulegen.

Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept den Bedürfnissen und Bedingungen entsprechend angepasst werden. Dies geschieht alle drei Jahre innerhalb des Kuratoriums und der Dienstbesprechungen im Hause.

[1] Zur genaueren Definition von sexualisierter Gewalt siehe Kapitel 7.

2. Ziele

Ziel des Schutzkonzeptes ist es, eine Kultur zu etablieren, die sexualisierte Gewalt bei Veranstaltungen des Michaelisklosters sowie externer Kooperationspartner:innen[2] in der Tagungsstätte auf ein geringes Maß minimiert oder gar unmöglich macht. Folgende Punkte dienen dem Schutz vor sexualisierter Gewalt und zur konsequenten und verantwortlichen Aufarbeitung auftretender Fälle:

- Es finden offene und sensible Auseinandersetzungen mit dem Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt statt.
- Es werden gezielte Schulungen in diesem Bereich verpflichtend angeboten und durchgeführt.
- Angepasste Konzepte (Risikoanalysen) helfen vor Ort, die Risiken der sexualisierten Gewalt jedweder Art zu minimieren.
- Durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird der Zugang von tatgeneigten Personen und Täter:innen in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- Es werden Beschwerdewege aufgezeigt und kompetente Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene bereitgestellt.
- Im Michaeliskloster stehen Informationen über externe Beratungshilfen jederzeit zur Verfügung.
- Bei Fällen sexualisierter Gewalt liegt ein klarer Handlungsplan vor.
- Die Öffentlichkeitsbeauftragte sorgt für eine Kommunikation des Konzepts nach außen, das andere Einrichtungen motivieren soll, sich in ähnlicher Weise zu verhalten. Täter:innen soll es abhalten, das Michaeliskloster aktiv aufzusuchen.

3. Umgangs- und Verhaltenskodex

Aus den vorangegangenen Grundsätzen und der beschriebenen Haltung entstehen folgende Grundregeln im Umgang miteinander.[3] Dabei sind Kinder und Jugendliche besonders im Blick. Die Regeln gelten aber für alle Menschen in unserem Verantwortungsbereich.

1. Unsere Arbeit mit Teilnehmer:innen der Seminare sowie die Zusammenarbeit innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten Persönlichkeit und Würde.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende und insbesondere auch als Leitungspersonen haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen. Das bedeutet u.a., dass wir niemanden ungefragt duzen. Wenn wir z. B. im

[2] Dafür werden in den Kooperationsverträgen eigene Vereinbarungen getroffen (vgl. HKD).

[3] Vgl. Beschluss der Landesjugendkammer vom 23.02.2020.

Rahmen einer Lehrtätigkeit Körperkontakt aufnehmen, kommunizieren wir das zuvor mit der lernenden Person.

4. Wir wollen Menschen in unseren Räumen und bei unseren Veranstaltungen die Möglichkeit bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Übergriffe (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 Schutzbefohlenen.
7. Wenn eine betroffene Person Hilfe benötigt, holen wir uns auch selbst Unterstützung und suchen das Gespräch mit dem Direktor/der Direktorin bzw. mit einer (anderen) Person des Vertrauens im Hause oder im Kirchenkreis.
8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeitenden im Michaeliskloster.

4. Settings und Zielgruppen der Risikoanalyse (Übersicht)

Eine ausführliche Risikoanalyse wird nicht mit veröffentlicht. Sie wurde als Risiko/Ressourcen-Analyse unter Einbezug verschiedener Gruppen im Haus durchgeführt, erste Ergebnisse konnten bereits umgesetzt wurden.

Dabei wurden folgende Seminarformate und Zielgruppen berücksichtigt:

- Kinderchor
- Jugendbläserensemble/Jugendchor/-orchester
- Kirche mit Kindern/Kindergottesdienst
- Erwachsenenchor
- Posaunenchor/Instrumentalkreise/Orchester
- Tanz
- Anfängerausbildungen
- Orgel- und Instrumentalunterricht
- Gesangs- und Dirigierunterricht
- Freizeiten, auch mit Kindern und Jugendlichen
- Seminare, auch mit Kindern und Jugendlichen
- Kirchenmusikalische oder liturgische Projekte – (außerhalb)
- Coaching und Beratung
- Seelsorge
- (wiederkehrende) Gäste und externe Gruppen
- Menschen mit Fluchterfahrung
- Menschen mit besonderem Schutz- oder Pflegebedarf
- Teamsitzungen
- Zweiergespräche (z.B. für Planung/Sekretariat)

5. Umgang mit Mitarbeitenden

5.1. Erweitertes Führungszeugnis

1. Bei der Einstellung von privatrechtlich Mitarbeitenden, die im kinder- und jugendnahen Bereich eingesetzt sind, ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist seit 2009 eine verpflichtende Einstellungsvoraussetzung. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden. Pastor:innen sind von dieser Regelung ausgenommen, da hier die MiStra 22 greift (einmaliger Nachweis bei der Einstellung).

1. Alle anderen Mitarbeitenden, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind oder mit ihnen in Kontakt kommen, müssen ein erweitertes Führungszeugnis bis zum 31.12.2024 nachreichen.
2. Gleiches gilt auch für alle volljährigen Ehrenamtlichen. Die Risikoanalyse vor Ort regelt, welche Mitarbeitenden hiervon verpflichtend betroffen sind.
3. Die entsprechende G-Rundverfügung (zuletzt 09/2013) regelt, ob ggf. ein erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis vonnöten ist. Dabei werden Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zugrunde gelegt, wobei im Allgemeinen auf § 8a SGB III und im Besonderen auf §72a verwiesen wird.

5.2. Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung

1. Das Michaeliskloster legt das Schutzkonzept zur Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung (Anlage 2) seinen Mitarbeitenden vor.
2. Alle neuen Mitarbeitenden unterschreiben bei ihrer Einstellung, dass sie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen haben. (Anlage 1)
3. Alle anderen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden müssen das Schutzkonzept bis zum 31.12.2024 zur Kenntnis nehmen und der Selbstverpflichtungserklärung zustimmen.
4. Die Dokumentation für die Hauptamtlichen wird zentral in der Personalabteilung/ Büro des Direktors/der Direktorin durch geführt. Die Dokumentation für externe Referent/innen bzw. Honorarkräfte und Ehrenamtliche findet in den Fachabteilungen statt.

5.3. Schulungen

Bis zum 31.12.2024 werden alle ehren- und hauptberuflichen Mitarbeitenden, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder Erwachsenen in Obhutsverhältnissen tätig sind, Leitungsverantwortung haben oder in Seelsorge und Beratung tätig sind, an einer Grundschulung zur Thematik um sexualisierte Gewalt teilnehmen. Die Inhalte werden von der

Landeskirche bestimmt und von entsprechend geschulten Multiplikator:innen durchgeführt.
Die Ausbildung der Jugendleitungscard (JuLeiCa für Mitarbeitende im Kindergottesdienst) wird dem entsprechend angepasst.

5.4 Aufarbeitung

Verpflichtung und Vorgehen zur Aufarbeitung

In Fällen sexualisierter Gewalt initiiert der Direktor oder die Direktorin einen Aufarbeitungsprozess, der auf den jeweiligen Fall abgestimmt ist.
Betroffene sexualisierter Gewalt werden im individuellen Aufarbeitungsprozess unterstützt.
Institutionell wird überprüft, wie es zum jeweiligen Fall kommen könnte, welche Aspekte in Kultur, Organisation und Struktur ein erhöhtes Risiko darstellen und welche Handlungsempfehlungen das nach sich zieht. Eine externe Begleitung wird jeweils angeboten.
Die Herangehensweise und die Ergebnisse werden dokumentiert.
In einer Ad-hoc-Steuerungsgruppe wird möglicher Änderungsbedarf am Schutzkonzept erörtert und umgesetzt.

6. Formen sexualisierter Gewalt - Definitionen

Der Begriff „sexueller Missbrauch" wird hier durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt" ergänzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Gewalt und nicht um Sexualität handelt. Sexualisierte Gewalt umfasst Grenzverletzungen, Übergriffe und sexuellen Missbrauch nach dem StGB. Sexuelle Handlungen werden zum Machtmissbrauch und zur Ausübung von Gewalt genutzt.

Sexualisierte Gewalt kann unterschiedliche Formen annehmen:

6.1. Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende, unprofessionelle Umgangsweisen sowie Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Sie können auch unbewusst / ohne Absicht geschehen.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende Bemerkungen)

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten von der angegriffenen Person wahrgenommen wird.

6.2. Sexualisierte Übergriffe

Als sexualisierter Übergriff gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die angegriffene Person in ihrer Würde verletzt. Sie geschieht *beabsichtigt* in Worten, Gesten oder Taten und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person.

Beispiele für sexualisierte Übergriffe sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, Verhaltensweisen und/oder die sexuelle Orientierung von anderen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind

6.3. Sexualisierter Missbrauch

Sexualisierter Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter:innen und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter:in und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen.

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)
- Vorzeigen und Verbreitung von pornografischen Inhalten (s.o. 6.2; §184c StGB)
- Exhibitionistische Handlungen (§183 StGB)

6.4. Täter:innenstrategien – Merkmale und Verhaltensweisen[4]

Anhand dieser Strategien wird noch einmal deutlich, dass sexualisierte Gewalt nicht versehentlich erfolgt, sondern beabsichtigt und planvoll.
Sie kann auch in unterschiedlichen Ausprägungen und Konstellationen auftreten.

Täter:innen:

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern;
- zeigen oft ein überdurchschnittliches Engagement;
- verbringen oft viel Zeit mit Kindern, Jugendlichen bzw. den Personen, auf die sich ihr Interesse richtet
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen;
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziellen Opfern auf;
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken, besonderen Aktivitäten…
- testen die Widerstände der Betroffenen;
- platzieren sexuelle Themen, nehmen „zufällig" Körperkontakt auf und geben ihnen bestimmte Privilegien
- erproben und normalisieren spielerisch körperliche oder sexuelle Interaktionen;
- bedienen sich z.T. psychotrop wirkender Substanzen (Alkohol, K.O.-Tropfen, u.ä.)
- gehen planvoll vor;
- erzeugen Schuldgefühle;
- schaffen ggf. bewusst Mitwissende;
- verpflichten zur Geheimhaltung;
- manipulieren das Umfeld;
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus;
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie.

7. Vorgehen bei Verdachtsfällen

7.1. Krisen/Handlungsplan

Bei einem Verdacht oder konkreten Hinweisen auf sexualisierte Gewalt muss der Krisen-/Handlungsplan (Anlage 3) befolgt werden.

[4] Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm. S. 30ff.

7.2. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans müssen alle notwendigen Informationen (händisch) protokolliert werden (Anlage 5). Sodann sind die Protokolle dem Direktor/der Direktorin zu übergeben. Diese:r hinterlegt die Informationen an einer Dritten nicht zugänglichen, für Stellvertreter*innen oder Nachfolger*innen auffindbaren Stelle, möglichst z.T. anonymisiert („Giftschrank").

7.3. Beschwerdemanagement

Im Rahmen des Beschwerdemanagements besteht die Möglichkeit, sich an die Gleichstellungsbeauftragte im Kirchenkreis zu wenden, um sich in ihrem Anliegen unterstützen zu lassen und Hilfe zu bekommen. Dazu gehören vertrauliche Feedbackbögen, aber auch eine Kontaktperson:

Annika Bode, Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellung.hi-sa@evlka.de, 05121 200-442

8. Wo finde ich Hilfe?

Das Thema sexualisierte Gewalt wirft häufig Fragen auf und kann verunsichern. Fachwissen und Selbstreflexion sind notwendige Voraussetzungen, um zu diesem Thema kompetent, sensibel und transparent handeln zu können. In Anlage 6 finden Sie ausführliche Informationen zu der von der Landeskirche eingerichteten Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt. Betroffene Personen stehen u.U. verschiedenen Unterstützungs- und Hilfeleistungen zur Verfügung. Diese können neben traumatherapeutischen Angeboten auch Anerkennungsleistungen oder Leistungen wie z.B. aus dem „Fonds sexueller Missbrauch" oder durch die VBG umfassen. Informationen und Begleitung erfolgt durch die Fachstelle Sexualisierte Gewalt oder auf Wunsch extern. In Anlage 8 sind regionale und bundesweite Beratungsstellen aufgelistet, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können.

Sie als Mitarbeitende helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene, die selbst betroffen sind, oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Unabhängige Ansprechstelle:

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 0800-5040112

Kostenlos und anonym.

Anlagen:

/1 – Kenntnis des Schutzkonzepts
/2 – Selbstverpflichtung
/3 – Krisen-/Handlungsplan
/4 – Verhalten bei Grenzverletzungen
/5 – Dokumentation
/6 – Fachstelle der Landeskirche
/7 – Beratungsstellen